




中国劳动关系学院精品系列教材

薪酬制度 与薪酬管理

黄任民 张燕 主编

 中国劳动社会保障出版社

中国劳动关系学院精品系列教材

薪酬制度与薪酬管理

黄任民 张燕 主 编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

薪酬制度与薪酬管理/黄任民, 张燕主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2006

中国劳动关系学院精品系列教材

ISBN 7-5045-5540-1

I. 薪… II. ①黄… ②张… 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 019183 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京人卫印刷厂印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 18.5 印张 341 千字

2006 年 8 月第 1 版 2006 年 8 月第 1 次印刷

定价: 25.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

中国劳动关系学院精品系列教材编委会

主任 孙宝树

副主任 颜 辉 李德齐 冯同庆 沈琴琴
杨汉平

秘书长 黄河涛

成 员 (以姓氏笔画为序)

乔 健 刘玉芳 孙德强 纪 元

李 双 李华东 吴亚平 余云霞

张方伟 郑 桥 孟燕华 姜 颖

黄任民 曹延平 崔生祥 彭恒军

联络员 邓 海 刘志宏

内 容 提 要

本书从研究我国个人收入分配制度出发，将薪酬管理放置在宏观经济制度中，通过对按劳分配理论在我国实践中的分析，探讨薪酬制度的历史和现状，进而分析微观领域的薪酬管理。

本书在分析市场经济条件下劳动者与收入分配的关系的基础上，从历史的角度介绍和分析了我国工资制度，阐述了我国进行工资体制改革的必要性，重点分析我国现阶段建立适应现代企业薪酬制度的最终目标和方法，并运用经济学基本理论分析企业薪酬的确定，研究劳动力市场规律对薪酬的影响。在介绍和分析企业薪酬管理的基本理论和方法的过程中，专题研究了工会的作用，使本书的薪酬理论研究具有一定特色。特别是“工资集体协商”一章，既研究工资集体协商的相关理论基础，又针对我国企业实践，分析了如何成功开展工资集体协商。

为突出企业薪酬管理的政策性和实践性，本书全面介绍了我国薪酬支付的主要形式，系统分析了企业薪酬管理基础工作，薪酬统计、劳动定额和劳动定员的确定、员工福利、我国政府对工资的宏观调控等。

要重视和加强对劳动关系问题的研究

——中国劳动关系学院精品系列教材总序

中华全国总工会副主席、书记处书记 孙宝树

劳动是人类最基本的实践活动，劳动关系是工业化时代一种最基本的社会关系，是衡量社会是否和谐的重要标准。在企业转制、体制转轨、社会转型的形势下，我国既面临“黄金发展期”，又处于“矛盾凸显期”，劳动关系问题日益突出。它不仅涉及数以亿计劳动者权益的实现，还涉及科学发展观的落实与社会主义和谐社会的构建，既是一个经济问题，也是一个社会政治问题。加大对劳动关系问题的研究力度，不仅具有较高的学术价值，也具有较强的现实意义。

我们党和政府历来高度重视职工权益的实现与劳动关系的稳定。党的十六届三中全会提出要树立科学发展观，十六届四中全会把提高构建社会主义和谐社会的能力作为党的执政能力的重要组成部分，把和谐社会建设放到与经济建设、政治建设、文化建设并列的突出位置，十六届五中全会提出以科学发展观统领经济社会发展全局，突出以人为本、注重社会公平，坚持把推动经济发展、改善人民生活作为中心任务，强调要着力解决人民群众最关心、最直接、最现实的利益问题，加强和谐社会建设。所有这些，都充分说明我们党在发展理念与指导思想上，对于人的问题、对于劳动关系问题的高度重视。这也是我国劳动关系总体上健康协调、职工合法权益进一步实现和保障、改革和建设各项事业顺利推进的根本原因之所在。

建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的中国特色社会主义新型劳动关系，是工会推动构建社会主义和谐社会的重要切入点，也是坚持走中国特色社会主义工会发展道路、贯彻“组织起来、切实维权”工会工作方针的必然要求。我们要站在关系党和国家工作大局与工会工作全局的高度，重视加强对劳动关系问题的研

究，坚持以科学理论为指导，坚持从国情、会情出发，坚持理论联系实际，坚持继承和创新的统一，把劳动关系问题的研究不断引向深入。要正确认识我国社会主义劳动关系的性质和基本特征，深刻分析不同性质、不同历史时期劳动关系的区别，准确把握劳动关系研究的方向、目标与重点。要深入研究和正确处理生产者和经营者的关系、劳动者和建设者的关系以及劳动者内部不同群体间的关系，围绕劳动关系的建立、运行、监督、调处等方面，探索建立和谐稳定劳动关系的实现条件，促进劳动就业、收入分配、社会保障、安全生产等涉及职工切身利益问题的解决，推动和谐劳动关系、和谐企业、和谐社会的构建，使劳动关系各方各尽其能、各得其所、和谐相处、共谋发展，为构建社会主义和谐社会做出应有的贡献。

中国劳动关系学院作为中华全国总工会直属普通本科高校，既承担着学历教育、工会干部培训和职业技能培训的任务，也承担着加强工会理论研究的任务。作为全国最早批准劳动关系本科专业招生的高校，全面加强劳动关系学科建设是中国劳动关系学院的一项重要任务。学院拥有一大批素质较全面、科研能力较强的专家学者和中青年骨干教师，在劳动关系、劳动法律、工会理论等领域的研究取得了可喜的成果。这套精品系列教材的编写、出版，既是加强劳动关系学科教材建设的重要举措，也是对学院劳动关系研究成果的一次集中检阅。当然，由于劳动关系仍然处于深刻变化的过程之中，也由于这一学科的开创性，本丛书可能在一些方面还不够成熟，还有待于理论的进一步挖掘与实践的进一步推进。希望它的出版，对于提高劳动关系学科的教学水平，深化劳动关系研究，推动工会工作和劳动关系人才培养，起到积极的促进作用，也希望更多的专家学者高度关注和重视研究劳动关系问题，共同推动中国特色社会主义新型劳动关系理论与实践的进一步发展。

前 言

薪酬以及与之相关的收入分配问题在国民经济生活中占有重要地位，它既是劳动者获得个人收入的重要来源，又是企业成本价格的主要组成部分。在生产发展和社会财富增长的基础上，制定合理的薪酬分配制度，协调各类劳动者的薪酬关系，对于调动劳动者的生产积极性，提高企业经济效益，不断满足职工群众日益增长的物质文化需要，是事关重要的。

随着社会主义市场经济体制的建立，我国的收入分配制度正在发生巨大变化。在理论方面，确立了以按劳分配为主体、多种分配方式并存的基本分配制度；在实践方面，企业拥有了越来越多的收入分配自主权。理论和实践的发展，需要更多从事薪酬理论研究和管理的专业人才。特别是薪酬问题关系到职工群众的切身利益，也是工会工作的一个重要组成部分。面对日益多元、复杂的劳动关系，工会大量日常维护工作主要集中在涉及广大职工最直接、最切身的劳动、工资、社会保险等具体问题上，其中，工资是最为敏感、最容易引起争议的内容。为此，在参考国内外相关著作和教材的基础上，我们编写出这本具有工会特色的薪酬管理教科书，力求使本书具有以下特点：

第一，系统性。本书从论述薪酬在国民收入分配中的地位出发，全面系统地阐述薪酬制度与薪酬管理的基本原理，详细论证了薪酬确定的基础理论，深入探讨了薪酬确定的具体方法。在此基础上，进一步分析影响薪酬水平和造成薪酬差别的各类因素，以及薪酬支付形式和国家对个人收入分配的宏观调控。

第二，实用性。我们在写作过程中，努力避免空洞的、教条式的理论描述，突出教材在实际操作方面的内容。从薪酬确定的分析开始，在阐明基本理论的基础上，更多地介绍了薪酬确定的依据和方法。为了增强对薪酬管理实际工作的指导，我们特别增加了薪酬管理的基础工作和薪酬方案设计等内容，专门介绍企业薪酬管理过程中的基本方法和技术规范。

第三，创新性。已有的各种薪酬管理的著作，大都是站在企业管理的角度

进行分析，使其成为人力资源管理理论的一个重要组成部分。虽然在编写的过程中，主要也是以管理学的方法进行研究，但是我们力求从劳动者的角度看待薪酬制度与薪酬管理，不但在书中的很多章节论述到劳动者与工会在薪酬确定、薪酬差距的形成和薪酬支付方面的作用，还特别编写了“工资集体协商”一章，专题介绍工会工资工作。

由于薪酬管理在我国人力资源管理实践中还是一个处于探索之中的领域，而工会在市场经济条件下如何发挥作用，如何通过参与企业薪酬管理建立和谐的劳动关系，以及工会如何进行自身的改革以适应社会经济的发展，诸如此类的问题的研究，目前还处于起步阶段，加之我们对薪酬问题和工会工作理论的研究尚不充分，书中不可避免地会有一些错误。恳请广大读者予以批评指正。

编 者

2006年2月1日于中国劳动关系学院

目 录

第一章	绪论 (1)	
	一、我国企业职工收入分配关系的变化	2
	二、企业职工收入分配的合理调整	5
	三、薪酬制度与薪酬管理的研究任务和研究方法	9
第二章	薪酬与个人收入分配 (13)	
	第一节 薪酬在国民收入分配中的地位	14
	一、薪酬所涉及的范围	14
	二、收入与薪酬	16
	第二节 有中国特色的个人收入分配体制	18
	一、劳动力是生产要素中不可分割的部分	18
	二、劳动力作为生产要素之一的首要问题是补偿	19
	第三节 薪酬制度中的效率与公平	20
	一、坚持效率优先,推进经济发展	20
	二、注重公平,维护社会稳定	21
	本章小结	23
	复习思考题	24
	案例讨论	24
第三章	薪酬及薪酬制度 (25)	
	第一节 薪酬的构成和职能	26
	一、直接的物质酬劳	26
	二、间接的物质酬劳和心理上的满足	28
	三、薪酬的职能	29

第二节 我国工资制度改革	32
一、我国传统工资制度的形成过程	32
二、我国工资制度的改革过程	35
第三节 薪酬制度建设	43
一、企业薪酬制度制定的原则	43
二、企业薪酬制度的类型及其基本内容	44
三、企业薪酬制度的设计	49
本章小结	52
复习思考题	52
案例讨论	53

第四章

薪酬的确定 (55)

第一节 影响薪酬确定的因素——劳动者竞争与企业竞争	57
一、影响薪酬确定的内在因素——劳动者之间的竞争	57
二、影响薪酬确定的外在因素——企业状况、市场对工资的影响	58
第二节 薪酬确定的依据——劳动者、市场及工会在薪酬确定中的作用	60
一、薪酬确定的基础依据——劳动力再生产费用	60
二、薪酬确定的市场依据——劳动力市场供求关系	61
三、薪酬确定的技术性依据——劳动者、工会与企业的角力	63
四、薪酬调整的依据——工会提出薪酬调整要求的依据	65
第三节 薪酬确定的方法	68
一、岗位劳动评价简介	68
二、两种最基本的岗位劳动评价方法	69
本章小结	72
复习思考题	72
案例讨论	72

第五章

薪酬水平 (75)

第一节 薪酬水平及外部竞争性	77
一、薪酬的外部竞争性	77
二、如何提高薪酬的外部竞争性	78
第二节 影响薪酬水平的主要因素	84
一、影响薪酬水平的宏观因素——国家宏观分配关系	84
二、影响薪酬水平的微观因素——企业管理与工会活动	87
第三节 薪酬调查与薪酬水平的比较	91
一、薪酬调查	92
二、薪酬满意度调查	95
三、薪酬水平的比较	96
本章小结	99
复习思考题	100
案例讨论	100

第六章

薪酬差距及合理调整 (103)

第一节 薪酬差距及影响因素	104
一、劳动差别——影响薪酬关系的基础因素	105
二、职业的社会需求——影响薪酬关系的市场因素	107
三、企业经营状况	108
第二节 岗位评价与薪酬等级	108
一、岗位分析与评价	109
二、薪酬等级的确定	114
第三节 工作分析与薪酬结构	117
一、工作分析	117
二、薪酬结构	122
第四节 合理的薪酬差距	126
一、脑力劳动者与体力劳动者的薪酬差距	127
二、工人内部和职员内部的薪酬差距	128

	三、部门之间、产业之间和产业内部企业之间的薪酬差距	129
	本章小结	130
	复习思考题	130
	案例讨论	130
第七章	薪酬支付形式 (133)	
	第一节 工资支付形式	134
	一、计时工资	134
	二、计件工资	138
	第二节 奖金、津贴和特殊情况下的工资	144
	一、奖金制度	144
	二、津贴制度	148
	三、特殊情况下的工资	152
	第三节 企业特殊人员薪酬制度	153
	一、企业管理人员薪酬设计的依据	153
	二、企业主管人员薪酬设计与支付	154
	三、销售人员的薪酬管理	157
	本章小结	158
	复习思考题	159
	案例讨论	159
第八章	员工福利管理 (161)	
	第一节 员工福利概论	162
	一、员工福利的定义	162
	二、员工福利的产生	163
	三、员工福利产生与发展的特点	165
	四、福利在薪酬系统中的作用	167
	第二节 员工法定福利	169

005	一、养老保险	170
005	二、医疗保险	173
009	三、失业保险	174
009	四、工伤保险	175
009	五、生育保险	175
010	第三节 企业补充福利	176
010	一、企业补充保险	176
010	二、企业集体福利	178
010	本章小结	179
010	复习思考题	179
010	案例讨论	180

第九章 企业薪酬管理基础工作 (181)

015	第一节 薪酬统计与分析	182
015	一、薪酬总额统计	182
015	二、薪酬效益统计和奖金利用统计	184
015	第二节 劳动定员和劳动定额	186
015	一、劳动定员的概念和范围	186
015	二、劳动定额的概念和形式	187
015	三、劳动定额与劳动定员的作用	189
015	四、劳动定额、定员管理的发展趋势	190
015	第三节 职工的升级与考核	192
015	一、职工考核的功能	192
015	二、职工考核的原则	192
015	三、职工考核的职责、角色与权限	193
015	四、考核结果的运用	193
015	五、考核方式及考核原则	194
015	六、进行考核时的心理干扰及防范	196
015	第四节 企业人工成本核算	197
015	一、人工成本的概念和结构	198

	二、人工成本分析指标	200
	三、人工成本的最高限度与适度水平	202
	第五节 薪酬福利计算	205
	一、直接薪酬的计算	205
	二、间接薪酬(福利)的计算	207
	本章小结	210
	复习思考题	210
	案例讨论 1	210
	案例讨论 2	211
第十章 企业薪酬方案的设计 (213)		
	第一节 企业薪酬方案设计的目的	214
	一、什么是企业薪酬方案的设计	214
	二、企业薪酬方案设计的重要性	214
	第二节 企业薪酬方案设计的内容	216
	一、薪酬管理的目标	216
	二、薪酬方案设计的原则	217
	三、薪酬支付形式和薪酬分配标准	218
	四、实施办法和实施细则	218
	第三节 薪酬管理基本信息	219
	一、企业薪酬方案设计必须与宏观经济相适应	219
	二、薪酬方案设计还必须同企业微观经济状况相适应	220
	第四节 企业薪酬方案设计的程序	221
	一、制定明确的目标	221
	二、充分的基础工作	221
	三、研究薪酬分配办法	222
	四、规范的书面方案	222
	本章小结	223
	复习思考题	223

第十一章	工资集体协商 (225)	
	第一节 工资集体谈判理论	226
	一、工资集体谈判理论模型	227
	二、工资集体谈判的历史	229
	三、我国工资集体协商和集体合同的产生和发展	233
	第二节 工资集体协商前的准备	235
	一、对宏观经济形势的分析	235
	二、对企业经济状况的分析	238
	第三节 工资集体协商的技术性问题	242
	一、协商主体的确认	242
	二、工资集体协商的提出	243
	三、建立工资集体协商机制	244
	四、确定工资集体协商题目	244
	五、协商和签约	246
	本章小结	246
	复习思考题	247
	案例讨论	247
第十二章	工资宏观调控 (249)	
	第一节 改革开放以来形成的工资宏观调控措施	250
	一、改革初期的工资宏观调控	250
	二、工资总额与经济效益挂钩	252
	三、工资宏观调控手段的继续完善	254
	第二节 我国现行工资宏观调控手段	255
	一、最低工资保障制度	255
	二、工资指导线	259
	三、劳动力市场工资指导价位	260
	四、人工成本预警预报制度	261
	第三节 我国工资宏观调控的深化	262

	一、树立全新的企业工资分配理念	262
	二、深化我国工资宏观调控体制的措施	264
	第四节 工会与薪酬管理	266
	一、工会薪酬工作的定位	267
	二、工会薪酬工作的主要内容	269
	本章小结	273
	复习思考题	273
	案例讨论 1	274
	案例讨论 2	274
	参考文献	279
	后记	279
	第二十章 工资宏观调控	280
	第一节 改革开放以来我国工资宏观调控	280
	一、我国工资宏观调控的历程	280
	二、我国工资宏观调控的成就	284
	三、我国工资宏观调控的经验	285
	第二节 我国工资宏观调控的展望	285
	一、我国工资宏观调控的形势	285
	二、我国工资宏观调控的对策	286
	三、我国工资宏观调控的展望	287
	第三节 我国工资宏观调控的展望	287