

企业人力资源管理丛书

总主编 \ 赵永乐

薪酬体系与 机制设计

孙剑平 著

上海交通大学出版社

企业人力
资源管理

企业人力资源管理丛书

薪酬体系与机制设计

孙剑平 著

上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书阐述薪酬体系与机制设计的基本概念、基本原理和基本方法,对薪酬体系的三种表达方式:函数表达方式、表格表达方式和几何表达方式作了论述,并对企业中三类重要员工的奖励设计也作了详尽论述。本书最后列出了三个较为常用的企业薪酬体系方案。薪酬设计的最高“境界”是构建有助于企业各类战略与策略实现的薪酬机制,这也是贯穿于全书的基本思想之一。

图书在版编目(CIP)数据

薪酬体系与机制设计 / 孙剑平著. —上海:上海交通大学出版社,2006
(企业人力资源管理丛书)
ISBN 7-313-04143-8

I. 薪... II. 孙... 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 (2005) 第 099471 号

薪酬体系与机制设计

孙剑平 著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 877 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:张天蔚

昆山市亭林印刷有限责任公司印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:16 字数:293千字

2006年1月第1版 2006年1月第1次印刷

印数:1-3050

ISBN7-313-04143-8/F·568 定价:25.00元

版权所有 侵权必究



孙剑平，经济学硕士、管理学博士，经济学教授，人力资源管理方向博士生导师，南京理工大学人力资源管理研究中心主任，江苏省注册咨询专家，南京市政府咨询委员，中国人才学会人力资源管理专业委员会常务理事，江苏省人力资源学会副秘书长。曾在《中国人力资源开发》、《经济研究》、《经济学动态》等刊物上发表学术论文150余篇；有《薪酬管理》等专著及其他著作20余部；主持教育部、国防科工委、国家科委、江苏省政府、南京市政府、企业委托课题30余项。

丛书编委会名单

主编：赵永乐

编委：（以姓氏笔画为序）

王培君 方江宁 孙剑平 杜林致

况志华 汪 群 张天蔚 陈京民

郁金豹 赵永乐 顾琴轩

总 序

光阴似箭。回顾人力资源管理在我国所走过的道路，一路春色。

“人力资源”一词是由当代著名的管理学家彼得·德鲁克于1954年在其著名的《管理的实践》一书中提出来的。20世纪60年代以后，“人力资源管理”一词开始在西方逐渐流行起来，然而，直到80年代以后才受到西方企业的普遍重视。无独有偶，当人力资源管理在西方受到格外重视的同时，我国的人才学研究也开始起步发展，并与之相互耦合：前者是发达国家在智力开发方面的理论先导，后者则是在发展中国家的理论呼应。随后，在我国人才学者和其他相关学科领域学者对人力资源管理学说的大力推介下，随着改革开放的日渐深入，三资企业对人力资源管理的引入，人们对人力资源管理逐渐由不知、疑惑和不解过渡到了了解、认同和重视。到了90年代中后期，中国企业逐步掀起人力资源管理的热潮。时至今日，战略性人力资源管理、人力资源规划、素质模型、绩效管理、薪酬制度、招聘面试、人力资源外包等，已成为我们生活中媒体上出现频率很高的词汇。可以说，人们对人力资源管理的关注达到前所未有的程度。

在全球化竞争和知识经济时代来临的今天，人力资源开发已成为推动经济发展的重要动力。德鲁克曾指出，人力资源和其他所有资源相比较而言，唯一的区别就是它是人，并且是经理们必须考虑的具有“特殊资产”的资源。这一观点越来越受到学者和企业家的普遍认同和推崇。而且，随着企业竞争的日益加剧，人力资源作为企业的核心能力受到学者和企业家的广泛关注和重视，并由此派生出对人力资源管理知识和技能的巨大需求。在今天的中国，人力资源管理专业成为最热门的专业之一，人力资源经理也成为企业最抢手的人才之一。人们越来越认识到，在企业的人力资源管理的过程中，不仅人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能，其他各级领导和管理者也同样必须具备人力资源管理的知识和技能。但由此亦引出这样一个问题，那就是中国企业的人力资源如何管理？如何实际操作？这个问题一直困扰着企业家并令其非常头疼。正是在这种背景下，赵永乐教授主编的这套企业人力资源管理丛书应运而生，其主要目的是为我国企业提供人力资源管理的基本知识和技能，强调可操作性，以期能够很好地解决我国企业在人力资源管理中的技术操作难题，实实在在地为我国企业提高人力资源管理技能提供服务。我想，这对我国的广大企业来说，无疑是雪中送炭。

我国企业在管理人力资源的过程中,并不缺乏先进的人力资源管理思想,但是,却十分缺乏如何将这些先进的人力资源管理思想转化为适合中国企业特点的可操作的制度、措施和技术手段。正像有的学者所强调的那样,如果说中国企业不能在人力资源管理、技术和方法方面有所突破,那么中国企业要和国际企业竞争,并创立中国的一流企业,将是很困难的。可以说,技术是理论得以实现的工具和桥梁,没有技术,再好的理论也只能置之楼阁。我认为,人力资源管理技术是人力资源管理理论和人力资源管理工作的中介和纽带。对人力资源管理理论来说,人力资源管理技术则是它的支撑和延伸;对于人力资源管理来说,人力资源管理技术则是它的指导和工具。人力资源管理理论主要告诉我们人力资源管理是什么以及人力资源管理为什么是这样的,而人力资源管理技术主要告诉我们人力资源管理应该做什么以及应该怎么做。当前我国企业要想实现从传统的人事管理向现代人力资源管理的转变,必须掌握适合我国国情的现代人力资源管理技术,否则,我们的目的就不能实现。

为此,“企业人力资源管理丛书”的作者们,借鉴国际上先进的通行的人力资源管理理念、方法和技术,并从我国企业的人力资源管理的实际出发,设计了一套适用的既相互关联又可独立操作的技术体系。这个体系主要包括:人力资源规划、招聘面试、人员素质测评、职业生涯管理、培训管理、绩效管理、薪酬体系与机制设计、劳动合同管理与劳动争议处理、工作分析与设计等项具体技术。在以上的技术体系中,各项既相互联系,相互依存,相辅相成,同时又相互区别,相互独立,各自成书。

这套丛书与其他的人力资源管理书籍相比,具有两个显著的特征:一是系统性,该丛书基本上从整个人力资源管理技术体系如人力资源规划、招聘、培训、绩效管理和薪酬管理等所需要的实用技术出发,以更加细化的方式加以完整体现,使企业的领导、人力资源经理、各级各类直线经理和管理人员及人力资源管理专业的学生,能够全面地对每项技术的各个部分、各个环节有深入的了解、认识和把握。二是技术性和可操作性,该丛书并不过分关注理论,不是教科书,在解决人力资源管理是什么和为什么的基础上,注重解决人力资源管理应该做什么以及应该怎么做的问题,将目光和重点紧扣在技术的应用上。为了便于读者能够尽快地了解、掌握和运用,每项技术都既有理论说明,又有实际操作说明,并精选了大量的案例,从而增加了丛书的可读性,突出了实用性,可以较好地满足企业当前的实际需求。

从该套丛书的作者可以看出,他们都是研究人力资源管理方面问题的资深学者或年轻才俊。这套丛书可以说既是他们长期教学科研的结果,又是他们多年来进行人力资源管理咨询经验的总结,是他们的辛勤劳动所浇灌出的硕果。我衷心希望本套丛书的出版能为我国企业人力资源管理技能的改进、提高和完善,发挥积

极的作用,做出应有的贡献。

21世纪是知识经济的时代,也是人力资源管理的时代。愿人力资源管理的技术能在我国广大企业中扎根、开花,并结出丰硕的果实,进而推动我国经济持续健康稳定快速发展。

应永乐诚邀,发感想一通。权以为序。

中国人才研究会副会长兼秘书长、
中国人事科学研究院院长、研究员

王通讯

2005年4月24日于北京

总主编絮语

2001年,上海交通大学出版社推出了《现代企业人力资源管理技术丛书》首批五本,受到了社会的好评和欢迎。正在作者们准备出版第二批书稿的时候,出版社作出了新的决策。面对着市场的行情,出版社决定在原有基础上,提升档次,扩大容量,重整资源,将“现代企业人力资源管理技术丛书”转换为“企业人力资源管理丛书”。新的丛书从2003年春开始酝酿准备,同年底开始写作,2004年秋先后完成初稿。丛书的作者们几乎用了大半年的时间对初稿反复修改,终于在2004年8月最后定稿。现正“企业人力资源管理丛书”九本书与读者见面。

面对着经济全球化、知识经济迫近、科技进步成为社会发展主要推动力的大背景,我国人力资源管理表现出战略化的管理、资本化的运作、市场化的配置、整体性的开发和技术性的应用五大趋势。不管是哪一趋势,最后都要落实在技术性的应用上。也就是说,人力资源管理要能得以实现,关键还在于应用。因此,企业对人力资源管理知识和技能的需求不仅是大的,而且是迫在眉睫。

当前,人力资源管理专业已成为热门专业,人力资源管理课程已成为MBA、EMBA的核心课程,人力资源经理也成为炙手可热的职业。现实表明,中国企业正在形成人力资源管理热潮,对人力资源管理知识和技能的需求与日俱增。人们普遍认识到:人才资源是第一资源,人力资本是第一资本,人力资源管理与开发是增强企业竞争力的有效手段,人力资源管理部门是企业发展的战略机构;不仅是人力资源管理者必须具备人力资源管理的知识和技能,各级领导和管理者也必须具备人力资源管理的知识和技能。

在这种情况下,编委会着眼于技术和应用,从微观的层面上根据我国企业人力资源管理的实际需要,设计了一套实战丛书。这一套丛书从人力资源规划到工作分析与设计,从招聘与面试到劳动合同管理与劳动争议处理,从绩效管理到薪酬体系与机制设计,从人员素质测评到职业生涯管理和培训管理,基本涵盖企业人力资源管理的主要功能和环节。这些书籍之间既具有内在的逻辑性联系,又在横向层次上和纵向系统上各自独立成书,因此组织起来是一个统一的丛书体系,实行起来又是一个一个具体独立的技术功能单元。

丛书不奢谈理论,而力求对现代企业人力资源的日常管理与开发活动加以概括、提炼和研究,在简要说明“是什么”和“为什么”的基础上,着重回答“做什么”和“怎么做”的问题。每一本著作就是一项具体系统的操作技术,不但向广大读者介

绍了其形成和发展的过程、理论框架和发展前景,而且更为重要的是还具体阐述了其所涉及的有关管理制度、运行机制、所要达到的目的,以及具体的分析方法和各种切实可行的选择方案、程序、操作技巧等。为了便于读者能够顺利地了解、掌握和运用,各书在写作安排上既有理论说明,又有实际操作说明,并且还有大量的案例分析,力求具有系统性、可操作性、可读性和普遍实用性。

还需要说明的是,丛书的作者们或者是本身就工作在企业人力资源管理第一线,具有丰富的工作经历和实践经验,或者是从事多年的人力资源教学和科研工作,熟谙人力资源管理的理论与基本原理,尤为可贵的是他们能够走出象牙塔,深入社会,到企业担任专家顾问或独立董事,承担项目外包,提供真刀实枪的咨询服务,已经凝造了一项一项具有自主知识特色的技术体系。本套丛书正是他们研究和实践的结晶。在这里我代表编委会并以我个人的名义,对他们的辛勤劳动谨表崇高的敬意。此外,丛书的出版无疑还凝结着出版社领导和编辑们的默默无闻和无私的奉献,在这里我也代表编委会并以我个人的名义,向他们表示衷心的感谢。当然,我还要特别感谢中国人事科学研究院院长王通讯研究员,我知道他很忙,觉得实在不应打搅他,但还是禁不住怀着侥幸的心理叨扰了他,不料他爽快地应允下来,并在百忙的事务工作和科学研究之余欣然命笔,为丛书书写了总序。可以说,丛书的出版与他的殷切鼓励和大力支持是分不开的。

丛书付梓在即,心情忐忑不安。我深知,丛书的问世既是向广大的企业提供一套餐饮,也是要接受广大企业的检查和验收,因此热忱欢迎广大读者不吝赐教,给予批评指正,多多提出宝贵建议和修改意见,以便不断充实和丰富我们丛书的内涵和体系。

絮叨至此,零散不成文意,是充为总主编絮语。

《企业人力资源管理丛书》主编
赵永乐

2005年12月于南京

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 薪酬内涵与外延的革命性拓展	1
1.2 薪酬设计的不同“境界”	8
1.3 薪酬管理的主体.....	13
1.4 本书的若干特点及逻辑框架.....	15
第 2 章 薪酬的各种分类	18
2.1 薪酬的三大板块.....	18
2.2 现金计划薪酬的各种形式.....	24
2.3 竞争性与非竞争性薪酬.....	29
2.4 内在与外在薪酬.....	31
第 3 章 薪酬设计原则	34
3.1 一般原则和特殊原则.....	34
3.2 “曾经”的按劳分配原则.....	35
3.3 战略导向原则.....	38
3.4 公平原则.....	40
3.5 行业竞争性原则.....	43
3.6 补偿性原则.....	45
3.7 透明性原则.....	46
3.8 经济性原则.....	47
第 4 章 薪酬设计的基本方法	51
4.1 薪等制与薪点制.....	51
4.2 薪酬攀升的单一通道与多通道.....	58
4.3 计时制与计件制.....	62
4.4 岗位薪酬与考绩薪酬.....	64
4.5 年薪制.....	66

第 5 章 薪酬设计主体选择	68
5.1 老板拍板	68
5.2 专家咨询	71
5.3 个案谈判	74
5.4 民主协商	78
5.5 薪酬框架制定主体的现实选择	82
第 6 章 薪酬函数	84
6.1 薪酬函数的自变量	84
6.2 静态与动态的薪酬函数	86
6.3 不同企业薪酬函数的选择	91
6.4 经济学者与管理学者的薪酬函数	95
第 7 章 薪酬表	97
7.1 薪酬表的两种基本类型	97
7.2 薪等制薪酬表	100
7.3 薪点制薪酬表	106
7.4 持股与期权计划薪酬表	109
第 8 章 薪酬曲线与薪酬带	116
8.1 三种表现形式的比较	116
8.2 薪等制薪酬体系的几何表达	117
8.3 薪点制薪酬体系的几何表达	122
8.4 企业内的薪酬曲线与薪酬带	128
第 9 章 薪酬差异模式	136
9.1 薪酬尺范畴	136
9.2 薪酬尺的运用	142
9.3 薪酬纵向差异的解释性原因	144
9.4 薪酬纵向差异的策略性	148
9.5 纵向差异重叠模式	153
9.6 纵向差异接合模式	156
9.7 纵向差异分离模式	160

9.8	薪酬纵向差异模式的现实选择	161
9.9	薪酬纵向差异的“宽带”模式	163
第 10 章	一线员工的奖酬	171
10.1	奖酬的“人性化”处理	171
10.2	与薪点制匹配的奖酬	173
10.3	节余全奖型的奖酬制度	179
10.4	节余分享型的奖酬制度	183
10.5	“效果挑选型”的绩效奖酬制度	185
10.6	一线员工奖酬界定方式选择	189
第 11 章	营销类员工的奖酬	191
11.1	佣金制	191
11.2	底薪-佣金制	198
11.3	薪点制基点上的奖酬	199
11.4	营销理念与奖酬确定方式选择	200
第 12 章	管理类员工的奖酬	203
12.1	一般管理人员的整体奖酬水平	203
12.2	一般管理人员的个案奖酬	206
12.3	主管人员的现金计划奖酬	210
12.4	主管人员的持股计划奖酬	214
12.5	主管人员的期权计划奖酬	216
附录	218
附录一	某纺织集团现金计划薪酬方案	218
附录二	某 IT 企业现金计划薪酬方案	224
附录三	某传媒企业现金计划薪酬方案	236
参考文献	240

第1章 绪论



本章要点

- 传统薪酬理论及其主要特点。
- 传统薪酬理论或经济学者薪酬理论的若干重要形式。
- 现代薪酬理论或管理学者薪酬理论对传统薪酬理论的革命性拓展。
- 薪酬设计的三种境界：确定个案薪酬；确定企业的薪酬体系；确定有助于企业目标实现的薪酬机制。
- 较为适宜的薪酬管理主体。

1.1 薪酬内涵与外延的革命性拓展

传统薪酬理论的主要特点

有关薪酬的传统理论，在一定程度上可以等同于古往今来经济学者的薪酬理论。做此判断有两个原因：

第一，古往今来的经济学者就薪酬问题贡献了相当丰富的理论。这些理论又表现为各种颇具特点的形式：生存工资理论、工资基金理论、边际生产力工资理论、均衡价格工资理论等等。在理论的建树方面，较之经济学者，管理学者提供的理论要“单调”得多。我们确实很难找到由管理学者贡献的，与经济学者的薪酬理论具有同样丰满程度的薪酬理论。我们也很难将管理学者贡献的薪酬理论分别概括为类似生存工资理论、工资基金理论、边际生产力工资理论等，具有鲜明特色的薪酬理论模式。

第二，即便是经济学者最时尚的薪酬理论，我们也可以称之为有关薪酬的传统理论或传统的薪酬理论。这主要是因为，从英国古典经济学家配第至现今最时尚的经济学者，作为研究对象的薪酬，其内涵与外延基本上并未发生实质性的变化。或者说，他们未能对企业薪酬实务方面的革命性变化，在薪酬理论中做出恰如其分的反映。

当然,相当部分管理学者的薪酬理论,也可以称之为有关薪酬的传统理论。但他们理论的“传统”性,主要还是由于当他们在研究薪酬问题时,薪酬的内涵与外延尚未发生革命性的变化。当然,也有些管理学者未能及时地感受到薪酬内涵与外延已经发生的革命性变化。

即便是最时尚的经济学者也未能对企业薪酬实务的革命性变化做出恰当的反应,可能与经济学的最基本分析框架有关。经济学就是要将生产过程中使用的生产要素分为劳动、土地与资本,或劳动、土地、资本和管理;相应地,收入被分为工资、地租、利润或利息等。

从稍后的阐述可见,经济学者的薪酬理论具有下述特点:

第一,他们一般将管理学者大多称之为“薪酬”的东西,称之为“工资”。初看起来,这似乎只是形式上的差异。其实,正如稍后所述,这是实质性差异的表现形式。

第二,他们一般将薪酬或工资视为被管理者从事工作获得的报偿。

第三,薪酬或工资是与地租、利润或利息并列的收入范畴。此时,薪酬或工资被视为生产过程中劳动提供者的报偿,正如地租被视为生产过程中土地提供者的报偿、利润或利息被视为生产过程中资本提供者的报偿一样。



重要概念或判断 1-1

经济学者薪酬理论的“传统”性

薪酬(工资)与利润或利息的清晰划分边界,是经济学者薪酬理论“传统”性的最基本表现形式。

生存工资理论

生存工资理论是最早出现的较为系统的薪酬理论。有人称之为“工资铁律”。该理论认为,从较长的时期来看,工人的工资等于其最低的生活费用。法国古典经济学家魁奈、杜尔阁,英国古典经济学家斯密、李嘉图、马尔萨斯等都对此有一定的论述。其中,斯密、李嘉图、马尔萨斯对此工资理论的论述较为引人注目。

斯密发现,随着经济的波动,工人的工资大多维系在维持生计的水平上。当然,斯密也发现,有时由于国民财富的增进,劳动的报酬比较优厚,劳动者的报酬显然超出了维持劳动者一家的生活所需的数额。

马尔萨斯从其人口理论出发,对生存工资的变动规律做了描述。他认为,如果

由于某种原因,工资提升到维系生存的水平之上,亦即劳动工资高于自然价格。工人生活资料的增加,会刺激工人人口的增长。在下一个发展周期,劳动的供给就会增加,从而使劳动的供给超出劳动的需求,导致工资的下降;如果由于某种原因,工资下降到维系生存的水平之下,亦即劳动工资低于自然工资。工人获得的必要生活资料减少的直接后果,是工人生存环境的恶化,人口的减少,劳动供给在新的发展周期中短缺。这又会使劳动工资在新的发展周期中提高。

现在看来,生存工资理论只是在一定程度上反映在经济社会发展特定阶段的薪酬的变动情况。例如,在市场经济这种生产方式产生的初始阶段,由于传统农业生产部门存在着大量的剩余劳动力,经济社会的发展在薪酬方面的表现,主要不是劳动者薪酬的提高,而是越来越多的农业生产部门的剩余劳动力被吸纳到新的生产方式中来,从而使越来越多的劳动者成为薪酬劳动者。市场经济初始阶段劳动者的薪酬维系在满足生存需要的水平,不仅由于在传统农业生产部门中存在着大量剩余的劳动力,还有此时生产力水平较低,管理者对薪酬的激励作用缺乏必要的了解等方面的原因。

出生于 1771 年的英国空想社会主义者罗伯特·欧文,于 1800 年成为有 2000 余员工的新拉纳克棉纺厂的经理兼股东时,就曾做过有关薪酬激励作用的试验。这个工厂原来每天工作 13 小时以上,员工得到的基本上是生存工资。罗伯特·欧文把工作时间缩减到 10.5 小时,并提高工资,同时大力改善员工的生活条件。他还特别地关心员工后代的教育,为他们开设学校,创立最早的幼儿园。罗伯特·欧文的试验为企业增加了资产,也为企业的股东们带来了大量的利润。遗憾的是,那时像罗伯特·欧文这样的企业管理者极为少见。

工资基金理论

这一理论的主要倡导者是约翰·穆勒。其基本观点是:

第一,资本是工资的决定性因素。这是因为,工资也是资本的一个组成部分。工资和补偿机器设备消耗、购买原材料等方面耗费的资本一起组成资本总额。工资作为资本总额的一个部分,一般情况下是相对固定的。这一相对固定的部分即为工资基金或劳动基金。在其他条件一定的情况下,工资的高低首先取决于工资基金总额量的大小。

第二,在工资基金一定的情况下,工人的工资水平取决于工人人数的多少。工人人数多,工人的工资就低;工人的人数少,工人的工资就高。

相对于生存工资理论,工资基金理论应该说具有较多的合理成分。它能够解释随着经济社会的发展和资本的增长,薪酬具有的增长趋势。

边际生产力工资理论

这一理论由美国著名经济学家克拉克首先做出较为系统的阐释。

他运用产生于 19 世纪 70 年代的边际分析方法,创立了边际生产力分配理论。该理论认为,在充分竞争的静态环境里,生产中的两个决定性因素——劳动和资本,将依据自己对生产的实际的贡献公正地获得自己的收入。不过,每一生产要素对生产的实际贡献将按其投入量的多少而不断地变化着。这一变化的基本趋势符合边际收益递减规律:随着工人人数的增加,增加工人的边际收益是递减的。但企业的总收益还是在增加的。

根据边际生产力理论,可以逻辑地推演出边际生产力工资理论。边际生产力工资理论的基本观点是:企业将依据劳动的边际生产率,确定工资量的大小。

边际生产率工资理论显而易见的不足是,它只是从劳动力的需求方这一角度,分析了薪酬量的界定问题。

均衡价格工资理论

这一理论的理论基础,是与英国经济学家马歇尔的名字联系在一起的均衡价格论。事实上,马歇尔的均衡价格论与均衡价格工资论是同时产生的。

马歇尔指出,工资是劳动的供给和需求达到均衡时的价格。

从对劳动的需求方面来看,需求者是从事商品或劳务生产活动的企业。由于与其他生产要素类似的边际生产力递减规律的作用,劳动的需求曲线与劳动的边际生产力曲线一样,在坐标系里都是一条自左向右下方逐渐下降的曲线。这表明,随着企业雇佣员工的增加,劳动的边际生产力不断下降,由此决定了企业愿意付出的报酬水平也逐渐下降。

对劳动需求进一步分析,首先需要把对劳动的需求分为短期的劳动需求和长期的劳动需求。

在短期,企业将根据员工薪酬的升降确定其对员工的需求量,基本的取舍准则是员工的边际生产力与薪酬的比较;由于对劳动的需求是派生性需求,当企业生产的产品需求量上升,从而产品的价格上升时,边际收益产量曲线及由此决定的劳动需求曲线将有相应的变化,从而使企业对劳动的需求量增大;市场劳动需求曲线不是企业劳动需求曲线的简单相加,由于各个企业劳动需求变动会影响到市场上产品供给的变化,从而影响到产品价格的变化,影响到边际产量收益曲线的变化,因而较之单个企业,整个市场薪酬水平的变化对劳动需求的影响要小。

在长期,薪酬提高对企业的劳动需求将有更大的影响,从社会角度来看也是这样。这是因为在员工的薪酬提高后,对劳动需求的减少将在两个方面同时表现