



普通高等教育“十一五”国家级规划教材



新世纪高等学校教材

人力资源管理本土化系列教材

成思危

编写指导委员会主任

主 编/刘 洪

副主编/钱 焱

薪酬管理

Compensation
Management



北京师范大学出版社

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PRESS



普通高等教育“十一五”国家级规划教材

新世纪高等学校教材

人力资源管理本土化系列教材

薪酬管理

Compensation Management

主 编 刘 洪

(南京大学商学院)

副主编 钱 焱



北京师范大学出版社

BEIJING NORMAL UNIVERSITY PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

薪酬管理/刘洪主编.

—北京:北京师范大学出版社, 2006. 8

新世纪高等学校教材. 人力资源管理本土化系列教材

ISBN 978-7-303-07922-3

I. 薪… II. 刘… III. 企业管理: 劳动工资管理—

高等学校—教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2006) 第 049376 号

新世纪高等学校教材. 人力资源管理本土化系列教材

薪酬管理

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

出 版 人: 赖德胜

印 刷: 唐山市润丰印务有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 170 mm×230 mm

印 张: 30.5

字 数: 563 千字

版 次: 2007 年 1 月第 1 版

印 次: 2007 年 1 月第 1 次印刷

印 数: 1~5000 册

定 价: 38.00 元

策划编辑: 马洪立 责任编辑: 戴 轶 美术编辑: 李 强

责任校对: 李 菡 责任印制: 董本刚

版权所有 侵权必究

编辑部邮箱: wkb@bnup.com.cn

编辑部电话: 010-58802695 010-58808079

市场营销部电话: 010-58808015

本书如有印装问题, 请向购买书店调换; 欢迎广大朋友赐稿!

新世纪高等学校教材 人力资源管理本土化系列教材 编写指导委员会

主 任 成思危

副主任 席酉民 吴世农 李廉水

委 员 (以姓氏笔画为序)

王方华 上海交通大学安泰经济与管理学院院长 教授 博导

王重鸣 浙江大学管理学院常务副院长 教授 博导

尤建新 同济大学经济与管理学院院长 教授 博导

朱善利 北京大学光华管理学院副院长 教授 博导

吴世农 厦门大学副校长 教授 博导

李国津 天津大学管理学院 MBA 项目主任 教授 博导

李 垣 西安交通大学管理学院院长 教授 博导

李 翀 北京师范大学经济与工商管理学院院长 教授 博导

李廉水 南京信息工程大学校长 教授 博导

荆 新 中国人民大学商学院副院长 教授 博导

赵曙明 南京大学商学院院长 教授 博导

唐任伍 北京师范大学管理学院常务副院长 教授 博导

席酉民 西安交通大学副校长 教授 博导

徐康宁 东南大学经济管理学院院长 教授 博导

钱颖一 清华大学经济管理学院院长 教授 博导

新世纪高等学校教材 人力资源管理本土化系列教材
编写委员会

主 任 赵曙明 王重鸣

副主任 刘 洪 石金涛

委 员 (以姓氏笔画为序)

王重鸣 石金涛 刘 洪 李宝元

姜红玲 赵曙明 程德俊 颜世富

总 序

21 世纪社会经济的发展主要依靠知识，知识的创造者与知识的载体——人是第一资源，比企业所拥有的其他资源（如土地、原材料、房屋、机器等）重要得多，人将成为最重要的战略性资源。同时，技术革命和经济全球化迅速改变着企业的经营环境，企业的人力资源管理面临着环境等各种不确定性的挑战，因此与之相适应，传统的人力资源管理研究也需要为迎接新的挑战而作出调整。自从彼得·德鲁克于 1954 年在《管理的实践》一书中提出了“人力资源”概念之后，现代人力资源管理理论又有了许多新的进展，产生了许多新的研究成果。现代人力资源管理理论吸取了各种相关理论的研究成果，从不同的学科中引申出了许多理论，得到了前所未有的发展。

人力资源管理是一个新兴而又永恒的话题。随着科学与社会的不断进步，各门学科的不断发展，人力资源管理理论和实践也在不断发展。同时，在全球背景下，为了适应新经济对企业组织生存和发展的要求，人力资源管理和实践也要发生一系列新的变化。我国加入 WTO 以后逐步融入全球化，企业为了克服环境中的不确定因素并保持竞争优势，就需要从人力资源管理职能的角度再造，运用全球战略和政策解决自身遇到的新问题。

人力资源管理的治学理念应是在教学和研究中，强调理论的本土化，理论与实践相联系。目前我们的大部分人力资源管理理论都是西方学者通过对西方企业的研究而建立起来的，因而这些理论拿到中国来应用首先面临一个本

土化的问题。这种本土化主要表现为两个层面：第一个层面是将西方成熟的理论拿到中国的环境中来验证。如果能够验证，那么我们才可以在教学和实践中的应用。如果不能够检验，我们就需要寻找原因，对原有理论进行修正和完善。第二个更高的层面，就是对一些在西方理论框架下难以解释的中国特有的现象，发展出新的概念和理论框架进行解释。

基于此，北京师范大学出版社组织北京大学、清华大学、南京大学、复旦大学、上海交通大学、中国人民大学、浙江大学、南开大学、北京师范大学、上海财经大学、厦门大学、武汉大学、华中科技大学、西安交通大学、天津大学等二十余所全国重点大学的商学院或管理学院的教授、博士生导师主编了本套教材——“新世纪高等学校教材·人力资源管理本土化系列教材”。

本套教材借鉴了国外一流大学教学模式和教学过程中的优秀做法，分析中国的基本国情，考察中国宏观经济和微观经济组织面临的文化背景和风俗习惯，研究中国学生特有的逻辑思维方式，以本土化为出发点，力争在知识体系、案例选择、编写体例、语言组织等方面做到以下几点：

(1) 知识体系合理化。本套教材内容既要涵盖一个专业已经形成并为该专业多数专家认同的知识，又要阐述围绕这些知识的最新学术研究进展，同时还要凸显作者本人的学术观点。

(2) 案例选择本土化。尽量以本土化为原则选择教学案例，或从中国的人力资源管理视角去分析一些国外的经典案例。

(3) 编写体例规范。每一章开始有本章学习目标、本章结构图和引导案例，以便让读者在每一章伊始就知道该章的知识框架。每章中间还根据教学需要，穿插学科背景知识、学术争论、最新进展等，以增加可读性。每章结尾有本章精要、复习思考题、案例分析和推荐阅读书目，以便更好地理论联系实际。

(4) 语言组织生动。教材力争文笔生动、表达活泼，提高可读性。

成思危先生百忙之中审阅肯定了本套书的编写大纲，并嘱咐在内容和体例方面力争创新，力求本土化。编写指导委员会各位成员对本套书的体系、内容定位、编写要求等提出了很好的建议。在此，我代表编写委员会对他们表示诚挚的谢意！

我们殷切期望专家和读者在阅读和使用本套教材过程中提出建设性的意见与建议，以便再版和重印时日臻完善。

南京大学商学院院长、教授、博导 赵曙明博士

2006年8月28日于美国密苏里大学

前

言

众所周知，社会的主要矛盾是人民群众日益增长的物质文化需要同落后的社会生产力之间的矛盾。如果把这一矛盾的存在作为我们思考社会问题的既定条件，那么，可以说很多社会问题存在的根源就是人们所创造出来的财富分配问题。围绕财富的分配，人们提出了各种各样的理论，其中比较典型的有五大类。

第一类是“社会”报酬理论，也称古典报酬理论。这类理论将所有的人作为相同的“社会人”来看待，而不考虑不同的人的能力和产出成果、质量上存在的差异。这类理论的代表有生存工资理论、公平价格理论、公平工资理论、剩余索取理论和剩余价值理论。其中，生存工资理论认为工资是人数的函数，相互之间的正、负向关系构成了负反馈环；公平价格理论认为社会财富的分配要保证所有的人维持生来就处于的社会阶层，相同阶层的人收入相同就是公平；公平工资理论认为工资应该与劳动成本相关，而劳动成本主要由生活水平决定，所以，社会阶层越高，工资就应该越高；剩余索取理论认为工资的高低取决于劳动的剩余，如果工厂在扣除商业活动的花费（如租赁费、税、利息和红利）之后所剩无几，那么劳动者作为“剩余要求者”就不能也没有权利去要求获得报酬；马克思的剩余价值理论认为所有价值都是劳动创造的，企业主除了获取自身劳动价值之外的一切所得都体现了对其他劳动者的剥削。第二类是报酬“控制”理论，主张政府通过对工资

水平的控制来达到调节国民经济的目的,其中代表性的理论是国民收入理论(也有称满就业率报酬理论)、新凯恩斯主义分配理论和福特消费理论(也称购买力理论)。国民收入理论认为,国民收入是总消费额加上私人与公共投资,如果国民收入降到不再需要满就业率的时候,政府部门就应该行使权力,对三个变量中的任何一个或者全部进行控制,以增加国民收入,使就业率恢复到100%;新凯恩斯主义分配理论不仅在工资确定中考虑满就业率,还考虑到劳动力供给变化的影响;福特消费理论认为,提高雇员工资可以增加购买、改善生活,从而使其更愿意为雇主工作,给雇主带来更多的利润。第三类是“调节”报酬理论,根据劳动者个人情况来“调节”他们的报酬。这类理论的代表是人力资本投资理论、系统化工资理论、供求理论、边际生产率理论、生产效率理论和协商谈判理论。其中,人力资本投资理论认为,对拥有一定资本的劳动力需要越大,该市场劳动力的工资就越高,所以,工资是由劳动者自己控制的;系统化工资理论认为,工资水平是企业内外报酬因素综合影响的结果;供求理论认为,岗位供求关系决定工资水平;边际生产率理论认为,支付给劳动者的工资与他在生产过程中增加的额外价值相关联;生产效率理论认为,每个工人都有机会通过提高生产率来增加自己的工资水平,增加工资成为激励员工提高劳动生产效率的手段;协商谈判理论认为,工资水平是雇主和雇员或雇员代表双方谈判的结果。第四类是行为经济学理论,假定报酬高低是员工行为的自变量,其中X—效率模式理论认为员工的生产力在很大程度上受到内部的奖励和激励机制的影响。第五类是组织经济学理论,主要代表是“交易经济学”和“代理理论”。交易经济学从雇员所从事的工作内部化与市场化之间的成本比较来考虑雇员的报酬水平;代理理论将雇员的报酬水平作为雇主与雇员之间的委托代理问题来求解。除此之外,还有诸如产权理论、合同理论、演化经济学理论等。

面对如此众多的分配理论,人们不禁要问,什么才是我们适用的理论?处于社会管理不同层次的人所选择的答案是不同的。宏观管理者倾向于从社会发展、宏观调控的角度思考分配的理论,而企业管理者更倾向于从生产力发展和影响员工行为的角度思考答案。每一种分配理论都有自己的适应范围,也都反映了一定阶级(或阶层)的利益取向,反映了主张者的价值观、伦理观、荣耻观。资本家会主张按照资本数额决定企业的收益分配,有社会责任感的资本家会主张以追求利益相关者和谐关系决定企业利益分配。当然,也有些人在选择分配制度的时候并没有有意识地考虑采用哪种理论或要做哪种利益代表,而是出于人云则云。不管你怎么去解释,辞藻如何华丽,如何拐弯抹角,归根到底,企业薪酬问题就是劳动成果分配问题,就是有些人想让别人少拿一些而自己多拿一些的问题。薪酬

管理就是要找出这样的一种方法，既实现了掌握分配权力的人的分配目标，又能够让参与分配者各方认同，即实现所谓的公平。显然，依靠个体或小团队实现分配公平是不可能的，还需要外部的力量尤其是政府的管理来监督。

社会分配问题不完全是企业的责任，企业只可能调控企业内部的分配而不能调控外部的分配，社会公平问题只能通过二次分配来解决，并由政府作为问题解决的主导者。在实际生活中，企业的一次分配和政府的二次分配是相互关联的，如果社会保障体系比较完善，劳动者拥有离开企业之后的安全承诺，他们对企业的报酬期望就会低些。反之，企业不仅要考虑他们的当前需要，还要帮助他们消除对未来的担忧。随着员工终生就业趋势的不断发展，企业员工的收入未来化趋势将越来越明显。

薪酬管理要解决的不仅仅是劳动成果的分配问题，还要从社会再生产的角度思考建立什么样的分配制度能够调动各方面的积极性，促进社会生产力发展，即兼顾公平与效率。然而，在社会发展的不同时期制约生产力发展的主要因素是不同的，为了最大限度地克服这些制约因素，充分发挥它们的作用，往往会促使它们成为决定这个时期分配制度的主要因素。比如在资本短缺的社会，资本多少就是决定分配的主要因素，资本家拥有劳动成果分配的最大权力；在知识经济时代，创新是社会发展的主题，知识和创新就会成为决定分配的主要因素。这就是企业实践中的所谓“政策倾斜”。所以，薪酬制度反映了企业的政策先导、文化导向，在保证公平的同时还要提高生产效率。推而广之，一切影响员工工作效率的因素都可能成为薪酬管理的内容。所以，薪酬管理的对象已经由对经济性报酬的管理扩张到对非经济性报酬的管理上，由对外在报酬的管理扩张到对在报酬的管理上。

薪酬管理之所以引起人们关注，不是因为金钱的重要，而是因为人们对薪酬的预期比较高，尤其对我国来说，整体薪酬水平比世界上发达国家低很多，我国的经济又以比较快的速度持续增长，不同的薪酬制度有很大的差别，特别是国内企业与外资企业相比，在薪酬内容和水平上都相差很大，所以很多人认为我国企业的薪酬制度变革有必要也有可能。可以想象一下，如果工资是固定不可变动的，人们自然就不会花费时间去讨论如何改革工资制度。另一方面，我国建设市场经济制度的历史还很短，正在经历着发达的市场经济国家几十年前甚至上百多年前曾经走过的道路，在薪酬管理上遇到的很多问题都是他们曾经遇到过的。虽然现在他们的薪酬制度是长期的市场经济发展演化的结果，但我们今天面对的市场制度、体制、科学技术发展水平和人们生活要求都在很大程度上不同于西方发达的市场经济国家，也与他们曾经的情景不同，这些都使得他们的薪酬管理理论与

方法对于我们来说不见得适用。对我国来说,他们的薪酬理论与其说是理论,倒不如说是假设,还需要结合我国企业的实际加以修正和作新的探索。

管理者们关注薪酬管理的起因往往是员工跳槽频繁、生产效率低下等问题,试图通过薪酬制度的改革达到解决问题的目的。然而,问题的根源不一定是薪酬,所以,管理者们不能指望仅仅依靠薪酬管理解决问题;另外,薪酬制度的改革虽然解决了某些问题,但通常又会引发一些新的问题,需要与其他的如企业管理、人力资源管理相配合。提倡整体性的人力资源管理、整体性的薪酬管理正在成为新的发展趋势。

出于对报酬及薪酬管理的上述思考,本书在编写过程中除力求保证实用性外,还极为关注知识体系的完整性和全面性,尽量参考和吸收国内外先进的薪酬管理理论和方法,希望能向读者展示关于薪酬管理知识和技能的相对完善的体系。协调和处理理论介绍与实践指导之间的关系,尽量将两者融为一体,同时又保证内容的通俗易懂,是本教材编写中考虑的重点。为了便于读者阅读和浏览,每章开头给出该章总体结构框架,由本章结构图、本章学习目标、引导案例、正文内容、本章精要、思考题、案例分析或相关阅读资料等组成。读者可以根据自己的需要快速浏览或仔细阅读,通篇学习或选择感兴趣的部分学习;每一章也可以相对独立地构成一个专题。本书的具体内容安排如下:

首先,本书介绍了薪酬的概念和薪酬体系的构成,阐述了薪酬管理的目标、内容和发展趋势。第2章开始阐述薪酬确定的影响因素与相关理论。以经济学中薪酬确定的相关理论作为切入点,总结了薪酬制定应遵循的原则,并从企业内外部和员工个人的角度分析了企业薪酬制定的影响因素。

为了帮助读者从整体的系统角度来认识薪酬管理,第3章首先说明了传统薪酬制度和现代薪酬制度的区别,接着阐述了薪酬制度的战略思想,然后列举了几个典型国家薪酬制度的概况,最后结合组织结构和薪酬制度的关系,分别论述了扁平型组织结构、矩阵型组织结构和学习型组织结构下的薪酬制度。

薪酬设计和管理必须遵循相应的法律法规。薪酬管理的专业人员必须了解相关的法律背景。本书第4章的内容主要涉及薪酬制度的法律沿革。分三大部分来系统说明有关薪酬制度的立法。首先介绍了西方主要国家薪酬立法的历史沿革,接着介绍了我国薪酬立法的四个阶段,最后归纳总结了我国有关薪酬的现行主要法规。在前四章介绍有关薪酬和薪酬管理的基本知识之后,接下来涉及的便是企业薪酬管理实践的原理和具体操作。第5章开始阐述薪酬制定的基础——工作分析和工作评价。首先概述了工作分析和工作评价,接着说明了工作分析的流程、工作信息的采集和工作分析的具体结果,最后介绍了工作评价的流程和方法,其

中重点强调和突出了海氏工作评价系统的原理及运用。

工作分析和工作评价是保证薪酬内部公平的主要手段,而为了保证薪酬的外部一致性就必须依靠薪酬的市场调查。第6章首先详细说明了取得薪酬调查成功的重要保证——认真细致的准备工作,接着介绍了薪酬市场调查的具体方法,最后对薪酬调查结果的具体运用进行总结。薪酬设计导向反映了企业的分配哲学。第7章在介绍薪酬设计的过程中,首先对薪酬设计进行概述,接着重点介绍了三种薪酬设计类型:基于职位的薪酬设计、基于胜任力的薪酬设计和基于绩效的薪酬设计。

薪酬是一种重要的激励手段,第8章介绍了有关薪酬激励的内容。薪酬激励按照激励的对象可以分为个人激励、团队激励和全公司激励计划,按照激励的时间长短可以分为长期激励和短期激励,按照激励的形式可以分为内在激励和外在激励。第8章在此基础上重点介绍了长期激励中的股票期权和群体激励中的团队薪酬。企业内部高层管理者的薪酬水平和薪酬结构一向是理论学界和管理实践界关注的重点,也是目前研究和讨论的热点。本书第9章介绍了经营管理者薪酬。首先分析了以美国企业、日本企业和中国企业为代表的经营管理者薪酬激励的三种演进模式,接着分析了经营管理者薪酬的构成、主要模式和确立标准,最后探讨了我国实施管理人员年薪制的过程中面临的问题及相应对策。

和工资、奖金一样,福利和社会保障也是企业薪酬系统的重要组成部分。第10章的内容安排就是关于福利和社会保障的介绍。首先分析了企业的福利的概念、内容和发展趋势,然后介绍了我国社会保障系统的主要内容以及社保基金的管理,最后介绍了日本、美国和德国的福利与社会保障系统。

第11章主要介绍薪酬支付的管理。薪酬总额既对公司吸引、留住和激励员工产生影响,又在很大程度上影响公司的成本和收益水平。薪酬支付策略还会影响到薪酬对员工的激励效果。本章主要介绍了薪酬总额的确定和控制,以及薪酬支付管理的有关策略。企业的薪酬战略既要能适应外部环境的变化,又要与企业的整体战略相匹配。第12章的内容主要涉及企业薪酬战略与经营战略的匹配问题。首先根据薪酬战略的12个维度的规则性特征,将薪酬战略分为三种类型,并分析了薪酬战略与六种经营战略相匹配所应达到的要求,最后总结出企业薪酬战略和经营战略的不同匹配模式。

随着经济全球化和跨国公司的壮大,国际薪酬管理正日益成为人力资源管理领域的研究热点。本书安排在第13章介绍国际薪酬管理。首先对国际薪酬战略制定的影响因素和制定方法、日本和美国的薪酬战略体系进行简单介绍和比较,接着重点探讨了外派人员和东道国员工的薪酬管理问题。

只要有人共同劳动，就存在劳动的度量和劳动成果的分配问题，劳动度量是为劳动成果分配服务的。由于劳动的非同质性，不同劳动的度量就存在非统一性，从而使得劳动成果的分配就不可能存在大家一致认同的单一标准或理论，进而使得分配的公平性问题从根本上不可解决。因此，薪酬管理只能纠正企业内部存在的不公以及由于纠正行为而导致的新的不公，而不能从根本上解决分配的不公。正因为如此，薪酬管理是经常性的工作，其理论与方法将随着时代的进步和企业所处环境的变化而不断地发展。我们愿与读者一道为薪酬管理的理论发展与知识传播共同努力。

刘 洪

2006年9月于南京大学

目 录

第 1 章 薪酬与薪酬管理 (1)

【本章结构图】 (1)

【本章学习目标】 (1)

【引导案例】 薪酬管理的重要性 (2)

1.1 薪酬概述 (2)

1.1.1 薪酬的概念 (3)

1.1.2 薪酬的功能 (4)

1.1.3 薪酬的影响因素 (5)

1.2 薪酬体系 (10)

1.2.1 薪酬体系的组成 (12)

1.2.2 经济性报酬的主要内容 (13)

1.2.3 非经济性报酬的主要内容 (18)

1.3 薪酬管理概述 (20)

1.3.1 薪酬管理的目标 (21)

1.3.2 薪酬管理的具体内容 (22)

1.3.3 现代薪酬管理的发展趋势 (24)

1.4 薪酬管理与企业战略 (26)

1.4.1 薪酬管理与企业战略的关系 (26)

1.4.2 基于企业战略的薪酬管理 (27)

【本章精要】 (29)

【思考题】 (30)

【案例分析】 Z 电子集团借助外脑重构薪酬体系	(30)
-------------------------------	------

第 2 章 薪酬确定的理论与影响因素 (33)

【本章结构图】	(33)
【本章学习目标】	(33)
【引导案例】 如何制定有竞争力的薪酬体系?	(33)
2.1 薪酬确定的理论基础	(34)
2.1.1 早期的薪酬理论	(36)
2.1.2 现代的薪酬理论	(42)
2.2 薪酬确定的原则	(48)
2.2.1 薪酬确定的传统原则	(49)
2.2.2 薪酬确定的现代原则	(52)
2.3 薪酬确定的影响因素	(55)
2.3.1 企业外部影响因素	(56)
2.3.2 企业内部影响因素	(60)
2.3.3 员工个人影响因素	(62)
【本章精要】	(63)
【思考题】	(63)
【案例分析】 薪酬的外部竞争力与内部公平性	(64)

第 3 章 薪酬制度 (66)

【本章结构图】	(66)
【本章学习目标】	(66)
【引导案例】 研究所的薪酬制度改革	(67)
3.1 薪酬制度概述	(68)
3.1.1 传统薪酬制度和现代薪酬制度的比较	(68)
3.1.2 薪酬制度的诊断	(69)
3.1.3 薪酬制度的战略思想	(72)
3.2 国内外薪酬制度简介	(73)
3.2.1 古典管理阶段	(73)

3.2.2 科学管理阶段	(74)
3.2.3 现代管理阶段	(75)
3.3 组织结构与薪酬制度	(87)
3.3.1 组织结构和薪酬制度的关系	(87)
3.3.2 扁平组织结构下的薪酬制度	(88)
3.3.3 矩阵组织结构下的薪酬制度	(89)
3.3.4 学习型组织结构下的薪酬制度	(91)
【本章精要】	(94)
【思考题】	(95)
【案例分析】 人事部经理的烦恼	(95)

第4章 薪酬法律制度规范

【本章结构图】	(98)
【本章学习目标】	(99)
【引导案例】 某机械厂降低标准支付劳动报酬劳动争议案	(99)
4.1 薪酬立法的历史沿革	(99)
4.1.1 劳动法的诞生	(100)
4.1.2 西方国家劳动法及薪酬立法的发展	(101)
4.1.3 西方主要国家薪酬法规简介	(103)
4.2 我国劳动工资立法的发展历程	(108)
4.2.1 第一阶段：国民经济恢复时期	(108)
4.2.2 第二阶段：从“一五”期间到“文化大革命”	(110)
4.2.3 第三阶段：从改革开放至《劳动法》颁布	(112)
4.2.4 第四阶段：《劳动法》颁布以后	(114)
4.3 我国有关工资的主要法规	(115)
4.3.1 工资的一般性规定	(115)
4.3.2 用人单位的工资分配自主权	(122)
4.3.3 最低工资保障制度	(124)
4.3.4 工资支付制度	(128)

4.3.5	特殊情况下的工资支付制度·····	(131)
4.3.6	中国与西方国家薪酬立法的比较·····	(133)
【本章精要】	·····	(135)
【思考题】	·····	(136)
【案例分析】	劳动者工资支付的形式·····	(136)
【资料阅读】	最低工资标准测算方法·····	(137)

第5章 工作分析和工作评价 ····· (139)

【本章结构图】	·····	(139)
【本章学习目标】	·····	(139)
【引导案例】	方华的烦恼·····	(140)
5.1	工作分析和工作评价概述·····	(141)
5.1.1	工作分析的概念及作用·····	(141)
5.1.2	工作评价的概念及作用·····	(145)
5.1.3	工作分析、工作评价与薪酬设计的 关系·····	(146)
5.2	工作分析及其应用·····	(148)
5.2.1	工作分析的流程·····	(149)
5.2.2	工作分析信息的收集·····	(153)
5.2.3	工作分析的结果·····	(158)
5.3	工作评价及其应用·····	(162)
5.3.1	工作评价的简要流程·····	(162)
5.3.2	工作评价的主要方法及其应用·····	(163)
5.3.3	海氏工作评价系统·····	(169)
【本章精要】	·····	(175)
【思考题】	·····	(175)
【案例分析】	顺源竹席厂的优势·····	(176)

第6章 薪酬的市场调查 ····· (178)

【本章结构图】	·····	(178)
【本章学习目标】	·····	(178)
【引导案例】	HX公司需要进行薪酬调查吗?·····	(179)