

检测报告简明打印版

相似度：77.47%

编号：30Y7OCUEZLHSFDWK

标题：测试

作者：-

长度：1863字符

时间：2021-03-17 17:00:56

比对库：本地库（学术期刊、学位论文、会议论文）；互联网资源

本地库相似资源（学术期刊、学位论文、会议论文）

1. 相似度：19.48% 篇名：《全海公司薪酬管理现状与对策研究》
来源：《中国地质大学(北京)硕士学位论文》 年份：2016 作者：武娜
2. 相似度：10.46% 篇名：《双因素理论视角：银河物业公司员工激励问题研究》
来源：《辽宁大学硕士学位论文》 年份：2012 作者：东昕仿
3. 相似度：8.07% 篇名：《供电公司薪酬管理现状及对策研究》
来源：《科学时代》 年份：2013 作者：吴开菊
4. 相似度：7.62% 篇名：《企业薪酬管理初探》
来源：《劳动保障世界：理论版》 年份：2013 作者：刘红艳
5. 相似度：6.96% 篇名：《HY公司薪酬管理研究》
来源：《广东商学院硕士学位论文》 年份：2013 作者：孙汝胜
6. 相似度：5.23% 篇名：《知识产权一站式服务平台》
来源：《高科技与产业化》 年份：2013 作者：陈薛孝
7. 相似度：4.67% 篇名：《江西中小民营企业薪酬管理问题及对策研究》
来源：《华东交通大学硕士学位论文》 年份：2011 作者：舒惠惠
8. 相似度：4.34% 篇名：《金川集团有限公司薪酬管理中的问题及对策研究》
来源：《兰州大学硕士学位论文》 年份：2008 作者：邓辉
9. 相似度：3.01% 篇名：《我国企业经营者“年薪制”问题研究》
来源：《吉林大学博士学位论文》 年份：2008 作者：王连忠
10. 相似度：2.39% 篇名：《我国上市公司高管股权激励问题研究》
来源：《西南财经大学硕士学位论文》 年份：2012 作者：李小敏
11. 相似度：2.11% 篇名：《明晖公司销售人员薪酬激励诊断报告》
来源：《华南理工大学硕士学位论文》 年份：2011 作者：肖燕玲
12. 相似度：2.11% 篇名：《YX公司薪酬管理优化研究》
来源：《沈阳大学硕士学位论文》 年份：2016 作者：蒋慧雯
13. 相似度：1.73% 篇名：《东莞GBN股份公司薪酬体系设计》
来源：《重庆大学硕士学位论文》 年份：2008 作者：虞礼锋
14. 相似度：1.56% 篇名：《朝阳市公务员薪酬制度改革问题研究》
来源：《大连理工大学硕士学位论文》 年份：2013 作者：许杰
15. 相似度：1.56% 篇名：《我国民营企业人力资源管理问题研究》
来源：《吉林大学硕士学位论文》 年份：2006 作者：赵连明
16. 相似度：1.39% 篇名：《2000年以来我国薪酬管理研究的现状与评述》
来源：《中国人民大学硕士学位论文》 年份：2008 作者：王克
17. 相似度：0.83% 篇名：《国有企业薪酬体系的研究》
来源：《华中师范大学硕士学位论文》 年份：2012 作者：胡军
18. 相似度：0.78% 篇名：《我国企业思想政治教育激励理论与实践研究》
来源：《合肥工业大学硕士学位论文》 年份：2001 作者：黄莹莹
19. 相似度：0.72% 篇名：《会计监督的问题及对策》
来源：《商情》 年份：2014 作者：钱海艳
20. 相似度：0.72% 篇名：《华为技术有限公司出口竞争力提升问题探讨》
来源：《山西财经大学硕士学位论文》 年份：2017 作者：李慧娟

互联网相似资源(博客, 百科, 论坛, 新闻等)

1. 相似度: 18.81% 标题: 《PaperDiDi检测报告简明打印版.PDF 文档全文预览》
来源: <https://mip.book118.com/html/2019/0604/6014142204002034.shtm>
2. 相似度: 14.80% 标题: 《全海公司薪酬管理现状与对策研究--《中国地质大学(北京)》2016年...》
来源: <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-11415-1016068504.htm>
3. 相似度: 13.08% 标题: 《mba薪酬管理论文》
来源: <https://u.sanwen.net/subject/gcqujqf.html>
4. 相似度: 11.74% 标题: 《X理论基本内容.docx_淘豆网》
来源: <https://www.taodocs.com/p-291458614.html>
5. 相似度: 10.46% 标题: 《薪酬管理企业薪酬管理含义及内容分析_用户2146360742_新浪博客》
来源: http://blog.sina.com.cn/s/blog_7feedda60102vokw.html
6. 相似度: 6.57% 标题: 《期望理论的三个联系中最重要的是哪个 - 搜狗问问》
来源: <https://wenwen.sogou.com/z/q739684272.htm>
7. 相似度: 5.34% 标题: 《公共组织行为学-考试答案资料-金锄头文库》
来源: <https://www.jinchutou.com/p-127583022.html>

全文简明报告

企业如何有效实施薪酬管理

{92%: 随着社会生产力的进一步发展,我国民营企业在不断地强大。}{100%: 在这个强大的过程中,人才的重要性越来越突出。}{100%: 人力资本成为促进企业经济效益不断提高的重要因素,因此,具有高素质、高产能的人才成为一个企业当今可以在激烈的市场竞争中占有一席之地关键因素。}{100%: 许多企业开始想方设法吸引优秀人才、留住关键人才。}{100%: 在这整个过程中,薪酬起到积极的作用。}{100%: 一个企业需要建立完善的薪酬制度,成为当务之急。}{95%: 在激烈的市场竞争环境下,全海企业积极改进自己的薪酬管理制度,也取得了一些成绩。}{96%: 但是由于全海企业落后的薪酬管理理念,忽略了人力资本的重要性,没有充分利用薪酬的激励作用,留住人才。}{66%: 因此,本文对薪酬管理实施问题进行研究,}{66%: 并分析其中存在的问题,提出相应的解决对策。}

引言

{88%: 薪酬管理是人力资源管理的重要内容。}电子有限企业是一家为政府机关服务的物业管理企业,企业性质还不够明显。在市场化改革中,电子有限企业传统的薪酬体系出现了许多不相适应的问题,迫切需要通过改革来进行完善,}{66%: 以调动员工工作积极性,促进企业的持续发展。}

一、薪酬管理概述

(一)薪酬的概念

{100%: 薪酬是企业提供给员工的劳动报酬。}{100%: 这里的薪酬含义比较广泛,包括货币性的报酬和非货币性的报酬。}{100%: 货币性的报酬体现出的是物质上的激励,而非货币上的报酬体现的是对员工内心的激励。}{100%: 或者说是,主要是因为员工给企业提供了自己的辛勤劳动,企业为了使员工可以更好地为自己服务,所提供员工的生活保障和物质享受。}

薪酬管理的概念

{79%: 企业的薪酬管理,就是企业管理者对员工薪酬的标准、发放水平、薪酬构成要素进行确定、分配与调整的过程。}{100%: 传统的薪酬管理过于注重物质报酬,而忽视了员工的心理感受及行为特征。}{57%: 现代企业的薪酬管理理念已经发生了根本性的转变,薪酬管理立足点已经发生了改变,}已经由先期注重物质转向更加注重人的因素。

{97%: 薪酬管理包括狭义和广义两种,}{58%: 狭义的薪酬通常是指工资、奖金、福利等物质报酬;}而广义的薪酬除了上述之外,还包括具有挑战性的工作、轮岗机会、获得精神上的满足、宽松的工作时间、个人成长的空间、学习成长的机会等方面,}{58%: 现代的薪酬管理是物质报酬与员工精神激励的综合体。}

{65%: 企业的薪酬管理主要内容如下:薪酬管理的目标、薪酬政策及薪酬结构等方面的内容。}薪酬管理的目标主要包括:稳定的员工队伍、激发员工潜能、提升组织绩效、最终实现组织目标和员工职业生涯规划协调发展。{94%: 所谓企业薪酬政策,是指企业管理者对企业薪酬管理运行的目标、任务和手段的选择和组合,是企业员工薪酬上所采取的方针政策。}{89%: 而薪酬结果是指企业员工之间的各种薪酬比例及其构成。}{97%: 主要包括:企业工资成本在不同员工之间的分配;职务和岗位工资率的确定;员工基本和浮动工资

的比例及基本工资及奖励工资的调整等。 }

(三)薪酬管理的内容

{100% : 薪酬的目标管理,在目标管理过程中,薪酬应该怎样去辅助完成企业的长远目标,薪酬又该怎么发放给员工。 } { 79% : 薪酬的水平管理,在水平管理的过程中,根据企业的实力工的薪酬水平,行业的人员相比与企业内部人员相比,他们薪酬的分配比较公平要不断地调整员,与企业外部同他们的薪酬具有一定的优势。 } {85% : 薪酬的体系管理薪酬的结构管理即是对经济性薪酬和非经济性薪酬的统一管理。 } {95% : 是从薪酬的结构上实施的管理,就是怎么样按照职位的级别划分薪酬,每一级别又是如何分等级的多少。 } { 67% : 每个等级的差距是多少,每个级别是薪酬的制度管理, } 就是对于管理薪酬的制度如何建设,如:怎样实施薪酬管理、薪酬决策是什么样子的,薪酬管理的方法等等。

薪酬激励理论

1.期望理论

{100% : 期望理论,是由北美著名心理学家和行为科学家维克托·弗鲁姆于1964年提出来的。 } {97% : 期望理论是以三个因素反映需要与目标之间的关系,要激励员工,就必须让员工明确:(1)工作能提供给他们真正需要的东西;(2)他们欲求的东西是和绩效联系在一起的;(3)只要努力工作就能提高他们的绩效。 } { 58% : 激励取决于行动结果的价值评价(即“效价”和其对应的期望值的乘积: $M=VXE$)。 }

2.双因素理论

{83% : 双因素理论又称激励保健理论,是美国的为科学家弗雷德里克·赫茨伯格提出来的。 } {100% : 双因素理论认为引起人们工作动机的因素主要有两个:一是保健因素,二是激励因素。 } {100% : 只有激励因素才能够给人们带来满意感,而保健因素只能消除人们的不满,但不会带来满意感。 }

{100% : 其理论根据是:第一,不是所有的需要得到满足就能激励起人们的积极性,只有那些被称为激励因素的需要得到满足才能调动人们的积极性;第二,不具备保健因素时将引起强烈的不满,但具备时并不一定会调动强烈的积极性;第三,激励因素是以工作为核心的,主要是在职工进行工作时发生的。 }