



面向21世纪课程教材  
Textbook Series for 21st Century

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

# 薪酬管理

刘昕 著



中国人民大学出版社  
CHINA RENMIN UNIVERSITY PRESS



面向 21 世纪 课程 教材  
Textbook Series for 21st Century

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

# 薪酬管理

刘昕 著



中国人民大学出版社  
CHINA RENMIN UNIVERSITY PRESS

**图书在版编目(CIP)数据**

薪酬管理/刘昕著.

北京:中国人民大学出版社,2002

面向21世纪课程教材.教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

ISBN 7-300-04310-0/F·1328

I. 薪…

II. 刘…

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(2002)第069647号

面向21世纪课程教材

教育部面向21世纪人力资源管理系列教材

**薪酬管理**

刘昕 著

---

出版发行:中国人民大学出版社

(北京中关村大街31号 邮编100080)

邮购部:62515351 门市部:62514148

总编室:62511242 出版部:62511239

本社网址:www.crup.com.cn

人大教研网:www.ttrnet.com

经 销:新华书店

印 刷:北京东方圣雅印刷有限公司

---

开本:787×965毫米1/16 印张:23.75 插页1

2002年11月第1版 2002年11月第1次印刷

字数:431 000

---

定价:26.00元

(图书出现印装问题,本社负责调换)

## 作者简介

刘昕,男,1970年1月出生。中国人民大学人力资源开发与管理研究中心副主任、组织与人力资源研究所副教授、硕士生导师。1987—1997年在中国人民大学劳动人事学院学习,为中国首位劳动经济学博士学位获得者。1998—1999年留学比利时一年,并赴哈佛大学、宾夕法尼亚大学等校做短期学术访问。主讲劳动经济学、人力资源管理、薪酬管理等课程,曾主持十几家大中型企业的人力资源管理咨询和体系设计工作,在重点学术刊物及全国性报刊上发表论文40余篇,主持编写及翻译劳动经济与人力资源管理方面的专业著作近10部。



## 内容简介

《薪酬管理》一书是本书作者在中国人民大学劳动人事学院为本科生和在职研究生讲授同名课程的教案基础上整理而成的。本书力图为读者营造一个关于薪酬管理的宽阔视野，从企业经营与战略的高度以及整体人力资源管理体系的角度，来阐释薪酬管理在现代企业中的地位及其作用。本书不仅从管理学、经济学等多学科视角对薪酬以及薪酬管理的相关内容进行了理论上的阐释，而且注重满足相当一批读者对于薪酬管理的实际操作技术的需求，尽可能地以实例的形式讲解了以职位评价、薪酬结构与薪酬等级设计、绩效奖励与认可计划、不同类型人员的薪酬设计方案等为核心的薪酬管理

技术。

薪酬管理属于人力资源管理中的一项专业技术水平要求较高的管理领域，它不仅要求薪酬管理人员具备全面的人力资源管理知识和开阔的眼界，了解企业的经营业务和流程，而且要求薪酬管理人员具有敏锐的成本意识以及对各种薪酬方案的成本有效性进行分析的能力。此外，在薪酬的设计和执行过程中，薪酬管理人员与决策层、其他管理人员以及普通员工之间的沟通能力也至关重要。而所有这些内容，在本书中均有不同程度的体现，可以说，本书的目的就是力图使得那些有悟性的读者成为一名真正的薪酬管理大师，能够根据企业所处的具体环境、业务需要以及人力资源战略来设计和完善具有本企业特色的薪酬政策和薪酬制度，而不仅仅是充当薪酬制度的一个被动执行者或操作员。



## 前 言

薪酬以及与之相关的收入分配问题，无论是在中国还是在其他市场经济国家，无论是在宏观层面还是在微观层面，都是人们最为关心的问题之一。事实上，在中国改革开放以及经济体制改革的各个阶段上，对企业内部收入分配机制的探索一直是一个热点问题。如果说传统的计划经济体制对实现薪酬管理的科学化、规范化以及系统化造成了很大障碍的话，那么，今天这种市场经济环境已经为企业薪酬问题的解决提供了必要的条件，即使对国有企业来说也是如此。

我从1987年到1997年的十年间一直在中国人民大

学攻读劳动经济学专业，因此对收入分配问题有着浓厚的兴趣。不过，在早期，我的关注点主要集中在宏观收入分配问题上，但是在研究的过程中我发现，中国的收入分配问题与市场经济国家中的收入分配问题存在很大差异。其中一个重要的原因就是，中国的收入分配在很大程度上取决于国家的工资政策，劳动者个人的受教育程度、技能水平、工作经验以及所从事工作的难度及其对组织的贡献大小在个人收入分配中所起的作用很小。与此同时，在 20 世纪 80 年代后期开始接触到的一些国外人力资源管理书籍，为我展现出了一幅与中国传统企业管理完全不同的另外一种管理理念和管理方式，其中也包括薪酬管理的理念和技术。我逐渐认识到，收入分配方面的宏观问题的解决最终还是落实到微观企业领域，没有合理的企业内部收入分配，就不能指望整个社会的收入分配是公平的、合理的。这样，我的兴趣逐渐转移到企业内部的薪酬管理问题上。在攻读博士学位期间以及此后的时间里，通过翻译一些与人力资源管理有关的经济学和管理学教科书和相关著作，我对市场经济条件下企业薪酬管理问题的认识得到了进一步深化。

随着社会主义市场经济体制的建立，我国企业对传统收入分配制度进行改革的愿望越来越迫切，但是在现实中却又走了许多弯路，这种状况更强化了我研究并传播科学的薪酬管理理念以及薪酬管理技术的决心。因此，我从 1999 年开始在中国人民大学劳动人事学院为本科生开设薪酬管理课程，同时向本院人力资源管理方向的在职研究生讲授同名课程，本书正是在我原有的讲稿以及课堂教学用的 Powerpoint 图片基础上整理而成的。尽管这是一本教科书，但是我在写作的时候，一直尽量避免沿用大多数传统教科书的那种空洞、教条的写法，而是将新颖、实用、系统以及战略视角作为根本出发点。其宗旨就是为即将从事人力资源管理工作的本科生、研究生以及现有的人力资源管理从业人员提供一本既有一定理论高度，同时又具有实际应用价值的参考书。为了使得本书变成一本真正与众不同的新型薪酬管理教科书，在写作本书的过程中，我查阅了大量英文文献，同时还融入了自己在国内数十家企业从事人力资源管理咨询活动，尤其是进行薪酬体系设计时的一些体会。

在本书的写作过程中，我的学生修琳、张珂做了大量的资料整理工作，在此，我要对她们的辛勤工作深表感谢。没有她们的帮助，我是不可能在这么快的时间里完成本书写作的。

由于薪酬管理在我国企业的人力资源管理实践中还是一个处于探索之中的领域，加之本人对薪酬管理的理解也未必非常准确，因此，书中不可避免地会有一些错误。如果广大读者在阅读本书的过程中发现问题，或者是与本人的某些观点



有不同之处，欢迎批评指正。我的电子邮件地址是：[liuxins@263.net.cn](mailto:liuxins@263.net.cn)。

刘 昕

2002年8月20日于中国人民大学

**面向 21 世纪课程教材**  
**教育部面向 21 世纪人力资源管理系列教材书目**

人力资源管理概论  
人力资源战略与规划  
组织行为学  
工作分析的方法与技术  
招聘与录用  
培训与开发  
绩效管理  
薪酬管理  
劳动经济学  
劳动关系

# 目 录

<b>第一章</b>	<b>薪酬与薪酬管理</b> .....	1
第一节	薪酬的构成及其功能.....	2
第二节	薪酬管理所面临的挑战 .....	10
<b>第二章</b>	<b>战略性薪酬管理</b> .....	27
第一节	企业战略与战略性薪酬管理 .....	28
第二节	从传统薪酬战略到全面薪酬 战略 .....	35
第三节	组织文化与薪酬管理战略 .....	42

<b>第三章</b>	<b>职位薪酬体系</b> .....	55
	第一节 职位薪酬体系的特点及操作流程 .....	56
	第二节 职位评价与职位结构 .....	66
<b>第四章</b>	<b>技能/能力薪酬体系</b> .....	90
	第一节 技能薪酬体系 .....	91
	第二节 能力薪酬体系 .....	120
<b>第五章</b>	<b>薪酬水平及其外部竞争性</b> .....	128
	第一节 薪酬水平及其外部竞争性决策 .....	129
	第二节 薪酬水平决策的主要影响因素 .....	135
	第三节 市场薪酬调查 .....	149
<b>第六章</b>	<b>薪酬结构设计</b> .....	168
	第一节 薪酬结构的原理及其设计方法 .....	169
	第二节 薪酬宽带 .....	187
<b>第七章</b>	<b>绩效奖励与认可计划</b> .....	201
	第一节 绩效奖励的基本原理 .....	202
	第二节 绩效奖励计划的种类 .....	212
	第三节 特殊绩效认可计划 .....	247
<b>第八章</b>	<b>员工福利管理</b> .....	258
	第一节 员工福利概论 .....	259
	第二节 员工福利的种类 .....	267
	第三节 员工福利的规划与管理 .....	277
<b>第九章</b>	<b>特殊员工群体的薪酬管理</b> .....	285
	第一节 销售人员的薪酬管理 .....	287
	第二节 专业技术人员的薪酬管理 .....	304
	第三节 外派员工的薪酬管理 .....	311
	第四节 管理人员的薪酬管理 .....	316

第十章	薪酬预算、控制与沟通	326
第一节	薪酬预算	327
第二节	薪酬成本控制	339
第三节	薪酬沟通	346
主要参 考文献		359



# Contents

<b>Chapter 1</b>	<b>Compensation and Compensation Administration</b> .....	1
1.1	The Components and Functions of Compensation .....	2
1.2	The Challenge that Compensation Administration Meeting with .....	10
<b>Chapter 2</b>	<b>Strategic Compensation Administration</b> .....	27

	2.1 Business Strategy and the Strategic Compensation Administration .....	28
	2.2 From Traditional Compensation Strategy to Total Compensation Strategy .....	35
	2.3 Organizational Culture and Compensation Strategy .....	42
<b>Chapter 3</b>	<b>Job-based Pay</b> .....	55
	3.1 Characteristics and Process for Job-based Pay .....	56
	3.2 Job Evaluation and Job Structure .....	66
<b>Chapter 4</b>	<b>Skill/Competency-based Pay</b> .....	90
	4.1 Skill-based Pay .....	91
	4.2 Competency-based Pay .....	120
<b>Chapter 5</b>	<b>Compensation Level and Its External Competition</b> .....	128
	5.1 Decision on Compensation Level and Its External Competition .....	129
	5.2 Main Factors Influencing the Decision on Compensation Level .....	135
	5.3 Labor Market Compensation Survey .....	149
<b>Chapter 6</b>	<b>Compensation Structure Designing</b> .....	168
	6.1 Principle and Approach for Compensation Structure Designing .....	169
	6.2 Compensation Broadband .....	187
<b>Chapter 7</b>	<b>Performance Rewarding and Recognizing</b> .....	201
	7.1 Theories about Performance Rewarding .....	202
	7.2 Main Performance Incentive Plans .....	212
	7.3 Special Performance Recognizing Plans .....	247
<b>Chapter 8</b>	<b>Employee Benefit Administration</b> .....	258
	8.1 Introduction to Employee Benefit .....	259

	8.2	Main Employee Benefit Plans .....	267
	8.3	Planning and Administration to Employee Benefit Plans .....	277
<b>Chapter 9</b>		<b>Compensation Administration about Special Employee Groups .....</b>	<b>285</b>
	9.1	Compensation for Salesmen .....	287
	9.2	Compensation for Professionals and Technical Staff .....	304
	9.3	Compensation for Expatriates .....	311
	9.4	Compensation for Managers and Executives .....	316
<b>Chapter 10</b>		<b>Compensation Budget, Control and Communication .....</b>	<b>326</b>
	10.1	Compensation Budget .....	327
	10.2	Compensation Cost Control .....	339
	10.3	Compensation Communication .....	346
References		.....	359





## 第一章

# 薪酬与薪酬管理

### 本章重点

- 360°报酬体系的构成及其启示
- 薪酬的基本构成及其内涵
- 薪酬的功能
- 薪酬管理的难点及其所面临的挑战
- 薪酬管理中的几个重要决策
- 薪酬管理环境的变革及其对薪酬管理的影响
- 薪酬管理在人力资源管理体系中的地位与作用