

# 《超越功利》

## 图书基本信息

书名：《超越功利》

13位ISBN编号：9787512900233

10位ISBN编号：7512900236

出版时间：2010-11

出版社：中国人事

作者：李建钟 编

页数：233

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](http://www.tushu000.com)

# 《超越功利》

## 内容概要

《超越功利:人才激励导论》以组织激励为主要对象，对人才激励的基本理论、原则进行了介绍和分析。《超越功利:人才激励导论》认为，激励是价值的分配和满足，必须建立在社会和组织内各成员之间的价值共识的基础上。在市场经济时代，金钱无疑在激励体系中占有某种支配性的地位，但一个真正有效的激励机制，却有赖于具有人文情怀的、开明的领导者与具有敬业精神的、现代劳动者的价值互信和真诚协作。

## 书籍目录

第一章 导论 / 1	第一节 人才激励的社会基础 / 1	一、激励主体与激励行为 / 2	二、人才激励与大众激励 / 4	三、人才激励的社会价值 / 5	第二节 激励与组织管理 / 8	一、激励的功能 / 8	二、激励的基本方式 / 10	三、激励的类型与手段 / 11	四、激励的原则 / 15	第三节 中国人才激励的政策发展 / 20	一、人才政策发展与人才激励 / 20	二、人才管理机制变革与人才激励 / 22	三、收入分配制度改革与人才激励 / 26									
第二章 激励理论与激励模式 / 30	第一节 内容型激励理论 / 31	一、马斯洛的需要层次理论 / 32	二、奥尔德弗的ERG理论 / 35	三、麦克利兰的成就动机论 / 36	四、赫茨伯格的双因素理论 / 39	第二节 过程型激励理论 / 41	一、期望效价理论 / 42	二、公平理论 / 45	三、目标设置理论 / 47	第三节 行为改造型激励理论 / 54	一、强化理论 / 54	二、归因理论 / 58	三、激励理论的发展与应用 / 64									
第三章 薪酬激励理论 / 67	第一节 薪酬及相关概念辨识 / 67	一、工资与薪酬 / 68	二、工资率、工资总额、人工成本 / 69	三、名义工资与实际工资 / 71	四、计件工资与计时工资 / 71	第二节 薪酬分类 / 72	一、内在薪酬 / 73	二、外在薪酬 / 73	第三节 薪酬的功能 / 74	一、对于组织的意义 / 75	二、对于员工的意义 / 76	三、对于社会的意义 / 77	第四节 薪酬战略选择 / 78	一、组织战略与薪酬战略的关系 / 79	二、薪酬战略要素 / 80	三、薪酬战略选择 / 83						
第四章 薪酬激励的制度设计 / 85	第一节 薪酬设计原则 / 85	一、战略原则 / 86	二、公平原则 / 87	三、竞争原则 / 88	四、激励原则 / 88	五、经济原则 / 89	六、合法原则 / 89	第二节 基本薪酬制度及其选择 / 89	一、基于岗位的薪酬制度 / 90	二、基于能力的薪酬制度 / 93	三、结构化薪酬制度 / 96	四、薪酬制度选择 / 96	第三节 薪酬设计步骤 / 97	一、工作分析 / 97	二、岗位评价 / 105	三、薪酬调查与薪酬水平定位 / 110	四、薪酬结构设计 / 113	第四节 薪酬构成 / 121	一、基本薪酬 / 121	二、激励薪酬 / 122	三、福利 / 129	四、薪酬构成选择 / 134
第五章 组织激励的价值基础 / 137	第一节 组织文化与激励 / 137	一、组织行为系统与组织文化 / 138	二、组织文化的生成 / 140	三、组织文化的激励功能 / 144	第二节 员工态度与激励 / 146	一、个体差异与工作价值观 / 146	二、员工满意度 / 149	三、员工忠诚度 / 153	四、员工敬业度 / 157	第三节 基于激励的心理契约 / 161	一、心理契约的含义 / 161	二、心理契约的内容与特征 / 163	三、心理契约的构建 / 166	四、心理契约与组织激励 / 168								
第六章 管理过程中的激励 / 169	第一节 领导行为与激励 / 170	一、领导的本质 / 170	二、领导行为类型 / 171	第二节 授权激励 / 177	一、授权激励的意义 / 177	二、授权激励的形式 / 179	三、授权激励的原则 / 182	第三节 工作激励 / 184	一、工作扩大化 / 184	二、工作丰富化 / 187	三、职业生涯发展 / 191	四、工作生活质量 / 196										
第七章 激励方式及其发展 / 198	第一节 奖励 / 199	一、奖励的内涵与价值 / 199	二、奖励的方式 / 202	三、奖励的运用 / 205	第二节 惩罚与威胁激励 / 210	一、惩罚与激励 / 210	二、惩罚的方式及局限 / 212	三、热炉子法则 / 214	第三节 分享制 / 217	一、分享制与激励 / 217	二、利润分享制 / 221	三、收益分享制 / 222										
主要参考文献 / 225																						

## 章节摘录

一、战略原则 战略原则是强调企业的薪酬设计应支撑组织战略的实现。具体来说，体现在如下方面：薪酬战略应与战略方向相一致。组织在不同战略目标下，需要有不同的薪酬战略配合战略。如果组织采取成本领先战略，那么就势必在薪酬水平策略上采用跟随或滞后策略，而非领先策略。要有利于培养组织核心能力。核心能力最终要体现在掌握关键技术和管理能力的人才身上，薪酬就应向这些岗位和人员倾斜。例如，我国企业长期采用向“脏苦累险”倾斜的政策，实际上忽视了技术、管理等在价值创造中的重要作用，这是制约我国管理、技术水平的原因之一。要与组织发展阶段相一致。在组织创设之初，实力较弱，资金缺乏，因此要保持较低的基本工资和福利水平，而增加可变工资的比例，强调员工薪酬与其绩效挂钩；而在组织进入稳定期后，就应对薪酬战略进行调整，为员工提供具有竞争力的基本工资和福利，适当降低可变工资比例，因为对于进入稳定期的组织，市场份额、运作模式等已经稳定成熟，增长趋缓但较为平稳，可变薪酬并不会带来高激励效果。很多企业在初创期还采取了期权这一长期激励方式，期权实际上以未来收益来达到当期激励的效果，这样做一方面降低了当期人工成本，另一方面有利于将员工利益与组织利益更紧密地结合起来。微软公司在创立初期就采用了期权这一长期激励方式，造就了数以千计的千万富翁；而在2003年9月微软宣布停止股票期权计划，因为在微软进入稳定期后，许多在最近几年加入微软的员工所持期权并未给员工带来预期收益。

# 《超越功利》

## 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](http://www.tushu000.com)