

经济和企业伦理学研究丛书

刘可风 主编

企业薪酬分配 公正研究

A Study on Justice of Corporate Remuneration Allocation 阳芳 著

湖北长江出版集团
湖北人民出版社

经济和企业伦理学研究丛书
刘可风 主编

A Study on Justice of Corporate
Remuneration Allocation

企业薪酬分配 公正研究

阳芳 著

湖北长江出版集团
湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

图书在版编目(CIP)数据

企业薪酬分配公正研究/阳芳著.
武汉:湖北人民出版社,2010.8

ISBN 978—7—216—06590—0

I. 企…

II. 阳…

III. 企业管理:劳动工资管理

IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 195136 号

企业薪酬分配公正研究

阳 芳 著

出版发行:湖北长江出版集团
湖北人民出版社

地址:武汉市雄楚大街 268 号
邮编:430070

印刷:武汉市楚风印刷有限公司

经销:湖北省新华书店

开本:880 毫米×1230 毫米 1/32

印张:7.5

字数:210 千字

插页:1

版次:2010 年 8 月第 1 版

印次:2010 年 8 月第 1 次印刷

书号:ISBN 978—7—216—06590—0 定价:26.00 元

本社网址:<http://www.hbpp.com.cn>

本书系教育部人文社会科学重点研究基地湖南师范大学道德文化研究中心重大招标课题“中国企业伦理问题研究”（编号05JJD720914）成果之一。

序

阳芳的新作《企业薪酬分配公正研究》是在她的博士论文基础上充实完善而成的。作为她曾经的老师,我见证了这本书成书的全过程,对本书的思路和内容比较熟悉,也就欣然答应作者,为本书作序了。

本书旨在从企业伦理学与管理学相结合的视角,尝试对现行企业薪酬制度作新的研究,力图寻求建立具有较高伦理质量的更为合理的企业薪酬模式。其实,对于她的这一设想,我最初是有顾虑的,甚至是不大同意的。倒不是怀疑阳芳是否具备驾驭这一类选题的能力,而是在我看来,虽然企业伦理学正在成为一门显学,企业伦理已经日益成为好企业的标志之一,成为企业经营管理理念和行为的重要组成部分,但是,这并不等于说,要把企业伦理强调到无时不在、无处不在、无所不在的地步。在企业实践中,泛道德化和非道德化的主张和行为其实都是没有伦理合理性的,泛道德的企业和非道德的企业是殊途同归的同一种神话。例如薪酬,这是企业管理制度中最典型的利益概念。对薪酬进行伦理分析,我担心吃力不讨好。薪酬是什么,说到底,它是劳动或者劳动力的价格。企业支付薪酬,员工取得薪酬,无论怎么分析双方的动机和目的,似乎都与道德无关,双方都是也仅仅是以自身经济利益作为出发点和落脚点的。即使我们可以讨论到薪酬分配公平问题,也至多只是一种经济公平,即与经济效率完全一致的公平而已。这里有什么道德文章可做呢?

然而,阳芳不这么看,她有她的执着和勇气。从她远赴日本学习企业管理,转而又到中南财经政法大学攻读企业伦理学博士研究生的经历来看,她是一个一旦确定了目标,不管遇到多大的困难——包括学术上的困难和生活上的困难——都决不回头的人。她以她扎实的管理学功力和相对新近掌握的伦理学方法,独辟蹊径,涉足企业薪酬伦理研究,历经数年,终于捧出了这份沉甸甸的学术成果,

难能可贵,也令我刮目相看。

看得出来,这本书从构思写作到定稿出版,的确是不轻松的。全书充满了探索精神,力求实现管理学与伦理学的结合,理论与实践的结合,宏观与微观的结合,制度与方法的结合。本书大量运用了已有的不同的分配正义观来分析解读企业薪酬制度,从而使人们认识到,企业薪酬这一司空见惯的人力资源管理环节和手段,确实还存在许多未解之谜。在许多企业,薪酬已成为制约持续发展的瓶颈之一。而仅仅从工具理性的思维定式和单纯的效率角度,难以完全解开这个“薪酬之谜”,必须尝试新的方法,包括伦理学方法,并且把各种方法综合起来,才可能有所突破。我想,这就是本书给我们的最大启示。

应该说,本书是有一些新意和亮点的。第一个亮点是,探讨了企业薪酬的伦理意蕴。阳芳认为,薪酬内含丰富的伦理价值,这个价值由低到高分别是,实现交换伦理或契约伦理中所应有的手段公平,实现人的主体的自由权利,实现人道主义关怀和人性的满足。作出这种判断肯定是有争议的。我曾经与阳芳讨论过,要挖掘企业薪酬的伦理意蕴并使人信服,关键是能否找到其中最核心的东西,比如,企业薪酬究竟是否体现一种特定的伦理精神?如果能体现,这种精神又是什么?显然,我们必须明晰而准确地论述这种精神的存在,否则企业薪酬的伦理意蕴就失去了根据。这种精神不是一般伦理学倡导的崇高的利他的道德境界,而是可普适的推己及人的合理利己主义,而由合理利己主义所推出的企业薪酬分配的伦理原则,就不是我们通常颂扬的先人后己、舍己为人、大公无私的善的原则,而是寻求利益均衡对等的正当的功利原则了。

本书的第二个亮点是,进一步挖掘了赫茨伯格的“内在薪酬”概念,从而把薪酬的单一工具价值提升到企业中人的自我完善自我发展的目的价值。这是阳芳的聪明和敏锐之处。因为如果我们仅仅停留在把外在薪酬视为企业薪酬之全部的理解水平上,则薪酬永远只是一种外生的激励工具,而此时对薪酬分配公正的追求,就难免陷入“公正——不公正——加薪——公正——不公正——再加薪”的无止境的怪圈之中而不能自拔。

本书的第三个亮点是,力图从既有的分配公正原则、分配主客体

之间相互的公正要求与取向、分配过程和分配结果中的公正体现等三个维度,以及从被分配者的贡献或绩效、能力、偏好或需求等三层标准,建构一个新的立体的企业薪酬分配公正模型。这无疑也是一个颇有意义的尝试。

阳芳的研究及其成果,我认为代表了当前企业伦理学的研究趋势。企业伦理学从产生到发展已经四十年了,应该从一般性的泛泛的对企业经营管理整体决策的伦理分析,深化到对企业经营管理的各个具体环节和特定领域——如薪酬、用工、裁员等等——分门别类的细致研究。只有这样,企业伦理学研究才会避免大而化之、笼而统之,避免流于口号和空谈。

当然,这本书还略显稚嫩和欠缺严密的逻辑,一些观点还值得商榷和有待深入。由于成书时间紧迫,在数据、资料、统计样本及案例等方面稍嫌薄弱,使有些结论缺乏有力的支撑,有的判断能否成立,尚难定论。

重要的是,企业伦理学本身就不是纯理论学科,它主要不依赖逻辑演绎和推导来得出普遍原则和结论,而是实践导向和面向行动;它不为企业提供千篇一律的公式、公理、模式、模型,不居高临下,对企业指手画脚,而是以各个不同的有个性的企业为具体分析和解剖对象,力争从中发掘出带共性的有价值的东西;它不是以揭示不以人的意志为转移的客观规律和追求终极真理为己任的科学,而是带有研究者强烈的个人色彩和信念,因而它的许多结论是众说纷纭的。由此来反观阳芳的一家之言,应该说其研究只是初步的,有的地方甚至是粗浅的。但是,阳芳看到了“薪酬之谜”,并试图解开这个谜。这就够了。须知人文社会科学——包括管理学、伦理学——中的许许多多的谜,并不是靠一次研究一本书就能解开的,因为谜底远不只一个,而且像隐藏在各种现象之后的“自在之物”一样不可能被完全精确地揭示和表达出来。这没有关系。研究者的快乐,往往不在于最终解开一个谜,而在于开启思维去探秘的全过程。所以,阳芳说自己是痛苦的,我说她是快乐的。

我认识阳芳已经有五年了,初接触感觉她羸弱瘦小,有强烈的求知欲又似乎有些懵懂,日久越来越发现她是一个柔中有刚、绵里藏针、胆大心细的有个性的人。我惭愧的是,由于我工作繁多,精力分

散,加之自身的惰性和学术水平所限,对她的关心和交流很不够。如果本书有什么错漏和不足,我想我是有一定责任的。我骄傲的是,阳芳是我教过的最虚心、最用功、最发奋、最有毅力和韧劲的学生之一,相信在本书的基础上,只要她持之以恒,必将大有作为。

愿阳芳不断超越自我,像她的名字一样,登达阳光明媚、果实芬芳的新的学术高度!

刘可风

2010年8月

目 录

摘 要	(1)
Abstract	(5)
导 言	(10)
一、问题的缘由	(10)
二、选题的意义	(13)
三、国内外相关研究述评	(17)
四、本文研究视角	(26)
第一章 分配公正理论述评	(31)
第一节 相关的基本概念及其相互关系	(31)
一、相关的基本概念界定	(31)
二、基本概念之间的关系	(35)
第二节 历史上几种代表性分配公正观及其述评	(36)
一、平均主义的分配公正观	(36)
二、功利主义的分配公正观	(38)
三、以平等为价值取向的分配公正理论	(42)
四、以自由为价值取向的分配公正理论	(47)
五、马克思主义的分配公正观	(48)
第二章 企业薪酬分配理论的伦理学考察	(52)
第一节 从工资到薪酬发展的伦理取向的变化	(52)
一、工资的伦理意蕴	(52)
二、薪酬的伦理意蕴	(55)
第二节 企业薪酬分配决定理论及其内在价值理念	(64)
一、劳动力供求关系支配下的工资理论及其内在 价值理念	(64)
二、基于劳资冲突的薪酬理论及其内在价值理念	(72)

三、基于劳资合作的薪酬理论及其内在价值理念	(75)
第三节 企业薪酬差别理论的价值合理性	(80)
一、职业薪酬差别理论及其价值追求	(80)
二、经济租金薪酬差别理论及其价值追求	(81)
三、人力资本薪酬差别理论及其价值追求	(82)
四、市场歧视薪酬差别理论及其价值追求	(84)
第四节 企业薪酬分配公正概念模型的构建	(86)
第三章 企业薪酬分配公正的基本原则和具体标准	(90)
第一节 企业薪酬分配公正的基本原则	(92)
一、对平等的自由原则的诠释	(92)
二、平等的自由原则与企业薪酬分配	(95)
第二节 企业薪酬分配公正的具体标准	(100)
一、按贡献分配标准	(100)
二、按能力分配标准	(110)
三、按需要分配标准	(116)
第四章 企业薪酬分配公正的主体、程序和策略	(123)
第一节 企业薪酬分配主体应追求分配公正	(123)
一、企业本质和企业薪酬分配主体	(123)
二、不同类型的企业的薪酬分配主体对分配公正的 不同理解	(128)
三、企业薪酬分配机构及其分配公正的取向	(133)
四、基于员工属性的薪酬决定机制及分配公正	(135)
第二节 企业薪酬分配的过程公正及其实现	(142)
一、企业薪酬分配的起点公正及其实现	(142)
二、企业薪酬分配的程序公正及其实现	(144)
三、企业薪酬分配的结果公正及其实现	(151)
第三节 企业薪酬分配公正的策略	(157)
一、基于企业发展战略的薪酬策略	(159)
二、基于企业生命周期的薪酬策略	(162)



三、基于企业经济效益的薪酬策略	(163)
四、基于员工特性的薪酬策略	(163)
五、基于薪酬要素组合的薪酬策略	(164)
第五章 企业薪酬分配公正的制度保障	(167)
第一节 企业薪酬分配公正的有形制度保障	(167)
一、市场机制	(167)
二、政府的宏观调控	(178)
三、相关法律制度	(187)
第二节 企业薪酬分配公正的无形制度保障	(189)
一、社会道德文明	(189)
二、企业薪酬文化	(190)
结 语	(194)
参考文献	(197)
附 录	(206)
后 记	(229)

摘 要

在现代社会中,薪酬与每一个人息息相关。在人力资源越来越凸显重要性的今天,薪酬更是企业吸引、激励、保留员工的重要手段和平衡企业组织内部利益相关者物质利益冲突的主要工具。同时,企业薪酬分配属于初次分配,是维系社会经济稳定的重要环节。因此,企业薪酬分配问题一直为人们所关注。

大量文献成果表明,管理学、经济学、心理学等多门学科纷纷从各自的学科视角研究了企业薪酬分配,均把薪酬视为重要的人力资源管理手段,采取工具理性的思考路径从体现效率的角度来解决薪酬分配问题。而事实表明,一味地强调薪酬分配的效率,其结果并不乐观。一连串的“薪酬之谜”从根本上反映了从工具理性的角度思考、仅强调效率的薪酬分配方案,其实效是不能令人满意的。

要提出较全面的解决方案,就必须扩大我们的理论视野。一种有效的企业薪酬制度应该同时体现外部竞争和内部公平的要求,做到效率与公平相协调。效率是实现公平的基础和前提,公平对效率起着反作用,这一观点虽然已广为人们接受,但在企业薪酬分配问题上,它不仅没有落实于企业运作,而且理论上公平这一维度也没有得到足够的重视,未有恰当的说明。

鉴于此,本书主要从公正的维度来思考企业薪酬分配问题,研究的重点不在于效率与公正的相互关系,也不在于公正的作用机制,而主要着眼于挖掘分配公正的构成要素,并探讨其实现机制。也就是说,企业薪酬分配在追求效率,发挥吸引、激励和保留员工的杠杆作用的同时,如何能做到既实现企业内部的经济公正,又体现企业外部的社会公正,即企业薪酬分配既让企业及其内部员工满意,又得到社会公众认同。

解决薪酬分配公正问题的方案设计,需要哲学伦理学的介入。在企业组织的实际运行中并不缺乏从价值方面对分配公正的考虑,

缺乏的只是理论上的系统思考。它主要以隐而不显的方式影响着企业运作,往往通过员工对企业薪酬文化的心理支持和认同,左右着薪酬体系的成功。因此,本书将主要从理论上系统地研究企业薪酬分配的公正原则、分配主体的公正取向、分配过程的公正等问题,力图构建出一个能体现兼顾经济公正和社会公正的企业薪酬分配公正的概念模型,并以此为基础进一步探讨了此模型的实施机制。本书共分为六部分,主要内容和观点如下:

第一部分导论交代了问题的缘由和研究的意义,对与论题相关国内外文献进行分学科的总结述评,以此为基础来说明文章的研究视角与基本框架、研究方法和创新之处。

第二部分主要是系统地介绍了历史上出现的五种代表性的分配公正观:平均主义的分配公正观、功利主义的分配公正观、以平等为价值取向的分配公正观、以自由为价值取向的分配公正观以及马克思主义的分配公正观,并分析了前四种分配公正观的突出特点和存在的不足,以及概括性地说明了马克思主义的分配公正观在当今社会的发展与运用。本书认为必须具体地、历史地看待和处理分配公正问题,任何跨越或滞后于社会发展的分配模式都会带来实质的不公平,都是不公正的。这部分由第一章组成。

第三部分主要分析薪酬的伦理意蕴和薪酬理论内在的价值理念。这部分首先分析了工资和薪酬的伦理意蕴,指出薪酬不仅是一个从工资发展而来的概念,而且是个自身内涵和外延仍在动态发展的概念和实践。然后,通过剖析劳动力供求关系支配下的工资理论、基于劳资冲突的薪酬理论和基于劳资合作的薪酬理论的三种类型的企业薪酬分配决定理论及其内在的伦理意蕴,分析了薪酬分配的差距理论,以此概括了影响企业薪酬分配公正的伦理因素,回答了企业薪酬分配公正是什么的问题。最后,在此基础上,构建出一个企业薪酬分配公正的概念模型。本部分由第二章构成。

第四部分涵盖第三、四章,是本书的核心部分。这部分依循企业薪酬分配公正的概念模型的思路,首先考察了企业薪酬分配公正的基本原则和具体标准。企业薪酬分配是处理企业内部员工权利与义务分配的基本活动形式,因此,企业薪酬分配公正应该遵循一个原则,即保障人的自由和基本权利平等的普遍原则,也称平等的自由原



则,同时还要遵循三个具体标准,即经济生活中的公平分配标准:与贡献、绩效挂钩的按贡献分配;与个人能力相匹配的按能力分配;与个人偏好相关的其他福利和物品的分配的按需要分配,这样企业薪酬分配才能既体现经济公平的要求,又体现伦理公平的要求。实践证明,分配的公正性与企业薪酬分配的效率密切相关,相互影响。分配公正能提高企业薪酬分配的效率,而企业薪酬分配的效率提高能提高分配公正的层次和水平。然后,对企业薪酬分配的主体,分配的过程以及分配策略三个方面中涉及的公正问题进行了逐一分析,认为企业分配的主体公正是前提,分配过程的公正是保证,分配策略选择的公正是手段。三者与分配公正原则一并构成了企业薪酬分配公正体系。

第五部分主要讨论企业薪酬分配公正的制度保障问题。要实现企业薪酬分配公正需要有形制度:市场机制和政府的宏观调控来保障,同时还需要无形制度:社会道德文化和企业薪酬文化来保障。市场、政府、文化等通过各自不同的作用机制传递各自的公正理念来影响和保障企业薪酬分配公正的实现。该部分由第五章构成。

第六部分是结语。这部分主要对本书研究进行系统概括,并交代下一步的研究方向。

总的来看,本书主要在三个方面有所创新。

1. 视角上的创新。企业是追求利润最大化的经济组织,企业管理的目标就是提高效率、追求利润。薪酬管理是企业管理的重要内容和组成部分,因而企业薪酬管理必然受效率目标的驱使。因此,本书并不是要讨论企业薪酬管理中效率与公平孰先孰后的问题,而是要讨论企业薪酬管理如何体现价值追求以及何种类型的分配公正更利于效率的提高。本书试图以小见大,运用伦理学理论对管理领域中的分配公正作系统研究,力图为研究公平与效率论题的研究提供了一个新切入口。

2. 内容上的创新。在现有的文献中,关于薪酬分配公正的理念在管理学家、伦理学家和经济学家思想中均有体现,但还不系统。而且,由于过去对薪酬仅局限于物质报酬,以至于对薪酬中的人的价值关注不足。随着管理实践的发展,薪酬概念的内涵外延在不断变化,而现有的文献对此研究不多,因而拓展薪酬研究的视域,从内在、

外在薪酬两方面来考察分配公正问题是本书的一个特点。另外,以分配的公正原则、分配主体的公正取向、分配过程的公正三个维度构建出一个能体现兼顾经济公正和社会公正的企业薪酬分配公正的概念模型,也是本书的重要创新点。

3. 方法上的创新。综合管理学、伦理学和经济学的研究方法研究本论题是又一特点。

关键词:企业薪酬;分配;公正

Abstract

Remuneration is closely related to everyone in the modern society. Nowadays, with the increasing importance of human resources, remuneration, to a larger extent, is an important means for enterprises to attract, encourage and withhold their staff and it is also a main vehicle to balance the interest conflicts among those who are correlated in interest to each other within the company. Meanwhile, the allocation of remuneration within enterprises is an elementary one, which is an essential sector to maintain the stability of social economy. Therefore, the issue of remuneration allocation remains a public concern at all times.

Numerous studies have shown that remuneration allocation has been studied by different subjects such as management, economics and psychology from different aspects. They all regard remuneration as an important managing means of human resources and they mainly employ the thinking route of instrumental reason and desire to solve the problem of remuneration through improving the efficiency of allocation. However, it has been proved that if people blindly emphasize this kind of efficiency, the result will not be optimistic. A series of "remuneration enigma" has radically indicated that when we consider the issue from the perspective of instrumental reason and emphasize the efficiency of remuneration allocation only, the actual results are not satisfying.

To get an all-around resolvent, we have to broaden our vision. An effective remuneration allocation system should both reflect the requirement for internal competition and equity, so as to coordinate efficiency and equity. Efficiency is the basis and precondition to realize equity and equity counteracts efficiency, which has been established among people, but it is not really operated at the level of remuneration allocation, and

theoretically, the equity dimension has not been attached enough importance on, for it has not been appropriately specified.

Therefore, this book looks into the issue of remuneration allocation from the perspective of equity. And the emphasis for the research does not lie in the correlation between efficiency and equity, nor the functioning institution, but with a view to find out the constituents of equal allocation and probes into institutions to realize it. Namely, when remuneration allocation measures aim at pursuing efficiency and exerting the leverage of attracting, encouraging and withholding staff, it should be able to realize the economic justice and social justice within the enterprise, namely, the remuneration allocation of enterprises should be satisfactory to both their staff and the public.

The design of the scheme to solve the problem of remuneration allocation justice needs the intervention of philosophy ethics. The consideration of allocation justice from the perspective of value is not insufficient in the practical operation of enterprises but a systematic reflection from the theoretical aspect is not enough. It influences the enterprise's operation in an invisible way, which usually determines the success or failure of a remuneration system through the staff's support and identification of the corporate remuneration culture. Therefore, this book, from a theoretical perspective, systematically looks into some issues of remuneration allocation, such as the equity principle, subject equity and procedure equity and so on, with a view to constructing a conceptual model that both reflects the economic justice and social justice of remuneration allocation, and further discusses the implement mechanism of the model on this basis. The book falls into six parts with the following content and ideas.

The first part is an introduction which explains the source and significance of the issue, provides a summary on the international and domestic literature related to the topic according to different subjects, and explains the research angle, basic frame, researching methods and innovative points of the paper on this basis.