

<<薪酬设计与薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬设计与薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787504545411

10位ISBN编号：7504545414

出版时间：2005-1

出版时间：劳动社会保障出版社

作者：康士勇

页数：453

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>

## <<薪酬设计与薪酬管理>>

### 前言

由我编著、曾湘泉教授主审，并作为当时劳动经济管理专业高等教育教材之一的《工资理论与工资管理》一书，在1998年由劳动出版社出版后的5年多的时间里，先后三次印刷，成为这一时间段内的主流教材。

时至2004年，与6年前相比，形势逐渐发生了深刻变化。

1999年党的十五届四中全会提出“建立与现代企业制度相适应的收入分配制度”。

2000年10月，党的十五届五中全会进一步提出“鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配。

随着生产力的发展，科学技术工作和经营管理作为劳动的重要形式，在社会生产中发挥着越来越重要的作用。

在新的历史条件下，要深化对劳动和劳动价值理论的认识。

建立健全收入分配的激励与约束机制。

对企业领导人和科技骨干实行年薪制和股权、期权试点。

”紧接着，2000年11月16日，劳动和社会保障部印发了《关于进一步深化企业内部分配制度改革的指导意见》。

同年，中组部、人事部印发了关于《加快事业单位人事制度改革的指导意见》。

可以认为，自2000年开始，我国的企事业单位正在经历并处在新一轮的薪酬改革或收入分配改革之中。

2002年党的十六大《关于全面建设小康社会，开创中国特色社会主义事业新局面》的报告，全面明确了深化分配制度改革。

健全社会保障体系的收入分配政策，进一步明确了“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”，规划了“以共同富裕为目标，扩大中等收入者比重，提高低收入者收入水平”的“橄榄形”分配蓝图。

2003年党的十六届三中全会通过的《关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》，标志着我国经济体制转轨时期的基本结束和社会主义市场经济体制框架的基本建立，并进入了社会主义市场经济体制的完善时期。

## <<薪酬设计与薪酬管理>>

### 内容概要

本书是在党的十六大和党的十六届三中全会之后，适应我国完善社会主义市场经济体制时期高等院校人力资源管理专业、劳动和社会保障专业教学和企事业单位薪酬管理实际工作的需要，在1998年《工资理论与工资管理》一书的基础上，经过对原书结构和内容的重大调整、补充和完善而推出的新一代薪酬设计与管理用书。

全书内容包括五篇：第一篇，理论基础，从第一章到第四章，共四章。

包括：薪酬释义，工资释义，工资问题的重要性；市场经济工资决定理论；工资差别理论；按劳分配与按生产要素分配相结合理论，个人收入分配政策和工资分配政策等。

第二篇，时事政策基础，从第五章到第九章，共五章。

包括：中国工资制度的沿革与改革；政府对收入分配的监控指导体系；目前政府调控企业工资总量的方式；合理人工费计算与人工成本控制；工资支付、经济补偿与赔偿规定；政府对非国有企业的工资与收益分配规定等。

第三篇，薪资福利设计操作实务，从第十章到第十六章，共七章。

包括：薪酬目标、薪酬战略和薪酬技术；以工作为基础的工资结构设计及其工作评价；以能力为基础的工资等级结构设计；工资标准测算与市场薪酬调查；工资支付形式与绩效工资体系；员工福利决定等。

第四篇，按要素分配设计操作实务，从第十七章到第二十一章，共五章。

包括：年薪制设计；股票期权设计；期股设计；科技人员收入设计；员工持股分配设计。

第五篇，机关事业单位工资制度，从第二十二章到第二十三章，共两章。

包括：国家机关公务员工资制度；事业单位管理人员、专业技术人员工资制度；机关事业单位工人工资制度；专业技术人员专业技术资格取得与工人技术等级评定等。

## &lt;&lt;薪酬设计与薪酬管理&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 理论基础 第一章 薪酬与工资的内涵和外延 第一节 薪酬：概念释义 第二节 工资定义及有关工资的几组概念 第三节 工资总额及工资总额组成 第四节 企事业单位工资工作与任职人员要求 第二章 现代市场经济工资决定理论 第一节 1890年以来广泛流行的边际生产率工资理论 第二节 均衡价格工资理论 第三节 人力资本工资理论 第四节 效率工资理论 第五节 分享工资理论 第六节 劳资谈判工资理论 第七节 无组织劳动力市场上的工资决定 第三章 社会工资差别 第一节 工资差别的类型及衡量标准 第二节 产业之间的工资差别 第三节 职业之间的工资差别 第四章 按劳分配和按生产要素分配相结合 第一节 马克思以前空想按劳分配学说的产生和发展 第二节 马克思科学按劳分配理论和按劳分配原则的确立 第三节 工资加利润分红的按劳分配形式 第四节 市场工资率的按劳分配形式 第五节 按劳分配和按要素分配相结合 第六节 个人收入分配政策和工资收入政策 第七节 建立现代企业工资制度和收入分配制度

第二篇 时事与政策基础 第五章 中国工资制度沿革与改革 第一节 国民经济恢复时期的工资分配(1949—1952年) 第二节 计划经济体制时期的工资分配(1952—1978年) 第三节 1978年以来工资改革的演进 第四节 进一步深化企业内部分配制度改革指导意见 第六章 政府监控指导 第一节 工资管理体制与目标模式 第二节 工资指导线制度 第三节 劳动力市场工资指导价位制度 第四节 人工成本预测预警制度 第五节 最低工资规定 第六节 工资集体谈判 第七章 政府对企业工资总额的调控方式 第一节 企业工资总额决定机制改革的进展 第二节 计税工资办法 第三节 企业工效挂钩的基本模式和主要政策 第四节 工效挂钩的主要形式操作举例 第五节 按照“两低于”原则自定工资总额的办法 第八章 合理人工费的计算与人工成本控制 第一节 企业人工费用及其构成 第二节 确定合理人工费用的因素 第三节 决定合理用人费的计算方法 第四节 企业人工成本及劳动效益统计分析指标 范例 邯钢：模拟市场核算，实现成本否决 第九章 工资支付与收益分配规定 第一节 工资支付规定 第二节 加班加点和特殊情况下的工资支付 第三节 经济补偿与经济赔偿规定 第四节 外商投资企业的工资收入 第五节 股份制企业的工资及收益分配 第六节 城镇集体企业的工资收入 第七节 股份合作制企业的工资及收益分配 第八节 私营企业工资支付 附录 军队转业干部的工资待遇

第三篇 薪资福利设计操作实务 第四篇 按要素分配设计操作实务 第五篇 机关事业单位工资制度

## <<薪酬设计与薪酬管理>>

### 章节摘录

一、第一阶段（1978-1982），是理论上为按劳分配原则拨乱反正，实践上按劳分配原则重新得到恢复和贯彻的阶段。粉碎“四人帮”以后，经济学界讨论的第一个理论问题就是按劳分配。从1977年到1978年11月的一年多时间里，就先后召开了四次按劳分配讨论会。其中第一、第二两次讨论会的中心议题就是批评“四人帮”诋毁按劳分配的谬论。1978年5月6日，《人民日报》根据邓小平同志的指示，发表了题为《贯彻按劳分配的社会主义原则》的特约评论员文章，彻底为按劳分配原则恢复了名誉。文章指出：按劳分配是社会主义的原则，它不但不是产生资产阶级的基础，还是防止新的资产阶级分子产生的重要经济手段。

实践上，这几年的主要举措是：1978年5月，国务院发出《关于实行奖励和计件工资制度的通知》，恢复和改进奖励计件工资制。

1977年、1978年调整部分职工工资。

1977年规定，1966年前参加工作的二级工和1971年前参加工作的一级工可以调整工资，18级以下干部和其他职工的升级面是40%。

1978年安排职工2%的升级面，鼓励成绩优异的职工。

1979年全国物价工资会议决定，从1979年11月起给部分职工调整工资。

按照国务院《关于职工升级的几项具体规定》，职工升级面40%。

并且职工升级不再像1977年那样看“政治表现”，而主要依据职工的“劳动态度好坏、技术高低和贡献大小”。

但由于规定升级面引起矛盾，国务院决定从1981年起工资普调。

1981年10月起，中小学、幼儿园、托儿所教职工普调一级工资，少数优秀教职工升两级。

1982年，给国家机关、科研、教育、卫生、文化、教育等事业单位14级以下职工普调一级工资，中年知识分子、成绩显著贡献较大的职工升两级。

.....

## <<薪酬设计与薪酬管理>>

### 编辑推荐

《薪酬设计与薪酬管理》是在党的十六大和党的十六届三中全会之后，适应我国完善社会主义市场经济体制时期高等院校人力资源管理专业、劳动和社会保障专业教学和企事业单位薪酬管理实际工作的需要，在1998年《工资理论与工资管理》一书的基础上，经过对原书结构和内容的重大调整、补充和完善而推出的新一代薪酬设计与管理用书。

<<薪酬设计与薪酬管理>>

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>