第一图书网, tushu007.com

<<现代薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<现代薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787810884938

10位ISBN编号：781088493X

出版时间：2006-10

出版时间：西南财经大学出版社

作者：周斌

页数：319

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

内容概要

《现代薪酬管理》力图将西方先进的薪酬管理经验和理论与我国企业的生存环境与实践相结合，在总结了改革开放以来，我国在薪酬管理理论及实践探索中所取得的有益成果的基础上，全面、系统、完整地介绍了现代薪酬管理的理论与方法，内容丰富、体系完整，是一部信息量较大的著作。

<<现代薪酬管理>>

书籍目录

第一章 薪酬与薪酬管理概述第一节 薪酬概述一、薪酬的本质二、薪酬的构成第二节 薪酬管理概述一、薪酬管理的含义二、薪酬管理的原则三、薪酬管理的主要内容四、现代薪酬管理的发展趋势第二章 薪酬理论第一节 马克思主义的薪酬理论一、资本主义制度下的工资二、社会主义制度下的按劳分配理论三、我国社会主义薪酬理论的新发展第二节 西方经济学中的薪酬理论一、古典经济学的工资理论二、现代西方经济学的工资理论第三章 薪酬水平与薪酬市场调查第一节 薪酬水平及策略一、薪酬水平与外部竞争性二、薪酬水平策略第二节 薪酬水平的主要影响因素一、影响企业整体薪酬水平的因素二、影响员工个人薪酬水平的因素第三节 薪酬市场调查一、薪酬市场调查的含义二、薪酬市场调查的工作程序第四章 薪酬预算与薪酬成本控制第一节 薪酬预算与薪酬总额的确定一、薪酬成本预算方法二、薪酬水平的衡量三、薪酬总额的数量分析方法四、薪酬成本结构的确定第二节 薪酬成本控制一、薪酬控制的含义二、薪酬成本控制的途径第五章 基本薪酬制度设计第一节 职位薪酬体系设计一、职位薪酬体系的特点与建立流程二、职位工资制的设计第二节 职位评价技术一、职位评价概述二、排序法三、分类法四、要素计点法五、要素比较法六、海氏职位评价系统第三节 技能／能力薪酬体系设计一、技能薪酬体系的内涵及其特点二、技术等级工资制三、能力薪酬体系设计第六章 绩效薪酬制度设计第七章 长期绩效激励制度设计第八章 福利保险制度的设计第九章 薪酬结构设计参考文献

章节摘录

二、长期激励的作用与思考　（一）长期激励在企业管理中的作用　1.促使企业代理人与委托人的目标达到最大限度的一致，有利于减少代理成本　现代企业越来越多地采用所有者与经营者相分离的法人治理结构，实际上是一种多层次的委托一代理关系，而代理人（主要是经理人）所追求的目标与委托人（所有者、股东）追求的目标是不完全一致的，而且两者之间还存在信息不对称，委托人很难对代理人实施有效监督，因而代理人为了自身效益的最大化可能会做出损害委托人利益的行为，如偷懒、过度的职务消费、贪污等，即发生所谓“代理风险”。

为了控制代理人的行为，解决委托一代理问题，一方面可以通过市场或其他外部力量约束经营者的行为，如依靠法律法规或建立严格的企业内部规章制度；强化董事会、监事会的监督作用；建立一个有效的经营者竞聘机制等。

但关键是要建立起一种激励机制，使代理人在实现自己的效用最大化的同时能实现委托人效用的最大化。

而股权激励使经营者成为企业股东，从产权上对管理者进行激励，使所有权与经营权在一定程度上得到了融合，双方形成了“一荣俱荣、一损俱损”的利益共同体，可以促使企业代理人（经理人）与委托人（股东）的利益追求尽可能趋于一致，企业经营者追求自身利益的同时也就是实现委托人利益的过程，从而在一定程度上缓解了代理问题，有利于减少委托人的监督支出和剩余损失，从而减少代理成本　2.有利于减少经营者的短期行为，提高企业长期效益　股权激励制度还把经营者的薪酬与公司的长期业绩更为紧密地联系在一起，使经营者在经营过程中更多地关心公司的长期价值，对防止其短期行为，引导其长期行为具有较好的激励和约束作用。

如果在分配形式上只考虑短期的，那么经营者就会把企业吃干榨尽，企业不可能有发展潜力。

美国许多公司中，CEO的主要收入来自于股票收益，就是希望经营者关注企业的可持续发展。

……

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com