《薪酬管理》（专业代码：06091）



第三章：薪酬理论

尚德机构 人力资源教研组 出品

主讲老师：美晨老师

联系邮箱：humeichen@sunlands.com

第一节：薪酬设计理论

一、工资生存理论

二、工资基金理论

三、效率工资理论

四、公平理论

五、边际生产力工资理论

六、集体谈判工资理论

七、按劳分配理论

八、分享工资理论

第二节：薪酬激励理论

一、需要层次理论

二、双因素理论

三、人性假设理论

四、期望理论

五、激励过程综合理论

第一节：薪酬设计理论

一、工资生存理论

1、形成与发展：

- ✓威廉·配第是英国古典政治经济学的创始人，他提出工资是维持工人生活所必须的生活资料的价值，这是生存工资理论的最早开端。
- ✓法国古典经济学家、重农学派的代表人物杜尔阁是生存工资理论的奠基人，他的主要论点是：在工业社会中，工人的工资必然处于维持生计的水平上。杜尔阁认为，工人出卖他的劳动的价格高低，不能完全由他本人决定，而是同购买他劳动的人双方协议的结果。
- ✓英国古典经济学家大卫·李嘉图在其生存工资理论中也提出了工资决定于维持工人及其家属的生计所需的生活资料的价值。

2、基本内容（简答）

从长远看，在工业化社会中工人的工资等于他的最低生活费用。



如何理解？

3、最低工资制度的产生和发展：

- ✓最低工资制度最早产生于19世纪末的新西兰和澳大利亚
- ✓其后，英国、法国、美国等国家也结合本国的实际，建立了各自的最低工资制度。
- ✓随着20世纪工人运动的高涨和社会经济的发展，资本主义国家很快普遍实行了最低工资制度。
- ✓我国在1993年11月24日由劳动部颁布了《企业最低工资规定》，还制定了《关于实施最低工资保障制度的通知》和《工资支付规定》等配套法规。1994年7月5日第八届全国人民代表大会常务委员会第八次会议通过的《中华人民共和国劳动法》第四十八条明确规定：“国家实行最低工资保障制度。

二、工资基金理论

1、工资基金理论的形成和发展：

（1）工资基金理论的思想可以追本溯源到古典经济学家，亚当·斯密、李嘉图等经常把社会资本视作一个有固定作用的固定量，李嘉图更是常把全部流动资本认为垫支在工资上。

（2）詹姆斯·穆勒说，工资决定于人口与资本的比例。工资基金表现为一个固定量，一个常数。工资的高低取决于工人人数的多寡。

（3）西尼尔在他的《政治经济学大纲》一书中表述了与詹姆斯·穆勒大题相同的观点。

（4）约翰·斯图亚特·穆勒在其《政治经济学原理》中追溯其父詹姆斯·穆勒，认为工人的工资决定于劳动的供给与需求，工资基金代表对劳动的需求，工资的高低取决于劳动供给的多少，即取决于劳动人口与资本的比例。

2、工资基金理论的基本内容（简答）

①工资不是由生存资料决定的，而是由资本存量决定的。

②在工资基金确定后，工人的工资水平就取决于工人的多少。



怎么理解？回答的时候用自己的语言组织。

三、效率工资理论 ★

效率工资理论的主要内容（简答）：

✓效率工资理论所需要探究的是工资水平跟生产效率之间的关系，这就是主流宏观理论为了解释工资刚性而提出的理论。

✓效率工资指的是企业支付给员工比市场保留工资高得多的工资，促使员工努力工作的一种激励与薪酬制度。

✓①效率工资有利于减少劳动力的流动。②效率工资有利于企业吸引优秀人才。③效率工资有利于提高工人的努力程度。

四、公平理论

1、公平理论的内容（简答）

① 人们总是将自己所做的贡献和所得的报酬与一个和自己条件相当的人的贡献和报酬进行比较，如果二者比值相等，双方就都有公平感。

② 员工本身也会对自己在工作中的投入和自己从工作中得到的收益进行比较，衡量是否得到了公平的对待。

员工的付出包括：教育、工作经验、特殊技能、努力程度和花费的时间。

员工得到的收益包括：薪酬、福利、成就感、认同感和工作的挑战性。

2、如何利用公平理论消除自己内心的不平衡（简答）？

①员工通过增加或减少投入谋求公平。

②员工可以通过改变其产出以恢复公平感。

★★

③员工可以对其投入与产出进行心理曲解。

④员工可以通过离职或者要求调到其他部门工作，以求恢复心理平衡。

⑤员工可以另换一个报酬与贡献比较低者作为自己的比较对象，以减弱不公平感。

⑥员工可以对他人的投入与产出进行心理曲解。

总之，当一个人发觉对自己的分配不公时，为了消除不公平感，他可以采取以下五种方式：谋求增加自己的报酬；谋求降低他人的报酬；设法降低自己的贡献；设法增加他人的贡献；另换一个报酬与贡献比值较低者作为比较对象。

第一节：薪酬设计理论

小胡刚从大学毕业，在某国企的人力资源部工作，与他同时进入公司的还有小张，两人的学历背景，能力素质都差不多，但是小胡做事效率高，除了承担每日人力资源部的例行工作，还要完成领导要求的部分行政的工作，因此天天加班。相反的是，小张每日完成了人力的工作就按时下班。月底发工资的时候，小胡发现自己和小张的工资一模一样，因此产生了极度的不公平感。为了减少不公平感，小胡可以怎么做呢？



来源于美晨老师的真实经历……

如有雷同，纯属同是天涯沦落人…

第一节：薪酬设计理论

1、做工作的时候不像原来那么认真仔细，争取到点我就溜了；

2、每件事情慢慢做，老板看到自己也很忙就不会交给我额外的工作了；

3、虽然我跟小张的工资一样，但老板交给我额外的工作时认可我的能力；

4、哼！小爷不伺候了！我要炒老板鱿鱼！

5、哈哈哈哈哈哈我们的部门经理的工资原来只比我多500块那我就放心了；

6、ヽ(ﾟ▽ﾟ)ノ虽然小张做得少可是他能力差呀。我就勉强体谅这些凡人好了。

总结： 所谓的公平，就是希望我们的贡献和报酬比率跟他人比起来至少不差。

于是，我离职了。。。

五、边际生产力工资理论（难点，重点）★

①边际效用价值。物品满足欲望的能力叫做效用。因为拥有的同种物品越多，其最后一个单位物品的效用就越小，即边际效用递减。

②边际生产力。生产需要两个要素，控制其中一个要素不变，增加其他一个要素，提供劳动生产率的效果明显降低，即边际生产力递减。

③边际收益递减。达到一定的生产规模以后，若其中一个要素不变，投入另外一个要素带来的收益是递减的。

④边际生产力工资。克拉克认为，各个要素的边际生产力，决定各个要素的收入，即资本的边际生产力决定利润率、劳动的边际生产力和工资率。

六、集体谈判工资理论

集体谈判工资理论的核心是，在一个短时内，工资至少在一定程度上取决于劳动市场上雇主和劳动者之间的集体交涉。



工会提高工资的办法：

1、限制劳动供给；

2、提高标准工资率；

3、改善对劳动的需求；

4、消除买方垄断；



七、按劳分配理论

特征：



①实施范围的全社会统一性；

②按劳分配的社会直接性。

③分配形式的实物性；

④劳动时间作为消费品分配依据的唯一性；

⑤等量劳动领取等量报酬（个人消费资料）的绝对性。

八、分享工资理论

传统的资本主义经济根本弊病不在于生产，而在于分配，特别是在雇员报酬制度上。

马丁·魏茨曼将报酬制度分为工资制度和分享制度两种模式。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/827201150113006142