
中建八局二建公司薪酬体系优化研究

摘 要

薪酬体系建设是人力资源的重要部分，涉及员工和用人单位的利益。科学合理的薪酬体系可以带动员工的积极性、主动性，可以激发员工的创造力。不合理的薪酬体系将会影响企业员工的工作动力和企业竞争力的提升。随着市场经济的建设发展和建筑施工企业体制改革的不断深入，许多建筑企业的薪酬模式已经不太适应企业的现状，或者说已经出现一系列的问题，不光起不到积极的推动作用，很可能还会制约企业的进一步发展。此时建筑企业如果固守传统的薪酬体系模式将很难适应社会经济的发展，以至于走向衰落。所以应用科学的薪酬体系建设会帮助建筑公司的整体发展。

本文首先从理论上对薪酬的概念及相关理论进行阐述，紧接着利用调查问卷的方式对公司薪酬体系现状进行了解分析，结合中国建筑第八工程局第二建设有限公司（以下简称中建八局二建公司）的工资结构情况，清楚了中建八局二建公司存在的薪酬体系问题，致力解决对外缺乏竞争性的问题，对内缺乏公平性等问题。根据分析结果提出优化设计方案。本文采用因素计点法优化岗位工资，是通过职位分析和岗位评价等手段进行的。其中利用层次分析法确定各报酬要素的权重，采用定量的方法使优化方案数据更准确。在确定岗位工资之后，对奖金福利方案进行完善，提出非货币性报酬对提高员工积极性的重要性。最后提出了三大保障措施来保证优化后的薪酬体系方案在公司顺利实施。

关键词：薪酬体系； 薪酬设计； 内在公平性 ； 激励； 因素计点法

Abstract

Salary system construction is an important part of human resources, involving the interests of employees and employers. Scientific and reasonable salary system can promote the enthusiasm and initiative of employees, and stimulate the creativity of employees. Unreasonable scientific system will affect the motivation of employees and the promotion of enterprise competitiveness. With the construction and development of market economy and the deepening of the system reform of construction enterprises, the salary mode of many construction enterprises is not suitable for the current situation of enterprises, or there have been a series of problems. At this time. Therefore, scientific salary system construction will help the overall development of construction companies.

This paper first expounds the concept of compensation and related theories in theory, and then analyzes the current situation of the company's compensation system by using the questionnaire. Combined with the salary structure of the second construction company of the eighth Construction Bureau, it makes clear the existing problems of the compensation system of the second construction company of the eighth Construction Bureau, and strives to solve the problems such as lack of competitiveness to the outside world and lack of fairness to the inside. The results of the analysis put forward the optimal design scheme. In this paper, the method of factor calculation is used to optimize the post salary, which is carried out by means of post analysis and post evaluation. Among them, AHP is used to determine the weight of each reward element, and quantitative method is used to make the optimization scheme data more accurate. After determining the post salary, the bonus and welfare are improved. Finally, the corresponding safeguard measures are put forward to ensure the smooth implementation of the optimized design scheme of the salary system.

Key words: salary system; salary design; internal fairness; incentive; factor counting method

目录

摘 要.....	I
Abstract.....	II
第 1 章 绪论.....	1
1.1 研究背景及意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究意义.....	1
1.2 国内外研究现状概述.....	2
1.2.1 国外研究现状.....	2
1.2.2 国内研究现状.....	2
1.2.3 国内外文献评述.....	4
1.3 研究内容及方法.....	4
1.3.1 研究内容.....	4
1.3.2 研究方法.....	5
第 2 章 薪酬理论概述.....	6
2.1 薪酬概述.....	6
2.1.1 薪酬的定义.....	6
2.1.2 薪酬体系的概念.....	6
2.1.3 薪酬水平的策略类型.....	6
2.2 薪酬优化理论.....	7
2.2.1 因素计点法.....	7
2.2.2 双因素理论.....	8
2.2.3 公平理论.....	8
2.3 本章小结.....	9
第 3 章 中建八局二建公司薪酬体系现状与问题分析.....	10
3.1 中建八局二建公司概况.....	10
3.1.1 公司简介.....	10
3.1.2 公司结构.....	10
3.2 中建八局二建公司薪酬体系现状.....	11
3.2.1 薪酬水平策略的分析.....	11
3.2.2 工资结构的分析.....	12
3.2.3 津贴福利情况.....	13
3.3 薪酬满意度调查.....	14
3.3.1 调查问卷设计.....	14
3.3.2 调查问卷结果分析.....	14
3.4 中建八局二建薪酬体系存在的问题分析.....	17
3.4.1 中建八局二建公司薪酬体系存在的问题.....	17
3.4.2 问题成因分析.....	18
3.5 本章小结.....	20
第 4 章 中建八局公司薪酬体系优化设计.....	21
4.1 薪酬体系设计原则.....	21
4.1.1 内部公平性原则.....	21
4.1.2 外部竞争性原则.....	21

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/605123341212011312>