

薪酬管理



[薪酬管理 下载链接1](#)

著者:马愚

出版者:山东人民出版社

出版时间:2004-6

装帧:平装(无盘)

isbn:9787209034487

21世纪管理的主题是人本管理。在这样一个时代，我国的企业经营者面临着前所未有的人才争夺，如何建构本企业的竞争优势，拥有自己企业的核心竞争能力？如何使自己的企业在激烈的市场竞争中脱颖而出，成为行业的佼佼者？怎样吸引人才、留住人才并激励人才？如何保持企业利润的合理积累和对员工的有效激励？这些都涉及到人力资源管理的一个核心问题——薪酬管理。在人本管理时代，人力资本已成为企业成败的关键因素，因此新时代的薪酬管理不再是简单地将薪酬发给员工或增加薪酬水平的过程，而是企业从全新的薪酬管理理念出发，运用全新的薪酬管理方法和技术，使薪酬成为满足员工需求、吸引人才、留住人才、构建企业核心能力、实现企业与员工共同发展的有效工具。

21世纪的人力资源管理是战略激励性管理，随着知识经济的到来，人力资源开始成为企业的战略性资源，人力资源管理也逐步由传统的人事管理上升到企业战略管理的高度。因此，企业薪酬体系的设计必须从企业战略出发，服从和服务于企业发展战略的要求。可以这样说，企业如果仅仅依靠好的薪酬设计，不一定能够获取在人力资源管理方面的竞争优势，因为薪酬不是唯一的员工激励工具和方法；但是，如果企业没有好的薪酬体系，就不可能激发员工的积极性、主动性，员工满意度的降低将使企业难以获取在人力资源管理方面的竞争优势，因为无论企业处在什么发展阶段，薪酬管理始终是员工

管理的核心环节之一，它在企业人力资源管理中发挥着其他管理功能无法替代的重要作用。薪酬是员工工作的原动力，是员工个人生存与发展的物质基础，是员工社会地位与自我价值的体现；

在我国长期的计划经济体制下，传统的人事管理忽视了员工的物质利益，片面地强调精神激励的作用，在薪酬管理上实行平均主义的分配方式，挫伤了员工的积极性，导致士气低落、效率低下的状况。改革开放以来，我们对传统的分配体制进行了改革，重视员工的物质利益，突出了物质刺激的作用。但在近几年企业管理实践中又发现，单纯依靠物质刺激越来越难以产生持久而强烈的效果，有的企业出现了薪酬越高效率反而低下的状况。因此，薪酬设计必须从战略高度出发，体现企业战略意图，以激励为导向，同时兼顾对内激励性和对外竞争性，围绕着如何尊重和满足员工多方面、个性化的需求，最大限度地调动员工的积极性，进行科学化、规范化、系统化的设计。

本书是在总结我国企业薪酬管理实践与理论研究成果的基础上，学习和借鉴发达国家薪酬管理理论和有益经验编撰而成的。全书全面介绍了薪酬管理基本理论和方法，突出了实用性、

系统性和可操作性的特点，目的是为企业高层管理者、人力资源管理工作者、高校管理类专业学生等提供比较实用的薪酬管理工具。

本书结构安排：首先介绍有关薪酬管理的基本概念、基本理论以及薪酬管理的未来发展趋势；其次，介绍了薪酬设计的基本程序、技术与方法，重点阐述了薪酬调查、薪酬调整、薪酬模式和企业人工成本控制的有关问题。

本书由盖勇拟订编写提纲。具体写作分工如下：盖勇(第1章、第3章、第9章)；张健(第2章)；吕双(第4章)；马惠(第5章)；韩磊(第6章)；林伟伟(第7章)；韩蕙蔓(第8章)；于海博(第10章)。全书最后由盖勇修改定稿。

作者介绍：

目录: 21世纪的竞争是人才的竞争(总序)

前言

第1章 薪酬与薪酬管理

第2章 薪酬水平及其外部竞争性

第3章 薪酬设计

第4章 工资制度

第5章 工资形式

第6章 绩效奖励与认可计划

第7章 员工福利管理

第8章 特殊员工群体的薪酬管理

第9章 经营者年薪制与股票期权激励

第10章 薪酬预算、控制与调整

主要参考文献

· · · · · (收起)

[薪酬管理](#) [下载链接1](#)

标签

评论

[薪酬管理_下载链接1](#)

书评

[薪酬管理_下载链接1](#)