

<<现代组织薪酬管理学>>

图书基本信息

书名：<<现代组织薪酬管理学>>

13位ISBN编号：9787303150830

10位ISBN编号：7303150838

出版时间：2012-8

出版时间：李宝元、王长城 北京师范大学出版社 (2012-08出版)

作者：李宝元，王长城 著

页数：323

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>

<<现代组织薪酬管理学>>

内容概要

《现代组织通用人力资源管理学精品教材：现代组织薪酬管理学》充分汲取现代西方各类组织薪酬管理经验精髓要义，立足中国转型期的特殊国情和本土实践，广纳中外组织薪酬管理学文献经典思想和方法，紧紧围绕“战略性广义薪酬整合激励”这个核心主题，全面系统地论述、介绍和全景式展现了包括工商企业组织、政府公共组织和非营利组织等薪酬管理领域的精要思想方法、典型运作案例和精炼操作技术。

<<现代组织薪酬管理学>>

书籍目录

第1篇 基本原理第1章 现代组织薪酬管理史论概要 主旨内容提要 逻辑框架图示 学习目标要求 1.1 现代组织人力资源管理中的薪酬概念释义 1.1-1 薪酬词语含义 1.1-2 薪酬与货币 1.1-3 物质、经济与薪酬 1.1-4 工作与薪酬 1.1-5 广义薪酬概念 1.1-6 薪酬项目 1.2 现代组织薪酬管理实践与理论的演化脉络 1.2-1 劳动市场与工资理论 1.2-2 劳资集体谈判决定机制的形成 1.2-3 战略性激励与薪酬管理 1.3 现代组织薪酬管理学主题线索和主要内容 1.3-1 主题线索 1.3-2 战略框架与运作流程 1.3-3 主要操作要点 1.3-4 多元实践本章专栏 专栏1-1：相关链接 金钱价值论 专栏1-2：前沿动态 WAW “总报酬模型”简介 专栏1-3：前沿动态 新世纪之交国际学术界关注的12大薪酬研究热点 精要内容提示 关键问题思考 综合技能演练第2章 现代组织薪酬管理战略框架 主旨内容提要 逻辑框架图示 学习目标要求 2.1 现代组织薪酬战略管理的理念、架构及趋势 2.1-1 基于“战略性激励”理念 2.1-2 薪酬战略管理架构 2.1-3 薪酬战略管理五大趋势 2.2 现代组织薪酬战略管理框架三大支柱性建设 2.2-1 薪酬政策目标 2.2-2 薪酬体系整合设计 2.2-3 薪酬体制模式 2.3 现代组织薪酬制度安排的宏观环境与微观基础 2.3-1 薪酬立法缘起 2.3-2 中国现行薪酬法律规范 2.3-3 组织薪酬管理制度 2.3-4 未来变革趋向本章专栏 专栏2-1：相关链接 近年来薪酬管理十大趋势 专栏2-2：典型案例 菲妮娜航空公司薪酬战略分析及政策目标锚定 专栏2-3：经验观察 2011年度全国各地最低工资标准数据第3章 现代组织薪酬管理运作要领第2篇 操作技法第4章 基本薪酬体系设计操作要领第5章 绩效薪酬体系及其设计要则第6章 员工福利计划及其实施规范第7章 组织薪酬综合平衡设计思路第3篇 多元实践第8章 工商企业绩效薪酬制度模式第9章 政府公共部门薪酬管理述要第10章 中国事业单位薪酬管理探索参考文献

<<现代组织薪酬管理学>>

章节摘录

版权页：插图：同时，这条基本原则也从另一个侧面反推出，绩效薪酬设计和管理需要具备一个必要提前性条件，那就是：必须有一套尽可能客观公正、程序公正、合理可信的绩效考核评估体系，作为绩效薪酬体系赖以依托的基础性平台。

没有这个平台作为依托，任何绩效薪酬设计和管理都无从谈起。

绩效薪酬设计和管理者要非常清楚地知道，外在、货币薪酬在激励功能上存在着天然的局限性，因而，在实际工作中应尽量避免将绩效薪酬激励作用无限放大，并且无边界滥用绩效薪酬的倾向。

员工作为组织成员，其角色和作用往往是多元复合的，他们在组织中的工作积极性时常来源于多重动机，不全是甚至主要不是来源于外在货币薪酬，安全稳定感、组织归属感、主人翁责任感和成就感等在很多情况下对于组织绩效提升往往具有“不可估量”的巨大推动作用。

因此，在绩效薪酬设计时，要审慎研究一系列“适度”问题，包括：哪些薪酬可以与绩效挂钩而哪些不可以，哪些薪酬项目与哪些绩效指标可以挂钩而与哪些不可以，绩效薪酬项目及数额在整个薪酬体系中所占的比重是否适当，以及特定绩效薪酬制度和项目计划有可能带来哪些“负作用”问题，等等。

如果“过分”挂钩，造成某些绩效薪酬“泛滥”，有可能引发过度竞争，造成员工焦虑，破坏团队精神，弱化组织内在动力机制。

改革开放以来，在中国很多企事业单位中，普遍存在着“滥发奖金”的现象。

名目繁多、形形色色的非激励性“奖金”衍化为广大职工基本工资的重要组成部分，成为与努力程度和工作业绩无关的经常性收入来源。

结果，不仅没有起到应有的激励作用，反而导致新的平均主义分配倾向，增加了人们的不公平感，严重挫伤了员工的生产工作积极性。

造成这种状况，当然有深层的体制根源，但在绩效薪酬设计与管理策略上，也有值得总结吸取的沉痛教训。

总之，有效可靠的绩效薪酬设计和管理，需要有一定的组织条件和文化环境，既要有总体战略布局视界，又要讲究设计技巧和管理策略。

在实际中，要本着“合理适度”原则，因时因地因人而异，因应情势权变而动。

在目标绩效管理系统中，绩效目标设置及指标分解，一般要按照“组织目标—团队目标—个人目标”三个基本层次，逐层逐级分解，上下贯通联动，统筹兼顾考虑，综合平衡确定。

相应地，在绩效薪酬管理系统中，也要以此为原则和基准进行多层次贯通整合设计。

绩效薪酬设计和管理面临的一项基本任务，就是要将个人、团队和组织三个层次的绩效薪酬设计置于目标绩效管理平台上，使薪酬激励在推动绩效评估、反馈和监控中发挥主导作用。

首先，以组织使命为导向确定组织总目标，基于组织使命、核心价值观、战略愿景和总目标，设计统摄统领全局、整合组织行为的绩效薪酬框架体系。

其次，要进行组织结构变革和团队建设，打造目标传承基架，根据各个部门或团队在实现总目标中所担当的职责和权重大小。

<<现代组织薪酬管理学>>

编辑推荐

《现代组织薪酬管理学》充分汲取现代西方各类组织薪酬管理经验精髓要义，立足中国转型期的特殊国情和本土实践，广纳中外组织薪酬管理学文献经典思想和方法，紧紧围绕“战略性广义薪酬整合激励”这个核心主题，全面系统地论述、介绍和全景式展现了包括工商企业组织、政府公共组织和非营利组织等薪酬管理领域的精要思想方法、典型运作案例和精炼操作技术。本书由李宝元、王长城著。

<<现代组织薪酬管理学>>

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>