

# 基于胜任素质模型的 地方性国有企业薪酬 制度改革

2023-11-09



# 目录

- 引言
- 地方性国有企业薪酬制度现状及问题
- 基于胜任素质模型的地方性国有企业薪酬制度改革方案设计

contents

# 目录

- 改革方案的效果预测及风险评估
- 结论与展望
- 参考文献

# CHAPTER

01

引言



# 研究背景与意义

01

地方性国有企业在新时代的发展中面临着诸多挑战，如市场竞争加剧、人才流失等。



02

传统薪酬制度已无法满足企业对于人才吸引、激励和保留的需求。



03

基于胜任素质模型的薪酬制度作为一种先进的管理理念和方法，能够更好地解决这些问题。



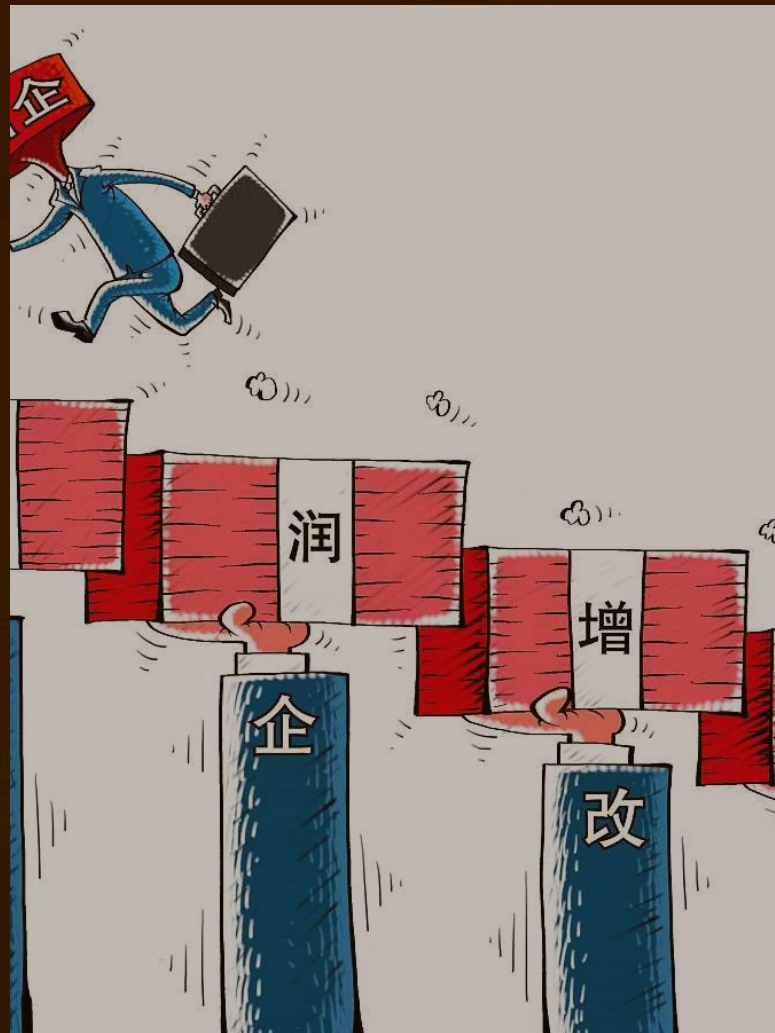
# 研究目的与方法

## 研究目的

探讨如何将胜任素质模型应用于地方性国有企业的薪酬制度改革中，以提升企业的竞争力。

## 研究方法

文献综述、案例分析、问卷调查和实地访谈相结合的方式深入研究。

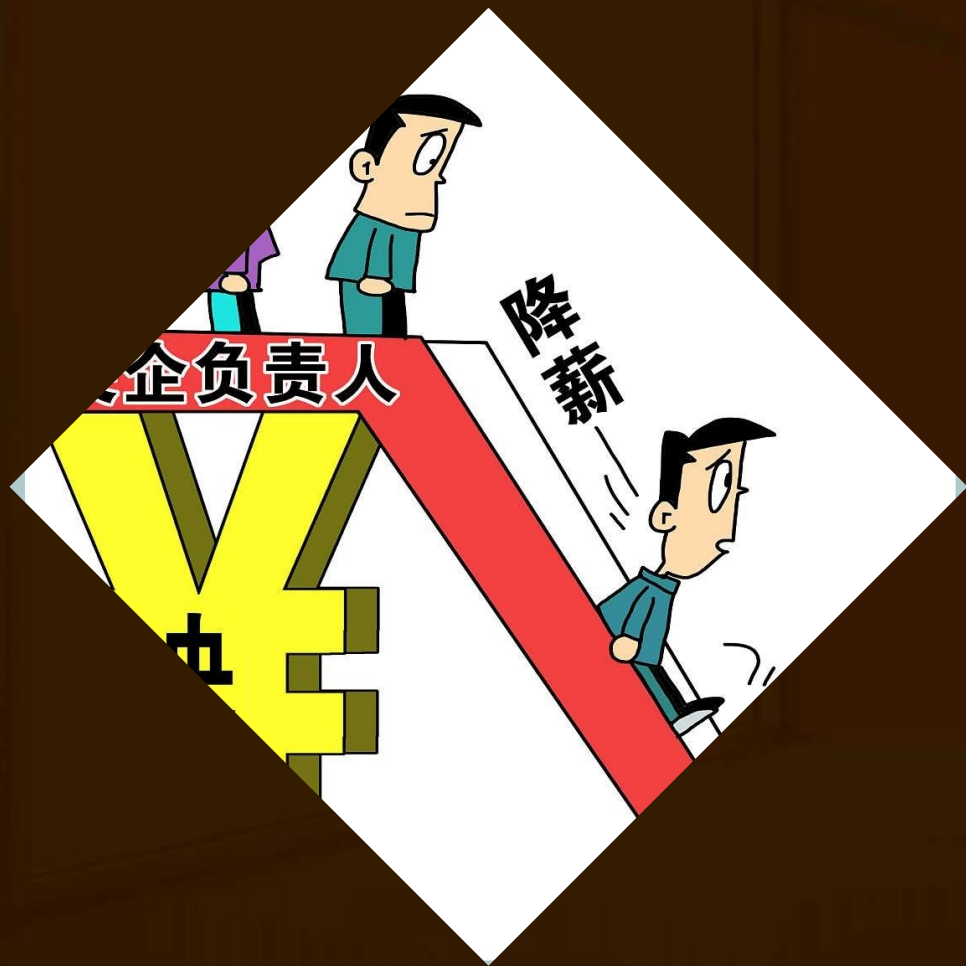


# CHAPTER

## 02

### 地方性国有企业薪酬制度现状 及问题

# 地方性国有企业薪酬制度现状



## 薪酬水平偏低

相较于其他行业，地方性国有企业的薪酬水平普遍偏低，缺乏竞争力。

## 薪酬结构单一

多数地方性国有企业采用传统的工资制度，薪酬结构相对单一，缺乏灵活性和激励性。

## 薪酬调整机制不健全

薪酬调整缺乏明确的机制，员工薪酬与市场价格脱节，导致人才流失和招聘困难。



# 现行薪酬制度存在的问题

## 缺乏公平性

现行薪酬制度往往以职位、资历等因素为主要依据，缺乏对员工实际能力和贡献的考虑，导致内部公平性的缺失。

## 人才流失严重

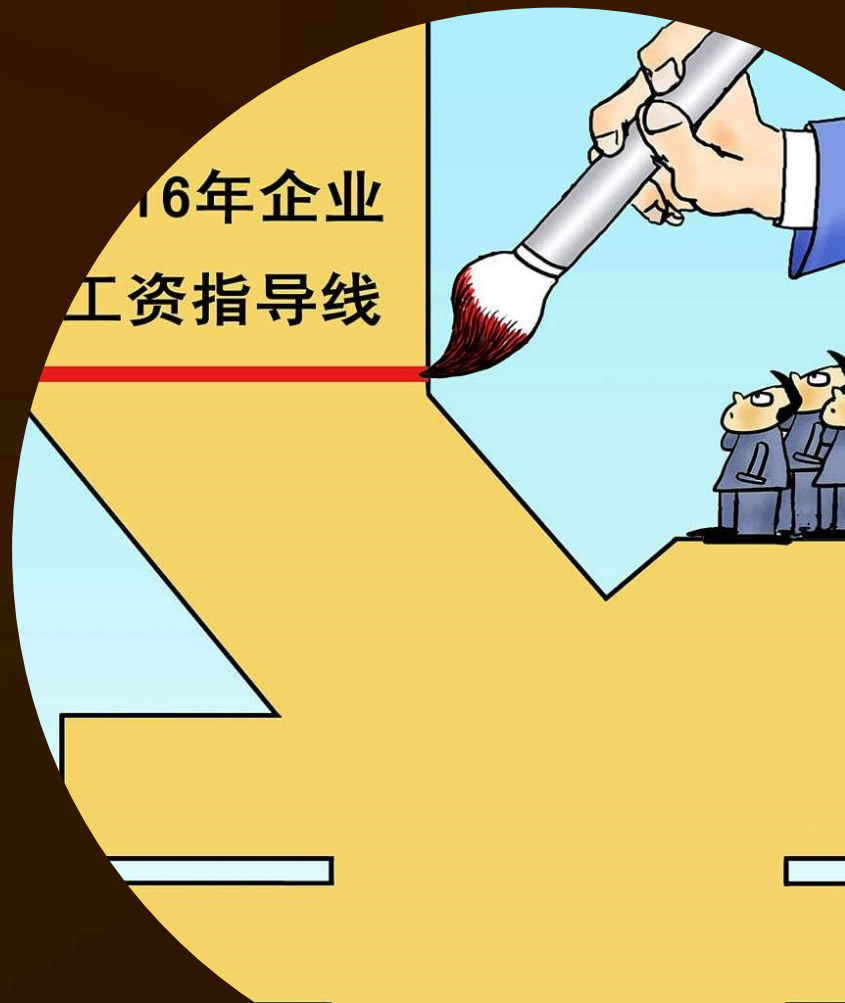
低水平的薪酬和缺乏灵活性的薪酬制度使得地方性国有企业难以吸引和留住优秀人才，导致人才流失严重。

## 激励作用不足

单一的薪酬结构难以满足不同员工的需求，无法充分发挥薪酬的激励作用，影响员工积极性和工作效率。

## 竞争力下降

由于薪酬水平偏低和人才流失等问题，地方性国有企业在市场竞争中逐渐失去优势，影响其长期发展。



# CHAPTER

## 03

### **基于胜任素质模型的地方性 国有企业薪酬制度改革方案 设计**



# 胜任素质模型概述

## 定义

胜任素质模型是一种基于员工能力和素质的标准化评估模型，它规定了某一职位或角色所必需的能力、技能和素质。

## 目的

通过建立基于胜任素质的薪酬制度，提高员工的素质和能力，进而提高企业的整体绩效。



# 基于胜任素质模型的薪酬制度改革方案

## 方案目标

通过改革薪酬制度，激励员工提升自身能力和素质，提高企业的整体绩效。

VS

## 方案内容

根据员工的胜任素质评估结果，制定相应的薪酬水平、晋升机会和福利待遇。

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/658117126117006105>