



现代组织通用人力资源管理学精品教材

丛书主编◎李宝元

COMPENSATION MANAGEMENT
IN MODERN ORGANIZATIONS

现代组织薪酬管理学

李宝元
王长城◎著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社



现代组织通用人力资源管理学精品教材

COMPENSATION MANAGEMENT
IN MODERN ORGANIZATIONS

现代组织薪酬管理学

李宝元
王长城 著



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代组织薪酬管理学 / 李宝元, 王长城著. — 北京: 北京师范大学出版社, 2012.8

(现代组织通用人力资源管理学精品教材)

ISBN 978-7-303-15083-0

I. ①现… II. ①李…②王… III. ①工资管理—教材
IV. ①F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 179550 号

营销中心电话 010-58802181 58805532
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

XIAN DAI ZU ZHI XIN CHOU GUAN LI XUE

出版发行: 北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印 刷: 北京京师印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 184 mm × 260 mm

印 张: 21.75

字 数: 504 千字

版 次: 2012 年 8 月第 1 版

印 次: 2012 年 8 月第 1 次印刷

定 价: 32.00 元

策划编辑: 马洪立

责任编辑: 马洪立 陈婧思

美术编辑: 毛 佳 刘松弢

装帧设计: 毛 佳

责任校对: 李 茵

责任印制: 李 啸

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话: 010-58800697

北京读者服务部电话: 010-58808104

外埠邮购电话: 010-58808083

本书如有印装质量问题, 请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话: 010-58800825

京师经管

系列教材编写指导委员会

主 任：赖德胜 沈越

副主任：赵春明 高明华 杨澄宇

委 员：李宝元 胡海峰 曲如晓 孙 川

罗楚亮 吴沁红

现代组织通用人力资源管理学精品教材

编写委员会

学术指导委员会主任

赖德胜 北京师范大学经济与工商管理学院院长，教授、博士生导师

学术指导委员会专家成员(以姓氏音序排列)

- 陈全明 中南财经政法大学人力资源研究中心主任，教授、博士生导师
- 崔 勋 南开大学商学院副院长，人力资源管理系教授、博士生导师
- 董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授、博士生导师
- 李燕萍 武汉大学经济与管理学院常务副院长，教授、博士生导师
- 廖泉文 厦门大学管理学院教授、博士生导师
- 莫 荣 人力资源和社会保障部劳动科学研究所副所长，研究员、博士生导师
- 彭剑锋 中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授、博士生导师
- 石金涛 上海交通大学安泰经济与管理学院人力资源管理研究所教授、博士生导师
- 时 勘 中国科学院学部调查研究中心主任，教授、博士生导师
- 王通讯 中国人事科学研究院研究员，教授、博士生导师
- 杨百寅 清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系主任，教授、博士生导师
- 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授、博士生导师
- 姚先国 浙江大学公共管理学院院长，教授、博士生导师
- 姚裕群 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师
- 袁伦渠 国务院参事，北京交通大学经济管理学院教授、博士生导师
- 张一弛 北京大学光华管理学院组织管理系教授、博士生导师
- 赵曙明 南京大学商学院院长，教授、博士生导师

主 编

李宝元 北京师范大学人本发展与管理中心主任，教授、博士生导师

副主编

- 孔繁敏 北京大学光华管理学院企业文化研究所所长，美国明尼苏达大学 HR&IR 博士
- 李永瑞 北京师范大学管理学院副院长，副教授、心理学博士
- 吴春波 中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所教授、博士生导师
- 张 琪 首都经济贸易大学教务处处长，劳动经济学院教授

编 委(按姓氏音序排列)

- 陈 燕 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系副教授、管理学博士
- 陈益民 南京林业大学经济管理学院副教授
- 葛玉良 北京师范大学经济与工商管理学院副书记, 副教授
- 侯荔江 西南财经大学公共管理学院人力资源管理系主任, 副教授、经济学博士
- 焦 豪 北京师范大学经济与工商管理学院讲师、管理学博士
- 李江予 北京师范大学经济与工商管理学院副教授、心理学博士
- 李 静 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系讲师、工学博士
- 李庆安 北京师范大学心理学院教授、博士生导师
- 李欲晓 北京师范大学经济与工商管理学院副教授、管理学博士
- 刘 钢 东北师范大学商学院人力资源系主任, 讲师、管理学博士
- 刘 军 山东财经大学工商管理学院教授、经济学博士
- 刘平青 北京理工大学管理与经济学院组织与人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 刘燕华 西北民族大学管理学院院长、教授
- 牟芳华 山东财经大学公共管理学院副院长、教授
- 曲 庆 清华大学经济管理学院人力资源与组织行为系副教授、管理学博士
- 宋国学 黑龙江大学经济与工商管理学院人力资源管理系主任, 副教授、管理学博士
- 王长城 中南财经政法大学公共管理学院教授、博士生导师
- 王建民 北京师范大学管理学院教授、博士生导师
- 王文周 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系讲师、管理学博士
- 王 燕 重庆工商大学 MBA 教育中心副主任, 副教授、经济学博士
- 颜士梅 浙江大学管理学院企业管理系副教授、管理学博士
- 叶晓倩 武汉大学经济与管理学院工商管理系副教授、管理学博士
- 余恩海 华北电力大学经济与管理学院人力资源管理系主任, 副教授、管理学博士
- 于桂兰 吉林大学商学院人力资源管理系主任, 教授、经济学博士
- 于 然 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系副教授、教育学博士
- 袁庆宏 南开大学商学院人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 张爱卿 中央财经大学商学院人力资源管理系主任, 教授、管理学博士
- 张平淡 北京师范大学经济与工商管理学院 MBA 中心主任, 副教授、管理学博士
- 张西超 北京师范大学心理学院副教授、心理学博士
- 张 跃 北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系副教授、经济学博士
- Carolina Gruenschloss 北京师范大学经济与工商管理学院讲师、管理学博士

总序

“现代组织通用人力资源管理学精品教材”，是在国内著名人力资源管理专家组成的高端学术团队指导下，由北京师范大学经济与工商管理学院人力资源管理系策划组织编写。

本丛书的基本宗旨和努力目标，简单地说，就是“**追国际前沿，接本土地气**”。我们要求编写者追踪现代人力资源管理领域前沿最新学术研究成果，把准各类组织人力资源管理实践脉搏和发展走势，能够将学术前沿成果与中外组织特别是本土实践紧密结合起来，以严格的学术规范、权威的专业水平、高端的技术水准进行“创造性转述”。

与人力资源管理领域其他系列教材相比，本丛书的主要特色可以归纳为三句话，即“**现代组织大口径，原理方法普适用，多元实践广贯通**”。所谓“现代组织”，并不局限于“现代企业组织”，还涵盖“现代政府组织”与“现代非营利组织”。因此，各教材编写者在内容安排上，要覆盖三类组织“大口径”，大致按照“基本原理”、“操作方法”和“多元实践”三个模块来构架，形成逻辑合理、层次清晰和内容完备的学科体系。同时，在读者定位上，也本着“普适用，广贯通”的原则，通过科学、合理、巧妙的篇章架构和导读指引，使每本教材在广泛适用高等院校人力资源管理专业本科、研究生，特别是 MBA、MPA 教学需要的同时，也能够作为企业界经理、政界公务员和事业单位管理人员的首选 HR 读本或参考书。

本丛书在**内容体例、版式设计和栏目安排**上，都“**颇多思量**”，甚至可以不夸张地说，是“**独具匠心**”。我们要求各书编著者，在保持学术严肃性、研究科学性的同时，力求理论解说通俗易懂，文本具有可读性，并且在体例安排上，努力达到“现代前沿中有雅俗共赏的乡土气息，严肃认真中有图文并茂的活泼氛围”这样一种书香境界或视觉效果。

例如，在正文中穿插“著名学者小传”栏目，以增强读者对学术氛围的真切感应；在正文相关位置开辟“大师高论”、“经理亲历”、“典型案例”等专栏，提供一系列生动、丰富、有趣的背景资料，以深化读者对相关原理和方法的学习理解，或增强读者对相关问题复杂性的切实感受；在每章前后设置对应的教学单元，以帮助读者掌握学习方法、把握学习内容，使之学会“纲举目张”，并能在现实情境中“活学活用”。

这些辅助栏目与正文内容相互映衬、参照、呼应，可以使读者在学习一般原理方法时，具有“活灵活现”的实感意境。此外，本丛书严格按照学术规范，通过章末“注释”和书末“参考文献”，为读者提供尽量周全的学术线索指引，以及进一步研究提高的学术平台。

这里，我们要特别感谢丛书学术指导委员会及编委会成员，向来自北京大学、清华大学、浙江大学、南京大学、武汉大学、南开大学、厦门大学、吉林大学、黑龙江大学、北京理工大学、北京交通大学、上海交通大学、华北电力大学、中国人民大学、北京师范大学、东北师范大学、首都经济贸易大学、中央财经大学、中南财经政法大学、重庆工商大学、山东财经大学、南京林业大学和西北民族大学，以及中国人事科学研究院、人力资源和社会保障部劳动科学研究所等大学及科研院所的专家学者及作者们，深表谢忱！也感谢北京师范大学经济与工商管理学院领导及同事们在各方面给予我们的关怀、理解和帮助！同样，真诚感谢北京师范大学出版集团、北京师范大学出版社及高教分社领导的大力支持，特别是社会科学编辑部负责人、本丛书策划编辑马洪立先生和陈婧思女士的默契合作和辛苦劳作！

也恳请广大读者朋友们在阅读使用本丛书的过程中，随时反馈意见和建议，帮助我们将丛书朝着“顶端极品”境界，不断推进、再推进。邮箱地址：byli@163.com。

丛书主编

马洪立

2011年仲夏于北京师范大学经济管理学院

人力资源管理系

导 读

薪酬管理是现代组织人力资源管理的聚焦点之一，也是所有职能模块中与绩效管理并列的两大核心职能之一，因此，在“现代组织通用人力资源管理学精品教材”系列丛书中，《现代组织薪酬管理学》作为一门主干课程教科书自然处于重要地位。本书充分汲取现代西方各类组织薪酬管理经验精髓要义，立足中国转型期的特殊国情和本土实践，广纳中外组织薪酬管理学文献经典思想和方法，紧紧围绕“战略性广义薪酬整合激励”这个核心主题，全面系统地论述、介绍和全景式展现了包括工商企业组织、政府公共组织和非营利组织等薪酬管理领域的精要思想方法、典型运作案例和精炼操作技术。

◇ 主要特色

本书努力目标及主要特色有以下三点。

其一，突破传统薪酬管理只注重外在狭义薪酬的视界局限，将薪酬管理放在组织“战略性广义薪酬整合激励”层面上去宏观把握，努力在“历史与逻辑相统一”的方法论基础上，形成一套理念明晰、逻辑自洽、切合实际的完整薪酬管理理论体系。

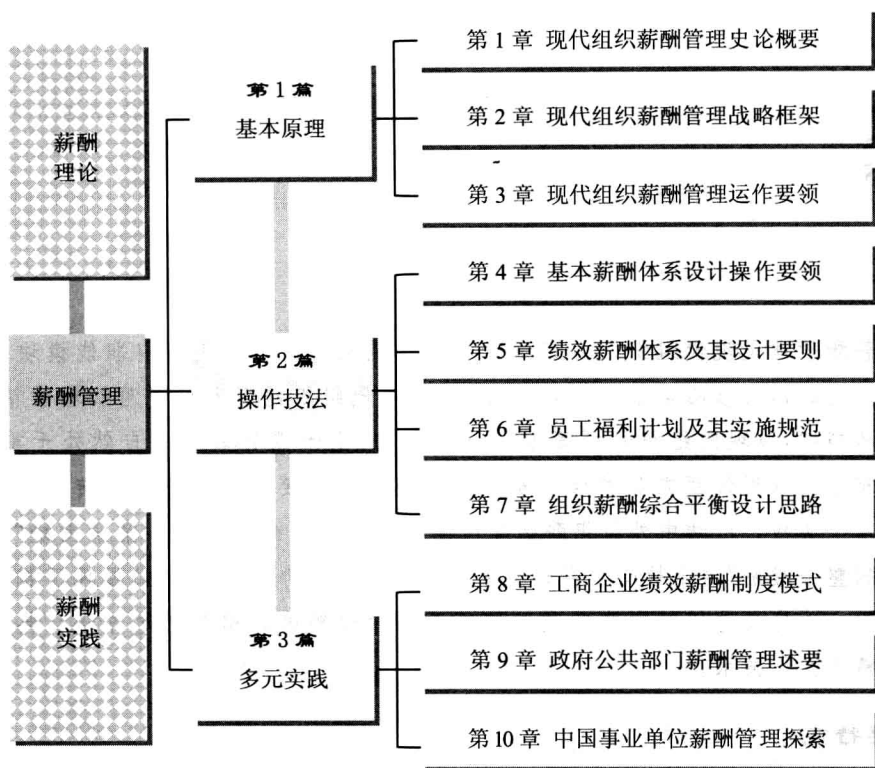
其二，特别注意直面现实，积极回应各类组织薪酬管理实践问题，紧密契合薪酬管理实务的操作要求，力图形象生动地介绍薪酬管理实践中一系列常用操作方法及先进技术工具。

其三，顺应现代管理学的开放性拓广发展大趋势，突破工商企业组织局限，试图将政府公共组织和非营利组织都统一纳入视野，在广义组织层面上讨论、研究和介绍有关薪酬管理的基本原理及操作方法，试图形成一套具有广泛包容性和适用性的薪酬管理“通论”体系。

◇ 篇章结构

全书共三篇十章内容，在保持学术严肃性、研究科学性的同时，理论解说力求通俗易懂、具有可读性。

第1篇 基本原理 分三章阐释现代组织薪酬战略管理历史源流、前沿走势、战略框架及操作要点。第1章，简略描述百余年来现代组织薪酬管理基本理论逻辑、精髓要义和发展趋势；第2章，在把握现代组织薪酬战略管理五大发展趋势的基础上，说明薪酬战略总体构架建设的三项支柱性工作，即薪酬政策目标锚定、薪酬体系整



合设计和薪酬体制模式选择；第3章，介绍现代组织薪酬管理一般工作流程，即薪酬规划、薪酬设计和薪酬调控三个基本环节的工作内容及操作要点。

第2篇 操作技法 分四章介绍基本薪酬、绩效薪酬及间接薪酬(员工福利)设计技术和方法，以及基于“战略性广义薪酬整合激励”核心理念的四维综合平衡设计思路。这是本书的核心内容和主体部分。

基本薪酬是以员工人力资本要素及其所在工作职位权重程度等因素设计确定的一种相对固定性货币报酬。基本薪酬可以工作职位、员工能力及年功序列等因素为本位设计，从而形成职位本位制、能力本位制、年功序列制等不同的基本薪酬体制模式。在基本薪酬制度体系中，职位本位薪酬制是最基础、最核心和最重要的一种制度安排，其他薪酬设计往往是在职位薪酬体制平台基础上导入、改进和完善的。此外，在基本薪酬设计中，年资和津贴也是两个要考虑的重要因素。这是第4章讲述的主要内容。

绩效薪酬设计和管理的主要任务，就是主要从直接外在货币薪酬层面，寻找组织目标与个人目标直接挂钩、相互契合的操作办法及联动机制，探索组织战略性激励管理的具体实现形式和途径。效率工资论、分享经济论和人力资本论是绩效薪酬管理实践的三大理论支柱。绩效薪酬项目可以按照二维四类模型、组织层次并针对组织不同员工类别特点及具体激励情形要求，进行分类研究和设计。在实际中，绩效薪酬设计与管理，要在组织层级上注意上下贯通，在时序上注意瞻前顾后，在绩

效与薪酬挂钩上要注意合理适度。基于BSC四维动态战略绩效指标体系，可以因应具体情况和要求，设计和实施各种综合绩效薪酬计划。这是第5章讲述的主要内容。

员工福利，是指组织支付给员工的一种外在间接薪酬项目。现代组织员工福利制度变迁历程及走势，可以大致描述为“非正式福利—制度化福利—完善型福利”三大阶段。员工福利计划，除法定社会保险计划项目序列而外，现代工商企业等组织往往还根据实际需要和情况自行设置一系列补充性福利计划项目，诸如年金计划、健康保障计划、员工帮助计划、住房福利保障计划和带薪休假计划等。总地来说，制订和实施员工福利计划，必须坚持公正合法性、战略针对性、均衡协调性、适度可行性和动态持续性五项基本原则。这是第6章讲述的主要内容。

基于广义薪酬概念、战略性激励理念和综合平衡思想，按照“三类六项”整合模型提供的框架思路选择、规划和设计外在薪酬结构模式，并在此基础上，从内在薪酬、外在薪酬、直接薪酬和间接薪酬四个基本维度构建一种“平衡计酬卡”战略性激励框架，进而在具体操作层面按照内在与外在、直接与间接两两组成六大关键点进行综合平衡设计。这是第7章讲述的主要内容。

第3篇 多元实践 分三章介绍现代工商企业组织、政府公共组织及非营利组织薪酬管理的特点、特殊矛盾和关键问题及其应对思路策略。第8章，专门针对工商企业不同群体员工及人力资本产权特性，详细讨论包括计件工资制、经营者年薪制、销售佣金制和奖金制，以及收益分享计划、利润分享计划和股权激励计划等各类绩效薪酬制度模式的运作机理和操作要领；第9章，概要介绍政府公务员薪酬管理的制度要求及运作规范；第10章，特别针对具有中国特色的非营利组织即“事业单位”制度特点，探索性地追述了其薪酬管理的历史演变及现实困境，并在“创造性转述”上提出了一些方向性的对策思路及操作建议。

总之，在篇章结构上我们努力做到：内容体系周全完整、新颖独到，操作方法具体形象、直观精炼，理论解说科学严谨、通俗易懂。

◇ 体例安排

首先，在版式设计上，我们努力做到独特新颖、图文并茂。

关于操作方法的描述，力争具体形象、直观精炼；有关理论解说，力求深入浅出、通俗易懂。在正文相关部分，我们特别穿插了“典型案例”、“历史故事”、“经验观察”、“相关链接”等专栏，以生动、丰富、有趣的背景资料，与主题内容相互映衬、参照和呼应，以便使读者在对基本原理方法学习掌握时，具有“活灵活现”的实感意境。

其次，在每章前后，我们精心设计了教学栏目。

每章前，有“主旨内容提要”、“逻辑架构图示”和“学习目标要求”三个栏目，使读者在每章学习前，能够对本章主旨内容、逻辑架构和教学目标有一个纲领性、轮廓性的了解，做到方向明确、主线清楚、心中有数。每章后，相应设置了“精要内容

提示”、“复习思考问题”和“综合技能演练”三个栏目，以帮助读者提纲挈领把握主题主线，在纲举目张中复习思考该章涉及的关键问题，并在现实案例情境中提高研究分析问题能力。

此外，本书还严格按照学术规范，通过章末“注释”和书末“参考文献”，为读者提供尽可能翔实周全的学术线索指引及进一步研究提高的学术平台。

◇ 教学建议

本书可以作为高校人力资源管理专业劳动和社会保障专业、劳动关系专业的正规教科书使用，也可以作为高等院校经济管理类、公共管理类各专业大学生和研究生，以及学者、政府官员、社会工作者和各界人士薪酬管理学习参考书或培训教本使用。

如果作为教科书使用，本科层次可以只讲授前七章内容，要求学生以“三基本”（基本概念，基本理论，基本方法）为基础，重点学习第1篇基本原理部分，概略明了第2篇有关薪酬设计的操作技法。研究生层次，特别是MBA、MPA专业研究生，可以在此基础上，进一步加大案例教学力度，紧密结合实际广泛开展研究型教学，强化HR专业操作技能训练，有针对性地选择重点教学内容，例如，MBA、EMBA可选择第4、5、6、7、8章为重点教学内容，MPA可选择第4、5、6、7、9、10章为重点教学内容，等等。

如果将此书作为自学读本、主要参考书和工具书使用，读者只要淡化其“教科书”版式格调影响，根据自身情况和特殊需要，可以随意选择阅读内容，希望能够达到“无拘无束，各取所需；自由方便，快乐索取”的境界。

◇ 特别致谢

需特别说明的是，本书“创造性转述”了中外人力资源开发与管理领域大量优秀学术文献和研究成果。对于所引述的作品，我们都严格按照学术规范加了章末注释，并在书末“参考文献”中列出；其文献被我们转载引述的作者，见书后烦请与出版社方面联系，以便支付适当报酬。在此，我们对所引述的文献作者谨表诚挚谢意！

在本书编写过程中，我们得到业界及学界很多专家学者的支持和指导，特别是北京师范大学经济与工商管理学院领导及同事的关怀、指点和帮助，我们特别致以谢忱！真诚欢迎读者朋友反馈批评意见！邮箱地址：byli@163.com。也欢迎访问北京师范大学人本发展与管理研究中心 <http://rchrdm.bnu.edu.cn>。

目 录

第 1 篇

基 本 原 理

第 1 章

现代组织薪酬管理史论概要/3

- ☐ 主旨内容提要
- ☐ 逻辑框架图示
- ☐ 学习目标要求

1.1 现代组织人力资源管理中的薪酬概念释义/4

- 1.1-1 薪酬词语含义/4
- 1.1-2 薪酬与货币/4
- 1.1-3 物质、经济与薪酬/6
- 1.1-4 工作与薪酬/7
- 1.1-5 广义薪酬概念/8
- 1.1-6 薪酬项目/11

1.2 现代组织薪酬管理实践与理论的演化脉络/13

- 1.2-1 劳动市场与工资理论/13
- 1.2-2 劳资集体谈判决定机制的形成/14
- 1.2-3 战略性激励与薪酬管理/15

1.3 现代组织薪酬管理学主题线索和主要内容/17

- 1.3-1 主题线索/18

- 1.3-2 战略框架与运作流程/19
- 1.3-3 主要操作要点/20
- 1.3-4 多元实践/22

本章专栏

- 专栏 1-1: 相关链接** 金钱价值论/5
- 专栏 1-2: 前沿动态** WAW“总报酬模型”简介/9
- 专栏 1-3: 前沿动态** 新世纪之交国际学术界关注的 12 大薪酬研究热点/18

- 精要内容提示
- 关键问题思考
- 综合技能演练

第 2 章

现代组织薪酬管理战略框架/28

- 主旨内容提要
- 逻辑框架图示
- 学习目标要求

2.1 现代组织薪酬战略管理的理念、架构及趋势/29

- 2.1-1 基于“战略性激励”理念/29
- 2.1-2 薪酬战略管理架构/30
- 2.1-3 薪酬战略管理五大趋势/32

2.2 现代组织薪酬战略管理框架三大支柱性建设/34

- 2.2-1 薪酬政策目标/34
- 2.2-2 薪酬体系整合设计/37
- 2.2-3 薪酬体制模式/38

2.3 现代组织薪酬制度安排的宏观环境与微观基础/39

- 2.3-1 薪酬立法缘起/40
- 2.3-2 中国现行薪酬法律规范/40
- 2.3-3 组织薪酬管理制度/47
- 2.3-4 未来变革趋向/58

本章专栏

- 专栏 2-1: 相关链接** 近年来薪酬管理十大趋势/33
- 专栏 2-2: 典型案例** 菲妮娜航空公司薪酬战略分析及政策目标锚定/36
- 专栏 2-3: 经验观察** 2011 年度全国各地最低工资标准数据/44

专栏 2-4：典型案例 某公司三类薪酬管理制度举例/48

专栏 2-5：典型案例 某公司营销系统薪酬管理制度/52

■ 精要内容提示

■ 复习思考问题

■ 综合技能演练

第 3 章

现代组织薪酬管理运作要领/64

□ 主旨内容提要

□ 逻辑框架图示

□ 学习目标要求

3.1 现代组织薪酬调查、预算编制与战略决策/65

3.1-1 薪酬调查/65

3.1-2 薪酬预算编制/70

3.1-3 薪酬决策/76

3.2 现代组织薪酬体系及其设计要则/77

3.2-1 薪酬体系/77

3.2-2 薪酬体系设计要领/78

3.2-3 薪酬诊断设计/78

3.3 现代组织薪酬沟通、支付与调整策略/81

3.3-1 薪酬沟通/82

3.3-2 薪酬调控管理要则/82

3.3-3 薪酬心理策略/83

3.3-4 薪酬调整/85

本章专栏

专栏 3-1：相关链接 劳动力市场工资指导价位制度简介/67

专栏 3-2：典型案例 M 公司薪酬预算五步法/72

专栏 3-3：典型案例 H 医药公司薪酬体系诊断及再设计/79

■ 精要内容提示

■ 复习思考问题

■ 综合技能演练

第 2 篇

操作技法

第 4 章

基本薪酬体系设计操作要领/91

- ☐ 主旨内容提要
- ☐ 逻辑框架图示
- ☐ 学习目标要求

4.1 基本薪酬设计总体思路/92

- 4.1-1 基本薪酬因素/92
- 4.1-2 基本薪酬设计原则/93
- 4.1-3 基本薪酬体制/94

4.2 工作分析、职位评价与基本薪酬设计/95

- 4.2-1 工作分析/95
- 4.2-2 职位评价方法/99
- 4.2-3 海氏评价法/105
- 4.2-4 职位薪酬设计/108

4.3 按能付酬：以人为中心的基本薪酬设计/112

- 4.3-1 意义与背景/113
- 4.3-2 胜任力模型设计/114
- 4.3-3 能力薪酬设计要点/119
- 4.3-4 与职位薪酬相衔接/123

4.4 基本薪酬中的年资和津贴/125

- 4.4-1 美式年资计划/126
- 4.4-2 日本年功序列制/127
- 4.4-3 中国津贴制度/128

本章专栏

专栏 4-1：经验观察 某集团公司基本薪酬及其职位工资标准设置/111

专栏 4-2：相关链接 技能工资设计六大模式/122

专栏 4-3：经验观察 某公司名目繁多的津贴/129

- 精要内容提示
- 复习思考问题
- 综合技能演练

第 5 章

绩效薪酬体系及其设计要则/135

- 主旨内容提要
- 逻辑框架图示
- 学习目标要求

5.1 绩效薪酬：意义、理论及原则/136

- 5.1-1 意义/136
- 5.1-2 效率工资理论/137
- 5.1-3 分享经济理论/139
- 5.1-4 人力资本理论/141
- 5.1-5 设计原则/142

5.2 绩效薪酬主要类型及其特点/143

- 5.2-1 二维四类模型/143
- 5.2-2 分工作类别绩效薪酬/144
- 5.2-3 三层次绩效薪酬/145

5.3 绩效薪酬：整合设计与管理策略/145

- 5.3-1 注意挂钩程度/145
- 5.3-2 分层上下贯通整合/146
- 5.3-3 长短期兼顾/147
- 5.3-4 综合绩效薪酬计划/149

本章专栏

专栏 5-1：历史故事 福特：“效率工资理论”成功践行者/138

专栏 5-2：相关链接 再谈“分享经济”/140

专栏 5-3：典型案例 一汽集团公司绩效薪酬整合管理体系/148

- 精要内容提示
- 复习思考问题
- 综合技能演练