

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

康士勇 编 著

工资理论与工资管理

第三版

GONGZI LILUN
YU GONGZI GUANLI

 中国劳动社会保障出版社

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

工资理论与工资管理

第三版

康士勇 编 著



中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

工资理论与工资管理/康士勇编著. —3 版. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2015

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

ISBN 978-7-5167-1467-6

I. ①工… II. ①康… III. ①工资-经济理论-高等学校-教材②工资管理-高等学校-教材 IV. ①F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 026311 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)

*

三河市华骏印务包装有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×1092 毫米 16 开本 27.75 印张 456 千字

2015 年 2 月第 3 版 2015 年 2 月第 1 次印刷

定价: 49.00 元

读者服务部电话: (010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话: (010) 64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错, 请与本社联系调换: (010) 80497374

我社将与版权执法机关配合, 大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动, 敬请广大读者协助举报, 经查实将给予举报者奖励。

举报电话: (010) 64954652

第三版前言

1998年，作为适应我国经济体制转轨时期的劳动经济管理专业、人力资源管理专业的普通高等教育、自学高考和成人高等教育教材，由本人编著、曾湘泉教授主审的《工资理论与工资管理》（第一版）出版。到2005年，先后多次印刷，成为这一时期的流行教材。

时至2006年，与七年前相比，我国市场经济体制逐步完善，并开始建立与现代企业制度相适应的收入分配制度：宏观上，我国初步形成了工资指导线、劳动力市场工资指导价位、人工成本预测预警三位一体的新的政府宏观工资监控指导体系；微观上，按要素贡献分配、市场机制调节已经基本成为竞争性企事业单位内部收入分配决定的基础，“按岗位定酬、按能力（技术）定酬、按业绩付酬”普遍成为共识，并逐渐贯彻到企事业单位的分配改革实践中。

在此背景下，立足于完善我国市场经济体制时期收入分配管理和专业教学之需要，《工资理论与工资管理》（第二版），于2006年5月修订出版。第二版被列为“十一五”国家级规划教材，先后六次印刷。

第二版出版以来，我国逐渐成为世界第二大经济体，劳动力供给显现“刘易斯拐点”，“人口红利”开始逐渐消失，与基本国情、发展阶段相适应的收入分配制度基本建立。同时，从20世纪90年代开始，累积了一些亟待解决的突出问题，如城乡区域发展差距和居民收入分配差距依然较大，收入分配秩序不规范，隐性收入、非法收入问

题比较突出，部分群众生活比较困难。为破解“垄断行业”“垄断企业”和“垄断身份”带来的“垄断性收入”等深层次问题，我国的收入分配改革进入“深水期”。为解决上述突出问题，我国已经开始并进入了收入分配从重效率转向重公平的战略调整阶段。

这九年来我国在收入分配领域的重大举措不再赘述，总之可以认为，收入分配从重效率到重公平的一系列战略调整举措，将有助于加快我国收入分配向公平正义前进的步伐。

正是在上述新的背景下，反映这一期间宏观和微观的新的收入分配改革趋势和做法的，并展望 2020 年收入分配前景的《工资理论与工资管理》（第三版）应运而生了。

在《工资理论与工资管理》（第三版）修订中，体现的新的特色有四：

第一是可靠性、规范性，有“中国特色”。在有关工资概念的表述和提法上，注意遵循我国工资管理的称谓习惯和国家统计局关于工资总额的统计口径，避免把“工资”直接等同于“薪酬”混淆使用。本书安排绝大部分篇幅反映、研究我国的工资理论、工资改革问题，当然，在一般性问题上也特别注意与国际惯例接轨，注意吸收和借鉴国外关于“薪酬战略”“战略性薪酬”等先进理念和管理模式的阐述。

第二是鲜明的时代感，与时俱进。与我国市场经济体制改革同步，力求及时、全面、系统、准确、客观地反映我国收入分配领域不断发展着的改革实践，在实践基础上的新的理论、新的分配政策法规，以及当前及今后全面建设小康社会中收入分配深化改革的趋势和走向。

第三是突出实用性、实操性。在“企业内部工资分配”一篇中，首先，特别构思了四个章次的篇幅，在阐明工资等级制度原理的基础上，对如何规定工资标准，如何对“岗位定价”“劳动者定价”，以及

实际工作中“定价”的操作过程、技术要点和成果，进行了详尽阐述。之后，又安排两个章次的篇幅，在阐明工资形式原理的基础上，对如何设计“按量付酬”“按绩效付酬”，操作过程、技术要点和设计成果做了极其详尽的阐述。本篇引用的案例，几乎全部来源于本人为企事业单位提供工资方案设计实战的“原创”。

第四是有广度、有深度。本教材分为五篇，从工资理论、宏观收入分配大政方针、微观内部工资分配设计、按生产要素分配和机关事业单位工资制度五个角度，展示了我国工资管理的全景；同时，从理论、政策、操作技术和方法上反映和揭示了我国宏观工资调控和企事业单位微观工资改革或工资制度优化的深度。有的章节阐述的标准化程序可以在本单位直接“比葫芦画瓢”或“照方抓药”。

编著者自1999年春季开始从事薪酬设计咨询服务以来，和所在团队先后为近百家企事业单位提供了正式的、非正式的工资设计咨询，其中提供正式咨询文件成果的有77家。我的体会是，在具备深厚的理论功底和政策功底的前提下，工资设计者应掌握的核心技能有五个方面：（1）编制“三定”方案；（2）全过程组织实施工作评价；（3）工资结构整合与工资标准测算；（4）工资计发，特别是绩效工资计发办法；（5）编制工资分配系列文件。

我特别提示同学们：工资科学永恒性、开放性、动态性、实践性和策略性的特征，要求我们与时俱进，不断探索，并且永无止境。学好工资课程，不能满足于教材上现有的结论、现有的经验和现有的做法。建议在任课教师指导下，结合教学内容，拓展课外阅读，利用假期进行一些有关工资状况的调查和工资工作实践，这样将会有效地促进同学们对工资理论和工资工作认识的深化，提高工资管理能力。

在本书第一版、第二版和第三版编著出版中，先后提供指导和帮助的有：中国人民大学劳动人事学院院长曾湘泉教授，中国人民大学

公共管理学院院长董克用教授,首都经济贸易大学杨河清教授、安鸿章教授,武汉中南财经大学王长城教授,中国劳动学会工资委员会翁天真秘书长,人力资源和社会保障部原劳动工资研究所苏海南所长,华北电力大学余顺琨教授、郭京生教授,本人兼职单位北京中创国业薪酬设计院的全体薪酬咨询师。本书所列参考书目,为本书提供了可引用的最新统计资料和可借鉴的最新研究成果。本版修订的基础之一《薪酬设计与薪酬管理》(高等教育精品教材)得到了北京市教育委员会精品教材项目经费的资助,得到了中国劳动社会保障出版社劳动保障编辑室的大力支持。在此,我谨向所有对本书第一版、第二版和第三版中做出贡献的同志致以最诚挚的谢意。

康士勇

2014年10月8日

于北京亚运村惠新东街5号北京劳动保障学院

E-mail: kangshiyong@126.com

内 容 提 要

本书是在我国收入分配“由注重效率转向注重公平”重大战略调整和党的十八大之后，在总结、提炼、整合自2006年第二版以来我国收入分配出现的新的理论、政策法规、宏观和微观工资管理理念、技术和方法的基础上，经过重大修订而推出的第三版工资教学用书。

全书内容共分为五篇、十八章：

第一篇 工资理论基础。从第一章到第四章，共四章。包括：工资释义，工资总额及工资总额组成，宏观与微观工资工作的内容，市场经济工资决定理论，工资差别，收入分配原则与收入分配政策等。

第二篇 政府宏观调控。从第五章到第八章，共四章。包括：工资管理体制与政府监控指导，政府对企业工资总额的调控方式，合理人工费用计算与人工成本控制，工资支付政策法规。

第三篇，企业内部工资分配。从第九章到第十四章，共六章。包括：企业内部工资分配的基本问题，工资等级制度，确定合理工资等级结构的基础——工作评价，工资结构调整与工资标准测算，工资形式——劳动计量与工资支付，绩效工资计发设计。

第四篇，按生产要素分配。从第十五章到第十六章，共两章。包括：按管理要素分配——经营者年薪制设计，按技术要素分配——科技人员收入设计。

第五篇，机关事业单位工资制度。从第十七章到第十八章，共两章。包括：国家机关公务员的工资制度，事业单位收入分配制度。

目 录

Contents

第一篇 工资理论基础

第一章 工资、工资总额与工资工作 /3

目的与要求 /3

第一节 工资定义及有关工资的几组概念 /3

第二节 工资总额及工资总额组成 /5

第三节 近年来流行的“薪酬”概念 /9

第四节 工资工作的内容 /12

本章小结 /13

思考作业题 /14

第二章 现代市场经济工资决定理论 /15

目的与要求 /15

第一节 边际生产率工资理论 /15

第二节 均衡价格工资理论 /24

第三节 人力资本工资理论 /27

第四节 集体谈判工资理论 /30

第五节 效率工资理论 /36

第六节 分享经济工资理论 /38

本章小结 /41

思考作业题 /41

第三章 工资差别 /43

目的与要求 /43

第一节 工资差别的类型及衡量标准 /43

第二节 产业之间的工资差别 /46

第三节 职业之间的工资差别 /49

本章小结 /54

思考作业题 /54

第四章 收入分配原则与收入分配政策 /56

目的与要求 /56

第一节 按劳分配理论与按劳分配原则 /56

第二节 按劳分配与按要素分配相结合 /60

第三节 深化收入分配制度改革：基本政策、总体要求和主要目标 /64

本章小结 /66

思考作业题 /66

第二篇 政府宏观调控

第五章 工资管理体制与政府监控指导 /69

目的与要求 /69

第一节 工资管理体制与目标模式 /69

第二节 “三位一体”的政府宏观工资监控指导体系 /73

第三节 最低工资规定 /79

本章小结 /83

思考作业题 /83

第六章 政府对企业工资总额的调控方式 /84

目的与要求 /84

第一节 企业工资总额决定机制的沿革 /84

第二节 企业工资总额同经济效益挂钩办法 /87

第三节 企业工资总额预算管理办法 /92

本章小结 /95

思考作业题 /96

第七章 合理人工费用计算与人工成本控制 /97

目的与要求 /97

第一节 企业人工费用及其构成 /97

第二节 确定合理人工费用的因素 /100

第三节 决定合理人工费用的计算方法 /103

第四节 企业人工成本及劳动效益分析指标 /110

本章小结 /112

思考作业题 /113

附录 人工成本盘子有多大? ——中华人民共和国企业所得税法实施条例
“第三节 扣除” /114

第八章 工资支付政策法规 /118

目的与要求 /118

第一节 工资支付规定 /118

第二节 加班加点工资 /122

第三节 特殊情况下的工资支付 /123

第四节 保留工资 /129

第五节 经济补偿、经济赔偿与违约金规定 /131

本章小结 /136

思考作业题 /136

附录 关于企业实行不定时工作制度和综合计算工时工作制的审批办法 /137

第三篇 企业内部工资分配

第九章 企业内部工资分配的基本问题 /141

目的与要求 /141

第一节 企业内部工资工作体系 /141

第二节 工资目标、工资政策和工资技术 /143

第三节 基本方向选择——战略性工资 /150

第四节 工资分配方案设计流程与工资分配决策要点 /154

本章小结 /157

思考作业题 /158

案例分析 HYhg 研究院岗位资质绩效工资制方案 (摘录) /158

第十章 工资等级制度 /172

目的与要求 /172

第一节 工资等级制度的职能和特点 /172

第二节 工资等级制度的类型及其选择 /174

第三节 技术等级工资制 /181

第四节 职务等级工资制 /190

第五节 岗位工资制 /195

第六节 岗位资质绩效工资制 /198

本章小结 /202

思考作业题 /203

第十一章 确定合理工资等级结构的基础——工作评价 /205

目的与要求 /205

第一节 工作评价及其运用中的实际问题 /205

第二节 排列法 /209

第三节 分类法 /211

第四节 计点法及实施计点法评价实施流程 /213

本章小结 /230

思考作业题 /231

附录一 北京 DTJA 公司工作评价方案 /231

附录二 北京 DTJA 公司科级及以下工作评价标准体系 /234

附录三 DLWZ 公司工作评价记录表 /247

附录四 ××公司工作评价点数汇总表(摘录) /248

附录五 某供电公司工作评价初评结果与复评表(摘录) /249

第十二章 工资结构调整与工资标准测算 /250

目的与要求 /250

第一节 工资标准测算的一般流程 /250

第二节 岗位工资中线标准确定:数学测算法 /261

第三节 岗位工资中线确定:工资调查法 /272

第四节 工资浮动幅度与工资带 /277

第五节 岗位工资标准表的构成及“一岗多薪”设计方法 /283

第六节 纳入“一岗多薪”工资标准的办法 /290

第七节 工资标准与工资结构调整 /296

第八节 编制工资支付清单 /298

本章小结 /299

思考作业题 /300

附录一 ××公司工资改革前后员工工资增减对比表(摘录) /301

附录二 2013 年 10 月××房地产开发公司工资单 (摘录) /302

附录三 2009 年 11 月××职业学院工资单 (摘录) /302

附录四 2012 年 6 月××市血液中心工资单 (摘录) /302

第十三章 工资形式——劳动计量与工资支付 /303

目的与要求 /303

第一节 工资形式的内容与制定要求 /303

第二节 全面报酬体系与支付形式选择 /306

第三节 计时工资制 /308

第四节 计件工资制 /310

第五节 奖金 /318

第六节 津贴和补贴 /322

本章小结 /324

思考作业题 /324

附录 职工全年月平均工作时间和工资折算办法 /325

第十四章 绩效工资计发设计 /327

目的与要求 /327

第一节 绩效工资及其计发基本思路 /327

第二节 部门绩效工资计发：一级考核、一级分配办法 /330

第三节 部门计发所属人员绩效工资：二级考核、二级分配办法 /335

第四节 公司经营层成员绩效工资计发办法 /337

本章小结 /338

思考作业题 /339

案例分析 1 HJ 公司部门绩效工资计发实施细则 /339

案例分析 2 某公司业务部门利润绩效工资提取办法 /348

第四篇 按生产要素分配

第十五章 按管理要素分配——经营者年薪制设计 /353

目的与要求 /353

第一节 年薪制的概念及设计特点 /353

第二节 年薪制主要内容设计实例及比较 /354

本章小结 /369

思考作业题 /369

第十六章 按技术要素分配——科技人员收入设计 /371

目的与要求 /371

第一节 设计科技人员收入的指导思想和原则 /371

第二节 科技人员收入模式设计 /373

第三节 科技人员工资确定：双通道与成熟曲线 /374

本章小结 /378

思考作业题 /379

第五篇 机关事业单位工资制度

第十七章 国家机关公务员的工资制度 /383

目的与要求 /383

第一节 公务员工资制度的沿革 /383

第二节 2006 年公务员职级工资制改革的基本内容 /385

第三节 公务员职级工资制下的工资标准套改办法 /391

本章小结 /396

思考作业题 /396

第十八章 事业单位收入分配制度 /397

目的与要求 /397

第一节 事业单位工资制度的沿革 /397

第二节 2006 年事业单位收入分配制度改革的范围和原则 /400

第三节 2006 年事业单位收入分配制度改革的基本内容 /401

第四节 2006 年纳入新工资标准的办法和有关政策 /404

第五节 2009 年以来事业单位绩效工资政策解答 /415

本章小结 /422

思考作业题 /422

附录 事业单位工作人员套改工资审批表 /423

主要参考文献 /424

第一篇

工资理论基础

(第一章~第四章)

工资理论是工资设计与工资管理的基础，它决定着工资设计与工资管理的基本方向——工资战略，甚至决定着工资设计与工资管理的具体政策和技术、技巧。夯实工资理论，并能把理论应用到指导工资制度设计和工资管理实际工作中，是工资管理专家的基本功。

本篇由四章内容组成，从第一章到第四章，主要是阐明不同工资者群体工资水平决定理论、工资差别理论和收入分配政策。

第一章，作为入门，首先关注的是工资的定义、常用的几组工资概念，工资总额及工资总额组成；近年来流行的“薪酬”概念；宏观、微观工资工作的内容。

第二章，主要是阐述经济学家关于市场经济下，长期和短期情况下工资水平如何决定的理论。包括边际生产率工资理论、均衡价格工资理论、人力资本工资理论、集体谈判工资理论、无组织劳动力市场上的工资决定理论、效率工资理论和分享经济工资理论。

第三章，主要是阐述工资差别的类型及衡量标准，社会不同工资收入者之间工资差别形成原因的理论。重点是产业（行业）之间、职业之间、个人之间工资差别形成的原因。

第四章，主要是阐明马克思的科学按劳分配学说和按劳分配的社会主义原则，我国按劳分配和按生产要素分配相结合的分配方式，今后深化收入分配制度改革的基本政策、总体要求和主要目标。