

# 薪酬管理体系建设中的激励与能力 评估



汇报人：小无名  
27



**01**

**引言**



# 目的和背景

## 提升员工积极性

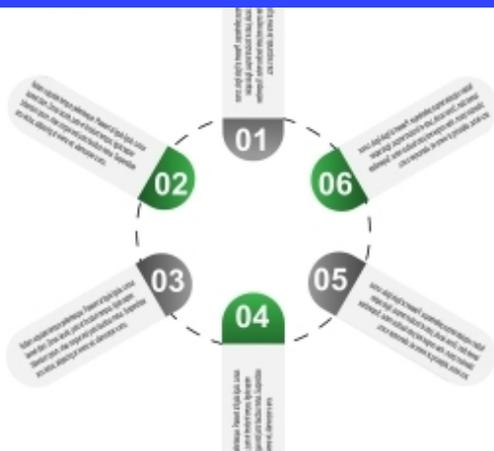
通过合理的薪酬激励，激发员工的工作热情，提高工作投入度和绩效。

### INFORMATION TABLE



## 促进企业战略目标实现

将薪酬管理与企业战略相结合，确保员工行为与企业目标一致。



## 吸引和留住人才

具有竞争力的薪酬体系有助于吸引外部优秀人才，并留住内部核心员工。





# 薪酬管理体系的重要性



01

## 激励员工创造更多价值

通过薪酬与绩效的挂钩，鼓励员工积极创新、提高工作质量和效率。

02

## 提升企业竞争力

合理的薪酬体系能够降低人员流失率，增强员工的归属感和忠诚度，从而提升企业的整体竞争力。

03

## 实现内部公平和外部竞争性

确保企业内部不同职位、不同能力员工的薪酬公平，同时保持企业在市场中的薪酬竞争力。

02

**激励理论及其在薪酬管理中的应用**



# 激励理论概述

1

## 激励的定义

激励是指通过一系列措施和手段，激发和引导员工的行为，使其朝向组织目标努力的过程。

2

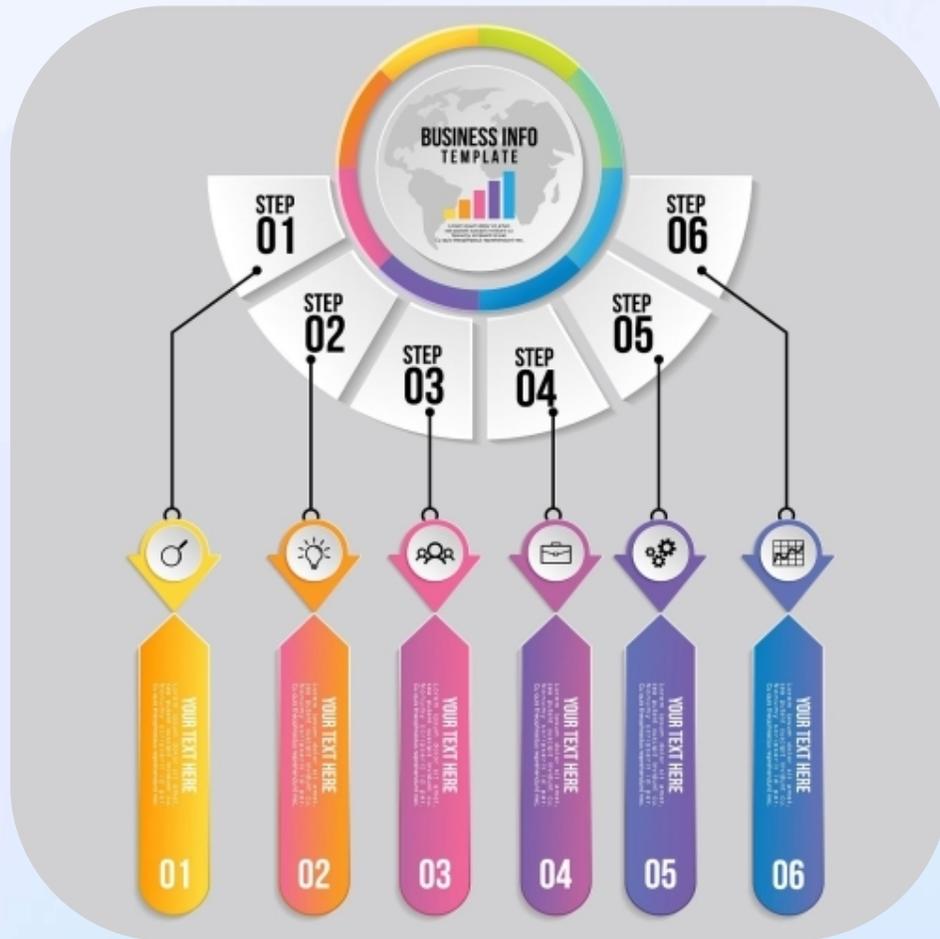
## 激励理论的发展

自20世纪初以来，激励理论经历了从单一金钱激励到综合激励、从外部激励到内部激励的演变过程。

3

## 激励理论的主要观点

包括需求层次理论、双因素理论、期望理论、公平理论等，这些理论从不同角度解释了员工行为背后的动机和影响因素。



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/136212145201010143>