

高级人力资源管理师复习第六章第一节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E9_AB_98_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54754.htm 第六章 薪酬福利管理

第一节 薪酬管理概述 1、薪酬系统的概念：包括外部回报（直接薪酬、间接薪酬）和内部回报。直接薪酬包括：基本薪酬、激励薪酬（绩效工资、红利、利润分成等）；间接薪酬包括：保险、非工作日工资、服务和额外津贴等；内部回报包括：参与决策、更大的工作自由、更多的责任、个人成长机会、活动多样化等。 2、薪酬理论 1) 市场条件下的工资确定理论 边际生产力理论：根据劳动边际生产力递减工资理论，工资取决于劳动的边际生产力。均衡价格工资理论：从劳动的供给看，工资取决于两个因素：一是劳动者及家属的生活费用以及接受培训和教育的费用；二是劳动的负效用。集体谈判工资理论：虽然从表面上看，工资水平取决于双方力量抗衡的结果，而实际上，那些经济因素才是最终决定工资的因素。人力资本理论：通过人力资本投资形成，包括有形支出、无形支出和心理损失。工资效益理论：工资效益指工资投入所产生的直接经济效益。 3) 激励理论 需要层次论：马斯洛的需要层次理论：生理需要、安全需要、社交需要、自尊需要、自我实现需要。只有未被满足的需要才能产生行为的重要激励源泉；当员工的低层次需要得到满足后才会追求高层次的需要。双因素理论：赫兹伯格的保健因子和激励因子论。需要类别理论：麦克莱兰和亚特金森的需要分类法将需要分为成就需要、权力需要和亲和需要。期望理论：维克多弗罗姆认为 $\text{动机} = \text{效价} \times \text{期望} \times \text{工具}$ 。 4) 分享理论 它

弱化了薪酬与个人绩效的关系，使员工报酬的多少与企业利润直接相关。1964年由美国麻省理工大学马丁魏茨曼教授提出。我国从1981年试行的除本分成制，自1985年以来普遍推广的承包制和工效挂钩，实际上就是一种利润分享的形式。之后，在1988年深圳蛇口式业区推广的剩余收益制，1994年新乡市试行的工资加劳动分红制度都是利润分享的体现形式。无保障工资的纯利润分享；有保障工资的纯利润分享；按利润的一定比重分享；年终或年中一次性分红。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com