

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

图书基本信息

书名：<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

13位ISBN编号：9787504558879

10位ISBN编号：7504558877

出版时间：2007-1

出版时间：中国劳动

作者：劳动和社会保障部劳动工资研究所 编

页数：306

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

前言

收入分配问题是关系到广大人民群众切身利益，影响改革进程、经济发展和社会稳定的重大问题，党中央、国务院对此一直高度重视，采取了一系列措施积极推进收入分配制度改革。十届全国人大四次会议通过的“关于国民经济和社会发展第十一个五年规划”，对我国今后收入分配制度改革提出了明确要求，即“更加注重社会公平，特别要关注分配过程的公平”。2006年5月26日，中共中央政治局专门召开会议，作出了改革收入分配制度、规范收入分配秩序的决定。

这些重大决策对于进一步深化收入分配制度改革，建立科学合理、公正公平的收入分配体系，充分调动广大劳动者的积极性、主动性和创造性，全面构建社会主义和谐社会具有积极意义。

企业薪酬制度改革是收入分配制度改革的重要组成部分，是整个社会收入分配的微观基础，事关建立和完善适应社会主义市场经济体制的新型分配制度，在规范收入分配秩序，调整收入分配关系方面发挥着重要作用。

改革开放以来，特别是党的十六大提出要深化收入分配制度改革以来，我国企业薪酬制度改革取得了积极成效，企业薪酬管理的理念、制度和方法发生了根本变化，适应现代企业制度要求的微观分配机制正在形成。

但是，由于我国正处于经济转轨时期，企业薪酬制度改革还没有完全到位，在薪酬理念、薪酬关系、薪酬水平、薪酬支付等方面还存在着诸多问题，需要我们认真研究，并通过深化改革加以解决。

在这一背景下，为了进一步贯彻落实中央有关深化收入分配制度改革的精神，劳动和社会保障部于2003年向国家有关部门申报了“深化我国企业薪酬制度改革若干问题研究”课题，获得国家科技部的批准，立项为中央级研究课题。

我部将此课题的研究工作交由劳动工资研究所承担。

劳动工资研究所的科研人员，充分发挥自身专长，并调动社会各方面的力量，经过近两年时间的努力，完成了这一课题的研究工作，并通过了评审专家委员会的鉴定，得到了专家们的一致好评。

现在呈现在读者面前的《我国企业薪酬热点问题剖析》一书，就是这一课题研究成果的集中体现。

《我国企业薪酬热点问题剖析》一书紧紧围绕中央提出的“深化收入分配制度改革、规范收入分配秩序”这一重大命题，以党的十六大确立的新的分配理论和分配原则为指导，以现代企业管理和人力资源管理理论为基本理论依据，重点分析和研究了什么是现代企业薪酬制度以及如何建立和完善现代企业薪酬制度等问题。

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

内容概要

本书对企业分配制度改革历程和现状进行了回顾与分析，明确了薪酬、薪酬制度、薪酬管理等基本概念的定义、内涵、范围和作用，勾画了现代企业薪酬制度的框架、构成，剖析了当前企业薪酬制度和薪酬管理方面存在的主要问题，探讨了深化企业薪酬制度改革的理论基础及改革目标与思路，针对微观层面存在的薪酬制度建设和宏观层面的调控体系提出了具体的对策建议。

本书借鉴了国际薪酬理论和实践的发展趋势，汇集了近年来我国理论界对企业薪酬问题研究的最新成果。

通过全面系统的研究，力求在微观领域内，为企业薪酬制度改革提供具有现实针对性和创新性的操作步骤和措施，指导企事业单位搞好薪酬制度改革；在宏观领域内，为政府部门制定薪酬政策提供重要参考，以利于规范企业分配秩序，合理调节企业分配关系，从而达到进一步深化我国企业薪酬制度改革和促进理顺收入分配关系的目的。

相信本书的问世将有助于理论界、学术界和企事业单位广大实际工作者加深对薪酬制度改革和薪酬管理的认识 and 了解，为进一步深化薪酬制度改革，加快建立现代企业薪酬制度提供帮助。

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

书籍目录

总论?深化我国企业薪酬制度改革若干问题研究 引言 第一节?我国企业薪酬制度改革现状和热点问题
分析 第二节?深化企业薪酬制度改革的理论基础及改革目标与思路 第三节?深化企业薪酬制度改革
微观层面热点问题对策研究 第四节?我国企业薪酬制度改革宏观层面热点问题对策研究 第五节?
结语 第一章?深化企业薪酬制度改革若干理论问题研究 一、按要素分配是深化企业薪酬制度改革的
理论基础 二、深入理解现代企业薪酬制度 三、薪酬概念及其规范化 四、建立现代企业薪酬制
度与企业管理其他领域的关系 第二章?企业战略性薪酬决策研究 一、战略性薪酬决策的基本内涵
二、战略性薪酬决策的考虑因素 三、战略性薪酬决策的内容 四、战略性薪酬决策的流程 五、
战略性薪酬决策的作用 六、案例分析 第三章?企业薪酬模式和制度选择问题研究 一、薪酬模式的
内涵及历史发展 二、我国企业薪酬模式的主要内容及其特点 三、企业薪酬模式的战略选择和设
计 第四章?企业高层人员薪酬决定研究 一、我国企业高层人员薪酬决定机制现状与问题 二、国外
企业高层人员薪酬变动趋势借鉴 三、深化企业高层人员薪酬分配理论 四、改革的基本思路与对
策建议 第五章?企业技术人员薪酬管理改革研究 一、企业技术人员薪酬分配改革的三个阶段 二、
企业技术人员薪酬分配体系框架建设 三、企业技术人员薪酬分配制度建设 四、加强与企业技术
人员薪酬分配体系相关的制度建设 五、对企业技术人员薪酬分配体系的动态管理 第六章?我国企业
内部薪酬关系研究 一、当前我国企业内部薪酬关系现状 二、我国企业内部薪酬关系存在的主要
问题 三、当前我国企业内部薪酬关系问题的原因分析 四、如何决策企业内部薪酬关系 五、建
立合理的企业内部薪酬关系需要处理的几个问题 第七章?完善政府宏观调控,规范企业分配秩序 一
、现状分析 二、存在的主要问题及原因分析 三、对策建议 第八章?北京中关村科技企业薪酬制度
改革研究 一、中关村科技企业薪酬制度背景及历史沿革分析 二、中关村科技企业薪酬制度现状
分析 三、中关村科技企业薪酬制度评估 四、中关村科技企业对我国企业薪酬制度改革的借鉴意
义 第九章?北京中关村科技企业薪酬制度改革实例研究 一、某软件及系统集成公司薪酬制度案例
二、某多媒体CPU芯片公司薪酬制度案例 三、某跨行业集团企业薪酬制度案例 四、某网络公司薪
酬制度案例 五、某现代生物农业企业薪酬案例 六、某IT服务企业薪酬制度案例 附件 附件
第十章?企业智能薪酬设计与专家系统软件 一、项目背景 二、研制目标 三、项目规划 四、
研发步骤及风险规避 五、项目成果 六、成果推广应用 七、实施范例 评审意见 后记 参考文献

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

章节摘录

第一章 深化企业薪酬制度改革若干理论问题研究 企业薪酬制度改革既是一个动态的实践问题，又是一个严肃的理论问题。

说它是实践问题，是基于它与企业生产经营管理活动的密切关系而言的。

搞好了它，将促进企业生产经营管理工作；而搞得不理想，又会对企业生产经营管理活动的有效开展造成不可忽视的抑制作用。

说它是理论问题，是基于它的专业性而言的，企业薪酬制度改革一刻也离不开理论的指导，这些理论既包括宏观的收入分配理论、现代薪酬理论，又包括微观的薪酬设计与管理操作理论。

为了促进我国企业薪酬制度改革，本文对涉及薪酬制度改革的若干理论问题做些研究和探索，供有关部门参考和借鉴。

一、按要素分配是深化企业薪酬制度改革的理论基础 我国是社会主义社会，社会主义的基本分配原则是按劳分配。

按要素分配与马克思主义的按劳分配原则并不矛盾，它只是在新的历史条件下，对新的实践经验的一种总结和概括，是马克思主义的继承和发展。

（一）我党关于按劳分配和按要素分配的认识历程 改革开放以来，伴随着我国经济体制改革的逐步深入，我党关于按劳分配和按要素分配的认识也逐步深化，大致可以分为以下六个阶段：

第一阶段，正确认识按劳分配的本质。

1978年3月，邓小平在与国务院政治研究室负责同志谈话时说：“我们一定要坚持按劳分配的社会主义原则。

按劳分配就是按劳动的数量和质量进行分配。

根据这个原则，评定职工工资级别时，主要是看他的劳动好坏、技术高低、贡献大小。

政治态度也要看，但要讲清楚，政治态度好主要应该表现在为社会主义劳动得好，作出的贡献大。

处理分配问题如果主要不是看劳动，而是看政治，那就不是按劳分配，而是按政分配了。

总之，只能是按劳，不能是按政，也不能是按资格。

”一方面，这是对一段时间内盛行的平均主义的否定，表明了我国在分配领域也要进行改革；另一方面，也是对按劳分配本质的深刻阐释。

1978年12月召开的党的十一届三中全会进一步提出：不允许无偿调用和占有生产队的劳力、资金、产品和物质；公社各级经济组织必须认真执行按劳分配的社会主义原则，按照劳动的数量和质量计算报酬，克服平均主义。

明确了我党将以农村改革为突破口，表明了在实践中践行按劳分配、克服平均主义的决心。

第二阶段，准确把握共同富裕的实质。

1984年10月召开的党的十二届三中全会通过的《中共中央关于经济体制改革的决定》（以下简称《决定》）提出：社会主义社会要保证社会成员物质、文化生活水平的逐步提高，达到共同富裕的目标。但是，共同富裕绝不等于也不可能是完全平均，绝不等于也不可能是所有社会成员在同一时间以同等速度富裕起来。

如果把共同富裕理解为完全平均和同步富裕，不但做不到，而且势必导致共同贫穷。

达到共同富裕的办法是“只有允许和鼓励一部分地区、一部分企业和一部分人依靠勤奋劳动先富起来，才能对大多数人产生强烈的吸引和鼓舞作用，并带动越来越多的人一浪接一浪地走向富裕。

《决定》还就先富与共富的关系进行了深刻论述：由于一部分人先富起来产生的差别，是全体社会成员在共同富裕道路上有先有后、有快有慢的差别，而绝不是那种极少数人变成剥削者，大多数人陷于贫穷的两极分化。

鼓励一部分人先富起来的政策，是符合社会主义的发展规律的，是整个社会走向富裕的必由之路。

第三阶段，提出以按劳分配为主体的前提下实行多种分配方式。

1987年10月召开的党的十三大明确提出：在所有制和分配上，社会主义社会并不要求纯而又纯，绝对平均。

在初级阶段，尤其要在以公有制为主体的前提下发展多种经济成分，在以按劳分配为主体的前提下实

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

行多种分配方式，在共同富裕的目标下鼓励一部分人通过诚实劳动和合法经营先富起来。

即在收入分配方式上明确“社会主义初级阶段的分配方式不可能是单一的。

我们必须坚持的原则是，以按劳分配为主体，其他分配方式为补充。

除了按劳分配这种主要方式和个体劳动所得以外，企业发行债券筹集资金，就会出现凭债权取得利息；随着股份经济的产生，就会出现股份分红；企业经营者的收入中，包含部分风险补偿；私营企业雇用一定数量的劳动力，会给企业主带来部分非劳动收入”。

对于非劳动收入，“只要是合法的，就应当允许”。

第四阶段，坚持以按劳分配为主体、多种分配方式并存。

1993年11月召开的十四届三中全会明确地提出：个人收入分配要坚持以按劳分配为主体、多种分配方式并存的制度，体现效率优先、兼顾公平的原则。

劳动者的个人劳动报酬要引入竞争机制，打破平均主义，实行多劳多得，合理拉开差距。

坚持鼓励一部分地区一部分人通过诚实劳动和合法经营先富起来的政策，提倡先富带动和帮助后富，逐步实现共同富裕。

从而在分配政策上实现了两大突破：一是突破了党的十三大以来提出的其他分配方式为补充，明确提出了“多种分配方式并存的制度”，从而使其他分配方式在整个分配方式中的地位发生了重大变化；二是在公平和效率关系问题上，突破了以往的兼顾效率与公平，明确提出了“效率优先、兼顾公平”的原则。

第五阶段，实行按劳分配和按生产要素分配相结合。

1997年9月召开的党的十五大明确提出：把按劳分配和按生产要素分配结合起来，坚持效率优先、兼顾公平，有利于优化资源配置，促进经济发展，保持社会稳定。

依法保护合法收入，允许和鼓励一部分人通过诚实劳动和合法经营先富起来，允许和鼓励资本、技术等生产要素参与收益分配。

1999年9月召开的党的十五届四中全会通过的《中共中央关于国有企业改革和发展若干重大问题的决定》表明，在国有企业的分配问题上有了新的突破，提出了“建立与现代企业制度相适应的收入分配制度，在国家政策指导下，实行董事会、经理层等成员按照各自的职责和贡献取得报酬的办法”，突破了长期以来国有企业经营管理者和普通员工一样只获得工资，收入与贡献不挂钩导致的收入偏低的问题，也是贯彻生产要素参与分配政策的具体体现。

第六阶段，确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配。

2002年党的十六大报告提出要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则”，并提出“初次分配注重效率，发挥市场的作用，鼓励一部分人通过诚实劳动、合法经营先富起来。再次分配注重公平，加强政府对收入分配的调节职能，调节差距过大的收入”。

“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”等政策措施，是我党关于收入分配制度的又一次重大创新。

(二) 准确地理解按要素分配 所谓按要素分配，是指要素产权拥有者按其所投入要素在价值创造过程中的贡献进行收益分配的一种分配方式。

准确地理解这一概念需要我们从以下几个方面深入认识：首先，参与分配的主体是要素产权的拥有者，包括要素产权所有者和要素产权经营者，所有者依其所有权参与分配，经营者依其经营权参与分配，这就要求我们首先必须确定产权。

长期以来，我国实行的是高度集中的计划经济，劳动者从出生开始就由国家大包大揽，教育由国家免费提供，工作由国家统一安排，住房由国家统一分配，技能由国家免费培训，养老由国家统一管理，劳动者除了自己的劳动力以外，其他一切生产要素由于都是由国家提供的，因此都无法主张产权，既然无法主张产权，也就谈不上依其参与分配。

因此，在深化企业薪酬制度改革、建立和完善现代企业制度的过程中，我们不仅要明晰资本的产权，而且要明晰参与价值创造的其他一切生产要素的产权，只有这样才能实现按要素分配，也才能真正建立起符合市场经济原理的现代企业制度。

其次，参与分配的前提是要素产权拥有者将自己所拥有的要素投入价值创造过程。

只有参与价值创造的要素才能参与价值分配，不参与价值创造的要素不能参与价值分配。

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

要准确理解这一点需要把握以下两个方面：第一，要素产权拥有者所能提供的生产要素种类不仅是多样的，而且是与其所在社会的生产力水平紧密联系的。

在生产力十分低下的原始社会，生产要素主要是劳动力；在传统的农业社会，土地成为新的生产要素；在工业社会初期，资本成为生产要素的又一新成员；在后工业社会，管理的作用越来越强，呈现出生产要素的四维结构，即“劳动-土地-资本-管理”；在知识和信息经济时代，技术和信息等都成为了生产要素家族中的新成员，出现了生产要素的多维结构，即“劳动-资本（含土地）-技术-管理-信息”。

伴随生产力的继续发展，必然还会出现其他的生产要素。

第二，要素产权拥有者实施要素投入的形式也是多样的，主要有投资、提供服务和建立劳动关系等形式。

对于劳动，要素产权拥有者一般采取建立劳动关系的形式来实现要素投入，也有采取投资形式的，如股份合作制；对于资本，要素产权拥有者一般采取投资形式来实现要素投入，但也有采取提供服务形式的，如租赁；对于技术和管理，要素产权拥有者选择要素投入的形式较多，可以采取投资、提供服务及建立劳动关系等多种形式；对于信息，要素产权拥有者一般采取提供服务的形式来实现要素投入，但也有采取投资形式的，如信息入股。

要素产权拥有者所能提供的生产要素种类与要素投入形式的对应关系如图1—1所示。

但是，要素产权拥有者无论采取何种形式实施要素投入，都应该采取市场配置的形式，以确保要素投入的高效率、高效益。

最后，参与分配的依据是要素产权拥有者所投入要素在价值创造过程中的贡献。

贡献越大，收益分配越多；贡献越小，收益分配越少。

这里牵涉两个问题：一是如何评价所投入要素的贡献。

这个问题可以通过市场来解决。

在社会主义市场经济条件下，市场既是有效配置各生产要素的基础性手段，又是快捷而准确地评价各生产要素贡献的基础性手段，它会充分考虑到生产要素的数量、质量以及竞争供求等因素。

在市场比较健全和各要素可以相互替代的情况下，生产要素的贡献可用其边际生产力或边际产品来衡量。

所谓要素的边际生产力，是指在其他要素投入数量和投入结构保持不变的条件下，某一要素的投入量增加或减少一单位所导致的产品产出的最大改变量。

二是如何将贡献与收益分配挂钩，也就是说如何实现贡献的收益转换问题。

这既是一个效率问题，又是一个公平问题。

<<我国企业薪酬热点问题剖析>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>