毕业论文开题报告

论文题目： X国有公司薪酬体系分析及优化

学 院： 西安交通大学网络学院

专 业： 人力资源管理

年级（班）： 2016年秋季

学 号： 316092503340053

姓 名： 周莘荑

指导教师： 刘 芳

目 录

[选题的背景、目的和意义 3](#_Toc519333570)

[当前研究现状 4](#_Toc519333571)

[论文的主要内容 5](#_Toc519333572)

[论文进度安排 5](#_Toc519333573)

[参考文献 6](#_Toc519333574)

# 选题的背景、目的和意义

研究背景

经过三十多年的快速发展，我国已成为世界第二大经济体。经济的飞速发展，伴随着经济结构的不断调整。当前，服务业占据国内生产总值的比重已经超过了一半，已经成为支撑国民经济发展的最主要部分。服务业蓬勃的发展趋势为行业内的企业提供了优越的条件，同时也带来了更多的竞争和挑战。在日趋激烈的市场竞争中，人才成为企业稳定发展的基础。企业对人力资源的管理是企业保障核心竞争力的重要因素。薪酬管理是人力资源管理的核心之一。建立合理的薪酬体系，是企业吸引人才，留住人才的关键。

陕西省X公司成立于2003年，是原陕西省劳动和社会保障厅专门成立的国有大型人力资源服务机构。X公司的产品涵盖人力资源服务外包、业务外包、劳务派遣、境外劳务输出、管理咨询等五大主要业务板块。公司现有的薪酬体系已形成多年，设计理念相对滞后。随着公司业务的不断发展和公司人员结构的逐步变化，现有的薪酬体系并未及时调整以适应公司变化的需求，造成了优秀人才的流失，降低了公司人力资源的质量。因此，优化现有薪酬体系是X公司长期稳定健康发展的必由选择。

研究目的及意义

在现代企业管理中，薪酬已不再是单一的工资和纯粹的货币形式的报酬，薪酬是企业对员工所做的贡献，包括他们实现的绩效、付出的努力、投入的时间、贡献的技能与创造的相应回报或答谢。在员工的心目中，薪酬不仅仅是自己的劳动所得，更是在一定程度上代表着员工自身的价值，代表企业对员工工作的认同。这实质上是一种公平的交易，反映了劳动力市场的价值规律。尤其对于服务行业的员工来说，不仅仅需要薪酬的物质鼓励，也需要其他方式的精神激励。所以，薪酬体系设计的科学合理，可以增强员工对企业的信任感和归属感，从而能吸引、留住和激励人才。

在改革开放不断深化，经济转型持续推进的今天，国有企业如何面对日趋激烈的市场竞争，提升自身核心竞争力是企业不得不面对的难题。本文试图通过对X公司现有薪酬体系的调查和分析，找出现行薪酬体系存在的问题，并以现代薪酬体系设计的原则为指导，以提升公司服务效率，激发员工积极性，吸引优秀人才为目的，优化改进现行薪酬体系，从而提升企业核心竞争力，同时也为国有企业薪酬体系优化改进提供借鉴和参考。

# 当前研究现状

王克(2008)对2000年以来我国薪酬管理相关问题研究的现状进行了分析和归纳。他指出，当前薪酬管理相关的研究主要集中在：薪酬管理基本要素研究，薪酬管理影响因素研究，薪酬管理效能研究，薪酬体系设计研究，国际薪酬比较研究。

在薪酬体系设计方面，国内有不少学者根据组织的具体现状，发掘目前存在的问题，并分析其原因，给出对应的解决方案。

王慈刚（2011）对A公司的岗位体系及薪酬体系进行了改进和优化。作者结合A公司现状，对公司各级岗位进行了岗位评价与分析，并依据薪酬体系设计的相关理论和公司当前发展需要，设计了新的岗位体系以及岗位薪酬。在此基础上，作者对公司的工资体系、奖金体系、津贴补贴体系、福利体系进行了优化。

郝明（2016）对JLC公司的薪酬体系优化进行了研究。作者通过薪酬满意度问卷调查，分析发掘当前薪酬体系的问题。基于当前主流的薪酬模式，结合企业自身发展特点，作者提出了调整薪酬结构，强化绩效对薪酬的影响，增加福利项目，丰富非经济性报酬等措施，并指出薪酬体系需要根据企业的发展不断进行完善和改进。

堵文静（2017）研究了YS公司一线员工的薪酬体系，并对现有薪酬体系进行了优化。作者通过对YS公司一线员工的调查分析，发现一线员工普遍学历较低，对自身权益认识不足，缺乏系统的职业规划，加上公司薪酬体系管理粗放，信息反馈不畅，缺乏公平性和竞争性，导致公司一线员工工作积极性和主动性不高，对公司薪酬的满意度也较低。作者根据现代薪酬体系设计原则，提出增加晋升机会，丰富精神奖励，提高上级认可度，建立动态调整机制四项改进，并从管理保障和制度保障两方面建立保障措施。

对上述研究的归纳和总结，为本文提供了指导和思路。本文将基于现代薪酬管理理论，根据X公司目前的薪酬体系现状，通过分析调查，发掘现有薪酬体系存在的问题，并将结合薪酬体系设计的基本原则和X公司的自身情况，针对存在的问题提出优化改进措施。

# 论文的主要内容

本文共分五个章节，各章节主要内容如下。

第一章为绪论，主要阐述研究背景，研究目的及意义，并对本文的主要内容和采用的研究方法进行说明。

第二章为薪酬管理的相关理论，主要包括薪酬，薪酬模式，薪酬体系的相关概念和基本理论，并对当前研究现状进行归纳。

第三章为X公司现有薪酬体系分析，主要对X公司的基本情况，人员结构，组织架构，现行薪酬体系等进行说明。对现行薪酬体系进行问卷调查，并分析调查结果，探询现行薪酬体系存在的问题。

第四章为X公司薪酬体系优化设计，针对现行薪酬体系存在的问题，明确薪酬优化的原则，并结合公司实际情况，给出优化方案和改进措施。

第五章为总结，对本次薪酬体系优化进行归纳和展望。

# 论文进度安排

2018年6月22日-2018年7月01日

选定论文题目，明确研究背景及研究目的。

2018年7月01日-2018年7月15日

规划论文主要内容，拟定论文提纲，收集相关研究现状，撰写并提交开题报告。

2018年7月18日-2018年8月20日

收集研究所需资料和数据，开展调查，整理并分析调查结果，拟定优化方案和改进措施，完成论文。

2018年9月19日-2018年9月26日

论文定稿，参加论文答辩。

# 参考文献

1. 刘磊.人力资源管理[M].北京：中国电力出版社.2013
2. 刘昕.薪酬管理[M].北京：中国人民大学出版社.2014
3. 姜长云，邱灵，洪群联.服务业发展形势和未来选择[J].宏观经济管理.2015(1):20-21
4. 王保平.企业薪酬战略问题研究综述[J].经济论坛.2006(02)
5. 王克.2000年以来我国薪酬管理研究的现状与评述[D].中国人民大学.2008
6. 王慈刚.A公司基于岗位评价的薪酬体系优化设计[D].兰州大学.2011
7. 郝明.JLC公司薪酬体系分析及设计[D].吉林大学.2016
8. 堵文静.YS公司一线员工薪酬体系的优化设计[D].南京邮电大学.2017