薪酬管理本科课程教学大纲

编制人：李芳

审定人：徐双溪

开课部门：商学院

编制时间：2019年6月30日

一、课程基本信息

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 薪酬管理 |
| 英文 | Compensation |
| 课程代码 | 18311040300 | 课程性质 | 专业必修课 |
| 课程学分 | 3 | 课程学时 | 48 |
| 适用专业 | 人力资源管理 | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  |
| 先修课程 | 管理学、人力资源管理、西方经济学、劳动经济学、工作分析、人才测评 |
| 选用教材 | 刘昕.薪酬管理（第五版）.北京：中国人民大学出版社，2017.9 |
| 参考书目 | 1.[美]乔治·米尔科维奇，杰里·纽曼，巴里·格哈特著.薪酬管理（第11版）.成得礼译.北京：中国人民大学出版社，2014.102.[美]约瑟夫·马尔托奇奥著.战略性薪酬管理（第7版）.刘昕译.北京:中国人民大学出版社，2015.4 |
| 推荐教材 | 刘昕.薪酬管理（第五版）.北京：中国人民大学出版社，2017.9 |

二、课程目标

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序 号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 了解薪酬管理发展的过程，理解薪酬的概念及薪酬的功能，熟悉薪酬体系、薪酬结构、薪酬水平决策、绩效奖励及福利管理等基本理论及内容，掌握薪酬调查、薪酬预算及控制的方法，对薪酬管理理论有系统性的认知。 |
| 课程目标2 | 能够应用薪酬管理的相关理论知识，熟练掌握薪酬管理工具和方法，具备在企业从事薪酬管理工作的能力，具有良好的职业操守和道德。 |
| 课程目标3 | 了解国内外薪酬管理理论的前沿发展动态，熟悉与薪酬管理及相关领域有关的法律法规及政策，能够应用现代科技手段进行自主学习，适应企业薪酬管理发展实际，与时俱进。 |
| 课程目标4 | 能够运用薪酬管理的相关理论和方法分析并解决组织管理中的相关问题，具备良好的专业素质。 |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1: 知识要求 | 1.1本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。牢固掌握本专业基础知识、基本理论与基本技能。 |
| 毕业要求3:素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标2 | 毕业要求1:知识要求 | 1.1本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。牢固掌握本专业基础知识、基本理论与基本技能。 |
| 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。2.3具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。3.3 具有较高的科学素养和人文素养；积极乐观地生活，充满责任感地工作。 |
| 课程目标3 | 毕业要求1:知识要求 | 1.2 掌握从事人力资源管理活动的法律法规和惯例，掌握人力资源管理活动专门知识，熟悉人力资源管理专业理论及本学科的理论前沿及发展动态。 |
| 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 课程目标4 | 毕业要求1: 知识要求 | 1.1 本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。牢固掌握本专业基础知识、基本理论与基本技能。 |
| 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |

三、课程教学要求与重难点

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | 第1章 薪酬与薪酬管理基础 | 1.理解薪酬的多元化视角2.了解薪酬的简要发展历史3.掌握工资、薪酬、总薪酬以及报酬的内涵与外延4.理解报酬的相关结论及其对组织人力资源管理的启示5.掌握薪酬管理的主要内容、政策及公平性要求6.了解薪酬管理与人力资源管理其他职能之间的关系 | 1.薪酬及薪酬管理的的含义及其相关概念2.薪酬的功能3.报酬的含义及其分类4.薪酬管理的重要决策5.薪酬管理的公平性要求6.薪酬管理与其他人力资源管理职能的关系 | 1.理解并区分薪酬、工资、基本薪酬、可变薪酬、间接薪酬的概念及含义2.理解并区分报酬的概念及其分类3.理解薪酬管理的公平性要求 |
| 2 | 第2章 战略性薪酬管理 | 1.掌握战略性薪酬管理的内涵及其需要达成的四大主要目标2.了解战略性薪酬管理的基本逻辑和设计步骤3.熟悉（美国）总报酬协会的总报酬模型发展演变的过程及其最新模式的特点4.掌握薪酬战略与不同的企业战略的匹配关系5.了解在企业生命周期的不同阶段薪酬战略的要点6.了解不同组织文化下薪酬管理的基本特点 | 1.战略性薪酬管理的内涵及其主要目标2.战略性薪酬体系设计的基本步骤3.总报酬与总报酬模型4.薪酬战略与企业战略的匹配5.企业生命周期中的薪酬战略6.组织文化与薪酬管理的匹配 | 1.总报酬与总报酬模型2.薪酬占领与企业战略的匹配3.企业生命周期中的薪酬战略 |
| 3 | 第3章 职位评价与职位等级设计 | 1.了解职位薪酬体系的主要特点和实施条件2.熟悉与职位有关的几个基本概念3.熟悉职位分析的方法，了解职位分析对职位薪酬体系的作用4.了解职位评价的意义和作用5.掌握常用的职位评价方法的使用技巧6.了解如何根据职位评价结构建立企业的职位结构7.了解职位评价的最新发展趋势及其成因 | 1.职位薪酬体系的特点、实施条件和操作流程2.职位评价的内涵及职位评价方法的类型3.排序法、分类法、要素计点法的内涵及操作步骤4.合益公司的职位评价体系5.要素比较法的操作步骤 | 1.要素计点法的设计步骤2.报酬要素的内涵及选取3.要素比较法的操作步骤 |
| 特点、4 | 第4章 薪酬水平决策 | 1.了解薪酬水平决策对企业的人力资源管理会产生何种影响2.掌握常见的薪酬水平决策的几种类型及其各自的优缺点3.理解劳动力市场对薪酬水平决策的影响4.了解补偿性工资差别理论、效率工资理论、保留工资理论、工作搜寻理论和信号模型理论及其对薪酬水平决策的启示5.理解产品市场以及企业特征对企业薪酬水平决策的影响6.了解薪酬调查的目的7.掌握薪酬调查的实施步骤以及实施要点8.了解薪酬数据分析的基本技术和方法 | 1.薪酬水平及其外部竞争性的概念与作用2.薪酬水平及其外部竞争性决策的类型3.薪酬调查的概念和种类4.薪酬调查的实施步骤 | 1.薪酬水平决策的类型2.薪酬调查的实施步骤 |
| 5 | 第5章 薪酬结构设计 | 1.了解薪酬结构和薪酬内部一致性在薪酬管理中的意义2.掌握如何根据企业需要确定薪酬变动范围与薪酬变动比例3.掌握确定薪酬区间中值的意义以及薪酬比较比率的用途4.理解薪酬区间渗透度的含义5.掌握薪酬区间中值级差的确定原理及其方法6.掌握企业薪酬结构的设计流程与步骤7.了解薪酬宽带的含义、出现的背景和作用8.了解宽带型薪酬结构设计中的关键决策及其实施要点 | 1.薪酬结构与薪酬的内部一致性的概念2.薪酬结构的内涵及其相关概念3.薪酬结构的设计步骤4.宽带型薪酬结构的概念5.宽带型薪酬结构的特点和作用6.宽带型薪酬结构设计中的关键决策及其实施要点 | 1.薪酬变动范围与薪酬变动比率2.薪酬区间渗透度3.薪酬比较比率4.不同薪酬等级之间的中值级差5.不同薪酬等级之间的区间叠幅6.薪酬结构的设计步骤7.宽带型薪酬结构的内涵8.宽带型薪酬结构设计中的关键决策 |
| 6 | 第6章 技能及能力薪酬体系 | 1.了解技能薪酬体系的特点和适用范围2.掌握技能薪酬体系的优缺点3.掌握技能薪酬体系的设计流程和实施技巧4.理解能力的含义及其与一般意义上的能力的区别5.了解能力模型的类型和作用6.了解将能力与薪酬挂钩的几种不同方案7.了解职位薪酬体系、技能薪酬体系、能力薪酬体系之间的区别 | 1.技能薪酬体系的内涵和特点2.技能薪酬体系的基本类型3.实施技能薪酬体系的前提4.技能薪酬体系与组织中的工作设计5.技能薪酬体系的优缺点6.设计技能薪酬体系的关键决策7.技能薪酬体系的设计流程和步骤8.能力的基本概念及能力模型的类型9.能力薪酬体系的实施前提10.能力与薪酬挂钩的几种方案 | 1.设计技能薪酬体系的关键决策2.技能薪酬体系的设计流程和步骤3.能力模型的类型4.能力与薪酬挂钩的几种方案 |
| 7 | 第7章 绩效奖励 | 1.理解各种激励理论的内容及其对绩效奖励计划的启示2.掌握绩效奖励计划的实施要点3.掌握短期绩效奖励计划的特点和主要类型4.了解个人绩效奖励计划的适用条件， 特点和种类5.了解几种不同的群体绩效奖励计划（利润分享、收益分享、成功分享以及小群体奖励计划等）各自的特征6.掌握股票所有权计划的特征和实施要点，了解在中国采取股票所有权计划激励管理者和员工可能会遇到的问题7.掌握特殊绩效认可计划的类型和实施要点 | 1.绩效奖励计划的概念及其优缺点2.绩效加薪的概念及其优缺点3.绩效加薪矩阵4.个人绩效奖励计划的内涵、适用条件及其优缺点5.个人绩效奖励计划的种类6.群体绩效奖励计划的内涵、适用条件及其优缺点7.群体绩效奖励计划的种类8.长期绩效奖励计划的内涵、特点及种类9.特殊绩效奖励计划的内涵及对组织薪酬战略的贡献10.特殊绩效认可计划的设计 | 1.绩效加薪矩阵2.个人绩效奖励计划的适用条件3.个人绩效奖励计划的种类4.成功分享计划设计过程中的关键决策5.成功分享计划的设计程序6.长期绩效奖励计划的内涵及其特点7.股票所有权计划的三种主要类型 |
| 8 | 第8章 员工福利管理 | 1.了解福利对企业和员工两个方面的不同影响2.理解员工福利方面存在的主要问题3.了解员工福利的特点及其发展趋势4.掌握员工福利的主要类型及其特点5.掌握弹性福利计划的特点及其受到欢迎的主要原因6.了解福利规划的内容及其决策7.理解福利沟通的重要性 | 1.员工福利的特点和对企业和员工两个方面的不同影响2.员工福利存在的问题及其发展趋势3.弹性福利计划的内涵、实施方式4.员工福利的规划与管理 | 1.员工福利存在的问题2.弹性福利计划的实施方式 |
| 9 | 第9章 特殊员工群体薪酬 | 1.了解销售工作的特征及其对销售人员薪酬管理的影响2.掌握销售人员薪酬方案的主要类型及其特点3.掌握销售人员薪酬方案的设计步骤与要点4.了解专业技术人员的特点及其对薪酬管理产生的影响5.了解专业技术人员的事业成熟曲线与他们的薪酬决定之间的关系6.了解专业技术人员的双重职业发展通道的重要性7.了解外派员工的工作特征以及在外派员工的薪酬管理中可能遇到的困难及解决方案8.掌握管理人员的工作特征以及在管理人员的薪酬管理中应当注意的问题9.掌握高层管理人员的薪酬决定及其管理特征以及应当注意的主要问题 | 1.销售人员薪酬方案的主要类型及其特点2.销售人员薪酬方案的设计步骤与要点3.专业技术人员的事业成熟曲线与双重职业发展通道4.外派员工的薪酬管理5.管理人员的薪酬管理6.高层管理人员薪酬的总体情况及其决定因素7.高层管理人员的薪酬战略 | 1.销售人员薪酬方案的设计步骤与要点2.外派员工薪酬的定价方式3.高层管理人员的薪酬战略 |
| 10 | 第10章 薪酬预算、控制与沟通 | 1.理解薪酬预算对企业薪酬管理的重要性2.理解在薪酬预算中需要作出的关键决策3.理解薪酬预算的外部和内部环境对薪酬预算的影响4.掌握薪酬预算的两种主要方法5.理解薪酬控制对企业成本控制的意义及其难点6.掌握薪酬控制的主要途径7.理解薪酬沟通的目的、意义和基本步骤 | 1.薪酬预算的目标2.薪酬预算过程中的关键决策3.薪酬预算的环境4.薪酬预算的宏观接近法5.薪酬控制的途径6.薪酬的税收成本控制7.薪酬沟通的重要性和应注意的问题8.薪酬沟通的步骤 | 1.宏观接近法2.薪酬控制的途径3.月薪的个人所得税问题4.年终奖的个人所得税问题 |

四、课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的****课程目标** |
| 1 | 第1章 薪酬与薪酬管理基础 | 第1节 薪酬概论 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第2节 薪酬管理概论 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1、3 |
| 2 | 第2章 战略性薪酬管理 | 第1节 战略性薪酬管理与总报酬体系 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第2节 薪酬战略与企业战略及生命周期 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标1、3、4 |
| 第3节 薪酬管理与组织文化 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、3 |
| 3 | 第3章 职位评价与职位等级设计 | 第1节 职位薪酬体系及其职位分析基础 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第2节 职位评价 | 讲授、课堂讨论 | 5 | 课程目标1、2、4 |
| 4 | 第4章 薪酬水平决策 | 第1节 薪酬水平及其外部竞争性决策 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 第2节 薪酬水平决策的主要影响因素 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第3节 市场薪酬调查 | 讲授、课堂讨论 | 3 | 课程目标1、2、4 |
| 5 | 第5章 薪酬结构设计 | 第1节 薪酬结构的原理及其设计 | 讲授 | 4 | 课程目标1、2 |
| 第2节 薪酬宽带 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标1、2、4 |
| 6 | 第6章 技能及能力薪酬体系 | 第1节 技能薪酬体系 | 讲授、课堂讨论 | 3 | 课程目标1、2、4 |
| 第2节 能力薪酬体系 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标1、2、4 |
| 7 | 第7章 绩效奖励 | 第1节 绩效奖励的基本原理 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第2节 绩效奖励的种类 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 5 | 课程目标1、2、4 |
| 第3节 特殊绩效认可计划 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 8 | 第8章 员工福利管理 | 第1节 员工福利概论 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第2节 员工福利的种类 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第3节 员工福利的规划与管理 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 9 | 第9章 特殊员工群体薪酬 | 第1节 销售人员的薪酬管理 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标1、2、3 |
| 第2节 专业技术人员的薪酬管理 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第3节 外派员工的薪酬管理 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第4节 管理人员的薪酬管理 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 10 | 第10章 薪酬预算、控制与沟通 | 第1节 薪酬预算 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第2节 薪酬控制 | 讲授、课堂讨论 | 2 | 课程目标1、2、4 |
| 第3节 薪酬沟通 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 有关薪酬管理理论知识和方法的理解和掌握情况 |
| 课程目标2 | 薪酬管理工具和方法的掌握和应用情况 |
| 课程目标3 | 有关薪酬管理前沿问题及相关实践的了解情况 |
| 课程目标4 | 应用薪酬管理理论知识和方法解决薪酬管理问题的能力 |

六、考核方式与评价细则

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 10% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 20% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考试 | 70% | 笔试，包含填空、单项选择题、多项选择题、判断、简答、计算、论述、案例分析等题型，考核基本知识的掌握和运用情况 |