



高等职业院校人力资源管理专业全国统编教材

薪酬福利 管理

主 编 康士勇

XinChou FuLi GuanLi



中国劳动社会保障出版社

高等职业院校人力资源管理专业全国统编教材

薪酬福利管理

主 编 康士勇
副主编 李正伟 王 斌
陈高华 范 灵

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

薪酬福利管理/康士勇主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007

高等职业技术学院人力资源管理专业全国统编教材

ISBN 978-7-5045-6516-7

I. 薪… II. 康… III. ①企业管理: 劳动工资管理-高等学校: 技术学校-教材②企业管理-职工福利-高等学校: 技术学校-教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 127066 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)

出版人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 21.25印张 366千字

2007年8月第1版 2007年8月第1次印刷

定价: 26.00元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

高等职业院校人力资源管理专业 全国统编教材编委会

主 任 康士勇（北京劳动保障职业学校）

周占文（太原大学）

副主任 （以姓氏笔画为序）

王 蕴（桂林航天工业高等专科学校）

肖传亮（番禺职业技术学院）

郝德芳（山西经济管理干部学院）

徐 彦（辽宁行政学院）

委 员 （以姓氏笔画为序）

于静慧（首钢工学院）

王 斌（苏州经贸职业技术学院）

王贵军（番禺职业技术学院）

任建昌（陕西职业技术学院）

闫继臣（河南工程学院）

李 琦（北京劳动保障职业学院）

李正伟（苏州经贸职业技术学院）

李仕超（中华女子学院山东分院）

李宝生（闽西职业技术学院）

宋海啸（番禺职业技术学院）

陈新玲（太原大学）

祝士苓（天津农学院职业技术学院）

原喜泽（山西警官高等专科学校）

徐 进（江西蓝天学院）

曹 晖（大连职业技术学院）

傅永泉（闽西职业技术学院）

郝敦望（湖南信息科学职业学院）

内 容 简 介

一、主要内容

第一篇 薪酬福利管理基础。从第一章到第四章，共四章。包括：薪酬福利工作常用概念；工资理论与工资政策；政府监控指导方式；合理人工费的计算与人工成本控制。

第二篇 工资等级与工资标准。从第五章到第九章，共五章。包括企业内部工资分配的基本问题；职位型工资制度体系；工作评价体系；职能型工资制度体系；工资结构与工资测算。

第三篇 劳动计量与工资支付。从第十章到第十二章。包括：工资形式与制定要求；绩效工资计发；工资支付规定与特殊情况下的工资。

第四篇 员工福利。第十三章。包括：员工福利决定；社会保险缴费和员工福利的提取；补充医疗保险、企业年金和住房公积金的政策规定。

二、本书特点

本书以能力培养为本位，以应用为目标，教学内容紧密结合人力资源管理专业核心能力对理论和实践的要求，做到理论适度、够用，阐述现行分配政策全面、准确；突出实务操作和案例教学，重在对学生动手能力的培养。

三、适用范围

本书可作为高等职业院校人力资源管理专业教学用书，也可作为企事业单位人力资源管理人员的薪酬管理参考用书和研修用书。

前 言

为满足高等职业院校人力资源管理专业教学需要,我们在全中国范围内经过广泛的征集与筛选,组成了一个既有长期耕耘在教学一线的资深教授,也有近些年来在高等职业院校人力资源管理专业教研中成绩斐然的中青年学者,还有多年来从事人力资源管理实际工作的企业界人士在内的编写团队,编写了这套“高等职业院校人力资源管理专业全国统编教材”。

本系列教材力求体现以下特点:

1. 突出职业教育的特色。紧紧围绕“以就业服务为宗旨,以职业标准为依据,以社会需求为导向”的指导思想,坚持以提高学生综合素质为目标,着力培养学生的实际操作能力。

2. 紧扣职业标准。紧密结合劳动保障部颁布的《企业人力资源管理师国家职业标准》及企业人力资源管理师国家职业技能鉴定的相关要求,将学历证书与职业资格证书“双证教育”同步进行。

3. 坚持按照“先进”“精简”“实用”的原则编写教材。

“先进”,就是采用国内外人力资源管理的新理论、新知识、新技术、新方法、新经验、新成果、新案例。

“精简”,就是体现“必需、够用”的原则。重点陈述“是什么”“怎么做”,淡化“为什么”及理论的历史发展。

“实用”,就是教材的知识和方法,具有实际的使用价值和可操作性。强调对企业的指导意义,强调操作程序与步骤。

由于时间和精力所限,书中难免会出现一些纰漏,请广大师生及专家学者指正。

劳动和社会保障部教材办公室

2007年7月

本书前言

2006年9月,劳动和社会保障部教材办公室、中国劳动社会保障出版社决定出版“高等职业技术学院人力资源管理专业全国统编教材”,并发出通知,公开招聘主编和编写人员。

我考虑到自己曾编写过大学本科工资教材和薪酬管理教材,因此决定应聘担任《薪酬福利管理》一书的主编;李正伟、王斌(苏州经贸职业技术学院)、陈高华(湖南省劳动人事学校)、范灵(镇江高等专科学校)等几位老师应聘担任副主编。

我们根据国家有关部门关于高职高专要以培养应用型、操作型、能力型人才的培养目标要求,并根据其教学特点,在本书的内容设计和编写中力求体现以下指导思想:

第一,阐明分配理论,并且够用。这是因为,理论既是国家制定分配政策的基础,也是企业单位制定企业内部分配政策的基础。有科学的分配理论指导,就可以避免在分配上就事论事,避免“跟着感觉走”而产生的错误政策或盲目性的行动。本书理论教学部分在5万字左右,约占全书篇幅的1/5。

第二,讲清分配政策。薪酬管理是政策性很强的工作,如工资总额成本列支、工资支付、社会保险缴费、职工福利费的提取等,国家都有明确的政策规定,任何一家用人单位的薪酬支付都必须在国家政策规定的框架内运作。因此,宣传、灌输党和国家的收入分配政策,使学生了解、掌握收入分配政策是本课程不可或缺的教学任务。

第三,注重实用性、可操作性。薪酬管理又是技术性很强的工作,并突出表现在工资等级制度、岗位评价、工资结构与工资测算、薪酬调查、绩效工资等设计环节与实施环节。为了使掌握薪酬设计的能力,在第二篇、第三篇阐述有关工资方案设计的操作程序和技术方法时,尽可能地增加了大量实际工作中产生

的全真的程序性案例和结果性案例，学生只要认真学习和潜心钻研，就能基本领会并可“照葫芦画瓢”投入实际操作。

第四，可靠性和规范性。在概念的提法和表述上，尽量与国际惯例相衔接，但又以我国政府文件在收入分配上的一贯提法和劳动工资统计多年来延续下来的口径为准。注意成熟性、继承性，避免自造生词、随意解释概念和偏离现行劳动工资的统计口径。

薪酬管理科学博大精深。其融理论性、政策性、技术性，以及艺术性和社会性于一体，其永恒性、开放性、动态性、实践性的特征不断地反映在目前急需解决的问题之中，这就要求我们也必须不断地发现、研究和解决新的问题。实践证明，不管在宏观上、还是微观上，都有永远研究不完、解决不完、解决不透的问题。因此，教好薪酬课程，学好薪酬课程，做好薪酬工作，不能满足于现有的结论、现有的经验和现有的做法，不能满足于教好、学好课本上的内容。为此，建议教师在教学中，可以根据自己的经验和体会，根据发展着的实践，对教学内容进行必要的补充和调整；学生也有必要结合教学内容，在课外阅读一些反映薪酬发展动态和趋势的图书和文章，有必要利用假期等时间，在教师的指导下，对有工资收入的家长、同学、亲朋好友等人进行一些有关薪酬内容的调查，参加薪酬设计的模拟训练或实地训练、实习。这样做了，相信不但会大大提高学生学习本课程的兴趣，进一步丰富学生的专业知识，而且将有益于促进学生薪酬福利管理实际操作能力的提高。

参加本书编写的人员有：李正伟、王斌、陈高华、范灵、肖祥国、汪雪红、路赵华、杜立红。连亚仙对书稿进行了统一整理。北京中创国业薪酬设计院提供了全真的程序性案例和结果性案例。

本书在撰写过程中，广泛吸取和参考了同行专家的有关最新薪酬科学的研究成果，在此一并表示诚挚的感谢！

康士勇

2007年6月1日于北京劳动保障职业学院

Kangshiyong21@hotmail.com

目 录

第一篇 薪酬福利管理基础

第一章 薪酬释义与薪酬工作	(3)
第一节 薪酬释义	(3)
一、薪酬概念	(3)
二、薪酬形式	(3)
三、总薪酬	(4)
四、薪酬的实质	(5)
第二节 工资定义及有关工资的几组概念	(6)
一、工资的定义	(6)
二、有关工资的几组概念	(7)
第三节 工资总额及工资总额组成	(8)
一、工资总额及其计算	(8)
二、工资总额的组成	(9)
三、工资总额不包括的项目	(11)
第四节 薪酬管理与国家职业标准	(11)
一、宏观工资管理与微观工资工作的内容	(11)
二、薪酬管理职位与任职人员要求	(13)
第二章 工资决定理论与收入分配政策	(16)
第一节 边际生产率工资理论	(16)
一、劳动边际生产率决定工资图解	(17)

二、完全竞争条件下的边际生产率工资理论	(17)
第二节 均衡价格工资理论	(20)
一、竞争性市场均衡工资率的形成	(20)
二、均衡工资率的破坏与新均衡工资率的形成	(22)
第三节 人力资本工资理论	(22)
一、人力资本投资的概念	(22)
二、人力资本投资的方式	(22)
三、人力资本投资决策模型及其含义	(23)
第四节 效率工资理论	(24)
一、效率工资理论的基本含义	(24)
二、效率工资理论的微观经济学基础	(24)
三、效率工资理论评析	(26)
第五节 分享工资理论	(27)
一、分享工资论的诞生及其主要观点	(27)
二、分享工资的基本内涵及与传统工资制度的根本区别 ...	(28)
三、利润分享	(29)
第六节 决定和影响个人工资差异的因素	(29)
一、个人因素	(29)
二、职位因素	(30)
三、企业因素	(31)
四、社会因素	(31)
第七节 我国现阶段收入分配政策	(32)
一、个人收入分配政策	(32)
二、工资分配政策	(33)
三、初次分配注重效率,再分配注重公平	(34)
四、以共同富裕为目标,扩大中等收入者比重,提高低 收入者收入水平	(34)
五、更加注重社会公平,使全体人民共享改革发展成果 ...	(34)

第三章 政府监控指导	(37)
第一节 建立现代企业工资收入制度的要求	(37)
一、市场机制调节	(37)
二、企业自主分配	(37)
三、职工民主参与	(38)
四、政府监控指导	(38)
第二节 三位一体的政府宏观工资监控指导体系	(38)
一、工资指导线	(39)
二、劳动力市场工资指导价位制度	(40)
三、企业人工成本的预测预警制度	(43)
第三节 最低工资规定	(44)
一、最低工资的概念	(44)
二、最低工资的构成和制定标准	(44)
三、我国最低工资规定的内容	(44)
第四节 工资集体协商	(49)
一、工资集体协商的含义及执行工资协议的要求	(49)
二、工资集体协商内容与代表	(49)
三、工资集体协商的程序与工资协议审查	(51)
第四章 企业人工成本控制与政府对工资总额调控方式	(53)
第一节 企业人工费用的概念	(53)
一、企业人工费用的概念	(53)
二、国外企业的人工费用构成	(54)
三、我国企业的人工费用构成	(54)
第二节 确定合理人工费用的因素	(56)
一、企业的支付能力	(56)
二、工资的市场行情	(58)
第三节 决定合理人工费用的计算方法	(58)
一、劳动分配率基准法	(59)

二、销货净额基准法	(61)
三、损益分歧点基准法	(63)
第四节 企业人工成本及劳动效益分析指标	(66)
一、人均水平指标	(66)
二、综合性主指标	(66)
三、成本结构性指标	(67)
四、人工成本分析指标的使用	(67)
第五节 政府对企业工资总额的调控方式	(68)
一、工效挂钩	(68)
二、计税工资	(72)
应用案例 邯钢：模拟市场核算，实行成本否决	(75)

第二篇 工资等级与工资标准

第五章 企业内部工资分配的基本问题	(79)
第一节 企业内部工资工作体系	(79)
一、企业内部工资分配的概念	(79)
二、企业内部工资分配所要解决的问题和追求的目标	(79)
三、企业内部工资工作体系	(80)
四、制定企业工资政策和策略的要点	(81)
第二节 薪酬目标、薪酬战略和薪酬技术	(82)
一、薪酬目标	(82)
二、战略性薪酬政策	(84)
三、薪酬技术	(87)
第三节 基本方向选择——战略性薪酬	(89)
一、战略性薪酬的含义	(89)
二、战略性薪酬的基本要求	(89)

三、战略性薪酬的选择：基于五个问题的决策形成薪酬战略	(90)
四、外部薪酬策略的选择	(91)
五、企业不同发展阶段薪酬策略的选择	(92)
第四节 进一步深化企业内部分配制度改革	(93)
一、指导思想	(93)
二、建立健全企业内部工资收入分配激励机制	(93)
三、积极稳妥地开展按生产要素分配的试点工作	(95)
四、加强基础管理，建立健全企业内部工资分配约束机制	(96)
第五节 薪酬方案设计流程	(96)
应用案例 1 IBM 公司的薪酬管理	(100)
应用案例 2 朗讯公司的薪酬机制	(102)
应用案例 3 海尔：企业发展战略是确定薪酬制度的基础	(103)
第六章 工资等级制度及职位型工资制度体系	(106)
第一节 工资等级制度的职能和特点	(106)
一、工资等级制度的概念	(106)
二、工资等级制度的职能和作用	(107)
三、工资等级制度的特点	(107)
第二节 工资等级制度的类型及其选择	(108)
一、工资等级制度的类型	(108)
二、职位型工资制与职能型工资制的比较	(114)
第三节 岗位等级工资制	(115)
一、岗位等级工资制	(115)
二、岗位效益工资制	(117)
三、岗位绩效工资制	(118)
四、岗位薪点工资制	(118)
应用案例 1 职位分析的重要性	(120)

应用案例 2 某制药公司的岗位绩效工资制	(121)
第七章 确定合理工资等级结构的基础——工作评价	(122)
第一节 工作评价及其运用中的实际问题	(122)
一、工作评价的含义	(122)
二、工作评价的形成和发展	(123)
三、岗位评价与工资等级的关系	(123)
四、新工资标准的运用	(125)
五、工作评价的完善与维护	(126)
第二节 排列法	(126)
一、排列法的概念	(126)
二、排列法的步骤	(127)
第三节 分类法	(129)
一、分类法的概念	(129)
二、分类法的步骤	(129)
第四节 计点法岗位评价流程	(130)
一、确定组织机构和岗位, 编制部门职能说明书和岗位说 明书	(130)
二、设计计点法岗位评价标准体系	(133)
三、召开岗位评价会议, 实施岗位评价	(137)
四、岗位评价数据处理与岗位等级划分	(139)
应用案例 1 DLWZ 公司岗位评价标准体系	(142)
应用案例 2 [美] 纺织业工作评价体系	(151)
应用案例 3 DLWZ 公司岗位评价记录表	(157)
应用案例 4 ××公司岗位评价点数汇总表 (摘录)	(158)
应用案例 5 某供电公司岗位评价初评结果与复评表 (摘录) ...	(159)
第八章 工资结构调整与工资测算	(160)
第一节 工资测算的一般流程	(160)
一、工资存量统计调查	(160)

二、初步确定工资改革投入的工资总量	(162)
三、确定工资水平或工资中线	(162)
四、确定工资结构(工资组成)	(164)
五、确定工资标准表	(166)
六、确定员工纳入新工资标准的办法	(166)
七、员工纳入新工资标准后,检验新工资标准的可行性 ..	(167)
八、工资标准不可行时的调整措施	(171)
第二节 工资中线测算:系数法	(172)
一、确定测算 2000 年度岗位工资标准总额与确定岗位 工资标准的倍数	(172)
二、确定岗位工资等级系数	(174)
三、计算公司岗位(工资)等级系数(点数)总和及 计算岗位工资标准	(179)
四、测算标准的可行性,选择确定拟实行的工资标准	(179)
第三节 工资中线确定:薪酬调查	(182)
一、薪酬调查的目标	(182)
二、市场薪酬调查工作的程序	(182)
三、工作分析、岗位评价、薪酬调查及个人之间的关系 ..	(188)
第四节 设计薪酬浮动幅度和工资宽带	(190)
一、设计薪酬浮动幅度	(190)
二、扩展工资带	(193)
三、一岗多薪工资标准设计示例	(196)
第五节 纳入工资标准档次的办法	(197)
一、“硬件”套入法	(197)
二、考核等级纳入法	(201)
三、职能等级评价纳入法	(201)
第六节 工资调整与薪酬预算	(202)
一、个体工资标准的调整	(203)

二、整体调整工资标准	(203)
三、工资结构调整	(204)
四、薪酬预算	(204)
应用案例 1 ××公司工资改革前后员工工资增减对比表 (摘录)	(210)
应用案例 2 ××高新建材有限公司职工工资变动审批表 (样表)	(211)
第九章 职能型工资制度体系	(212)
第一节 技术等级工资制	(212)
一、技术等级工资制的概念	(212)
二、技术等级工资制的组成	(212)
三、技术等级工资制的操作步骤	(216)
第二节 职务等级工资制	(219)
一、职务等级工资制的概念	(219)
二、职务等级工资制的组成	(219)
三、我国国有企业职务等级工资制的形式	(221)
四、企业职务等级工资制的发展趋势	(225)
第三节 岗位职能工资制	(225)
一、岗位职能工资制的含义	(225)
二、岗位职能工资制的优势	(225)
应用案例 1 某企业电工技术等级工资系数表	(228)
应用案例 2 JD 有限公司薪酬方案(试行)(摘录)	(228)
应用案例 3 某公司的岗位能力工资制	(234)

第三篇 劳动计量与工资支付

第十章 工资形式与制定要求	(239)
第一节 工资形式的内容与制定要求	(239)

一、工资形式的概念	(239)
二、工资形式的内容	(240)
三、制定工资形式的要求	(240)
四、工资支付要有利于发生四种行为方式	(241)
第二节 一揽子报酬体系与支付形式的选择	(243)
一、一揽子报酬体系	(243)
二、计时工资与计件工资的选择	(245)
三、工资与保险、福利之间的选择	(246)
第三节 计时工资制	(247)
一、计时工资制的概念、形式和计算方法	(247)
二、计时工资制的特点	(248)
三、保证计时工资制健康运行的主要措施	(248)
第四节 津贴和补贴	(249)
一、广义津贴的概念	(249)
二、统计口径的津贴、补贴	(250)
三、津贴、补贴的特点和作用	(250)
四、津贴、补贴标准的规定方法	(251)
第十一章 绩效工资	(252)
第一节 计发绩效工资的基本思路	(252)
一、绩效工资的内涵	(252)
二、绩效工资的形式	(252)
三、计发个人绩效工资的基本思路	(253)
第二节 计件工资制	(254)
一、计件工资的概念、特点和作用	(254)
二、实行计件工资的条件和范围	(255)
三、计件工资制的组成	(256)
四、计件工资的具体形式	(258)
五、计件单位与计件工资的支付	(260)