# 企业薪酬管理现状及研究开题报告

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-08-03

*企业薪酬管理现状及研究开题报告开题报告完整版作品全称企业薪酬管理现状分析及对策研究负责人姓名性别班级手机长号E-mailQQ号指导教师姓名职务职称完成日期：\*\*\*\*年\*\*月\*\*日一、研究背景及意义（一）研究背景随着知识经济的到来和中国加入Ｗ...*

企业薪酬管理现状及研究

开题报告

开题报告完整版

作品全称

企业薪酬管理现状分析及对策研究

负责人

姓

名

性别

班级

手机长号

E-mail

QQ号

指导教师

姓名

职务职称

完成日期：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

一、研究背景及意义

（一）研究背景

随着知识经济的到来和中国加入ＷＴＯ，必将导致经济全球化进程的加快。企业与企业的竞争实质上是人才的竞争，谁可以在人才的竞争中取得优势，谁就可以在经济发展中取得领先。人力资源管理的一个核心是薪酬管理，而薪酬管理的核心是薪酬制度的制定。制定健全合理的薪酬政策和制度，是每个企业人力资源管理的核心内容。企业要在经济全球化和知识经济时代获得生存，就是要利用薪酬杠杆吸引，留住和激励优秀的人才，使他们的能力得以充分和持续地发挥，为企业创造更多经济利益。因此，薪酬管理是人才竞争，促进企业经营迅速发展的关键所在。

在改革开放前的计划经济体制下，企业没有自主经营权，领导由上级任命，工资分配采用平均主义。改革开放以来，国企改革经历了放权让利，承包制试点，股份制改造，和建立“产权明晰，权责明确，政企分开，科学管理”的现代企业制度。党的十六大提出的“确立劳动，技术，资本和管理等生产要素按贡献大小参与分配的原则，完善了“以按劳分配为主，多种分配方式并存的分配制度”。十六大报告进一步承认技术，管理等要素在分配中的地位，使这些要素充分活跃起来，从而促进社会财富的迅速积累。

我们知道，对一个企业来说，其所采用的薪酬管理制度合理与否直接关系着企业总战略的实现程度。企业的薪酬管理制度已经到达了一个公司战略的高度。因此，我们从战略高度对企业的薪酬管理问题以及对策的研究不仅具有高度的理论价值，而且还具有很强的实践指导意义。

（二）研究意义

在20世纪90年代初，特洛普曼(Tropman)第一次较为完整地提出了定制性和多样性相结合的薪酬计划，他提出应该把基本工资、附加工资、福利工资、工资性补贴、额外收人津贴、晋升机会、发展机会、心理收人、生活质量和个人因素等统一起来，作为一个整体来考虑，其核心思想是将有形报酬和无形报酬有机结合，不再局限于以工资和福利为主体的传统的现金报酬形式。这种薪酬管理制度对于促进企业经济效益的提高发挥了一定的作用。

随着市场经济的不断发展，企业要进一步提升自己的竞争力，就应该不断改进薪酬管理办法，使职工认为具有价值的东西尽可能成为其报酬的组成部分，使薪酬管理成为吸引、激励和保留员工的各种手段的整合。这样，才会为企业培养更多的有用人才，更好地吸引、激励和保留住企业所需要的优秀人才，使企业在激烈的市场竞争中永远立于不败之地。

二、企业薪酬管理相关理论发展与变迁

（一）古典企业薪酬管理理论概述

随着思想和实践的发展，薪酬管理形成了大量的理论，主要有威廉·配第的“维持生存理论”，克拉克的“边际生产率薪酬理论”，庇古德“集体谈判理论”以及效率薪酬理论等。近现代西方企业管理者建立的一套有效激励的理论，在当今社会越来越受到企业管理者的重视，成为现代薪酬管理的重要理论基础。按照研究的侧重与行为关系的不同，激励理论可分为内容型、过程型和综合型三大理论类型。首先，内容型激励理论包括马斯洛的需求层次理论，赫兹伯格的双因素理论和麦克利兰的成就需要理论；其次，过程型激励理论包括了爱德温·洛克的目标激励理论，弗鲁姆的期望理论，斯金纳的强化理论和亚当斯密的公平理论；综合激励理论有罗伯特·豪斯的综合激励模型，勒温的场动力论等。

（二）企业薪酬管理理论的发展概述

由于商业环境和工作性质的变化，包括员工关系、技术变化、战略变化、组织结构变化、工作设计的变化,薪酬体系发生了一系列的变化。传统的薪酬体系根据职务和工作价值确定报酬。随着工作从以个体为主、以工作为基础的工作性质向更加灵活的团队取向的工作环境转化,企业界开始寻找合适的新薪酬体系。因此,结果或能力导向、团队水平的新薪酬体系逐渐受人欢迎。目前的主要薪酬体系包括:以工作为基础的薪酬体系、以能力为基础的薪酬体系、宽带工资、绩效工资、可变薪酬体系等,其中以能力为基础的薪酬体系、宽带工资和可变薪酬体系是新薪酬体系。可变薪酬体系包括利润分享、经理期权计划与员工持股计划、收益分享计划、团队薪酬。

三、本论文选题基本研究内容

企业要在知识经济和经济全球化时代获得生存空间,首要的问题是必须提高自身人力资源的管理水平,以适应社会竞争的需要,而薪酬管理体系是现代人力资源管理体系的前提和重要组成部分。完善的薪酬管理体系,可以吸引、留住、激励和凝聚优秀人才,使他们的能力得以充分和持续的发挥,进而为企业的可持续发展奠定坚实的基础。薪酬管理体系是员工个人行为的导向和工作动机产生的源泉,是决定企业人力资源激励有效性的关键。因此,企业薪酬管理体系对企业经营发展有着非常重要的影响与制约。

本文首先从薪酬管理理论发展出发，简单概述薪酬管理理论的起源，萌芽以及现代薪酬管理理论的发展；

其次，从我国薪酬管理理论发展和实践现状出发，将我国传统的薪酬管理体系划分为三个阶段，并且将其与国外薪酬管理体系做一个比较，找到其中的差异；

再次，从当前我国企业的实际现状来看，来分析企业薪酬管理中存在的一些不足与问题；

最后，在前人理论研究的基础上，立足实际，放眼世界，为我国企业薪酬管理体系的革新提出一些建设性的建议。

四、论文研究方法及研究框架

对本研究所采用的文献综述法和实证分析法进行说明，并在此基础上构思本研究的框架。

（一）研究方法

本文研究从大量的期刊（中外文），书籍（中外文）和网络上搜集相关资料。具体为薪酬以及薪酬管理的概念，薪酬管理理论研究成果，中外薪酬管理的现状分析，分析出国内企业薪酬管理中存在的问题与不足；并且在查阅现有资料基础之上，学习有关学者在此方面所做的研究，参考专家的研究成果，并立足实践，提出国内企业薪酬管理革新的对策。

（二）研究框架

1、引言

2、企业薪酬管理概念概述

2.1薪酬及薪酬管理概念

2.1.1

薪酬

2.1.2薪酬管理

2.2薪酬管理的意义

2.2.1薪酬管理是管理者人本管理思想的重要体现

2.2.2薪酬管理可以吸引和留住组织需要的优秀人才

2.3薪酬管理制定的原则

2.3.1公平原则

2.3.2适度原则

2.3.3能级制原则

2.3.4长期激励原则

3、西方企业薪酬理论及发展

3.1西方薪酬理论理论

3.1.1个人特征对薪酬水平的影响——人力资本理论

3.1.2关于企业薪酬水平决定机制的理论——效率工资理论

3.1.3企业薪酬支付制度的理论

4、我国企业薪酬管理理论的发展与现状

总的说来，中国传统薪酬管理的变迁可以归结为三个阶段：早期工厂制度阶段，科学管理阶段和行为管理阶段。预测企业薪酬管理的未来发展方向，可以有全面薪酬制度，薪酬与绩效紧密结合，“以人为本”的薪酬管理方案，薪酬设计的差异化，有弹性，可选择的福利制度，雇员激励长期化，薪酬股权化。相比较之下，国内企业的薪酬管理明显存在以下问题:

4.1薪酬制度随意性大

4.2薪酬制度与企业经营战略脱钩或错位

4.3薪酬设计有不科学之处

4.4薪酬支付缺乏公开性、透明性

4.5奖金奖励和福利保险计划缺乏柔性,起不到激励作用

4.6薪酬结构不合理

5、我国企业薪酬管理制度创新

5.1引用宽带薪酬,创新薪酬理念

5.2设计动态薪酬,创新薪酬管理战略

5.3实施团队薪酬,创新薪酬制度结构

5.4科学合理地设计企业薪酬分配方案

5.5建立“以人为本”的薪酬体系

6、小结

7、参考文献

略

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找