

《薪酬管理》课程教学大纲

一、课程与任课教师基本信息

课程名称：薪酬管理	课程类别：必修课
课程英文名称：Compensation Management	
总学时/周学时/学分：39/周 3/2.5	其中实验（实训、讨论等）学时：0
先修课程：战略管理、组织行为学、劳动经济学、工作分析与职位设计	
授课时间：1-13 周 周一（5-7 节） 1-13 周 周二（5-7 节）	授课地点：莞城校区 7313
授课对象：2014 人力资源本 1、2 班/3、4 班	
开课院（系）：经济与管理学院	
任课（/助课）教师姓名/职称：程守红/ 讲师	编写人姓名/职称：程守红/ 讲师
使用教材：刘昕著.《薪酬管理》（第四版）.中国人民大学出版社，2014 年 4 月第 4 版。	
教学参考资料： (1) [美]乔治.T.米尔科维奇, 杰里.M.纽曼.《薪酬管理》（第六版）.北京：中国人民大学出版社，2002 年版 (2) 李新建等编著.《企业薪酬管理概论》（第二版）.北京：中国人民大学出版社，2006 年版 (3) 饶征等著.《职能工资设计》.北京：中国人民大学出版社，2003 年版	
课程期末考核方式：开卷（ ） 闭卷（ √ ） 课程论文（ ） 实操（ ）	
联系电话：0769-22862863	Email: chengsh@dgut.edu.cn
答疑时间、地点与方式：可分为集体答疑与个别答疑的形式，集体答疑的时间、地点与上课基本相同，个别答疑主要通过电子邮件、QQ、微信与电话联系等方式。	
编写时间：2016 年 9 月 1 日	

二、课程简介

《薪酬管理》是人力资源管理本科专业的一门专业必修课，在教学中占有重要地位。薪酬管理是以企业的薪酬管理为主要研究对象，把如何合理设计薪酬管理体系作为主要内容，通过分析影响企业薪酬管理的诸因素，从中找到薪酬管理的一般规律。通过本课程的学习，使学生掌握薪酬管理的基本理论、相关基础知识及薪酬管理的基本技术和方法，能够根据企业所处的具体环境、业务需要以及人力资源战略来设计和完善具有本企业特色的薪酬管理体系、薪酬结构、薪酬水平、薪酬形式、薪酬政策和薪酬制度等，在实现组织目标的过程中，成为一名合格的薪酬管理者。

三、课程教学目标

通过本课程的学习，使学生了解薪酬及薪酬管理在人力资源管理以及企业管理中的地位；理解薪酬与薪酬管理的基本概念，掌握薪酬管理常用的技术和方法；学会运用薪酬管理的方法和技术设计薪酬体系，为企业提供适合的薪酬方案。

1.知识与技能目标：

(1) 信息收集与整理能力：能采集薪酬设计需要的信息；
 (2) 分析与评价能力：能对企业现行的薪酬数据进行统计分析及对企业的薪酬状况作出诊断；

(3) 设计与操作能力：能为企业设计出科学合理的薪酬福利制度。

2. 过程与方法目标：通过对薪酬管理原理的讲解，结合案例分析和播放与课程相关的音像资料，使学生在在学习过程中能够把薪酬管理理论运用到实践中，从而完成教学目标。

3. 情感、态度与价值观发展目标：通过本课程的学习，培养学生作为一名薪酬管理人员必须具备的坚持不懈的学习精神、勇于探索的科学态度、严密的逻辑推理、深刻敏锐的洞察能力和积极向上的价值观，为未来的学习、工作和生活奠定良好的基础。

四、课程进度表

理论教学进程表

周次	教学主题	教学时长	教学的重点与难点	教学方式	作业安排
1	第一章 薪酬与薪酬管理	3	教学重点： 薪酬的涵义及功能；总薪酬的构成；薪酬管理的主要内容和几个重要决策；薪酬管理在人力资源管理体系中的地位及与人力资源管理其他职能之间的关系。 教学难点： 薪酬管理在人力资源管理体系中的地位及与人力资源管理其他职能之间的关系。	理论讲授 案例教学	P29-31的案例分析，课堂上作答
2	第二章 战略性薪酬管理	3	教学重点： 战略性薪酬管理的内涵及设计步骤；总薪酬战略的内涵及特征；薪酬管理与企业经营战略之间的匹配；薪酬战略与企业竞争战略之间的匹配，企业生命周期中的薪酬战略。 教学难点： 企业经营战略与薪酬管理的匹配性；企业竞争战略与薪酬管理的匹配性，企业生命周期中的薪酬战略；组织文化与薪酬管理的匹配。	理论讲授 案例教学	P58-63的案例分析，课堂上作答
3、4	第三章 职位薪酬体系	6	教学重点： 职位薪酬体系的内涵、特点及实施条件；四种主要的职位评价方法及其操作流程；职位结构的建立。 教学难点： 工作分析和职位评价；要素计点法中报酬要素的确定；职位结构的建立。	理论讲授	案例“为州政府作职位评价”书面作业
5	第四章 技能及能力薪酬体系	3	教学重点： 技能薪酬体系的涵义、特点及其实施条件；技能薪酬体系设计中的几种关键决策；技能薪酬体系的设计流程及操作技巧；能力薪酬体系的特点；能力薪酬体系的建立步骤；三种不同基本薪酬体系的比较。	理论讲授	

			教学难点： 技能薪酬体系的设计流程及操作技巧；能力薪酬体系设计中能力指标的选取与定义。		
6	第五章 薪酬水平	3	教学重点： 薪酬水平及其外部竞争力的含义及其作用；几种常见的薪酬水平决策类型；影响薪酬决策的内部因素和外部因素；薪酬调查的概念及其实施步骤。 教学难点： 薪酬决策的内部因素和外部因素的理解。	理论讲授 案例教学	选 择 薪 酬 有 关 的 调 研 专 题 调 研，小组作业
7、8	第六章 薪酬结构	6	教学重点： 薪酬结构的涵义；薪酬结构设计步骤；薪酬宽带的含义、特点及其作用；宽带型薪酬结构设计的关键决策及其实施要点。 教学难点： 薪酬结构中薪酬等级数量、同一薪酬等级内部薪酬变动范围的确定；相邻两个薪酬等级之间交叉与重叠的设计；薪酬宽带的理解。	理论讲授 案例教学	P206-208 的案例讨论，课堂上作答
9、10	第七章 绩效奖励	6	教学重点： 绩效奖励与激励的基本原理；实施绩效奖励计划应注意的问题；各类绩效奖励计划的特点与适用范围。 教学难点： 长短期绩效奖励计划及特殊绩效奖励计划的应用。	理论讲授 案例教学	P264-267 的案例讨论，课堂上作答
11	第八章 员工福利管理	3	教学重点： 员工福利的种类及其对企业和员工的影响；企业员工福利的发展趋势；弹性福利计划的特点及其实施背景；福利计划的内容与决策。 教学难点： 如何将福利作为一项人力资源管理的工具。	理论讲授 案例教学	P292-295 的案例讨论，课堂上作答
12	第九章 特殊员工群体的薪酬管理	3	教学重点： 销售人员薪酬方案的类型、设计步骤与要点；专业技术人员的工作特征及其薪酬管理；外派人员的薪酬构成及其管理；管理人员的薪酬决策。 教学难点： 销售人员薪酬方案的设计技巧；不同层次管理人员的薪酬设计。	理论讲授 案例教学	P330-331 的案例讨论，课堂上作答
13	第十章 薪酬预算、控制与沟通	3	教学重点： 薪酬预算的重要性及其目标；薪酬预算中的重要决策；薪酬预算的外部环境和内部环境；薪酬预算的主要方法；薪酬控制的途径；薪酬沟通的重要性及其目的；薪酬沟通的步骤与技巧。 教学重点： 薪酬预算的主要方法；薪酬控制的途径；薪酬沟通的步骤与技巧。	理论讲授	
合计		39			

实践教学进程表

周次	教学主题	教学时长	教学的重点与难点	教学方式	实验安排
合计					

五、成绩评定方法及标准

考核内容	评价标准及要求	权重
到堂情况	不得无故缺席，上课勤做笔记，积极回答问题	10%
课堂讨论及课后作业	认真准备，积极参与讨论；每次作业教师均会根据所讲内容以及需要延伸的内容，提出具体要求，布置相关作业，学生应按作业要求及时认真完成。	20%
期末考核	1. 评价标准：试卷参考答案及评分标准。 2. 要求：能灵活运用所学薪酬管理的基本原理和薪酬管理技术作答，避免死记硬背，独立、按时完成考试。考试以检测学生的科学认知能力为目的，积极进行考试改革方面的有益探索。在考试题目的设计上，尽可能避免片面强调对书本知识的死记硬背，重点检验学生对基本概念和基本理论的掌握程度以及学生应用所学知识解决实际问题的能力。	70%
期末考核方式	开卷□ 闭卷√ 课程论文□ 实操□	

六、院（系）教学指导委员会审查意见

我院（系）教学指导委员会已对本课程教学大纲进行了审查，同意执行。

院（系）教学指导委员会主任签名：

日期： 年 月 日