

## 《薪酬管理》教学大纲

课程名称：薪酬管理	课程类别（必修/选修）：必修
课程英文名称：Compensation Management	
总学时/周学时/学分：48/3/3	其中实验/实践学时：8
先修课程：人力资源管理、工作分析与职位设计、战略管理	
后续课程支撑：制造业薪酬管理实务	
授课时间：1-16周 周二5-7节	授课地点：莞城校区5308
授课对象：2021级人力资源管理专业1、2班	
开课学院：经济与管理学院	
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5308和2310、薪酬管理课程微信群，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：使用教材：刘昕著.《薪酬管理》（第6版）.中国人民大学出版社，2021年1月第6版。	
教学参考资料： 参考书目： （1）[美]乔治·米尔科维奇著，杰里·纽曼著，巴里·格哈特著，成得礼译.《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3版）.北京：中国人民大学出版社，2014 （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：**中国人力资源开发网<http://www.chinahrd.net/>

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。

**课程教学目标及对毕业要求指标点的支撑：**

课程教学目标	支撑毕业要求指标点	毕业要求
<b>目标1：</b> 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，能够对薪酬管理的重要内容、基本流程和重要决策等形成系统的知识结构体系。	<b>2.3</b> 掌握人力资源管理各个职能模块的基本原理、理论和方法	<b>2</b> 学生能够系统掌握工商管理学科大类和人力资源管理专业所需知识
<b>目标2：</b> 学生应能够运用现代信息技术及工具软件收集薪酬水平数据，结合行业薪酬调查数据分析解决企业薪酬管理的实际问题。	<b>3.3</b> 熟练使用现有分析工具解决经济实证和管理实践中的问题	<b>3</b> 学生具备数据收集能力，能够使用定量和信息技术（IT）工具和方法对问题进行分析
<b>目标3：</b> 学生应学会如何进行薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构和薪酬管理政策决策，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	<b>5.1</b> 具有较强的思辨能力，能够识别问题，提炼出关键点并提出合适的解答方法	<b>5</b> 学生具有创新意识并应用创新精神解决多元商业问题的能力

特色的薪酬管理体系、薪酬水平、薪酬结构和薪酬管理政策。		
-----------------------------	--	--

理论教学进程表

周次	教学主题	授课教师	学时数	教学内容 (重点、难点、课程思政融入点)	教学模式 (线上/混合式/线下)	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1	薪酬与薪酬管理基础	程守红	3	<p><b>教学重点：</b>薪酬的多元化视角；薪酬的简要发展历史；工资、薪酬、总薪酬以及报酬的内涵及外延。</p> <p><b>教学难点：</b>报酬的相关结论及其对组织人力资源管理的启示；薪酬管理的重要决策及公平性要求；薪酬管理的目标。薪酬管理与其他人力资源管理职能之间的关系。</p> <p><b>课程思政融入点：</b>1) 以西汉著名史学家、文学家司马迁《史记》的第一百二十九章“货殖列传”中“天下熙熙皆为利来，天下攘攘皆为利往”为引子，展开对薪酬相关概念内涵的讨论；2) 党的二十大报告指出：“着力维护和促进社会公平正义，着力促进全体人民共同富裕，坚决防止两极分化。”公平正义是中国特色社会主义的内</p>	线下	启发式教学 + 课堂讲授 + 小组讨论	优学院章节习题 案例与讨论：东航云南分公司飞行员的“集体返航”事件	目标一

				在要求。公平对实现可持续发展目标至关重要，它也是社会主义核心价值观的基本内容之一，作为管理人员，如何理解和实现薪酬管理的公平性？				
2	战略性薪酬管理	程守红	3	<p><b>教学重点：</b>战略性薪酬管理的内涵、主要目标及设计步骤；（美国）总报酬协会的总报酬模型发展的演变过程；薪酬战略与不同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。</p> <p><b>教学难点：</b>薪酬战略与不同企业战略的匹配；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。</p> <p><b>课程思政融入点：</b>1）以德鲁克《管理的实践》“重要的决策，即真正要紧的决策，是战略性的决策”引入，在做任何事情的时候，如果想要取得成功就必须站得高、望得远，同理，薪酬管理要想对组织的经营成功和人力资源管理职能的卓越履行做出贡献，就不能仅仅关注具体的薪酬设计和管理问题，而是要首先关注薪酬管理能够对组织的战略和经营目标做出什么贡献。2）从可持续发展目标角度，思考总报酬模型演变的实践意义。3）通过薪酬战略与不同</p>	线下	启发式教学 + 课堂讲授 + 小组讨论	优学院章节习题 案例与讨论：华为公司的薪酬战略与薪酬管理	目标一

				企业战略匹配关系的分析，来引导学生树立大局意识和全局观念、担当意识和前瞻意识，思考个体与集体、小家与大家的关系。				
3-4	职位薪酬与职位评价	程守红	6	<p><b>教学重点：</b>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（特别是要素计点法）的使用；职位结构的建立。</p> <p><b>教学难点：</b>要素计点法中报酬要素的确定；职位结构的建立。</p> <p><b>课程思政融入点：</b>职位评价法中非常有名的海氏评价法将应负责任作为职位评价的一个报酬要素，您是如何看待“应负责任”这一报酬要素的？</p>	线下	课堂讲授 + 小组讨论	优学院章节习题与讨论	目标三
7	技能与能力薪酬	程守红	3	<p><b>教学重点：</b>技能薪酬体系的涵义、特点和适用范围；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。</p>	线下	课堂讲授 + 小组讨论	优学院章节习题与讨论	目标三

				<p><b>教学难点：</b>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。</p> <p><b>课程思政融入点：</b>1) 中办国办：2035年基本建成技能型社会，谈谈技能薪酬体系对技能型社会建成的意义；2) 按能力付酬，开发人的潜能，以人为本，有效激励员工；3) 树立以能力或者职业胜任力为基础的薪酬管理理念，重视个人品德、职业素养等付酬要素，引导学生形成正确的职业价值观。</p>				
8-9	薪酬调查与薪酬水平决策	程守红	4	<p><b>教学重点：</b>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。</p> <p><b>教学难点：</b>各种薪酬水平决策的适用性及优缺点；薪酬调查如何实施。</p> <p><b>课程思政融入点：</b>影响薪酬水平决策的有多种因素，除了教材中讲到的这些因素外，您认为还应该考虑哪些因素？并说明理由。（可结合薪酬管理的目标来分析）</p>	线下	课堂讲授 + 小组讨论	优学院章节习题 案例与讨论：用“薪”关爱员工的胖东来（企业的社会责任感）	目标二
10-11	薪酬结构	程守红	6	<p><b>教学重点：</b>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</p>	线下	课堂讲授 + 小组讨论	优学院章节习题	目标三

	设计			<p>步骤：薪酬宽带的含义、特点及其作用。</p> <p><b>教学难点：</b>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。</p>				
12-13	绩效奖励	程守红	6	<p><b>教学重点：</b>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。</p> <p><b>教学难点：</b>各类不同绩效奖励计划的应用。</p> <p><b>课程思政融入点：</b>1) 绩效奖励即绩效薪酬的普及反映我国薪酬制度的发展更加兼顾效率和公平，培养学生遵循公平、公正、客观、科学等行动原则；2) 培养学生以发展的眼光看待员工薪酬分配原则，切忌以主观僵化的观点对待薪酬分配；3) 培养学生用发展的眼光看问题，避免主观僵化，围绕“个人绩效与团队绩效，竞争与合作”主题展开课堂讨论。深刻思考“个人绩效与团队绩效，竞争与合作”之间的关系，开展课堂讨论。</p>	线下	<p>课堂讲授 + 小组讨论 + 案例分析</p>	<p>优学院章节习题 案例与讨论：皇家威士忌公司促销员的薪酬管理难题</p>	目标一

14	员工福利管理	程守红	3	<b>教学重点：</b> 员工福利对企业和员工的影响；员工福利的主要类型、特点及发展趋势；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。 <b>教学难点：</b> 如何根据企业的现实情况设计相应的福利形式，使其在薪酬体系中发挥应有的功能。	线下	课堂讲授 + 小组讨论 + 案例分析	优学院章节习题	目标一
15-16	特殊员工群体薪酬	程守红	4	<b>教学重点：</b> 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。 <b>教学难点：</b> 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。	线下	课堂讲授	优学院章节习题	目标一
16	薪酬预算、控制与沟通	程守红	2	<b>教学重点：</b> 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。 <b>教学难点：</b> 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。	线下	课堂讲授	优学院章节习题	目标一
合计			40					

实践教学进程表

周次	实践项目名称	授课教师	学时	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	项目类型（验证/综合/设计）	教学方式	支撑课程目标
5-6	职位评价与职位结构的	程守红	6	<b>教学重点：</b> 理解报酬要素的内涵；掌握要素计点	设计	方案设计（期	目标三



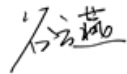
	建立			法中报酬要素的确定；能够熟练运用要素计点法进行职位评价并建立职位结构。 <b>教学难点：</b> 报酬要素的选取及定义；要素计点法的运用。 <b>课程思政融入点：</b> 通过方案设计深入理解报酬要素的内涵，建立正确的价值分配理念，树立正确的价值分配公平观，培养团队合作精神。		中考试)+作业汇报+教师点评	
9	薪酬调查数据的收集与处理	程守红	2	<b>教学重点：</b> 掌握薪酬调查的流程及步骤； <b>教学难点：</b> 运用现代信息技术及工具软件对薪酬调查数据信息进行收集处理，解决企业薪酬管理实践中的实际问题。 <b>课程思政融入点：</b> 1) 要求学生处理薪酬调查数据必须坚持实事求是、严谨的科学态度；2) 要求学生调查过程中主动思考理论原理，在实践中去验证，使理论与实践相辅相成。	设计	小组讨论+翻转课堂+作业汇报+教师点评	目标二
合计			8				

#### 课程考核

课程目标	支撑毕业要求指标点	评价依据及成绩比例(%)			权重(%)
		平时表现	期中考试	期末考试	
目标一	2.3	15	0	35	50

目标二	3.3	0	10	5	15
目标三	5.1	10	5	20	35
总计		25	15	60	100

备注：1) 根据《东莞理工学院考试管理规定》第十二条规定：旷课3次（或6课时）学生不得参加该课程的期终考核。2) 各项考核标准见附件所示。

大纲编写时间：2024年2月26日	
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: flex-start;"> <div style="width: 45%;"> <p>系（部）审查意见：</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div> <p>日期：</p> </div> <div style="width: 50%;"> <p>系（部）主任签名：</p> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  </div> <p style="text-align: right;">2024年3月4日</p> </div> </div>	

附录：各类考核评分标准表

### 平时表现（含实践考核）评分标准

观测点	评分标准			
	A（90-100）	B（80-89）	C（60-79）	D（0-59）
出勤情况	全勤，无迟到早退。	无无故旷课情况，偶尔有迟到或早退现象。	偶尔出现无故旷课现象但不超过2次。	无故旷课 3 次及以上。

课堂讨论的积极性、语言表述的流畅度、案例分析的逻辑性与正确性、方案设计的合理性、解决问题的方案正确性	课堂讨论非常积极，语言表达清楚，案例分析合理，方案设计合理，解决问题方案正确。	课堂讨论比较积极，语言表达较为清楚，案例分析较为合理，方案设计较为合理，解决问题的方案比较正确。	课堂讨论积极性一般，语言表达基本清楚，案例分析基本合理，方案设计基本合理，解决问题的方案论述相对简单。	课堂讨论不积极有，语言表达不清楚或错误较多，案例分析不合理，方案设计不合理，解决问题方案不合理，结论出现错误等。
课后作业完成情况及准确性	能够按时完成，全部回答正确。	按时完成，80%答题回答正确	按时完成，60%答题正确	未按规定时间提交作业或答题全部错误

### 期中考试评分标准

观测点	评分标准			
	A (90-100)	B (80-89)	C (60-79)	D (0-59)
实践设计/报告 (90%)	按时完成并提交，设计合理，设计/报告规范。内容全面	按时完成并提交，设计比较合理，设计/报告比较规范。	按时完成，设计基本合理，设计/报告基本符合规范。内	未能按时提交，或设计不合理，设计/报告不符合规范。

	、结构完整，逻辑清晰，实践内容分析合理，结论正确，具有可操作性。	内容比较全面，结构层次较为清晰，实践内容分析较为合理，结论基本正确，具有一定的可操作性。	容部分欠缺，有一定的层次，实践内容分析基本合理，结论基本正确。	内容偏离主题，逻辑不清晰实践数据错误或作假，结论缺乏分析依据，出现较多错误。
<b>PPT制作及汇报情况（10%）</b>	模板及版式设计总体效果好，结构合理，主题突出，汇报流畅	模板及版式设计总体效果一般，结构比较合理，主题比较突出；汇报比较流畅	模板及版式设计总体效果一般，结构比较合理；汇报流畅度一般	模板及版式设计总体效果差，结构不太合理；汇报表达不够流畅