

《薪酬管理》

图书基本信息

书名：《薪酬管理》

13位ISBN编号：9787300200486

出版时间：2014-10-1

作者：[美]乔治·米尔科维奇,[美]杰里·纽曼,[美]巴里·格哈特

页数：502

译者：成得礼,董克用

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《薪酬管理》

内容概要

由美国康奈尔大学教授米尔科维奇领衔编著的《薪酬管理》一直是美国学术界和企业界最负盛名的薪酬管理著作之一。自 21 世纪初引进我国以来，深受国内管理学界和企业界的关注和好评。

全书以薪酬模型为核心，以薪酬战略、薪酬技术和薪酬目标为导线，从内部一致性、外部竞争性、雇员贡献和薪酬管理等四大领域，深入探讨了薪酬管理涉及的各个人力资源管理模块，全面展示了薪酬在人力资源管理和企业战略中的重要作用，详尽介绍了薪酬管理理论和实践在全球的最新发展。

第 11 版是最新版，对所有章节都进行了不同程度的修订。

更新了不同公司实施的薪酬战略或薪酬实践的比较，既有薪酬战略或实践成熟而有效的公司（如苹果、IBM），又有遇到了实际问题的公司（如美国航空公司、通用汽车），还有做法比较独特的公司（如谷歌、全食超市）等。

更加重视薪酬管理的理论发展及研究得出的证据，并将这种证据转化为对改进薪酬管理的指导。例如，对第 12 章和第 13 章进行了全面修订，反映了福利管理实践的飞速变革。

对美国次贷危机之后各界（政府、企业界、理论界）应对金融危机的各种薪酬管理实践及理论观点进行了深入分析和评价。

本书适合用作高校 MBA、研究生、高年级本科生的教材，也适合实务界人士阅读和参考。

《薪酬管理》

作者简介

乔治·米尔科维奇 (George T.Milkovich) 美国康奈尔大学劳动关系学院 M.P.Catherwood 荣誉退休教授。

杰里·纽曼 (Jerry M.Newman) 美国纽约州立大学布法罗分校 SUNY 杰出教授。

巴里·格哈特 (Barry Gerhart) 美国威斯康星大学麦迪逊分校商学院 BruceR.Ellig 杰出讲席教授。

成得礼，男，1975年生，安徽凤阳人。中国人民大学经济学博士，副研究员。先后供职于某研究机构和中央国家机关。研究兴趣主要集中于宏观经济管理领域。在《改革》、《经济科学》、《城市发展研究》、《中国建设报》等发表论文 20 余篇，承担并完成省部级研究课题若干。

书籍目录

第一篇引入薪酬战略和薪酬模型

第1章薪酬模型

- 1.1 薪酬：它很重要吗？（或者“那又怎样”？）
- 1.2 薪酬：概念界定
- 1.3 薪酬形式
- 1.4 薪酬模型
- 1.5 本书计划
- 1.6 购者自慎——成为有判断力的消费者

第2章战略：决策的总体性

- 2.1 战略的相似性与差异性
- 2.2 战略选择
- 2.3 支持经营战略
- 2.4 支持人力资源战略
- 2.5 薪酬模型指导战略薪酬决策
- 2.6 开发总体薪酬战略：四个步骤
- 2.7 竞争优势的源泉：三种检验
- 2.8 “最佳实践”与“最优匹配”
- 2.9 来自研究证据的指导
- 2.10 良性循环与恶性循环

第二篇内部一致性：决定薪酬结构

第3章内部一致性的界定

- 3.1 职位与薪酬
- 3.2 薪酬战略：内部一致性
- 3.3 不同组织的薪酬结构变化
- 3.4 影响内部薪酬结构的因素
- 3.5 设计内部薪酬结构的战略选择
- 3.6 来自研究证据的指导
- 3.7 薪酬结构的结果

第4章职位分析

- 4.1 以职位或（和）人为基础的薪酬结构
- 4.2 以职位为基础的方法：最普通的方案
- 4.3 职位分析的程序
- 4.4 应该收集什么样的信息
- 4.5 如何收集职位信息
- 4.6 职位说明：对数据的总结
- 4.7 职位分析：必不可少还是徒劳功？
- 4.8 职位分析与全球化
- 4.9 职位分析鉴定

第5章基于职位的结构与职位评价

- 5.1 基于职位的结构：职位评价
- 5.2 职位评价的界定：内容、价值及外部市场联系
- 5.3 “如何做”：主要决策
- 5.4 职位评价方法
- 5.5 谁应该参与职位评价？
- 5.6 最终结果：结构
- 5.7 平衡混乱与控制

第6章基于人的结构

- 6.1 基于人的结构：技能计划
- 6.2 “如何做”：技能分析
- 6.3 基于人的结构：胜任力
- 6.4 “如何做”：胜任力分析
- 6.5 再提一次：以人或职位为基础的结构中所反映的内部一致性
- 6.6 计划的管理和评估
- 6.7 内部结构中的偏见
- 6.8 理想的结构
- 第 6 章外部竞争性：决定薪酬水平
- 第 7 章竞争性的界定
- 7.1 薪酬战略：外部竞争性
- 7.2 外部竞争性的决定因素
- 7.3 劳动力市场因素
- 7.4 对劳动力需求的理论修正
- 7.5 对劳动力供给的理论修正（只再讨论两种理论）
- 7.6 产品市场因素与薪酬支付能力
- 7.7 组织因素
- 7.8 相关市场
- 7.9 竞争性薪酬政策的替代性选择
- 7.10 薪酬水平和薪酬组合决策的结果：来自研究证据的指导
- 附录 7—A：效用分析
- 第 8 章设计薪酬水平、薪酬组合与薪酬结构
- 8.1 主要决策
- 8.2 确定竞争性薪酬政策
- 8.3 薪酬调查的目的
- 8.4 选择相关市场的竞争对手
- 8.5 设计薪酬调查
- 8.6 解释调查结果和建立市场工资线
- 8.7 从政策到实践：薪酬政策线
- 8.8 从政策到实践：工资等级与工资全距
- 8.9 从政策到实践：工资宽带化
- 8.10 平衡内部压力与外部压力：调整薪酬结构
- 8.11 市场定价
- 8.12 复习
- 第 7 章雇员贡献：决定个人报酬
- 第 9 章绩效薪酬：证据
- 9.1 雇主关注什么样的行为——将组织战略与薪酬和绩效管理相关联
- 9.2 如何激发雇员的这些行为——理论观点
- 9.3 如何激发雇员的这些行为——薪酬管理者的观点
- 9.4 薪酬激励行为吗？
- 9.5 设计绩效薪酬计划
- 第 10 章绩效薪酬计划
- 10.1 什么是绩效薪酬计划
- 10.2 可变薪酬能否提高绩效：一般性证据
- 10.3 具体的绩效薪酬计划：短期
- 10.4 团队激励计划：类型
- 10.5 广为流行的长期激励计划
- 附录 10—A：沃尔格林公司的利润分享计划（401（k））
- 第 11 章绩效评价

- 11.1 绩效评价在薪酬决策中的作用
- 11.2 更好地理解 and 评价工作绩效的战略
- 11.3 全面考虑绩效评价过程
- 11.4 公平就业机会和绩效评价
- 11.5 把薪酬同主观绩效评价相联系
- 11.6 作为绩效薪酬工具的晋升加薪
- 附录 11—A：平衡计分卡的应用：能源部（联邦个人财产管理计划）
- 附录 11—B：领导力维度评价模式范例：辉瑞制药有限公司
- 第 11 章 雇员福利
- 第 12 章 福利的决定过程
 - 12.1 为什么雇员福利不断增加？
 - 12.2 雇员福利的价值
 - 12.3 福利规划、设计和管理的关键问题
 - 12.4 福利规划的内容
 - 12.5 福利计划的管理
- 第 13 章 福利项目的选择
 - 13.1 法定福利
 - 13.2 退休和储蓄计划
 - 13.3 人寿保险
 - 13.4 医疗和与医疗有关的福利
 - 13.5 其他福利形式
 - 13.6 临时雇员的福利
- 第 14 章 薪酬制度的扩展
- 第 14 章 特殊群体的薪酬
 - 14.1 哪些人属于特殊群体
 - 14.2 特殊群体的薪酬战略
- 第 15 章 工会在薪酬管理中的作用
 - 15.1 工会在工资决定中的影响
 - 15.2 工会与选择性报酬制度
- 第 16 章 国际化的薪酬制度
 - 16.1 全球化背景
 - 16.2 社会契约
 - 16.3 文化
 - 16.4 工会和雇员参与
 - 16.5 所有权和金融市场
 - 16.6 管理的自主性
 - 16.7 成本比较
 - 16.8 薪酬制度比较
 - 16.9 国家薪酬制度：理念比较
 - 16.10 战略市场理念
 - 16.11 外派雇员的薪酬
 - 16.12 国界的世界 国界的薪酬？全球化主义者
- 第 17 章 薪酬制度的管理
- 第 17 章 薪酬管理中的政府和法律问题
 - 17.1 雇佣关系中的政府
 - 17.2 1938 年《公平劳动标准法案》
 - 17.3 生活工资
 - 17.4 雇员还是独立承包人？
 - 17.5 通行工资法律

- 17.6 工资歧视：定义
 - 17.7 《公平工资法案》
 - 17.8 1964年《民权法案》第 章和相关法律
 - 17.9 《第 11246 号行政命令》
 - 17.10 工资歧视与差异性职位
 - 17.11 工资差距
 - 17.12 同等价值
 - 17.13 合法性：一种前瞻性的方法
 - 第 18 章管理：让薪酬真正发挥作用
 - 18.1 管理、控制（有时是削减）劳动力成本
 - 18.2 控制工资水平：自上而下
 - 18.3 控制工资水平：自下而上
 - 18.4 道德：管理还是操纵？
 - 18.5 内生性控制
 - 18.6 沟通：信息管理
 - 18.7 薪酬：变革的代表
 - 18.8 构建薪酬职能部门
- 术语表

《薪酬管理》

精彩短评

1、一下午看完，其中3&8章节必读，其他选读。写的不好。

《薪酬管理》

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：www.tushu000.com