

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787111248514

10位ISBN编号：7111248511

出版时间：2009-1

出版时间：机械工业出版社

作者：董福荣 等著

页数：231

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>

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 前言

薪酬管理是人力资源管理中的难点，薪酬政策则是企业员工最关心的政策之一。薪酬涉及公司每位员工的切身利益，特别是在人们的生存质量还不是很高的情况下，薪酬水平的高低直接影响着人们的生活水平。

许多公司就是因为薪酬问题使得经营者与员工之间产生了尖锐的矛盾，甚至引起了劳动争议。因此，正确认识和掌握薪酬理论，解决薪酬管理中的现实问题，是摆在企业人力资源部门，甚至是摆在企业主要领导面前的重要任务。

基于薪酬管理的重要性，我们根据自己多年的研究成果，在认真总结教学和企业薪酬管理的经验，吸收本领域最新研究成果的基础上编写了本教材，以期能够使薪酬管理做到规范和有效，促使人们不仅能掌握薪酬管理的基本概念和基本理论，更能对实际的薪酬管理有所裨益。

总观全书，本教材主要体现如下四个特点：（1）吸收了最新研究成果。参加本教材写作的大都是高校从事薪酬问题研究的学者，他们时刻关注理论研究的最新进展，并把近年来相当一部分研究成果及时地在教材中得以体现，例如宽带薪酬问题、薪酬战略问题以及一些章节阐述的当前面临的主要问题、发展趋势等。

（2）有较强的可操作性。本教材从第三章薪酬设计、第四章薪酬结构、第五章薪酬的支付与日常管理、第六章员工福利管理，到第七章不同岗位的薪酬设计等内容，都具有较强的可操作性和实用性。

（3）联系企业的实际。本教材自始至终都与企业的实际密切相关，真正体现了理论来源于实际而又为实际服务的理念。从具体内容来看，不仅每章都有企业的案例，而且全书所阐述的内容大都与企业的实际紧密结合。

（4）对未来薪酬管理的许多问题作了预测或大致的归纳，如某些章节阐述的薪酬管理的特点和发展趋势等。

## <<薪酬管理>>

### 内容概要

《薪酬管理》是作者根据多年的研究成果，在认真总结教学和企业薪酬管理的经验，吸收本领域最新研究成果的基础上编写的，以期能够使薪酬管理规范化和有效，促使人们不仅能认识薪酬管理的基本概念和基本理论，更能对实际的薪酬管理起到指导作用。

本教材共分几章，具体包括薪酬概述、薪酬理论、薪酬设计、薪酬结构、薪酬的支付与日常管理、员工福利管理、不同岗位的薪酬设计、发达国家企业的薪酬管理和企业薪酬管理的新趋势等内容。

## 作者简介

罗明忠，男，1969年9月出生，江西永新人。  
1990年毕业于江西师范大学，获教育学学士学位；1996年毕业于暨南大学，获经济学硕士学位；2004年毕业于暨南大学，获经济学博士学位。  
现为广东金融学院副教授，劳动经济和人力资源研究所负责人，广东中青年经济学会副秘书长。  
主要从事金融理论与实务及劳动经济学的教学和研究。

<<薪酬管理>>

书籍目录

前言第一章 薪酬概述第一节 薪酬的内涵及其构成第二节 薪酬的功能第三节 薪酬体系的影响因素第四节 薪酬管理面临的问题关键词思考题案例分析讨论第二章 薪酬理论第一节 早期工资理论第二节 近现代工资理论关键词思考题案例分析讨论第三章 薪酬设计第一节 薪酬设计的原则第二节 薪酬设计的主要理论依据第三节 薪酬设计的一般程序关键词思考题案例分析讨论第四章 薪酬结构第一节 薪酬结构概述第二节 以工作为导向的薪酬结构第三节 以能力为导向的薪酬结构第四节 以绩效为导向的薪酬结构第五节 组合薪酬结构第六节 薪酬结构的变化特点关键词思考题案例分析讨论第五章 薪酬的支付与日常管理第一节 薪酬支付的原则第二节 薪酬支付的艺术第三节 特殊情况下的薪酬支付第四节 工资定级与调整第五节 薪酬日常管理面临的问题关键词思考题案例分析讨论第六章 员工福利管理第七章 不同岗位的薪酬设计第八章 发达国家企业的薪酬管理第九章 企业薪酬管理的新趋势参考文献

## &lt;&lt;薪酬管理&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 薪酬概述 本章要点 企业的薪酬是企业管理者可以支配的最有效的激励手段之一。薪酬对企业和员工都具有十分重要的意义。

本章基于薪酬的重要性，阐述了薪酬的内涵及其构成，分析了薪酬的功能和影响薪酬水平的因素，探讨了现代企业薪酬管理面临的问题。

导入案例 由一个学员提问引起的薪酬问题。

2007年6月，在一次人力资源管理职业资格培训的课堂上，有学员提出了如下问题： 学员：“老师，我想请教一个问题。

” 老师：“请说！”

” 学员：“我们公司是一家大型民营电子制造企业，员工总数一万多人，其中大多数是普通员工。但现在普通员工的招聘出了问题，很难招聘到合格的员工，有时连‘生手’也招不到。

” 这位学员继续说：“相反，其他同类公司的招聘一点问题都没有，连我们公司的一些老员工都跑到那家公司去了。

” 老师：“我问你几个问题。

看看能否帮你理清思路。

第一，你们公司和那家公司在地理位置上是否接近？

” 学员：“都在广东清远的清新县，相隔不远。

” 老师：“第二，你们两家公司是否属于同一行业？

” 学员：“是啊，都是生产电子产品的，属于电子制造业。

” 老师：“最后一个问题，贵公司普通员工和同类其他公司普通员工在待遇上是否有不同？

” 学员：“我们普通员工的月收入可能比他们公司的少200元左右。

” 老师：“问题就在这里。

相同地区，相同行业，相同岗位，做同样的工作，在那家公司一个月比在你们公司多赚200多元。

对于基层员工来说，他们更多考虑生理需求，因此会舍弃你们而投奔他们了。

你回去把普通员工的工资调整一下，不见得比人家高多少，起码要和人家的差不多。

这样你才能在与对方的竞争中不会输在起点上。

” 其实这个案例反映了一个现象，即在现代市场竞争比较激烈的情况下，企业要立于不败之地，员工是主要的竞争利器，只有吸引、留住和有效激励企业所需的员工，企业才能发展。

而薪酬作为一个重要的激励手段，合理、科学地设计薪酬标准就显得非常重要。

一个企业的薪酬水平只有对外有竞争力、对内有公平性、对员工有激励作用，薪酬的作用才能凸现。

.....

<<薪酬管理>>

编辑推荐

《薪酬管理》可作为高等院校人力资源管理专业学生教材，也可供企业管理人员学习和参考。

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>