

宜宾五粮液公司人力资源薪酬激励机制研究

目 录

第 1 章绪论	1
1.1 选题背景及意义	1
1.1.1 选题背景	1
1.1.2 选题意义	1
1.2 国内外研究现状	2
1.2.1 国外研究现状	2
1.2.2 国内研究现状	2
1.3 研究内容与方法	3
1.3.1 研究思路	3
1.3.2 研究方法	4
第 2 章薪酬激励机制相关理论	5
2.1 薪酬激励定义	5
2.1.1 激励的概念	5
2.1.2 激励的意义	5
2.2 马斯洛需求层次理论	6
第 3 章宜宾五粮液公司薪酬激励机制现状分析	8
3.1 宜宾五粮液公司简介	8
3.2 宜宾五粮液公司薪酬激励体制现状	8
3.2.1 组织结构	8
3.2.2 晋升渠道	9
3.2.3 薪酬结构	9
3.3 宜宾五粮液公司员工满意度调查	10
3.3.1 调查计划	10
3.3.2 调查问卷的统计和分析	10
第 4 章宜宾五粮液公司薪酬激励机制问题分析	13
4.1 薪酬制度不完善	13
4.1.1 工资分配不合理	13
4.1.2 工资低于该地区的平均工资，缺乏外部竞争力	13
4.2 岗位激励薪酬结构不完善	13

4.3 绩效考核设计不科学.....	14
4.4 未基于战略需求设计薪酬策略及考核评价.....	14
第5章宜宾五粮液公司薪酬激励机制改进设计.....	16
5.1 结合自身实际发展情况以及岗位职责对薪酬激励进行不断的优化.....	16
5.2 优化员工薪酬结构设置.....	17
5.3 建设综合性、多元化薪酬福利体系.....	18
5.3.1 调整薪酬要素构成.....	18
5.3.2 设置以绩效为主导的薪酬体系.....	19
5.3.3 制定宽带薪酬体系.....	19
5.4 薪酬激励机制透明化、公开化.....	19
5.4.1 薪酬激励机制植入民主化原则.....	19
5.4.2 薪酬激励机制植入透明化原则.....	19
5.4.3 薪酬奖励公开化原则.....	20
结 语.....	21
参考文献.....	22

第 1 章 绪论

1.1 选题背景及意义

1.1.1 选题背景

改革开放政策的推出一定程度带动了我国市场经济的进步，特别是随着进入 20 世纪之后，中国国内经济呈现飞跃式进步。随之而来的是，由市场环境变化，企业发展理念也由此而产生改变。人力资源作为企业发展之根本，随之也要做出相关调整，才能更好适应市场环境，使得企业更有竞争力^[1]。以往模式下，许多企业都是以人力、劳动力为主，但是随着当前粗放型劳动力逐渐转向为重点发掘并且培养人才的方向，企业就必须重视人才并利用人才(林佳琦，黄文杰,2022)。挖掘培养人才的有效办法，保持企业良性的竞争才能让企业更加稳固。如建立一个科学的员工奖励管理机制，能够引进人才，稳固人才并且为其所用是企业人力资源管理的重点。

^[1] 范晨燕. 试分析企业人力资源薪酬激励机制的构建方案[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊). 2019(10).

1.1.2 选题意义

本文从宜宾五粮液公司的实际案例出发，按照当前公司对员工激励制度存在的问题，结合相关理论知识去为企业制定一个合理的薪酬激励制度。好的激励机制是帮助企业发展人才，培养人才的中坚力量，是企业可持续发展的重要组成部分^[2]。企业想要赢得长期的发展就必须利用激励机制不断培养员工的积极性，并为企业发展吸引新鲜血液。同时好的薪资激励机制，还能增强员工与公司的粘性，让他们拥有归属感，能够在公司内证明个人价值(龙雪儿，吴宇航，刘雅,2021)。公司更加具有凝聚力也是公司发展的关键，在市场上更有竞争力。所以，本次研究具有重要的现实意义。

1.2 国内外研究现状

1.2.1 国外研究现状

1. 薪酬激励的目的

David. Buchanan 和 Andrzej. Huczynski 在著作中指出根据哈佛大学威廉·詹姆士教授发现，一部分部门普通的员工能够发挥的作用是很小的，如果他们得到丰厚的激励，他们的工作能力能提高百分之40至百分之50，如果一个人受到充分的激励，他能够表现的更加优异^[3]。学者 Bhuvanaiah T 和 Raya R P (2015) 认为绩效评估是公司实现科学管理职工的主要途径，评估的公正性可以提高员工对组织的满意度，领导者往往也会更重视绩效的完成，并且员工往往对薪酬激励的细节和的实施过程也很感兴趣(王浩然，陈思雨，赵俊杰)。Jamie A Gruman 和 Alan M. Saks (2016) 则认为绩效评估对员工的发展更加重要，所有绩效评估都应遵循公平，公正和公开的原则。Pamenter. Fred (2017) 认为绩效评估可以相对客观地评估员工在各自工作领域的能力表现情况，公司的战略设计往往容易偏离了当前的战略假设，最后往往会导致公司的薪酬激励水平相对较低(周静怡，李嘉悦，张晨)。

2. 薪酬激励的方法

Asmita Gillanij Kristine Jarvi 和 Andrew De Angeli (2015) 认为科学的绩效评估标准体系往往是由产业学术界和研究机构结合而成，随着绩效评估方法的不断多样化薪酬激励系统的设计往往影响了评估结果有效性(许瑞霖，谢雨婷)。按照当前的经济形势，Doirs

^[2] 李煜凤. 浅述构建我国企业人力资源薪酬激励机制的策略[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊). 2019.

^[3] 王再然. 战略性人力资源管理及其理论基础[J]. 商场现代化, 2018, 000(012):54-55.

Kovie 认为要适当的降低损失的生产力和激励，不然员工在这时比较容易消极怠工。然而，实际操作中我们发现其实是通过提高标准，从而帮助员工实现个人价值。Doris Kovie 提出了十种方法，可以激发员工积极地工作从而取得最好结果。根据 Rusli Ahmad 和 Camelia Lemba (2017) 的一项研究(郑伟祺,孙晨宇,2018)，我们可以知道企业的薪酬激励往往是可以识别的，通过薪酬激励来评估个人和团队，这都会符合组织的战略目标^[4]。

1.2.2 国内研究现状

1. 薪酬激励的概念

中国学者高思颖,沈文婷,朱泽(2018)认为,薪酬激励的实质就是可以从工作态度,绩效和能力方面评估员工在工作过程中的表现。曹雪倩,钟昊然,方婷(2019)认为企业可以通过科学的评估方法达到生产管理的目的,该方法评估员工的绩效、工作绩效的程度和个人发展。马国贤和任晓辉(2018)提交了绩效评估具有通过衡量员工的实际工作的特征,通过员工的个人行为和工作业绩,提出一个正式的、结构化的系统。袁俊豪,潘欣悦(2018)表示高效合理的薪酬激励能够大大提高了公司的适应性和竞争力,帮助公司节省了成本,他们认为这可以降低运营成本并提高员工的工作绩效水平。毛丽君女士认为,企业制度建设必须要有一个科学的激励机制。现代企业管理制度是离不开激励机制的,它具有详细的产权、权责清晰、政企分离、管理科学等特点。如果激励机制不科学和不标准化,其他系统也将缺乏科学、系统和规范,企业和整个系统将不完美,这将进一步影响现代企业制度的建立和企业的竞争力,在现在激烈的市场竞争中,会引发企业严重的后果。董雨薇,蔡明阳,余梓在《组织动机》一书中提出了什么是动机,并建立了动机的基本模型,提出了相关理论。张月红列举了身边员工的共同事迹,并从不同角度进行了进一步的分析和研究,探索怎样激励员工才能留住人才。通过分析国内外专家学者对企业员工激励机制的研究成果,我们要对激励机制有大概了解,认识现代企业管理中离不开激励机制^[5]。

2. 薪酬激励的体系

贾嘉怡,丁思彤,卢天(2018)认为,企业在进行薪酬激励的时候,需要构建绩

^[4] Shuxin Zheng;Zhongguo Zhang.Research on Employee Compensation Incentive Mechanism[J].International Journal of Innovation, Management and TechnologyVolume 11, Issue 5.2020.

^[5] 汪晓龙.企业文化建设中的人力资源管理问题研究[J].现代经济信息,2018(07):94.

效评估系统，科学合理的设计可以同时保障员工利益并降低管理成本。蒋文轩，

范佳琪，熊雪（2018）认为薪酬激励最困难和最复杂的部分是如何运用合理的方式修正薪酬激励体系，并且实现改体系的长期的维护。

雷宇轩，田晨辰（2017）使用专家评分方法和加权因子法医学的加权核心性能标准讨论了 360 度评估方法的应用效果和技术，他们都性能评估系统可以充分发挥作用。

1.3 研究内容与方法

1.3.1 研究思路

本文先是从激励机制一些理论梳理开始着手，对于激励的概念和意义进行阐述；紧接着采用案例分析的方法以宜宾五粮液公司为例，对公司的薪酬激励机制应用现状分析进行分析，指出其中的优缺点，最后对宜宾五粮液公司薪酬激励机制存在的实际问题该如何改进。

1.3.2 研究方法

1. 文献研究法

通过搜集资料，研究国内外与相关理论文献，针对宜宾五粮液公司人力资源管理中激励机制存在的问题提出切实有效的改进措施。

2. 案例分析法

本文以宜宾五粮液公司为例，通过实际案例与个人所学知识紧密联系，按照案例实际情况进行分析论述，并指出存在问题与解决方法，以期为宜宾五粮液公司及类似公司提出解决方法与路径，帮助其赢得更好发展。

第 2 章 薪酬激励机制相关理论

2.1 薪酬激励定义

2.1.1 激励的概念

所谓激励即通过外界或者内在刺激去使得人在精神上能够处于高度的兴奋的积极状态。通过将激励在人力管理上进行运用，是在利用人性中的这一特点进行的一种持续的刺激，使得人员在工作中能够保持一个持续的积极状态，以此来提升工作的效率，增加企业的实际利益^[6](汪俊逸，何梦洁，康嘉,2021)。薪酬的构成要素及名称如图 2-1 所示。

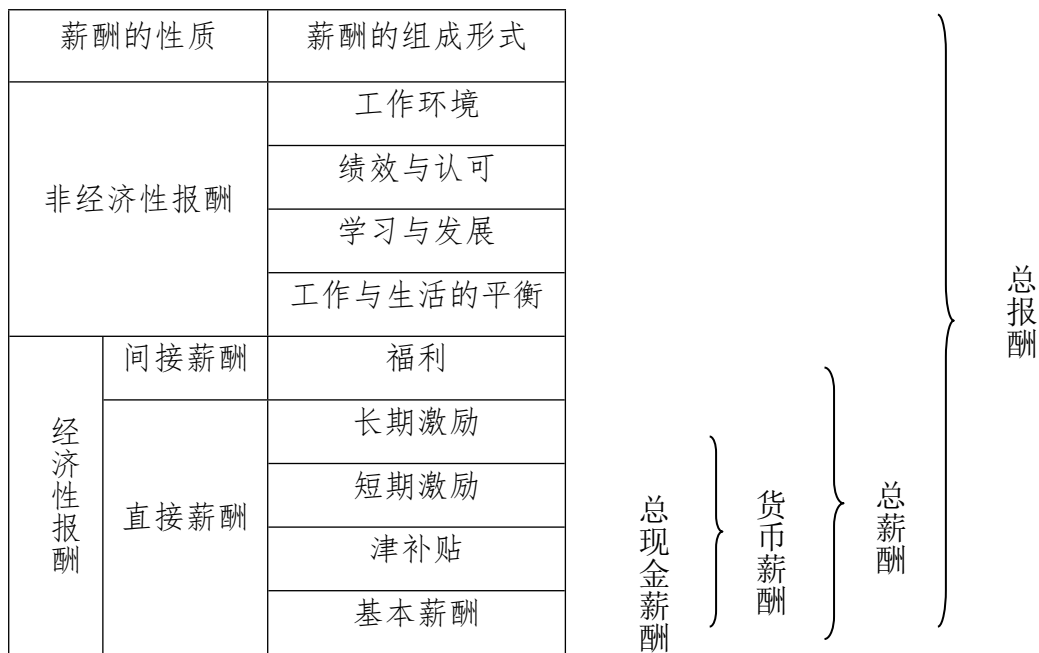


图 2-1 薪酬的构成要素

2.1.2 激励的意义

在科学研究的基础上，公司充分利用人力资源管理的效率，最大限度地提高员工的发展潜力。公司不仅可以完成公司的发展战略，而且可以完善员工的自我价值，提高员工团队的凝聚力和信任度，将员工的个人发展计划与公司的长期发展计划相结合，为公司的发展和成长而努力(童阳光，毛文洁，鲁一鸣)。

^[6] 朱蕊. 企业人力资源薪酬激励机制的构建途径[J]. 现代经济信息. 2019.

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/147045150123006115>