

会计准则框架下完善企业薪酬制度研究

谷佩云

(盐城工学院 江苏盐城 224051)

【摘要】企业之间的竞争,关键是人才的竞争,而在人才竞争中,薪酬制度起着关键性作用。本文结合职工薪酬、企业年金基金、股份支付三项会计准则对企业如何建立高效、规范的薪酬制度进行了探讨。

【关键词】全面薪酬 职工薪酬 可变薪酬

我国于2006年2月颁布的企业会计准则的特点之一就是实现了与国际会计准则的趋同,在职工薪酬的相关规定上,也体现了这一点。会计准则体系中涉及职工薪酬的准则主要有《企业会计准则第9号——职工薪酬》(简称“职工薪酬准则”)、《企业会计准则第11号——股份支付》(简称“股份支付准则”)、《企业会计准则第10号——企业年金基金》(简称“企业年金基金准则”)。这些准则对职工薪酬的内容、确认和计量以及相关信息的披露进行了科学的规定。

一、会计准则中有关职工薪酬的规定

1. 职工薪酬准则对职工薪酬的规定。职工薪酬准则对职工薪酬的内涵进行了全新界定,将职工薪酬界定为“企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出”,也就是说,性质上凡是企业为获得职工提供的服务而给予或付出的各种形式的对价,都构成职工薪酬,都应当作为一种耗费,与这些服务产生的经济利益相匹配。职工薪酬准则同时对职工薪酬包含的内容进行了明确的规定,主要包括:①职工工资、奖金、津贴和补贴;②职工福利费;③医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费;④住房公积金;⑤工会经费和职工教育经费;⑥非货币性福利;⑦因解除与职工的劳动关系而给予的补偿;⑧其他与获得职工提供的服务相关的支出。由此可见,新会计准则和旧会计准则相比,职工薪酬包含的内容更全面、更人本化。新会计准则第一次明确了职工薪酬的“全面薪酬”内涵,将发达国家的全面薪酬理念引入其中,使我国的职工薪酬准则实现了与国际会计准则的趋同。

2. 股份支付准则对职工薪酬的规定。股份支付是指企业为获取职工和其他方提供的服务而授予权益工具或者承担以权益工具为基础确定的负债的交易。企业授予职工期权、认股权证等衍生工具或其他权益工具,对职工进行激励或补偿,以换取职工提供的服务,实质上属于职工薪酬的组成部分。因此,由股份支付准则规范的股份支付,也属于职工薪酬的范畴。

3. 企业年金基金准则对职工薪酬的规定。企业年金是指企业及其职工在依法参加基本养老保险的基础上,自愿建立的补充养老保险制度。企业年金基金是独立的会计主体,是根

据依法制定的企业年金计划筹集的资金及其投资运营收益形成的企业补充养老保险基金。企业年金基金由企业缴费、职工个人缴费和企业年金基金投资运营收益组成,实行完全积累,采用个人账户方式进行管理。企业年金是企业的一种福利,属于间接薪酬,理所当然是企业薪酬的一个组成部分。

二、我国企业现行薪酬制度存在的问题

1. 薪酬制度的本质。薪酬制度是指管理上可运用的劳动报酬方案及一系列相关规定。在某些条件下,薪酬制度会影响组织的绩效及其对人力资源的有效利用。薪酬制度对于企业来说是一把“双刃剑”,使用得当能够吸引、留住和激励人才,而使用不当则可能给企业带来风险。从狭义的角度看,薪酬是指企业对其职工为企业所作的贡献(包括他们实现的绩效,付出的努力、时间、学识、技能、经验与创造性劳动)给予的货币或实物回报。

2. 薪酬制度存在的问题。

(1)薪酬未被作为一种策略性的工具用以提高职工的绩效。我国企业的薪酬制度仍没有摆脱过去平均主义的影响,工资的多少与变动和职工的行政级别、工龄、职称等关联很大,企业的眼光大都往内看,追求内部公平,可对公平的理解却不尽相同。所谓公平合理绝对不是平均主义,它应该体现多劳多得的思想,即回报的多少应该与贡献的大小成正比。此外,我国企业还不够重视薪酬调查,对同一个岗位的市场价格以及竞争对手的价格都不了解。这种情况下,薪酬与绩效脱钩,薪酬对职工无法起到激励作用,这对职工的工作积极性产生的副作用是很大的。

(2)职工不理解工资设定的标准。职工一般不了解工资的发放依据是什么,加薪的依据是什么。这样往往造成职工不知道自己该朝什么方向努力才可以获得加薪和晋升,失去努力的方向。

(3)对企业内在薪酬的重视度不够。薪酬结构包括两部分:内在薪酬和外在薪酬。外在薪酬表现为工资、奖金、福利;内在薪酬是指那些给职工提供的不能以量化的货币形式表现的各种奖励,它表现为挑战性、成就感、更有趣的工作岗位等。有些企业决策者认为,只要企业外在薪酬高了,一切问题就迎

刃而解了,殊不知内在薪酬的作用也是不可估量的,这也是企业很多高层经常感到疑惑的——企业人均收入都较高,而企业的业绩却不怎么样。因此,只重视外在薪酬而忽略内在薪酬的企业,职工往往缺乏价值取向和企业精神。所以在企业进行薪酬制度改革时,一定要重视内在薪酬的作用。

(4)薪酬中可变薪酬的比例过低。企业的薪酬由固定薪酬和可变薪酬构成,固定薪酬主要用于满足职工基本的生活需求,而可变薪酬则与职工的绩效挂钩。可变薪酬比例过低,会抑制职工的创新精神。在业绩稳定、有固定现金流量、业绩没有多大改善空间的企业,其薪酬结构中往往可变薪酬所占比例远远低于固定薪酬。这种薪酬构成往往会抑制职工的创新精神,形成不思提高的企业文化。而在转型企业中,情况恰恰相反,企业能给职工提供更大的发展空间,这就需要提升可变薪酬的比例。提高可变薪酬的比例虽然会给职工带来更大风险,但也为职工提供了获得更高奖金的机会。

三、完善企业薪酬制度的措施

1. 引入风险机制,建立规范有效的约束机制和激励机制。企业薪酬战略必须兼顾短期和长期激励措施,职工薪酬准则明确了职工薪酬的“全面薪酬”内涵,全面薪酬制度的关键就在于根据组织的经营战略和组织文化制定全方位的薪酬战略,它要求尽可能地利用所有的激励手段——基本薪酬、可变薪酬、间接薪酬等来实现预期的绩效目标,从而力图最大限度地发挥薪酬对于组织战略的支持功效,因此企业在制定薪酬制度时应引入“全面薪酬”的理念。

(1)将股份支付与职工的薪酬策略相结合,调动职工的积极性。长期以来,股份支付通常是企业对高级管理人员采用的一种薪酬策略,目的是使高级管理人员的利益与企业利益紧密联系,可以避免企业高级管理人员的短期行为和盲目行为,从而实现有效的激励和约束。根据股份支付准则的规定,股份支付的适用对象可扩大到企业职工以及职工以外的其他方。职工是企业的基础,特别是一些对技术要求较高的企业,对职工的素质要求较高,职工的培训成本也较高,职工的经常流动对企业的发展也会产生很大的影响。为调动所有职工的积极性,使企业职工队伍保持相对的稳定,企业在进行薪酬制度设计时,可将股份支付制度运用于所有职工。当然,为了强化薪酬制度设计的先期激励效应,防止持有人随意转售股票,企业可对持有人出售股票附加一些限制性条款。

(2)建立多层职工保障体系,实行企业年金制度。在满足基本要求的前提下,企业依据自身的薪酬战略决定将需要吸引或留住的职工纳入企业年金计划。随着我国人口老龄化步伐的加快,企业职工在注重短期收益的同时,开始日益重视自己退休后的养老待遇。作为基本养老保险的补充,企业年金可以根据需要调整职工未来的养老金替代率,在缴费率、筹资和支付方式、可携带性、期限、退休金计算等方面均具有灵活性,这就为人力资源部门在组合激励工具方面留下了较大的空间,同时为调动职工的积极性提供了多种手段。因此,实行企业年金制度,有利于优化企业整体薪酬战略,有利于建立有效的职

工约束机制,对提高职工的积极性、增强企业凝聚力具有一定的现实意义。同时,企业年金不仅是一种企业福利、激励制度,也是一种社会保障制度。实行企业年金制度,对完善我国多层养老保障体系,提高职工退休后的养老待遇水平,促进社会和谐发展等也具有积极的推动作用。

(3)提高薪酬结构中可变薪酬的比例,将薪酬与绩效紧密结合。可变薪酬制度是指在职工因部分或完全达到某一事先确定的工作目标时给予奖励的薪酬制度,这个目标是以个人或者团队或者企业业绩或是三者综合的预定标准来制定的,其实质就是将薪酬与绩效紧密结合,可以看做是对基本工资的调整。不稳定性是可变薪酬的特征,其潜在盈利和潜在风险是并存的。可变薪酬比例过低,会抑制职工的创新精神。所以企业应根据自己各个发展阶段的实际情况平衡好薪酬结构中固定薪酬与可变薪酬的比例,寻找适合各阶段的平衡点,让薪酬制度能更好地推动企业发展。

2. 强化企业非货币性外在薪酬的管理。在全面薪酬理论下,职工薪酬包括外在薪酬和内在薪酬,外在薪酬又包括货币性外在薪酬和非货币性外在薪酬。货币性外在薪酬主要包括工资、奖金、福利等能以货币计量的金钱和物质,而非货币性外在薪酬是指职工所获得的来自企业或工作本身的,不是纯粹以货币形式表现和计量的能够给予职工以某种补偿或激励从而使他们能更积极地投入工作的所有收获,如企业安排的休假、学习、职业生涯辅导、职工帮助计划及工作的丰富感和成就感等。非货币性外在薪酬这种多元化的构成,能够很好地满足职工多方面的需要,凝聚人心。而货币性薪酬虽然可以解决职工经济方面的问题,但这对职工来说是远远不够的。非货币性薪酬管理运用得当,能为企业带来更大的效益。

3. 发挥内在薪酬的杠杆作用。内在薪酬相对于外在薪酬而言,实际上就是职工从工作本身中所获得的心理收入,即对工作的责任感、成就感、胜任感、富有价值的贡献和影响力等。企业在管理好外在薪酬的同时,还应注意提升企业的内在薪酬,因为在外在薪酬达到一定水平的情况下,内在薪酬所能发挥的作用将更大。企业可以通过工作设计、人力资本流动政策等来执行内在薪酬制度,让职工从工作中得到最大的满足。

主要参考文献

1. 财政部.企业会计准则2006.北京:经济科学出版社,2006
2. 财政部.企业会计准则——应用指南2006.北京:中国财政经济出版社,2006
3. 史晓麟.构建基于绩效的薪酬管理体系探讨.技术与市场(上半月),2007;7
4. 李吉栋,张然,杨凤勇.员工持股:基于薪酬策略的考虑.生产力研究,2007;14
5. 叶映红.新会计准则下职工薪酬会计核算的变化.中国管理信息化(综合版),2006;12
6. 张晓超.基于全面薪酬战略的宽带薪酬体系的构建研究.科技资讯,2006;30