

施工企业工资分配形式探讨 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/65/2021_2022__E6_96_BD_E5_B7_A5_E4_BC_81_E4_c41_65783.htm 当前，建筑市场竞争激烈。施工企业之间的竞争已经由工期、质量等方面向管理水平、人才素质等全方位发展，尤其是人才之间的竞争，已经成为市场竞争的焦点。而在人才竞争中，以工资分配制度为重要内容的激励机制，对于企业所需人才的去留有着重要作用。因此，施工企业必须通过分配制度改革，转换经营机制，增强企业活力和市场竞争能力。

一、当前施工企业分配制度存在的弊端 施工企业现行的分配制度，一般都是岗位技能工资制。这一工资制度是从原等级工资制度转化而来的，还带有计划经济体制的痕迹。其弊端是工资分配中，固定部分占有较大比例，形成了一种“上班拿工资，干活拿奖金”的不良机制，根本没有彻底打破分配上的平均主义和“大锅饭”，没有体现工资分配的杠杆作用和调节作用，从而使岗位技能工资制度实质上成了论资排辈的福利待遇。这与市场经济要求的分配形式极不协调，不能调动企业经营者的积极性，也不能调节和平衡不同岗位职工的经济利益。同时，这种分配制度还不能体现按经济效益分配的原则，企业的工资水平与劳动力的市场价格相背离等。岗位技能工资制存在的上述弊端，已经严重地制约了国有企业的市场竞争力，迫切需要通过建立与社会主义市场经济体制相适应的分配制度，来形成企业激励与约束相结合的经营机制，调动企业经营者和职工的积极性。

二、施工企业工资分配形式的设计原则 围绕建立适应社会主义市场经济体制的工资分配制度，工资分配形

式的设计原则应当是：1.紧贴效益的原则。在确保工资总额的增长低于经济效益的增长，职工收入水平的增长低于劳动生产率的增长的同时，企业的工资分配，必须与企业经济效益挂钩。企业的工资总额，工资增长、分配方式、分配结构等应当体现出企业的经济效益的好坏，形成企业工资收入与经济效益紧密相关的能升能降的工资分配形式。2.按岗定酬的原则。由于劳动者的劳动方式和岗位特点不同，他们在创造劳动成果中的作用和绩效就不同，因而对不同的工作岗位，应当确定不同的分配制度，体现出岗位的差别。3.市场价格的原则。这是市场经济的基本要求。施工企业处于完全竞争性市场经济条件下，工资水平由劳动力需求和劳动力供给之间的相互作用来决定。如果施工企业的工资薪酬水平与劳动力市场价格水平差距过大，就会使企业失去吸引力。4.效率优先的原则。在某种意义上讲，市场经济是追求物质利益的经济。要使工资分配制度公正、合理，必须以效率作为工资分配的基础和最重要的考核指标。工资分配必须向贡献大的职工倾斜。做到职工讲效率，企业讲效益。5.资本、技术等生产要素参与分配的原则。结合建立现代企业制度，扩大职工持股比重，实行按股分红，把职工的眼前利益与企业长远利益结合起来。对于企业必需的技术人员和经营骨干，根据其技术水平的高低，相应地在分配中得到体现。6.综合配套的原则。工资改革的改革要结合企业劳动人事制度改革、定员、定岗、定编工作、规章制度的建立、考核监督机制、效益效率评价体系的建立等配套进行，这样才能使工资分配制度发挥奖优罚劣的作用。

三、施工企业的具体工资分配形式 结合施工企业的特点、按照建立适应社会主义市场经济的

工资分配制度的目标，施工企业的具体工资分配形式有以下四种：

- 1.经营者的工资分配形式。一个企业经济效益的高低，各项经济指标完成的好坏，在很大程度上取决于这个单位的经营者的及其领导班子的管理水平，所以必须重视工资分配对企业经营者的激励作用。具体的工资分配方式可以采取以下三种：一是对未改制的企业经营者(经理、书记)实行年薪制。年薪制一般由基薪收入和风险收入两部分构成。基薪收入可以与企业的规模(资产、产值、人数等)和效益水平挂钩、分档确定；也可以按本单位上年度平均工资来确定；经营者完成规定的指标，即可获基本年薪。风险收入重点考核企业的总资产报酬、产值增值率、技术装备率、市场开发能力等等。风险收入比重应当高于基本收入，以激励经营者追求更高的经营目标。二是对改制的企业实行基本薪金 年度奖金 长期激励的分配方式。即经营者的基本薪金与职工的收入水平挂钩；年度奖金和长期激励由考核后的经营者的经营业绩决定。长期激励的形式主要是在超额完成经营目标的前提下，出资者或董事会给经营者奖励的股权或期权，养老保险或其他物资奖励方式。三是对领导班子副职的工资分配。考虑到所负责任，承担风险的不同，收入与正职拉开档次，副职收入按一定比例计发。
- 2.项目部人员的工资分配形式。项目部是施工企业的成本控制中心，项目部的工资分配必须体现工程项目的“一次性”的特点，以有利于提高质量、确保工期、降低成本、实现项目管理目标的原则来设定。即对项目经理实行工资收入直接与工程项目成本挂钩，并考核质量、安全、工期、工程款回收、文明施工五项指标进行奖罚分配的办法。项目经理的收入可以实行按月预支生活费，竣工审

计后再结清的办法。二是对项目部其他经营管理人员可以实行基本薪金 项目清算奖励的分配方式，根据其岗位职责的不同，工作难度的差异，重要性的区别，确定相应的不同岗位基本薪金，工程项目竣工审计之后，兑现项目清算奖励。三是对生产工人，劳动量可以计量的，区别不同情况，实行群体计件和个人计件工资制。在完善施工企业内部的劳动定额管理制度，严格考核、计量的基础上，按完成的劳动量计算劳动报酬。计价单位应参考市场价格。对于不能计量劳动量的岗位上的工人，实行岗位联责工资制。即根据工作性质、特点，分类分档确定岗位工资标准，并根据岗位与工程项目管理目标的关联程度，确定一定的系数，计发工资的分配形式。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com