

天津泰普制药企业员工薪酬满意度研究

摘 要

员工对薪酬的满意度是一个企业在生存发展中的一个重要因素。满意度高的话，可以提高工作效率与调动工作积极性，反之，就会出现跳槽等不良现象，调整好员工薪酬与工作态度和心理素质，也是企业人力资源管理的重要工作之一。薪酬满意度不仅可以有效提高员工对工作的积极热情，同时还可以使企业良性的循环发展，因此对于当前的企业来说，不论是哪个行业，对于人才的需求也越来越高、越来越大。

通过研究天津泰普制药的员工薪酬满意度，发现其在薪酬制度等方面存在的问题，并对其提出一些合理性的建议。首先介绍了有关薪酬满意度的相关概念，然后对天津泰普制药进行了简单的介绍，并介绍了其目前的薪酬状况，然后以天津泰普制药的员工为调查对象，对其进行了问卷调查，并对调查结果进行了分析，最后得出天津泰普制药薪酬方面存在的问题，并提出了一些建议。

关键词：薪酬管理；薪酬满意度；天津泰普制药

ABSTRACT

In the process of the survival and development of the enterprise, the main factor that affects the enthusiasm and the work efficiency of the enterprise's staff is the satisfaction of the staff on the compensation, which is also an important work of the human resource management of the enterprise. The satisfaction of compensation can not only improve the enthusiasm of the staff to work, but also make the enterprise's benign cycle development, so for the current enterprise, in which industry, the demand for talents is also higher and more and more.

Therefore, this paper, through the research of the employee's pay satisfaction of the Tianjin Typ pharmacy, finds out the problems existing in the compensation system and so on, and puts forward some reasonable suggestions. first introduce related concepts of salary satisfaction, and then a brief introduction to tianjin tepu pharmaceutical, and introduced its current salary status. then, taking the employees of tianjin tepu pharmaceutical as the survey object, a questionnaire survey was carried out, and the results of the survey were analyzed. finally, the problems in tianjin tepu pharmaceutical compensation were obtained, and some suggestions were put forward.

Keywords: salary management; salary satisfaction; Tianjin Taipu pharmaceutical

目 录

前 言	1
第 1 章 绪论	2
1.1 研究背景	2
1.2 研究意义	2
1.3 国内外研究现状	2
1.4 研究内容	3
1.5 研究方法	4
第 2 章 员工薪酬满意度的理论介绍	5
2.1 薪酬含义和满意度含义	5
2.2 薪酬满意度的相关理论	6
2.3 影响薪酬满意度的主要因素	6
第 3 章 天津泰普制药的薪酬现状分析	8
3.1 天津泰普制药公司简介	8
3.2 天津泰普制药薪酬现状	8
第 4 章 天津泰普制药员工薪酬满意度调查及分析	11
4.1 调查问卷设计	11
4.2 样本选取	11
4.3 调查问卷发放及回收	12
4.4 调查结果分析	12
第 5 章 影响天津泰普制药薪酬满意度的原因分析	15
5.1 员工对当前的薪酬不满意	15
5.2 薪酬制度趋于呆板, 实用性不强	15
5.3 薪酬结构不合理	16
5.4 绩效薪酬没有起到激励作用	16
第 6 章 优化天津泰普制药薪酬满意度的对策建议	18
6.1 提高总体薪酬水平	18
6.2 采用薪酬预期管理	18
6.3 取消单一的薪酬结构, 增加考核因素	19

6.4 增强绩效薪酬的弹性激励作用	19
-------------------------	----

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/746031103043010200>