



新世纪高等学校教材

工商管理核心课系列教材

成思危

编写指导委员会主任

马新建 著

薪酬管理与公平分配

Compensation
Management and
Fair Distribution



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

新世纪高等学校教材

教育部“创新型工商管理人才培养实验区建设”资助项目

工商管理核心课系列教材

薪酬管理与公平分配

Compensation Management and Fair Distribution

马新建 著

(东南大学经济管理学院)



北京师范大学出版集团
BEIJING NORMAL UNIVERSITY PUBLISHING GROUP
北京师范大学出版社

图书在版编目(CIP) 数据

薪酬管理与公平分配/马新建著.—北京:北京师范大学出版社, 2009.1

(工商管理核心课系列教材)

新世纪高等学校教材

ISBN 978-7-303-09818-7

I. 薪… II. 马… III. 劳动工资管理—高等学校—教材
IV. F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 011915 号

营销中心电话 010-58802181 58808006
北师大出版社高等教育分社网 <http://gaojiao.bnup.com.cn>
电子信箱 beishida168@126.com

出版发行:北京师范大学出版社 www.bnup.com.cn

北京新街口外大街 19 号

邮政编码: 100875

印刷:北京京师印务有限公司

经销:全国新华书店

开本:170 mm×230 mm

印张:25.7

字数:426千字

印数:1~3 000册

版次:2008 年 12 月第 1 版

印次:2008 年 12 月第 1 次印刷

定 价:39.00 元

策划编辑:马洪立

责任编辑:高 玲

美术编辑:高 霞

装帧设计:高 霞

责任校对:李 菡

责任印制:李 丽

版权所有 侵权必究

反盗版、侵权举报电话:010-58800697

北京读者服务部电话:010-58808104

外埠邮购电话:010-58808083

本书如有印装质量问题,请与印制管理部联系调换。

印制管理部电话:010-58808225

前言

薪酬是一般劳动者主要的经济收入来源,对于劳动者及其家庭的生活水平影响很大。薪酬是雇员地位和成功的重要标志之一,对于员工的态度和行为有着重要影响。薪酬管理问题是一个国家政府调控社会收入分配,微观企事业单位进行人力资源管理的核心问题之一。薪酬开支既是企业等微观组织的一项重要成本项目又是一种重要的投资;薪酬管理既是构建劳动关系、维持企业正常运转的重要纽带,又是推动企业战略目标实现的强有力工具。薪酬体系是联系雇主与员工的主要纽带,薪酬的决策与管理对于企业员工队伍建设,经营管理保持竞争优势等方面的工作影响极大。

目前,我国诸如报酬、薪酬、薪资、薪水、待遇、工资、奖金、分红、福利等有关薪酬的流行术语和概念众多,不少企事业单位的劳动者和管理者难以弄清其基本内涵和外延;在有关薪酬的概念、构成和职能,薪酬的决定基础和机制,薪酬战略与战略薪酬,薪酬水平与结构,员工薪酬激励与薪酬行政管理,以及薪酬体制、体系、制度与系统等薪酬管理的基本理论与实践上,存在着众多的误区,现代市场经济微观组织的薪酬管理理论原理与实践技术亟待推广普及,薪酬管理活动中的公平分配规律亟待揭示。

本书以薪酬分配原理、公平理论、薪酬战略目标与策略、薪酬管理的基本概念和系统技术为基线,本着价值平衡、分配公平、内部协同、外部竞争、员工激励、有效管理的整体管理思想,从薪酬战略、薪酬体制、薪酬水平、薪酬结构、员工薪酬激励、薪酬行政管理共六大领域构建了薪酬管理系统的清晰理论框架,全面论述了市场经济环境下的企业等微观组织,在薪酬管理的战略决策、规划设计、组织运行、预算成本、协调控制、沟通变革

等方面的完整内容体系,理清了本学科许多令人困惑的纷繁关系。本书旨在把薪酬管理的国际先进理论方法与中国的具体实践结合起来,在追求理论原理的基础性、指导性的同时,突出技术方法的系统性和操作性,并有针对性地编排了中国企业的薪酬管理方法、案例、方案以及各章的关键词和复习思考题;力求把当代薪酬管理的理论原理、方法技术与实际案例熔于一炉,为读者提供一本概念清晰,理论与方法、实践有机结合,学以致用,切合中国实际的薪酬管理有用读物。

经济活动中的分配关系是人类社会最重要、最敏感的利害关系。如何进行公平分配,既保持社会生产效率、创造更多财富,又维护社会公平与正义、保持社会和谐与发展,是人类不断探索的一个永恒主题。经济领域的公平分配既是公平范畴的重要组成部分,又是其他诸领域公平的重要基础。公平分配的理论与实践问题虽然在当代经济学、管理学、社会学、哲学、法学等学科的理论体系中占有一定地位,国内外众多学者对之发表过自己的思想观点;但是迄今为止,理论上尚未真正解决其内在规律的科学认知与把握问题,尚未形成高度概括、实用的系统理论体系。

企业员工的薪酬公平分配问题就其本质而言,乃是关于一定微观组织稀缺资源的分配活动、分配结果及其分配关系是否公正合理的一种价值和道德的评判。企业层面的公平分配尤其是指,特定企业组织关于经济收益或生活资料如何在本组织成员之间进行公正合理分配的问题;乃是组织公正、和谐与协同的基石之一。要解决好公平分配这一具有普遍意义的难题,首当其冲是必须寻找能够囊括众多公平分配思想观点,能够指导宏微观组织公平分配科学决策,有助于管理者掌控分配活动公平性尺度,集聚一般理论指导准则和公平思维逻辑于一体的公平分配的内在基本定律。

笔者经过较长时间的研究发现,个体或群体的公平分配感是其对一定分配系统的分配制度、规则、过程、结果等综合认知和判断的结果,当其认定分配系统的总体活动公平合理时,才会对所得分配物产生满意感,分配活动才能发挥积极功用。任何公平分配系统必然带有既定生产关系的烙印,必须符合社会或组织生存与发展的基本规律,研究其内在的结构性和外在的合规律性——公平分配的一般规律研究。企业等微观组织的薪酬分配活动必须遵循公平分配的一般规律,才能达到科学、合理、高效、公平的分配目标。目前来看,国内外有关这方面的研究比较薄弱,空白点不少,尚处起步阶段;国内在相关研究上缺乏整体性、系统性和综合性,管理学视角的专门研究和原创性成果则更为稀少。笔者对这一领域的研究曾提出以下主题研究思想:关于薪酬公平分配的价值理念与不同属性分配公平的研究;关于薪酬公平分配的衡量维度与不同体系分配公平的研究;关于薪酬公平分配的基本定律与不同原理分配公平的研究;关于薪酬公平分配

的基本规则和运行规律研究;关于薪酬公平分配的内生矛盾与外约关系研究;关于薪酬公平分配的结构整合与协调机制研究。

至于经济分配活动中的具体个体所得报酬应当凭借什么进行分配、怎样分配才是公平的?这一命题在理论和实践中一直是观点庞杂,莫衷一是。本书在总结继承前人公平分配思想观点,不同时代分配制度、公平原则的基础上,结合笔者多篇论文的研究成果,所论述的公平分配四项基本定律:贡献律、平均律、需要律和等级律;所归纳的判断社会或用人单位分配活动是否公平适当的四大准则:分配的前提条件是否公平?分配的活动过程是否公平?被分配者的收入与投入是否公平?分配后的人际收入差距是否适度?较好地回答了这些问题。

企业薪酬分配和管理的制度、程序、结果、人际关系等状况又会影响到员工对组织公平性的主观感受——组织公平,从而对员工的心理和行为产生重要的影响。企业薪酬管理活动的组织公平主要由结果公平、程序公平、互动公平(又称交往公平,被细分为人际公平和信息公平)三大组成成分所构成。

企业等微观组织的薪酬管理,包括薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构、薪酬形式、员工薪酬激励、特殊群体薪酬以及薪酬分配管理实务系统等方面的决策、设计、执行和控制等基本内容。薪酬管理各重要环节的基本内容及其主要任务所涉及的公平分配关键决策主要有:价值公平、外部公平、内部公平、员工公平、功能公平、群体公平、组织公平等。

本书尝试把学术研究成果与薪酬管理常规内容结合起来呈现给读者,适合于比较广泛的读者群:大学相关专业(管理类、经济类等)研究生、MBA、本专科生,企业中高级管理人员、人力资源管理人员,各类组织的中高级管理者、人力资源管理者,政府机构的组织和人事干部,以及一切想了解公平分配和薪酬管理事务的人。

在本书写作过程中,我的研究生郭玲、黄浩泽、孟明、张婉、王亚文、朱力、李飞、胡小飞、叶星宇协助进行了资料收集和整理工作,在此对她们的辛勤工作表示感谢!

在本书成书之际,我对本书中参考和引用论著与成果的国内外学者、专家,表示衷心的感谢!向鼎力帮助本书出版的北京师范大学出版社马洪立主任和高玲编辑表示诚挚的谢意!向关心和支持本书著述的东南大学经济管理学院の時巨涛、徐康宁、李东、仇向洋、李庆华、朱志坚等各位老师和领导,在此一并表示感谢。

本书存在的错漏和不足之处敬请读者批评指正。我的电子邮箱地址:mxjsx3@163.com

马新建

2008年12月30日于南京

目 录

第1章 薪酬管理概论 / 1

【本章内容提要】	1
1.1 薪酬概述	2
1.1.1 薪酬的基本概念	2
1.1.2 薪酬的构成形式	7
1.1.3 薪酬的功能与作用	11
1.2 薪酬管理内容与模型	14
1.2.1 薪酬管理的内容与维度	14
1.2.2 薪酬管理的原则与影响	19
1.2.3 薪酬管理系统与模型	23
1.3 薪酬战略与战略性薪酬管理	27
1.3.1 薪酬战略	27
1.3.2 战略性薪酬管理	34
1.3.3 薪酬战略的制定与适配	36
1.4 薪酬管理演变与挑战	41
1.4.1 企业薪酬管理的演变	41
1.4.2 企业薪酬管理面临的挑战	46
【案例分析】	49
【关键词】	54
【复习思考题】	55

第2章 分配理论与公平分配原理 / 56

【本章内容提要】	56
2.1 薪酬分配理论基础	56
2.1.1 工资决定学说	56

2.1.2 工资差别学说	60
2.1.3 工资管理学说	62
2.1.4 工资分配学说	65
2.2 分配公平性与公平分配定律	67
2.2.1 公平与分配公平思想	67
2.2.2 公平分配基本定律	77
2.3 组织公平与公平分配体系	84
2.3.1 组织公平理论与研究	84
2.3.2 组织公平与薪酬管理公平性	89
2.3.3 公平分配与组织和谐	91
2.4 薪酬管理中的公平分配体系	93
2.4.1 薪酬管理的公平视角和评价标准	93
2.4.2 薪酬管理中的分配公平体系	96
【案例分析】	102
【关键词】	103
【复习思考题】	104

第3章 薪酬体制与价值公平 / 105

【本章内容提要】	105
3.1 薪酬分配的主要工资制度	105
3.1.1 工资等级制度	105
3.1.2 工资绩效制度	107
3.1.3 工资谈判制度	110
3.1.4 最低工资制度	111
3.1.5 工资调整制度	113
3.1.6 工资(薪酬)形式制度	114
3.2 不同基础的基本薪酬体制	117
3.2.1 基于工作价值的基本薪酬体制	118
3.2.2 基于人员价值的薪酬体制	122
3.2.3 基于资历的薪酬体制	127
3.2.4 基于绩效价值的薪酬体制	130
3.2.5 基于市场价值的薪酬体制	130
3.3 价值公平与薪酬体系决策	131
3.3.1 价值公平与薪酬体制选择	132

3.3.2 薪酬体系与薪酬组合设计	137
3.3.3 综合报酬与整体薪酬体系	145
【案例分析】	153
【关键词】	158
【复习思考题】	158

第4章 薪酬水平与外部公平 / 159

【本章内容提要】	159
4.1 薪酬水平与外部公平概念	159
4.1.1 薪酬水平内涵与外部公平性	159
4.1.2 薪酬水平的衡量与影响	162
4.1.3 工资水平运行规律	164
4.2 薪酬水平决策与薪酬竞争策略	167
4.2.1 薪酬水平决策	167
4.2.2 薪酬水平竞争策略	169
4.2.3 薪酬策略的比较权衡	172
4.3 影响企业薪酬水平决策的主要因素	174
4.3.1 影响薪酬水平的宏微观因素	174
4.3.2 影响企业薪酬水平的相关市场因素	178
4.3.3 影响企业薪酬水平的组织特征因素	182
4.4 市场薪酬调查与薪酬水平定位	183
4.4.1 市场薪酬调查概述	183
4.4.2 市场薪酬调查的操作程序	188
【案例分析】	192
【关键词】	193
【复习思考题】	194

第5章 薪酬结构与内部公平 / 195

【本章内容提要】	195
5.1 薪酬内部公平与薪酬结构建构	195
5.1.1 薪酬结构与内部公平概述	195
5.1.2 薪酬结构建构与工作分析	201
5.1.3 薪酬标准确定与薪酬结构选择	206
5.2 工作价值与职位评价方法	211

5.2.1 工作与工作要素价值评价	211
5.2.2 职位评价与职位结构	212
5.2.3 职位评价基本方法	215
5.3 薪酬结构设计	224
5.3.1 薪酬结构总体设计	224
5.3.2 薪酬形式结构设计	228
5.3.3 工资结构具体设计	231
5.4 宽带薪酬结构	237
5.4.1 组织弹性与宽带结构	237
5.4.2 宽带薪酬结构概念与特点	239
5.4.3 宽带薪酬的应用与决策	242
【案例分析】	244
【关键词】	249
【复习思考题】	249

第6章 薪酬激励与员工公平 / 250

【本章内容提要】	250
6.1 员工公平与薪酬激励	250
6.1.1 员工公平与激励薪酬特性	250
6.1.2 激励理论的观点与启示	255
6.1.3 特殊绩效奖励与非货币奖励计划	258
6.2 绩效工资与绩效评价	262
6.2.1 绩效工资概念与作用	262
6.2.2 绩效评价	266
6.3 员工激励薪酬计划	272
6.3.1 员工激励薪酬分类	272
6.3.2 员工个体激励薪酬计划	275
6.3.3 员工集体激励薪酬计划	280
【案例分析】	288
【关键词】	294
【复习思考题】	294

第7章 特殊员工群体薪酬管理 / 296

【本章内容提要】	296
----------------	-----

7.1 专业技术人员薪酬管理	297
7.1.1 专业技术人员群体的特点	297
7.1.2 专业技术人员的薪酬匹配	300
7.1.3 专业技术人员的薪酬计划	302
7.2 营销人员薪酬管理	304
7.2.1 营销工作特点与销售薪酬激励	304
7.2.2 营销人员薪酬方案设计	308
7.2.3 营销人员薪酬计划类型	311
7.3 经营管理人员薪酬管理	314
7.3.1 管理人员工作特点与激励原理	314
7.3.2 经营管理人员的薪酬战略	321
7.3.3 经营管理人员薪酬计划	325
7.4 企业高层管理者的薪酬管理	328
7.4.1 企业高层管理者工作特点与薪酬激励	328
7.4.2 企业高层管理者的总体薪酬	331
7.5 骨干员工的薪酬管理	337
7.5.1 骨干员工的特点	337
7.5.2 骨干员工的薪酬激励	338
7.5.3 骨干员工的薪酬计划	339
【案例分析】	341
【关键词】	344
【复习思考题】	344

第8章 员工福利与薪酬常规管理 / 346

【本章内容提要】	346
8.1 员工福利	346
8.1.1 员工福利的概念	346
8.1.2 员工福利的内容	349
8.1.3 工作—生活福利计划	357
8.1.4 员工福利设计与管理	360
8.2 薪酬常规管理	364
8.2.1 薪酬预算	365
8.2.2 薪酬成本控制	366
8.2.3 薪酬调整	369

8.2.4 薪酬的支付	371
8.2.5 薪酬沟通	372
8.3 薪酬计量方式	373
8.3.1 计时薪酬	373
8.3.2 计效薪酬	375
8.3.3 计件薪酬	375
【案例分析】	379
【关键词】	387
【复习思考题】	387

主要参考文献 / 388

第1章 薪酬管理概论

【本章内容提要】

- 薪酬的基本概念
报酬、薪酬与工资；薪酬相关术语
- 薪酬的构成形式
基本薪酬(基本工资、成就工资)、可变薪酬(激励工资)、
间接薪酬(福利)、附加薪酬(津贴、补贴)
- 薪酬的功能与作用
补偿—保障功能、稳定—增值功能、激励功能、
信号—调节功能、成本控制功能、统计和监督功能
- 薪酬管理主要内容
薪酬体制、薪酬水平、薪酬结构、薪酬形式、特殊群体薪酬、
薪酬管理职能
- 薪酬管理系统模型
薪酬管理目标、薪酬战略决策、薪酬管理关键技术
- 薪酬战略
薪酬战略概念和地位、薪酬战略的形成和步骤、薪酬战略的适配
- 战略性薪酬管理
- 薪酬管理演变与挑战

薪酬是一般劳动者主要的经济收入来源，对于劳动者及其家庭的生活水平影响很大。一个国家劳动者的总体薪酬水平也是反映该国总体社会和经济发展的一个重要指标。一般情况下，各国的国民生产总值大约60%的部分体现为薪酬形式。薪酬是雇员地位和成功与否的重要标志之一，对员工的态度和行为有着重要影响。薪酬开支是一个企业重要的成本项目，薪酬体系是联系雇主与员工的主要纽带。薪酬管理既是维持企业正常运转的常规工作，又是推动企业战略目标实现的强有力工具。薪酬的决策与管理对于企业员工队伍建设、企业经营管理和保持竞争优势等方面的工作影响极大。企业的薪酬管理必须就企业薪酬水平、薪酬体系、薪酬结构、薪酬形式以及特殊群体的薪酬等重大事项作出决策，必须持续不断地开展薪酬战略、薪酬管理、薪酬预算、薪酬沟通、薪酬有效性的公平性评价与改善等各方面的系统管理工作。

1.1 薪酬概述

1.1.1 薪酬的基本概念

1. 报酬、薪酬与工资

(1) 报酬

报酬一词在汉语中指代甚广，经常被用来说明人们工作劳动后的收入回报状况。报酬在薪酬管理中是工作报酬、劳动报酬或雇员报酬的简称，它是指受到雇用而为一定组织工作的正式或非正式雇员，从该组织所获得的各种对他有价值的东西。换言之，报酬就是作为个人劳动回报而得到的各种类型的酬劳。

报酬的词意与平衡、补偿、弥补等词意相似，暗含有交换之意。市场经济本质上是一种交换经济，劳动者之所以愿意为一定组织工作而付出劳动，是因为期望自己能够获得相应的回报，这种劳动者由于为某一个组织工作而获得的各种对他有价值的东西就称之为报酬。工作报酬活动实质上是一种劳动力使用（为雇主工作）与经济利益和非经济利益的价值交换活动，即员工为组织（或雇主）付出时间、学识、体力、智力、经验、技能，作出绩效与奉献，组织付给其相应的经济和非经济利益回报和酬劳。人们平时在工资、奖金、福利等工作报酬分配时强调的“各尽所能，按劳分配”，“按绩效计酬，按贡献分配”等原则，都是从某个侧面强调一种等价交换的交换性本质。工作报酬体系所包括的各种工作报酬形式的总和又称为劳动者的整体报酬或“360 报酬体系”，如图 1-1 所示。

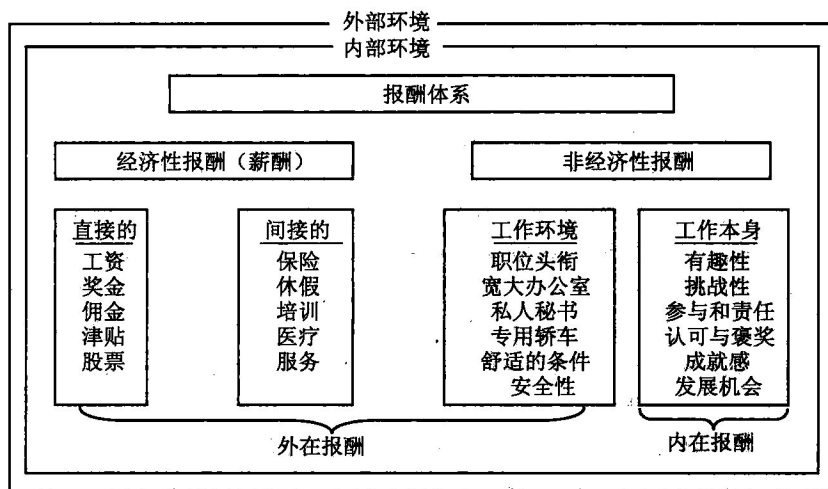


图 1-1 整体报酬体系的构成

由图 1-1 可见, 报酬或工作报酬主要可分为经济性报酬和非经济性报酬两大类。经济性报酬是指能够直接或间接地以金钱形式来衡量和表现的与经济有关的各类报酬, 其中, 前者称为直接经济报酬, 主要包括工资、奖金、佣金、津贴、股票等; 后者称为间接经济报酬, 主要包括各种福利、保险、休假、培训、医疗和服务等。非经济性报酬是指难以用金钱形式来衡量和表现的, 员工个人对工作或工作环境在心理上或物质上的满足感报偿, 由图 1-1 可见, 它的形式更是多种多样。工作报酬还可以根据不同报酬对员工所产生的激励是一种外部强化还是一种内部的心理强化而划分为内在报酬和外在报酬两大类。外在报酬包括经济性报酬以及与工作环境和条件有关的非经济性报酬; 内在报酬则主要是指与工作本身有关的非经济性报酬, 具体内容见图 1-1。当然, 这一切都是在一定组织的特定内、外部环境限制下进行的。

在市场经济环境下, 人们通常所说的报酬实质上是一种源自雇用劳动的工作收益——劳动报酬。著名的薪酬管理专家乔治·T·米尔科维奇和杰里·M·纽曼认为, 源自工作的员工总报酬包括直接的现金收益、间接的福利—服务收益以及其他形式收益(安全、地位、挑战性工作等)三大部分, 其中前两者称为薪酬形式的报酬, 是企业等用人单位工作报酬管理中最敏感、最重要、受员工关注度最高的部分, 也即薪酬管理的研究对象。见图 1-2。

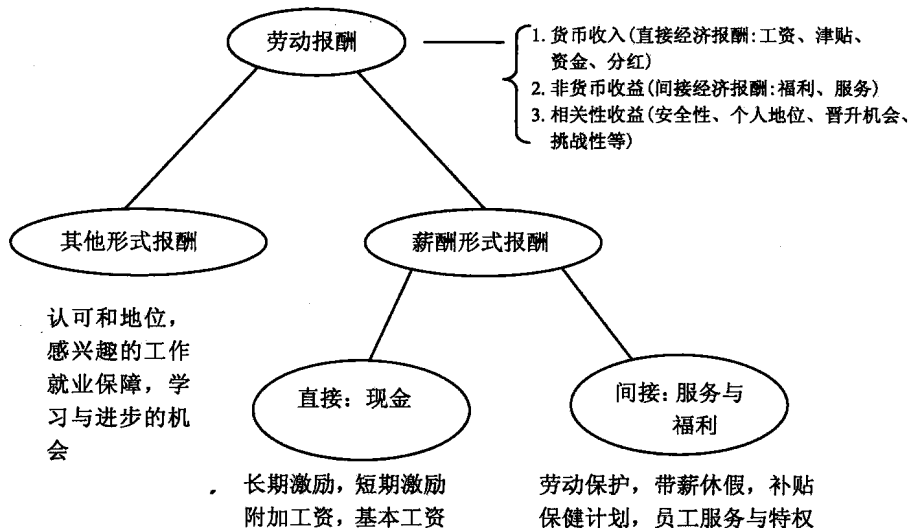


图 1-2 工作收益—劳动报酬分类

(2) 薪酬

薪酬又被称为薪资、薪水或待遇等, 它是指雇员作为雇用关系的一方, 通

过劳动或工作换来的各种直接或间接的经济性收入回报,即上述图 1-1 工作报酬体系中的直接和间接经济性报酬的总和。具体而言,薪酬乃是各种具体工资、福利(与服务)之和。这里所讲的工资是指用人单位以工资、薪水、奖金、佣金、红利、股票等名义或形式支付给员工的货币报酬部分;福利则是指用人单位以保险、休假、医疗、培训、服务等形式或名义支付给员工的间接经济报酬部分。薪酬的构成部分参见图 1-1、图 1-2。

薪酬与报酬(或工作报酬)两个称谓经常被人们混用或替代使用,造成了很多混乱情形,需要特别澄清。实际上,人们在报酬称谓的使用中有广义与狭义之分,广义的报酬即上述工作报酬体系,它涵盖了经济性和非经济性的全部报酬;狭义的报酬仅涵盖了上述工作报酬的经济性报酬部分,即各种工资福利和服务部分。而薪酬这一称谓即是指代狭义的报酬,一般是指雇员为雇主劳动或工作交换来的各种工资、福利、服务之和。

站在不同角色层面看薪酬会具有不同的视角和观点。就社会观点而言,各国的 GDP 中,约 60% 部分以薪酬形式体现出来,其高低会影响国民经济正常运行,薪酬差别是衡量人们经济地位和社会公平性的重要标准。就雇员观点而言,薪酬是自己所付出的劳动和提供服务的回报或交换,是对个人人力资本使用的报偿,是个人经济收入与安全的主要来源,也是维持个人和家庭生活水平、社交愉快的重要决定因素之一。就股东的观点而言,管理者的薪酬关联着企业财务状况,影响到利益相关者的利益。就企业经营者、管理者的观点而言,薪酬关系到企业的财务状况和股东的利益,薪酬作为总成本一部分的劳动力成本,是企业的一项主要费用,薪酬是影响员工工作态度、行为、方式和绩效的重要因素。因此,薪酬决策与薪酬管理是影响企业生产能力和效益,影响员工士气和积极性,影响企业竞争优势的源泉之一。

(3) 工资

工资在薪酬管理中,是指用人单位以工资、薪水、奖金、佣金、红利、股票等名义或形式支付给员工的货币报酬部分,即直接用货币计价发放的经济报酬部分。

工资在劳动经济学和政治经济学中则有着更为宽泛的含义,是劳动者凭借劳动力个人所有权,向用人单位或个人让渡了劳动力使用权后,通过劳动获取报酬的一种分配形式,实际上相当于薪酬管理领域的薪酬部分。经济学关于工资的以下特性区分同样适用于薪酬。

货币工资与实物工资。货币工资是用人单位以货币计算和支付给劳动者的工资,实物工资是用人单位以实物计算和支付给劳动者的工资;以实物支付工资的形式盛行于商品经济不发达时期,现代社会一般都通过立法规定须以货币形式支付劳动者工资。

实得工资与实际工资。实得工资又称可支配收入，是指在员工工资收入中扣除所得税、社会保险金、工会会费等费用后所剩余的归员工任意使用的货币工资部分。实际工资相对于劳动者所得的名义工资(货币金额)而言，是指劳动者用货币工资所购买到的消费量和服务数量，它能确切反映员工的实际工资水平和生活质量。

绝对工资与相对工资。绝对工资是指员工所得到的工资(货币)绝对额。相对工资则有两种概念：一种是一些经济学家在使用相对工资这一概念时，用来指代工作或职位在工资体系中的相对价值(相对位置)，它通过“岗位评价”来确定这个相对价值，从而确定相对工资标准。另一种是马克思的观点，他认为：“工资首先是由它和资本家的赢利，即利润的对比关系来决定的，这就是比较工资、相对工资。”马克思用相对工资的变化揭露了资本主义社会里这样的现象和规律：工人的工资可能会随着生产的发展而增加，但资本家利润增加得更快；并且随着剩余价值率提高，相对工资下降，工人受剥削的程度加大，社会地位下降。

2. 薪酬相关术语之间的关系

在薪酬管理的中外著述中，人们使用了一些与薪酬内涵相近、相关或相同的术语来诠释劳动者的工作报酬，这些术语往往在学习者和使用者中造成困惑，这里有必要对它们之间的关系加以澄清。

(1) 工资、薪水与薪酬

工资(wage)一般是指体力劳动者或企业工人所支付的劳动报酬，它在1920年前主要用于蓝领劳动者，具有基本工资比重大、福利少(5%)的特点。**薪金(salary)**又称薪水，一般是指对脑力劳动者或机关、事业单位的职工所支付的劳动报酬，它在1920—1980年间主要用于经济报酬中基本工资比重较大、福利较少(15%)的白领或蓝领劳动者。**薪酬(compensation)**一般是指雇员作为雇用劳动关系的一方(而从雇主处)所得到的各种货币收入以及各种具体的福利和服务，它在1980年后被用于各种劳动者的经济性报酬，由基本工资、可变薪酬和福利构成，具有比较均衡、全面的特点(如：基本工资30%+奖金30%+福利40%)。

也有人以劳动报酬的支付周期来做划分，把以月、周、日为时间单位计付的劳动报酬称为工资；把以年为时间单位计付的劳动报酬称为薪金；把一次性支付的劳动报酬称为酬金。这只是一种理论上的划分差别，它们在职能、构成、形成等实质上并无差别。

(2) 工资与福利

福利有广义与狭义之分，广义福利包括工资；狭义福利指工资外的薪酬部分。福利经济学家认为，举凡促进经济发展、提高人民生活水平的都是(广义)