

薪酬管理原理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写

 复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

文跃然 主编

復旦大學 出版社

www.fudanpress.com.cn

XINCHOU GUANLI YUANLI XINCHOU GUANLI YUANLI XINCHOU GUANLI YUANLI

薪酬管理原理

中国最有影响和最具实力的人力资源院校

中国人民大学劳动人事学院组织编写



复旦博学

21世纪人力资源管理丛书

主编 文跃然

复旦大学出版社

www.fudanpress.com.cn

图书在版编目(CIP)数据

薪酬管理原理/文跃然主编. —上海:复旦大学出版社,2004.8
(博学·21世纪人力资源管理丛书)
ISBN 7-309-04064-3

I. 薪… II. 文… III. 劳动工资管理 IV. F244

中国版本图书馆CIP数据核字(2004)第054832号

薪酬管理原理

文跃然 主编

出版发行 复旦大学出版社

上海市国权路579号 邮编 200433

86-21-65118853(发行部) 86-21-65109143(邮购)

fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>

责任编辑 苏荣刚

装帧设计 陈萍

总编辑 高若海

出品人 贺圣遂

印刷 上海复旦四维印刷有限公司

开本 787×1092 1/16

印张 28

字数 465千

版次 2004年8月第一版第一次印刷

印数 1—6 000

书号 ISBN 7-309-04064-3/F·887

定价 45.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社发行部调换。

版权所有 侵权必究

总序

时间过得飞快！从1991年12月红旗出版社正式出版《中国人民大学劳动人事学院系列教材》至今，12个年头已经过去了。中国的政府、企业和其他非赢利组织对劳动科学，特别是对人力资源管理的认识，可以说发生了翻天覆地的变化。当时，人力资源管理在国内还处于无人知晓的阶段。所以，到了1993年我们首次将人事管理专业改成人力资源管理专业后，在招生时，竟发生学生家长误以为，学人力资源管理是搞计划生育的笑话。今天，战略性人力资源管理、薪酬制度、绩效管理、E-HR、素质模型等，几乎成为媒体出现频率最高的词汇。可以说，历史上从来没有像我国今天这样，社会各个层面的人们，特别是从事实际工作的各个组织的高级管理者，对人力资源管理理论和实践的关注达到了前所未有的程度。加入WTO后，经济的全球化大势所趋，企业面临更加激烈的来自国内外的竞争，对人才的吸纳、维系和激励，即对人力资源管理的需求迅速上升，最终派生了对人力资源管理知识的巨大需求。

回顾10多年的教学和人才培养所走过的道路，我们对人力资源管理学科的认识也在不断提升。从20世纪80年代起，我们大胆学习和借鉴了以美国为代表的发达市场经济国家的人力资源管理的理论、技术和方法。当年，在赵履宽院长的领导之下，我们学院积聚了一批具有市场化和国际化意识的教师，敢于抛弃前苏联劳动学科体系，大胆提出发展中国劳动力市场，积极推动运用现代人力资源管理理论、技术和方法，解决我国企业面临的“人”的实际问题的理论观点和做法。20世纪90年代中期以后，在引进发达国家人力资源管理理论和技术的同时，我院的一批教授，通过对国内大量企业的管理咨询，体验企业的人力资源管理和变革的活动，增加了对我国人力资源管理现实问题的理解和认识，使我院在历史上曾被称之为“以市场经济理论见长”而“实际管理操作不足”，得到了根本的弥补，并且很快成为一个新的亮点。这为今天我们静下心来，总结我国人力资源管理实践，采集我国企业人力资源管理的案例，编写既有国外先进的理念和知识，又贴近我国企业现实的人力资源管理教科书，无疑打下了很好的基础。今天摆在您面前的这一套人力资源管理的系列丛书，

可以说是真实地反映了20世纪90年代以来,我国人力资源管理理论和实践发展的脉络,从一个侧面,展示了劳动人事学院教师们,多年来吸收和消化国外理论、技术和方法,以及实践活动探索的路径和轨迹。

如果说,本套丛书有着一些特点的话,我以为可归结为如下几点。

首先是它的理论性。管理,包括人力资源管理,常常被视为只是一套具体的技术,而缺乏理论。无论从西方的管理学说或东方的管理思想的演变,人们常常得到的感觉是表达和说法层出不穷,而最终缺乏一致的范畴和分析的框架。正如国外的一位学者所言,人力资源欠缺适切的核心理论。在整个人力资源管理学科教材体系设计过程中,在强调基础学科内容的训练,强化经济学、心理学、管理学和法学等学科之间的融合的同时,从整个教材体系搭建到每一本教材内容的安排,我们都试图做出努力,尽可能地减少和避免这一不足。在本丛书中,突出了《劳动经济学》、《组织行为学》等基础理论分量较重的教材。

其次,我们也考虑到了尽可能地 toward 读者提供系统性的知识。这主要体现在两个方面:一是尽最大可能从整个人力资源管理流程,如招聘、培训、薪酬和考核等所需要的教学内容出发,以更加细化的方式加以完整体现,使人力资源管理专业的学生,能全面地对人力资源管理流程中的各个环节、接点,有深入的理解、认识和把握;二是试图从理论到实践、从经济到文化、从国外到国内,给学生提供一种尽可能全面的,也是新颖的透视和观察的角度。

技术性和操作性较强也是本丛书的一个特点。当前,人们对人力资源管理的学习热情持续升温,国内近百所院校都开设了人力资源管理专业,培养专业的人力资源管理学生。有数以万计的在职人员,积极申报由国家劳动和社会保障部颁发的人力资源专业资格证书的考试。光顾各大书店,人们对现代人力资源管理知识的需求上升,我们也能不断目睹,新的人力资源管理方面的教科书应运而生,但总体而言,符合国际通行的人力资源管理理念、技术和操作规范,又能适合我国国情的教科书尚不多见。目前已出版的教科书,明显存在着两方面的问题:一是简单拷贝国外已有的教材,其内容几乎与国外教科书完全相同,甚至所有案例都无一例外来自国外。另外一个问题是,大量的概念和一般知识介绍有余,实际操作的技术和方法介绍不足,甚至可以说是极端缺乏。与此相比,由于劳动人事学院教师团队,多年来企业管理咨询的实战经验的积累,为编写这种操作性较强的教科书打下了一定的基础,在一定程度上弥补了这些缺陷。本套丛书,在所撰写的教材中,从技术、方法和国内所选择的案例,充分反映了我们对国际人力资源管理技术的理解和运用,乃至于一些新的知识和技术的特点,这将在一定程度上,较好地满足当前人力资源管理专业人士的实际需求。

当然,我们也毫不忌讳地承认,本套丛书中的不同教材,包括一本教材中的不同章节的质量,也参差不齐。最重要的是,一个国家的一本教材,深刻地反映了一个国家该学科领域研究的真实的水平和发展的状况。坦率地讲,无

论是经济学还是管理学,甚至是整个社会科学,国内学术界与国际学术界的学术规范和研究前沿相比,仍存在着一定的差距和不足。一套教材不可能超越目前国内学者对人力资源管理领域现有研究状况,特别是对现有知识系统的贡献的程度。不过,这也不妨碍本套丛书的特点,更不能否认如下这一点:这里的大部分教材,都是我们教师群体“用心”体会、独立思考完成的成果。

成立于1983年的中国人民大学劳动人事学院,今年迎来了它成立20周年的喜庆日子。《复旦博学·21世纪人力资源管理丛书》的出版,也是带给我院成立20周年的一份献礼。感谢我院人力资源管理系主任文跃然副教授的策划,复旦大学出版社副总编刘子馨先生、副编审苏荣刚先生的鼎力支持。还要感谢人力资源管理系硕士生朱玲玲同学在丛书编辑过程中的辛勤付出。学院老师和出版社共同努力来出版这一套教材,让我写下这一段算是“序”的文字。我们相信,这套丛书的出版,将会推动我国人力资源管理的教学、科研及管理实践活动的健康发展。希望如 Arthur K. Yeung 和 Kenneth J. Dewoskin 在“亚洲国家的人力资源管理发展”一文中所指出的那样,“展望未来,我们相信当亚洲或拉丁美洲等地区受到更多专家学者的关注之后,终将出现以亚洲或南美洲为主的人力资源理论与措施。”

中国劳动学会副会长
中国劳动学会劳动科学教学分会会长
中国人力资源开发研究会副理事长
中国人民大学劳动人事学院院长
博士生导师

曾湘泉

2003年7月7日于中国人民大学资料楼323室

目 录

1	第一章 薪酬管理总论
2	第一节 什么是薪酬
5	第二节 薪酬的组成及薪酬管理中的基本问题
11	第三节 薪酬管理问题的重要性
13	第四节 薪酬管理的历史演变
17	第五节 中国目前的薪酬问题
21	本章小结
22	复习思考题
23	第二章 战略与薪酬管理
24	第一节 战略的定义及其理论概述
38	第二节 从企业战略到薪酬管理
44	第三节 构建战略导向的薪酬管理体系
62	案例研究 西南航空公司成功的秘诀——战略性报酬体系的构建
66	本章小结
66	复习思考题
68	第三章 基本工资管理
69	第一节 概述
70	第二节 基于职位的薪酬体系

- 107 第三节 基于能力的薪酬体系
124 第四节 选择
126 本章小结
127 复习思考题

128 第四章 奖金管理

- 129 第一节 奖金是什么
132 第二节 奖励什么
180 第三节 奖励多少
186 第四节 如何奖励
244 本章小结
245 复习思考题

246 第五章 福利管理

- 247 第一节 员工福利的定义和功能
252 第二节 法定福利
267 第三节 企业补充福利
273 第四节 员工福利的发展历史及其趋势
286 第五节 如何设计一套好的福利管理制度
290 本章小结
290 复习思考题

292 第六章 薪酬制度

- 293 第一节 企业薪酬诊断及问题分析
306 第二节 薪酬制度化建设的基本原则及基本程式
324 第三节 薪酬制度的文本化
327 第四节 薪酬制度的试行与反馈
328 第五节 薪酬制度的调整、修正与推行
333 第六节 薪酬制度文本举例
379 本章小结
380 复习思考题

381	第七章 一些有代表性的公司的薪酬实践
382	第一节 概述
383	第二节 联想的薪酬管理
391	第三节 与战略发展同步——海尔的薪酬管理
398	第四节 微软的薪酬管理
410	第五节 杜邦公司的薪酬管理
417	第六节 美国公务员的薪酬管理
428	本章小结
429	复习思考题
430	参考书目

第一章

薪酬管理总论

【本章重点】

- 把握薪酬的概念
- 薪酬的三个组成部分及各部分的基本问题
- 薪酬管理对于企业的重要性
- 我国目前存在的薪酬问题

美国著名管理大师彼得·德鲁克(Peter F. Drucker)认为,“所谓企业管理最终就是对人的管理……人的管理就是企业管理的代名词。”工业经济时代,实物资产和资金是企业管理运作的核心,随着经济的不断深入发展,人作为一种生产要素在企业乃至整个国家经济运行中的地位越来越显著,而人力资源管理作为一种管理技术和一门学科也从无到有。人力资源管理作为企业内部的重要职能,在企业中的作用也越来越显著,其地位也越来越重要。随着人类社会进入知识经济时代,人力资本逐渐成为企业管理运作的核心,人力资源管理水平的高低逐渐成为企业能否获得竞争优势的关键。

在整个人力资源管理体系中,健全的薪酬管理系统是吸引、激励、发展与留住人才的最有力的工具。薪酬管理系统作为人力资源管理系统中的一个子系统,它向员工传达企业的价值导向,说明什么样的行为是企业所倡导的,什么样的行为是企业所不愿看到的。同时,它还为通过与企业发展战略的充分一致性,来使企业所有员工的努力和行为都集中到能够帮助企业提升竞争力的方向上去。

在总论部分,我们希望给读者提供一个实用同时又具有理论高端性的薪酬管理的整体框架。为了详述该框架,本章将从薪酬的含义、薪酬的组成及基本问题、薪酬管理对企业竞争力的影响、历史演变、现实问题等方面来展开。

第一节 什么是薪酬

如果我们去翻阅关于薪酬的教科书,一定可以找到许多对薪酬概念的界定。在本书中,我们不想从常规的思考角度来定义“薪酬”的概念,而是想通过一种独特的思考方法来表达我们对于薪酬的认知和理解。总的来讲,我们将从四个角度来理解什么是薪酬。

一、不同时期的涵义——“薪酬”概念的变与不变

1. “薪酬”之变——支付对象和支付内容在改变

今天“薪酬”一词所对应的英文单词是“Compensation”。但是在历史上,“薪酬”并

不总是用 Compensation 来表示。学术界和企业界所运用的词汇大致经历了从 Wage 到 Salary,再到 Compensation,最后衍变出 Total Rewards 的过程(参见表 1-1)。

表 1-1 Wage, Salary, Compensation 之比较^①

	时 期	对 象	支 付 构 成
Wage(工资)	1920 年以前	蓝领	基本工资比重大、福利少(少于 5%)
Salary(薪水)	1920 年至 1980 年	白领、蓝领	基本工资比重大、福利少(约为 15%)
Compensation(薪酬)	1980 年以后	白领、蓝领	基本工资 30%+奖金 30%+福利 40%

从表 1-1 中我们可以很清晰地看出,“工资”(Wage)概念主要是在 1920 年以前被企业广泛应用的。顾名思义,“工资”就是根据工作量(例如工作时间长短)而给付的报酬。当时,Wage 的主要支付对象是从事体力劳动的蓝领工人,他们根据每天工作的时间数来领取报酬。这份报酬中,基本工资占了绝大部分比例,而福利等只占到很小的比例。

1920 年以后,出现了 Salary 的概念,即薪水。Salary 指脑力劳动者的收入,因其来源于 Salt,意指古罗马支付文官的方式之一。从汉字的构成来理解,薪水一词是以木和水为基础的,暗指它的作用就是要为人们提供生活必需品。在美国,Salary 是指支付给那些不包括在《公平劳动法案》内,属于“豁免职位”的任职者,从而没有加班工资的雇员的报酬。白领阶层就属于这类雇员。他们的报酬并不是根据每天工作几小时就给几小时的钱这样最基本的方式发放的,而是企业在每一阶段单位时间(例如一个月)后,一次性支付给员工一个相对固定的报酬数额(例如月薪)。这就是 Salary 和 Wage 的最大区别。由于这一区别,导致了 Salary 的组成中基本工资的比重相对较大(为了保证薪水支付水平的相对固定),只拥有较少比例的福利。但近年来,也有一些企业,如惠普和 IBM 公司,为了培养雇员的团队精神,鼓励团队合作,雇员中薪水阶层和工资阶层的区别逐渐模糊化。

Salary 的概念主要盛行于 20 世纪 80 年代之前,从 1980 年开始,Compensation 的概念开始为大多数人所接受。从字面理解,Compensation 的意思是平衡、补偿、回报的意思。单一个“酬”字就暗含着薪酬的支付方与被支付双方之间是一种“交换”的

^① 在许多教材中,Wage、Salary、Compensation 的概念常常是混淆的,这也说明三个概念之间确实存在重叠之处,所以区别是相对的,而不是绝对的。

关系。劳动者为企业付出劳动,企业支付给他们报酬。同时随着管理理念的进步,企业管理者为了能够突出报酬的高激励性,将报酬包的内容也进行了丰富和改进。本书书名中的“薪酬”两字即是指的 Compensation 的涵义。

近年来,由于企业支付报酬形式的多样化发展,各种显性和隐性的报酬形式层出不穷,所以有些研究薪酬的专家学者引入了 Total Rewards 的概念,即把劳动者从企业方获得的所有形式的报酬都归在“总收入”的范畴中来予以关注。这种收入概念模糊化的做法不仅有利于全面掌握员工的真正收入状况,而且也有利于对企业人员成本的控制,不过 Total Rewards 的概念之大也使得对它的某些内容进行量化考察存在较大难度(例如对荣誉的量化)。

2. “薪酬”之不变——始终反映了企业与员工的交换关系

在员工的报酬经历了一系列形式、内容上的变化之后,我们对报酬的本质也有了更深层次的认识。正如前文所提到的那样,虽然围绕薪酬有许多关于其形式、内容、功能等的探讨和争论,但是,薪酬反映了一种付出之后的回报,属于一种交换关系,这是薪酬不变的本质。

这种交换关系的一方是劳动者,他通过付出自己的辛苦劳动而获得劳动报酬,“不劳动者不得食”就是对这一观点的鲜明写照;另一方是企业,或者说是雇主,他在要求员工为其劳动产生经济效益后,理所应当支付给员工报酬,换一种角度说,雇主只要想让员工为其工作,不支付报酬是不可能的。这种报酬可以表现为 Wage、Salary、Compensation,甚至 Total Rewards 的形式,但是它始终都是员工付出劳动之后所获得的回报(Labor Income)。

二、不同学科中的含义——从关注重点看薪酬

薪酬研究不仅是管理学研究领域的重点,也是经济学研究的重要组成部分,只不过在两门学科中的称谓有所不同,研究点也各有侧重。

经济学研究中一直用的是“工资”一词,其主要关注的是工资的性质(即工资是什么)以及工资水平是由什么机制决定的这类问题。而管理学中的用词一直在变化(上文已提到),其更多的是关注工资的效率以及如何达到这种效率(如薪酬支付技

术等)。

三、立体视角看薪酬——社会、企业和个人三个层面对薪酬的不同理解

薪酬对于社会、企业和个人来讲其意义是不一样的。

对于社会来讲,薪酬是全体成员的可支配收入,薪酬水平将决定社会整体的消费水平。近年来我国的许多社会经济问题都是由薪酬问题所引起的,所谓的“内需不足”、“农村市场购买力不足”、“贫富差距不断拉大”等等其实都是从社会层面反映出来的薪酬问题。

对于企业来讲,薪酬意味着成本。企业家们所关心的是如何以最低的成本来实现企业最大的收益,而薪酬是企业家支付给员工的人工成本。这些投入在员工身上的成本是否发挥了最大的效用,是企业衡量薪酬体系设计好坏的主要指标。

对于员工个人来讲,薪酬是他们出卖劳动的所得,是交换的结果。在员工眼里,无论多少,无论采取什么形式,薪酬都是出卖了劳动力之后的所得。理论上讲,薪酬里面是不可能有不劳而获的成分的。

四、从形式上理解薪酬——可以划分为货币薪酬和非货币薪酬

根据表现形式的不同,薪酬被划分为货币的和非货币的两种。货币薪酬有些专家又称之为核心薪酬(Core Compensation),是公司以货币形式支付的报酬,例如基本工资、奖金、各种补贴、津贴等。非货币薪酬是公司以实物、服务或安全保障等形式支付给员工的报酬形式,大多数表现为员工福利(Employee Benefits)或额外薪酬(Fringe Compensation),它包括保障计划(Protection Programs,提供家庭福利、改善健康状况,并为失业、伤残或严重疾病等灾难性原因引起的收入损失作出补偿)、带薪非工作时间(pay for time not worked,提供带薪休假)和服务(为其家庭提供补助,如学费补助和子女入托补助)等。

第二节 薪酬的组成及薪酬管理中的基本问题

关于薪酬管理的基本框架,国内外的人力资源专家提出过多种方案。无论哪一

种方案其目的无非都是要能够结构化地来认识薪酬,发现薪酬管理实践活动中的薪酬问题,从而能够有针对性地对解决问题的各种薪酬技术进行研究。

一、薪酬的三个组成部分

本书认为,薪酬的核心部分包括三个板块:基本薪酬(Base Compensation)、奖金(Incentive)和福利(Benefits)(参见表 1-2)。

表 1-2 薪酬的构成、功能及其特征

薪酬构成	功 能	决定因素	变动性	特 点
基本工资	<ul style="list-style-type: none"> ● 保障 ● 体现岗位价值 	职位价值、能力、资历	较小	<ul style="list-style-type: none"> ● 稳定性 ● 保障性
奖 金	<ul style="list-style-type: none"> ● 对员工良好业绩的回报 	个人、团体和组织的绩效	较大	<ul style="list-style-type: none"> ● 激励性 ● 持续性
福 利	<ul style="list-style-type: none"> ● 提高员工满意度 ● 避免企业年资负债 	就业与否、法律	较小	<ul style="list-style-type: none"> ● 针对所有员工满意度 ● 保障性

1. 基本薪酬(Base Compensation)

基本薪酬(Base Compensation),也叫作基本工资,是指一个组织根据员工所承担或完成的工作本身、所具备的完成工作的技能或者能力和资历而向员工支付的稳定性报酬。在大多数情况下,企业根据员工所承担的工作本身的重要性、难度或者对组织的价值确定员工的基本薪酬,即采取所谓的职位薪资制。另外,企业还会根据员工所拥有的完成工作的技能或者能力的高低来作为确定基本薪酬的基础,即所谓的技能薪资制或者能力薪资制。此外,员工的资历也会影响其基本工资的水平。

一般来说,基本薪酬变动很小,是企业最主要的固定成本之一。对于员工来说,基本工资的主要功能就是稳定性和保障性。基本薪酬的变动一般取决于三方面的因素:第一是由于社会生活水平的提高或者通货膨胀,生活费用上涨;第二是由于劳动力市场的变化,同类职位市场工资水平提高;第三是由于个人在本职位工作中的知识、经验、技能得到提高,因而绩效相应提高。另外,企业所处的行业、地域以及行业的竞争程度都将影响员工的基本工资水平。

2. 奖金(Incentive)

无论在学术研究还是在实践中,关于奖金的表述方式都非常多,例如,激励工资(Incentive Pay)、可变薪酬(Variable Pay)等,还有一个特别容易混淆的概念是绩效加薪(Merit Pay)。本书在第四章“奖金管理”中将会对这些概念进行详细介绍和区分。尽管对于奖金(Incentive)一词的表述有多种,但是它的基本内容是确定的,它是根据雇员是否达到或超过某种事先建立的标准、个人或团队目标或者公司收入标准而浮动的报酬,是在基本工资的基础上支付的可变的、具有激励性的报酬。奖金在薪酬的整体构成中属于变动性较大的薪酬类型,其最主要的功能就是激励性和持续性。

3. 福利(Benefits)

国内外的薪酬管理专家对福利的定义多种多样,但对其特征和内容类型认识基本是一致的。福利(Benefits)有别于根据员工的工作时间计算的薪酬形式。与基本薪酬和奖金相比,福利往往具有以下两大特征:一是支付方式的不同,福利往往采取实物或者延期支付的形式;二是福利因为与劳动能力、绩效和工作时间的变动没有什么直接关系,所以有固定成本的特征。本书认为,一般来说,福利可以分为两种:法定福利和企业福利。法定福利是根据国家政策而支付的福利,这种福利具有强制性和保障性的特点,例如,基本养老保险、失业保险、基本医疗保险等。而企业福利是企业根据企业自身情况而支付的福利项目,也被称为非法定福利,这种福利具有个性化和激励性的特点,例如,美国的401K计划、日本的企业年金制度和中国的企业补充养老保险制度等。近年来,企业福利在企业的薪酬激励中得到越来越广泛的应用。

二、薪酬管理的基本问题

1. 为什么会存在薪酬问题

人们对薪酬问题的探讨和研究是起源于对最简单逻辑的把握:企业要做事,做事就要雇用人,雇人就要给被雇者报酬,给报酬就会存在应该如何给的问题。我们所列

举并要讨论的薪酬问题就是要解决“如何给”的问题。

2. 薪酬问题可以从两个方面来把握:经济学理论的视角和管理实践的视角

(1) 经济学理论的视角。

从经济学视角来判断,薪酬问题主要是两个:工资的性质和工资的决定机制。在经济学的有关论著中,一般对于不同形式的薪酬都统一用“工资”一词概括。在经济学的历史中,对工资问题的研究由来已久。一定程度上来说,一部西方经济学史就是一部工资史。因为在西方经济学家中,劳动是作为经济发展中的重要因素,因此劳动力的价格——工资的决定就成为经济学中不可能避免的话题,所以我们可以看到,在经济学家的著作中,基本上都对工资问题进行过论述。这些经济学家从理论角度来理解工资,其重点主要集中在探讨工资的性质和决定机制方面。例如亚当·斯密在其所著的《国民财富的性质与决定因素的研究》一书中,最早清楚地界定了工资的性质:“工资是劳动的价格,而劳动是财富的源泉之一”。并且开创了著名的工资差别理论。他认为当职业在培训费用、风险、声誉、责任等方面存在较大差异时,工资差别的存在就是合理的。举例来说,斯密认为牧师的培训费用很低(几乎是免费的),所以通常牧师的工资也会较低;建筑工人工作本身的风险就很高,所以通常建筑工人的工资比较高;医生和律师的工作由于其责任重大(往往关乎人的性命和社会正义),所以他们的工资较高也是合理的……在亚当·斯密之后,经济学家们主要集中于对影响工资决定因素的研究。其中比较著名的理论包括穆勒的工资基金理论;马歇尔、克拉克的边际生产力理论;均衡价格工资论;克拉克、多布和皮古的谈判工资理论;集体谈判的希克斯模型;舒尔茨的人力资本理论;威茨曼、马丁的分享经济论和效率工资理论等,这些理论至今仍对薪酬管理实践产生着重要的影响。

(2) 管理实践的视角——薪酬管理的十大基本问题。

从管理实践的视角来看待薪酬管理问题与从经济理论的视角是存在较大差异的。在企业管理中,我们所关注的是相对微观和具体的问题,比如说薪酬体系的基本框架,薪酬管理中的基本问题,解决这些问题的薪酬管理技术等等。在前面我们已经对基本框架有了比较全面的了解,下面我们将要讨论的是在这个框架中最需要掌握和给予重视的是哪些问题,然后我们就可以学习和研究针对每一个问题,有哪些比较好的技术和方法可以解决它。本书认为,薪酬管理中最核心的是要解决五个层