

学校编码: 10384

学 号: 17920091150866



分类号____密级____

UDC____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

JR 公司薪酬体系的改进

Improvement of Company JR Compensation System

杨 琦

指导教师姓名：程文文 副教授

专业名称：工商管理 (MBA)

论文提交时间：2012 年 4 月

论文答辩日期： 年 月

学位授予日期： 年 月

答辩委员会主席_____

评 阅 人_____

2012 年 4 月

JR公司薪酬体系的改进

杨琦

指导教师

程文文

副教授

厦门大学

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

内容摘要

经营好企业首要的是经营好人力资源，而经营好人力资源首要的是做好薪酬管理，因为薪酬福利是引进乃至留住人才最有效的方式。薪酬是奖优罚劣的最直接体现，也是把双刃剑，运用得当可以增加员工的向心力，激励员工发挥自己最好的状态，反之则会降低员工的工作热情，从而影响企业的最优绩效。

本文选取 JR 直销公司的内部员工薪酬作为课题研究对象。因为直销作为一个新兴、有力的营销方式，以成千上百倍的盈利滚动模式被越来越多的公司所采纳、接受。而作为这种销售模式支撑人员的直销公司内部员工，也承受着莫大的工作压力。如何建立合理有效的薪酬制度，最大程度发挥员工的积极性，影响并激励着员工承受高压，不断前进，具有非常重要的现实意义。

本文以 JR 直销公司的内部薪酬制度为例，利用薪酬的基本理论对该公司的薪酬制度进行剖析，并根据薪酬设计的原则、要求，结合直销行业的特点，对该公司的薪酬体系进行再设计。主要内容有：一、介绍 JR 直销公司内部薪酬现状，分析其不足；二、根据薪酬体系设计原则，对现有的薪酬架构进行调整与分析；三、从外在薪酬和内在薪酬两方面着手，完善整个薪酬体系。希望通过以上分析，能对想转型直销模式的企业有所帮助。

关键词：薪酬管理，直销，奖金。

厦门大学博硕士学位论文摘要库

ABSTRACT

Compensation and Forfeit is the most effective way to attract and retain the talented people. It is said that the primary things of operating a business is well-managed human resources, and the compensation management is the important things in human resources. Compensation affect staff as a double-edged sword, it can increase the centripetal force of employees, motivate employees to show their best. It can also reduce the working enthusiasm of the staff, even affect the company.

The compensation of Direct Selling is being select as a research object in this paper. The Direct Selling is an emerging, powerful marketing method, which is adopted and accepted by more and more companies. The compensation system is the core of the Direct Selling industry, which makes the research have practical significance. That is why I choose the Direct Selling Compensation analysis as my paper's object.

The paper's main contents are as follows.

First, introduct JR direct selling company compensation system,analyze the strengths and weaknesses;

Second, the existing compensation structure will to be adjusted according to the basic theory of compensation;

The third, improve JR direct selling company's compensation system.

Through the above analysis, I hope help company who would like to transfer from traditional sales model.

Key words: Salary System Management, Direct selling, Bonus.

厦门大学博硕士学位论文摘要库

目 录

第一章 绪论	1
第一节 本文的研究背景及意义	1
第二节 本文的研究内容及框架	1
第二章 薪酬概论	3
第一节 薪酬概念及其作用	3
第二节 薪酬设计原则及步骤	10
第三章 JR 公司薪酬体系分析	15
第一节 JR 公司概况.....	15
第二节 JR 公司薪酬体系介绍	18
第三节 JR 公司薪酬体系存在的问题	24
第四章 JR 公司薪酬体系再设计	26
第一节 改革思路	26
第二节 岗位工资设计	29
第三节 薪酬调查	43
第四节 薪酬职级设计	45
第五节 薪酬结构设计	48
第六节 实施建议	52
第五章 本文主要结论	54
附件	55
参考文献	63
致 谢	64

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Content

Chapter 1	preface	1
Section 1	Background and Purposes	1
Section 2	Content and Construction	1
Chapter 2	Compensation Theory Review	3
Section 1	Theories Review of Compensation	3
Section 2	Compensation Design Procedure	10
Chapter 3	JR Compensation System Analysis	15
Section 1	JR Introduction	15
Section 2	JR Compensation System	18
Section 3	JR Compensation Evaluation	24
Chapter 4	JR Compensation System Redesign	26
Section 1	Design Principles	26
Section 2	Basic Salary Design	29
Section 3	Compensation Investigation	43
Section 4	Compensation Grade Design	45
Section 5	Construction of Position System	48
Section 6	Implementation Advices	52
Chapter 5	Conclusions	54
References		63
Acknowledgements		64

厦门大学博硕士学位论文摘要库

第一章 绪论

第一节 本文的研究背景及意义

人力资源是企业最宝贵的财富，而要使人力成为真正的资源和资本，采用合理的薪酬激励方法激发他们的主动性与创造性是最重要的一环，对于以薪酬制度吸引人的直销业更是如此。直销是一种古老的销售方式，远古时期的人们就采用以物易物的直销模式来进行销售。而如今，随着信息技术和网络技术的普及，显然已经无需在交易中建立层层渠道以提供良好的服务以及减少交易的不确定性。面对越来越激烈、利润空间被极度挤压的市场竞争环境，从厂家直接到消费者的直销模式成为企业特别是制造企业提高竞争力的一种重要营销手段。二十世纪八十年代进入中国的直销业翘楚安利在 2001 年时营业额已达 48 亿元人民币，2002 年达到 60 亿，2003 年达 100 亿，2005 年受政策不明朗的影响与 2004 年持平，达 170 亿，而到了 2011 年，全球营业额已达 780 亿，仅中国就已突破 250 亿元。^①

我国直销企业起步较晚，并受国内政策影响，发展势头较缓。可是，直销作为一种能降低企业成本和经营风险，提高企业利润的销售方式，值得深究。对直销业成败有着决定作用的薪酬体系是促使直销发挥最大功效的一大要因，如何吸引直销公司员工加盟，支持对直销员的管理，并长期保持员工对直销的热情，以实现公司业绩的无数倍翻番，薪酬体系的建立有着很重要的作用。

第二节 本文的研究内容及框架

改革开放以来，制造业的发展成为了我国经济发展成就最突出的一项。由于不断被经销商挤压，造成厂家的利润越来越薄，以至无法覆盖其设备及场地成本，许多制造厂家都在找寻转型之路，成立于上世纪 90 年代的 JR 公司如是。

^①数据来源：<http://news.sina.com.cn/o/2005-04-01/11455528952s.shtml>

2007 年提出的转型直销，让企业的薪酬体系从横向的扁平化向纵向的垂直结构发展。本文首先简单回顾薪酬的相关概念、薪酬设计的基本理论与方法，以 JR 公司非直销人员作为研究对象，对其薪酬体系进行了研究。

本研究共分五个章节，具体章节结构安排如下：

第一章绪论。提出研究背景、研究问题、研究意义，并阐述研究内容及框架。

第二章说明了薪酬概念（如薪酬的定义、作用、分类）、薪酬设计的原则、基本步骤与影响薪酬的因素。

第三章对 JR 公司的薪酬现状与问题进行较为详细的分析。

第四章针对上一章提出问题的给出了相应的解决方案。本章结合薪酬设计原则、步骤对现有薪酬体系进行再设计，使其完善并能保持良好的激励效果。

第五章结论与建议。对全文进行总结，并提出对直销企业的建议及研究展望。

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库