



（一）工资水平（教材P320-322）

工资水平是指企业一定时期内所有员工的平均工资。它是由企业的工资总额与员工的总人数决定的，其计算公式是：工资水平 = 工资总额 / 企业平均人数

工资水平的影响因素为：

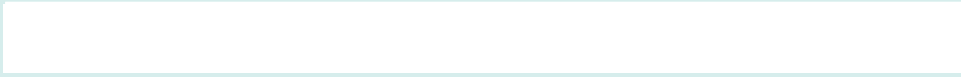
1. 企业外部影响因素

（1）市场因素，包括：

①商品市场。企业在商品市场上采取的竞争策略会影响企业的工资水平。

②劳动力市场。这主要有两个方面：劳动力市场的平均工资水平和竞争对手的工资水平。





2 生活费用和物价水平。

3地域的影响。一般企业在确定其工资水平时，都应该对本地区的工资水平进行调查，以便对相关的工资环境有一个大概的了解。

4 政府的法律、法规。

2. 企业影响因素



1企业自身特征对工资水平的影响。企业的特征主要包括企业所属的行业、企业的规模、企业所处的发展阶段等。

2 企业决策层的工资态度。



2008年5月真题

影响企业工资水平的外部因素包括（ ）。

- A. 市场因素 B. 所属行业
C. 生活费用 D. 企业规模 E. 物价水平

答案：ACE



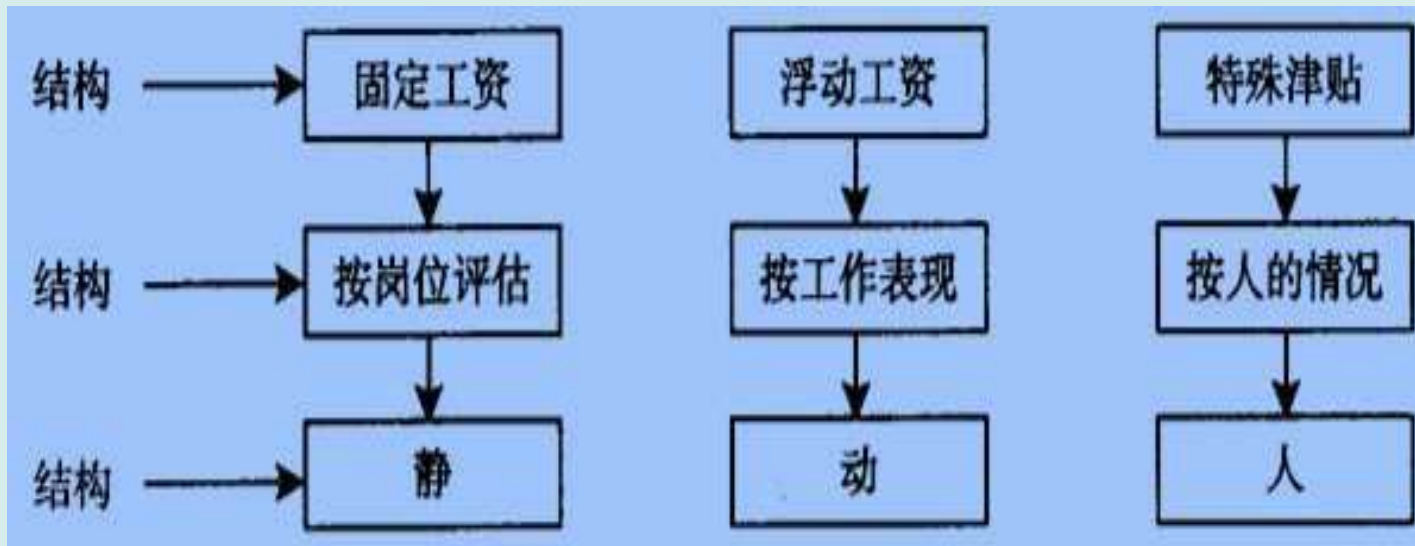


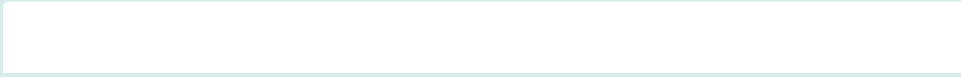
薪酬管理

(二) 工资结构及其类型 (教材P322-323)

1. 工资结构

工资结构指员工工资的各构成项目及各自所占的比例。





2. 工资结构类型



(1) 以绩效为导向的工资结构（绩效工资制）

以绩效为导向的工资结构，其特点是员工的工资主要根据其近期劳动绩效来决定。

以绩效为导向的工资结构，其显著优点是激励效果好，但也存在一定的缺陷：使员工只重视眼前效益，不重视长期发展，没有学习新知识、技能的动力；只重视自己绩效，不重视与人合作、交流。以绩效为导向的工资结构比较适用于以下类型的企业或部门：工作任务饱满，有超负荷工作的必要；绩效能够自我控制，员工可以通过主观努力改变绩效等。



以工作为导向的工资结构

(2) 以工作为导向的工资结构（岗位工资制）、以工作为导向的工资结构，其特点是员工的工资主要根据其担任的职务（或岗位）的重要程度、任职要求的高低以及劳动环境对员工的影响等来决定。工资随着职务（或岗位）的变化而变化，岗位工资制、职务工资制等的工资结构都属于这种工资结构。

以工作为导向的工资结构有利于激发员工的工作热忱和责任心，缺点是无法反映在同一职务（或岗位）上工作的员工因技术、能力和责任心不同而引起的贡献差别。以工作为导向的工资结构比较适用于各工作之间的责、权、利明确的企业。

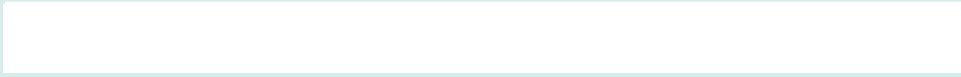


以技能为导向的工资结构

(3) 以技能为导向的工资结构（技能工资制）

以技能为导向的工资结构，其特点是员工的工资主要根据员工所具备的工作能力与潜力来确定。职能工资、能力资格工资及我国过去工人实行的技术等级工资制度的工资结构都属于这种工资结构。

以技能为导向的工资结构的优点是有助于激励员工提高技术、能力。但也有不足，它忽略了工作绩效及能力的实际发挥程度等因素，企业工资成本也比较高；而且适用范围窄，只适用于技术复杂程度高、劳动熟练程度差别大的企业，或者是处在艰难期，急需提高企业核心能力的企业。



(4) 组合工资结构（组合工资制）



组合工资结构，其特点是将工资分解成几个组成部分，分别依据绩效、技术和培训水平、职务（或岗位）、年龄和工龄等因素确定工资额。组合工资结构使员工在各个方面的劳动付出都有与之对应的工资，员工只要在某一个因素上比别人出色，都能在工资上反映出来。岗位技能工资、薪点工资制、岗位效益工资等都属于这种工资结构。



各种工资制度结构比较表

绩效工资制	年龄与工龄	基本工资 (20%)
	技术与培训水平	
	职务 (岗位) 价值	
	绩效 (生产量、销售量)	
岗位工资制	年龄与工龄	工龄工资及其他 (11.1%)
	技术与培训水平	岗位工资 (86.9%)
	职务 (岗位) 价值	
	绩效 (生产量、销售量)	能力工资 (2%)
技能工资制	年龄与工龄	技术等级工资 (90%)
	技术与培训水平	
	职务 (或岗位) 价值	职务津贴 (5%)
	绩效 (生产量、销售量)	生产津贴 (5%)
组合工资制	年龄与工龄	工龄工资 (14%)
	技术与培训水平	基础工资 (33%)
	职务 (或岗位) 价值	岗位工资 (24%)
	绩效 (生产量、销售量)	奖金 (29%)



组合工资结构的优点是全面考虑了员工对企业的投入。在企业实际工资管理中，单纯采用以绩效为导向的工资结构或者以工作为导向的工资结构或者以能力为导向的工资结构的情况并不多，总是把几种体系结合起来，扬长避短。因此，组合工资结构适用于各种类型的企业。





(三) 工资等级 (教材P323-324)

1. 工资等级

工资等级主要反映不同岗位之间在工资结构中的差别，它以岗位评价和岗位分级的结果为依据，根据岗位评价得到的每个岗位的最终点数，划分岗位等级，并使工资等级与岗位等级一一对应。

2008年5月真题

() 反映不同岗位之间在工资结构中的差别。

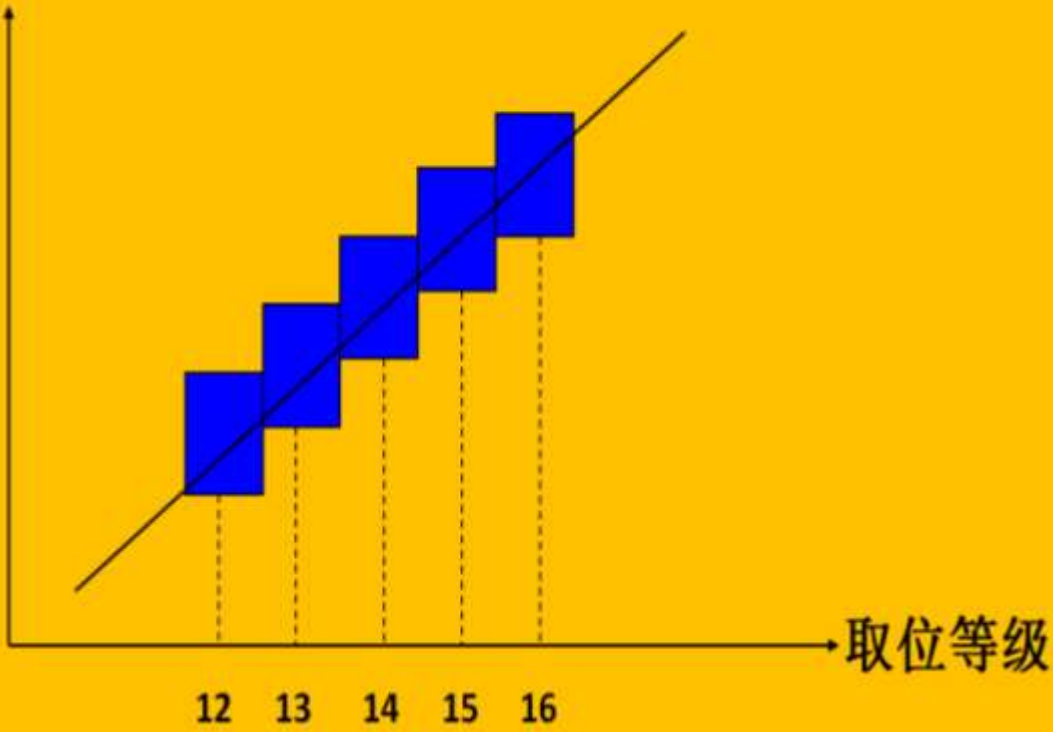
- A. 工资等级
- B. 工资档次
- C. 工资级差
- D. 浮动幅度

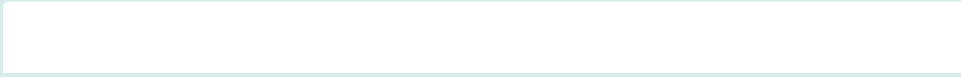
答案：A



[Redacted white box]

等级结构





2. 工资档次

可根据员工的能力、绩效等情况，将工资等级进一步细分，即将同一工资等级划分成若干个档次。

3. 工资级差

工资级差是指不同等级之间工资相差的幅度，即企业内最高等级与最低等级的工资比例关系以及其他各等级之间的工资比例关系。

同等级中档次之间的工资差别反映了员工能力之间的差别。在同一工资等级中，高档次之间的工资级差大一些，低档次间的工资级差小一些。

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/376013004134010033>