

<<薪酬管理>>

图书基本信息

书名：<<薪酬管理>>

13位ISBN编号：9787811345438

10位ISBN编号：7811345439

出版时间：2009-10

出版时间：对外经济贸易大学出版社

作者：石伟 编

页数：307

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>

<<薪酬管理>>

前言

历史上很少出现这样的时刻，薪酬管理如此引人注目，从纽约到柏林，从冰岛的雷克雅未克到悉尼，先是高管人员的薪酬引发众怒，然后是普通员工的抗议所引发的停工和冲突……近年来，在我国薪酬也吸引了越来越多的关注，农民工的讨薪、《劳动合同法》的出台、高管人员的分红、事业单位的绩效工资，这些事项不仅成为社会的热点问题，也引发社会学、心理学、劳动关系领域越来越多的研究。

本书就是在这样的“时代精神”（Zeitsgeist）下问世的。

薪酬管理应当是社会公平考虑的重要内容，对于管理学，尤其是人力资源管理，这也是牵一发而动全身的重要步骤。

在有关薪酬管理汗牛充栋的今天，本书所涉及的这一领域，其主要特点表现为以下几个方面：一、文化与战略并举 20世纪90年代以来，人力资源管理从专业文献那里获得了两个关于如何提升组织竞争力的信息：一是培育一种支持组织战略的“强”文化是重要的；二是在一个以获得和发展知识为核心竞争力的时代里，获得知识（雇员）的管理方式是竞争优势的一个重要来源。

换言之，在如今充满竞争的环境里有两个攸关成败的因素：组织文化和组织的人力资源管理，两者都会影响组织成员的行为（Cabrera & Bonache, 1999）。

在这个意义上，Cabrera和Bonache使用了战略文化（Strategic Culture）的概念，他们介绍了一种联合组织文化和战略的理论架构，并向管理者提供按部就班的指南（Step_by_stepGuide），使他们能够通过发展一种“战略的”文化来改善竞争地位。

支持组织规范的创造取决于组织人力资源实务的悉心设计，在战略性人力资源管理已经成功运用于中国企业的过程中，有关组织文化导向的人力资源管理刚刚成为理论的热点。

本书在结构上贯彻了这一思想，在文化导向的人力资源管理中的薪酬管理部分，探讨了这一理论在薪酬领域的框架和实际运用，即薪酬设计必须贯穿“企业文化——战略目标——人力资源目标和战略——薪酬目标”这条主线，以提升企业核心竞争力。

<<薪酬管理>>

内容概要

历史上很少出现这样的时刻，薪酬管理如此引人注目，从纽约到柏林，从冰岛的雷克雅未克到悉尼，先是高管人员的薪酬引发众怒，然后是普通员工的抗议所引发的停工和冲突……近年来，在我国薪酬也吸引了越来越多的关注，农民工的讨薪、《劳动合同法》的出台、高管人员的分红、事业单位的绩效工资，这些事项不仅成为社会的热点问题，也引发社会学、心理学、劳动关系领域越来越多的研究。

本书就是在这样的“时代精神”(Zeitsgeist)下问世的。
薪酬管理应当是社会公平考虑的重要内容，对于管理学，尤其是人力资源管理，这也是牵一发而动全身的重要步骤。

作者简介

石伟，中国人民大学劳动人事学院副教授，社会心理学博士。

曾留学瑞士圣加伦大学领导与人力资源管理学院，美国管理学会（Academy of Management）会员和中国企业管理学会（IACMR）创始会员，北京市职业技能开发协会理事会常务理事，睿道管理咨询公司总经理。

除教学和研究外，曾经为珠海华丰集团、深圳华侨城集团、深圳康哲药业有限公司、深圳益田房地产公司、北京市委组织部、北京市人事局、北京嘉和世纪投资公司、北京天鸿房地产开发有限公司、北京新国道集团、北京海淀检察院、广东德胜电机集团、广州蓝月亮洗涤用品公司、中国土畜产进出口总公司、江苏双良集团有限责任公司、大庆天然气分公司、中国建设银行、中国远洋散货运输公司、北京房管一建经营有限责任公司进行人员甄选、组织诊断、经营战略、组织文化建设、组织结构、考核制度设计和薪资制度设计、业务流程再造和管理人员培训等活动。

<<薪酬管理>>

书籍目录

第一章 薪酬管理模式 【学习目标】 【关键概念】 【引导案例】一张工资表引发的薪酬改革 第一节 薪酬管理概述 第二节 薪酬管理的框架 第三节 战略导向的薪酬体系 第四节 文化导向的薪酬体系 【本章小结】 【案例讨论】从宝润房地产公司到天鸿集团第二章 薪酬理论的历史沿革以及发展趋势 【学习目标】 【关键概念】 【引导案例】智猪博弈的启示 第一节 薪酬理论的历史沿革 第二节 博弈论与薪酬管理 第三节 薪酬管理的发展趋势 【本章小结】 【案例讨论】劳资双方的博弈 第三章 基于岗位的薪酬体系设计 【学习目标】 【关键概念】 【引导案例】江苏双良集团的启示 第一节 岗位薪酬设计的基本框架 第二节 工作分析的理论及实务 第三节 职位评价的理论及应用 第四节 岗位工资体系的等级结构设计 【本章小结】 【案例讨论】双良集团的职位评价 第四章 基于个人的薪酬设计 【学习目标】 【关键概念】 【引导案例】G公司的技能工资制 第一节 技能薪酬体系 第二节 能力薪酬体系 【本章小结】 【案例讨论】A公司素质模型的建立 第五章 薪酬调查 【学习目标】 【关键概念】 【引导案例】s公司的薪酬调查 第一节 薪酬调查概述 第二节 薪酬调查的流程 第三节 薪酬调查结果的整理、分析及更新 第四节 薪酬调查结果的应用 【本章小结】 【案例讨论】薪酬调查结果的应用——薪酬调整市场分析报告 第六章 激励薪酬 【学习目标】 【关键概念】 【引导案例】深圳恒波集团薪酬制度改革案例 第一节 激励薪酬概述 第二节 个体激励薪酬 第三节 群体激励薪酬 第四节 激励薪酬的设计 【本章小结】 【案例讨论】哪种长期激励的方式更加适合T公司的高管人员？
金融海啸：高管高薪的终结者？
……第七章 福利管理第八章 各类人员的薪酬管理第九章 薪酬体系的运行管理参考文献

<<薪酬管理>>

章节摘录

可变薪酬 (Variable Pay)，也称为浮动薪酬，是薪酬系统中与绩效直接挂钩的部分。这种绩效既可以是员工个人的绩效，也可以是组织中某一业务单位、群体、团队甚至整个组织的业绩。

由于可变薪酬在绩效和薪酬之间建立了这种直接的联系，对员工起到了很强的激励作用，因此也有人称之为激励薪酬 (Incentive Pay)。

在现代企业薪酬中，可变薪酬的表现形式通常根据可变薪酬支付的时限分为短期和长期两种。

短期可变薪酬一般是建立在非常具体的绩效目标基础之上的，其主要表现形式是奖金。

奖金是组织针对员工超额劳动或突出业绩支付的货币形式的奖励性报酬。

长期可变薪酬则是用于鼓励员工实现跨年度或多年度的绩效目标。

比如许多企业的高层管理人员和一些核心的专业技术人员所获得的企业股权、股票期权以及与企业长期目标 (投资收益、市场份额等) 挂钩的红利等，都属于长期可变薪酬。

需要注意的是，可变薪酬和绩效工资 (绩效加薪) 都具有激励性，但二者是存在区别的：(1) 二者影响绩效的方式不同，可变报酬是在员工的理想工作绩效出现之前的“诱导”，而绩效工资是对员工出现理想工作绩效之后的“奖励”；(2) 绩效工资通常会转变为员工基本报酬的增加，对企业的人工成本具有长期影响，而可变薪酬是一次性支付，对组织的人工成本没有长期影响，并且员工业绩下降时，可变薪酬也会自动下降。

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>