

## 《制造业薪酬管理实务》教学大纲

课程名称：制造业薪酬管理实务	课程类别（必修/选修）：选修
课程英文名称：Compensation Management in Manufacturing Industry: Practice	
总学时/周学时/学分：16学时/周2学时/1学分	其中实验/实践学时：12
先修课程：薪酬管理	
后续课程支撑：专业实习	
授课时间：6-13周 周一1-2节	授课地点：莞城校区5205
授课对象：2020人资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、课中和课后，地点为上课教室莞城校区5205，个别答疑主要通过电子邮件、QQ、微信及电话联系等方式，课外现场答疑地点莞城2310。	
课程考核方式：开卷（） 闭卷（） 课程论文（） 其它（√） 方案设计	
<p><b>使用教材：</b></p> <p>该课程是配合《薪酬管理》开设的专业方向选修课程，暂无指定的教材。</p> <p><b>教学参考资料：</b></p> <p>（1）任康磊.《薪酬管理实操从入门到精通》（第2版），人民邮电出版社，2020年10月</p> <p>（2）冯涛著.《企业薪酬设计管理实务》，中国铁道出版社，2020年6月</p> <p><b>微信公众号：</b>绩效薪酬资讯、人力资源管理绩效考核薪酬管理</p>	
<p><b>课程简介：</b>本课程为经济与管理学院工商管理系人力资源管理专业制造业人力资源管理方向的选修课，是与核心专业课程《薪酬管理》相配套的，以提升学生薪酬管理综合实战技能为目的的实操类课程。</p>	

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>目标一：</b> 1. 掌握薪酬管理方案设计的流程及主要内容； 2. 掌握岗位评估、薪酬体系设计、薪酬水平调查、薪酬结构设计、薪酬形式与薪酬制度设计等方面的方法和技术。	2. 4 具有人力资源管理相关实务技能。	2. 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>目标二：</b> 1. 能通过实地调研，根据组织类型、发展阶段、岗位特征等权变变量为组织构建有针对性的薪酬管理解决方案。 2. 学会正确地运用薪酬管理的工具和方法技术解决现实问题，培养正确地分析问题、解决问题的能力。	5. 1 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。	5. 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。
<b>目标三：</b> 1. 对制造业有正确的认识，对制造业精益求精的工匠精神有深入认识，积极为企业发展做出个人的价值贡献； 2. 了解对薪酬管理从业人员职业道德及专业素养方面的基本要求，理解现代薪酬管理的先进理念精髓，树立客观公正的价值评估观； 3. 培养作为一个人力资源管理人员必须具备的坚持不懈的学习精神，严谨治学的科学态度和积极向上的价	1. 2          诚信做人、做事、做学问； 能够理解道德规范，并识别道德和非道德的行为。	1. 学生应该具有正确的理想信念、社会责任感和使命感，具有良好的道德、健康的身心。

值观。		
-----	--	--

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/线下）	教学方法	作业安排	支撑课程目标
6	薪酬管理方案设计的主要内容与要求	程守红	2	<b>教学重点：</b> 薪酬管理方案设计的流程和主要内容 <b>教学难点：</b> 薪酬管理方案设计 <b>课程思政融入点：</b> 介绍中国制造业面临的发展环境，培养学生的爱国情怀；介绍制造业需要的工匠精神、创新精神，树立学生正确的职业观。	线下	课堂讲授与小组讨论	根据方案设计要求和自身条件，小组讨论确定研究对象。	目标三
13	制造业企业薪酬管理解决设计方案汇报与点评	程守红	2	<b>教学重点：</b> 分析薪酬管理设计方案中的典型问题 <b>教学难点：</b> 实务操作中的主要问题和应对策略 <b>课程思政融入点：</b> 积极思考如何通过薪酬管理制度设计，促进企业员工重视个人职业能力提升、养成爱岗敬业的职业素养和追求个人工作对企业发展的价值贡献。	线下	课堂讲授和小组讨论	结合老师点评反思本小组方案设计的不足之处和改进之策。	目标二
合计			4					

实践教学进程表

周次	实验项目名称	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
7-12 (7-12周学生自主调研)	制造业企业薪酬管理解决方案设计与汇报	程守红	12	<b>教学重点：</b> 组织薪酬管理现状调研及薪酬管理（改进）方案设计 <b>教学难点：</b> 岗位评估的准确性、薪酬体系的合理性、薪酬调查的科学性、薪酬结构和形式的科学性和针对性、薪酬制度的科学性。 <b>课程思政融入点：</b> 公平是社会主义核心价值观的基本内容之一，作为管理人员，在薪酬管理设计中，如何实现薪酬管理的公平性。	设计	小组讨论 +现场调研 +方案汇报 （其中第7-11周学生自主调研并完成方案设计，第12周开始进行作业汇报展示）	目标二 目标一
合计			<b>12</b>				

课程考核

课程目标	支撑毕业要求指标点	权重（%）		
		平时表现	期末考核	
目标一	2.4	5	5	10
目标二	5.1	5	70	75

目标三	1.2	10	5	15
总计		20	80	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：2023年8月20日

系（部）审查意见：

同 意

系（部）主任签名：



日期：2023年8月28日

备注：

附录：各类考核评分标准表

平时表现评分标准

观测点	评分标准			
	A（90-100）	B（80-89）	C（60-79）	D（0-59）
出勤情况（全部出勤记为100分，每缺勤一次扣15分，事假一次扣10分，病假或迟到早退一次扣5分。）	全勤，偶有迟到或早退现象。	根据考勤测评标准分数在80-89分。	根据考勤测评标准分数在60-79分。	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、小组角色分工合理性、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，小组角色分工非常明确合理，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，小组角色分工较为明确合理，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，小组角色分工基本合理，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，小组角色分工不清晰，方案设计不合理，解决问题方案不合理，结论出现错误等。

## 期末考核评分标准

观测点	评分标准			
	A（90-100）	B（80-89）	C（60-79）	D（0-59）
实践设计/报告（85%）	按时完成并提交，设计合理，设计/报告规范。内容全面、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。	按时完成并提交，设计比较合理，设计/报告比较规范。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。	按时完成，设计基本合理，设计/报告基本符合规范。内容部分欠缺，有一定的层次，实践内容分析基本合理，结论基本正确。	未能按时提交，或设计不合理，设计/报告不符合规范。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。
PPT制作及汇报情况（15%）	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