第一图书网, tushu007.com

<<薪酬设计与实施>>

图书基本信息

书名：<<薪酬设计与实施>>

13位ISBN编号：9787562824336

10位ISBN编号：7562824339

出版时间：2008-10

出版时间：华东理工大学出版社

作者：相正求，花军刚 主编

页数：274

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

前言

在当今社会，谁都知道“人力资源是第一资源”，谁都了解人力资源代表着核心竞争力。
可是有多少人能真正知晓和领悟人力资源的丰富内涵？
又有多少人能回答哪些人才是真正的人才？
没有管理学、经济学、心理学和法学的知识基础，很难真正学好、学透本学科。
从这个意义上而言，人力资源又应该是一个多学科交叉的专业。
人才是立国之本，社会发展需要大量人才，但人才不可能自然造就，需要不断地培养。
那种认为“人人都是人才”、“有用的就是人才”、“合适的就是人才”、“内有素质，外有贡献的就是人才”等说法是不全面，甚至是错误的，会造成思想上的混乱和人才培养的缺失。
在各种有关“人力资源”的书籍中，对于“人力资源”的定义不下百种，而美国密歇根大学的人力资源管理专家戴维·优立奇(Davy urich)只用了八个字就概括了人力资源的含义，即：HR＝_没人程度×能力水平，具有画龙点睛和一锤定音之效。
曾有一位中学校友与我谈起他的一段工作经历，颇耐人寻味。
他在大学时攻读的是化学专业，毕业后被分配到一家化工企业的生产部门工作。
后来由于年轻人多了，他被“挤出”了生产部门。
于是他想到销售部门工作，一方面销售部门绩效工资比较高，另一方面他认为凭着他对专业的熟悉程度和外向型的性格完全能胜任此项工作，可是销售部门嫌他年龄太大了；有人建议他去厂办公室试试，说那里会比较适合他，但结果被告知办公室已满员；他到处寻找着适合他的空缺，最后因与领导关系不错，他被关照到了“最不需要技术和专业”的人力资源部门。
听了他的这段经历，我们不禁要问：难道人力资源管理真的是什么人都可以从事的职业吗？
人力资源真的是“说起来重要，做起来次要，忙起来可以不要”的吗？
果真人人都是人才，因此大可不必花力气去寻找人才，人力资源部门犹如“姜太公钓鱼——愿者上钩”就可以了吗？
企业对人才的招聘、甄选、培训、考核、薪酬设计等就是老板一句话的事吗？

内容概要

本书对薪酬与薪酬管理的研究从崭新的理论角度出发，深入探讨了薪酬的各种分类，把薪酬管理提升到了战略性薪酬管理的高度，并从薪酬管理最主要的原则出发。
首先是公平和公正性原则，以基于工作本身的薪酬制度，基于任职者技能和能力的薪酬制度为导入点加以展开，详细说明了坚持公正和公平的重要性以及如何才能做到真正的公平和公正；其次是坚持激励性原则，对于广大员工来说，我们的薪酬设计应该努力注意到要有激励性，基于任职者绩效的薪酬制度就是为更好地实现这一原则而写的；最后就是竞争『生原则，怎样才能满足这一原则呢?书中有关确定薪酬水平的探讨，如何通过调研确定具有竞争性薪酬水平，更好地留住优秀员工等内容作了详细阐述。
就一家企业而言，切实把握这三大原则并根据自己的实际情况，就可进行全面而正确的薪酬设计和调整。
福利，是补充性报酬，但对员工的激励作用越来越明显，如何做好福利管理也应引起企业领导的高度重视。
应该清醒认识的是，无论怎样设计薪酬和福利制度，对于企业而言，那都是钱，所以作为人力资源工作者必须了解薪酬和福利作为成本的核算方法和基本流程。
随着全球经济的一体化，薪酬的国际化趋势越来越明显，中国要继续改革开放，要引进来和走出去，只有懂得国际化的薪酬福利管理技术，才能真正做到知己知彼，百战不殆。

作者简介

相正求，上海师范大学人力资源管理系副教授，人力资源测评中心研发总监；上海市劳动局职业技能鉴定中心专家，鑫铸机电设备有限公司人力资源总监。
在校内主讲商业心理学、管理心理学、招聘管理、薪酬管理等课程。
曾担任多省市的企业培训讲师，为多家大中型企业主持完成了薪酬福利项目的设计和实施，具有丰富的人力资源相关实践操作经验。
发表论文数十篇。
著有《人力资源管理》和《人才测评方法与应用》等书。

<<薪酬设计与实施>>

书籍目录

第一章 薪酬与薪酬管理 第一节 薪酬的涵义及其构成 第二节 薪酬结构与薪酬功能 第三节 薪酬管理的内涵 第四节 薪酬管理的发展及其影响因素第二章 战略性薪酬管理 第一节 战略性薪酬管理概述 第二节 薪酬战略与组织战略 第三节 薪酬战略与企业发展阶段 第四节 薪酬战略与人力资源管理战略第三章 基于工作的薪酬制度 第一节 工作薪酬制度的内涵 第二节 工作分析 第三节 工作评价 第四节 工作薪酬制度的建立与实施第四章 基于任职者技能和能力的薪酬制度 第一节 技能薪酬制度的内涵 第二节 技能分析与评价 第三节 能力薪酬制度的内涵 第四节 能力分析与评价第五章 基于任职者绩效的薪酬制度 第一节 绩效薪酬制的内涵 第二节 个人绩效薪酬制 第三节 团队绩效薪酬制 第四节 长期绩效薪酬制第六章 薪酬水平的确定 第一节 薪酬调查 第二节 薪酬水平确定的影响因素 第三节 竞争性薪酬水平的确定 第四节 浮动薪酬与宽带薪酬第七章 薪酬设计及其调整 第一节 薪酬设计的原则 第二节 薪酬设计的流程 第三节 薪酬设计的方法 第四节 薪酬的调整第八章 福利管理 第一节 福利管理的概述 第二节 法定福利 第三节 用人单位的福利 第四节 福利方案的设计第九章 薪酬成本的核算与管理 第一节 薪酬成本的内涵 第二节 薪酬成本核算的方法 第三节 薪酬成本核算的流程 第四节 薪酬成本控制的实施途径第十章 薪酬福利管理的国际化发展 第一节 国际化对企业薪酬福利管理的挑战 第二节 国际化薪酬的结构 第三节 国际化薪酬计划的设计 第四节 国际化薪酬福利在中国的差异性和本地化趋势参考文献

章节摘录

当受益人发生下列情况时，其拥有的尚未行使的期权须相应变更：如果经理人结束与公司的雇佣关系，股票期权可能提前失效，股票期权计划中一般对此有特殊规定。
如果经理人是因为退休而离职，可享受一定的优惠权利，如他持有的所有股票期权与授予时间表和有效期限不变，享受与离职前一样的权利；如果股票期权在退休后一定时间(通常3个月)内没有执行，则成为非法定股票期权，不享受税收优惠；如果经理人在事故中永久性地完全丧失行为能力，因而中止了与公司的雇佣关系，则可享受相应的优惠权利；如果经理人在任期内死亡，股票期权可以作为遗产转至继承人手中。
当授予公司发生下列情况时，发行在外的尚未行使的期权应作相应调整。
如果公司发生并购时，股票期权计划中的授予时间表会自动加速，使所有的股票期权都可以立即行权，或者也可由母公司接管股票期权计划或将股票期权计划转为基本等值的现金激励计划。
当公司的控制权发生变化时，股票期权计划执行要相应地调整。
如果公司的资本结构在期权仍可行使时出现变动，就尚未行使的期权、行使价和期权行使方法而言，期权计划涉及的股份数目或面额均需作出相应调整。
当公司发生送红股、转增股、配股或增发新股等影响公司股本的行为时，需要对尚未赠予或尚未行使的股票期权在期权数量和行使价格上进行相应的调整。
如果股东在期权仍可供行使期间提出将公司自动清盘有效决议案，有关权利要做出相应的规定。
股票期权的行使一般有现金行权、无现金行权和无现金行权并出售三种方法。
现金行权是指个人向公司指定的证券商支付行权费用以及相应的税金和费用，证券商收到付款凭证后，以行权价格执行股票期权。
证券商为个人购买股票，并将股票存入经理人个人蓝图账户(个人在指定的证券商开设的经纪人账户，用以支付权费用、税金、佣金和其他费用，存放股票，行权受益也可存入蓝图账户)。
无现金行权是指个人不需以现金或支票支付行权费用，证券商以出售部分股票获得的收益来支付行权费用，并将余下股票存人经理人个人的蓝图账户。
无现金行权并出售是指个人决定对部分或全部可行权的股票期权行权并立刻出售，以获取行权价与市场价的差价带来的利润。
对股票期权一般实行两级管理。
首先公司通过董事会来管理实施股票期权计划，董事会有权决定每年的股票期权赠予额度、授予时间表以及出现突发性事件时对股票期权计划进行解释以及做出重新安排。
当税法变更或者股票期权计划规模过大，董事会有权在未获得股东同意的情况下变更股票期权计划中的部分或全部条款，甚至中止该计划。
董事会有权中止股票期权计划或者中止董事会对股票期权计划管理权限。
但是，即使股票期权计划已经中止，经理人持有的可行权的股票期权仍然可以执行。

编辑推荐

《薪酬设计与实施》吸收了许多前辈的学术研究和实务操作成果，力图全面系统地对薪酬及薪酬管理有个全面的论述，以为人力资源管理的理论工作者和实际实施者提供一个崭新的视角和全新的框架。
《薪酬设计与实施》在内容上努力突出时代性、实用性和民族性；在表述上努力追求通俗易懂、便于理解；在整体框架上力求全面系统、层次分明、由点到面、由浅入深，尤其值得一提的是《薪酬设计与实施》首先把薪酬分成基本薪酬（现在时态）、绩效薪酬（过去时态）、激励薪酬（将来时态）、间接薪酬（过去和现在进行时态）这四部分集中表述，然后在各章节中一一阐释，这在人力资源管理的书籍中尚属首次。

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