

<<重构企业报酬体系>>

图书基本信息

书名：<<重构企业报酬体系>>

13位ISBN编号：9787564014957

10位ISBN编号：7564014954

出版时间：2008-5

出版时间：北京理工大学出版社

作者：梁晓勇

页数：214

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>

## <<重构企业报酬体系>>

### 内容概要

本书采取规范研究的方法，首先提出报酬及报酬体系的概念，然后分析现行企业报酬体系的现状及存在的问题，以及新的特点及要求。

针对现行报酬体系存在的问题及其新特点、新要求，提出了重构企业报酬体系的思路及方法，明确界定了薪酬、福利、职务消费等概念及其功能，并进一步明确了报酬的本质及其确定方法。

最后，在以上基础上，提出了企业报酬体系及其管理体制改革的措施、目标、原则、方法等。

## <<重构企业报酬体系>>

### 书籍目录

第一章 报酬概念的提出第二章 企业报酬体系及其特征分析第三章 现行企业报酬体系分析第四章 现代企业报酬体系的新特点、新要求第五章 更新观念，重构企业报酬体系第六章 报酬本质及资本分析第七章 加强报酬管理，促进社会发展第八章 结语附录参考文献后记

## &lt;&lt;重构企业报酬体系&gt;&gt;

## 章节摘录

第一章 报酬概念的提出 一、报酬支付的主体 主体是指事物的主要部分，哲学上则是指有认识 and 实践能力的人；本书中报酬支付的主体是指对报酬相关的决策起决定性作用的实体。

我们知道，劳动者的劳动力价格就是报酬，它是由劳动力价值客观决定的，并受社会生产力及消费水平等因素影响。

在实际管理工作中，劳动力价格是由企业按劳动贡献大小及劳动力市场、企业经济效益水平等各种计酬因素确定的。

在市场经济条件下，企业劳动力价格，即报酬，最终是由企业利益相关者，包括员工、企业所有者、政府等，协商权衡各方面情况而确定的。

因此，企业中对报酬相关的决策起决定性作用的实体就是企业自身。

也就是说，报酬支付的主体就是企业，企业是报酬存在的基础。

换句话说，只要企业存在，它就必须给员工支付或提供报酬。

由于经济效益的问题，企业也存在拖欠劳动者报酬的问题，但无论如何，企业必须能够提供报酬，否则便名存实亡，只能破产以资抵债；即便如此，劳动者的报酬也具有优先偿还权，所以，报酬是企业存在的首要目标。

当然，也存在企业即使破产也不能偿还劳动者报酬的情况，这在现代企业管理体制及市场机制的条件下应该是不多见的。

明确报酬支付的主体是企业，有利于我们更好地认识并研究报酬，对我国企业报酬管理及国家宏观报酬管理具有重要的意义。

二、报酬支付的客体 客体，哲学上是指主体以外的客观事物，是主体认识和实践的对象。

本书中报酬支付的客体是指从企业角度研究的报酬的各种形式，即企业为员工支付或提供的各种形式的经济支出。

也就是说，不论形式如何，也不管企业的目的是什么，以及其经济受益者是谁，只要是企业为了员工而支付的或提供的经济支出都属于本文界定的报酬范畴。

例如，企业给员工发的工资，提供的医疗保健服务以及节日礼品等都是企业报酬；甚至，企业为树立形象，提高凝聚力，以员工的名义向社会福利机构提供的捐助，也是企业报酬。

虽然，企业报酬的经济受益者并不一定是员工，但最终，企业员工必须是受益者。

企业以员工的名义向社会福利机构提供捐助，经济受益者是社会福利机构，或者说，是社会上福利机构帮助的社会贫困成员。

但是，由于企业的该项支出，企业员工获得了良好的社会声誉，在精神上获得了收薰，因此，这也是报酬。

<<重构企业报酬体系>>

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>