

文章编号:1000-582X(2005)08-0142-03

知识经济条件下企业薪酬发展新趋势^{*}

郑景丽^{1,2},熊正芳¹

(1.重庆大学经济与工商管理学院,重庆 400030; 2.重庆师范大学管理学院,重庆 400047)

摘要:运用人力资源管理相关理论分析了中国企业薪酬的基本构成。基于其构成要素的特点和效用问题,主要讨论了显性薪酬部分,并在此基础上给出了薪酬与其报酬要素之间的关系表达式和图表式。面对知识经济的来临和经济全球化的挑战,针对目前中国企业薪酬存在的平均化、短期化和单一化等主要问题,利用岗位评估分数对薪酬结构的分析,以及运用期权理论和需求理论探讨了中国企业薪酬结构将趋于市场化、长期化和多样化的态势。

关键词:知识经济;薪酬;新趋势

中图分类号:F244

文献标识码:A

为了适应知识经济时代的要求,近些年美国企业薪酬管理发生了一系列的变化,可变薪酬、恰当地薪、发展机遇等随处可见,可以说从刚性到弹性,从物质到精神。这些变革都是围绕员工需求而设置的,以期能有效激励其行为。

中国企业面临着更加复杂的环境,人才的有效供给和有效需求长期得不到满足。外资企业的进驻,加剧了对人才的争夺。要想在这错综复杂的环境下吸引、留住人才,以求得生存,就必须改革中国企业传统的薪酬管理。从分析中国企业薪酬结构着手,指出其存在的问题,并提出了其发展的方向,希望能对中国企业薪酬改革有一定的借鉴意义。

1 中国企业薪酬的基本构成

薪酬是企业对它的员工给企业所做的贡献,包括他们实现的绩效、付出的努力、时间、学识、技能、经验和创造所给的相应的回报和答谢,这实际上是一种公平的交易。

薪酬的基本构成包括企业直接支付的部分(例如工资、奖金)和间接支付的部分(例如社会保障金以及失业补偿金等)。企业直接支付的工资、奖金等属于显性的,是员工能够直接感受到的收获,可供员工直接支配;而社会保障金、失业补偿金等则为隐性的,是一种供后期支配或特定条件下的保障。它们对员工产生不同的效用,员工往往更关注显性部分,即常常把工资、奖金收入看成是地位和成功的标志,雇员在评价他们与企业之间关系紧密程度时,常把工资、奖金决策作为

一个非常重要的考虑因素。因此,这里主要讨论属于显性部分的薪酬。

薪酬支付的根据是来源于对工作的评价。一套工作评价系统包括两项内容:一是报酬要素,二是根据这些报酬要素对企业的重要程度而确定下来的每种报酬要素的权重分配方案^[1]。所谓报酬要素,即指被企业认定为有价值的一些重要的工作特征,这些工作特征也正是企业决定针对其给予报酬的那部分因素。这些特征主要包括:工作的复杂性、工作条件、所要求的受教育程度、所要求的工作经验、需要承担的责任大小等等。绝大多数工作评价系统都采用几个主要的报酬要素。目前中国企业通常采取的报酬要素为:受教育程度(即目前的工人技能等级)、承担责任的大小(主要体现在职务上,即职务责任)、为企业服务年限、员工绩效等等。如果用 r 表示企业直接支付员工的报酬,则可用下列函数表示其与报酬要素之间的关系:

$$r = f(k, w, n, c, \dots) \quad (1)$$

式中: k 表示工人技能等级; w 表示承担责任的大小; n 表示为企业服务年限; c 表示员工绩效。

企业对各报酬要素的重视程度视其对各报酬要素权重的分配情况,与企业薪酬制度密切相关。通常情况下,组成员工薪酬的各报酬要素之间基本上是简单相加关系,即对上面公式可展开表示如下:

$$r = f(k) + f(w) + f(n) + f(c) + \dots \quad (2)$$

其中: $f(k)$ 表示工人技能等级工资; $f(w)$ 表示职务工资; $f(n)$ 表示工龄工资; $f(c)$ 表示绩效奖励。前三者是员工基本工资的主要组成部分,是比较固定的部

* 收稿日期:2005-03-25

作者简介:郑景丽(1976-),女,四川仪陇人,重庆大学博士研究生,主要从事人力资源管理方面研究。

分;而绩效奖励则随着员工绩效和企业效益的变化而变化,属浮动薪酬,目前主要采用奖金形式。

用职务评价分数来表示企业对员工技能等级、承担责任大小、员工绩效等报酬因素的综合评价。如用函数形式表示职务评价分数与员工所得薪酬两者之间的关系,则为:

$$r = f(v) \quad (3)$$

式中: v 表示职务评价分数。

为简化起见,用直线表示式(3),如图1所示的薪酬结构线^[2]。

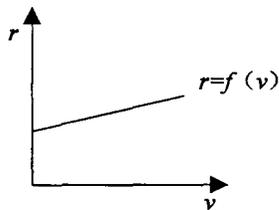


图1 直线型薪酬结构线

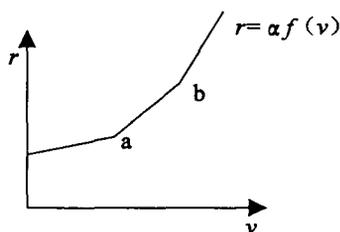


图2 折线型薪酬结构线

2 中国企业薪酬结构存在的问题

2.1 平均主义倾向

中国企业经历了几十年的计划经济体制,受平均主义的影响很深,长期以来薪酬设计注重和强调“公平”,整体薪酬水平幅度不大,即薪酬结构线比较平缓。但这种“公平”造成了事实上的不公平,干多干少一个样,结果是员工工作不努力,“搭便车”和吃“大锅饭”的现象比较严重,企业效益提不上去甚至破产。由于收入拉不开档次,技术骨干、管理骨干满意度低下,而人才市场上的高薪引诱,常造成骨干人才的流失。

2.2 激励短期化,长期激励不足

企业为调动员工的积极性,鼓励多作贡献,常常以奖金作为手段事先以合同或制度的形势固定下来。这种方式是以短期结果作为评价目标(通常以季度或一年为期限),往往忽略员工的努力过程和各方面的投入以及潜在的产出。员工为了当期业绩和既得利益,往往不惜损害企业长期利益而做出短期行为。在劳动政策放宽和鼓励劳动力自由流动的状况下,这种激励手段更是存在着许多潜在的危机。

2.3 注重外在性激励,缺乏内在激励

要使员工特别是知识型员工把他们的内隐知识和内在价值外显化,从而提高企业组织整体效益,仅以提

高工资待遇是决对达不到效果的。在知识经济时代,员工的需求已发生了很大的变化,物质需求已慢慢弱化,他们更注重自我发展和取得事业上的成就,希望融入企业之中能有所建树。而物质性和交易性是薪酬设计的主要特点,这种特点更多地体现占用劳动后的回报,即“资本雇用劳动”,员工往往感受不到企业归属感,他们也未必能进行自我激励,创造性地发挥“职务溢出”作用。

3 中国企业薪酬发展的新趋势

3.1 薪酬结构更加符合市场规则

现实企业中的员工可简单划分为管理型员工、技术型员工和作业型员工。他们的工种性质和投入要素存在明显的区别。就作业型员工而言,他们的工作环境和工作任务比较单一,工作过程中往往是简单地重复动作,需要掌握的技巧和需了解的知识面也比较狭窄。而管理型员工和技术型员工则通常面临着连续变化的工作环境和工作任务,需要员工更多的灵活性来适应新的难以预见性的挑战。他们的投入要素不仅需要系统的知识、工作诀窍、经验,还需要应对新的环境和新的任务的创造力和非均衡的能力,特别是企业家或职业经理人的各种决策能力、创新能力。而依附于管理型员工和技术型员工身上的这些投入要素属于隐性的人力资本^[3],它们是创新的源泉,能给企业带来不可模仿和长久的竞争优势,且对企业发展、对经济增长的贡献不可估量。这种隐性人力资本的主体如果得不到有效激励,则其主体就会自动“关闭”人力资本或产生寻租等机会主义行为,这将给企业带来巨大损失。

面对经济全球化和知识经济的到来,外资企业加紧了对中国企业管理人员、技术人员和研发人员的“掠夺”。他们采用高薪、高福利等政策来吸引他们,较之中国目前的薪酬结构水平,的确存在很大的诱惑,使得许多在国有企业中得不到充分发挥或得不到合理回报的骨干人员纷纷“跳槽”,造成大量的人才流失。

要想参与国际竞争,赢得竞争优势,就必须保持持久的核心竞争能力——人才。为了营造一个吸引人才、留住人才、激励人才的环境,中国企业必须适应环境的需要,根据市场对作业型员工、管理型员工和技术型员工的定价机制,引入调整系数来修正不同质的投入要素的员工分配,即:

$$r = \alpha f(v) \quad (4)$$

式中: α 为调整系数。

由于投入的人力资本的异质性、岗位价值的大小性和环境的复杂性等因素的影响,调整系数 α 将出现两次较大的调整:第一个调整点 a 出现在作业型员工与管理型员工(技术型员工)之间, a 点之前是作业型员工的分配线;第二个调整点 b 出现在管理型员工(技

术型员工)与企业家或职业经理人之间, a 点与 b 点之间是管理型员工(技术型员工)的分配线, b 点之后是企业家或职业经理人的分配线(如图2所示). α 的取值范围受企业薪酬政策、市场定价机制和市场供求状况等的影响.

3.2 期权认购——解决薪酬长期激励不足的重要手段

由于中国企业制度和社会发展阶段的缘故, 目前企业的浮动工资还基本上采用奖金的形式. 然而这种奖金制度通常是为短期行为结果设置的, 在效用存在长期激励不足的问题. 企业管理、技术人员特别是企业高层经营管理者、高级技术人员制定的经营决策、发展战略关系着整个企业长远利益, 如果缺乏有效的长期激励政策和有效约束, 势必影响着企业的长远发展. 因此, 必须把企业高层管理人员、重要技术人员和部分重要员工的长远利益与企业长远目标“捆绑”起来, 使他们从企业长远利益着想, 激发其责任心和创造力. 而期权不失为一种有效的办法.

所谓期权, 是公司授予部分内部经营者或职工在一定的期限按照某个既定的价格购买一定数量的本公司股票的权利. 期权最大的特点是它的长期性, 即其基点是奖励未来. 它规定在一定行使期(可长达10年)内不得转让, 从而把职工的长远利益和企业的长远利益结合起来. 如研究与开发、业务流程再造、市场关系的开拓等, 都要经过长时间努力后才能见其效用. 采取期权的目的之一, 就是为了影响员工的行为, 特别是公司经营者的投资与创新决策行为, 防止其行为短期化.

期权的另一个特点是激发企业员工的创造热情, 挖掘企业的效率余地^[4]. 现代激励理论认为, 单纯使用工资津贴已不能挖掘企业的效益余地, 资本的剩余索取权(红利分享)对解决激励问题至关重要, 即触动所有制的变革. 通过持股和期权计划, 密切管理人员、技术人员和研发人员与公司产权联系, 激发创新活力, 使其报酬与公司的长期经营业绩挂钩.

3.3 内在激励——薪酬激励不足的一个重要补充

马斯洛的需求层次理论认为^[5], 人在其发展过程中存在5种需求, 即首先是生理需求、安全需求, 其次才是社交需求和受人尊重的需求, 而最高层次则是自我实现的需求. 这些需求之间存在着层次转换关系. 而美国哈佛大学教授戴维·麦克利兰则认为^[6], 人们在生理需求得到满足以后, 还有3种基本的需求, 即成就需求: 争取成功希望做得最好的需求; 权力需求: 影响或控制他人且不受他人控制的需求; 社交需求: 建立友好亲密的人际关系的需求. 这3类需求之间没有层次转换关系, 他认为不同的人在不同需求方面的强度有所不同.

当前中国正面临着知识经济的来临和经济全球化的挑战, 中国的智力型劳动者在社会组织中的作用越来越大, 是组织乃至整个国家在竞争中取得成功的关键, 研究其需求不仅具有理论价值, 更具有实践意义. 中国学者对此领域进行了科学研究并得出中国智力型劳动者具有较高的成就需求, 且这种需求明显高于其它类型的需求. 这实际上把马斯洛的需求层次理论和麦克利兰的“三种需求理论”联系在了一起, 即智力型员工追求自我实现和取得成就的满足.

因此, 对中国智力型员工进行提高薪资、晋升职位等外在性激励方式已不能完全满足其需求, 且这种方式不仅成本高, 而且容易出现物质激励的边际效用递减和保健化趋势. 基于物质激励作用弱化和员工追求工作成就带来的内在报酬增强的趋势, 组织可以通过设立有挑战性的工作目标、提供有意义的工作, 鼓励员工参与组织日常管理甚至重大决策, 提高其工作中的自主性; 适时提供培训和教育的机会, 帮助他们设立现实的个人目标和明确的生涯规划等手段, 提高他们的内在报酬的质量, 促使他们不断产生新的成就需求, 工作更加积极.

4 结束语

对企业薪酬发展趋势的探讨, 旨在给企业薪酬设计带来一定的参考作用. 由于社会发展阶段和经济制度的不同, 薪酬结构和设计重点也存在区别. 在非完全工业化发展和计划经济体制下, 企业薪酬更多地注重了物质性和平均化. 随着市场经济体制的改革和经济的发展, 特别是面临着知识经济的来临, 企业薪酬设计的结构和重心逐渐向知识型员工倾斜, 同时内在激励也将成为薪酬物质性激励不足的重要补充. 在强调物质要素的同时, 重视精神要素, 并综合运用, 以便更好地激励员工的工作热情.

参考文献:

- [1] 雷蒙德 A 诺伊, 约翰 霍伦拜克, 拜雷 格哈特. 人力资源管理: 赢得竞争优势[M]. 刘昕译. 北京: 中国人民大学出版社, 2001.
- [2] 位尊权. 铸造合理的国有企业薪酬结构线[J]. 人力资源开发, 2003, (2): 34-36.
- [3] 郭玉林. 隐性人力资本的价值度量[J]. 中国工业经济, 2002, (7): 84-90.
- [4] 吴岷山. “知识”创新的动力——期权激励制度[J]. 研究与发展管理, 2000, (6): 26-30.
- [5] 安应民. 管理心理学新编[M]. 北京: 中共中央党校出版社, 2000.
- [6] 斯蒂芬 P 罗宾斯. 组织行为学[M]. 第7版. 北京: 中国人民大学出版社, 1997.

Influence of Fiscal Policy on the Growth of Income of Farmer During Economic Transition in China

*RAN Guang-he*¹, *LI Jing*¹, *WAN Li-juan*¹, *WEN Tao*²

(1. College of Trade and Public Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China;

2. College of Economics and Management, Southwest Agricultural University, Chongqing 400716, China)

Abstract: The influence of fiscal policy on income of farmer is analyzed in terms of theory and studied by real data from 1978 to 2002. The coefficients of effect of state expenditure and revenue on income of farmer are 0.0296 and -0.1033 respectively. The fiscal policy have negative influence on income of farmer. Some policies are suggested based on the above analysis.

Key words: fiscal policy; income of farmer; influence

(编辑 刘道芬)

(上接第 144 页)

New Trend of Development of Enterprise Salary in the Knowledge-based Economy Condition

ZHENG Jing-li^{1,2}, *XIONG Zheng-fang*¹

(1. College of Economics & Business Administration, Chongqing University, Chongqing 400030, China;

2. Institute of Business Administration, Chongqing Normal University, Chongqing 400047, China)

Abstract: The article analyzes the basic constitutes of enterprise salary in our country by applying the theories of HR. As the characteristics and functions of the basic constitutes are different from each other, the article mainly discusses the obvious salary, then gives the related expression and the chart between salary and its elements. Aiming at the main problems which are average, short-term and single in enterprise salary at present, the author probes that enterprise salary will be market, long-term and diverse under the knowledge economy by applying the salary frame, the theories of stock options and employees' needs.

Key words: the knowledge-based economy; salary; the new trend of development

(编辑 刘道芬)