

基于需求视角的博士薪酬思考

■ 于媛媛¹, 张 宏²

(1 中煤长江地质集团有限公司, 江苏 南京, 210046, 2 中能化信息与发展战略研究中心, 北京, 10003)

博士研究生作为最高学位的群体,其价值已获得社会普遍认可,博士的薪酬待遇也成了供需双方共同关注的焦点。科技是第一生产力,企业发展离不开科技创新的驱动,而科技创新需要高层次人才支撑。具有最高学位的博士,就成为高层次人才培养的聚焦群体,近年来广受企事业单位重视。博士生的职业选择也随着社会前行的步伐逐渐向多元化发展。随着社会竞争的日益加剧,博士的择业与选才已经呈现出双向取舍的局面,其中薪酬待遇成为双方取舍的重要因素。

本文摒弃了以薪酬绝对值高低来衡量事物的常规思维,从需求角度客观分析了博士群体薪酬制定的基础,探讨了供需双方实现动态平衡的客观因素,提出了博士薪酬兑现的主要策略,对博士及用人单位双方提供了薪酬参考。

一、博士薪酬现状简析

与学士、硕士一样,博士生的薪酬受毕业院校、专业、行业及就业地区等因素的影响,存在着显著的差异。从薪酬的基本金额与基本组成这两个角度来看,博士生的薪酬现状大致如下。

(一)博士薪酬的基本金额

据北京大学“全国高校毕业生就业状况调查”数据显示,在毕业生就业收入方面,2021年博士的月起薪算数平均值为14823元,中位数为15000元。各专业间存在较为明显的差距。

表1 博士毕业生平均薪酬表

学科	本科(非公费)	硕士	博士
工学	¥11893	¥16284	¥21536
教育学	¥8654	¥10123	¥9743
经济学	¥7988	¥11615	¥16775
管理学	¥7738	¥10308	¥12500
文学	¥7734	¥9863	¥8152
理学	¥7562	¥10051	¥15692
历史学	¥7471	¥10803	¥8167
法学	¥7194	¥9497	¥9600
哲学	¥7000	¥9268	¥8178

除了表1中体现各专业间的薪酬差距外,学校和地区的影响,也会导致薪酬基本金额的不同。数据表明,2021年从“985”、“211”大学毕业的博士生月薪起点要高于普通院校的毕业生,有的企业把第一学历是普通院校的博士生住房补贴与第一学历是名校毕业的硕士生划为同一标准。从就业地区来看,博士生间的薪酬差距更为明显,中西部地区博士生的薪酬起点要低于东部地区。例如,在2019届中国高校博士学历层次毕业生岗位薪酬省份排名中,广东、上海、北京地区排名前三,分别为19635元、18750元和18608元。

(二)博士薪酬的基本组成

薪酬是一个系统的概念,薪与酬各有不同的涵义,广义薪酬既包含“工资、奖金、津贴、分红、福利”等货币形式的回报,也包括“荣誉、奖励、机会、环境”等非货币形式的回报,博士薪酬待遇的组成取决于岗位性质;狭义的薪酬组成以“基本工资+”模式为主,绩效工资、项目奖、年终奖、利润分红、股权激励等是基本工资以外的重要薪酬组成内容。不同企业性质、战略要求、资金来源、及不同制度要求决定了博士生总体薪酬水平的高低。

(三)博士薪酬满意度分析

薪酬满意度的系统研究始于20世纪60年代。

国外学者Williams、McDaniel和Nguyen层对薪酬满意度进行研究,将影响薪酬满意度的因素总结为薪酬水平和薪酬增长、比较对象的投入和产出、投入(工作相关投入和非工作相关投入)、工作特性、组织薪酬政策和管理,其中,前四个因素是通过影响个体对实际薪酬和期望薪酬的感知,进而影响薪酬满意度。

国内学者陈井安、景光仪等对知识型员工的激励因素展开了实证研究,将影响知识型员工工作满意度的因素总结为“业务成就”“工作环境”“薪酬福利”“个人成长”“工作自主性”“领导认可”等,得出高级知识型员工偏好“业务成就”因素,并提出“激励和引入高级知识型员工应当以‘业务成就’为重心构建相关政策体系,使人事政策与高级知识型员工‘业务成就’的激励偏好相契合”。

综上所述,博士薪酬的满意度是综合可量化的物质性收获与从工作中获得的成就感及自我价值实现的全方位体验。

二、博士角度的择业需求分析

所有合约的达成都是基于博士生的自身能力与实际需求之间的动态平衡,博士向用人单位提交自身专业背景与综合能力的相关资料,就是在阐述自身的能力,此后关注的重点则是需求。在博士生的择业过程中,需求才是达成工作合约的重点。

(一)薪酬需求

常规的博士毕业生年龄多在30岁左右,有的甚至更大,在职场中,其年龄已不占优势,但是他们在取得学历的过程中,付出了更多的时间和经济成本,同时,他们能够给单位带来无法替代的作用。在现有的普遍社会价值观中,薪酬反映了一个人的社会价值,因此,无论是生活需求还是自我价值的体现,薪酬水平的高低自然会成为是博士需求的首项。此外,地方政府及单位的福利待遇也是影响博士选择的重要因素,各地在“抢人大战”中的安家费、购房政策、户口政策等对博士形成了另一种引力。

(二)平台需求

所谓“事业留人”,实际上就是平台机会。“学有所长”的目的是“学有所用、用有所成”,对于博士而言,与专业有高匹配度的工作是基础,而平台才是他们进步的阶梯。无论是从事专业技术研究还是从事内部管理工作和社会经济活动,完善的平台都能够集聚更多社会资源,而这些资源的不断供给,能够为博士生的就业、择业提供助力。

(三)环境需求

环境因素包括硬环境和软环境,相对而言,软环境更能受到重点关注。

硬环境包括办公所在地区的优劣势,办公地点周边的生活环境,办公室及相关工作设施的配置等等。软环境包括外部环境与内部环境,外部环境主要指单位与社会的融合度,能够反映出所在单位的社会资源与社会价值;内部环境主要是企业文化、管理理念、制度建设及工作氛围等,内部环境能够直接影响个人的成长进程。国内高校流行的“非升即走”考核制度,会在很大程度上影响博士的就业选择。

(四)生活需求

在考虑个人价值实现的同时,博士生也需要考虑落户、恋爱、配偶就业、子女入学及午餐供给等生活方面的需求。一个长期奔波在外,居无定所的

工作,即使有相对优厚的薪酬,可能也不会被纳入博士生的就业选择。高房价对人才引进的掣肘已经引起多个城市的重视。数据显示,2020年全国共计21个省、市出台了共33次人才落户类政策,包括上海、广州等一线城市及苏州、宁波等强二线城市。这些政策主要对高学历人才在落户、购房等方面提供保障政策。由此可见,人文关怀已经成为人才引进的抓手之一。

三、单位视角的博士引进需求分析

人才是企业发展的基石。随着社会的发展,劳动密集型企业、低端产品企业无论在市场份额上还是利润空间上都会受到较大程度的挤压,很多企业面临被边缘化甚至被市场淘汰的风险。技术进步已经是企业生存的不二前提,这也是人才战略被不断推向前沿的主要原因之一。

(一)知识迭代的的结果

在建国初期,高中毕业生甚至是初中毕业生都是凤毛麟角,那时会写字、能简单加减乘除便是知识分子。随着高考制度的恢复与改革开放政策的实施,教育规模不断扩大,各级学历的学生不断涌现,推动了高学历人才数量的大幅增长。据统计,2022年毕业的大学生多达1076万。而我国博士生招生人数也在逐年增长,从近十年来看,博士生的招生数从2011年的6.56万人,发展到2021的12.58万人,几近翻番。社会人才的数量与层次在时代进步的浪潮中不断被推高。

(二)单位发展催生的需求

无论是政府机构还是企事业单位,对于博士的引进,基本上都出于内部管理提升或科技研发的实际需求。管理提升能够带动内部效率提高和岗位的有序竞争,能够推动新旧机制转换,实现传统与现代管理上的无差别对接。科技研发能够实现产品更新、流程简化、资源节约及新功能开发,使得所有研发成果都服务于抢占或巩固企业市场份额,助力企业转型升级或可持续发展的目标。

(三)地方政策的推动结果

地方政府出台的相关优惠政策,在人才引进过程中起到了助推作用。政府给予博士的安家费、研发启动资金、税收减免等都是吸引人才的加分项。而区域内单位在政府政策的支持下,可降低企业成本支出,甚至还能获得政府奖励,引进高学历人才,帮助自身企业发展。

(四)特定场景下的刚性需求

部分行业在实行资质申报、平台建设或项目申

报时,需要有相对应的博士学位人员数作为必备前置,缺少应有的人员数,会直接影响企业的资质升级、重大工程承接和重要项目申请,引进博士的成本支出远小于项目实施后的收益,也远小于博士未来所创造价值预期,这些特定场景下的需要,导致博士引进成为刚需。

四、双向需求下博士薪酬分析

正是因为博士与单位之间存在着各自需求,而且能够相互成就,才使双方成为利益共同体。博士从自身需求出发,在其他条件基本满足的情况下,自然希望所得薪酬越高越好。而用人单位在需求得到满足的情况下,希望成本支出越少越好。这是常态下的思维逻辑,具有一定的普遍性。

(一)博士需求的主要矛盾存在个体差异

从上文部分可见,博士进入单位有薪酬、政治待遇、平台、环境和生活等多种需求,在这些需求中,不同人员存在着不同的主要矛盾。在多种需求组合中,处于支配地位,能够决定最终取舍的因素便是主要矛盾。主要矛盾因人而异,有注重薪酬高低的,有注重给予平台机会的,还有注重生活便利程度的,不同主要矛盾存在着对薪酬的不同态度。

(二)存量与增量间存在待遇差异具有合理性

部分用人单位对增量博士具有较强的岗位条件限制,甚至会在招聘时指定专业范围、院校和研究成果,范围以外的人员基本不会考虑录用,这部分人员待遇会与其本人要求相匹配。而存量博士进入单位的渠道、目的和作用各不相同,在待遇匹配上可能存在错位。因工作年限与工作任务的的不同,增量与存量间存在待遇差异有其合理性,不必实行“一刀切”政策。

(三)需求差异化下的薪酬构思

在目标导向和问题导向下的价值贡献是博士薪酬的基准线。价值贡献存在不同考核标准,一是定量考核,二是定性考核,三是定量与定性相结合的考核。定量考核依据相关管理办法执行即可。在定性考核中,需求差异化可以作为薪酬差异化的依据之一。相关部门可以根据博士需求进行非货币性质的个性化调整,如多提供对外交流机会、继续教育机会、提前享受内部职称待遇、干部交流、推优等等,提升博士的整体满意程度。

(四)差异化薪酬需要动态调整

随着工作年限的增长工作岗位的变化及工作阅历的增加,博士薪酬差异化也要进行动态调整。个人及单位都可能发生需求上的变化,博士可能对单

位的薪酬或政治待遇上有更高的期待,而单位又有可能有新的战略目标与考核标准。只有适时调整,才能不断提高博士与单位的匹配度,避免出现人才流失现象。

五、博士薪酬的策略要点

(一)博士薪酬的竞争性

基于单位成本及工资总额的限制,博士薪酬很难拥有绝对的优势,但博士的稀缺性又决定了其薪酬水平既要确保生活的体面,又要具有一定的竞争性。外部竞争力和内部公平性是竞争力的主要内容,竞争力具体表现在以下几个方面:一是单位内部同事间的比较;二是地区内同学历人员间的比较;三是同行业中的比较;四是与研究项目的成果比较。这四方面的比较都会对博士的去留产生影响,因此博士薪酬要在地区、行业、内部人员及所从事的研究项目重要性比较中体现出明显的竞争优势。

(二)精神激励的多样性

随着员工与企业的关系从注重强制性约束逐渐向追求双方共赢与心理认同的承诺式关系的转变,员工对于企业的需求也会从之前单一的物质性需求逐步向企业参与感、社会交往、内部关系、价值认同、能力提高等心理层面的需求转变。企业通过授予员工荣誉称号、嘉奖表彰、推荐社会团体兼职等多种形式的非物质性激励,可以提高员工的成就感,激励其接续奋斗。

六、结语

需求是产生薪酬收入与支出的根本,平衡供需矛盾的策略不能止于薪酬数额层面,而要基于同业水平的竞争性、激励约束机制的合理性及福利保障的差异性等多维度综合考量结果。坚持价值贡献是核心,多元激励是手段,制度约束是保障才是维系薪酬体系的根本,一味地增加薪酬和一味地压缩支出都不值得推崇。

【作者简介】于媛媛(1980—),女,山东威海人,本科,高级经济师,中煤长江地质集团有限公司,研究方向为政策与经济研究、办公室行政、党务文字材料撰写。

张宏(1965—),男,江苏淮安人,本科,高级经济师,中能化信息与发展战略研究中心,研究方向为政策与经济研究。