

### 第三节 薪酬管理

#### 考点一 薪酬的概念、构成与功能

##### 一、薪酬的概念与构成（注意各种薪酬形式的概念及教材举例）

薪酬：是指员工从事企业所需要的劳动而得到的各种直接的和间接的经济收入。

- (1) **基本薪酬**：企业根据员工所承担的工作或者所具备的技能而支付给员工的比较稳定的薪酬。
- (2) **激励薪酬**：企业根据员工、团队或者企业自身的绩效而支付给员工的具有变动性质的薪酬。
- (3) **间接薪酬**：企业给员工提供的各种福利。具有普遍性，人人都有份。

【例-单选题】企业给员工发放的奖金属于（ ）。

- A.基本薪酬
- B.固定薪酬
- C.间接薪酬
- D.激励薪酬

答案：D

解析：员工的薪酬一般由三个部分组成，一是基本薪酬，二是激励薪酬，三是间接薪酬。其中，激励薪酬是指企业根据员工、团队或者企业自身的绩效而支付给员工的具有变动性质的薪酬。

##### 二、薪酬的功能

###### 1、薪酬对员工的功能

- (1) **保障功能**——除了满足员工及其家庭吃、穿、住、用各方面的基本生存需要，还满足员工及其家庭娱乐、教育、培训等方面的发展需要。
- (2) **激励功能**
- (3) **调节功能**——作为一种重要的经济杠杆，可以调节劳动力在社会各地区、各部门和各企业之间的流动。

###### 2、薪酬对企业的功能

- (1) **增值功能**——薪酬是企业购买劳动力的成本，它能够给企业带来大于成本的预期收益。
- (2) **改善用人活动功效的功能。**
- (3) **协调企业内部关系和塑造企业文化的功能。**
- (4) **促进企业变革和发展的功能。**

###### 3、薪酬对社会的功能

薪酬水平的高低会直接影响到国民经济的正常运行，也会影响到人民的生活质量，还会影响到社会的稳定等。另外，薪酬也调节人们择业和就业的流向。

#### 考点二 薪酬管理的含义及其影响因素

##### 一、薪酬管理的含义

薪酬管理是指企业在经营战略和发展规划的指导下，综合考虑内外部各种因素的影响，确定自身的薪酬水平，薪酬结构和薪酬形式，并进行薪酬调整和薪酬控制的整个过程。

<b>薪酬水平</b>	企业内部各类职位以及企业整体平均薪酬的高低，它反映了企业支付的薪酬的外部竞争性。
<b>薪酬结构</b>	企业内部各个职位之间薪酬的相互关系，它反映了企业支付的薪酬的内部一致性。
<b>薪酬形式</b>	在员工和企业总体的薪酬中，不同类型的薪酬的组合方式。

薪酬调整	指企业根据内外部各种因素的变化，对薪酬水平、薪酬结构和薪酬形式进行相应的变动。
薪酬控制	指企业对支付的薪酬总额进行测算和监控，以维持正常的薪酬成本开支，避免给企业带来过重的财务负担。

## 二、影响薪酬管理的主要因素

企业外部因素	法律法规 物价水平 劳动力市场的供求状况 其他企业的薪酬状况
企业内部因素	企业的经营战略 企业的发展阶段 企业的财务状况
员工个人因素	员工所处的职位 员工的绩效表现 员工的工作年限

### 考点三 企业薪酬制度设计的原则和流程

#### 一、企业薪酬制度设计的原则

1、公平原则——指企业向员工提供的薪酬应该与员工对企业的贡献保持平衡。

(1) **外部公平**：指同一行业或同一地区或同等规模企业中类似职务的薪酬水平应当基本相同。

(2) **内部公平**：指同一企业中不同职务之间的薪酬水平应该相互协调，与其贡献相一致。

(3) **员工个人公平**：指同一企业中从事相同工作的员工的报酬要与其绩效相匹配。

2、**竞争原则**——是指企业向在某个重要职位上工作的员工提供的薪酬应高于同一地区或同一行业其他企业同种职位的薪酬标准，以使自己的企业具有吸引力和竞争力。

3、**激励原则**——是指企业内部各类、各级职位之间的薪酬标准要适当拉开距离，避免平均化，利用薪酬的激励功能提高员工的工作积极性。

4、**量力而行原则**——是指企业在设计薪酬制度时必须考虑自身的经济实力，避免薪酬过高或薪酬过低的情况出现，以避免使企业成本过高或缺乏吸引力和竞争力。

5、**合法原则**——是指企业进行薪酬制度设计时，应遵循国家有关法律法规和政策的要求，做到合法合理付酬。

**【例-单选题】**企业内部各类、各级职位的薪酬标准要适当拉开距离，以提高员工的工作积极性，这体现了薪酬制度设计的（ ）。

- A.公平原则
- B.合法原则
- C.激励原则
- D.量力而行原则

答案：C

解析：本题考查薪酬制度设计的原则。激励原则：企业内部各类、各级职位之间的薪酬标准要适当拉开差距，避免平均化。