

《薪酬管理》课程教学大纲

课程名称： 薪酬管理	课程类别（必修/选修）： 必修课
课程英文名称： Compensation Management	
总学时/周学时/学分： 54/3/3	其中实验/实践学时： 10
先修课程： 管理学、组织行为学、人力资源管理、工作分析与职位设计	
授课时间： 1-18 周 周一 1-2 节 /3-4 节 1-9 周 周四 1-2 节/3-4 节	授课地点： 莞城 7409/莞城 7412
授课对象： 2016 人力资源本 1、2、3、4 班	
开课院系： 经济与管理学院管理系	
任课教师姓名/职称： 程守红 讲师/经济师	
答疑时间、地点与方式： 分为集体答疑与个别答疑的形式，集体答疑的时间为课前、课后，地点莞城校区 7409、7412 和 2310，个别答疑主要通过电子邮件、QQ、微信及电话联系等方式。	
课程考核方式： 开卷（ ） 闭卷（ ☒ ） 课程论文（ ） 其它（ ）	
使用教材： 刘昕著.《薪酬管理》（第 5 版）. 中国人民大学出版社，2017 年 9 月第 5 版。 教学参考资料： 参考书目： （1）[美]乔治.T.米尔科维奇，杰里.M.纽曼.《薪酬管理》（第 11 版）.北京：中国人民大学出版社，2014 （2）曾湘泉主编.《薪酬管理》（第二版）. 北京：中国人民大学出版社，2010 （3）文跃然.薪酬管理原理.上海:复旦大学出版社，2006 （4）刘军胜编著.《薪酬管理实务手册》（第 2 版）.北京：机械工业出版社，2005 （5）李志畴著.《薪酬体系设计与管理实务》（第 2 版）.北京：清华大学出版社，2014 （6）饶征等著.《职能工资设计》.北京：中国人民大学出版社，2003 期刊： 《中国人力资源开发》、《人力资源开发与管理》、《人力资源管理》等 网站： 中国人力资源管理网 http://www.rlzygl.com/ 中国人力资源开发网 http://www.chinahrd.net/ HR 管理世界 http://www.hroot.com/ 中国人力资源网 http://www.hr.com.cn/ 三茅人力资源网 http://www.hrloo.com/	
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多因素，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。	

课程教学目标： 1. 了解薪酬及薪酬管理在人力资源管理以及企业管理中的重要性；深刻理解薪酬、薪酬管理、薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构、薪酬形式的概念； 2. 了解通行的三种薪酬体系，并掌握这三种薪酬体系的特点、实施条件及设计流程；了解绩效奖励计划的基本原理及其实施要点，掌握绩效奖励计划的种类及各自的特点； 3. 了解薪酬水平及外部竞争性的含义及重要作用，掌握几种常见的薪酬水平决策类型及薪酬水平决策的影响因素；了解薪酬调查的概念、目的以及薪酬调查的实施步骤； 4. 理解薪酬结构设计的相关概念，掌握薪酬结构的设计流程，了解宽带薪酬的兴起及其对企业的影响； 5. 系统掌握薪酬管理常用的技术和方法，能够对企业现行的薪酬管理问题作出诊断并能为企业设计出科学合理的薪酬方案。			本课程与学生核心能力培养之间的关联(授课对象为理工科专业学生的课程填写此栏)： □核心能力 1. □核心能力 2. □核心能力 3. □核心能力 4. □核心能力 5. □核心能力 6. □核心能力 7. □核心能力 8.		
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	薪酬与薪酬管理基础	4	教学重点： 薪酬的多元化视角；工资、薪酬、总薪酬以及报酬的内涵；报酬的分类；总薪酬的构成；薪酬管理的主要内容、决策及公平性要求；薪酬管理的目标。 教学难点： 观察薪酬管理在现代组织中有哪些具体的工作，能够对熟悉的组织可能遇到的薪酬管理问题进行分析。	理论讲授 案例教学	课后案例
2	战略性薪酬管理	4	教学重点： 战略性薪酬管理的内涵及设计步骤；薪酬战略与不同的企业战略的匹配关系；企业生命周期不同阶段薪酬战略的要点；不同组织文化下薪酬管理的基本特点。 教学难点： 薪酬战略与不同的企业战略的匹配；企业生命周期不同阶段的薪酬战略；不同组织文化下薪酬管理的基本特点。	理论讲授 案例教学	课后案例
3、4	职位评价与职位等级设计	6	教学重点： 职位薪酬体系的内涵、主要特点及实施条件；掌握常用的职位评价方法（特别是计点法）的使用；职位结构的建立。 教学难点： 要素计点法中报酬要素的确定；职位结构的建立。	理论讲授 实践教学	课后案例
6	薪酬水平决策	4	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： 各种薪酬水平决策的适用性及优缺点；薪酬调查如何实施。	理论讲授	课后案例
7、8	薪酬结构设计	6	教学重点： 薪酬结构的涵义；薪酬变动范围与薪酬变动比率的确定；薪酬区间中值与薪酬比较比率及薪酬区间渗透度之间的关系；薪酬结构设计步骤；薪酬宽带的含义、特点及其作用。 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；宽带型薪酬结构设计的关键决策及其实施要点。	理论讲授	课后案例

8、9	绩效奖励	6	教学重点: 各种激励理论的内容及其对绩效奖励计划的启示; 绩效奖励计划的实施要点; 掌握各类绩效奖励计划的特点与适用范围。 教学难点: 各类不同绩效奖励计划的应用。	理论讲授 实践教学	课后案例
12、13	技能及能力薪酬体系	4	教学重点: 技能薪酬体系的涵义和适用范围; 技能薪酬体系设计中的几个关键决策; 技能薪酬体系的设计流程及操作技巧; 能力模型的类型; 能力与薪酬挂钩的几种不同的方案; 三种不同基本薪酬体系的比较。 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模型的设计。	理论讲授	课后案例
14	员工福利管理	2	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 小组讨论	课后案例
15-17	特殊员工群体薪酬	6	教学重点: 掌握四种特殊员工群体的薪酬管理方法, 每种特殊员工群体的特点及其薪酬管理的方法。 教学难点: 销售人员、专业技术人员、外派人员、各种管理人员的薪酬激励政策的设计与实施。	理论讲授 小组讨论	课后案例
18	薪酬预算、控制与沟通	2	教学重点: 薪酬预算中的重要决策; 薪酬预算的外部和内部环境对薪酬预算的影响; 薪酬预算的主要方法; 薪酬控制的主要途径; 薪酬沟通的目的、意义与步骤。 教学难点: 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	课后案例
合计:		44			

实践教学进程表

周次	实践项目名称	学时	重点与难点	项目类型 (验证/综合/设计)	教学方式
4	职位设计	2	重温组织结构图的建立过程, 并根据公司特点设计各部门的职位。	设计	调研与小组讨论
5	岗位评估和职位结构的建立	4	学会选取公司的典型职位, 进行职位评价与建立职位结构。	设计	小组讨论与作业汇报
10、11	皇家威士忌促销员薪酬体系的设计	4	针对促销员的工作特点及公司发展现状, 如何设计促销员的薪酬体系	设计	小组讨论与作业汇报
合计:		10			

成绩评定方法及标准

考核形式	评价标准	权重
考勤	不得无故缺席, 上课勤做笔记, 积极回答问题; 百分制。	5%
课堂讨论及课后作	认真准备, 积极参与讨论; 每次作业教师均会根据所讲内容	15%

业	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；百分制。	
期中考试	根据老师提供的选题撰写一篇文献综述，要求观点鲜明、结构清晰、格式规范，不得抄袭；百分制。	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。百分制。	60%
大纲编写时间：2019 年 3 月 4 日		
系（部）审查意见：		
同意遵照培养方案的学时、学分及考核方式等要求编写		
系（部）主任签名：		日期：2019 年 3 月 18 日

