1.绪论

研究背景与意义

国内外研究现状

研究内容和思路

以上由开题报告的内容给出

2.相关理论基础（薪酬管理第四版及北大版）

薪酬的概念

广义的薪酬是指员工通过完成自己的工作，获得的经济报酬和非经济报酬。经济报酬包括直接经济报酬和间接经济报酬；直接经济报酬（固定工资，绩效工资，奖金，股票，分红等）和间接经济报酬（带薪假，保险等）

非经济报酬包括员工工作自主权、参与度、发展机会、个人价值及成就等。

狭义的薪酬是指员工因雇佣关系的存在从雇主哪里获得的各种形式的经济报酬以及有形服务和福利。

配Visio图，说明薪酬的内容

在实际实践中，由于非经济报酬基于个人体验和感受，主观因素较强，难以量化度量，本文的研究采用狭义的薪酬概念。

薪酬的功能

薪酬不论对于员工个人，还是对于企业团队，都有重要意义。薪酬能给予员工日常生活上的经济保障，同时也对员工的工作状态产生影响，薪酬更体现了员工自身在社会上和企业团队内的价值。对于企业或组织而言，薪酬更是在激励员工创造价值，实现企业发展目标，控制企业经营成本，塑造企业文化等方面发挥了决定性作用。

企业薪酬体系

在企业或组织中，员工的工作内容、个人技能及能力、工作经验及熟练程度、工作效率以及在企业中的影响力等等因素都有差别。现代企业往往基于这种差别，对员工薪酬进行划分，形成不同的层级。

薪酬分配的原则

2.2薪酬管理理论

薪酬管理的实质是企业内部的利益分配

薪酬管理主要面对的问题

引出论文关注的点