

薪酬公平、劳资正义 与和谐企业建设研究

XINCHOU GONGPING LAOZI ZHENGYI YU HEXIE QIYE JIANSHE YANJIU

赵志泉 黄 乾 主 编 杨 云 副主编



人 民 大 学 出 版 社

薪酬公平、劳资正义 与和谐企业建设研究

XINCHOU GONGPING LAOZI ZHENGYI YU HEXIE QIYE JIANSHE YANJIU

赵志泉 黄 乾 主 编 杨 云 副主编



人 民 大 学 出 版 社

责任编辑:王世勇

图书在版编目(CIP)数据

薪酬公平、劳资正义与和谐企业建设研究/赵志泉,黄乾 主编.

—北京:人民出版社,2014.6

ISBN 978-7-01-013531-1

I. ①薪… II. ①赵…②黄… III. ①企业管理-工资管理-研究
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 097554 号

薪酬公平、劳资正义与和谐企业建设研究

XINCHOU GONGPING LAOZI ZHENGYI YU HEXIE QIYE JIANSHE YANJIU

赵志泉 黄乾 主编 杨云 副主编

人民出版社 出版发行
(100706 北京市东城区隆福寺街 99 号)

北京瑞古冠中印刷厂印刷 新华书店经销

2014 年 6 月第 1 版 2014 年 6 月北京第 1 次印刷

开本:710 毫米×1000 毫米 1/16 印张:21.5

字数:340 千字 印数:0,001-2,000 册

ISBN 978-7-01-013531-1 定价:54.00 元

邮购地址 100706 北京市东城区隆福寺街 99 号

人民东方图书销售中心 电话 (010)65250042 65289539

版权所有·侵权必究

凡购买本社图书,如有印制质量问题,我社负责调换。

服务电话:(010)65250042

序

“刘易斯拐点”由诺贝尔经济学奖获得者、经济学家阿瑟·刘易斯(W.Arthur Lewis)提出。根据刘易斯的“二元经济”发展模式,现代经济发展过程是工业部门相对传统农业部门的扩张过程,该扩张过程将持续把沉积在传统农业部门中的剩余劳动力全部转移干净,直至出现一个城乡一体化的劳动力市场时为止。根据刘易斯“二元经济”发展模式,经济发展可以分为两个阶段:一是劳动力无限供给阶段,该阶段劳动力过剩,工资取决于维持生活所需的生活资料的价值;二是劳动力短缺阶段,该阶段传统农业部门中的剩余劳动力被现代工业部门吸收完毕,工资取决于劳动的边际生产力。经济学家通常将第一阶段与第二阶段的交点称为“刘易斯转折点”。

国内学者对我国剩余劳动力供给是否已经到达“刘易斯拐点”存在不同认识。蔡昉等人(2005)、吴要武(2007)认为,我国农业剩余劳动力供给已经到达“刘易斯拐点”,农业剩余劳动力已经从无限供给转向有限供给。樊纲、周天勇、钱文荣等学者则认为,“民工荒”只是劳动力供给的短期性、结构性短缺,农业剩余劳动力供给尚未到达“刘易斯拐点”。只有到2020年以后,才有可能出现“刘易斯拐点”。专业经济研究机构也持不同观点。根据《中国证券报》2011年2月整理的资料,中信建投分析师认为,综合人口结构、劳动力转移、劳动力供需、收入变动、工资调整等种种证据,我们不得不接受这样一个事实——中国已于2006—2010年的某个时刻,悄然越过了刘易斯第一拐点;申银万国分析师则认为,用工荒的出现并不能简单地等同于刘易斯拐点已现,按照现有的统计数据,刘易斯拐点尚没有到来,最多处于或者接近第一拐点,即由无限供给转向有限剩余。

理论界的争议源于对“民工荒”、“返乡潮”、“技工荒”等社会现象的审视。特别是2008年以来,随着国家大规模经济刺激计划的实施,就业问题、工

资问题和劳资问题变得更加突出,国内各省市最低工资标准不断上涨,企业用工成本持续攀升。根据博思艾伦咨询公司和美国上海商会2008年发布的“中国制造竞争力”联合调查,20%受调查的跨国企业正打算撤离中国,迁往人力资本成本更具有优势的印度、越南、缅甸等地。显然,即使中国经济尚未越过刘易斯拐点,但劳动力无限供给的状况已经发生改变,特别是2011年,中国城镇化水平超过51%,城镇人口首度超农村人口,中国从数千年的农村社会开始转向城市社会。这意味着传统的生活方式、生产方式、消费行为、国民权利意识等势必将发生深刻变化。其中,该变化在劳资关系和劳资问题上表现得更为深刻。

劳资关系是指劳动者与用人单位在实现劳动过程中建立的社会经济关系。市场经济条件下,劳资关系与劳动者的劳动权、生存权、自由权与个人尊严等息息相关,是市场经济中最重要的经济关系。西方劳资关系的发展历经数百年,已经形成较为成熟的四种劳资关系模式,即斗争模式、多元放任模式、协约自治模式、统合模式。

我国目前处于社会转型期、经济转型期、政治转型期阶段。转型期内,由于现有劳权制度设计的缺陷,使劳工平等博弈权严重缺失,劳资困局深化。根据人力资源和社会保障部和最高人民法院统计,2005年,各地劳动争议仲裁机构受理劳动争议案件31.4万件,2008年,受理案件达到69万件;而各级法院2008年受理的劳动争议案件达28万余件,同比上升93.93%。2011年全国各级劳动人事争议调解组织和仲裁机构共受理劳动人事争议案件攀升至131.5万件。特别需要关注的是,群体性劳资事件开始在我国呈现出高发态势。所谓群体性劳资事件,宋宝安等(2010))认为,群体性事件是由社会矛盾引发,由特定和不特定的某些具有共同利益的耦合群体,以一定的目的为基础,带有明显的利益诉求性质的体制外活动,是以合法的或非法的规模性聚集的形式,表达利益诉求和政策主张,对社会秩序和稳定造成一定影响的事件。

劳资问题和群体性劳资事件的核心问题是收入分配问题和薪酬问题。市场经济条件下,劳动力成为生产要素的重要形式,其价格水平,即劳动者的报酬与工资水平既体现着国家和企业对劳动者人力资源的价值判断,也关乎企业成本控制、员工激励和绩效改善,更关乎劳动者的工作态度、生活水平、消费能力和个人尊严。早期的政策制定者普遍认为,薪酬政策属公司自治事务,应

通过市场机制实现包括企业高管在内的人力资源价格。因此,企业的薪酬水平应主要由人力资源市场供求机制决定。然而,受资本稀缺、技术稀缺等因素影响,我国劳动者在初次分配比例长期过低,垄断企业管理者则坐享垄断红利和畸形高薪。垄断有自然垄断、竞争垄断、行政垄断、牌照垄断之分,然而,不管何种形式的垄断,垄断企业薪酬问题都是一个既复杂又敏感的难题。2008年至今,改革国有垄断企业薪酬形成机制的呼声不断高涨。某种意义上而言,薪酬公平已经成为当前中国构建和谐社会的 key 问题。

诺贝尔经济学奖获得者诺思发现,经济增长对一个国家意味着内部的不稳定,经济增长速度愈快,国家内部不稳定性就愈大;托克·维尔也注意到,社会大动荡往往不是发生在经济长期停滞的地方,而是发生在经历了经济增长的地方。中国经济已经经历了三十多年的高速增长,并在增长中积累了大量社会矛盾。基于此,2005 年国家提出和谐社会建设方略,其核心内容为“民主法治、公平正义、诚信友爱、充满活力、安定有序、人与自然和谐相处”。这里的“公平正义”包括薪酬公平和劳资正义。尽管“刘易斯转折点”是否已经出现尚存理论分歧,但薪酬公平、劳资和谐、共同企业心理契约无论是对于内向型企业,还是从事跨国经营的中国企业,都至关重要,不可等闲视之。

本书主要章节源于赵志泉教授和黄乾教授指导的硕士学位论文,即“金融高管薪酬决定因素研究”(杨俊乐,2010)、“国有 A 股上市公司高管薪酬与公司绩效相关性研究”(白晓花,2013)、“和谐管理视角下的劳资关系调整机制研究”(王洪亮,2012)、“基于企业文化与人力资源管理融合的学习型组织的构建”(侯昭华,2008)、“中国企业在西方国家跨国并购中的文化整合研究”(郝小平,2009)、“我国企业文化与企业绩效的相关性实证研究”(赵晴,2011)、“劳务派遣员工心理契约结构及相关因素研究”(熊壮,2012),引言部分则由赵志泉教授和四川大学经济学院杨云博士生完成,第二章第五节由杨云完成,各部分相对独立,但又具有较强的内在关联性,即薪酬与绩效的相关性、文化与绩效的相关性、薪酬公平和劳资正义构成本书的逻辑主线。

黄 乾

2013 年 6 月 郑州

目 录

序	1
引 言	1
研究背景	1
理论与现实意义	5
主要内容	7
第一章 薪酬、薪酬决定与金融高管薪酬决定	9
第一节 概念界定	9
第二节 薪酬理论研究综述	10
第三节 金融高管薪酬概念厘定	17
第四节 金融高管薪酬决定因素理论分析	21
第五节 我国金融高管薪酬决定的实证分析	30
第六节 结论和建议	46
第二章 高管薪酬与公司绩效——国有 A 股上市公司实证分析	52
第一节 概念厘定与理论发展	53
第二节 国有 A 股上市公司高管薪酬制度改革:进程与成效	63
第三节 研究方法及变量的定义与假设	73
第四节 国有 A 股上市公司高管薪酬与公司绩效的实证分析	78
第五节 企业高管薪酬规制与《公司法》完善	88
第六节 结论与建议	94
第三章 利益调整、和谐管理与劳资关系重构	98
第一节 和谐管理与劳资关系理论发展	99
第二节 中国劳资关系的历史变迁及阶段性特征	108
第三节 我国劳资关系“零和博弈”的困局	122

第四节	劳资“正和博弈”的和谐管理理论分析	126
第五节	基于和谐管理理论构建“正和”劳资关系	130
第六节	结论与建议	133
第四章	心理契约、文化认同与员工管理——劳务派遣员工实证分析 ...	134
第一节	概念厘定与理论发展	135
第二节	劳务派遣员工心理契约结构的探索与验证	146
第三节	劳务派遣员工心理契约与相关因素的关系	179
第四节	结论与政策建议	196
第五章	企业文化、公司绩效与企业竞争力	204
第一节	企业文化、企业绩效及其相关性理论	205
第二节	企业文化对企业绩效的影响作用分析	216
第三节	企业文化与企业绩效相关性实证研究设计	218
第四节	企业文化与企业绩效相关性研究数据的处理与分析结果	227
第五节	结论与建议	244
第六章	基于企业文化与人力资源管理融合的学习型组织的构建	247
第一节	学习型组织理论研究进展	248
第二节	学习型组织基本理论框架	253
第三节	企业文化与学习型组织的关系	260
第四节	人力资源管理与学习型组织的关系	266
第五节	企业文化与人力资源管理的融合分析	272
第六节	基于企业文化与人力资源管理融合的学习型组织的构建条件	282
第七节	企业文化与人力资源管理融合的学习型组织的构建路径	286
第七章	跨国并购、文化整合与国际人力资源管理	303
第一节	几个基本概念	305
第二节	国内外研究进展	309
第三节	中西方文化差异及企业跨国并购中的文化整合困境	312
第四节	中国企业在西方跨国并购中的文化整合对策	322
第五节	中国企业在西方跨国并购中文化整合成败案例研究	328
后 记		334

引 言

研究背景

市场经济条件下,劳动力成为生产要素的重要形式,其价格水平,即劳动者的报酬与工资水平既体现着国家和企业对劳动者人力资源的价值判断,关乎企业成本控制、员工激励和绩效改善,更关乎劳动者的工作态度、生活水平、消费能力和个人尊严。同时,包括企业家在内的企业高级管理层是企业最重要的异质性人力资源,其薪酬设计也是学界研究的重点。目前,国内外对企业高层管理者薪酬制度的研究围绕三条线索展开:第一,管理学的激励理论,包括马斯洛的需要层次理论、赫茨伯格的双因素理论、弗鲁姆的期望理论、亚当斯的公平理论、波特和劳勒的激励过程理论、舒尔茨的人力资本理论;第二,经济学上的委托代理理论。第三,企业家生产要素的配置理论。为实现对企业家、公司高层管理者的有效激励,学界普遍强调效率优先,鼓励对其风险收入、工作绩效等进行有效补偿。

长期以来,西方政策制定者普遍认为,薪酬政策属公司自治事务,应通过市场机制实现包括企业高管在内的人力资源价格。因此,企业的薪酬水平应主要由人力资源市场供求机制决定。政策制定者同时承认:员工在达成薪酬协议时通常处于弱势地位,应当借助法律,对企业高管的薪酬进行有限干预。法律对企业薪酬的有限干预主要通过三种渠道实现:最低工资制度、企业高管畸高薪酬干预制度和薪酬的税收调节。肇始于 2008 年的国际金融危机和日趋严重的通货膨胀,使普通民众购买能力下降。在此背景下,国家对国内垄断企业管理层的薪酬政策进行适度调整,其薪酬决定、薪酬形式、薪酬结构出现新变化。

(1) 薪酬水平政策出现新变化

受美国 AIG 集团“奖金门”事件影响,美国、英国、法国等西方国家纷纷出

台“限薪令”，限制金融机构高管的奖金支付规模。例如，2009年2月5日，美国总统奥巴马抛出了“限薪令”，规定得到政府资金救助的美国金融公司高管工资将受限制，最高年薪不得超过50万美元。AIG事件也波及到中国，人们对中国平安董事长马明哲6000万的年薪提出质疑；三一集团则宣布，集团董事长梁稳根2009年只领1元年薪，全体董事降薪90%，集团高管降薪50%。我国财政部印发《金融类国有及国有控股企业负责人薪酬管理办法（征求意见稿）》，意见稿建议企业负责人年薪由基本年薪和绩效年薪组成，绩效年薪与金融企业绩效评价结果挂钩，以基本年薪为基数，其绩效年薪一般控制在基本年薪的3倍以内。其中，2/3的绩效年薪以现金的形式发，1/3是中长期股权激励。有人测算，根据该办法，我国金融企业负责人年薪不超过280万元。

（2）薪酬构成出现新变化

对金融高管而言，其薪资结构包括基本工资、分红、股票奖励、期权以及其他补助。为鼓励金融创新，鼓励金融高管承担风险，西方金融业普遍采取低工资和高奖金的薪酬政策。然而，金融危机使西方政府认识到，必须将风险收入控制在一定范围内才能抑制金融投机者的贪婪。为此，法国政府政令规定，法国金融行业50%的薪酬以股票或其他形式的金融工具支付，其奖金至少有40%必须分3年支付，且奖金额度越大，延期支付比例越高，最高可达60%。而在美国华尔街金融界，则通过提高金融从业者基本工资，降低风险收入办法留住核心人才。我国财政部《关于金融类国有和国有控股企业负责人薪酬管理有关问题的通知》（财金[2009]2号）则明确规定，各国有及国有控股金融企业根据有关规定暂时停止实施股权激励和员工持股计划。在国家对金融企业股权激励和员工持股政策公布之前，各国有及国有控股金融企业不得实施股权激励或员工持股计划。

（3）薪酬形式发生新变化

根据职工薪酬准则，职工薪酬既包括传统意义上的工资、奖金、津贴和补贴，也包括职工福利费、工会经费、职工教育经费、各类社会保险，同时增加了诸如年金福利、带薪休假等新增的职工薪酬形式。金融危机以来，两种职工薪酬形式引起人们普遍关注：其一，带薪休假。作为保增长，扩内需的重要手段，2008年1月国家实施《职工带薪年休假条例》。《职工带薪年休假条例》规定，机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位

的职工连续工作 1 年以上的,享受带薪年假。单位应当保证职工享受年休假。职工在年休假期间享受与正常工作期间相同的工资收入。其二,福利性质的产权住房分配。面对居高不下的房价,部分国有垄断企业、国有控股金融企业通过新征用或新购买土地集资合作建房,其职工购房成本远远低于市场。

(4) 薪酬绩效考核标准发生新变化

根据《金融类国有及国有控股企业负责人薪酬管理办法(征求意见稿)》,企业负责人绩效年薪主要取决于财政部对企业考核结果,还有净利润的变动情况。根据财政部《金融类国有及国有控股企业绩效评价暂行办法》,财政部将从 2009 年起对金融类国有企业进行量化绩效考评。金融企业绩效评价结果作为评价金融企业绩效、确定金融企业负责人薪酬、加强金融企业经营管理的重要依据。评价主要包括盈利能力、经营增长、资产质量、偿付能力四个指标。为了确保绩效评价工作的真实、完整、合理,《金融类国有及国有控股企业绩效评价实施细则》(以下简称《实施细则》)同时规定,金融企业可以按照重要性和可比性原则对评价期间的基础数据申请进行适当调整,有关财务指标相应加上客观减少因素、减去客观增加因素。

肇始于 2008 的国际金融危机还使我国劳资矛盾呈现出更加严重,并呈现出下列特点:

(1) 参与主体多元化

对劳方而言,参与者既包括传统国有企业、集体企业职工和第一代农民工;还包括在华跨国公司的高知识群体和新型产业工人。现阶段,新型产业工人逐渐成为群体性劳资纠纷的主要参与者。对资方而言,参与者既包括私营企业、国有企业、集体企业,也包括在华跨国公司。现阶段,大中型企业逐渐成为群体性劳资纠纷的主体,例如,郑州富士康停工事件(2012 年)、河南新飞停工事件(2012 年)。

(2) 权利诉求多元化

由于资本的天然强势,劳资纠纷中的诉求主要体现为劳方的诉求。主要包括:提高薪酬待遇、改善工作条件、要求公平待遇、维护劳动尊严、实现民主管理等。现阶段,劳方的诉求仍主要体现为经济诉求,但新兴产业工人开始出现以改组工会为呼声的政治诉求,例如广州南海本田事件;而面对全球解雇浪潮,高知识群体而更加关注劳动权和资方解雇权,例如,2012 年摩托罗拉南京

公司解雇事件。

(3)表达手段多元化

现阶段,劳工实体权益部分缺失,权利救济手段不甚顺畅。他们一方面“用脚投票,拒绝成为廉价劳力供给(主要变现为用工荒),另一方面,以怠工、上访、集会、请愿、游行、跳楼、停工等非暴力手段等恶性事件进行“用手投票”乔健(2012)。在通钢事件、林钢事件中,则出现暴力化倾向,对抗程度加剧。

(4)产生原因多元化

转型期我国劳资困局的形成既具有劳动和资本对抗性依附的共性,又有转型期特有的制度困局和利益逻辑。例如,劳工法制不完善,劳方平等博弈权缺失等。其中,劳动者合法权益没得到劳动关系平衡机制的有效保障、制度化利益表达渠道不通畅、工人维权意识增长是引发劳资群体性事件的主要原因。

我国现阶段劳资困局深化原因众多,其中劳务派遣泛滥是重要原因之一。所谓劳务派遣是指劳务派遣机构与员工建立劳动关系,而后将劳务派遣员工派遣到用工单位,使其在用工单位的指挥监督下从事劳动的用工方式。从行业分布来看,我国的劳务派遣主要集中在电信、银行、医院、邮政、电力、铁路运输等服务业、制造业和建筑业。据统计,在我国电信系统中劳务派遣员工数已占到其职工总数的近50%,像在服务性的第三产业,以及以邮政、金融为主的国有大中型企业中的劳务派遣员工数量也成快速增长趋势,劳务派遣员工已成为我国劳动力结构的重要组成部分。然而,我国劳务派遣快法律法规缺失,使一些用人单位和劳务派遣机构为了片面追求自身利益,通过各种方式侵犯劳务派遣员工的合法权益。新《劳动合同法》的实施,虽然在一定程度上填补了立法空白,但由于立法与实践的脱节,仅凭《劳动合同法》及其实施条例中有限的规定,不足以解决所有问题。

市场经济条件下,任何矛盾的积累、发生及其解决都是利益调整的结果。对国家而言,面对劳资困局,政府希望通过收入分配制度改革,稳定社会秩序,构建和谐社会;对企业而言,企业家希望根据公平效率原则,调整薪酬结构,确保薪酬竞争力和薪酬公平性。企业是市场主体,也是构建和谐社会的微观基础,国家和企业都希望在企业内部能形成企业家、管理层、普通职工共同认可的心理契约和企业文化。然而,企业文化的构建和心理契约的形成是一个

长期过程,薪酬制度改革与调整也势必困难重重。因此,构建和谐劳资关系,必须强化工资薪酬和企业文化研究。

理论与现实意义

一、本书写作的理论意义

(1) 深化对特定行业特定群体薪酬决定的理论研究

西方学者以委托代理理论、激励理论、人力资源管理等理论为出发点,重点研究公司业绩与高管薪酬的相关关系。本书以金融行业为标本,重点研究金融业高管的薪酬决定因素、上市公司薪酬与公司绩效的相关性。

本书第一章将影响金融高管薪酬的因素划分为基准因素和调节因素,从实证的角度出发,提出七个假设,进行相关性分析,并构建了多元回归分析模型。根据统计分析研究,实证得出下列结果:第一,每股收益、公司规模、高管年龄与金融高管薪酬呈正相关关系,国有股比例、第一大股东持股比例和股权集中度与金融高管薪酬成负相关关系;第二,影响金融企业高管薪酬的因素按其重要性,排列为:公司总资产,股权集中度,每股收益,净利润率,高管年龄和国有股持股比例。

本书第二章选取了以国务院国有资产监督管理委员会代表国家履行出资人职责的国有 A 股上市公司的高管作为研究对象,以国资委、财政部印发的针对国有企业高管薪酬制度构建等相关法律法规为依据,以后危机时代这一经济背景为研究背景,对高管薪酬与公司绩效之间的相关性关系进行研究。需要指出的是,现有关于高管薪酬与公司绩效相关性的研究采取的是与公司财务报表一致的年度考核方式,导致研究结论只能体现出薪酬的短期激励作用,无法体现出薪酬的长期约束作用。本书第二章以 2010 年实施的《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》确定的考核方式,以年度考核与任期考核相结合,整理国有 A 股上市公司 2008—2010 年高管薪酬和公司绩效相关指标数据,分析计算出文件中使用的考核指标,使用 SPSS16.0 进行相关性分析,内容完整,说服力强。

(2) 深化劳资正和博弈研究

目前中国劳资困局深化,本书第 3 章以和谐管理作为分析劳资问题的视

角,解释中国劳资关系存在的“零和博弈”困局,并指出当前和谐主题的内容是构建“正和”的劳资关系,做到劳资双方利益共享、利益共赢,企业实现人本管理、国家劳动法律配套制度的实施,保证劳动者和资方之间达到“和则”、劳动者与工作条件、工作环境之间实现“谐则”。同时,本书提出和谐劳资的调整机制:劳资双方利益分享机制、劳资关系文化机制、劳资冲突预警机制和劳资纠纷救济机制。

(3)深化对劳资心理契约的研究

国内外学者关于心理契约已进行了大量研究。近年来,对于不同类型、不同行业的员工心理契约研究逐渐增多,取得了一定的成果,但针对劳务派遣员工心理契约的研究还相对较少,已有的研究多是从理论概述角度的定性分析,实证分析显得不足。劳务派遣由于是三方形式的用工模式,员工在心理契约的内容和结构与传统用工制度下的员工心理契约存在着差异化。本书将心理契约的理论应用于劳务派遣员工这一群体,通过实证分析,确定了劳务派遣员工心理契约的内在结构维度,以及工作满意度、离职倾向和组织承诺与心理契约之间的相互作用关系,旨在为现实中劳务派遣员工心理契约的管理提供理论依据。此外,由于现有研究较少,编制了劳务派遣员工心理契约测量问卷,以期丰富此方面的成果,为今后的相关研究提供理论支持。

(4)深化企业文化与企业绩效的研究

企业文化与企业绩效的相关性问题是近年来国内外管理学界的研究热点,而对我国企业文化与企业绩效相关性的实证分析却不多见。本书第四章针对我国企业文化与企业绩效相关问题展开讨论,试图揭示现阶段中国企业文化与企业绩效的关系,为加强企业文化建设,提高企业绩效,促进社会发展提供借鉴。

二、本书写作的现实意义

(1)为金融企业薪酬设计提供技术支持

本书将影响金融高管薪酬的因素分为基准因素和调节因素,进一步将基准因素细分为人力资本、经营绩效、公司治理等因素,调节因素细分为政府薪酬监管、行业风险等因素。该技术设计对金融企业,乃至多数企业的薪酬设计都具有参考价值。

(2)为企业劳资冲突管理提供解决方案

本书提出构建和谐劳动管理的机制;强调员工心理契约管理。特别是在劳务派遣三元结构用工制度特点的基础上,从政策制度、员工管理策略等方面入手,并结合现今在劳务派遣方面存在的问题,实证分析劳务派遣员工心理契约在内容、结构上的特殊性,以及工作满意度、离职倾向和组织承诺与心理契约的相互影响关系,以期帮助企业制定出切实可行的劳务派遣员工管理的政策和制度,充分发挥劳务派遣员工的积极性,从而有效提高组织管理效率和企业竞争力。

(3)为企业文化建设提供技术支持

本书第五、六章,重点研究企业文化和企业绩效的关系,并认为企业文化对企业绩效有正向影响作用,企业文化设计必须关注企业战略、关注顾客、创新冒险、能力发展、团队工作、核心价值观、协调性和一致性、员工参与等8个构成要素。

(4)为我国企业海外并购的文化整合提供决策建议

在研究企业文化和公司绩效关系的基础上,本书第七章将视野投向国际并购中的文化整合,认为成功国际并购并须做好下列工作:并购前文化评估不可忽视;选取文化整合的原则和模式时务必脚踏实地;价值观与行为准则的取舍与更替都要慎重;跨文化沟通重要性不可忽视;整合之初稳定的人力资源政策尤其重要。

主 要 内 容

本书主要包括五部分。

第一部分(第一章):薪酬、薪酬决定和金融高管的薪酬决定。本章详细阐述了委托代理理论、人力资本理论、公司治理结构理论等理论在高管薪酬决定方面的见解和主张,结合国内外的大量研究成果,通过理论分析和实证分析相结合的方式对影响金融高管的因素进行分析。本章将影响金融高管的因素分为基准因素和调节因素,基准因素是指那些决定高管薪酬水平的最基本因素,调节因素是指那些对高管薪酬决定起辅助性作用的因素,本章同时提出了关于我国金融上市公司薪酬合理建设的几点建议。

第二部分(第二章):高管薪酬与公司绩效——国有 A 股上市公司实证分析。本章主要以经济学中的收入分配理论、委托代理理论,管理学中的激励理论、公平理论、期望理论和人力资本理论等为出发点,阐述国有企业高管薪酬制度改革的历史进程,指出国有 A 股上市公司高管薪酬设计的主导因素,利用回归分析方法剖析高管人员的绩效与薪酬之间的相关关系,并提出相应的建议措施。

第三部分(第三章):和谐管理视角下的劳资关系调整机制。本章主要采用逻辑和归纳法对中国劳资关系的历史变迁进行研究,归纳我国劳资关系的阶段性特征;采用比较分析法对当前我国劳资关系的政治、经济、权益进行分析,总结后危机时代背景下,我国劳资关系的新特点;通过文献研究法梳理国内外劳资关系的相关理论,指出新时代背景下,实现和谐劳资的必要性。

第四部分(第四章):劳务派遣员工心理契约结构及相关因素。本章从劳务派遣和心理契约两个角度对已有研究文献进行整理,并结合访谈等形式,确定劳务派遣员工心理契约的内容,提出结构的理论构想模型,并以河南省银行业、电信行业的劳务派遣员工为研究数据的来源,通过探索性因子分析和验证性因子分析,研究派遣机构与员工心理契约关系。

第五部分(第五、第六章):我国企业文化与企业绩效的相关性实证分析。本章针对我国企业文化与企业绩效相关性问题的讨论,试图揭示现阶段中国企业文化与企业绩效的关系,为加强企业文化建设,提高企业绩效,促进社会发展提供借鉴。

第六部分(第七章):中国企业在西方国家跨国并购中的文化整合。本章结合企业并购整合的一般理论和我国企业在西方发达国家的跨国并购的实践情况,重点研究了我国企业在西方发达国家的跨国并购中的企业文化整合问题,并提出跨文化整合的原则以及我国企业跨国并购中的文化整合策略与方法。

第一章 薪酬、薪酬决定与金融

高管薪酬决定^①

第一节 概念界定

国内学者多认为,薪酬的概念具有狭义和广义之分。狭义的薪酬是指个人获得的以工资、奖金等以金钱或物质形式支付的劳动回报。我国企业会计准则第9号《职工薪酬》将薪酬界定为企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出,具体包括:①职工工资、奖金、津贴和补贴;②职工福利费;③医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费;④住房公积金;⑤工会经费和职工教育经费;⑥非货币性福利;⑦因解除与职工的劳动关系给予的补偿;⑧其他与获得职工提供的服务相关的支出。而企业年金基金和以股份为基础的薪酬则分别适用企业会计准则第10号《企业年金基金》和企业会计准则第11号《股份支付》。显然,《职工薪酬》准则取狭义的薪酬概念。广义的薪酬包括经济性报酬和非经济性报酬。其中,经济性报酬是指工资、奖金、福利待遇等货币薪酬;非经济报酬是指非货币薪酬,是个人对企业以及工作本身的感受,如工作的挑战性、愉悦的环境、令人羡慕的社会地位、工作的便利性等。

市场经济条件下,劳动力成为生产要素的重要形式,其价格水平,即劳动者的薪酬水平既体现着国家和企业对劳动者人力资源的价值判断,更关乎劳动者的工作态度、生活水平、消费能力和个人尊严。因此,社会各行业、各阶层无不关心自身与他人的薪酬水平,以极高薪酬水平的决定因素。

自从“金融”这一经济行业产生以来,对金融业薪酬问题的研究便成了经济学和管理学界的热点,激励问题和激励机制的设计也随之成为金融业制度

① 本节主要根据杨俊乐硕士论文整理而成,有删减。