

分类号 F272.92  
U D C 658.3

密级 公开  
编号 10741



# MBA 学位论文

论文题目 成都体投公司员工薪酬满意度提升研究

研究生姓名: 陈强

指导教师姓名、职称: 郝金磊、教授

学科、专业名称: 工商管理 (MBA)

研究方向: 人力资源管理

提交日期: 2021年9月30日

## 独创性声明

本人声明所提交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 陈强 签字日期： 2021.12.8

导师签名： 胡自华 签字日期： 2021.12.8

## 关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意” / “不同意”）以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；

2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分內容。

学位论文作者签名： 陈强 签字日期： 2021.12.8

导师签名： 胡自华 签字日期： 2021.12.8

# **Research on The Improvement of Employee's Salary Satisfaction in Chengdu Sports Investment Company**

**Candidate :Chen Qiang**

**Supervisor: HaoJinlei**

## 摘 要

人力资源是企业发展的核心，是公司能否可持续发展的关键因素。在国家十四五战略规划的背景下，成都体投公司为推动城市体育产业的发展，赛事名城的建设，本文将成都体投公司视为研究的主体和对象，文章就企业如何对员工薪酬满意度予以全面提高的问题进行了探讨，既有助于员工提升自身对绩效与薪酬体系的满意程度，又能够助力企业未来的创新与发展。

文章运用了管理学、组织行为学、数据模型等多个不同学科的理论知识内容，就国内与国外所形成的最新的学术成果、有关概念等进行深入探讨。对成都体投公司职员关于薪酬满意度表现及管理基本情况做合理剖析；其次，创建出多元的回归模型，就对成都体投公司影响员工对薪酬体系满意程度的因素展开了探讨；之后，结合就薪酬满意程度现状展开了深入剖析，明确了针对性的应对举措，强化了落实保障；最后，就本课题研究事项的结论进行了实践，并对整个研究活动进行了展望。

研究表明，成都体投公司员工的整体薪酬满意度水平不高，同时员工多不同类型薪酬项目所表现出的平均满意程度也低于其他类型的企业；学历、岗位、工作时间等均会在不同程度上影响企业员工对薪酬所表现出的满意程度；性别、年龄、月收入等元素对员工薪酬满意度所形成的影响作用不存在明显的差异性。成都体投职工对劳动薪酬的满意度主要受七个主要因素影响，且影响结果十分突出。结合本文所汇总的研究结果，就对成都体投公司内部员工对薪酬体系满意程度提升的策略展开了探讨，旨在助力员工对薪酬体系表现出更高水平的满意程度，为企业未来的长效与健康发展奠基。

**关键词：**成都体投公司 薪酬满意度 薪酬体系分析 多元回归模型

## Abstract

Human resources is the core of enterprise development and the key factor for the sustainable development of the company. Under the background of the national 14th five year strategic plan, in order to promote the development of urban sports industry and the construction of famous event cities, Chengdu Sports Investment Company is regarded as the subject and object of research in this paper. This paper discusses how to comprehensively improve employees' salary satisfaction, which will help employees improve their satisfaction with performance and salary system, It can also help the future innovation and development of enterprises.

Using the theoretical knowledge of many different disciplines such as management, organizational behavior and data model, this paper makes an in-depth discussion on the latest academic achievements and related concepts formed at home and abroad. Make reasonable analysis on the performance of salary satisfaction and basic management of employees of Chengdu Sports Investment Company; Secondly, a multiple regression model is established to explore the factors affecting employees' satisfaction with the salary system in Chengdu Sports investment enterprises; Then, combined with the current situation of salary satisfaction, it carried out an in-depth analysis, defined targeted response

measures and strengthened the implementation guarantee; Finally, the conclusion of this research is put into practice, and the whole research activity is prospected.

The results show that the overall salary satisfaction level of employees in Chengdu Sports Investment Company is not high, and the average satisfaction of employees in different types of salary items is also lower than that in other types of enterprises; Education, post, working hours, etc. will affect the satisfaction of employees with salary to varying degrees; There is no significant difference in the influence of gender, age and monthly income on employee satisfaction. The satisfaction of employees of Chengdu Sports Investment Group on labor remuneration is mainly affected by seven main factors, and the influence results are very prominent. Combined with the research results summarized in this paper, this paper discusses the strategies to improve the satisfaction of employees with the salary system in Chengdu Sports investment enterprise, in order to help employees show a higher level of satisfaction with the salary system and lay a foundation for the long-term and healthy development of the enterprise in the future.

**Keywords :** Chengdu Sports Investment Company; Compensation satisfaction; Salary system analysis; Model of multivariate regression

# 目 录

<b>1 绪论</b> .....	<b>1</b>
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的与意义.....	2
1.2.1 研究目的.....	2
1.2.2 研究意义.....	2
1.3 国内外研究现状.....	3
1.3.1 国外研究现状.....	3
1.3.2 国内研究现状.....	5
1.3.3 国内外研究述评.....	8
1.4 研究方法与思路.....	9
1.4.1 研究方法.....	9
1.4.2 研究思路.....	9
<b>2 概念界定及基础理论分析</b> .....	<b>11</b>
2.1 概念界定.....	11
2.1.1 薪酬.....	11
2.1.2 薪酬满意度.....	14
2.2 基础理论分析.....	16
2.2.1 内容型激励理论.....	16
2.2.2 过程型激励理论.....	16
2.2.3 分享工资理论.....	18
2.2.4 全面薪酬理论.....	19
<b>3 成都体投公司员工薪酬管理及满意度现状</b> .....	<b>21</b>
3.1 成都体投公司简介.....	21
3.2 成都体投公司员工薪酬管理现状.....	23
3.2.1 薪酬体系分析.....	23
3.2.2 薪酬结构分析.....	25

3.3 成都体投公司员工薪酬满意度现状.....	26
3.3.1 薪酬满意度调研.....	26
3.3.2 薪酬满意度个体特征差异分析.....	29
<b>4 成都体投公司员工薪酬满意度影响因素研究.....</b>	<b>31</b>
4.1 研究方法选择.....	31
4.2 指标体系构建.....	31
4.3 多元回归模型计算.....	32
4.3.1 模型计算.....	32
4.3.2 模型计算结果分析.....	33
<b>5 成都体投公司员工薪酬满意度提升对策.....</b>	<b>37</b>
5.1 总体思路与基本原则.....	37
5.1.1 总体思路.....	37
5.1.2 基本原则.....	37
5.2 具体提升对策.....	38
5.2.1 完善薪酬体系调整结构.....	38
5.2.2 科学实现点数与薪酬间合理转换.....	38
5.2.3 兼顾岗位绩效提升薪酬整体水平.....	39
5.2.4 保持年功和福利薪酬公平性标准.....	39
5.3 对策实施保障.....	40
5.3.1 强化领导和相关部门责任.....	40
5.3.2 培育优秀的企业文化.....	40
5.3.3 转变用人理念.....	40
5.3.4 充分尊重员工的薪酬意愿.....	41
<b>6 研究结论与研究展望.....</b>	<b>42</b>
6.1 研究结论.....	42
6.2 研究展望.....	42
<b>参考文献.....</b>	<b>44</b>
<b>附件.....</b>	<b>48</b>



后 记.....49

# 1 绪论

## 1.1 研究背景

目前我国老旧体育场馆的功能体系较为单一，既有设施已不能满足现代体育产业发展的需求；社区体育公服空间较为缺乏，我市现有的体育设施不能满足市民对体育强身日益增涨的需求。为贯彻落实公司关于“加快推进体育产业转型升级培育高质量发展新动力源相关工作”的相关精神要求，拟在市委、市政府的支持下，利用疫情后国家金融支持政策，启动全市体育空间“补短板”工程。按照“调结构、增数量、优质量、提效益”的整体思路，通过转变产业组织方式、创新建设模式提升发展动能，推动体育空间从单一功能空间向复合型泛体育商业空间转变，体育相关产业内容从单一主体向多种合作方式转变。

但是，人力资源在企业当中占据着核心地位，是企业彰显出自身竞争优势的关键元素。如何有效地对员工进行吸引和深度激励，促使其工作更为积极和主动，助力企业对市场体系的竞争进行全面有效应对，成为公司关心的主要内容。薪酬水准具体表现可以从某种意义上确保企业职员积极性维持在较高的水准，也是决定企业员工自身动作积极性水平的关键主导因素。成都体投公司在国内的体育体系当中是骨干类型的企业，其自身的产品与工程体系、项目施工、项目管理和项目运营处于国内领先的水平，展现出巨大的发展潜力。然而，如今市场内部的竞争态势愈发激烈，员工在薪酬板块所表现出的期望难以被全面和有效地满足，这使得员工自身工作的稳定与积极性受到了不同程度的冲击，对企业未来发展的可持续性与健康水平产生了直接的影响。所以，有必要在对员工的薪酬期望予以满足的同时，运用科学性水平较高的薪酬管理机制，实现企业职员薪酬满意度的有效增长，积极引导他们充分发挥出主观能动性，这是眼下该企业的所面临的重点难点。

## 1.2 研究目的与意义

### 1.2.1 研究目的

在对相关概念名词与基础性的理论予以剖析的基础之上，就成都体投公司员工对应的薪酬系统进行了解读，明确了员工对其所表现出的满意度水平；在汇总国内与国外学者所形成的理论成果之后，提出企业内部员工自身薪酬满意程度提高的相应策略；笔者站在微观的角度上就影响成都体投公司内部员工对薪酬体系满意程度的因素展开了深入探讨，研究的目的是为了提升员工自身对绩效与薪酬体系的满意度，增强在团队稳固水准和任务积极性以及有效性水准等方面的影响，希望能够助力成都体投公司的创新与发展。

### 1.2.2 研究意义

#### 1. 理论意义

对成都体投公司内部员工就薪酬体系所表现出的满意程度不仅需要对员工自身的潜在需求予以考量，还需要顺应激励规律的发展，综合考量企业实况。如今，市场体系内竞争愈发激烈，对员工就薪酬体系所表现出的满意度水平进行研究的理论价值体现在如下几个方面：基于企业员工对薪酬体系所表现出的满意度状况，对满意度提高的相应策略进行了明确，助力企业薪酬管理理论系统以及激励性机制的深入完善；将薪酬的满意度视为基点，对重要的影响元素予以剖析，结合相关理论，给出一系列行之有效的应对举措，是补充与完善之前研究体系的表现，对研究体系的视角进行了拓展，也能够助力企业对现行的薪酬激励制度进行深度探索和创新。

#### 2. 实践意义

对成都体投公司内部员工对薪酬体系所表现出的满意度水平的研究活动所具备的实践价值主要体现在如下几个方面：①将成都体投公司视为入手点，剖析员工对薪酬体系所表现出的满意度水平，有助于企业激励性质机制的完善，促使员工更加积极地开展相应的工作。②通过研究对影响薪酬满意度水平的潜在影响因素与机理进行了明确，助力针对性策略的制定。③运用调研的方式对如今员工

就薪酬体系所表现出的满意程度状况予以把握,明确对满意度水平予以全面提升的关键意义与潜在价值。总之,经过本课题的研究之后,对影响成都体投公司内部员工对薪酬满意度水平的因素进行明确的基础之上,就薪酬满意水平提升的关键基础进行了夯实,有助于员工对企业薪酬表现出更高的满意度、团队更为稳定、员工自身的积极性全面提高,为企业将来的长效健康发展注入源源不断的动力。

## 1.3 国内外研究现状

### 1.3.1 国外研究现状

#### 1. 员工薪酬满意度的影响因素

特别多的研究人员对工资满足开展了更为深入的探究。本世纪初, Steven (2005) 发现了薪酬水平、薪酬结构等在内的诸多方面均能够显著作用于企业职员满意度的具体表现<sup>[1]</sup>。然而, Sweeney (2005) 指出, 由于不同个体自身的特点也不同, 因此, 他们所选取的参照对象也不同, 便于公共地进行比较, 在员工表示企业的薪酬水平比相应的参照对应薪酬水平更高时, 其满意度通常情况下便会出现一定程度的增长<sup>[2]</sup>。Williams (2006) 等最终发现, 薪酬满意度并未和绩效展现出较为密切的直接联系<sup>[3]</sup>。I. M. Jawahar (2011) 等人通过研究得出, 管理者如能直接、具体地向人们解读过程以及程序, 确保管理过程中能够做到公正公平, 便能够实现满足度的有效增长<sup>[4]</sup>。Carryalls (2011) 经过大量的探究活动, 指出, 职员工资的时间跨度是影响薪酬满意度的重要因素, 凭借对薪酬时间跨度进行适当上调, 并减小企业职员的薪酬满意度, 两者呈现出负相关的联系<sup>[5]</sup>。Linda K, Brett 与 Jeanne M (2015) 他们将研究样本确定在公司的中高层管理人员中, 基于企业组织机构的差异、薪酬组合以及报酬差异等之间的作用影响特点进行解读, 最终发现将基本工作与福利待遇相除, 便能够确定可变薪酬的具体表现<sup>[6]</sup>。Luis R. Gomez (2016) 借助合理探讨特殊情形中对企业发挥关键效果的主要薪酬支付谋划当做薪酬战略, 公司的薪酬战略需要用整体化的薪酬结构作为支撑; 另一方面他们以美国的公司为例, 通过分析这些公司薪酬上的战略变化, 就如何构建更为科学合理的薪酬体系结构, 认为可以自可变薪酬、发展机遇等方面着手展开<sup>[7]</sup>。Muhamet (2017) 对企业职员关于工作激励相关影响因

素进行解读的过程中,发现薪酬以及绩效能够对人们的工作动机具体表现起到关键作用,并对这一想法进行了有效验证,最终提出薪酬以及绩效能够对人们产生正面的促进作用<sup>[8]</sup>。Hsingkuang (2018) 借助于薪酬水准具体表现以及人们兴趣显现等展开有效对比分析,合理量化薪酬以及兴趣对工作满意度起到的关键作用,研究指出对于不同的群体,薪酬与工作兴趣对于工作满意度具体影响不相同的<sup>[9]</sup>。

## 2. 员工薪酬满意度的维度

早在上个世纪六十年代,国外的研究人员便开始着手于薪酬满意度体系对应的维度解析的研究工作,并完成了由单一维度向多维度的有效调整。最初,相关学者的研究大多数情况下仅仅围绕单一维度进行展开的,Lawler(1971)等首次进行了必要的延深拓展,并从薪酬以及福利这两个维度进行论证,但是严格意义上,这仍旧属于单一维度的研究。Heneman(1985)等有关研究人员,是最初借助多维度假设展开研究的,并提出了将薪酬、福利满意度等在内的五个维度,这也与现阶段理论研究中关于该研究方向,能够得到诸多学者广泛认可的模型维度,最终研究发现,薪酬满意度涵盖了薪酬提升、薪酬水平等在内的四个维度。

接下来长达几十年中,相关学者就四维度结构展开了更为细致系统的验证,尽管能够得到人们的广泛赞同,然而仍旧存在一定比例的学者对其提出了质疑。Ash (1987) 等通过研究,最终提出了囊括薪酬水平、福利等在内三维度模型<sup>[10]</sup>。Lam(1998)关于香港相关企业职员薪酬满意度展开了细致的研究工作,研究结果显示,薪酬满意度水平仅仅与薪酬的具体水平、福利状况这 2 个维度之间存在直接的相关性<sup>[11]</sup>。Sturman (2000) 对美国医疗机构现骨干职员展开了相关探讨工作,并给予四维度模型,增添了一次性奖金满意度这一维度,最终组建得到五维度模型<sup>[12]</sup>。Garcia (2009) 立足于相关生产工人具体表现展开研究工作,并对五维度模型表示一定的认可<sup>[13]</sup>。美国的学者 George (2000) 通过研究指出薪酬满意度包括五个维度,但是这五个维度的相关内容有所变化,将薪酬结构以及管理进行了融合,最终形成新的维度,并增设了关于奖金上的维度<sup>[14]</sup>。Williams (2006) 借助大量的测样工作,最终发现应该从七个维度展开相关研究,分别是薪酬上的四个维度以及福利上的三个维度<sup>[15]</sup>。Milivoich (2016) 提出企业薪酬体系涵盖了:建立目标、设计关节运用的相关政策以及理论,关于薪酬体系模型

同样能够借助于此进行表达<sup>[16]</sup>。Henern An (2017) 最终发现, 薪酬体系囊括了薪酬哲学以及评判、比例结构和薪酬支付方式等这几个方面<sup>[17]</sup>。Wild G (2017) 最终发现, 关于薪酬体系的相关检验是充分借助薪酬模型进行表达的。这种薪酬模型主要是包含薪酬的政策、技术和目标<sup>[18]</sup>。

### 1.3.2 国内研究现状

#### 1. 员工薪酬满意度的概念研究

对名词“薪酬满意度”的解释首次出现在七十多年之前, 创造者是美国的研究人员, 我国关于这一领域的研究时间相对较短, 关于概念上的探讨现阶段更多的是从公平理论以及期望理论进行展开的。王玮(2004)基于期望理论体系的内容表示, 薪酬满意度指的是组织内部成员借助比对分析其所获取的实际回报与其心理预期的差距后所形成的感觉器官感受程度的体验<sup>[19]</sup>。天平概念的是于海波(2009)等人进行学术研究的时候提出的, 他们认为: 这个名词也就是上面提到的职员对他们所获得的薪酬持有何种态度最为直观的情绪表达方式, 且作为企业职员在与企业进行不断调整与适应而展现出来的情绪<sup>[20]</sup>。汪方怀(2010)的研究结果显示, 薪酬满意度具体指的是企业内部员工就所获取的薪酬展开评价之后所形成的心理感受<sup>[21]</sup>。陈香(2018)通过项目课题探究, 最后得出了一定的结果, 薪酬满意度是产业所聘请的职工他们应所获得对应的劳动所获取的对应的酬劳, 同时将其与期望之间予以比对分析后而呈现出来的心理表现, 员工在企业中的任职时间长短, 薪酬满意度将会对其产生极其重要的影响<sup>[22]</sup>。周鸿勇(2018)将薪酬满意度体系的研究活动分成为经济与非经济两个板块, 研究结果显示, 经济与非经济型薪酬满意度水平的提升均会促使知识型员工自身对应的行为绩效水平的全面有效提升, 不仅如此, 进一步得出个人——组织价值之间能够实现高效匹配的话, 则经济与非经济型的薪酬满意度水平的提升均会强化员工自身的行为绩效意识, 表示这一变量能够在两者间形成一定的边界<sup>[23]</sup>。付蕾等学者(2018)在其研究中, 将薪酬满意度视为结果变量时, 研究人员更多的是站在薪酬激励制度、薪酬体系的公平性与差距等层次上就其影响薪酬满意度的机制进行了剖析, 在国有性质企业当中展开取样调查的工作, 研究区域是新疆与华北等多个地区, 研究的关键在于国有性质的企业所落实的薪酬体系改革方案与其内部员工所表

现出的工作投入水平之间的影响机制, 研究结果显示, 国有性质企业进行薪酬改革工作时薪酬水平的提升或下降均会借助薪酬满意度的方式对员工在工作时的投入程度产生不同程度的影响<sup>[24]</sup>。

## 2. 员工薪酬满意度的影响因素

于海波(2009)等人提出了问题, 产业本身在工商局所注册的规模大小和属性以及职工对自家公司的传统认同的程度等诸多因素均会影响员工对工资评判标准所露出的满足感度<sup>[25]</sup>。于此同时, 汪方怀(2010)也去探究这个问题, 得出了结论, 产业内部工资和福利的评定规章等经营方法都会对上述问题产生不一样和不同层面的影响<sup>[26]</sup>。所进行的研究活动得出这样的结论是谢延浩[2012]等提出的: 不喜欢风险因素的员工一般情况下会对固定薪酬表现出更高的关心程度, 对于喜好风险的员工, 绩效薪酬体系往往会对其满意薪酬的水平产生决定性的作用<sup>[27]</sup>。刘景矿(2014)等借助我国相关企业主管人员也就此项内容开始了较为详细的探索过程, 印证了上述的结论, 表示了职工工资和工资体系所表现出的满意程度产生直接的影响<sup>[28]</sup>。刘亭亭(2015)将文化水平相对较高的员工作为研究对象, 就薪酬满意度水平展开了剖析, 明确了对薪酬满意度水平产生影响的三个方面的因素, 即工作的投入度、自身性格特征与工作的特性<sup>[29]</sup>。范晓明(2015)等将中小规模的民营性质企业内部员工视为研究的对象, 明确表示薪酬满意度的关键影响因素主要涵盖了薪酬激励性、个人满意度等在内的多个方面<sup>[30]</sup>。任丹(2015)经过研究后发现, 对员工自身薪酬满意程度产生影响的个人因素涵盖着就职人员对自己工作的向往程度还有工资的互相比等等因素以及上面运营的效果都体现在自身原因和自身特征上<sup>[31]</sup>。得出这样的结论是赵鹏(2016)经过研究后指出的: 员工对薪酬体系所表现出的满意度水平与薪酬管理机制、薪酬水平等多元因素直接相关<sup>[32]</sup>。产业对于工资情况的调控机制和是否处在统一格局上的水准, 职员对这些所形成的期望、薪酬具体的需求状况等因素均会使得薪酬的满意度水平产生波动<sup>[33]</sup> 这些结论是郑占高(2016)所提出的。一些学者把薪酬的满意度水平视为结果变量, 对薪酬体系的公平度与满意度之间潜在的影响机制进行了剖析, 游高端学者(2018)在研究薪酬管理体系的公平性时, 主要将其分为结果、程序、交往、信息 4 个不同的板块, 分情况就影响薪酬满意度水平的因素进行了探讨, 然而, 该学者并未展开市政研究工作, 上述分类

依然有待改进<sup>[34]</sup>。李昭成（2019）将薪酬满意度视为中介变量，就薪酬公平感与满意度间的关联性进行了剖析，研究结果显示，两者之间所存在的正相关性相对明显<sup>[35]</sup>。

### 3. 员工薪酬满意度的维度

王玮（2004）对员工薪酬满意度进行了探索研究，首先对薪酬满意度进行了分析，而后进行细化，将其分为工资水准、结构、满足度、以及间接工资的满足度等<sup>[19]</sup>。随后伍晓奕（2006）将某住宿地方职员作为样本，最终发现薪酬满意度能够借助薪酬水平、加薪等在内的五个维度进行表达<sup>[36]</sup>。金燕（2008）等就我国相关民营企业具体表现展开研究工作，发现薪酬满意度主要涵盖了薪酬水平、制度、竞争、结构等多个维度的内容<sup>[37]</sup>。刘邦成（2008）将视角聚焦于政府雇员展开研讨，发现尽管国外大量学者秉持着薪酬满意度需要借助于多维度进行展开更为科学，然而对于我国来说，这对单一维度展开研究才是相对合理的<sup>[38]</sup>。谢宣正（2009）等调查研究发现，薪酬满意度受到薪资水平、福利等在内共计五个维度的影响<sup>[39]</sup>。于海波（2009）等针对不同行业的公司职员展开相关研究工作，并对赫尼曼所提出的理论表示了一定的认可，并进行全面的论证<sup>[20]</sup>。王素娟（2015）借助于劳动力尤为充足的公司进行研究，最终认为这一类型的企业，员工薪酬满意度涵盖薪酬外部竞争具体表现、薪酬机制公平性特点表现等在内五个方面<sup>[40]</sup>。李春玲（2016）等对某地区连锁超市展开相关研究工作，发现该企业关于薪酬满意度具体表现符合三维度结构的有关内容，能够将薪酬水平、处理等涵盖在内，并提出相关测量维度受到选取样本的影响，具有各自特点<sup>[41]</sup>。李秀彬（2017）等将研究对象锁定在民营餐饮公司，最终认为薪酬满意度主要受到薪酬水平、晋升、福利等在内的六个方面的影响<sup>[42]</sup>。单岩松（2017）在对某个国有性质企业进行研究的过程中，立足点是对薪酬体系的满意度、薪酬水平等在内的共计 4 个维度，并添加工作环境、薪酬适配等在内多个层面的因素和包含关联测试结果<sup>[43]</sup>。

### 4. 员工薪酬满意度的提升对策

汪方怀（2010）进行了探索，他的课题结果显示，为了对职员对工资的满足体现在他们是否高兴，将其水准增强，产业就要把他们的满足程度融入到人力资源战略体系当中，同时需要把更为完善的管理经营制度引入其中<sup>[21]</sup>。林福栋



(2013)在做职员工资制度经营方面课题研究时提出,非金融体系员工要比金融体系相关员工的激励方法更为有效,其在提升知识型员工自身薪酬满意度水平方面所扮演的角色更为关键<sup>[44]</sup>。范晓明(2015)等指出,在设计薪酬体系的过程中,需要对内部、外部、个体均衡的原则予以充分考量,同时站在薪酬激励性、透明程度与架构完善程度提升的层面上来优化薪酬系统,使得企业内部员工对所获得的薪酬更为满意<sup>[30]</sup>。郭玉珍(2015)等经过研究后发现,借助于不断丰富绩效考核体系的有关内容,旨在能够高效展开绩效以及贡献的评价工作,使得绩效和个人薪资发放之间建立密切联系,能够实现企业职工满意度以及公平感的显著增长<sup>[45]</sup>。郑占高(2016)表示,借助市场化的标准评估工作岗位自身所具备的价值,从而全面提升企业自身薪酬标准所具备的竞争实力水平,结合企业内部员工做出贡献的程度,来对公平公正的标准进行明确,从而使得薪酬系统自身的激励价值充分发挥出来,助力员工对薪酬体系满意度水平的提高<sup>[33]</sup>。王微(2017)在研究过程中发现,结合员工自身的特征,具有较强针对性的工资规格标准和间接工资能否实现的政策诸如此类,从而去更好地探究这些影响,是否可以实行人们更加满意的大幅度增长<sup>[46]</sup>。所进行的研究活动结果显示是胡惠雅(2017)等开展的,对福利制度体系进行优化,对以人为本的文化体系进行建设均有助于职员更加满意工资,从而表现了挺高的薪酬满意度<sup>[47]</sup>。去除间接工资的经营提升,我们增强了工资发放的途径使其更加多种多样地提升职员对工资的满足程度<sup>[42]</sup>由李秀彬(2017)等表示。姚淑娜(2017)等站在人力资源管理的视角上予以剖析可知,对薪酬机制体系进行创新,提升员工自身浮动收入水平,有助于员工对薪酬表现出更高水平的满意度<sup>[48]</sup>。我国著名学者陈涛,李廉水(2018)等发放了12000份问卷调查,对员工的薪酬满意度差异性进行了调研分析,薪酬满意度水平与员工的工作积极性正相关<sup>[49]</sup>。张李丹(2018)以江苏的一家民营企业为研究对象,探讨了其员工薪酬满意度与离职倾向之间的相关性,其薪酬满意度越低则离职倾向越强<sup>[50]</sup>。

### 1.3.3 国内外研究述评

国外学者很早就开始研究关于职员对工资是否满意,而且也得到了想要的结果,特别是关于薪酬体系满意度维度,在反复进行研究活动后,也形成了影响力

较强的研究成果体系。较之国外相关研究而言,我国学术研究仍旧有不小的差距,主要是研究时间相对比较短,还是处在初级阶段。此外,国外的学者更多是站在宏观角度来展开研究,其具有创新性、开创性,因此指导作用相对较强,能够给薪酬机制体系相对滞后的政府相关部门带来一定的帮助;不过,国内学者也后来居上,一些相关理论和结果均呈现出较高的相似性,因此,欲将其转变为系统化水平更高的文件依然需要进一步的探索。在提高薪酬体系满意度方面,国内与国外的研究人员在进行研究时更多地是运用物质和精神的鼓励政策,从而提升员工对工资基础的满足感水准;国内专家学者多数认为应从薪酬制度及公平性等方面着手,其研究结论比较雷同,然而,研究的深度与创新性水平等存在较大的差异性。企业员工就薪酬水平满意度的具体表现能够直接作用于企业的发展前景,同样是当前人力资源管理的关键所在,切实保障员工满意度维持在较高的水准,能够为企业健康成长提供有效保障。就现阶段基本情况而言,关于薪酬满意度的探讨仍旧需要展开大量的工作。国内的研究人员在对世界范围内科研人员所表现的成果进行了肯定,在他们的奠基下,提出了预见性与创新性水平更高的指导方案与研究成果。

## 1.4 研究方法思路

### 1.4.1 研究方法

本文在对员工就薪酬体系所表现出的满意程度水平提高方面进行研究时,主要是运用了文献法、问卷调研、比较研究、回归分析等四种不同的研究方案,明确了对成都体投公司内部员工就薪酬体系所表现出的满意度水平与相应的影响元素,最后,制定出针对性的策略,旨在为相关的企业提供必要的理论与实践参考。

### 1.4.2 研究思路

本文的主体研究脉络具体如下:对研究目的以及价值进行深度解读、整理归纳现阶段研究现状、对研究概念与理论展开系统性地研究,其次,就成都体投公司内部员工薪酬现状与满意度水平进行了明确;再次,就影响薪酬满意度水平的元素进行了汇总;同时,结合相关的影响因素,就成都体投公司内部员工对薪酬体系所表现出的满意度水平提高的策略进行了制定;最后,汇总了本文的研究结

论，并且对未来的研究方向进行了展望。

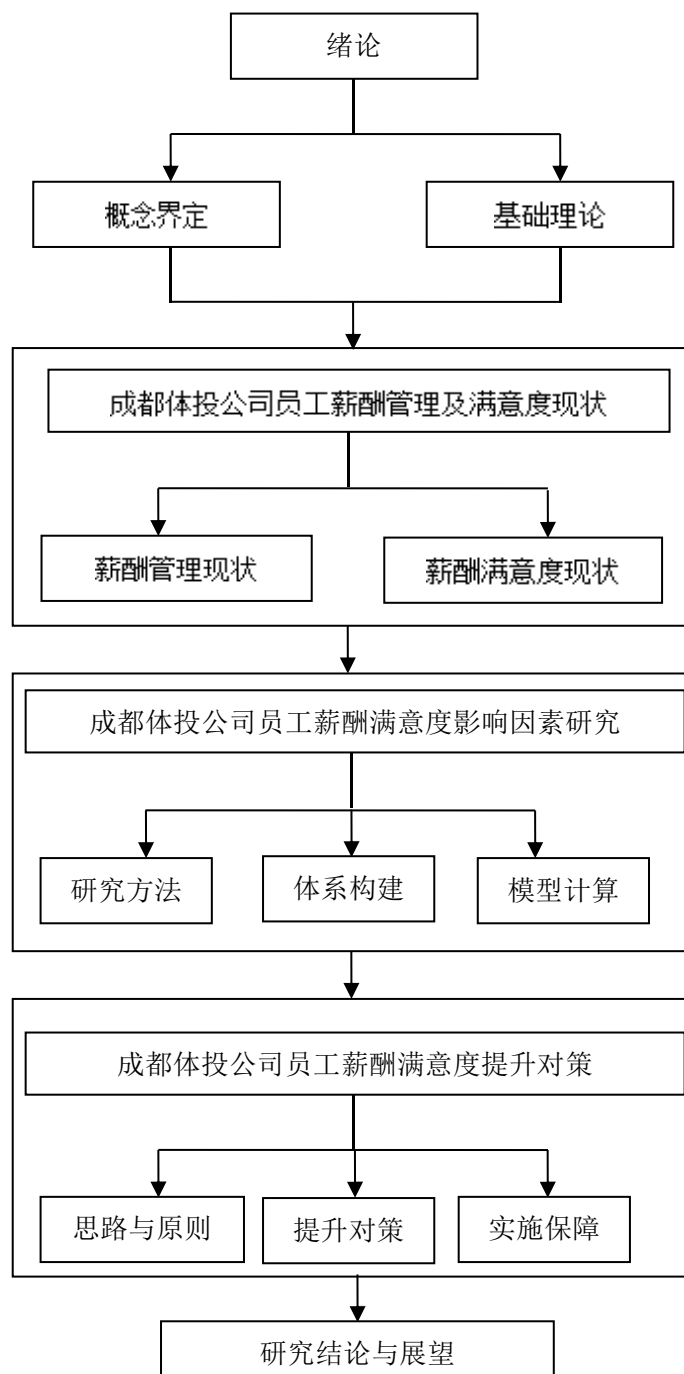


图1.1 研究思路技术线路图

## 2 概念界定及基础理论分析

### 2.1 概念界定

#### 2.1.1 薪酬

##### 1. 薪酬的概念

薪酬包含“薪”和“酬”，其涵盖了物质层面和精神层面。薪酬是就业者通过签订劳动者合法合同，签字盖章后，通过就业者本人付出的智力体力劳动，根据合同由老板付给就业者的货币或电子货币，所以薪酬水准能够较为直观地表达出职员在生产经营过程中展现出来的具体价值，属于较为宽泛的定义，这些个定义不单单包含能看见的钱或者银行卡、微信零钱、支付宝等等上的金额数目，还有情绪，所处地方和公众意识很多内容都涵盖在内。

##### 2. 薪酬的构成

薪酬的分类一般包含：月薪、日薪、时薪、计件、年薪等等，我公司主要为月薪。主要包括实际劳动报酬、间接的福利待遇与奖金三个板块的内容：

##### (1) 工资

工资具体指的是用人企业结合员工所付出的劳动与最终形成的绩效结果结合事先设定的薪酬标准而获得的具体的报酬。工资能够将岗位技能工资以及基本工资等在内的诸多方面的相关薪酬，关于前者主要是根据个人贡献进行确定的，其本质上属于企业职员履行相关规范所规定的职责而获取的酬金，通常情况下并不会发生较大的浮动；基本工资通常情况下是相对均衡的，主要是根据所在地区的生活水平而确定的，作为平均形式的最低标准；年功工资主要是根据工龄进行给付的，工作时间较长的话便意味着具有相对丰富的工作经验，按照个人贡献来提供与之匹配的酬报。

##### (2) 奖金

奖金主要与工作绩效相关，对人们形成有效的激励作用。一般情况下的主流形式涵盖了奖金、佣金等在内的有关方面。奖金能够实现和个人绩效之间的有效呼应，并能够与部门、企业效益之间建立密切联系。奖励主要是按照个人贡献情

况而确定的，展现出较为鲜明的针对性特点，作为企业职员在最近一段时间内的绩效汇报，通常情况下浮动范围相对较大。

### （3）福利

福利属于企业关于企业职员的补充性报酬，一般情况下并非是简单地给付货币，主要是借助于发放实体物品以及提供服务等进行实现。福利的价值在于为人们提供较大的便利，有效提升人们生活质量。借助于支付对象的视角出发，福利主要涵盖着全员性质或者特殊性质的间接好处，和对特定人群进行专门发放等形式，这些东西具体实施分配起来有一定的难度和不确定性，也就表现在公平性、付出性、得到性，这几个指标上。

## 3. 薪酬的功能

在薪酬的作用方面各个公司均存在一定相似性，具备对员工进行吸引、储备以及激励的作用，积极引导企业职员提升自身主观能动性，促使其能够积极致力于组织目标的达成。详细来说的话，薪酬结构的作用可能有以下内容：

### （1）保障功能

在相应内部之外的商业市场结构下而言，薪酬作为广大劳动者相对关键的收入来源途径，可以为家庭相应支出提供有效保障，并从某种意义上对企业生产能力起到重要影响，对企业成长过程中具有关键作用。薪酬保障功能可以确保企业职员能够具有充分的安全感，更好地调动人们的主观能动性。薪酬保障功能并非仅仅在保障基本相关需要上，同时，能够对员工教育与培训等多元化需求予以满足。

### （2）激励功能

从某种意义上讲，可以将薪酬理解成是个人和企业建立的特殊契约，能够使得企业职员关于薪酬的具体感受在个人绩效以及工作态度等在内的诸多方面进行充分表达。因此，薪酬从某种意义上决定了人们的工作态度以及主观能动性表现。借助于相关研究发现，对于相对较低岗位层次的职员往往相对努力，并致力于岗位绩效等的提升。展开相关工作的同时，能够真切感受到升职加薪所产生的满足感以及喜悦之情，并持续在工作过程中展现出较高的积极性。所以，企业应该对公司员工多个方面的薪酬需求给予重点关注，最终收获到优质的薪酬激励效果。

### （3）调节功能

薪酬属于较为关键的经济杠杆，能够科学合理地调整劳动力关于不同领域以及行业的高效流动。员工获取薪酬的具体水平与其在社会或者企业当中的阶层之间存在直接的关系，是个人价值与成就的彰显。薪酬事实上能够映射出员工在企业当中被认可的程度。若是同一个个体在不同企业当中的同一个工作岗位上所取得的酬劳有着较大的出入，酬劳就可能变成一个让人在各个行业，三百六十行里和各个企业内部之间的流动主要因素。

## 4. 薪酬水平的影响因素

严格意义上讲，薪酬水平能够借助于内部、外部因素进行充分表达。

除外部的原因的详细情况：

### （1）公司管理哲学与文化

企业自身的管理传统和思想是对企业整体的薪酬水平产生影响的直接要素。部分领导人员从思想上表示员工劳动时目的是为了获取金钱，唯有经济层面上的刺激才能够引导员工积极地开展工作；部分领导觉得企业职员工作具有诸多需求，薪资并未属于唯一动力，人们更乐于担当具有较高挑战性的任务；由于这两种基本理念的差异性较大，也就使得在薪酬政策上采取的手段可能差异会非常大。

### （2）公司的薪酬策略

薪酬策略指的是企业在整个行业当中对薪酬予以定位的部署战略，它的选择整体酬劳都战胜了现今行业的一般化水准，于是企业员工的酬劳水准都挺高的。

### （3）公司的劳动生产率

职员自己得到的酬劳和产业整体的利润之间存在直接的关联性，劳动生产率能够充分表达出综合经济效益具体情况。企业的能力是有一定的不确定性的，也就是这样，他们很多地方酬劳都不一样，于是每个人之间的工资也就不同了，正如短视频平台的一些段子。

### （4）员工的工作绩效

员工自身的工作绩效水平与其贡献率直接相关。可能是因为个人能力表现较强，也可能是因为付出相对较多，并属于有效劳动，在这一情况下薪资水准便能够维持在较高的水准。否则，倘若个人能力表现不佳，加之劳动付出存在一定欠

缺，无法将其判定为有效劳动的话，薪资也就无法达到正常的水平。

除内部原因外详细分析：

#### （1）人力资源市场供需关系

在当下行业市场的工作结构中薪酬水平与市场当中供求状态变化直接相关。若是人力市场处在供大于求的状态中，企业对应的选择空间更多，薪酬水平便会下调；若是人力市场处于供小于求的状态中，人才相对短缺，人员能够获取的薪酬水平便会提升。一个公司的薪酬水平，适用于行业平均性当作参考标准。

#### （2）地区及行业的薪酬水平

公司所属区域与行业均会对员工自身的收入水平产生不同程度的影响。若是企业位于发达水平比较高的区域中、整个行业的发展前景广阔，员工所获取的薪酬水平便会随之提升，反之，则会降低。同时，在整个行业当中，若是其他企业所给出的薪酬水平相对较高，企业为了对自身的竞争实力予以彰显，便会提升自身的薪资水平。

#### （3）当地物价水平

消费产品对应价格的上升会致使生活成本水平提高，员工所获取薪酬对应的购买力也会受到一定的影响。旨在能够使得企业职员薪酬购买力得以有效维持，企业需要按照物价指数对薪资待遇进行优化处理。在物价水平相对较高的区域当中，需要对薪酬水平予以提高，反之，则需要降低薪酬水平。

#### （4）国家的法律和政策

我国现阶段对企业职员权益保护的相关法律文件较为全面，比如对一些特殊人群的权益保护国家用法律手段对薪酬水平的影响，主要是通过制定最低薪资标准来实行，而这些都是签订合同时要写上去恪守的。

## 2.1.2 薪酬满意度

### 1. 薪酬满意度的概念

作为企业职员通过自身劳动，就自身薪酬进行相关评价而确立的心理表现，薪酬满意度，从某种意义上讲，这是具有代表性的主观名词，此外，也属于相对性的概念，直接关系到实际与期望的差距。如果实际与期望相差过大，员工就薪酬体系所表现出的满意度水平便会比较低，积极性水平的提高会受到制约，甚至

出现消极怠工的问题,使得企业生产与运营受到极大的负面影响;若是两者相当,企业就薪酬体系所表现出的满意度处在一般水平上,工作相对积极,企业内绩效水平不会出现太大的波动;若是员工期望值比实际所得水平低,员工就薪酬体系会表现出更高水平的满意度,主人公意识强烈,积极地进行创造,企业方可在激烈的市场竞争中确立起自身优势。

## 2. 薪酬满意度的影响因素

薪酬满意度,直接作用于企业与个人。以下列举出企业层次上的影响因素:

### (1) 薪酬体系特征

薪酬体系作为企业人力资源管理中尤为关键的子系统,能够为薪酬制度的合理确定起到关键作用。借助于此能够将企业价值观念普及到每一个人,同时能够明确出相应的程序。薪酬体系一般情况下与对薪酬体系所表现出的满意程度之间有着密切联系,并可以借助薪酬管理以及薪酬改革进行充分表达,绩效薪酬计划、福利管理等在内的诸多因素均能够对其造成显著影响。

### (2) 工作内容特征

工作特征会影响工资架构,因此工作内容会根本影响着工资的发放以及满足程度。工作特征的价值能够运用工作便利,尝试和反映表示出来。工作内容会影响着职员的劳动报酬和效果程度。职员对薪酬体系所表现出的满意程度的提高需要建立在薪酬水平提高的基础上,这一切都要对工作内容进行改变。

### (3) 公司内部公平

考虑到公平理论体系的内容,与个人能力以及劳动成果予以对照,结合已经明确的价值观、固定的原则等提供报酬,确保人们的贡献等能够和报酬间建立起对应的关系,促使个人对薪酬体系表现出更高水平的满意度。公平理论体系的创建促使公平演变为薪酬满意度体系的关键组成元素,就组织体系的公平来讲,程序、分配等在内诸多方面的公平性特点表现,都可以进一步作用于薪酬满意度的具体表达。所以,员工薪酬满意度的提升需要以公平性为原则,对不同主体、层级与与步骤中所涉猎的东西都应该多考虑。

### (4) 公司产业规模

公司产业的大小直接影响报酬的支付能力和相应的发展状况,相比于规模比较小的产业,规模大的产业报酬标准表现出的付酬能力都会相对较好,工资标准



陶染着企业职员的满意度,因此企业自身的规模会对薪酬的满意程度形成间接影响作用。所以,在企业职员满意度稳定增长,需要对企业自身的大小进行一个标准化的研究。

## 2.2 基础理论分析

### 2.2.1 内容型激励理论

内容型激励理论,它首先满足了人自身的需求,又借助某种因素对行为进行维持或者引导,助力目标的达成。内容型理论把奥德弗、马斯洛等人提出的相关理论囊括其中。他们最大的共同点在于,并未借助于动态视角展开研究,而是站在静态的视角上就激励板块的问题予以探究,内容核心在于如何对研究理论进行应答,这些里面最厉害的是马斯洛需要层次理论。

凭借马斯洛需求层次理论体系可以看出,需要在工程过程中积极探索激励因素,并给出具有较强针对性的应对举措,进一步顺应诸多层次员工的自身需求,并对其进行有效引导,实现公司目标。团队的管理者需注意用不同的激励方式来满足各个层次员工需要,强化员工自身的自豪感,使其能够充分发挥出自身的创新潜能。

### 2.2.2 过程型激励理论

过程型理论对动机产生以及后续行为的心理变化进行重点关注。该理论旨在能够深入了解企业职员关于薪酬奖励价值、功效要求等板块的内容,获取更为优质的激励工作成果,不仅与诱发行为体系的事物,更关系到行为的选取以及反复等。该理论涵盖了弗鲁姆的期望理论、赫茨伯格的双因素理论等有关理论在内。

#### 1. 期望理论

期望理论认为,企业展开相关工作的内在动力通常情况下和自身能够实现的全部预期值与达到这一目标的期望概率之间的乘积之间有着密切联系。从这一视角出发,激励对象将目标价值有着较高预期,且达成这一目标的概率表现较高,便能够形成充足的动力;期望值具体表现和目标价值表现以及实现难度等密切相关。因此就业局等部门和一些管理人数的关联部门在管控工作的时候,我们还得

对他们的能力实质，酬劳和付出等不同指标间所存在的影响机制予以考量。

## 2. 双因素理论

这个道理理论是人们所说的“鼓励式理论”，有人觉得产业的一些点在很多原因上体现比如说保健鼓励，这是赫茨伯格所提出的，关于保健因素旨在能够有效规避人们不满情绪，激励因素存在的价值是提升满意度水平。当人们自身的需求被有效满足之后，人自身的能动性便能够被充分调动起来，保健因素的缺失可能会使得员工产生不满的情绪，与其工作积极性不存在直接的相关性，但是会对员工工作积极性产生直接影响。公司只有不断的提高激励因素才能够有效的让员工在工作中发挥其积极性，才能更好的为公司创造出价值，创造更大规模的经济效益，实现工作效率的显著增长。

因为保健因素以及激励因素所起到的效果有着自身鲜明特点，旨在实现积极性的有效增长，公司有必要参考双因素理论的内容，首先对保健体系因素予以改善，强化对硬件设备与文化体系的双重建设工作，有效降低不良情绪的出现频次，其次，努力为员工创建出更为广阔的发展空间、提供更多地有效的培训机会，将员工吸引到企业建设与管理体系当中，强化员工的满足感，使得保健因素逐步转变成成为激励性因素。

## 3. 公平理论

该理论最初是由亚当斯确立起来的，能够较为全面细致地展现出积极性以及报酬彼此起到的作用影响特点。该理论秉持的观点为：人们满意度并非只和获取报酬的绝对值之间有着亲密联系，更和获取报酬相对值联系尤为紧密，也就是企业对自身报酬水准和贡献比率与往年的具体表现展开有效对比的过程中，同样和其他员工展开对比分析。当两者的比值相同时，个人会产生满意的感受；若是比值比之前的情况小，便会出现不公平的感受；但是，若是工作相同，自己所获取的报酬比他人少，便会使得自身的不公平感再次强化。在公平感表现较高的情况下，便会形成好心情，并积极展开各项工作，反之，便会对工作情绪产生不同程度的影响。

## 4. 马斯洛需要层次理论

马斯洛提出的付出回报结构体系他们最根本把我们的需求和程度进行了划分，分成了五个部分，这些最最基本的是从小到达解决了生理需求、安全需求、

社交需求等在内的诸多需要。人们首先会确保低级需求能够得到有效保障，并将某一级别需求能够实现充分满足的情况下，方可形成更好的层面要求。在同一时期的满足各个层次在需求上的表现而言，重复或交叉的情况偶有出现。正如事情的发展总有主次矛盾一样，不管在任何时期，都有一种需求占据主导地位，并对人的当前行为产生直接作用。此外，该需求也是对个人满意度产生最显著作用的主要原因。

该理论的关键作用主要为：公司应该对职员不同层次的相关需求给予足够重视，并有效确认人们薪酬需求的动态调整，进一步根据分析结果确立具有较强针对性的薪酬策略。结合需求层次理论体系的内容可知，首先，不同人所产生的需求存在一定的差异性，激励也需要体现出区别，结合不同层次人员自身的需求“投其所好”地对薪酬方案系统予以设计，比如就岗位予以有效分类，落实针对性的激励方案，使得不同人员的力量能够最大程度地被激发出来。

### 2.2.3 分享工资理论

在上世纪七十年代，威茨曼便提出了分享工资理论体系的内容：资本经济最大的缺点并非仅仅体现在生产上，关键在于如何能够做到合理有效分配，尤其是员工自身的薪酬制度。所以，公司应该把职员薪资发放和企业经济效益之间建立紧密联系，员工与企业签订企业利润中得到的收成比协议和所得报酬，职员的薪酬水准标准与产业一起存在的绩点相互关联。该理论能够在确保企业职员保持较高的积极性、保障就业等在内诸多方面发挥有效的促进作用。

早期的经济制度最为鲜明的不足并非表现在生产上，更多的是无法实现科学合理分配，其雇员工资制度存在诸多问题。对于其工资制度而言，人们工资发放并未和公司经济活动之间建立起必要的联系。工资以及劳动力均相对固定，公司充分根据利润最大化的有关要求。通常情况下借助于控制生产规模来顺应市场总需求的动态调整，但是从某种程度实现行忽略的价格的合理确定，由于价格基本上是借助于成本加成的有关标准进行明确的，倘若成本无法浮动的话，相关价格也就比较固定。倘若需求持续降低的话，便需要降低生产规模，并非是降价处理，成本固定的情况下降低价格便可能造成相应亏损。所以，在市场需求减少、企业产量减少时，必然出现员工失业。

分享工资理论认为必须对现行的工资制度进行有效改革,将传统工资经济调整成分享经济。能够把报酬制度拆解成两种模式进行有效适应,也就是工资以及分享制度,资本主义经济同样能够涵盖工资以及分享经济这两个主要内容。工资制度能够直观表达出企业关于职员报酬核算单位之间的内在联系;分享制度表示职员薪资和企业经营指数之间的内在联系。该制度可以借助于单一形式进行实现,也就是企业职员薪资大多数情况下是由公司业绩进行确定的;也可以是混合模式,也就是企业职员薪资涵盖保底工资以及分成等。很多正在运行的分享制度,都是以时间为基础的保底工资和其他形式的利润分层相结合。工资利润分层部分通常采用年终红利的形式支付,另一种方式是雇员享有公司里面一定比例利润分享权。

#### 2.2.4 全面薪酬理论

现阶段发达国家较为推崇的全面薪酬理论,该理论的主要内容为,公司职员所获得的薪资涵盖了外在以及内在这两个主要方面,前者表示职员所创造的工资性价值具体表现,后者表示职员所创造的无法进行合理量化的工资形式表现,通常情况下是借助于精神层面进行表达。如今,该理论要求企业站在内部与外部因素两个层次上予以综合考量,不仅需要借助能够量化的薪酬来刺激员工,也需要借助优质的企业文化与环境来提升企业对员工的吸引力。

现阶段而言,美国大多数企业正在展开结构深化改革,也是使得相关企业需要充分依托绩效来制定自身薪酬战略。确保薪酬福利能够与绩效之间建立起坚实的纽带。所以,“全面薪酬战略”便进入到了人们的视野当中。

对于企业职员薪酬通常情况下囊括“外在”以及“内在”这两个主要类型,两者进行有机结合便形成了“全面薪酬”的有关内容。不仅如此,前者的激励效果一般情况下表示企业给予员工能够进行有效量化的货币向价值。能够依靠奖金以及长期分红等在内的有关途径进行实现。再者便是企业担负相关费用的支出,就像是企业配车、住房补贴等;关于内在激励一般情况下是公司职员创造的无法进行有效量化的相关奖励机制。就像是公司职员自身满意度、较为便捷高效的工具(高配置笔记本)、学习以及晋升机会等。

两种激励方式展现出来的功能特点有着本质区别。总体上讲两者能够相互补

充，起到有效的促进作用。对于传统计划经济体制而言，尤为关注精神上的影响效果，但是关于物质报酬通常讲究人人平等，这也就从某种意义上挫伤了积极性。但是就当前市场经济环境而言，却又往往忽视了员工在精神方面的激励，想用钱解决一切问题，动辄扣奖金，一刀切，从某种意义上不利于企业职员工作积极性的有效提升。相关专家表示全面薪酬管理模式需要将两者建立起微妙的联系，如此以来方可确保收获到优质的鼓励结果。

### 3 成都体投公司员工薪酬管理及满意度现状

#### 3.1 成都体投公司简介

企业于 2018 年最初成立的，相关资金规模达到了二十亿人民币，是成都文旅集团贯彻落实市委市政府深化国资企业改革的要求，推动成都体育产业高质量发展组建的专业化平台公司。2019 年 3 月成都体投公司成功收购深交所主板上市综合类体育企业——莱茵体育股票代码：000558，成为莱茵体育控股股东，是中西部地区第一家拥有 A 股体育上市公司的国有体育企业。2019 年 7 月成都体投公司混改成立了成都西村新体育公司，实现对成都西村大院的物业收购，并开展运营管理西村大院。2019 年 8 月成都体投公司与中国网球协会下属北京中网泰尼斯合资成立北京中网巡体育管理股份有限公司，一起打造中国自己的网球巡回赛。2019 年 12 月成都体投公司会与成都锦江绿道集团合资组建成都绿道体育文化发展有限公司，共同管理运营江滩公司等锦江绿道沿线的体育资源。

分公司相关信息为：（1）莱茵达体育公司于上世纪九十年代中期建成的，并作为一所综合类体育公司（股票代码为 000558），于 2016 年有关部门将其评选成“国家体育产业示范单位”。（2）西村新体育公司运营管理的西村大院项目作为核心经济商圈，并对青羊金沙文博的经济带产生重要影响，区占地面积约 60 亩，建筑面积 13.5 万平方米，主要业态包括文创办公、文化展演、体育休闲、教育培训、现代新零售等。（3）成都体投公司与中国网球协会合资组建北京中网巡体育管理股份有限公司共同致力于举办全国网球比赛。赛事总共有 4 个级别，依次是：针对业余爱好者的 CTA200 和 CTA500，以及面向职业选手的 CTA800 和 CTA1000。（4）成都体投集团与成都锦江绿道公司合资设立成都绿道体育文化发展有限公司。主要是运营成都锦江绿道项目，实现项目生态、人文、旅游、休闲和体育等价值的提升。

成都体投公司围绕世界赛事名城建设战略，聚焦全球眼光、国际视野，以战略资源和先进技术为核心驱动，发挥旗下西村大院品牌优势，一体化运营各类体育场馆、城市体育综合体、绿道体育空间、社区体育空间；专注于大型国际综合赛事申办执行、高等级单项赛事及自主品牌赛事引入和培育，着力打造中国网球

巡回赛；全力拓展体育教育培训、体育健康、智慧体育等延伸产业和数字经济产业；以城市生态价值赋能资本平台，推动旗下莱茵体育做大做强做优，打通城市生态价值资本转化路径，努力构建现代新型体育产业体系，担当引领新时代成都体育产业发展的国企使命。成都体投公司总部设立了 9 个部门，依次囊括了六个主要的行政部门和 3 个业务部门（品牌宣传部、赛事活动部、空间开发运营中心），公司合计 240 个人（其中，博士、硕士、本科以及专科学历人数依次为 25、45、160、10 人）。

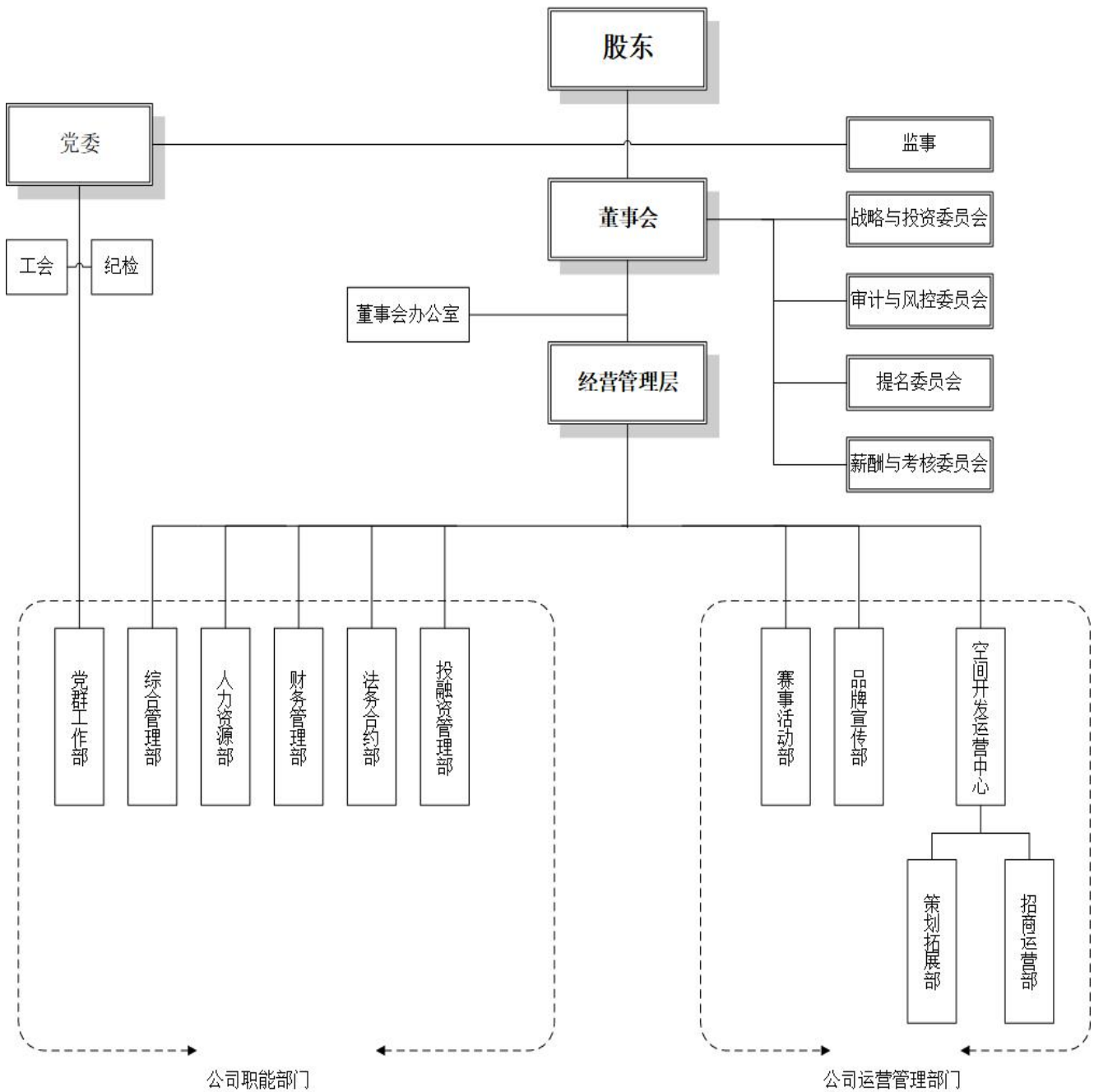


图 3.1 成都体投公司组织架构图

## 3.2 成都体投公司员工薪酬管理现状

充分顺应企业发展战略的有关要求，进一步合理确认薪酬支付的有关规范、薪酬构成等在内的多项主体内容。根据本文研究需求，凭借着工资优势，酬劳管理结构等地方更加努力地探索现今企业里职工对工资满不满意现状。

### 3.2.1 薪酬体系分析

根据薪酬所明确的相应依据，由于能力薪酬表现出较为鲜明的复杂性以及多边形等在内的诸多特点，目前，目标企业运用的工资管理制度很大程度上凭靠着职务、绩点等方面。

#### 1. 职位薪酬体系

企业的体系关于工资管理部分充分地按照职员自身职务的关键作用、任职标准具体表现等在内诸多方面进行合理考量后而确立的。关于目标企业对职位薪酬体系尤为注重，薪酬具体表现仅仅和人们职务之间有着密切联系，长时间以来并未出现较大幅度的变动调整，对于职工而言有着较高的接受度。该企业薪酬制度体系的确立更多的是借助于点数法进行实现，科学考量薪酬水平与结构的同时，充分按照职位评价技术而展开，也就是能够深入探究不同职位表现出来的共同付酬因素，并展开科学合理的评价，进一步按照职位所对应的贡献值，明确价值的真实表现。

成都体投公司明确职位薪酬体系的同时，旨在能够充分彰显企业价值，表达出具有自身鲜明特点的需求以及文化，重点对技能、能力等在内的有关方面展开研究，将其拆分成教育程度、经验以及工作场所条件等在内的诸多子因素，并根据子因素自身重要程度，确立与之对应的酬劳体系点数，具体如下表所示。

表 3-1 成都体投公司员工职位薪酬点数计算表

关键因素	子因素	权重	一岗	二岗	三岗	四岗	五岗	六岗	七岗	八岗	九岗	十岗
工作技能	教育程度	12	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120
	工作经验	24	24	48	72	96	120	144	168	192	216	240
	专业知识	12	12	24	36	48	60	72	84	96	108	120
抗压能力	生理方面	5	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
	心理方面	5	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
工作态度	工作积极性	8	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80



关键因素	子因素	权重	一岗	二岗	三岗	四岗	五岗	六岗	七岗	八岗	九岗	十岗
	企业文化认可度	6	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
	安全责任	6	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
	服从安排	6	6	12	18	24	30	36	42	48	54	60
沟通能力	内部沟通	8	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
	外部沟通	8	8	16	24	32	40	48	56	64	72	80
总点数		100	100	200	300	400	500	600	700	800	900	1000

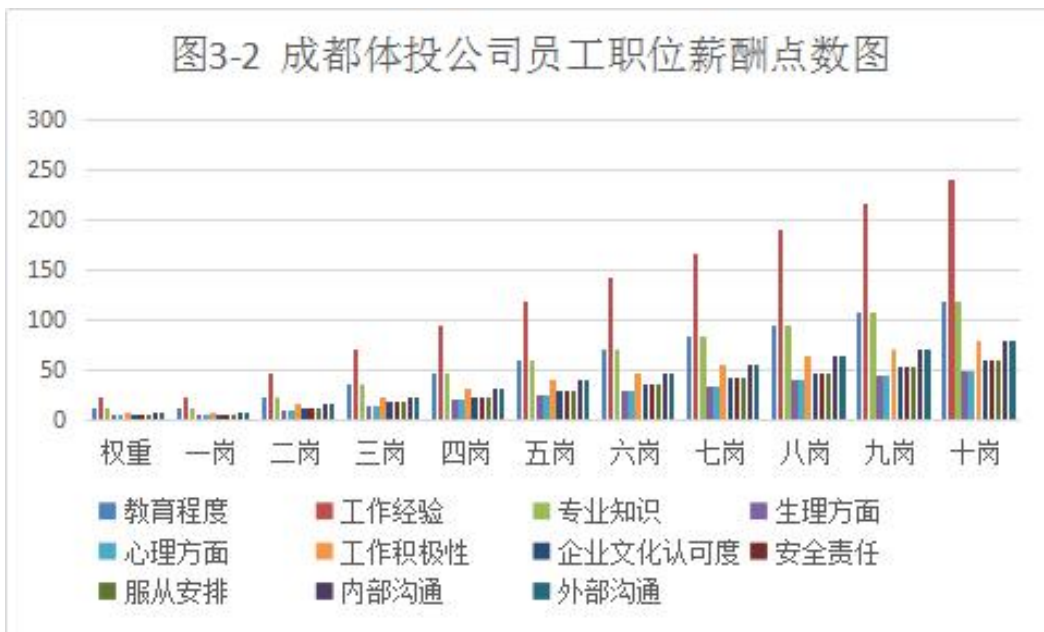


图 3-2 职位薪酬点数图

该企业对关于这个领域的很多资料都进行了一定程度的分析整理，并且制定了关于所在位置的评析手册，手册内具有较为系统细致的说明。公司展开职务评价的股从衡中，需要提供关于职务规范以及等级做必要的解释，且根据付酬因素进行对比研究，进一步按照相应等级，为特定职务赋予与之相对应的点数。不仅如此，企业对酬劳率转换表还有所在位置的的任务完成程度进行了一定方法上的确认，继而提供与之匹配的工资。

表3-2成都体投公司点数—工资率转换表

工资等级	点数范围	月薪（元）
一岗	0-100	3500
二岗	101-200	3535-4600

工资等级	点数范围	月薪（元）
三岗	201-300	4623-6900
四岗	301-400	6923-8800
五岗	401-500	8822-11000
六岗	501-600	11022-12600
七岗	601-700	12621-14000
八岗	701-800	14020-15200
九岗	801-900	15219-17100
十岗	901-1000	17119-19000

## 2. 绩效薪酬体系

该企业的工资管理对于售卖工作人员来讲同样有着较高的适用性，能够按照人们绩效具体表现合理确认薪资水准，通常情况下，能力标准不太一样的话，工资的标准肯定会存在一定程度上的差异，即使他们是一样的东西，依然会由于绩效自身差异性获得相应薪酬。因此绩效能够从某种意义上使得人们工作能力以及自身态度进行充分表达，还可以从中更好地了解职位的关键作用。正因为成都体投公司具备较为完善的绩效薪酬体系，方可充分保障企业职员自身行为和目标的有机统一，并展现出较高的公平以及灵活特点。本文所探究的酬劳点是产业在现有的酬劳体制下实现一定的摆摊经济，使这些利润的一部分当做绩效提成进行发放，其中五成是个人所有的，两成在部门内进行发放，剩余三成则是提供给其他部门职员；业务部门所创造的收益，具体提成可以让企业全体从中获得一定的效益。

### 3.2.2 薪酬结构分析

由于该企业薪酬可以把绩效、岗位薪酬等有关方面涵盖在内，管理者以及工作人员的工资管控展示出比较明显的特点。

另外，摒除一切间接工资和人员间的任务，那么职工的薪资收入主要囊括这几个方面：所在位置、能力和工龄等。也就是说：职工每月拿到的实际钱财相当于直接工资和间接工资和绩效。

于是，直接工资能够根据相应标准实现确定；关于年功工资则主要和人们的工龄之间有着密切联系，并且呈现出每年上涨一百五十元的规律；间接工资和日

常工作摆脱不了关系。

### 3.2.3 薪酬水平分析

该企业的工资标准表现相对较高,然而最近一段时间内并未呈现出快速增长的趋势,薪酬并未发生明显调整。就企业内部而言,因为存在诸多岗位,职员自身素质以及能力展现出明显差异,也就使得具体付酬因素对应点数表现存在较大出入,进一步造成职员薪酬水准高低表现不同。对于管理者而言,收入差距不太明显,薪资水准的最大差距在每年能够达到四万元左右。但是相比之下,业务部门职员的薪酬则存在明显差距,对于年度运营冠军而言,其收入能够达到十六万元左右,但是对于经验相对欠缺,运营技能表现不佳的工作人员来说,年薪只能达到六万元左右。

## 3.3 成都体投公司员工薪酬满意度现状

职员能够为企业快速成长提供可靠保障,人们的潜能表现情况会进一步作用于企业的后续发展,人们对于薪酬的满意情况表现能够进一步作用于工作过程中的积极性以及主观能动性发挥。所以,该企业尽管具备较为全面细致的薪酬体系,能够有效确认薪酬结构以及水平,后续仍旧应该充分获悉人们的满意度和体系中诸多因素的表现现状,旨在能够较为科学合理地了解人们在薪酬满意度上的具体表现,充分发掘有关问题,并进行妥善处理。针对这一状况,按照研究的相应需求,展开该企业职员的问卷设计以及调研工作,并对问卷中所反映得到的信息展开必要的整理归纳。

### 3.3.1 薪酬满意度调研

#### 1. 问卷设计与调研

本文优化调整得到的 PSQ 典型问卷进一步获悉企业职员满意度具体表现,明确具体的影响因素且提供行之有效的整改方案以及建议。充分结合相关学者的学术成果,结合本文研究需要,确定程度体投公司职员薪酬满意度调查问卷的有关内容,充分根据预调研的有关表现,明确问卷总体变量,且将职员薪酬满意度作

为因变量，其他因素则当做自变量，关于不同变量的细致解读以及复制情况如 3-1 所示。明确问卷的具体内容，并且在调研过程中借助于一对一的方法进行完成，获悉各个指标所对应的有效信息。旨在能够充分凸显样本的价值，对样本进行科学确认的过程中，需要对岗位、性别等在内的多个因素进行考量。最终将样本总量确定为 240，回收得到的有效问卷数目为 221，与之匹配的有效率达到了 92%。完成问卷回收工作，并对其可行性以及有效性展开合理检验工作，最终结论是：问卷展现出足够的内部一致性特点，参考价值表现相对较高，能够按照具体数据展开后续深入研究。

表3-3变量指标解释及赋值

变量名	变量赋值
薪酬满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
性别	男=1; 女=2
年龄	60 岁以上=5, 50~59=4, 40~49=3, 30~39=2, 30 岁以下=1,
学历	专科及以下=1, 本科=2, 硕士=3, 双硕士=4, 博士=5
职位	实习员工=1, 基层员工=2, 基层管理人员=3, 中层管理人员=4, 高层管理人员=5
岗位类别	行政岗=1, 业务岗=2, 管理岗=3
平均月收入	3500 元以下=1, 3500~4600 元=2, 4600~6900 元=3, 6900~8800 元=4, 8800 元及以上=5
薪酬体系的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
付酬因素的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
点数薪酬间转换的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
薪酬结构的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
薪酬水平的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
薪酬外部公平性的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
薪酬内部公平性的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
岗位薪酬的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
年功薪酬的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
绩效薪酬的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1
福利的满意度	很满意=5; 满意=4; 一般=3; 不满意=2; 很不满意=1

## 2. 变量描述

分别确定  $y$  与  $x$  的水平标准值和离差的具体表现, 收集数据, 整理得到表 3-4。不难得到, 人们对于工资的满足程度水平后达到了二点五零, 不是太好, 但是除了所在位置, 直接以及间接工资的满足度等的均值能够大于 3, 剩余多项评测内容都没有达到 3, 这也就说明了很多问题, 比如说, 这个产业的工资结构体系因素等有关方面满意度表现较差, 最终导致人们工作效率以及热情的不断减小, 对于接下来的优化调整而言, 应该对诸多方面展开必要的整改。但是, 尽管描述性统计可以表达出不同因素的具体均值表现, 从某种意义上讲无法充分体现对薪酬满意起到了怎样的作用, 所以关于后续薪酬改革并不具有足够的参考价值, 特别对于不能一次性处理全部问题的情况下, 无法有效解读哪一因素必须进行调整。也就是说, 应该合理确认模型的具体内容, 全面获悉各个因素与薪酬满意度之间的内在联系, 就相应显著的因素给出具体的调整方法, 使得满足感都能网上一直稳定提升, 另外也对一些不好的东西有效抑制。

表 3-4 描述性统计分析

变量符号	变量名	平均值	标准差
Y	薪酬满意度	2.80	1.16
X <sub>1</sub>	性别	1.45	0.50
X <sub>2</sub>	年龄	2.72	1.18
X <sub>3</sub>	学历	2.71	0.66
X <sub>4</sub>	职位	3.42	1.27
X <sub>5</sub>	岗位类别	2.86	1.37
X <sub>6</sub>	平均月收入	2.82	1.18
X <sub>7</sub>	薪酬体系的满意度	2.73	1.05
X <sub>8</sub>	付酬因素的满意度	3.24	1.21
X <sub>9</sub>	点数薪酬间转换的满意度	3.04	1.10
X <sub>10</sub>	薪酬结构的满意度	2.96	1.33
X <sub>11</sub>	薪酬水平的满意度	3.20	1.41
X <sub>12</sub>	薪酬外部公平性的满意度	3.70	1.33
X <sub>13</sub>	薪酬内部公平性的满意度	3.54	1.50
X <sub>14</sub>	岗位薪酬的满意度	3.27	1.41
X <sub>15</sub>	年功薪酬的满意度	3.27	1.39

$X_{16}$	绩效薪酬的满意度	3.14	1.28
$X_{17}$	福利的满意度	3.36	1.57

### 3.3.2 薪酬满意度个体特征差异分析

#### 1. 独立样本 T 检验

这篇文章同样地也对单个范例 T 进行了检测，也使其得到了较为适宜的使用，同样较为深刻地探究了很多个 X 会对满足感起到什么样地作用。另外关于性别、岗位类别与满意度之间的差异性分析进行了整理，如表：

表 3-5 特征变量对满意度的差异性分析

变量	类别	频率	T值	Sig
性别	1	55.2	5.823	0.001
	2	44.8		
岗位类别	1	12.6	5.518	0.002
	2	61.2		
	3	26.2		

按照上表的有关内容,不难看出两因素的双尾 T 检验对应 P 值都不超过 0.05,充分反应两因素对满意度起到显著影响,对于女员工和男员工、管理者以及业务员等能够对薪酬有着较为敏锐的感知,继而使得满意度存在显著差异。

#### 2. 单因素方差分析

这一项主要想表现深刻探测多个特点和满足度的关联点,凭借着单因素方差分析法展开关于员工年龄、员工学历、员工职位、员工工龄以及收入情况等有关因素展开差异性检验。笔者做了相关的整理并统计,如表:

3-6特征变量的单因素方差分析表

变量	组别	员工年龄		员工学历		员工职位		员工工龄		收入情况	
		组外	组内	组外	组内	组外	组内	组外	组内	组外	组内
方差齐次性检验	Levene	0.448		1.241		0.386		5.812		0.288	
	Sig	0.843		0.372		0.888		0.003		0.95	
方差分析	F 值	1.743		4.731		0.752		-		0.225	
	Sig	0.225		0.018		0.638		-		0.985	

不难发现，员工年龄、员工职位以及收入情况变量相应 P 值都大于 0.05，充分说明可以进行方差分析；而且关于员工学历方差 P 值并未超过 0.05，也就是说学历水平的具体表现能够进一步对薪酬感知水准产生影响，最终通过满意度水准表现出来。员工年龄、员工职位等对满意度并未展现出明显的显著性差异，不难得到在不同年龄、职位等多个方面感知并未具有明显差异，满意度水平表现相当。

### 3. 非参数检验

由于工龄无法展开有效的方差分析研究，最终选择借助于非参数检验展开具体分析，充分确认和满意度之间的内在联系，最终整理得到下表。

表3-7非参数检验结果

变量	组别	频率%	平均秩	渐进显示性（双侧）
工作年限	1	24.6	76.15	0.002
	2	25.2	106.25	
	3	31.2	109.92	
	4	12.5	113.33	
	5	6.5	118.52	

不难看出，不同工龄均值展现出一定的差异，对于最终得到的渐进显著性（双侧） $P=0.002$ ，并比 0.05 小，进一步表示工作年限的差异性，会使得人们对薪酬具有不同感知，最终造成薪酬满意度水准表现不一。

## 4 成都体投公司员工薪酬满意度影响因素研究

职员作为公司持续稳定发展的基础，且能够为创新发展提供不竭动力。人们薪酬满意度能够显著作用于归属感和忠诚度等，进一步作用于人们的积极性以及个人潜力。对于人们薪酬满意度的增长从某种意义上讲属于较为系统的工作，需要充分获悉诸多影响因素，进一步明确具体的作用影响效果，且按照影响显著性差异表现展开行之有效的整改。本章借助于成都体投公司的有关研究数据，确立多元回归模的有关内容，充分明确该企业薪酬满意度的影响因素，以期能够给人们薪酬满意度增长创造一定的借鉴价值。

### 4.1 研究方法选择

本文借助于多元线性回归法展开目标企业职员薪酬满意度影响因素的深入剖析，合理确认不同因素的影响方向以及效应。不仅如此，在研究过程中有效提升自变量数量，为了能够更好地研究多个变量和特定因变量所呈现出来的作用影响特点。相关自变量  $X_1, X_2, \dots, X_p$  与因变量  $Y$  之间的关系是可以用一个函数来反映，彼此的联系能够借助于函数进行充分就表达，其线性关系是：

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_m X_m + \varepsilon$$

上式中， $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_m$  为是回归特殊符号参数，是变化的单个数值因为  $x$  引起  $y$  的调动； $\varepsilon$  是涉及到的扰动项目。

### 4.2 指标体系构建

依照现有企业的工资调控的具体情况和薪酬体系的相关实质，而且考虑清楚探究的主要内容，选择之后的到一个正确的薪酬相应指标，确立该企业职员关于薪酬满意度影响指标的研究体系，并基于此展开模型研究。该体系主要涵盖了薪酬体系、付酬因素等在内的多个指标，上述指标可以较为系统细致地表达出该企业薪酬上的诸多不足，并进一步给人们酬劳满足程度得到了一些改变的效果。酬劳结构提供更多的是目的产业职员关于薪酬、绩效体系甄选上所对应的满意情况；付酬因素满意度则能够充分确认诸多计酬原因满不满足的现状；绩点能否正确变换以助于知悉计酬满不满足，优不优秀；计酬管理的满足感可以表达出关于月工资的具体满意情况；薪酬水平满意度更多的是针对薪资水准的满意情况；薪酬外部公平满意制度则主要是基于对其他公司职员的满足程度现状；相对于非外



部情况的水平一致程度，他们都是在关注他们自家职工所给予的满足现状；同样所在位置也是对这些酬劳满足程度的现状进行分析；对应要素数据如下表所示。

表4-1测算指标体系

变量符号	变量类型	变量名
Y	因变量	薪酬满意度
X <sub>1</sub>	自变量	薪酬体系的满意度
X <sub>2</sub>	自变量	付酬因素的满意度
X <sub>3</sub>	自变量	点数薪酬间转换的满意度
X <sub>4</sub>	自变量	薪酬结构的满意度
X <sub>5</sub>	自变量	薪酬水平的满意度
X <sub>6</sub>	自变量	薪酬外部公平性的满意度
X <sub>7</sub>	自变量	薪酬内部公平性的满意度
X <sub>8</sub>	自变量	岗位薪酬的满意度
X <sub>9</sub>	自变量	年功薪酬的满意度
X <sub>10</sub>	自变量	绩效薪酬的满意度
X <sub>11</sub>	自变量	福利的满意度

### 4.3 多元回归模型计算

#### 4.3.1 模型计算

凭借 Multivariate regression model, 也使用 SPSS, 展开深入细致的研究。表 4-2 所展示的全部自变量关于因变量的具体说明, 关于具体参数的分析可以看出, 模型整体拟合优度相对较好, 自变量较为科学地将因变量进行充分表示。对于 11 变量而言, 抛开福利满意度的有关变量均能够对该企业满意度展现出较为明显的促进作用, 并且诸多变量的作用效果表现不一, 关于薪酬满意度等在内的有关因素在 1%水平上的影响效果相对明显; 薪酬水准以及结构等的满意情况最终在 5%统计水平上的作用效果尤为鲜明; 至于付酬因素满意度、绩效薪酬满意度对成都体投公司员工的薪酬满意度格外显眼情况是在十分之一的计算水准下; 关于奖金等间接工资的满足感度、薪酬内部与外部的公平满意度等的作用效果无法满足显著性检验的真实需要, 诸多变量影响方向以及效应的相应数据如表 4-2 所示。尽管所确定的影响因素数目达到了 11, 然而因为诸多条件的陶染结果还

有着颇为明显的不一样的地方,所以就可以针对效果不错的影响范围广的对着条件给出具体的应对方案在开展这些的同时,关于影响效果相对比明显的因素允许暂不对其进行整改,在与之对应的影响效应发生明显变化后,方可展开细致系统的研究工作,且提供较为科学合理的方法进行处理。所以,本文接下来的研究便重点根据影响显著因素进行,切实进行细致的研究工作,旨在能够给政策制定工作创造较高的研究价值。

表 4-2 多元回归模型估算结果

变量	项目	标准化系数	t值	p值
X <sub>1</sub>	薪酬体系的满意度	0.529	9.658	0.002
X <sub>2</sub>	付酬因素的满意度	0.085	2.033	0.080
X <sub>3</sub>	点数薪酬间转换的满意度	0.384	7.899	0.003
X <sub>4</sub>	薪酬结构的满意度	0.118	2.324	0.043
X <sub>5</sub>	薪酬水平的满意度	0.113	2.402	0.037
X <sub>6</sub>	薪酬外部公平性的满意度	0.008	0.133	0.863
X <sub>7</sub>	薪酬内部公平性的满意度	0.002	0.040	0.851
X <sub>8</sub>	岗位薪酬的满意度	0.099	1.898	0.089
X <sub>9</sub>	年功薪酬的满意度	0.009	-0.018	0.668
X <sub>10</sub>	绩效薪酬的满意度	0.103	1.925	0.097
X <sub>11</sub>	福利的满意度	0.001	-0.024	0.527
观测数值			221	
$\Delta R^2$			0.698	
sig			0.002	

### 4.3.2 模型计算结果分析

#### 1. 影响显著因素分析

##### (1) 薪酬体系满意度对成都体投公司职工的薪酬满意度影响分析

借助于自变量系数进行研究,薪酬体系满意度相关系数为正(0.529, 0.002的显著水平),说明薪酬制度科学性对职工的薪酬满意度展现出极其显著的促进作用,并可以达到1%统计水平的显著性检验。主要因为:成都体投公司员工薪酬体系主要采用职位薪酬体系和绩效薪酬体系,把企业职员岗位特征、薪酬等在

内的诸多方面建立密切联系，不但能够简化相应操作，还可以体现出优质的激励效果，因此对人们的薪酬满意度产生较为鲜明的正向促进作用。说明薪酬制度越是科学合理，人们相应满意度水准表现较高；如果薪酬制度较为系统细致，人们满意度同样能够维持在较高的水准；薪酬制度能够实现合理合法，人们满意度依旧具有优异表现。

#### (2) 付酬因素满意度对成都体投公司员工薪酬满意度的影响分析

借助于自变量系数进行研究，付酬因素满意度系数为正（0.085，0.080 的显著水平），进一步得到付酬因素满意度能够为该企业薪酬满意情况产生较为明显的正向促进作用，且能够满足 10%统计水平的相应检验，主要是因为：付酬因素的科学甄选工作进一步影响到人们薪酬满意情况的具体表现，较为科学的付酬因素使得收入差距进一步提升，并能够充分彰显企业薪酬导向，给人们的后续成长以及薪资的有效增长创造有利条件。

#### (3) 点数薪酬间转换满意度对成都体投公司员工薪酬满意度的影响分析

就自变量系数而言，点数薪酬间转换满意度系数为正（0.384，0.003 的显著水平），可以得到该数据能够对目标企业员工满意度具有较为显著的正向促进作用，满足 1%统计水平的相应检验，主要因为：点数的具体表现尽管能够进一步作用于薪酬具体水准，然而关于薪酬绝对水平更多的是借助于点数以及薪酬之间转换进行实现。就算是点数水平维持在较高的水准，倘若点数和薪酬无法实现高效转换的话，仍旧会使获得的薪酬一再降低，对人们的薪酬预期以及满意度造成较大的负面作用。

#### (4) 薪酬结构满意度对成都体投公司职工的薪酬满意度影响分析

就自变量系数而言，薪酬结构满意度的相应系数大于零（0.118，0.043 的显著水平），意味着薪酬结构满意度关于该企业职员满意情况具有极其明显的促进作用，并能够达到 5%水平检验的有关要求，主要是因为：薪酬结构能够有效确认薪酬的具体内容，并能够和企业战略以及内部发展的具体情况进行全面合理的考量，并且展现出较大的适用面，给人们的薪酬意识以及理念产生较为明显的指导作用，所以可以进一步作用于人们薪酬满意度水准。

#### (5) 薪酬水平满意度对成都体投公司员工薪酬满意度的影响分析

从表格中自变量的系数来看，薪酬的水平满意度系数是为正（0.113，0.037 的显著水平），可以得到薪酬水平满意度可以给人们满意情况产生较为明显的促进作用，并能够达到 5%水平检验的有关要求，主要是因为：薪酬水准能够表达出职员对公司的具体贡献以及自身价值等，可以对薪酬满意度具有显著影响，薪酬水准维持在较高水准的话，表示个人所展现出来的贡献度较高，内在价值得以充分展现出来，最终得以获得较高的薪资。

#### （6）岗位薪酬满意度对成都体投公司员工薪酬满意度的影响分析

从表格中自变量的相关系数来看，岗位薪酬满意度系数为正（0.099，0.089 的显著水平），也就是说该因素能够对目标企业薪酬满意度产生较为明显的正向影响，并通过了 10%水平情况下的显著性检验，其原因可能在于：岗位薪酬主要根据较为精准的职位展开有关评价工作，从某种意义上能够使薪资待遇排除主观影响，展现出较高的公平性；岗位薪酬的确认较为简洁，透明度表现较高，容易被人们所接受，得以实现对管理成本的有效控制，切实促进统一管理工作的有序开展，收获到优质的激励效果。

#### （7）绩效薪酬满意度对成都体投公司员工薪酬满意度的影响分析

从表格中自变量的相关系数来看，绩效薪酬满意度的系数是为正（0.103，0.097 的显著水平），说明了绩效薪酬满意度是对该企业职员满意度展现出鲜明的正向作用效果，更好地满足了 10%水平检验，主要是因为：绩效薪酬能够把绩效和薪酬两者建立密切联系，确保人们工作积极性维持在较高的水准，与之对应的制定和执行成本表现较小，工作开展难度相对较低，全体职员均能够借助于绩效来合理确认薪资水准，且可以借助于提升个人效率实现薪酬满意度的大幅度增长。

### 2. 影响非显著因素分析

福利满意度、年功薪酬满意度等在内诸多因素均能够对企业职员薪酬满意度起到一定的作用，无法达到显著性检验的有关要求，主要是因为：

（1）对薪酬外部公平满意度来说，该企业在四川省相应行业内并不具有明显优势，员工感觉存在的不公平。

（2）从薪酬内部公平满意度而言，成都体投公司自己构建了绩效工资、岗位工资、年功工资、薪酬体系等，但是薪酬体系员工之间的薪酬情况不透明，从

而员工会有薪资存在一些不公平感。

(3) 年功薪酬并未实现显著增长，和新员工之间并未展现出较大的差距，但是对于公司工作多年的老员工对薪酬满意度产生显著影响。

(4) 该企业福利大多数情况下是进行平均分配的，所有职员都能够从中获利，仅能够展现出较小的保障效果，无法为员工创造较高的激励效果，所以福利满意度效果表现不明显，无法对薪酬满意度造成显著效果。

## 5 成都体投公司员工薪酬满意度提升对策

根据成都体投公司员工薪酬满意度影响因素研究,以及建立多元回归模型相关计算与分析,得出薪酬满意度不只是影响员工工作的积极性和工作效率,而且能够进一步作用于企业职员忠诚度、归属感等的具体表现,进一步作用于公司利润水准以及后续成长空间。由于目标企业薪酬满意度以及相应分享满意度水平维持在较低的水准,应该就关键因素进行深入研究,实现满意度水平的有效增长。结合前文分析的基础上,给出行之有效的应对方案,旨在能够实现企业职员满意度的有效增长,针对相应保障问题展开合理研究。

### 5.1 总体思路与基本原则

#### 5.1.1 总体思路

对于人们薪酬满意度的增长应该对政策、行业工资水准等有关因素进行深入研究,充分确认人们的薪资需求,根据薪酬满意度的具体表现,就关键影响因素提供行之有效的应对举措,确保人们满意度实现稳定增长的同时,实现人才队伍质量规模的显著提升,进一步为企业的健康成长创造有利条件。

#### 5.1.2 基本原则

##### 1. 区别对待原则

相应因素的作用效果表现不一,所以要想实现薪酬满意度的有效增长,并非能够借助于在全部因素上均衡用力进行实现,应该切实就关键因素提供有效措施,实现人们满意度的有效增长;继而就影响效果相对较弱的诸多因素进行整改,同样能够对于人们满意度水准的稳定增长创造有利条件,借助于对诸多因素影响程度的有效划分,不但能够实现满意度的显著提升,还可以为提高资源利用率打下坚实的基础。

##### 2. 协调调整原则

企业职员薪酬满意度的稳定增长并非仅仅借助于单一因素进行实现,也就是说应该全面考量不同因素的作用效果,实现对相应应对方案的积极优化,为人们满意度有效增长提供可靠保障,对人们的劳动付出、地区发展情况以及行业内的平均薪资水准等给予足够的重视,并通过薪资水准进行必要体现;除此之外,同样需要对人们的期望以及企业财务状况等方面进行科学合理的考量。

### 3. 竞争性原则

成都体投公司员工薪酬满意度的提升应该确保薪酬体现出足够的竞争性特点，对于薪酬体系以及结构等进行科学合理的优化处理，使薪酬优势得以实现充分表达；不仅如此，需要保证企业职员能够深入了解价值的实现度，进一步形成正向激励，帮助人们实现归属感以及主观能动性的有效增长，切实为企业健康成长创造有利条件。

### 4. 合法性原则

该企业充分依托薪酬满意度的有效增长而进行必要的优化处理，关于薪酬水平、发放等有关方面能够达到相应规范的具体标准，规范自身行为，在合理合法的范围内开展一系列工作。

## 5.2 具体提升对策

### 5.2.1 完善薪酬体系调整结构

不断优化企业薪酬体系，基于岗位、绩效薪酬体系的有关内容，对人们工作技能和知识等给予足够的重视，并增设技能薪酬体系。不但应该把人们日常工作需要进行有效运用的知识涵盖其中，还应该把相应职员应该学习的关键技能进行充分体现。然而无论是根据知识还是能力完成工资的发放工作，其最终目的是收获到优质的激励效果，确保人们能够对相应知识以及技能进行熟练运用。基于这一薪酬体系，能够把职员薪资和能力以及知识等彼此建立紧密联系，为个人能力的有效增长奠定了一个非常硬朗的底子，同样地企业的活动能力、多样性也被提高了，就势地企业也在同行内卷的情况下处于优势地位。抛开企业固有的福利以及津贴，该企业现阶段的员工薪酬主要涵盖了职位、年功以及绩效薪酬这几个方面，薪酬结构尤为简洁，造成人们满意度表现不高，应该结合当前现状展开积极的优化处理，并将股权以及租住房补贴等进行全面合理的考量，特别对于企业较大的人才缺口而言，需要积极优化薪酬机构的有关内容，实现薪酬以及满意度水准的大幅度增长。

### 5.2.2 科学实现点数与薪酬间合理转换

就点数薪酬而言，付酬指标甄选过程中的科学性以及客观性等特点的具体显现，不但能够进一步作用于人们的薪资水准，还会给人们的行为造成尤为关键的

影响，引导职员朝着重要指标不断提升自己，倘若这一方向能够和企业成长方向形成有效呼应的話，势必会给企业后续发展创造有利条件。也就是说，相应指标选取应该切实按照公司战略目标的真实需要，结合当前发展现状，合理确认关键因素，且于权重上实现充分表达。对于点数的具体表现只是能够反应相对薪酬的水准，通常情况下无法将绝对薪酬的具体水准进行合理体现，所以该企业应该确立较为科学的点数和薪酬之间的转换表，进一步保障最终确立的薪酬可以达到国家的法律要求，还可以和企业发展现状之间形成有效呼应，并且在吸引人才等方面起到正向促进作用。

### 5.2.3 兼顾岗位绩效提升薪酬整体水平

全面合理考量岗位和绩效薪酬，切实施行岗位和绩效进行有效主导的混合薪酬模式，对于岗位薪酬是尤为关键的，该企业应该借助于岗位薪酬将企业战略以及薪酬体系之间建立密切联系，帮助企业和员工之间达成一致目标，为人们基本生活提供可靠保障的基础上，使得企业能够更为深入地了解人们工作过程中的真实需要以及美好愿景。绩效薪酬作为一个导向，可以有效降低人们的薪酬差距，从某种程度上确保人们发挥出较高的主观能动性。企业对人们整体绩效进行全面合理的考量，并借助于较为合理的计算方法科学确认绩效收入差距，并凭借差别计算方法展开有关研究，关于销量无法达到相关要求的职员以及销量能够远远超过相关要求的职员借助于各自的计件工资率进行保障。由于当前关于岗位、绩效薪酬满意度表现不佳，长期以来并未实现有效提升，所以应该对其切实实现优化调整，实现岗位和绩效薪酬水准的稳定增长，并确保人们薪酬满意度维持在较高的水准。

### 5.2.4 保持年功和福利薪酬公平性标准

该企业关于薪酬内部公平性满意度等有关方面对人们薪酬满意度造成的作用效果无法达到显著性检验的有关要求，相应指标的单向满意度水准表现较高，所以，现阶段无需展开较大幅度的整改工作，仅维系现阶段的标准，确保满意度水准不降低就可以。除此之外，应该从动态的视角审视相应方面的有效调整，由于其他因素满意度得以稳定提升的同时，上述因素影响效应和显著性呈现出相应调整，存在后续成为显著因素的概率，这便应该借助于较为合理的措施进行必要的优化处理。



### 5.3 对策实施保障

对于该企业满意度持续增长的相应举措而言，通常会被多种因素影响到。所以，旨在能够实现人们满意度的持续增长，便应该借助于较为完善的措施进行可靠保障，涵盖了这几项内容：

#### 5.3.1 强化领导和相关部门责任

关于相应举措的有序推进应该借助于领导以及多个部门之间的密切合作方可实现。因为相应对策往往会牵扯到多个部门，且主体内容较为广泛，在得到领导授权后方可进行稳定实施，而且应该借助诸多部门之间紧密合作，确认职责以及权限，切实展开紧密交流，依靠具体的业绩考核制度以及培训制度等在内多项内容的持续完善，最终使得诸多制度彼此呼应，相应职责进行有效衔接，诸多部门相互依存共同发展，借助于薪酬满意度的稳定增长，进一步为企业创造更大规模的经济效益。

#### 5.3.2 培育优秀的企业文化

薪酬满意度展现出一定的相似性，企业职员关于薪酬体系以及薪酬结构等在内诸多方面具有不同的认识，直接造成满意度水准表现不一。所以该企业要想实现薪酬满意度的显著增长，不但应该确保绝对薪酬水准有效提升，还应该对精神、物质以及制度文化进行综合考量，培育得到优质企业文化，塑造良好的工作环境，确保归属感以及价值认同感能够实现持续稳定增长，确保相关措施具有优质的实施效果。对于物质文化而言，可以采取构建企业形象识别系统来进行实现，确保公司整体形象稳定增长，继而满足环境育人的目标，确保人们能够展现出良好的精神风貌；对于制度文化而言，则应该将企业经营管理工作借助于科学合理的制度进行保障，切实规范人们的工作行为，引导企业职员忠于职守，体现出自身价值；关于精神文化，需要引导人们对企业价值观展现出一定的认可度，实现使命感的大幅度提升，帮助人们构建得到更为科学的价值追求。

#### 5.3.3 转变用人理念

用人理念的有效调整可以从某种意义上确保人们薪酬满意度的显著增长，最终达到“双赢”的目的，给企业和职员产生尤为显著的积极效果，特别是可以帮助企业领导加强有关认识，进行合理有效的调整。公司给人们创造发展的机遇的

同是，需要企业职员确保公司收获到更大规模的经济效益而持续努力。所以，公司应该和职员构建优质的关系，彻底摒弃借助于控制人工成本来获取经济效益的发展理念，切实借助于人们薪酬满意度有效增长，最终使得人们绩效表现足够优异，为公司创造更大收益，从根本上保障公司得以健康成长；除此之外，相应领导应该优化调整用人理念，对人才观进行有效整改，对员工形成全面合理的认识，并展开更为科学的教育引导工作，高效合理地展开相应管理工作，将公司取得的利益能够惠及全体工作人员。

#### **5.3.4 充分尊重员工的薪酬意愿**

员工在公司成长过程中扮演着尤为关键的角色，满意度水准不但会作用于工作绩效的具体表现，还会给企业成长造成显著作用。所以，相应领导需要大幅度调整管理理念，从企业职工的角度来看现在存在的这些缺陷与疑问，依赖逐个访谈和问卷调查、街头询问多个方式方法去接近现在的职工，科学合理确定薪酬，对相应政策以及市场需求等多个方面实现全面合理考量，最终建立得到较为完善的薪酬体系，与此同时，展开薪酬管理的同时，需要充分顺应人们关于薪酬上的有关要求，对其进行重点考量，倘若具有一定的合理性的话，企业领导应该对其进行采纳；除此之外，职员薪酬满意度增长并非借助于一时的调整便能够实现，需要在后续公司成长过程中进行及时整改，在有效时间内展开深入调查研究，按照企业现状展开有针对性的调整，方可为企业快速成长提供不竭动力。

## 6 研究结论与研究展望

现阶段而言，我国经济成长速度略有降低，呈现出高质量发展的态势。由于企业职员在公司成长过程中扮演着尤为关键的角色，并能够进一步影响到企业的创新发展，积极性以及主动性等具体显现可以深入影响到企业利润。因此应该根据公司的实际情况，整理归纳相关学术研究成果，深度剖析薪酬管理以及满意度具体表现情况，明确对其造成显著作用的各大影响因素，继而给出一系列行之有效的应对举措，确保人们薪酬满意度以及绩效水准得以有效增长，为企业快速成长打下坚实的基础，切实地区经济实现高质量发展。

### 6.1 研究结论

#### 1. 关于薪酬满意度水平

成都体投公司职员整体薪酬满意度表现不高，关于单项满意度水平无法达到正常水准，意味着该企业应该在这一方面展开积极的调整；工作年限、学历、岗位类别对成都体投公司员工薪酬满意度的影响是具有显著差异的，且造成满意度体验存在显著差异；年龄、职位等有关方面关于满意度的作用效果并未展现出显著性差异。

#### 2. 关于薪酬满意度影响因素

薪酬体系满意度、岗位薪酬满意度等均会成都体投公司员工薪酬满意度产生显著的正向效果，并能够达到显著性检验的有关要求；年功薪酬满意度、对福利满意度等关于该企业职员薪酬满意度的作用效果无法达到显著性检验的相应标准。

#### 3. 关于薪酬满意度提升对策

对企业基本现状进行统筹考量，该企业应该不断优化调整薪酬体系，以实现人们满意度的显著增长，对薪酬结构进行有效改革；甄选得到更为合理的付酬指标，完成点数薪酬的转换工作；对岗位以及绩效薪酬等展开全面考量，切实保障薪酬水准得以稳定增长；充分顺应薪酬公平性的有关要求，对年功以及福利薪酬标准等给予足够的重视。旨在能够确保该企业职员薪酬满意度得以有效增长，应该对部分领导以及具体部门的责任划分进行必要明确；为企业文化不断增添新的时代内涵；优化调整用人理念；对人们关于薪酬上的期望给予足够重视。

### 6.2 研究展望

人们薪酬满意度的稳定增长作为有效提升绩效水准的关键所在,不但能够对个人后续成长起到关键作用,同样会影响到企业的创新发展。基于新常态的大环境,势必会作用于公司的创新以及发展进程,人们薪酬满意度具体表现呈现出较高的复杂程度。人们薪酬满意度稳定增长属于长期动态调整的过程,应该借助于各个主体的广泛参与方可实现,相应效果同样需要进行必要的检验。根据本文所展开的相应研究,提出相应展望:

#### 1. 员工薪酬满意度发展规律探索

人们薪酬满意度的具体特征显现应该借助于相对系统完善的探索方可实现,并应该对有关理论实现必要的升华归纳。

#### 2. 员工薪酬满意度影响因素应变

员工薪酬满意度受众多因素影响,相应因素影响效应以及显著性势必会在企业不同发展阶段展现出一定的差异性,有关对策同样应该进行适当的优化。

企业职员薪酬满意度的研究过程展现出一定的难度,碍于个人水平有限,总览全文,样本规模以及数据来源等在内的诸多领域仍旧隐含大量问题,应该进行更为深入系统的整改。

## 参考文献

- [ 1 ] Steven. Pay satisfaction and organizational outcomes [J].Personnel Psychology, 2005.
- [ 2 ] Sweeney P.D, Dean B.M. Wage comparisons with similar and dissimilar others [J].Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2005, (78):113—131.
- [ 3 ] Williams M.L., McDaniel M.A., Nguyen N.T. A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences [J].Journal of Applied Psychology, 2006,(2):391 — 413.
- [ 4 ] I.M. Jawahar, Thomas H. Stone. Fairness perceptions and satisfaction with components of pay satisfaction [J].Journal of Managerial Psychology, 2011,(264).
- [ 5 ] Carryalls. Pay Satisfaction and Organization an Outcome [J]. Personnel Psychology, 2011, (18):613—640.
- [ 6 ] Linda K,Brett,Jeanne M.A review of performance measurement: Towards performance.
- [ 7 ] Luis R.Gomez,Mejia Theresa. Optimization of Salary System Based on “C-2P” Model:A. Case Study of W Company[J]. Journal of Hunan University of Technology, 2016 (2) : 21-22.
- [ 8 ] Muhamet K.Reward and Performance as a Key Element of Motivation[J]. Educational and Social Research,2017:185-186.
- [ 9 ] Hsingkuang C,Hueryren Y.Salary or job interest? How salary and job interest moderates the willingness to apply for a job[J]. Asia-Pacific Journal of Business Administration 2018:64-78. management. [J]. Computers in Industry September, 2015, 56(7):663-680.
- [ 10 ] Ash R.A., Dreher G.F.,Bretz R.D. Dimensionality and stability of the pay satisfaction questionnaire [C].Paper presented at the Second Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA, 1987.
- [ 11 ] Lam S.K. A validity study of the pay satisfaction questionnaire in Hong Kong [J].The Journal of Social Psychology, 1998, (1):124—125.
- [ 12 ] Sturman M.C., Short J.C. Lump-sum bonus satisfaction: testing the construct

validity of a new pay satisfaction dimension [J]. *Personnel Psychology*, 2000,(3):673—700.

[13] Garcia M.F., Post Huma R.A. , Mumford T., Quinones M. The five dimensions of pay satisfaction in a Maquiladora plant in Mexico [J]. *Applied Psychology*, 2009,(4):509—519.

[14] George. F. Predicting the salary satisfaction of exempt employees [J]. *Personnel Psychology*. 2000.34(3):579-589.

[15] Williams M.L., McDaniel M.A., Nguyen N.T. A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences [J].*Journal of Applied Psychology*, 2006,(2):391—413.

[16] Milivoich. On the Design and Optimization of the Retirement Pension System of the Salary Structure of the Judge Prosecutor[J]. *Journal of Yanbian University*, 2016 (1) : 101-102.

[17] Henernan. Suggestions on optimization of salary system in state-owned enterprises :takingcompany A as an example[J]. *Jiangsu Science & Technology Information*, 2017 (24) : 56-57.

[18] Wild G. Analytical modeling of power detection-based interrogation methods for fiber Bragg grating sensors for system optimization[J]. *Optical Engineering*,2017, 54(9):097109.

[19] 王玮.薪酬满意度与组织公平[J].*中国人力资源开发*,2004, (10):27—32.

[20] 于海波,李永瑞,郑晓明.员工薪酬满意度及其影响实证研究[J].*经济管理*,2009,(9):93—99.

[21] 汪方怀.员工薪酬满意度研究[D].上海:复旦大学,2010.

[22] 陈香.人力资源管理中员工薪酬满意度及对策探讨[J].*经贸实践*,2018, (3):220.

[23] 周鸿勇,马帆,姚佳.知识型企业员工全面薪酬满意度与行为绩效关系[J].*绍兴文理学院学报(自然科学)*,2018,38(01):75-82.

[24] 付蕾,陈初昇.国有企业薪酬改革对员工工作投入的影响研究——基于薪酬分配公平和薪酬满意度的双中介作用[J].*科技与经济*,2018,31(03):80-84+90.

- [25] 于海波,李永瑞,郑晓明.员工薪酬满意度及其影响实证研究[J].经济管理,2009,(9):93—99.
- [26] 汪方怀.员工薪酬满意度研究[D].上海:复旦大学,2010.
- [27] 谢延浩,孙剑平.薪酬变动、绩效薪酬知觉与薪酬满意:成就需要与风险厌恶的调节效应[J].管理学报,2012,(12):1792—1793.
- [28] 刘景矿,陈婷.大型房地产公司项目经理的薪酬满意度影响因素研究[J].工程管理学报,2014,(6):145—149.
- [29] 刘亭亭.知识型员工薪酬满意度、组织认同感对离职倾向的影响[J].人力资源,2015,(24):74—75.
- [30] 范晓明,孟庆顺.中小民营企业员工薪酬满意度研究[J].中国市场,2015,(13):108—110.
- [31] 任丹.薪酬满意度研究综述[J].商,2015,(24):20.
- [32] 赵鹏.影响员工薪酬满意度的因素探讨[J].人资社科,2016,(3):274.
- [33] 郑占高.浅析薪酬水平与员工满意度关系[J].中小企业管理与科技 2016,(3):1.
- [34] 游高端.企业薪酬管理公平性对员工薪酬满意感的影响[J].商场现代化,2018(16):62-63.
- [35] 李昭成.薪酬公平感、薪酬满意度与销售期望关系研究[J].管理观察,2019(03):172-175.
- [36] 汪纯孝,伍晓弈,谢礼珊.企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响[J].中山大学学报,2006,(4):103—108.
- [37] 金燕,乔杰.西部地区民营企业员工薪酬满意度的四维分析[J].科技与管理,2008,(4):99—101.
- [38] 刘邦成,王慧,杨文圣.薪酬满意度的测量及其作用机制研究:以政府雇员为例[J].心理科学,2008,(3):717—721.
- [39] 谢宣正,薛声家.企业人力资源管理人员薪酬满意度实证研究[J].科技管理研究,2009,(9):318—321.
- [40] 王素娟.劳动密集型企业员工薪酬满意度的结构维度及影响效应[J].山东大学学报(哲学社会科学版),2015,(4):84—91.

- [41] 李春玲,乔 珊,王 珏.零售企业薪酬满意度维度及其对离职倾向的影响[J].首都经济贸易大学学报(双月刊),2016,(18):109—115.
- [42] 李秀彬,薛思民.民营餐饮企业员工薪酬满意度研究[J].长春大学学报,2017,(1):7—13.
- [43] 单岩松.YT公司员工薪酬满意度提升策略研究[D].天津:天津财经大学,2017.
- [44] 林福栋.浅析企业知识型员工薪酬管理问题[J].经济研究导刊,2013,(32):10—11.
- [45] 邬玉珍,郭丹.人力资源管理中员工薪酬满意度及对策探讨[J].人力资源管理,2015,(12):44—45.
- [46] 王微.T服务外包天津分公司员工薪酬满意度研究[D].天津:天津财经大学,2017.
- [47] 胡惠雅,郭玉,邸彦彪.锦州港员工薪酬满意度研究[J].辽宁工业大学学报(社会科学版),2017,(19):40—41.
- [48] 姚淑娜.人力资源管理中提高员工薪酬满意度的路径分析[J].经济研究导刊,2017,(17):77.
- [49] 陈涛,李廉水.科技人员奖励性薪酬满意度差异性分析——基于江苏省12000份问卷的研究[J].科学学与科学技术管理. 2018(05):365.
- [50] 张李丹.民营企业全面薪酬满意度对企业员工的影响[J].现代经济信息.2018(01):176-177.



## 附件

### 员工薪酬满意度调查问卷

您好！

为了解企业员工的薪酬满意度及其影响因素，开展了本次的问卷调查。本调查以不记名方式进行，对您的信息完全保密，请您如实应答即可，真诚感谢您的支持与配合。

#### 第一部分：基本变量（请在符合您实际情况的备选答案上打勾）

##### 一、性别

1. 男                      2. 女

##### 二、年龄

1. 30 岁以下          2. 30~39              3. 40~49              4. 50~59              5. 60 岁以上

##### 三、学历

1. 专科及以下      2. 本科                  3. 硕士                  4. 双硕士              5. 博士

##### 四、职位

1. 实习员工    2. 普通员工    3. 基层管理人员    4. 中层管理人员    5. 高层管理人员

##### 五、岗位类别

1. 行政岗      2. 业务岗      3. 管理岗

##### 六、平均月收入

1. 3500 元以下    2. 3500~4600 元    3. 4600~6900 元    4. 6900~8800 元    5. 8800 元以上

#### 第二部分：薪酬满意度及影响因素变量（请针对以下各方面做出评价，在右侧相应数字上打“√”）

序号	因素	很满意	满意	一般	不满意	很不满意
1	薪酬满意度	5	4	3	2	1
2	薪酬体系的满意度	5	4	3	2	1
3	付酬因素的满意度	5	4	3	2	1
4	点数薪酬间转换的满意度	5	4	3	2	1
5	薪酬结构的满意度	5	4	3	2	1
6	薪酬水平的满意度	5	4	3	2	1
7	薪酬外部公平性的满意度	5	4	3	2	1
8	薪酬内部公平性的满意度	5	4	3	2	1
9	岗位薪酬的满意度	5	4	3	2	1
10	年功薪酬的满意度	5	4	3	2	1
11	绩效薪酬的满意度	5	4	3	2	1
12	福利的满意度	5	4	3	2	1

## 后 记

时间过得真快，研究生阶段开学，仿佛还在昨天。这三年里，我在兰州财经大学学习生活，度过了一段非常充实的学习时光，这段时光给予我成长的力量，给予我宽广的视野，帮助我走上了更高的层次，这段经历必将在我记忆的海洋中光芒万丈。毕业论文代表着研究生生涯的结束，在结束的这个时间点，在此我要表达对所有帮助过我的人的感谢。

首先由衷感谢指导我论文的郝金磊老师，作为一名教授，他有自己的科研任务和生活压力，但是他在忙碌的闲暇总是事无巨细的关照我的学习和生活，帮我解答疑难问题。尤其是这篇论文，每一字每一句都离不开导师对我细心的教导。每当我在学习或生活当中遇到了困难导师总是能给予我帮助。我特别特别由心而发地感谢我的导师给我的教导和对我人生路上的关键指引，导师的人格魅力使我终身难忘，我将用一生去学习。

MBA 研究生三年的学习中，非常感谢我的室友给予我的陪伴，以及在我困难时给予我的鼓励，他们在生活上陪伴我，在学业上鼓励我，成为了我心中最温暖的底色。此外，非常感谢我的实验室同门还有师兄师姐，我们互相分享信息，互相给予对方建议，一起沟通，在他们身上我学到了很多。

其次，感谢兰州财经大学 MBA 中心的各位老师、专家和学者，因为这些老师孜孜不倦的付出才有了如今我的知识基础，才能有适合我研究的实验环境。

最后，感谢在毕业阶段参与我的论文答辩的各位答辩组的老师，辛苦你们在忙碌的工作之余，为我提出修改建议，让我的论文变得更加完善，让我获得更多收获。

作者：陈强

2021 年 9 月 30 日