**《制造业企业薪酬管理解决方案》课程教学大纲**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **课程名称：制造业企业薪酬管理解决方案** | | | | | **课程类别（必修/选修）：方向限选课** | | | | |
| **课程英文名称：**Manufacturing enterprise salary management solutions | | | | | | | | | |
| **周数/学分：** 1/1 | | | | | **其中实践学时：本课程属于实习课** | | | | |
| **先修课程：人力资源管理、薪酬管理、绩效管理** | | | | | | | | | |
| **授课时间：**第13周 | | | | | **授课地点：** | | | | |
| **授课对象：** 2015级人力资源管理专业制造业方向学生 | | | | | | | | | |
| **开课院系：**经济与管理学院管理系 | | | | | | | | | |
| **任课教师姓名/职称：**邓志酬（德丰电创科技股份有限公司） | | | | | | | | | |
| **联系电话：13826966233** | | | | | **Email:** 496541227@qq.com | | | | |
| **答疑时间、地点与方式：**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：无教材**  **教学参考资料：** 《战略性薪酬管理（第7版）》约瑟夫·马尔托奇奥《绩效量化考核与薪酬体系设计全案》王瑞永，全鑫《中国制造业企业空间动态研究》史进，贺灿飞 《以奋斗者为本》黄卫伟 | | | | | | | | | |
| **课程简介：**  结合东莞制造业的情况，分为进入企业、退出企业、在位企业、市场结构和资源配置五种来源，从战略、经营、业务、部门、岗位五个层面逐级展开，让学生依照“目标设计+目标分解+目标量化+量化考核+薪酬设计”五位一体的模式，为企业的生产、销售、研发、项目、采购、财务、行政、人力资源等部门的绩效量化考核与薪酬管理提供了精细化的解决方案。 | | | | | | | | | |
| **课程教学目标：**  结合专业培养目标，提出本课程要达到的目标。这些目标包括：  1．知识与技能目标：通过本课程的学习，使学生掌握当前企业尤其是广东或珠港澳大湾区地区企业薪酬体系面临的实际的挑战与策略，薪酬的内外平衡，薪酬的评定和增长机制等实际企业薪酬管理中面临的问题。  2．过程与方法目标：让学生了解以资历和绩效传统基础，和以人为基础的薪酬，学会量化考核的指标设计。学会运用问卷、统计等方法对薪酬管理问题进行调查研究，培养解决具体问题的能力。  3．情感、态度与价值观发展目标：通过本课程的学习，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值观，学会正确的运用薪酬管理的具体工具和具体研究方法解决现实问题，培养正确的分析问题解决问题的能力。 | | | | | | **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** |
| 13 | 当前企业薪酬管理实践及前沿（1） | | 2 | 教学重点：企业薪酬体系面临的挑战与策略；薪酬内外平衡；结构化薪酬体系模型；薪酬评定的四大要素； | | | 课堂讲授/案例分析 | |  |
| 13 | 当前企业薪酬管理实践及前沿（2） | | 2 | 教学重点：薪酬层级结构的几种模式；工资区间值的确定；资格等级的薪酬体系；薪酬增长机制 | | | 课堂讲授/案例分析 | |  |
| **合计：** | | | 4 |  | | |  | |  |
| **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** | | |
| 13 | 东莞企业薪酬管理调查研究 | | 10 | 对调研内容进行分析，设计问卷，发放问卷，并对问卷进行分析，最终形成分析报告 | | 设计 | 调研指导，辅导 | | |
| 13 | 调研汇报 | | 4 | 将调研分析的结果形成ppt或其他形式报告，以课堂展示或书面报告的形式进行汇报 | | 设计 | 课堂展示/书面汇报 | | |
| 合计： | | | 14 |  | |  |  | | |
| **成绩评定方法及标准** | | | | | | | | | |
| **考核形式** | | **评价标准** | | | | | | **权重** | |
| 出勤 | | 不得无故缺席 | | | | | | 5% | |
| 课堂情况（包括课堂讨论及作业） | | 上课积极参与讨论及回答问题 | | | | | | 5% | |
| 期末考核方式 | | 小组调研报告（调研方式、内容要求和方案的可行性三个方面评分，具体见下表） | | | | | | | |
| 调研方式 | | ①根据题目要求，采用问卷调研、统计法、文献查阅等相关调研工具、手段、方法，三种及以上进行调研：10  ②根据题目要求，采用问卷调研、统计法、文献查阅等相关调研工具、手段、方法，其中两种进行调研： 9  ③根据题目要求，采用问卷调研、统计法、文献查阅等相关调研工具、手段、方法，其中一种进行调研：8  ④根据题目要求，没有使用调研工具、手段、方法但有充分数据来源的：5-7  ⑤根据题目要求，应使用但没有使用调研工具、手段、方法的：1-4 | | | | | | 10% | |
| 内容要求 | | ①所研究和论述的问题，观点正确：1-10  ②文章观点与材料统一，层次分明，条理清晰：1-10  ③论证逻辑严密，推理正确：1-10  ④所用的专业语言准确、概括、简练：1-10  ⑤文风庄重，就事论事，据理力争，以理论新：1-10  根据①至⑤点标准考核，每点10分为满分，五点共50分。 | | | | | | 50% | |
| 方案建议的可行性 | | ①老师判断，论文得出的方案、建议的可行性程度为高：15-20  ②老师判断，论文得出的方案、建议的可行性程度为中：10-15  ③老师判断，论文得出的方案、建议的可行性程度为低：1-10 | | | | | | 20% | |
| **纲编写时间：2018年9月6日** | | | | | | | | | |
| **系（部）审查意见：**  系（部）主任签名： 日期： 年 月 日 | | | | | | | | | |

**注：1、课程教学目标：请精炼概括3-5条目标，并注明每条目标所要求的学习目标层次（理解、运用、分析、综合和评价）。本课程教学目标须与授课对象的专业培养目标有一定的对应关系**

**2、学生核心能力即毕业要求或培养要求，请任课教师从授课对象人才培养方案中对应部分复制（http://jwc.dgut.edu.cn/）**

**3、教学方式可选：课堂讲授/小组讨论/实验/实训**

**4、若课程无理论教学环节或无实践教学环节，可将相应的教学进度表删掉。**