
民营企业基层员工薪酬激励研究——以赫达股份有限公司为例

摘 要

以民营企业的特点形成自身，融资，经营和财务的自给自足，作为民营经济发展的重要载体，在这一过程中发挥了重要作用。下层员工是重点企业，是集团中人数最多的，对于这一部分集团的高效就业，留住培训成为民营企业可持续发展的基础。付出报酬为企业创造利润，如何进行科学合理的规划决定了对员工的激励程度，反过来影响了公司的发展。本文在相关薪酬激励理论的基础上，通过问卷调查和奥杰达薪酬激励机制的综合分析，对基层员工的薪酬激励因素进行满意度分析，运用描述性统计分析方法探索基层员工薪酬激励的问题和原因，并提出相应的改进措施。

关键词：民营企业基层员工；薪酬激励；赫达股份有限公司

ABSTRACT

As an important carrier of the development of private economy, it plays an important role in this process. The lower level staff is the key enterprise and the largest number of people in the group. For the efficient employment of this part of the group, retaining training has become the basis of the sustainable development of private enterprises. How to make scientific and reasonable planning determines the incentive degree of employees, which in turn affects the development of the company. Based on the theory of salary incentive, this paper analyzes the basic level employees by questionnaire and Ojeda's compensation incentive mechanism. The satisfaction analysis of salary incentive factors, the use of descriptive statistical analysis method to explore the problems and reasons of salary incentive for grass-roots employees, and put forward the corresponding improvement measures.

Keywords: Grassroots Employees in Private Enterprises; Compensation Incentives; Heda Co., Ltd

目 录

1 引言	1
2 绪论	2
2.1 研究背景	2
2.2 研究意义与目的	3
2.2.1 研究意义	3
2.2.2 研究目的	3
2.3 研究方法	3
3 民营企业基层员工薪酬激励相关理论基础	4
3.1 民营企业的界定	4
3.2 基层员工的界定	4
3.3 关于薪酬相关概述	4
3.3.1 薪酬的表现形式	4
3.3.2 薪酬的分类	5
3.3.3 薪酬激励理论	5
4 赫达薪酬激励机制分析	7
4.1 公司简介	7
4.2 赫达薪酬激励状况	8
4.3 赫达基层员工薪酬满意度调查	9
4.3.1 赫达员工个人信息描述性统计	9
4.3.2 薪酬满意度各要素描述性统计	12
5 赫达基层员工薪酬激励存在的问题	14
5.1 薪酬体系设计存在问题	14
5.1.1 薪酬制定的基础工作不扎实	14
5.1.2 薪酬体系缺乏战略持续性	14

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/486211031132010144>