

复旦



复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿

薪酬 经济学

杨伟国 陈玉杰 主编

Economics of
Compensation



 复旦大学出版社

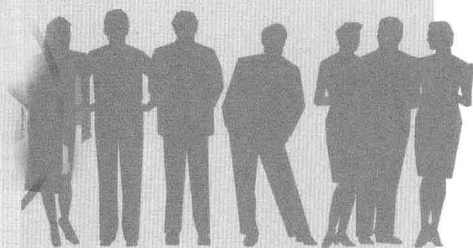


复旦博学·21世纪人力资源管理系列教材

薪酬 经济学

杨伟国 陈玉杰 主编

Economics of
Compensation



 复旦大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

薪酬经济学/杨伟国,陈玉杰主编. —上海:复旦大学出版社,2013.6
(复旦博学·21世纪人力资源经济学前沿)
ISBN 978-7-309-09623-1

I. 薪… II. ①杨…②陈… III. 工资管理 IV. F244

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第072449号

薪酬经济学

杨伟国 陈玉杰 主编
责任编辑/宋朝阳


复旦大学出版社有限公司出版发行
上海市国权路579号 邮编:200433
网址:fupnet@fudanpress.com <http://www.fudanpress.com>
门市零售:86-21-65642857 团体订购:86-21-65118853
外埠邮购:86-21-65109143
常熟市华顺印刷有限公司

开本 787×1092 1/16 印张 17 字数 316 千
2013年6月第1版第1次印刷

ISBN 978-7-309-09623-1/F·1921

定价:39.00元

如有印装质量问题,请向复旦大学出版社有限公司发行部调换。
版权所有 侵权必究



“博学而笃志，切问而近思。”

(《论语》)

博晓古今，可立一家之说；
学贯中西，或成经国之才。

主编简介

杨伟国，经济学博士，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师，教学研究领域为：劳动经济理论与政策、人事管理经济学、战略人力资本审计、人力资源指数、劳动与雇佣法经济学。现任中国人民大学中法学院院长，为美国管理学会、美国人力资源管理学会、美国职业开发学会等学术组织会员。先后任职于国家商务部（原外经贸部）、深圳海王集团、中国南光进出口总公司、南光捷克有限公司（布拉格）、中国光大银行、中国社会科学院等机构。1999—2000年德国法兰克福大学阿登纳基金会联合培养博士生，2005年美国国务院国际访问者项目（IVP）学者，2005—2006年中德DAAD-PPP项目（德国奥斯纳布吕克大学）学者，2010—2011年美国汉弗莱学者（HHFP，美国宾州州立大学）。从事研究教学工作以来，主持或参与数十项国家社科重点、社科基金、教育部重大攻关、社科院、教育部、财政部、人保部、国家工商总局、北京市委、苏州工业园区等各类科研项目，发表论文逾百篇，著有《战略人力资源审计》、《转型中的中国就业政策》、《劳动经济学》、《中国技能短缺治理》等（专著、合著、译著、教材）10多部。曾获北京市优秀人才资助计划、国家新世纪优秀人才计划、北京市哲学社会科学优秀成果一等奖、北京市教育教学成果奖（高等教育）一等奖、高等教育国家级教学成果奖二等奖、宝钢优秀教师奖等奖项。先后主持或参与信息与通信、金融、国际贸易、工贸、电力、石油天然气、农业、制造业、人才服务等多行业大型国有企业、民营企业、合资企业、上市公司以及政府部门等公共机构的战略人力资源咨询与培训项目近百项次。联系方式：
weiguoyang@ruc.edu.cn

陈玉杰，劳动经济学博士，毕业于中国人民大学劳动人事学院，现任职于人力资源和社会保障部劳动科学研究所，助理研究员，中国就业研究所研究助理，加州大学洛杉矶分校劳工与就业研究所助理研究员。主要研究领域为：劳动经济理论与政策、人事管理经济学、高管薪酬、职业教育和职业培训等。2011.8—2012.2美国加州大学洛杉矶分校联合培养博士，2010.8—2011.1担任北京经济技术开发区人事劳动和社会保障局局长助理。在《教学与研究》、《中国人口科学》、《美国研究》等多家重要学术刊物发表过重要文章，参与编写《劳动经济学》、《全球视野下的产业与劳动关系发展》、《人事管理经济学》、《发电企业人力资源管理理论与实践》等著作，作为核心成员参与世界银行、社科基金、人力资源和社会保障部、北京市、苏州工业园区等各类科研项目。

内 容 提 要

本书并不仅仅介绍了薪酬管理实践，告诉读者薪酬是什么，更详细介绍了薪酬的实施技术、功能、结构和决定机制，以及为什么要这样做。

本书共分为五部分十一章。第一部分主要介绍薪酬的概念及薪酬制度的变迁，薪酬经济学与人事管理经济学和薪酬管理的关系，以及本书的研究框架。第二部分从薪酬支付的依据，即为何付薪角度出发，将薪酬分为职位薪酬、能力薪酬、资历薪酬、绩效薪酬。第三部分分别探讨了在组织结构灵活、市场竞争激励、人才竞争加剧背景下出现的团队激励计划、长期激励计划以及高级管理人员的薪酬支付计划。第四部分从广义薪酬的角度出发，探讨了福利制度及全面薪酬。第五部分在组织整体的背景下讨论了薪酬战略与组织绩效的关系。每章均以一则案例切入对具体问题的分析讨论，通过本章小结对重要知识点进行提炼，利用复习思考题和案例分析题加深学生对具体内容的理解和掌握，对于学有余力的学生，可以借助推荐阅读资料和网上资料拓宽视野。

丛书编辑委员会

主 任 曾湘泉

执行主任 杨伟国

委 员 (按姓氏笔画顺序)

代 懋 王子成 李丽林 刘子馨 杨 俊

宋洪峰 陈玉杰 唐 镛 唐 乐 徐惠平

总 策 划 杨伟国 宋朝阳

总序

复旦博学·21世纪人力资源经济学丛书

像“人力资源经济学系列”这样国内第一个全新的系列最好应该有一个总序,以交代起因、编写原则、内容结构等事项,从而更好地帮助读者乃至作者本人理解我们所做的工作。我们特别希望这个系列能够成为我国劳动与人力资源问题的经济学研究取得突破的标志,更希望它能为我国的劳动与人力资源事业的发展添砖加瓦。

本系列的起因有三:第一,学科。劳动与人力资源问题的研究发展到今天,也到了需要基于劳动经济学建立分支学科体系的时候了。到目前为止,经济学在劳动与人力资源的各个领域的研究都积累了大量的成果,但是这些成果还都散落于诸多的学术期刊之中。“综合集成”的努力已经开始,但还需要更大的努力,更需要更大的成效,这就是我们现在正在做的。我们沿着拉齐尔教授所开创的将经济学应用于人力资源领域分析的道路继续前行,并且走得更远、更好。我们的工作尝试为劳动与人力资源的经济学分析提供一个相对完善的学科体系,为人类知识的进步作出贡献。尽管我们的工作还存在着这样或那样的不足,但我们努力做得更好。这些努力也是对我国关于劳动与人力资源专业建设缺乏学科理论基础的争论的一个回应,这些争论极大地阻碍了劳动与人力资源领域研究的进一步深入和劳动与人力资源专业建设的进一步提升。

第二,现实。在西方发达国家,事关就业失业、劳动关系、薪酬收入、社会保障等劳动与人力资源的问题一直是社会舆论的焦点,也一直高居政府议事日程的重要位置,甚至直接关系到政府首脑的前途。在我国,这些问题自改革开放以来也日益得到社会和政府的高度关注。学术界对于这些问题多视角的探索和研究也取得了巨大进展。尽管如此,在我国,无论在政府宏观政策领域,还是在管理实践领域,甚至在学术研究领域,个人经验行为仍旧扮演着关键的角色,从而导致我们对劳动与人力资源问题的认识不够清晰,对这些问题的解决不够理想,对这些问题的宏观决策不够科学。我们的工作应该尝试为这些问题的思考提供一个具有针对性的学科基础,特别是需要基于经济学理论与分析工具的支持,而不是停留在描述性的水平上。

第三,人才。这是一个更大的问题,也是一个更为长远的问题。现代意义上的劳动与人力资源学科在中国还是很新的学科,但是我国在人才培养格局上却是发展很快,从高职到博士的不同层次的学历教育体系业已建立起来。现在的问题是,在培养的课程设置上,无论是广度还是深度都没有得到明确的规划。高职与本科的课程相同,本科与硕士的课程相似,乃至硕士与博士的课程相近。我们的工作尝试为学生们的广度与深度学习准备一个参照系,同时也能为劳动与人力资源界同仁的终身学习提供更多的选择。

基于上述考虑,我们为本系列的编撰确定了三项基本原则,这是我们对所有主编和作者的要求。第一,前沿导向。与当下国内教材最大的不同是,本系列力求做到关注前沿的实践问题,探索成熟的理论体系,反映最新的研究进展,聚焦关键的经典文献。我们基于大量的研究文献展开对劳动与人力资源实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展,试图通过这种方式来倡导学生对本领域理论体系和经典文献的学习和把握。第二,实践导向。我们一直坚持的一个理念就是,在本系列中经济学是为更好地分析劳动与人力资源问题服务的,所以这个系列不是“经济学导向的”,而是“管理实践导向的”。我们遵循这种导向,按照劳动与人力资源管理实践者熟悉的思路和框架构建本系列的分析框架,提供更清晰的经济学分析工具,这样有助于他们更好地在原有思考的基础上增加经济学的分析方法,深化他们对某个领域问题的理解。同样,对于即将走上工作岗位的劳动与人力资源专业的学生而言,他们也不会按照经济学的思路去进行管理,而且学校所学课程均以管理分析模式为主导,所以我们这种考虑也会让他们以最小的成本增强自己对管理的理解力。第三,思维导向。我们希望读者获得理论知识,但是我们更希望他们理解理论。我们似乎越来越不喜欢理论,大多数情况下,这是因为我们缺乏较好的理论训练,也是因为我们更倾向于习以为常的个人经验;我们没有也无法发现理论的价值。而思维能力的训练则非基于理论基础不可。在本系列中,我们关注了管理实践、理论模型、研究方法、研究综述、重点文献等每一个学习环节,旨在传授知识的过程中,潜移默化地借助于理论来培养良好的思维习惯。

本系列的策划准备历经5年时间。最早在2006年,我们试验性地在中国人民大学使用拉齐尔教授的《人事管理经济学》作为教材给本科生讲授人事管理经济学。但是,在教材使用的过程中,我们觉得可以编撰一本更适合中国学生的人事管理经济学教材。随之,我们发现经济学已经渗透到几乎每一个劳动与人力资源的分支领域(尽管非常分散)。我们开始着手收集整理文献,并循着这个思路,逐渐整理出八个相对清晰的领域,从而构成今天这个系列。它涵括了人力资源管理、总报酬、劳动与雇用法、劳动关系、薪酬、职业发展、社会保险、人力资源治理等当今劳动与人力资源领域最重要的方面,具体包括《总报酬经济学》(曾湘泉、宋洪峰主编)、《劳动与雇用法经济学》(杨伟国、代懋主编)、《人事管理经济学》(杨伟国、唐鑛主编)、《薪酬经济学》(杨伟国、

陈玉杰主编)、《劳动关系经济学》(李丽林主编)、《职业发展经济学》(杨伟国、王子成主编)、《社会保险经济学》(杨俊主编)、《人力资源治理经济学》(杨伟国、唐乐主编)。

我们每一位主编和作者都秉承严谨规范的态度,付出了艰辛的劳动和努力,但这个系列也是一项全新的、探索性的工程,我们的学术功底、专业理解与研究积累都还存在欠缺,其中必然还有许多不足甚至不对的地方,文责自负;特别是由于参与编写的作者较多,写作风格各有差异,内容层次定位不尽一致,虽经总编协调,也仍存有缺憾。我们期待着读者、学界及业界同行的批评指正,更祈望业内大家支持、扶持、参与、指导、主导这个学科的进一步发展,为我国劳动与人力资源实践提供更加科学的理论基础和分析框架。

我们特别感谢复旦大学出版社对这个系列的大力支持。复旦大学出版社与劳动人事学院合作多年,他们秉承“学术为先”的理念,克服市场压力,为我们学院的学者们创造了传播专业知识的大好机会,取得了卓越的成就。在这里,我们尤其要感谢复旦大学出版社的宋朝阳老师,他是真正的学术出版人。最后,我们特别感谢各位作者所付出的专业精神和全心投入。

中国人民大学劳动人事学院院长

中国劳动学会副会长、劳动科学教育分会会长

曾湘泉

中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师

中国人民大学中国人力资本审计研究所所长

中国人民大学中国就业研究所副所长

杨伟国

2011年10月28日

前 言

薪 酬 经 济 学
Economics of Compensation

薪酬激励是人力资源管理领域中最令人头疼的问题,却是经济学家始终抱有浓厚兴趣的永恒课题。薪酬作为收入分配和人力资源管理的核心问题之一,涉及劳动者、用人单位、市场、社会政府等各个方面,无论是对微观经济管理还是对宏观经济运行都有着重要影响。在当今企业竞争日趋激烈、劳动力构成和劳动报酬逐步多样化、市场对薪酬分配的调节功能日益增强的前提下,我们有必要深刻理解和把握薪酬的实施技术、功能、结构和决定机制,而经济学能够帮助我们更好地做到这一点。

随着经济社会的发展,薪酬管理实践也在不断的变化。新的理论产生、新的技术运用、政府和社会对薪酬管理提出新的要求等都要求我们不断更新现有的知识体系。本书的目标并不仅仅是介绍薪酬管理实践、告诉读者是什么,我们更想说的是为什么和怎么样。这本教材共有五部分十一章。第一部分主要介绍薪酬的概念及薪酬制度的变迁,薪酬经济学与人事管理经济学和薪酬管理的关系,以及本书的研究框架。第二部分从薪酬支付的依据,即为何付薪角度出发,将薪酬分为职位薪酬、能力薪酬、资历薪酬、绩效薪酬。第三部分分别探讨了在组织结构灵活、市场竞争激励、人才竞争加剧背景下出现的团队激励计划、长期激励计划以及高级管理人员的薪酬支付计划。第四部分从广义薪酬的角度出发,探讨了福利制度及全面薪酬。第五部分在组织整体的背景下讨论了薪酬战略与组织绩效的关系。每章均以一则案例切入对具体问题的分析讨论,通过本章小结对重要知识点进行提炼,利用复习思考题和案例分析加深学生对具体内容的理解和掌握,对于学有余力的学生,可以借助推荐阅读资料和网上资料拓宽视野。这样的章节安排和基于薪酬管理实践活动的经济学分析便于学生理解。

在整个编写过程,我们力争实现四个方面的统一。第一,系统性与前沿性的统一。薪酬经济学是人事管理经济学的进一步发展,也是人事管理经济学的关键所在。作为从经济学角度探讨薪酬管理的书,本书在力求保证体系完整性的同时引入对管理实践前沿问题的探讨,关注学科的最新发展。第二,管理学与经济学的统一。全书以经济

学的视角审视了薪酬管理的问题,力求为管理实践寻求经济学解释。为了便于理解,本书在结构安排上首先从管理学的视角切入,探讨了不同的薪酬管理实践,包括其概念、设计技术和功能等;其次从经济理论出发,分析不同薪酬实践的使用条件,其对员工努力程度、对员工队伍的构成及员工的激励水平的影响等。这样的安排使得每一位读者都能够深入领会各个理论要点和管理技术的经济含义及应用,旨在通过经济学来透视薪酬管理并为薪酬管理提供决策建议。第三,知识传授与思维锻炼的统一。传统的教材可能都是更关注向读者传授学科知识,授人以鱼更要授人以渔。在本书中我们在介绍是什么、怎么做的同时,又向读者解释了为什么这么做,这么做产生了什么样的影响。我们关注了某个主要论题的实践操作、核心理论、研究工具,以及理论的发展方向和实证应用领域的启示,旨在传授知识的同时,培养良好的思维习惯。第四,理论知识与实证研究的统一。这主要体现在全书大量的参考文献上,由于不同的经济理论都从自己的假设条件出发寻求对某一问题的解释,假设条件的不同导致对同一问题的解释可能不尽相同。因此,在介绍过管理实践和经济理论之后,我们力求从经验研究中寻找证据,通过文献支撑帮助我们在多种理论中进行选择,或者修正这些理论以更真切地反映现实。

在确定写作大纲之前,我们研究了国内外近 20 种不同的薪酬管理教材,其中乔治·T·米尔科维奇和杰里·M·纽曼的《薪酬管理》(第九版)、巴里·格哈特和萨拉·L·瑞纳什的《薪酬管理:理论、证据和战略意义》及兰斯·贝格和多萝·西贝格的《薪酬手册》(第五版)对我们影响最大。本书初稿写作安排如下:杨伟国、陈玉杰撰写前言与第 1 章“从人事管理经济学到薪酬经济学”,张成撰写第 2 章“职位薪酬”,叶蔓撰写第 3 章“能力薪酬”,李春燕、张甜撰写第 4 章“资历薪酬”,詹磊、赵华宇撰写第 5 章“绩效薪酬”,李春燕撰写第 6 章“团队薪酬”,王春燕撰写第 7 章“长期激励”,陈玉杰撰写第 8 章“高管薪酬”和第 9 章“福利”,张成撰写第 10 章“总报酬”,宋扬撰写第 11 章“薪酬战略与组织绩效”。主编在审阅初稿后提出详细修改意见并直接提供相关文献要求作者修改完善,大部分章节都是数易其稿。随后,由陈玉杰博士对全书做了独立统稿,主要任务是梳理全稿,确保写作格式规范、基本原理正确、章节衔接自然、文字语言通顺,根据章节情况适当增加最新研究文献。最后,杨伟国对全书进行校稿、改稿、统稿,并定稿。全书从初稿到最后定稿大部分章节历经六稿。

我们秉承严谨规范的态度学术精神和实践,力求最优地呈现薪酬经济学的理论结构与研究进展,但是,我们在学术功底、专业理解与研究积累上的欠缺必然会导致缺点、缺陷与缺失的存在,我们应当承担起责任,并祈望读者和学界同仁批评指正,从而便于我们不断改进。最后,我们想感谢复旦大学出版社宋朝阳老师的全心投入和全力支持。

杨伟国 陈玉杰

2012 年 12 月 12 日

目 录

薪 酬 经 济 学
E c o n o m i c s o f C o m p e n s a t i o n

第 1 章 从人事管理经济学到薪酬经济学	001
学习目标	001
引例	001
1.1 薪酬模型	002
1.1.1 薪酬的概念及薪酬制度的演变	002
1.1.2 为什么付薪	004
1.2 薪酬经济学的边界	005
1.2.1 人事管理经济学与薪酬经济学	006
1.2.2 薪酬管理与薪酬经济学	007
1.3 本书的研究框架	008
本章小结	010
复习思考题	010
案例分析	011
推荐阅读资料	012
网上资料	012

第2章 职位薪酬	013
学习目标	013
引例	013
2.1 职位薪酬的主要内容	015
2.1.1 以职位为基础的薪酬体系的设计流程	015
2.1.2 职位评价	016
2.1.3 市场薪酬调查	019
2.2 职位薪酬的经济学分析	020
2.2.1 职位薪酬的经济学基础	021
2.2.2 职位评价的主观性	023
2.3 职位薪酬的评价	024
2.3.1 职位薪酬的公平性	025
2.3.2 不同职位评价方法对职位薪酬的影响	027
2.3.3 市场薪酬调查与职位薪酬	030
本章小结	031
复习思考题	031
案例分析	031
推荐阅读资料	033
网上资料	033
第3章 能力薪酬	034
学习目标	034
引例	034
3.1 能力薪酬——以人为核心的薪酬激励体系	036
3.1.1 能力薪酬的本质和内涵	036
3.1.2 能力薪酬的构成	039
3.1.3 技能工资和知识工资设计	040
3.1.4 胜任力工资设计	043

3.2 能力薪酬的理论解释	043
3.2.1 能力薪酬的经济学基础	044
3.2.2 能力薪酬设计的经济学分析	046
3.3 能力薪酬的效果	050
3.3.1 能力薪酬与组织弹性	050
3.3.2 能力薪酬与生产力	052
3.3.3 能力薪酬与员工个人	053
3.4 能力薪酬的实施难点	054
3.4.1 技能确定与制度转换	054
3.4.2 员工配合	055
3.4.3 培训资源的使用	056
本章小结	058
复习思考题	058
案例分析	058
推荐阅读资料	060
网上资料	061
第4章 资历薪酬	062
学习目标	062
引例	062
4.1 资历薪酬的概念及设计	063
4.1.1 资历薪酬	064
4.1.2 资历薪酬的优缺点	065
4.1.3 资历薪酬的四种模式	066
4.2 资历薪酬的经济学基础	067
4.2.1 人力资本理论	067
4.2.2 延期支付合同理论	068

4.2.3 工作匹配理论	072
4.3 资历薪酬的实证研究	073
4.3.1 薪酬对资历的回报作用	073
4.3.2 影响资历回报率的因素分析	075
本章小结	077
复习思考题	077
案例分析	078
推荐阅读资料	079
网上资料	079
第5章 绩效薪酬	080
学习目标	080
引例	080
5.1 绩效薪酬概述	081
5.1.1 绩效薪酬的定义及类别	082
5.1.2 绩效加薪、奖金与计件工资	083
5.1.3 绩效薪酬的优点与缺点	085
5.1.4 绩效薪酬计划的设计	086
5.2 绩效薪酬的经济学分析	088
5.2.1 员工筛选	088
5.2.2 生产率效应	092
5.3 绩效薪酬的实证分析	095
5.3.1 绩效薪酬计划效应简述	095
5.3.2 绩效加薪计划	098
5.3.3 计件工资计划	100
本章小结	103
复习思考题	103
案例分析	103

推荐阅读资料	104
网上资料	105
第 6 章 团队薪酬	106
学习目标	106
引例	106
6.1 团队及团队的经济效益分析	108
6.1.1 管理学中的团队及其基本类型	108
6.1.2 团队的经济效益分析	111
6.2 团队激励方式	114
6.2.1 显性激励	114
6.2.2 隐性激励	116
6.3 团队激励的经济学理论	117
6.3.1 博弈论	118
6.3.2 公共物品	119
6.3.3 数学推导	120
6.4 团队激励的实证研究	120
6.4.1 团队效率	121
6.4.2 高效团队的必备条件	122
6.4.3 高效团队中团队领导者的角色	123
6.4.4 高绩效团队中团队成员的角色	124
本章小结	125
复习思考题	126
案例分析	126
推荐阅读资料	128
网上资料	129

第7章 长期激励	130
学习目标	130
引例	130
7.1 长期激励计划类型	132
7.1.1 员工持股计划	134
7.1.2 股票期权计划	135
7.1.3 中国企业的长期激励	136
7.2 长期激励的经济学解释	138
7.2.1 委托—代理理论对长期激励的解释	139
7.2.2 人力资本理论对长期激励的解释	140
7.2.3 博弈论对长期激励的解释	141
7.2.4 长期激励的绩效分析	142
7.3 长期激励计划的效果	144
7.3.1 股权激励与企业绩效相关性不大	144
7.3.2 股权激励与企业绩效正相关	146
7.3.3 股权激励与企业绩效非线性相关	147
7.3.4 国内长期激励计划与绩效关系的实证研究	148
本章小结	151
复习思考题	151
案例分析	152
推荐阅读资料	153
网上资料	153
第8章 高管薪酬	154
学习目标	154
引例	154
8.1 高管薪酬	156
8.1.1 高管人员的薪酬组成	156