

PEARSON  
Prentice  
Hall

人力资源管理译丛

# 战略薪酬管理

(第三版)

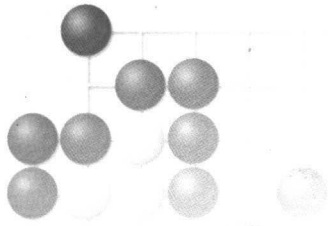
约瑟夫·J·马尔托奇奥 (Joseph J. Martocchio) 著  
刘小刚 童佳 译

Strategic Compensation

(Third Edition)

中国人民大学出版社





人力资源管理译丛

# 战略薪酬管理

(第三版)

约瑟夫·J·马尔托奇奥 (Joseph J. Martocchio) 著

刘小刚 童佳 译

Strategic Compensation

(Third Edition)

中国人民大学出版社

**图书在版编目 (CIP) 数据**

战略薪酬管理 (第三版) / 马尔托奇奥著; 刘小刚, 童佳译

北京: 中国人民大学出版社, 2005

(人力资源管理译丛)

ISBN 7-300-05991-0

I. 战…

II. ①马… ②刘… ③童…

III. 劳动工资管理

IV. F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 102265 号

人力资源管理译丛

**战略薪酬管理 (第三版)**

约瑟夫·J·马尔托奇奥 著

刘小刚 童佳 译

---

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号 邮政编码 100080

电 话 010-62511242 (总编室) 010-62511239 (出版部)

010-82501766 (邮购部) 010-62514148 (门市部)

010-62515195 (发行公司) 010-62515275 (盗版举报)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com>(人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 河北涿州星河印刷有限公司

开 本 787×1092 毫米 1/16 版 次 2005 年 11 月第 1 版

印 张 32.5 插页 1 印 次 2005 年 11 月第 1 次印刷

字 数 724 000 定 价 45.00 元

---

**版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换**



## 丛书主编简介



**董克用**，中国人民大学公共管理学院院长，教授，经济学博士，博士生导师；中国人民大学人力资源开发与管理研究中心主任。主要研究方向：劳动与社会保障政策、人力资源开发与管理、劳动经济与劳动关系。

美国密歇根大学福特公共政策学院客座教授，曾先后赴美国、加拿大、欧盟（比利时）做高级访问学者。

主要学术兼职包括：中国行政学会副会长、中国劳动学会副会长、教育部公共管理专业教学指导委员会副主任委员、中国人力资源开发研究会常务理事兼副秘书长、中国人力资源管理教学与实践研究会会长、国际劳资关系学会（IIRA）会员、北京市第八届政府专家顾问人力资源专家；美国密歇根大学、韩国忠南大学、首都经贸大学兼职教授；劳动部工资研究所、社会保障研究所兼职研究员；太平洋经济合作组织人力资源开发与管理委员会PECC-HRD全国委员会委员；亚太经济合作组织CHINA-HRD专家；英国《国际人力资源管理》（International Human Resources Management）编委会成员。

我们在这套人力资源管理译丛新版再译的过程中，一方面，注重吸收中国学术界最近几乎在人力资源管理领域的许多新认识以及中国人力资源管理实践的新发展，对上一版中的个别译法进行全面的修正；另一方面，将本套译丛的新版本所要传达的理念、方法和工具等忠实地传达给广大中国读者。很多人对于我们花费如此巨大的力量做这种翻译工作感到不理解，他们认为，中国已经跨过了知识引进阶段，完全可以创建中国自己的人力资源管理体系了。然而，我们却并不这样认为。人力资源管理作为一门科学，在西方国家已经有几十年的发展历史，而在中国，无论是人力资源管理研究还是人力资源管理实践，都还处于发展的初期阶段。我们企业的很多人力资源管理者对于人力资源管理的理解都还不是很到位，尽管他们已经能够说出很多人力资源管理的概念、理论甚至工具和方法，但是在实际运用时，却由于对这些概念、理论、工具和方法的理解不深，结果导致无法达到西方很多企业的人力资源管理职能所能够达到的那种状态。所以，我们认为，在没有真正从根本上理解西方人力资源管理的理论起源、发展以及核心内涵之前，最好不要武断地说，西方的东西已经没有用了。

——董克用

策划编辑 于波  
责任编辑 王前  
封面设计 李亚莉  
版式设计 王坤杰

# 总序

自我和我的同事们于1993年在中国人民大学创办中国的第一个人力资源管理本科专业以来，已经过去了十几年，在这期间，无论是中国的人力资源管理教学与研究，还是中国的人力资源管理实践，都有了长足的发展。全国越来越多的高校开始开设人力资源管理方面的本科专业和研究生专业或方向，与此同时，与人力资源管理有关的各种译著、论著以及教科书可以说层出不穷。此外，中国企业对于人力资源在企业中的重要性以及人力资源管理对于企业竞争力的影响也有了越来越深刻的认识。可以说，中国已经开始进入一个真正重视人的价值的时代。

1999年，鉴于当时国内的人力资源管理教科书还比较匮乏，人力资源管理本身对于绝大多数中国人来说还是一个新生事物，甚至很多从事相关课程教学的学者也知之甚少，因此，在一批美国学者，特别是在美留学和工作的人力资源管理专业博士的帮助下，我们精心挑选了涉及人力资源管理各主要领域的比较成熟的教科书，作为一套译丛介绍到中国来。在几位译者的辛勤努力下，这套丛书终于自2001年开始在国内陆续面世，成为国内第一套比较完整的、成体系的、原汁原味的人力资源管理教科书。这套丛书对于从事人力资源管理学习、科研以及实践的中国读者系统地了解人力资源管理的概念、体系、框架以及理念、技术和工具等产生了很大的影响，获得了一致的好评，一再重印。

然而，在这套丛书出版四五年之后，国际和国内环境发生了诸多变化，像新经济、网络泡沫、“9·11”恐怖主义袭击以及中国加入WTO等重大事件，对于人力资源管理领域中的很多问题都产生了深远的影响，因此，此套丛书的原著大都重新改版，将这些新的内容和主题纳入新的版本之中。原著的新版本增加了人力资源管理领域中的一些新的理论、工具和方法，同时调整了原来的很多案例，从而使这些人力资源管理教科书一方面保持了理论、框架、体系等的连贯性，同时又使得原本就来自实践的人力资源管理理论和教学体系，得以保持一种鲜活的时代特色。

我们在本丛书的新版重译过程中，一方面，立足于吸收中国学术界最近这一些年在人力资源管理领域的许多新认识以及中国人力资源管理实践的新发展，对原版本中的个别译法进行全面的修正，另一方面，将丛书的新版本所要传达的理念、方法和工具等忠实地传达给广大中国读者。

很多人对我们花费如此巨大的力量做这种翻译工作感到不理解，他们认为，中国已经跨过了知识引进阶段，完全可以创建中国自己的人力资源管理体系了。然而，我们却并不这样认为。人力资源管理作为一门科学，在西方国家已经有几十年的发展历史，而在中国，无论是人力资源管理研究还是人力资源管理实践，都还处于发展的初期阶段。我们企业的很多人力资源管理者对于人

力资源管理的理解都不是很到位，尽管他们已经能够说出很多人力资源管理的概念、理论甚至工具和方法，但是在实际运用时，却由于对这些概念、理论、工具和方法的理解不深，结果导致无法达到西方很多企业的人力资源管理职能所能够达到的那种状态。所以，我们认为，在没有真正从根本上理解西方人力资源管理的理论起源、发展以及核心内涵之前，我们最好不要武断地说，西方的东西已经没有用了。就好比是一位没有任何武功基础的外国年轻人，仅仅看了两本少林寺的拳术图谱，跟着少林寺的和尚偷学了一招半式，便觉得自己可以创立美式或英式少林拳一样幼稚可笑。如果不进行反复的练习和长期的揣摩，没有扎实的基本功和一定程度的悟性，人们学到的任何武功都只能是花拳绣腿，中看不中用。同样道理，中国企业及其人力资源管理人員要想真正掌握人力资源管理的精髓，就必须继续加强自己的理论基础和综合修养，充分领悟人力资源管理的核心精神，从而在基本功扎实的基础上做到真正形变而神不变，只有这样，才能找到通过人力资源管理来帮助中国企业赢得竞争优势的机遇。在这一点上，我们非常欣赏深圳华为技术有限公司总裁任正非先生在引进西方管理系统和管理技术时所持的一种观点：要先僵化，再固化，最后再优化。也就是说，在没有真正学懂别人的管理系统和管理方法之前，先不要随意改动，否则把人家有用的东西变成没用的东西了，反过来你还骂人家的东西没有用。总之，我们认为，对待西方的管理理论、管理思想、管理工具以及技术等应当坚持这样一个基本态度：既不妄自菲薄，也不盲目追随，但首先要做到充分理解，只有这样才能做到取舍有道，真正实现洋为中用。

翻译工作无疑是艰苦的，但也是充满乐趣的，我们愿意为中国人力资源管理事业的发展贡献我们的心血和汗水，同时也衷心地希望广大读者能够从中汲取对自己有用的知识，培养专业化的技能，从而使本套丛书能够为广大读者个人的职业发展以及中国企业人力资源管理水平的提高产生应有的作用。

最后，感谢广大读者长期以来对本套丛书的热心支持和厚爱，我们有信心让这套丛书变成一套人力资源管理领域中的经典译丛。如果您有什么样的要求和意见，请随时与我们联系。

我的联系方式：

中国人民大学公共管理学院

北京市海淀区中关村大街59号

100872

电子信箱：dongkeyong@mparuc.edu.cn

**董克用**

**中国人民大学公共管理学院院长、教授、博士生导师**

**中国人民大学人力资源开发与管理中心主任**

# 译者序

是薪酬，还是“心愁”？许多企业正遭受薪酬问题的困扰。如何解决这些困扰？

如何运筹你手中的资金，是否建立科学的薪酬体系，怎样发挥薪酬的最佳激励效果，则是肩负重任的薪酬管理人员不断探索的目标与面临的巨大挑战。

薪酬管理是一种职能管理活动，它必须服从于组织战略管理的需要。战略薪酬的设计应有利于强化组织的竞争优势，有利于组织宗旨的实现。同时，战略薪酬的设计又受到宏观环境、行业环境和企业内部环境的多重影响。因此，战略薪酬必须与企业的战略态势相适应，必须与企业的经营战略类型具有高度的相容性。一般而言，企业的经营战略表现为低成本战略、差异化战略和专业化战略。不同的战略类型需要不同的薪酬制度与之相匹配。

目前，国内企业在制定薪酬策略和薪酬水平时，都采取参考行业内其他公司的水平，即 benchmarking 的做法，既没有与自己公司的战略目标结合起来，也没有一个长期可持续的薪酬。即使有，它们的随意性也非常大。

我第一次手捧本书时，首先被封面打动了：一个提着钱袋的人在迷宫中困惑，这个人可能是企业的人力资源经理，更有可能是企业管理层。他一定在困惑：如何运筹手中的资金建立科学的薪酬体系，怎样发挥薪酬的最佳激励？

随着对本书内容的继续深入阅读，对作者写作此书的初衷以及目的有了一个较为系统的理解，并产生了翻译此书的冲动，以便让国内更多研究人力资源薪酬体系的专家、学者、企业家们共同探讨、交流。

为了让本书尽快与国内读者见面，在多少个不眠之夜，满眼通红、挑灯不辍。整个过程是漫长而痛苦的，但同时也是对我心灵洗礼的一个过程。

本书将薪酬视为企业提升竞争优势的潜在手段，指出薪酬的制定应被提升到公司战略的高度，应根据公司的竞争战略以及内、外部环境的变化制定相应的薪酬策略。本书以战略薪酬为主导，以薪酬体系为核心，以实施流程为线索，深入探讨薪酬设计方案及科学的管理方法，将计划、工具与理念紧密联系起来，从评估、设计到应用，结构严谨、重点突出地介绍一个完整的科学体系。此外，通过一些具体案例，使读者能够掌握的每种工具与方法都具有普遍性、实用性、简便易行的特点。

相信本书能引起一些有志于研究战略薪酬的学者的共鸣，对企业的管理者有所启发，对在企业工作的员工有所帮助。

当然，在当今经济快速发展的中国，企业，包括政府机构，是推动国家发展进步的重要组成部分。制定符合中国国情的战略薪酬，无论是鼓舞人心还是激励士气，都将是符合科学发展观的要求。

在这里，我要感谢我的爱人童佳，她在我整个翻译的过程中给予我很大的

帮助——参与部分章节的翻译以及全书的校稿工作，同时在工作、生活、学习中给予我无微不至的关心和照顾。我还要感谢我的恩师安景文教授，他在我翻译过程中，给予我很多理论上的指导。

由于时间有限，加之才疏学浅，翻译失误在所难免，恳请广大读者不吝赐教。欢迎发送电子邮件至：[xiaoliu1974@sohu.com](mailto:xiaoliu1974@sohu.com)。

**刘小刚**

2005年9月18日



# 序 言

与公司结构和财务资源一样，对员工进行有效管理对公司在市场中取得成功同样起着非常重要的作用。支付员工薪酬是人力资源管理的重要内容：如果没有健全的薪酬体制，公司将不能吸引和留住最优秀的员工。

当公司的薪酬体制与战略目标一致时，薪酬体制能提升公司的竞争优势。同样，当薪酬体系的设计不够合理或者没有很好地实施时，它也能削弱公司的竞争优势。本书书名——《战略薪酬管理》——反映了员工作为战略薪酬计划的关键因素的重要性。

此书的目的是帮助人们完整地理解薪酬实践的艺术性及其在提升公司竞争优势方面所起的作用。要想成为一位有能力的薪酬专家，就需要对薪酬实践和薪酬专家制定、实施和评价薪酬体系的环境机制有深厚的理解。因此，我们要考察薪酬体系的背景、支付员工薪酬的标准、薪酬体系的设计、员工福利以及薪酬专家在本世纪将会面临的挑战。

## ■ 关于本书

---

本书包括 14 章，适合 10 周或 15 周课程的学期使用。全书分为 5 篇：

- 第 1 篇：制定战略薪酬的步骤；
- 第 2 篇：工资基础；
- 第 3 篇：设计薪酬体系；
- 第 4 篇：员工福利；
- 第 5 篇：当代战略薪酬的挑战。

进行 10 周课程计划的导师可以考虑每篇安排两周时间，而进行 15 周课程计划的导师则可以考虑每章安排一周时间。

每章都包含有本章概要、学习目标和讨论问题，此外，还有两篇特别报道。“提升美元”的特别报道举例说明了公司或雇主是如何从对薪酬的支出和薪酬体系的制定中取得远远超过预期的利益的；“硬币的投掷面”的特别报道则指出了一些薪酬问题中可能存在的矛盾，并讨论了设计良好的薪酬条例为什么达不到公司或员工的利益要求。每章中的最新报道旨在促进学生学习以及学生和导师之间的交流，这些最新报道是本书第 3 版中新增的。

本书适合各类学生使用，包括本科生和硕士研究生。此外，本书还适合所有不同专业的商学院学生使用。人力资源管理专业和其他专业（会计、金融、普通管理、国际管理、营销和组织行为）的学生同样也能从本书中获益。毕

竟，几乎每一位经理，不管处于哪一个职能领域都会涉及薪酬决策的制定。开始从事薪酬工作的人士或当前的薪酬专家都将发现本书是一本非常有用的参考书。

## 第3版的新增内容

第3版新增了一些令人兴奋的最新报道。

**执行薪酬** 各篇的简要介绍主要集中于薪酬实践的问题，通常引用的是薪酬咨询师或相关公司对薪酬的看法。每章末的文章对这些问题的处理进行了更加详细的描述。这些文章来自于适合刚开始从事薪酬工作的人士阅读的资料，如 *Workspan*（美国薪酬委员会的官方杂志）和《人力资源杂志》（人力资源管理协会的杂志）。

**薪酬在线** 这些文章出现在每章的问题讨论中。通过让学生登录互联网或利用学校图书馆的在线资源来参与薪酬问题的实时讨论。这些习题可以用作课堂讨论以及其他课程的要求。

每章包括两组习题（每组三个习题）。第一组是为学生设计的，让学生对“薪酬在线”进行研究以进行课堂讨论、撰写简短论文或参与学生之间的辩论；第二组是专门为人力资源专家和薪酬专家编写的，他们将了解到更多有关公司可能会面临的薪酬问题。

**硬币的投掷面** 该特别报道穿插在每一章中，是一些新的或者修正的内容，是根据大多数读者的要求从第1版中照搬过来的。

**薪酬新进展** 薪酬与大多数业务计划一样，会受到公司内外许多因素的影响。当然，在本书发行之后，计划还会发生变化。虽说本书摘录了一些来自于类似《纽约时报》这种主要刊物的最新文章——这种做法通常被课程导师和学生认为是可取的教学方法，但是随着世界的不断变化，重印的这些文章已经不再是当前所需要的了。增加这个特别报道的目的是想让学生去订阅《纽约时报》，把它作为本书的一个补充读物。这样课程导师和学生可以实时跟踪薪酬领域的最新变化，并得到“薪酬领域的新进展是什么”这一问题的相关资料。课程导师能利用这个特别报道来组织课堂讨论、小组撰写分析报告、个人论文或其他适合于学生学习的活动。

当然，所有的章节已经全部被修订过了。首先，每章中的统计数据资料在本版撰写期间是最新的。本版还包含了更多与公司有关的实例。第二，讨论了制定健全的薪酬体系的最新资料的来源。例如，第8章描述了由美国劳工统计局（U. S. Bureau of Labor Statistic）提供的最新薪酬调查方案。第三，“提升美元”的特别报道涵盖了最新的内容。这些内容虽是直接从第2版中照搬过来的，但更新了其中所涉及的时间数据，这对薪酬专家来说是至关重要的。最后，当然不仅仅这些，我还参考了一些使用过本书以前版本的学生和课程导师的建设性意见。因为，他们的意见是无价的。

## ■ 现有的教学辅导材料\*

---

教学辅导资料有助于导师和学生进一步了解并掌握本书的内容。戴维·W·奥克斯 (David W. Oakes) 博士为本书编写了教学辅导资料。

**教师的资料手册 (含试题资料)** 教师的资料手册包括学习目标、本章概要和问题讨论。此外还包括含有多选题和简要论述的测试题, 每章包括至少 25 道多选题以及大约 3 个简要论述题。试题资料包括多选题的答案以及简要论述题的建议答案, 它同样是 Windows 格式的。Prentice Hall 公司的客户测试版软件 “TestGen-EQ” 允许对问题进行处理和简单的测试准备。

**客户学习的网址** 学生和教师可以在客户网站中找到各种有用的资料。学生在网站 [www.prenhall.com/martocchio](http://www.prenhall.com/martocchio) 中会看到一个学习指南, 它包括学习要点、多选题样题以及引发思考的简短问题。戴维·W·奥克斯博士编写这个指南是为了帮助学生准备考试和测验。教师也能找到一些对授课有帮助的资料。

**PowerPoint 幻灯片演示稿** 每章还配有基于微软公司 PowerPoint 软件的演示稿, 这些演示稿可以从本书的客户网站上下载, 密码从培生教育出版集团或从教师的光盘资料中获得。

**教师的光盘资料** 教师的光盘资料包括教师资料手册 (含试题资料) 的电子版、PowerPoint 幻灯片演示稿以及 TestGen-EQ 测试版软件。试题部分允许教师进行修改和添加或删除题库的问题, 增加和创建新图表, 分析测试结果, 以及创建一个学生测试结果数据库。这个新软件性能更加灵活, 更加容易使用。它为测试数据库的建立以及前台的显示提供了许多选项, 并具有查询和分类功能。

---

\* 现有的教学辅导材料中, 教师的资料手册 (含试题资料)、PowerPoint 幻灯片演示稿以及教师的光盘资料中国人民大学出版社尚未购买其版权。——编者注

# 目录

<b>I 篇 制定战略薪酬的步骤</b> .....	(1)
<b>1 章 战略薪酬——人力资源系统的组成部分</b> .....	(3)
本章概要 .....	(4)
学习目标 .....	(4)
研究并界定薪酬的范围 .....	(5)
有关薪酬的历史观点：通往战略薪酬的道路 .....	(12)
战略决策与战术决策 .....	(13)
薪酬专家的目标 .....	(17)
薪酬体系中的各利益主体 .....	(27)
小结 .....	(28)
问题讨论 .....	(29)
习题 .....	(29)
<b>2 章 执行战略薪酬——战略分析和环境因素</b> .....	(35)
本章概要 .....	(36)
学习目标 .....	(36)
战略分析 .....	(36)
影响公司竞争战略和薪酬条例的因素 .....	(47)
小结 .....	(57)
问题讨论 .....	(57)
习题 .....	(58)
<b>3 章 影响薪酬条例的环境因素</b> .....	(65)
本章概要 .....	(66)
学习目标 .....	(66)
薪酬和社会公益 .....	(67)
影响薪酬策略的雇佣法 .....	(68)
联邦政府作为雇主，成为影响薪酬的环境因素 .....	(84)
工会的影响 .....	(85)
市场的影响 .....	(87)
小结 .....	(88)
问题讨论 .....	(88)



习题 .....	(88)
----------	------

## II 篇 工资基础 ..... (95)

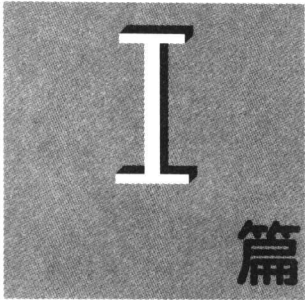
<b>4 章 薪酬的传统基础：资历和业绩 .....</b>	<b>(97)</b>
本章概要 .....	(98)
学习目标 .....	(98)
资历工资和寿命工资 .....	(99)
绩效工资 .....	(107)
绩效评估 .....	(110)
延伸绩效工资链 .....	(119)
绩效工资计划的可能限制 .....	(121)
将绩效工资与竞争战略联系起来 .....	(125)
小结 .....	(125)
问题讨论 .....	(125)
习题 .....	(126)
<b>5 章 激励工资 .....</b>	<b>(135)</b>
本章概要 .....	(136)
学习目标 .....	(136)
探究激励工资 .....	(137)
对比激励工资与传统工资 .....	(138)
个人激励计划 .....	(140)
集体激励 .....	(143)
全公司激励 .....	(153)
设计激励工资计划 .....	(156)
将激励工资与竞争战略联系起来 .....	(158)
小结 .....	(159)
问题讨论 .....	(160)
习题 .....	(160)
<b>6 章 以人为中心的工资 .....</b>	<b>(169)</b>
本章概要 .....	(170)
学习目标 .....	(170)
能力工资、知识工资和技能工资的定义 .....	(171)
知识工资计划的使用 .....	(173)
采用知识工资计划的原因 .....	(174)
知识工资计划的种类 .....	(176)
比较以人为中心的工资与基于工作的工资 .....	(180)

知识工资计划的优点 .....	(182)
知识工资计划的缺点 .....	(184)
将知识工资计划与竞争战略结合起来 .....	(184)
小结 .....	(185)
问题讨论 .....	(186)
习题 .....	(186)
<b>Ⅲ篇 设计薪酬体系 .....</b>	<b>(195)</b>
<b>7章 建立内部一致性薪酬体系 .....</b>	<b>(197)</b>
本章概要 .....	(198)
学习目标 .....	(198)
内部一致性 .....	(198)
工作分析 .....	(201)
工作评估 .....	(218)
工作评估方法 .....	(220)
内部一致性薪酬体系和竞争战略 .....	(227)
小结 .....	(227)
问题讨论 .....	(228)
习题 .....	(228)
<b>8章 建立具有市场竞争力的薪酬体系 .....</b>	<b>(235)</b>
本章概要 .....	(236)
学习目标 .....	(236)
具有市场竞争力的薪酬体系：基本的组建模块 .....	(236)
薪酬调查 .....	(237)
综合内部工作结构与外部市场工资水平 .....	(254)
薪酬政策与战略授权 .....	(256)
小结 .....	(257)
问题讨论 .....	(257)
习题 .....	(257)
<b>9章 建立识别个人贡献的工资结构 .....</b>	<b>(270)</b>
本章概要 .....	(271)
学习目标 .....	(271)
建立工资结构 .....	(272)
设计绩效工资体系 .....	(280)
制定销售人员激励薪酬计划 .....	(285)
制定知识工资计划 .....	(291)

工资结构的种类 .....	(296)
小结 .....	(299)
问题讨论 .....	(299)
习题 .....	(299)
<b>IV篇 员工福利</b> .....	<b>(309)</b>
<b>10章 法定福利</b> .....	<b>(311)</b>
本章概要 .....	(312)
学习目标 .....	(312)
法定福利概述 .....	(312)
法定福利的组成 .....	(313)
法定福利的战略薪酬含义 .....	(325)
小结 .....	(326)
问题讨论 .....	(326)
习题 .....	(326)
<b>11章 可自由支配的福利</b> .....	<b>(334)</b>
本章概要 .....	(335)
学习目标 .....	(335)
可自由支配的福利概述 .....	(336)
可自由支配的福利的组成部分 .....	(338)
影响可自由支配的边缘薪酬的法律 .....	(353)
工会与边缘薪酬 .....	(356)
设计和制定福利计划 .....	(357)
可自由支配的福利的战略薪酬含义 .....	(366)
小结 .....	(367)
问题讨论 .....	(367)
习题 .....	(368)
<b>V篇 当代战略薪酬的挑战</b> .....	<b>(375)</b>
<b>12章 国际薪酬</b> .....	<b>(377)</b>
本章概要 .....	(378)
学习目标 .....	(378)
竞争战略以及国际运营如何适应这些战略 .....	(379)
初步考虑 .....	(381)
国际薪酬计划的组成部分 .....	(382)
美国驻外人员基本工资的制定 .....	(383)

美国驻外人员的激励薪酬 .....	(385)
建立美国驻外人员的边缘薪酬 .....	(391)
美国驻外人员薪酬计划的资产负债表法 .....	(394)
回国后的薪酬问题 .....	(399)
东道国人员和第三国派遣人员的薪酬问题 .....	(400)
小结 .....	(401)
问题讨论 .....	(401)
习题 .....	(402)
<b>13章 补偿执行人员 .....</b>	<b>(414)</b>
本章概要 .....	(415)
学习目标 .....	(415)
比较执行人员与非执行人员的工资 .....	(416)
执行人员薪酬的原理：竞争战略的含义 .....	(416)
定义执行人员的地位 .....	(416)
执行人员薪酬计划 .....	(418)
执行人员薪酬制定的原理与过程 .....	(425)
执行人员薪酬的披露规则 .....	(430)
执行人员的薪酬：美国执行人员的薪酬过高吗？ .....	(433)
小结 .....	(438)
问题讨论 .....	(438)
习题 .....	(439)
<b>14章 补偿弹性劳动力：非正式员工和弹性工作时间 .....</b>	<b>(450)</b>
本章概要 .....	(451)
学习目标 .....	(451)
非正式员工 .....	(452)
非正式员工的核心薪酬与边缘薪酬 .....	(459)
弹性工作时间：弹性上班制、压缩工作周和远程办公 .....	(464)
弹性员工的核心薪酬和边缘薪酬 .....	(466)
工会对非正式员工和弹性工作时间的反应 .....	(468)
使用非正式员工和弹性工作时间的战略问题及战略选择 .....	(468)
小结 .....	(469)
问题讨论 .....	(470)
习题 .....	(470)
<b>术语表 .....</b>	<b>(480)</b>





# 制定战略薪酬的步骤

- 战略薪酬——人力资源系统的组成部分
- 执行战略薪酬——战略分析和环境因素
- 影响薪酬条例的环境因素

