



COMPENSATION MANAGEMENT
THEORY AND PRACTICE

(第2版)

薪酬管理

理论与实务

刘爱军 编著



机械工业出版社
China Machine Press

高等院校人才



COMPENSATION MANAGEMENT
THEORY AND PRACTICE

(第2版)

薪酬管理

理论与实务

刘爱军 编著



机械工业出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

薪酬管理: 理论与实务 / 刘爱军编著. —2 版. —北京: 机械工业出版社, 2013.10
(高等院校人力资源管理系列精品规划教材)

ISBN 978-7-111-44129-8

I. 薪… II. 刘… III. 企业管理—工资管理—高等学校—教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2013) 第 224269 号

版权所有·侵权必究

封底无防伪标均为盗版

本书法律顾问 北京市展达律师事务所

作者结合自己多年来开展企业培训、咨询的实务经验,站在总体薪酬的角度,创造性地提出分层(高层、中层、基层等)、分类(高管、销售、研发、外派等)、分模块(基本工资、津贴、奖金、福利、股权等)的薪酬体系这一薪酬设计模式。主要包括薪酬是什么、薪酬设计基本原理、基本工资设计与管理、津贴设计与管理、奖金设计与管理、福利设计与管理、股权设计与管理、精神薪酬设计与管理、特殊员工群体的薪酬设计与管理、企业薪酬体系构建,以及薪酬管理前沿专题等 11 章。全书体系完整,结构清晰,高度关注企业薪酬设计与管理实务,操作性强,有不少原创的观点。本书既可用作人力资源管理、劳动与社会保障等专业的本科生教材,也可用作企业管理、劳动经济学等专业的硕士研究生参考教材,还可用作企业培训参考用书。

与第 1 版相比,本书进一步优化了篇章结构,补充了新鲜案例和最新研究成果,语言表述更精练、更简洁;分层分类分模块薪酬体系的建构更注重实务性与操作性;附有近 20 个企业的现实案例或具体薪酬制度的剖析。

机械工业出版社(北京市西城区百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑:戚妍 版式设计:刘永青

三河市杨庄长鸣印刷装订厂印刷

2013 年 10 月第 2 版第 1 次印刷

185mm×260mm·20 印张

标准书号:ISBN 978-7-111-44129-8

定 价:39.00 元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

客服热线:(010) 88379210 88361066

购书热线:(010) 68326294 88379649 68995259

投稿热线:(010) 88379007

读者信箱:hjzg@hzbook.com

组织行为学和人力资源管理

课程名称	书号	书名、作者及出版时间	版别	定价
组织行为学	978-7-111-38973-6	组织行为学(安德烈)(2012年)	外版	75
组织行为学	978-7-111-36291-3	组织行为学(第5版)(麦克沙恩)(2011年)	外版	69
组织行为学	978-7-111-37318-6	组织行为学(英文版·第5版)(麦克沙恩)(2012年)	外版	69
组织行为学	978-7-111-40000-4	组织行为学:基于战略的方法(第2版)(希特)(2012年)	外版	59
组织行为学	978-7-111-35338-6	组织行为学精要(第11版)(罗宾斯)(2011年)	外版	39
组织理论与设计	978-7-111-11013-7	组织理论与设计精要(第2版)(达夫特)(2002年)	外版	28
人力资源管理	978-7-111-35334-8	人力资源管理(第11版)(蒙迪)(2011年)	外版	69
人力资源管理	978-7-111-32512-3	人力资源管理(第11版)(中国版) (伊万切维奇、赵曙明)(2010年)	外版	48
人力资源管理	978-7-111-41186-4	人力资源管理(第8版)(卡肖)(2013年)	外版	75
人力资源管理	978-7-111-40189-6	人力资源管理(亚洲版·第2版)(德斯勒)(2012年)	外版	65
人力资源管理	978-7-111-35831-2	人力资源管理(英文版·第11版)(蒙迪)(2011年)	外版	49
人力资源管理	978-7-111-32926-8	人力资源管理(英文版·第11版)(伊万切维奇)(2011年)	外版	69
人力资源管理	978-7-111-38854-8	人力资源管理(英文版·第2版)(德斯勒)(2012年)	外版	69
人力资源管理	978-7-111-26643-3	人力资源管理:获取竞争优势的工具(第4版) (克雷曼)(2009年)	外版	42
人力资源管理	978-7-111-28324-9	人力资源管理:获取竞争优势的工具(英文版·第4版) (克雷曼)(2009年)	外版	56
人力资源管理	978-7-111-20492-3	人力资源管理基础(英文版·第3版)(德斯勒)(2007年)	外版	45
管理心理学	978-7-111-31391-5	工业组织心理学(第5版)(斯派克特)(2010年)	外版	58
组织行为学案例	即将出版	组织行为学案例(王重鸣)(2013年)	本版	39
组织行为学	978-7-111-39625-3	组织行为学(第2版)(陈春花)(2012年)	本版	39
组织行为学	978-7-111-26000-4	组织行为学(精品课)(王晶晶)(2009年)	本版	38
组织行为学	978-7-111-22033-6	组织行为学(精品课)(周菲)(2007年)	本版	35
组织行为学	978-7-111-33919-9	组织行为学(李爱梅)(2011年)	本版	29.8
组织行为学	即将出版	组织行为学(王重鸣)(2013年)	本版	39
组织行为学	978-7-111-27494-0	组织行为学(肖余春)(2009年)	本版	38
组织理论与设计	即将出版	组织理论与设计(武立东)(2013年)	本版	32
薪酬管理	978-7-111-24780-7	薪酬管理:理论与实务(刘爱军)(2008年)	本版	32
薪酬管理	978-7-111-44129-8	薪酬管理理论与实务(第2版)(刘爱军)(2013年)	本版	35
人力资源管理专业英语	978-7-111-21791-6	人力资源管理专业英语(张子源)(2007年)	本版	25
人力资源管理	978-7-111-43455-9	人力资源管理(第2版)(张小兵)(2013年)	本版	30
人力资源管理	978-7-111-43953-0	人力资源开发与管理(冯光明)(2013年)	本版	39
公共关系学	978-7-111-39846-2	公共关系基础与实务(第2版)(朱权)(2012年)	本版	30
公共关系学	978-7-111-30887-4	公共关系理论与实务(精品课)(谭昆智)(2010年)	本版	32
公共关系学	978-7-111-39032-9	公共关系理论与实务(刘晖)(2012年)	本版	25
公共关系学	978-7-111-36288-3	公共关系理论与实务(杨再春)(2011年)	本版	36

经济管理类精品规划教材系列

课程名称	书号	书名、作者及出版时间	定价
财务管理(公司理财)	978-7-111-27810-8	公司理财(楚义芳)(2009年)	36
国际企业管理	978-7-111-42234-1	跨国公司经营与管理(卢进勇、陈恩专)(2013年)	39
商务谈判	978-7-111-42333-1	国际商务谈判(白远)(2013年)	29
经贸英语	978-7-111-40348-7	经贸英语阅读教程(第3版)(潘忠)(2012年)	25
国际物流学	978-7-111-38579-0	国际物流学(逯宇铎)(2012年)	39
国际投资	978-7-111-41737-8	国际投资学(胡朝霞)(2013年)	35
国际商务	978-7-111-42330-0	国际商务(王炜瀚)(2013年)	45
国际商法	978-7-111-28962-3	国际商法(宁烨)(2009年)	29
国际贸易英文函电	978-7-111-30151-6	国际贸易英文函电(田野青)(2010年)	24
国际贸易英文函电	978-7-111-41657-9	外贸函电(王美玲)(2013年)	35
国际贸易学	即将出版	国际贸易学(孔庆峰)(2013年)	36
国际贸易实务	978-7-111-22202-6	国际贸易实务操作(胡俊文)(2007年)	26
国际贸易实务	978-7-111-38375-8	进出口贸易实务教程(宫焕久)(2012年)	39
国际贸易理论与实务	978-7-111-38549-3	国际贸易理论与实务(陈岩)(2012年)	39
国际经济合作	978-7-111-42603-5	国际经济合作(卢进勇)(2013年)	45
国际金融学	978-7-111-37659-0	国际金融学(刘园)(2012年)	38
国际服务贸易	978-7-111-41997-6	国际服务贸易(陈宪)(2013年)	35
投资银行学	978-7-111-33063-9	投资银行:理论与案例(马晓军)(2011年)	32
投资管理	978-7-111-29977-6	投资管理(李学峰)(2010年)	36
金融学(货币银行学)	978-7-111-42046-0	货币金融学(蒋先玲)(2013年)	45
金融市场营销	978-7-111-30588-0	金融市场营销(唐小飞)(2010年)	35
金融客户关系管理	978-7-111-31384-7	金融业客户关系管理(付晓蓉)(2010年)	30
金融风险管理	978-7-111-43745-1	金融风险管理(闫永新)(2013年)	35
金融分析	978-7-111-31108-9	金融分析:原理及应用(曹华)(2010年)	45
固定收益证券	978-7-111-32258-0	固定收益证券分析(潘席龙)(2010年)	38
(证券)投资学	978-7-111-35146-7	投资学原理及应用(贺显南)(2011年)	29
统计学	978-7-111-42504-5	统计学(向蓉美)(2013年)	39
经济法	978-7-111-21783-1	经济法(郭懿美)(2007年)	36
经济法	978-7-111-41779-8	经济法(刘大洪)(2013年)	39
经济法	即将出版	经济法(修订版)(郭懿美)(2013年)	39
计量经济学	978-7-111-29842-7	计量经济学及其应用(杜江)(2010年)	29
博弈论	978-7-111-30394-7	博弈论及其应用(李帮义)(2010年)	25
金融服务营销	978-7-111-30999-4	金融服务营销(周晓明)(2010年)	30
国际市场营销学	978-7-111-44117-5	国际营销管理(刘宝成)(2013年)	35
物流经济学	978-7-111-28386-7	物流经济学(舒辉)(2009年)	32
物流管理	978-7-111-38308-6	物流学(徐剑)(2012年)	39
物流管理	978-7-111-26880-2	现代物流管理(彭云飞)(2009年)	28
物流方案策划	978-7-111-34995-2	现代物流方案策划与设计(李学工)(2011年)	36
供应链(物流)管理	978-7-111-38674-2	供应链管理(邓明荣)(2012年)	39
管理信息系统	978-7-111-35417-8	管理信息系统(庄玉良)(2011年)	39
管理系统工程	978-7-111-35038-5	管理系统工程:方法论及建模(王新平)(2011年)	32



前言

在组织的所有机制中，激励机制最敏感！因为激励机制提供了人们行为的动机，影响甚至决定了组织的工作绩效。通常，在一个组织中，如果员工总是偷懒，那么一定是激励机制出了问题。此时，重要的不是去指责他们偷懒，而是赶快去改变让他们偷懒或懒惰的激励机制。

激励机制的核心，是薪酬制度的设计与管理。对一个组织来说，无论有多少种吸引、留住和激励员工的手段，薪酬恐怕都是其中最根本的一种。从员工角度来看，无论员工从事一项工作的理由到底有多少个，薪酬恐怕是其中最基本的一个。因为虽然薪酬不是激励员工的唯一手段，也不是最好的办法，但却是一个非常重要、最经常也最容易被人运用的手段和方法。

管理者们关注薪酬设计与管理的起因往往是员工跳槽频繁、生产效率低下等问题，他们试图通过薪酬制度的改革达到解决问题、促进组织发展的目的。正是站在这个角度，美国著名薪酬专家米尔科维奇（George T. Milkovich，2002）认为：“薪酬在整个人力资源管理中起着领导、支持、变革诱因的作用。”因此，拥有一套科学有效的薪酬制度，是组织发展的基本保证。极端地说，在一个组织的人力资源管理当中，可以没有职位分析和职位设计，可以没有培训开发，甚至可以没有绩效管理，但是绝对不可以没有薪酬设计与管理。

在员工心目中，薪酬不仅仅是自己的劳动所得，一定程度上还代表着员工自身的价值，代表着组织对员工的认同，甚至代表着员工个人能力、品行和发展前景；员工渴望从组织得到的也不仅仅是一定数量、质量和结构的薪酬，而且还是一种满足，包括物质利益的满足、作为人的尊严的满足、自我价值实现的满足和人的情感的满足……故在整个人力资源管理体系中，恐怕没有哪种职能会像薪酬设计与管理那样引人注目，也从来没有什么事情能像组织的薪酬制度那样激起员工如此强烈的情感。

但是，在人力资源管理中，薪酬（compensation）本身是一个界定比较宽泛、内容十分丰富、本身也在不断发展的概念，不同时期、不同国家的人们对它的认识往往存在着较大差异。在激励员工方面，我国管理界的认识也有一个思想转变的过程：传统管理忽视员工物质利益的需要，片面强

刘爱军，男，1996 年吉林大学毕业，现为江西财经大学中国管理思想研究所副所长、工商管理学院经理人实训中心主任、硕士生导师、博士、EMBA 主讲教师，曾任江西财经大学工商管理学院人力资源管理系主任。专攻孙子兵法与现代管理、人力资源管理、领导学，已出版专著、教材多部，主持各类课题 10 多项，发表论文 30 余篇；先后为南昌陆军学院、江西省发改委、江西保



监局、新余创业大学、联创光电、洪都航空、江西铜业、凤凰光学、江特电机、建设银行、珍视明药业、博雅生物、星火有机硅、招商局国际、百色地税、广州国税等 500 余家政府部门或事业单位提供过培训、咨询服务。其主讲的《商解孙子制胜韬略》为江西省高校第一门“国家精品视频公开课”，已正式上线网易公开课、教育部爱课程网。曾获评师网全国“2009 通识类课程最受欢迎十大教授（非 211 院校类）”、“2010 江西最受欢迎十大教授”，江西省高校优秀共产党员，以及江西财经大学“师德标兵”、“教学十佳”、“金牌教师”、“青年教学五强”、优秀教学成果一等奖等荣誉。



教学目的

《薪酬管理》是人力资源管理、劳动与社会保障、劳动经济学等专业的高年级本科生必修课，以及企业管理、劳动与社会保障、劳动经济学等专业的硕士研究生学位课，故课程教学必须高度关注企业薪酬设计与管理的实务，突出针对性、操作性。

本课程教学目的：帮助学生全面理解薪酬的内涵与构成，掌握薪酬设计的基础知识，了解薪酬设计工作的主要内容，可以熟练运用各种薪酬技术，并引导学生关心国内外薪酬领域的改革趋势，提高其分析、解决与激励相关的人力资源管理实际问题的能力。

本课程教学重点：薪酬演变历程，总体报酬的内涵与构成，不同薪酬视角，薪酬设计基本假设，股权与精神薪酬的内涵及其在现代企业薪酬体系中的地位，不同员工群体间的薪酬平衡，分层分类分模块薪酬体系构建方法，云时代的薪酬沟通，薪酬调整，薪酬避税，全球化背景下的薪酬设计与管理等问题。

本课程教学难点：心理学、经济学、管理学、伦理学等不同理论视角下的薪酬内涵；岗位评价、素质模型、薪酬调查等薪酬技术的掌握；能力工资制设计与管理；非上市公司股权激励计划；不同员工群体间的薪酬平衡；薪酬制度文本化；薪酬沟通、薪酬调整和薪酬避税的艺术；全球化背景下的薪酬设计与管理。

先行课程

学习本课程，最好事先掌握《管理学原理》《组织行为学》《人力资源管理》《工作分析》《绩效管理》等管理类课程的相关知识。

调精神激励的作用，挫伤了员工的积极性，导致士气低落、效率低下的状况；改革开放以来，我国企业在对传统管理进行反思的基础上，开始重视员工的经济利益，力图以经济刺激的手段改变原有的工作状态，于是以提升物质利益为主题的薪酬改革一度成为我国企业的热门话题。近些年来，随着人们物质生活水平的提高，人们又发现，单纯依靠物质刺激越来越难以产生强烈而持久的激励效果，开始探讨如何综合运用基本工资、津贴、奖金、福利、股权和授权、荣誉等各种激励工具来尊重和满足员工的多方面需求、最大限度地调动员工积极性的课题，大大丰富了现代企业薪酬管理的内涵。

在对前人薪酬管理理论和实践进行研究、梳理的基础上，站在当今薪酬管理的前沿，我们对薪酬设计与管理有何心得体会？特简要说明如下：

1. 薪酬本质上是一个激励问题，但不要试图仅从薪酬的角度去解决员工积极性不高的所有问题。许多管理问题的根源不一定是薪酬，更不一定只是钱的问题。所以，管理者们不能指望仅仅依靠薪酬管理来解决问题。现代不少实证研究表明，员工积极性受影响，更多的是组织的体制或工作流程不合理、不喜欢上司的处事风格等原因。另外，薪酬制度改革虽然可能解决某些问题，但通常又会导致一些新的问题，故薪酬制度改革需要与其他企业管理、人力资源管理制度相配套，才能更好地发挥作用。因此，整体性的人力资源管理、整体性的薪酬管理正在成为趋势。

2. 应当站在总体报酬（total rewards）的角度去认识和理解企业的薪酬问题。总体报酬，首先可分为物质薪酬（或称经济薪酬、外在薪酬）和精神薪酬（或称心理薪酬、内在薪酬）。物质薪酬又可分为直接薪酬和间接薪酬。其中，直接薪酬包括基本工资、津贴、奖金三部分，它们一般以现金形式现期支付；而间接薪酬则包括福利和股权两部分，它们一般以非现金形式延期支付。而精神薪酬是指由工作本身带来的机会和满足感，以及工作环境和组织特征带给员工的满意、方便、舒适和愉悦，主要是一种心理效用。精神薪酬可分成三块，即平衡工作与生活、赞誉与认可、职业发展与机会。只有综合运用上述各种薪酬工具，才能达到最佳激励效果。

3. 建构一套分层分类分模块的薪酬体系是当今薪酬设计与管理的一个基本方向。不同层次的员工（高层、中层、基层）对薪酬的需求是不一样的，适合不同类别员工（高管人员、销售人员、研发人员、生产人员等）的薪酬工具或支付模式也是不一样的，总体薪酬的各不同模块（工资、奖金、津贴、福利、股权、精神薪酬等）的激励效果也是不一样的。就基本工资而言，一线工人、销售人员可以按件计算其工作成果，可以实行绩效工资制，但研发人员的工作成果却很难衡量，也不宜进行短期考核，能力工资制可能更适合他们。因此，试图寻求一种能够适应不同层次、不同类别员工的需求的一揽子薪酬解决方案，在实践中一定会走向死胡同。但建构分层分类分模块薪酬体系的重点和难点是要建立薪酬在不同层次、不同类别的平衡机制，以及确定各薪酬模块在不同层次、不同类别员工中的不同比例关系。

4. 股权应该从奖金中独立出来，成为一种越来越重要的独立的薪酬模块。传统的薪酬管理理论将股权视为奖金的一个部分甚至只是其中较小的一部分，我国企业也较少给员工支付股权。其

实，股权和奖金有着本质的区别：从激励方式来看，股权侧重于长期激励，奖金则属于短期激励；从激励目的来看，股权重在影响员工未来的行为，其重点是放在员工多年努力的成果上，而奖金则侧重于对过去突出业绩的认可；从支付形式来看，奖金通常以现金形式支付，而股权既可以采用现金支付，也可以采用股票支付。更重要的是，基本工资、奖金等薪酬模块都是税前利润的分配，而股权激励是一种产权激励，它给予了人力资本“剩余索取权”，员工以其持有的股权与公司形成以产权为纽带的利益共同体，是一种更加公平也更加持久有效的激励模式。这也是西方企业普遍对员工特别是核心员工采用股权激励的原因。

5. 企业必须学会给员工支付精神薪酬，以激发员工的内在动力。众多的理论和事实都表明，人的需求是多方面的，既有物质层面的需求，也有精神层面的需求，如工作胜任感、成就感、公平感、个人成长等。因此，企业在支付薪酬时，除了要满足员工的物质需求外，还应满足员工的精神需求；只有这样，才能最大程度地激励员工心情愉快、全力以赴地为企业工作。精神薪酬不仅仅只是口头表扬、庆祝员工生日等一些温暖人心的“虚情假意”，而是指由工作本身、工作环境和组织特征带来的愉悦和满足感，包括平衡工作与生活、赞誉与认可、职业发展与机会等内容，主要是一种心理效用，但需要企业实实在在的成本支出，应该成为企业总体报酬体系的有机组成部分。

6. 公开、透明的薪酬体系是建构和谐劳动关系的基础。当前不少企业实行严格的保密薪酬制，薪酬分配由企业单方面确定，员工之间不得相互打听，违者给予处罚，雇主的自由度比较大，有利于企业控制人工成本。但保密薪酬制缺乏公平性，由于信息不对称，员工一般处于不利地位，雇主和员工之间很难建立起互信，也往往成为企业管理规范化的最大障碍。新出台的《中华人民共和国劳动合同法》规定：“用人单位在制定、修改或者决定有关劳动报酬、工作时间、休息休假、劳动安全卫生、保险福利、职工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，应当经职工代表大会或者全体职工讨论，提出方案和意见，与工会或者职工代表平等协商确定。”一句话，用人单位应实行“同工同酬”，其薪酬制度、分配办法必须经过职工民主程序来制定，不提倡薪酬保密。

7. 全球化企业必须在薪酬方案设计前充分理解不同文化背景下薪酬的含义。加入 WTO 后，我国企业“走出去”开展国际化经营的步伐大大加快，劳动力的跨国界流动增多，外派员工管理逐渐成为企业人力资源管理中的一个新重点。事实上，随着一个公司全球化的程度不断提高，它经营的业务实际上已经超越了国家的界限，它就不可能再像一个民族企业那样经营。因此，我们必须考虑不同文化背景下薪酬的不同含义，建立三级薪酬支付制度，即全球化薪酬战略、外派员工的薪酬支付策略，以及本土化的当地工作人员的薪酬制度，应该综合考虑不同国家的文化背景。

我们还认为，薪酬设计和薪酬管理是两个不同的概念。薪酬设计考虑的重点是组织薪酬体系的建构，讲求的是制度设计的技巧，更多的是从效率角度进行思考；薪酬管理的重点则是对企业薪酬体系的维护与调整，更多的是考虑薪酬调查、薪酬沟通、合理避税、薪酬调整等操作性问题。

正是基于对薪酬、薪酬设计、薪酬管理的上述理解和思考，本书在编写过程中除力求保证可操

作性、实用性外，还极为关注知识体系的完整性、全面性和前瞻性，尽量参考和吸收国内外先进的薪酬管理理论和方法，希望能向读者展示关于薪酬管理知识和技能的相对完整的体系，其主要目的在于为广大薪酬管理者，包括企业总经理、人力资源经理、管理咨询顾问以及高等院校的师生（潜在的薪酬管理者）提供一套薪酬设计与管理的实用工具。同时，为了便于读者阅读和浏览，每章开头便给出该章的学习目的，每章由开篇案例、正文内容、本章关键词、本章小结、复习思考题、案例分析、阅读资料等部分组成。读者可以根据自己的需要快速浏览或仔细阅读，通篇学习或选择感兴趣的部分；每一章也相对独立地构成一个专题。

本书第1版问世于2008年，几年来，先后重印了5次，收到不少读者的正向反馈与好评。加之我们在教学研究、咨询实践中也发现了一些新情况、新问题，故决定修订出版第2版。

在修订过程中，我们本着教材应该让“老师好教、学生好学、企业好用”的理念，对教材的结构和内容做了较大范围的优化，具体体现在三方面：①优化了章节结构，使教材的逻辑更清晰，如对上一版教材薪酬设计基本原理、薪酬管理概述这两章做适当增删，合并成一章，即薪酬设计基本原理；增加了全新的一章，即精神薪酬设计与管理；各章的节和目，则尽可能风格一致。②对近几年国内外薪酬管理领域出现的新思想、新理论、新观点、新方法、新材料进行了梳理，并尽可能地将相关内容吸收进了本教材。③突出实务操作，行文风格力求简洁明快，简化文字表述，多用图、表、专栏说明问题，增强了可读性。

与第1版一样，本书是在总结多年薪酬管理教学经验和相关理论研究的基础上，结合给十多家企业开展管理咨询的工作经验，经过一年多的努力写成的。我首先提供全书的结构和讲义，然后大家分工协作，共同完成：刘爱军（第1章）、刘慧芳（第2章、第8章）、麦思超（第3章、第4章）、程静怡（第5章、第7章）、敖璟荟（第6章、第11章）、肖星星（第9章、第10章），丁廷开参与了有关章节资料的整理。最后，由刘爱军对全部书稿进行总纂。

在本书的写作过程中，得到了众多友人的大力帮助。李胜兰、蔡文著、秦秀江、何炜等几位老师参与了写作大纲的讨论，帮助我进一步厘清框架、完善概念。江西星火有机硅厂人力资源处肖天华处长和珍视明药业人力资源部陈通部长从实务角度给出了许多宝贵建议。机械工业出版社华章公司的吴亚军、马斌、戚妍为本书的出版倾注了大量的心血和创造性劳动。写作过程中，还参阅了国内外许多专家的研究文献。在此，一并致以诚挚的谢意！

在第2版出版之际，我忘不了众多学者、朋友对本书第1版的贡献：熊欣、李洪岩、李雯丽、陈丹、邓萍、邓华等参与了第1版的写作，彭国强、张鹏、白蓉参与了部分章节的资料收集与整理工作。机械工业出版社华章公司策划部从选题到具体内容都提出了宝贵的意见和建议，夏伟先生还将本书的写作大纲发给了全国130多位从事人力资源管理教学的专家、学者征求意见，收到了许多非常有价值的意见和建议，使得本书的写作有了更坚实的学术基础。在此，要特别感谢哈尔滨工业大学李楠、广西大学陈怡、同济大学于国庆、上海海事大学赵永全、燕山大学毛清华、大连海事大学薛强、东北财经大学王晓莉、重庆师范大学周鹏飞、重庆大学闫威、西北工业大学陈俊杰、江苏

大学白光林、广西财经学院杨海光、福建仰恩大学刘清、山东财政学院王学超、中南财经政法大学冯忠铨等高校同行给予我们的意见与帮助！

真诚期望本书的出版，能为您从事薪酬管理教学、研究与实践，提供有益的借鉴。但是，由于时间紧迫，加之学识、水平有限，本书难免挂一漏万，甚至存在不少错误和不足，欢迎各位专家、学者和广大读者批评指正。读者可通过 E-mail: jxcdhrm@163.com 与我联系。

刘爱军

2013 年 5 月 9 日于南昌红谷滩凤翔苑

课时分布建议

教学内容	学习要点	课时安排		案例使用 建议
		研究生	本科生	
第 1 章 薪酬是什么	1. 薪酬演变历程 2. 薪酬内涵 3. 薪酬构成 4. 不同薪酬视角	6	4	章后案例
第 2 章 薪酬设计基本原理	1. 薪酬设计基本内涵 2. 薪酬设计影响因素 3. 薪酬设计基本决策 4. 薪酬设计基本流程 5. 转型期中国的薪酬问题	4	3	章后案例
第 3 章 基本工资设计与管理	1. 基本工资概述 2. 职位工资制的设计 3. 能力工资制的设计 4. 谈判工资制设计 5. 绩效工资制设计 6. 基本工资设计与管理发展趋势	3	4	章后案例
第 4 章 津贴设计与管理	1. 津贴概述 2. 劳动性津贴 3. 地域性津贴 4. 生活性津贴 5. 津贴设计与管理发展趋势	1	2	章后案例
第 5 章 奖金设计与管理	1. 奖金概述 2. 个人激励计划设计 3. 团队激励计划设计 4. 组织激励计划设计 5. 奖金设计与管理发展趋势	2	3	章后案例
第 6 章 福利设计与管理	1. 福利概述 2. 法定福利 3. 带薪年假 4. 企业福利 5. 员工福利设计与管理发展趋势	2	2	章后案例
第 7 章 股权设计与管理	1. 股权概述 2. 高管层股权激励计划 3. 核心员工股权激励计划 4. 员工持股计划 5. 非上市公司股权激励计划 6. 股权设计与管理发展趋势	2	3	章后案例
第 8 章 精神薪酬设计与管理	1. 精神薪酬概述 2. 平衡工作与生活 3. 赞誉与认可 4. 职业发展与机会 5. 精神薪酬设计与管理发展趋势	2	2	章后案例

(续)

教学内容	学习要点	课时安排		案例使用建议
		研究生	本科生	
第9章 特殊员工群体的薪酬设计与管理	1. 高层管理人员薪酬设计与管理 2. 中层管理人员薪酬设计与管理 3. 研发人员薪酬设计与管理 4. 采购人员薪酬设计与管理 5. 销售人员薪酬设计与管理 6. 外派人员薪酬设计与管理 7. 不同员工群体间的薪酬平衡	2	3	章后案例
第10章 企业薪酬体系构建	1. 薪酬体系构建思路 2. 分层分类分模块薪酬体系构建 3. 薪酬制度文本化 4. 薪酬体系诊断 5. 薪酬体系调整	2	2	章后案例
第11章 薪酬管理前沿专题	1. 薪酬沟通 2. 薪酬调整 3. 薪酬避税 4. 全球化背景下薪酬设计与管理	4	2	章后案例
课堂讨论与案例分析	解剖1~2家企业薪酬制度,进行深入讨论与交流	2	2	
课时总计		32	32	

说明:

1. 本课程总课时一般为32课时,有的学校安排为48课时,本教学建议按总课时为32课时设计。若总课时安排为48课时,则主要增加实务操作部分的课时,即第2~8章每章可增加2课时左右,主要用于工作评价、薪酬调查等相关薪酬技术的讲解与演练,以及相关管理案例的分析与讲评。研究生课程,则重点加强发展趋势、前沿专题等内容的讲授。
2. 讨论、案例分析等时间已经包括在前面各个章节的教学时间中。
3. 本课程要求学生分成10人左右一组,利用课余时间深入至少1个企业了解其薪酬制度,并提交对该制度的诊断报告(分析其优劣)和优化建议。



目 录

作者简介

前 言

教学建议

第1章 薪酬是什么	1
1.1 薪酬演变历程	2
1.2 薪酬内涵	6
1.3 薪酬构成	10
1.4 不同薪酬视角	13
第2章 薪酬设计基本原理	30
2.1 薪酬设计基本内涵	31
2.2 薪酬设计影响因素	35
2.3 薪酬设计基本决策	40
2.4 薪酬设计基本流程	42
2.5 转型期中国的薪酬问题	50
第3章 基本工资设计与管理	56
3.1 基本工资概述	57
3.2 职位工资制设计	64
3.3 能力工资制设计	71
3.4 谈判工资制设计	77
3.5 绩效工资制设计	80
3.6 基本工资设计与管理发展趋势	84

第4章 津贴设计与管理	89
4.1 津贴概述	90
4.2 劳动性津贴	95
4.3 地域性津贴	99
4.4 生活性津贴	101
4.5 津贴设计与管理发展趋势	104
第5章 奖金设计与管理	110
5.1 奖金概述	111
5.2 个人激励计划设计	119
5.3 团队激励计划设计	123
5.4 组织激励计划设计	128
5.5 奖金设计与管理发展趋势	131
第6章 福利设计与管理	137
6.1 福利概述	138
6.2 法定福利	142
6.3 带薪假期	149
6.4 企业福利	154
6.5 员工福利设计与管理发展趋势	158
第7章 股权设计与管理	164
7.1 股权概述	165
7.2 高管层股权激励计划	172
7.3 核心员工股权激励计划	177
7.4 员工持股计划	181
7.5 非上市公司股权激励计划	184
7.6 股权设计与管理发展趋势	190
第8章 精神薪酬设计与管理	195
8.1 精神薪酬概述	196
8.2 平衡工作与生活	201
8.3 赞誉与认可	205
8.4 职业发展与机会	208

8.5 精神薪酬设计与管理发展趋势	211
第9章 特殊员工群体的薪酬设计与管理	216
9.1 高层管理人员薪酬设计与管理	217
9.2 中层管理人员薪酬设计与管理	220
9.3 研发人员薪酬设计与管理	222
9.4 采购人员薪酬设计与管理	225
9.5 销售人员薪酬设计与管理	227
9.6 外派人员薪酬设计与管理	233
9.7 不同员工群体间的薪酬平衡	237
第10章 企业薪酬体系构建	243
10.1 薪酬体系构建思路	244
10.2 分层分类分模块薪酬体系构建	248
10.3 薪酬制度文本化	255
10.4 薪酬体系诊断	258
10.5 薪酬体系调整	262
第11章 薪酬管理前沿专题	268
11.1 薪酬沟通	269
11.2 薪酬调整	274
11.3 薪酬避税	278
11.4 全球化背景下薪酬设计与管理	282
附录A 江西宏昌建筑有限责任公司薪酬制度	289
附录B 学习链接	303