

<<企业薪酬分配公正研究>>

图书基本信息

书名：<<企业薪酬分配公正研究>>

13位ISBN编号：9787216065900

10位ISBN编号：7216065905

出版时间：2010-8

出版时间：湖北长江出版集团，湖北人民出版社

作者：阳芳

页数：230

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>

## <<企业薪酬分配公正研究>>

### 前言

阳芳的新作《企业薪酬分配公正研究》是在她的博士论文基础上充实完善而成的。作为她曾经的老师，我见证了这本书成书的全过程，对本书的思路和内容比较熟悉，也就欣然答应作者，为本书作序了。

本书旨在从企业伦理学与管理学相结合的视角，尝试对现行企业薪酬制度作新的研究，力图寻求建立具有较高伦理质量的更为合理的企业薪酬模式。

其实，对于她的这一设想，我最初是有顾虑的，甚至是不大同意的。

倒不是怀疑阳芳是否具备驾驭这一类选题的能力，而是在我看来，虽然企业伦理学正在成为一门显学，企业伦理已日益成为好企业的标志之一，成为企业经营管理理念和行为的重要组成部分，但是，这并不等于说，要把企业伦理强调到无时不在、无处不在、无所不在的地步。

在企业实践中，泛道德化和非道德化的主张和行为其实都是没有伦理合理性的，泛道德的企业和非道德的企业是殊途同归的同一种神话。

例如薪酬，这是企业管理制度中最典型的利益概念。

对薪酬进行伦理分析，我担心吃力不讨好。

薪酬是什么，说到底，它是劳动或者劳动力的价格。

企业支付薪酬，员工取得薪酬，无论怎么分析双方的动机和目的，似乎都与道德无关，双方都是也仅仅是以自身经济利益作为出发点和落脚点的。

即使我们可以讨论到薪酬分配公平问题，也至多只是一种经济公平，即与经济效率完全一致的公平而已。

这里有什么道德文章可做呢？

然而，阳芳不这么看，她有她的执着和勇气。

从她远赴日本学习企业管理，转而又到中南财经政法大学攻读企业伦理学博士研究生的经历来看，她是一个一旦确定了目标，不管遇到多大的困难——包括学术上的困难和生活上的困难——都决不回头的人。

## <<企业薪酬分配公正研究>>

### 内容概要

《企业薪酬分配公正研究》旨在从企业伦理学与管理学相结合的视角，尝试对现行企业薪酬制度作新的研究，力图寻求建立具有较高伦理质量的更为合理的企业薪酬模式。

《企业薪酬分配公正研究》主要从公正的维度来思考企业薪酬分配问题，研究的重点不在于效率与公正的相互关系，也不在于公正的作用机制，而主要着眼于挖掘分配公正的构成要素，并探讨其实现机制。

也就是说，企业薪酬分配在追寻效率，发挥吸引、激励和保留员工的杠杆作用的同时，如何能做到既实现企业内部的经济公正，又体现企业外部的社会公正，即企业薪酬分配既让企业及其内部员工满意，又得到社会公众认同。

## <<企业薪酬分配公正研究>>

### 作者简介

阳芳，1972年2月生，管理学博士，广西师范大学经济管理学院副教授，硕士生导师。主要研究方向为企业人力资源管理、企业伦理学。毕业于广西师范大学，分别于1993年和1999年获得法学学士学位和经济学硕士学位；2004年获日元贷款项目资助赴日本研修企业管理；2009年12月毕业于中南财经政法大学，获管理学博士学位。参加国家课题1项，省部级课题4项，主持校级课题3项，获省级社科成果奖等2项。在《伦理学研究》等核心期刊上发表学术论文十余篇。出版《法律的经济解释》（第二作者）、《公司治理比较研究——关于日本、英国和中国的分析》（日文、参著）和《人力资源管理基础》（参编）等学术著作和教材5部。

## &lt;&lt;企业薪酬分配公正研究&gt;&gt;

## 书籍目录

摘要Abstract 导言一、问题的缘由二、选题的意义三、国内外相关研究述评四、本文研究视角第一章 分配公正理论述评第一节 相关的基本概念及其相互关系一、相关的基本概念界定二、基本概念之间的关系第二节 历史上几种代表性分配公正观及其述评一、平均主义的分配公正观二、功利主义的分配公正观三、以平等为价值取向的分配公正理论四、以自由为价值取向的分配公正理论五、马克思主义的分配公正观第二章 企业薪酬分配理论的伦理学考察第一节 从工资到薪酬发展的伦理取向的变化一、工资的伦理意蕴二、薪酬的伦理意蕴第二节 企业薪酬分配决定理论及其内在价值理念一、劳动力供求关系支配下的工资理论及其内在价值理念二、基于劳资冲突的薪酬理论及其内在价值理念三、基于劳资合作的薪酬理论及其内在价值理念第三节 企业薪酬差别理论的价值合理性一、职业薪酬差别理论及其价值追求二、经济租金薪酬差别理论及其价值追求三、人力资本薪酬差别理论及其价值追求四、市场歧视薪酬差别理论及其价值追求第四节 企业薪酬分配公正概念模型的构建第三章 企业薪酬分配公正的基本原则和具体标准第一节 企业薪酬分配公正的基本原则一、对平等的自由原则的诠释二、平等的自由原则与企业薪酬分配第二节 企业薪酬分配公正的具体标准一、按贡献分配标准二、按能力分配标准三、按需要分配标准第四章 企业薪酬分配公正的主体、程序和策略第一节 企业薪酬分配主体应追求分配公正一、企业本质和企业薪酬分配主体二、不同类型企业的薪酬分配主体对分配公正的不同理解三、企业薪酬分配机构及其分配公正的取向四、基于员工属性的薪酬决定机制及分配公正第二节 企业薪酬分配的过程公正及其实现一、企业薪酬分配的起点公正及其实现二、企业薪酬分配的程序公正及其实现三、企业薪酬分配的结果公正及其实现第三节 企业薪酬分配公正的策略一、基于企业发展战略的薪酬策略二、基于企业生命周期的薪酬策略三、基于企业经济效益的薪酬策略四、基于员工特性的薪酬策略五、基于薪酬要素组合的薪酬策略第五章 企业薪酬分配公正的制度保障第一节 企业薪酬分配公正的有形制度保障一、市场机制二、政府的宏观调控三、相关法律制度第二节 企业薪酬分配公正的无形制度保障一、社会道德文明二、企业薪酬文化 结语 参考文献 附录后记

## &lt;&lt;企业薪酬分配公正研究&gt;&gt;

## 章节摘录

企业能否实现利润最大化，取决于每名员工是不是发挥出最大的能力，而员工能力的发挥又取决于企业对待职工的方式。

企业薪酬分配是人力资源管理的主要内容，薪酬分配制度、分配政策、薪酬的支付形式可以有多种具体形式，但其核心价值应当体现人与人平等的自由，保证每个员工在人格和尊严上的平等，也就是要遵循平等的自由原则。

平等的自由原则在受市场影响大或者在近似于完全竞争市场条件下的企业薪酬决定的运用表现为在市场竞争中承认劳动力交易双方的人格尊严的平等，保证机会公平。

市场被看作是平等竞争的场所，每个进入市场的人在法律上都是平等的，正如田径比赛中的赛跑时人们都站在同一起跑线上，至于他们原初的不平等如人的自然禀赋、能力、财富等方面的差异在进入市场之时并不进行道德追问，不纳入讨论的范围，或者说默认了任何初始禀赋的不平等都是合理的。

也就是说，交易者的平等的自由权利其实早在市场之外被确定了。

正如，奥肯说：“与经济资产形成鲜明的对照，权利的显著特征是他们获得与行使无需任何货币费用

。”平等的自由原则体现在市场机制则表现了它提供了员工一种机会的平等，使人人都能在市场竞争机制中通过劳动力价格机制的拥有平等的自由，可以自由地选择企业、职业和岗位，不受因性别、宗教、种族、国籍等的不同导致的排斥和歧视。

平等的自由原则在企业薪酬分配中的运用表现在：第一，在企业内部的薪酬分配体系构建中应坚持一视同仁地态度对待员工，不论是采取何种形式的薪酬制度和薪酬管理模式都要做到制度面前人人平等。

尽管员工的能力不同、偏好不一样、资质不一样，在工作中的贡献、业绩也不一样，但无论采取的岗位工资制还是技能工资制或者绩效工资制都应该优先考虑是否有利于员工自由权利的平等，让员工拥有平等的生存和发展的机会，在对待每一个员工都应严格地遵循权责利对等原则，然后根据权责完成的情况来付酬，体现“得其所应得”。

<<企业薪酬分配公正研究>>

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>