

《薪酬福利管理》

书籍信息

版次：1

页数：

字数：

印刷时间：2007年08月01日

开本：16开

纸张：胶版纸

包装：平装

是否套装：否

国际标准书号ISBN：9787504565167

丛书名：高等职业院校人力资源管理专业全国统编教材

内容简介

??一、主要内容

??第一篇薪酬福利管理基础。从第一章到第四章，共四章。包括：薪酬福利工作常用概念；工资理论与工资政策；政府监控指导方式；合理人工费的计算与人工成本控制。

??第二篇工资等级与工资标准。从第五章到第九章，共五章。包括企业内部工资分配的基本问题；职位型工资制度体系；工作评价体系；职能型工资制度体系；工资结构与工资测算。

??第三篇劳动计量与工资支付。从第十章到第十二章。包括：工资形式与制定要求；绩效工资计发；工资支付规定与特殊情况下的工资。

??第四篇员工福利。第十三章。包括：员工福利决定；社会保险缴费和员工福利的提取；补充医疗保险、企业年金和住房公积金的政策规定。

??二、本书特点

??本书以能力培养为本位，以应用为目标，教学内容紧密结合人力资源管理专业核心能力对理论和实践的要求，做到理论适度、够用，阐述现行分配政策全面、准确；突出实务操作和案例教学，重在对学生动手能力的培养。

??第一篇薪酬福利管理基础。从第一章到第四章，共四章。包括：薪酬福利工作常用概念；工资理论与工资政策；政府监控指导方式；合理人工费的计算与人工成本控制。

??第二篇工资等级与工资标准。从第五章到第九章，共五章。包括企业内部工资分配的基本问题；职位型工资制度体系；工作评价体系；职能型工资制度体系；工资结构与工资测算。

??第三篇劳动计量与工资支付。从第十章到第十二章。包括：工资形式与制定要求；绩效工资计发；工资支付规定与特殊情况下的工资。

??第四篇员工福利。第十三章。包括：员工福利决定；社会保险缴费和员工福利的提取；补充医疗保险、企业年金和住房公积金的政策规定。

??本书以能力培养为本位，以应用为目标，教学内容紧密结合人力资源管理专业核心能力对理论和实践的要求，做到理论适度、够用，阐述现行分配政策全面、准确；突出实务操作和案例教学，重在对学生动手能力的培养。

??本书可作为高等职业院校人力资源管理专业教学用书，也可作为企事业单位人力资源管理薪酬管理参考用书和研修用书。

[显示全部信息](#)

目录

第一篇?薪酬福利管理基础

第一章?薪酬释义与薪酬工作

?第一节?薪酬释义

一、薪酬概念

二、薪酬形式

三、总薪酬

四、薪酬的实质

?第二节?工资定义及有关工资的几组概念

一、工资的定义

二、有关工资的几组概念

?第三节?工资总额及工资总额组成

一、工资总额及其计算

二、工资总额的组成

三、工资总额不包括的项目

?第四节?薪酬管理与国家职业标准

一、宏观工资管理与微观工资工作的内容

二、薪酬管理职位与任职人员要求

第二章?工资决定理论与收入分配政策

?第一节?边际生产率工资理论

一、劳动边际生产率决定工资图解

二、完全竞争条件下的边际生产率工资理论

?第二节?均衡价格工资理论

一、竞争性市场均衡工资率的形成

二、均衡工资率的破坏与新均衡工资率的形成

?第三节?人力资本工资理论

一、人力资本投资的概念

二、人力资本投资的方式

三、人力资本投资决策模型及其含义

?第四节?效率工资理论

一、效率工资理论的基本含义

二、效率工资理论的微观经济学基础

三、效率工资理论评析

?第五节?分享工资理论

一、分享工资论的诞生及其主要观点

二、分享工资的基本内涵及与传统工资制度的根本区别

三、利润分享

?第六节?决定和影响个人工资差别的因素

一、个人因素

二、职位因素

三、企业因素

四、社会因素

?第七节?我国现阶段收入分配政策

一、个人收入分配政策

二、工资分配政策

三、初次分配注重效率，再分配注重公平

四、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

五、更加注重社会公平，使全体人民共享改革发展成果

第三章?政府监控指导

?第一节?建立现代企业工资收入制度的要求

- 一、市场机制调节
- 二、企业自主分配
- 三、职工民主参与
- 四、政府监控指导

?第二节?三位一体的政府宏观工资监控指导体系

- 一、工资指导线
- 二、劳动力市场工资指导价位制度
- 三、企业人工成本的预测预警制度

?第三节?最低工资规定

- 一、最低工资的概念
- 二、最低工资的构成和制定标准
- 三、我国最低工资规定的内容

?第四节?工资集体协商

- 一、工资集体协商的含义及执行工资协议的要求
- 二、工资集体协商内容与代表
- 三、工资集体协商的程序与工资协议审查

第四章?企业人工成本控制与政府对工资总额调控方式

?第一节?企业人工费用的概念

- 一、企业人工费用的概念
- 二、国外企业的人工费用构成
- 三、我国企业的人工费用构成

?第二节?确定合理人工费用的因素

- 一、企业的支付能力
- 二、工资的市场行情

?第三节?决定合理人工费用的计算方法

- 一、劳动分配率基准法
- 二、销货净额基准法
- 三、损益分歧点基准法

?第四节?企业人工成本及劳动效益分析指标

- 一、人均水平指标
- 二、综合性主指标
- 三、成本结构性指标
- 四、人工成本分析指标的使用

?第五节?政府对企业工资总额的调控方式

- 一、工效挂钩
- 二、计税工资

应用案例?邯钢：模拟市场核算，实行成本否决

第二篇?工资等级与工资标准

第五章?企业内部工资分配的基本问题

第一节 企业内部工资工作体系

- 一、企业内部工资分配的概念
- 二、企业内部工资分配所要解决的问题和追求的目标
- 三、企业内部工资工作体系
- 四、制定企业工资政策和策略的要点

第二节 薪酬目标、薪酬战略和薪酬技术

- 一、薪酬目标
- 二、战略性薪酬政策
- 三、薪酬技术

第三节 基本方向选择——战略性薪酬

- 一、战略性薪酬的含义
- 二、战略性薪酬的基本要求
- 三、战略性薪酬的选择：基于五个问题的决策形成薪酬战略
- 四、外部薪酬策略的选择
- 五、企业不同发展阶段薪酬策略的选择

第四节 进一步深化企业内部分配制度改革

- 一、指导思想
- 二、建立健全企业内部工资收入分配激励机制
- 三、积极稳妥地开展按生产要素分配的试点工作
- 四、加强基础管理，建立健全企业内部工资分配约束机制

第五节 薪酬方案设计流程

应用案例1?IBM公司的薪酬管理

应用案例2?朗讯公司的薪酬机制

应用案例3?海尔：企业发展战略是确定薪酬制度的基础

第六章 工资等级制度及职位型工资制度体系

第一节 工资等级制度的职能和特点

- 一、工资等级制度的概念
- 二、工资等级制度的职能和作用
- 三、工资等级制度的特点

第二节 工资等级制度的类型及其选择

- 一、工资等级制度的类型
- 二、职位型工资制与职能型工资制的比较

第三节 岗位等级工资制

- 一、岗位等级工资制
- 二、岗位效益工资制
- 三、岗位绩效工资制
- 四、岗位薪点工资制

应用案例1?职位分析的重要性

应用案例2?某制药公司的岗位绩效工资制

第七章 确定合理工资等级结构的基础——工作评价

第一节 工作评价及其运用中的实际问题

- 一、工作评价的含义

- 二、工作评价的形成和发展
- 三、岗位评价与工资等级的关系
- 四、新工资标准的运用
- 五、工作评价的完善与维护

第二节 排列法

- 一、排列法的概念
- 二、排列法的步骤

第三节 分类法

- 一、分类法的概念
- 二、分类法的步骤

第四节 计点法岗位评价流程

- 一、确定组织机构和岗位，编制部门职能说明书和岗位说明书
 - 二、设计计点法岗位评价标准体系
 - 三、召开岗位评价会议，实施岗位评价
 - 四、岗位评价数据处理与岗位等级划分
- 应用案例1 DLWZ公司岗位评价标准体系
- 应用案例2 [美] 纺织业工作评价体系
- 应用案例3 DLWZ公司岗位评价记录表
- 应用案例4 × × 公司岗位评价点数汇总表（摘录）
- 应用案例5 某供电公司岗位评价初评结果与复评表（摘录）

第八章 工资结构调整与工资测算

第一节 工资测算的一般流程

- 一、工资存量统计调查
- 二、初步确定工资改革投入的工资总量
- 三、确定工资水平或工资中线
- 四、确定工资结构（工资组成）
- 五、确定工资标准表
- 六、确定员工纳入新工资标准的办法
- 七、员工纳入新工资标准后，检验新工资标准的可行性
- 八、工资标准不可行时的调整措施

第二节 工资中线测算：系数法

- 一、确定测算2000年度岗位工资标准总额与确定岗位工资标准的倍数
- 二、确定岗位工资等级系数
- 三、计算公司岗位（工资）等级系数（点数）总和及计算岗位工资标准
- 四、测算标准的可行性，选择确定拟实行的工资标准

第三节 工资中线确定：薪酬调查

- 一、薪酬调查的目标
- 二、市场薪酬调查工作的程序
- 三、工作分析、岗位评价、薪酬调查及个人之间的关系

第四节 设计薪酬浮动幅度和工资宽带

- 一、设计薪酬浮动幅度
- 二、扩展工资带

三、一岗多薪工资标准设计示例

第五节 纳入工资标准档次的办法

一、“硬件”套入法

二、考核等级纳入法

三、职能等级评价纳入法

第六节 工资调整与薪酬预算

一、个体工资标准的调整

二、整体调整工资标准

三、工资结构调整

四、薪酬预算

应用案例1? × × 公司工资改革前后员工工资增减对比表（摘录）

应用案例2? × × 高新建材有限公司职工工资变动审批表（样表）

第九章 职能型工资制度体系

第一节 技术等级工资制

一、技术等级工资制的概念

二、技术等级工资制的组成

三、技术等级工资制的操作步骤

第二节 职务等级工资制

一、职务等级工资制的概念

二、职务等级工资制的组成

三、我国国有企业职务等级工资制的形式

四、企业职务等级工资制的发展趋势

第三节 岗位职能工资制

一、岗位职能工资制的含义

二、岗位职能工资制的优势

应用案例1? 某企业电工技术等级工资系数表

应用案例2? JD有限公司薪酬方案（试行）（摘录）

应用案例3? 某公司的岗位能力工资制

第三篇 劳动计量与工资支付

第十章 工资形式与制定要求

第一节 工资形式的内容与制定要求

一、工资形式的概念

二、工资形式的内容

三、制定工资形式的要求

四、工资支付要有利于发生四种行为方式

第二节 一揽子报酬体系与支付形式的选择

一、一揽子报酬体系

二、计时工资与计件工资的选择

三、工资与保险、福利之间的选择

第三节 计时工资制

一、计时工资制的概念、形式和计算方法

二、计时工资制的特点

三、保证计时工资制健康运行的主要措施

第四节 津贴和补贴

- 一、广义津贴的概念
- 二、统计口径的津贴、补贴
- 三、津贴、补贴的特点和作用
- 四、津贴、补贴标准的规定方法

第十一章 绩效工资计发

第一节 计发绩效工资的基本思路

- 一、绩效工资的内涵
- 二、绩效工资的形式
- 三、计发个人绩效工资的基本思路

第二节 计件工资制

- 一、计件工资的概念、特点和作用
- 二、实行计件工资的条件和范围
- 三、计件工资制的组成
- 四、计件工资的具体形式
- 五、计件单位与计件工资支付

第三节 奖金

- 一、奖金的性质、特点
- 二、制定和实施奖金计划的基本要求

第四节 计时奖励计划

- 一、海尔赛计划
- 二、100%时间奖工计划
- 三、卢文计划
- 四、艾默生计划
- 五、甘特作业奖金计划

第五节 团队激励计划及奖金总额提取

- 一、团队与个人激励计划的比较与选择
- 二、团队激励绩效指标的范围
- 三、团队奖励计划的形式及奖金总额的提取办法

第六节 日益流行的长期激励计划

- 一、员工持股计划
- 二、绩效计划
- 三、股票分享计划
- 四、其他的长期激励计划

应用案例1 某公司特殊岗位人员绩效工资计发办法

应用案例2 某公司绩效工资两级考核、两级分配办法

第十二章 工资支付规定与特殊情况下的工资支付

第一节 工资支付规定

- 一、工资支付形式
- 二、工资支付对象
- 三、工资支付时间

四、参加社会活动、休假和停工期间以及破产时的工资支付

五、用人单位不得克扣劳动者工资

六、列为侵犯劳动者合法权益的行为

七、关于特殊人员的工资支付

八、《劳动合同法》关于工资支付的补充规定

?第二节?加班加点工资和特殊情况下的工资支付

一、加班加点工资

二、各种假期的工资支付

三、保留工资

?第三节?经济补偿、经济赔偿与违约金规定

一、《劳动合同法》关于经济补偿的规定

二、《劳动合同法》关于经济赔偿的规定

三、《劳动合同法》关于劳动者违约金的规定

第四篇?员工福利

第十三章?员工福利决定与福利规定

?第一节?员工福利及其重要性

一、员工福利的概念和范围

二、职工福利的重要性

?第二节?员工福利决定过程

一、设计员工福利应考虑的因素

二、员工福利决定过程

?第三节?基本社会保险缴费和职工福利的提取

一、社会保险缴费的重要性

二、基本社会保险缴费

三、职工福利费用的提取

四、职工福利费的使用范围

?第四节?补充医疗保险

一、列支成本、企业自主使用的补充医疗保险费

二、由政府劳动保障部门管理的大额医疗费用互助制度

?第五节?企业年金计划

一、建立企业年金的条件

二、企业年金方案

三、企业年金的来源

四、企业年金缴费

五、企业年金管理

?第六节?住房公积金

一、住房公积金的概念及其性质

二、住房公积金的缴存

三、住房公积金的提取和使用

应用案例?员工心声：最喜欢哪种员工福利？

参考书目

在线试读部分章节

第二章 工资决定理论与收入分配政策

【学习目标】

通过本章学习，应了解边际生产率工资理论、均衡价格工资理论、人力资本工资理论、效率工资理论、分享工资理论；了解决定和影响个人工资差异的因素；系统掌握我国现阶段的收入分配政策。

【关键概念】

边际生产率均衡价格人力资本投资决策模型效率工资分享工资利润分享工资差别薪酬哲学按劳分配和按生产要素相结合效率优先，兼顾公平“两头小，中间大”的橄榄形分配格局更加注重社会公平第一节边际生产率工资理论

所谓工资理论，是指对长期和短期内不同集团的工资水平和工资差别变动现象的一般规则的解释。

工资的边际生产率理论是美国经济学家约翰·贝次·克拉克（1847-1938）提出的。这个理论被公认为是对长期工资水平所作的最令人满意的解释。很大一批学者甚至认为，这一理论同样也适用于确定短期工资水平。

克拉克认为，劳动和资本都有生产率，而且这种生产率都是递减的，最后必然会形成边际生产率。他认为，当资本量不变时，劳动的生产率（MPL）随着劳动量的增加而不断递减，一直到劳动的边际生产率，即最后的和最小的生产率。当劳动量不变时，资本的生产率（MPK）也是随着资本的增加而不断递减，即最后的和最小的生产率。劳动的边际生产率决定工资，资本的边际生产率决定利息。

……

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www.tushupdf.com](http://www.tushupdf.com)