

甘肃省高等教育自学考试 课程考试大纲

专业名称：人力资源管理（专升本）

专业代码：120206

课程名称：薪酬管理（06091）



甘肃省高等教育自学考试委员会 制定

2024年3月

《薪酬管理》课程考试大纲

一、课程性质与设置目的

《薪酬管理》课程是人力资源管理专业过程性考核课程。课程具有综合性、应用型等特征，旨在使学生了解薪酬管理的基础知识。课程重点为职位薪酬、技能与能力薪酬、薪酬结构、薪酬水平、绩效薪酬、员工福利、特殊群体薪酬等设计方法、流程与管理。难点主要体现为各类薪酬设计的基本方法与流程，薪酬预算、调控与沟通等管理方式。要求学生在学习薪酬管理基础理论知识的同时，力求理论联系实际，逐步掌握薪酬设计与管理的方法、流程、策略、技巧和目的，提升发现、分析和解决薪酬管理问题能力。

二、课程内容与考核目标

通过本课程学习，让学生掌握薪酬管理的基础理论、各类薪酬设计方法与流程、薪酬预算、控制与沟通等管理方式，了解薪酬发展新趋势和管理热点问题，帮助学生从问题的角度理解薪酬设计与管理面临的困惑与技术难点，提高学生分析薪酬管理问题和解决问题的能力。

第一章 薪酬与薪酬管理基础

【学习目的与要求】

通过本章学习，使学生掌握薪酬与薪酬管理的内涵与功能、薪酬管理决策内容，了解薪酬理论、薪酬管理的前沿研究。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 薪酬基本原理

通过本节学习，使学生掌握薪酬与总报酬的定义及构成，理解外在报酬与内在报酬的关系。

识记：薪酬的窄口径、中等口径、宽口径定义、总薪酬及其构成。

理解：外在报酬与内在报酬。

第二节 薪酬管理基本原理

通过本节学习，使学生掌握薪酬管理的定义、薪酬管理过程中的决策、薪酬管理的公平性。

识记：薪酬管理的广义和狭义定义。

理解：薪酬管理过程中的四个重要决策。

应用：薪酬管理的公平性要求。

第二章 战略性薪酬管理

【学习目的与要求】

通过本章学习，使学生理解战略性薪酬管理定义和目标、组织文化与薪酬管理模式，掌握战略性薪酬体系设计的步骤、企业生命周期中的薪酬战略，了解总报酬模型发展趋势。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 战略性薪酬管理与总报酬体系

通过本节学习，使学生掌握战略性薪酬管理的定义及目标、战略性薪酬体系设计步骤，了解总报酬模型演变。

识记：战略性薪酬管理的定义；战略性薪酬管理的主要目标。

理解：总报酬模型。

应用：战略性薪酬体系设计的基本步骤。

第二节 薪酬战略与企业战略及生命周期

通过本节学习，使学生理解企业生命周期、竞争战略与薪酬战略的关系。

识记：公司战略与薪酬战略、；竞争战略与薪酬战略。

理解：企业生命周期中的薪酬战略。

第三节 薪酬管理与组织文化

通过本节学习，使学生掌握组织文化的定义、组织文化与薪酬管理模式。

识记：组织文化的定义；组织文化的经典模型。

应用：组织文化与薪酬管理模式。

第三章 职位薪酬与职位评价

【学习目的与要求】

通过本章学习，使学生掌握职位薪酬体系的定义与设计流程、常见的几种职位评价方法及其优缺点，了解职位分析、职位评价和薪酬体系设计的关系。

【知识点、学习与考核要求】

通过本节学习，使学生掌握职位薪酬体系的定义、优缺点与设计流程。

第一节 职位薪酬体系及其职位分析基础

识记：职位与职位薪酬体系的定义。

理解：职位薪酬体系的优缺点。

应用：职位薪酬体系设计的基本流程。

第二节 职位评价

通过本节学习，使学生掌握四种职位评价方法。

识记：职位评价的定义；职位评价的四种方法。

理解：职位评价工作的几个主要步骤。

应用：要素计点法的操作步骤。

第四章 技能及能力薪酬

【学习目的与要求】

通过本章学习,使学生掌握技能与能力薪酬体系的定义与设计流程,理解技能与能力薪酬体系实施的前提,了解能力模型的发展趋势。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 技能薪酬体系

通过本节学习,使学生掌握技能薪酬体系的定义、类型、优缺点与设计流程。

识记:技能薪酬体系的定义和基本类型。

理解:技能薪酬体系的优缺点。

应用:技能薪酬体系的设计流程和步骤。

第二节 能力薪酬体系

通过本节学习,使学生掌握能力的定义、能力薪酬体系实施的前提。

识记:能力的定义;能力模型的主要类型。

理解:能力薪酬体系实施的前提。

应用:能力与薪酬挂钩的几种方案。

第五章 薪酬调查与薪酬水平决策

【学习目的与要求】

通过本章学习,使学生理解薪酬水平的内涵、薪酬水平决策的主要影响因素,薪酬调查的概念、目的与实施阶段,了解薪酬水平与外部竞争性关系。

【知识点、学习与考核要求】

通过本节学习,使学生掌握薪酬水平的定义、决策类型,了解薪酬水平与外部竞争性关系。

第一节 薪酬水平及其外部竞争性决策

识记:薪酬水平的定义;薪酬水平及其外部竞争性决策的类型。

理解：薪酬水平及其外部竞争性的作用。

第二节 薪酬水平决策的主要影响因素

通过本节学习，使学生掌握薪酬水平决策影响因素。

应用：薪酬水平决策的主要影响因素。

第三节 市场薪酬调查

通过本节学习，使学生掌握薪酬调查概念、目的与实施阶段。

识记：薪酬调查的概念。

理解：薪酬调查的目的。

应用：薪酬调查的实施阶段。

第六章 薪酬结构设计

【学习目的与要求】

通过本章学习，使学生理解薪酬结构的定义与内容、宽带型薪酬结构的定义、特点和作用，掌握宽带型薪酬结构设计中的关键决策、薪酬结构设计步骤。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 薪酬结构的原理及其设计

通过本节学习，使学生掌握薪酬结构的定义、内容与设计步骤。

识记：薪酬结构的定义。

理解：薪酬结构的内容。

应用：薪酬结构的设计步骤。

第二节 宽带薪酬

通过本节学习，使学生掌握宽带型薪酬结构的定义、特点与作用，宽带型薪酬结构设计中的关键决策与要点。

识记：宽带型薪酬结构的定义。

理解：宽带型薪酬结构的特点和作用。

应用：宽带型薪酬结构设计中的关键决策；宽带型薪酬结构设计中的要点。

第七章 绩效奖励

【学习目的与要求】

通过本章学习，使学生掌握绩效奖励计划、个人绩效奖励计划、群体绩效奖励计划的定义与优缺点。理解需要层次理论、双因素理论等对薪酬管理的启示，学习收益分享计划与成功分享计划的定义及其关键决策。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 绩效奖励的基本原理

通过本节学习，使学生掌握绩效奖励计划的定义、优缺点及实施要点。

识记：绩效奖励计划的概念及其优缺点。

理解：绩效奖励计划的实施要点。

应用：马斯洛需要层次理论对薪酬管理的启示；赫兹伯格双因素理论对薪酬管理的启示；公平理论对薪酬管理的启示。

第二节 绩效奖励的种类

通过本节学习，使学生掌握个人绩效奖励计划、群体绩效奖励计划与长期奖励计划的定义，收益分享计划与成功分享计划的定义及其关键决策。理解员工持股计划的优缺点。

识记：个人绩效奖励计划的定义；群体绩效奖励计划的定义；长期奖励计划的定义。

理解：股票所有权计划的主要类型；员工持股计划的优缺点。

应用：收益分享计划的定义及其关键决策；成功分享计划的定义及其关键决策。

第三节 特殊绩效认可计划

通过本节学习，使学生掌握特殊绩效认可计划的定义、贡献与设计。

识记：特殊绩效认可计划的定义。

理解：特殊绩效认可计划对组织薪酬战略的贡献。

应用：特殊绩效认可计划的设计。

第八章 员工福利管理

【学习目的与要求】

通过本章学习，使学生掌握员工福利的种类和特点、员工福利管理的内容。理解员工福利存在的问题、员工福利对企业和员工的影响。了解员工福利发展趋势。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 员工福利概论

通过本节学习，使学生掌握员工福利的类型与特点，员工福利对企业与员工的影响。

识记：员工福利的类型和特点。

理解：员工福利对企业的影响；员工福利对员工的影响。

应用：员工福利存在的问题。

第二节 员工福利的种类

通过本节学习，使学生掌握员工援助计划与弹性福利计划的定义，员工福利的种类与构成。

识记：员工援助计划的定义；弹性福利计划的含义。

理解：员工福利的种类；法定福利的构成；员工服务福利的构成。

应用：弹性福利计划的实施方式。

第三节 员工福利的规划与管理

通过本节学习，使学生掌握员工福利的规划与管理内容。

理解：员工福利规划的内容；员工福利管理的内容。

第九章 特殊员工群体薪酬

【学习目的与要求】通过本章学习，使学生掌握销售人员、专业技术人员、外派人员、管理人员等工作特征及薪酬设计，了解销售人员、专业技术人员、外派人员、管理人员等胜任力模型。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 销售人员的薪酬管理

通过本节学习，使学生掌握销售人员工作特征与薪酬设计。

识记：销售人员的工作特征。

理解：销售人员薪酬方案类型。

应用：销售人员薪酬方案设计步骤。

第二节 专业技术人员的薪酬管理

通过本节学习，使学生掌握专业技术人员特征与薪酬设计。

识记：专业技术人员的特征。

应用：专业技术人员的薪酬设计。

第三节 外派员工的薪酬管理

通过本节学习，使学生掌握外派人员构成与薪酬设计。

识记：外派员工的定义和构成。

应用：外派员工的薪酬设计。

第四节 管理人员的薪酬管理

通过本节学习，使学生掌握管理人员工作特征与薪酬设计。

识记：管理人员的工作特征。

理解：高层管理人员的薪酬战略。

应用：管理人员的薪酬设计。

第十章 薪酬预算、控制与沟通

【学习目的与要求】

通过本章学习，使学生掌握薪酬预算、控制与沟通的定义，薪酬预算方法、薪酬控制途径、薪酬沟通步骤。理解薪酬控制的难点、薪酬沟通的注意事项。

【知识点、学习与考核要求】

第一节 薪酬预算

通过本节学习，使学生掌握薪酬预算的定义、方法与决策。

识记：薪酬预算的定义。

理解：薪酬预算过程中的关键决策。

应用：薪酬预算的方法。

第二节 薪酬控制

通过本节学习，使学生掌握薪酬控制的定义与途径。

识记：薪酬控制的定义。

理解：薪酬控制的难点。

应用：薪酬控制的途径。

第三节 薪酬沟通

通过本节学习，使学生掌握薪酬沟通的定义、注意问题与步骤。

识记：薪酬沟通的定义。

理解：薪酬沟通中应注意的问题。

应用：薪酬沟通的步骤。

三、有关说明与实施要求

1. 课程教材与参考资料

(1) 推荐教材：刘昕，《薪酬管理》（第6版），中国人民大学出版社，2021。

(2) 参考资料：李中斌、冯颖、谭志欣，《薪酬管理》（第二版），科学出版社，2016。

2. 课程考试方式与时间

本课程建议使用开卷方式进行考核。题型主要包括名词解释、简答题、案例分析、实操题、论述题等题型。考试时间为 100 分钟。

3. 课程自学方法与社会助学

学生通过自学、社会助学等方式完成课程章节和内容的学习，完成相关作业，并在指定的时间参加考试。社会助学组织需要依照《薪酬管理》课程考试大纲，开展教学、助学活动，为学习者提供专业实习测验基地、加入实践性环节考核等。本课程建议授课学时为 36 课时。