

湖南省高等教育自学考试

课程考试大纲

企业劳动工资管理

(课程代码: 00166)

湖南省教育考试院组编
2016 年 12 月

高等教育自学考试课程考试大纲

课程名称：企业劳动工资管理

课程代码：00166

第一部分 课程性质与目标

一、课程性质与特点

企业劳动工资管理是高等教育自学考试人力资源管理（专科）专业的专业核心课程。它是一门以企业薪酬和薪酬管理工作为逻辑起点，以薪酬管理工作任务为导向，系统介绍各种薪酬体系设计与应用的，集理论性与应用性为一体的课程。

二、课程目标与基本要求

设置本课程的目的，在于，考生应牢固掌握企业劳动工资管理的基本概念、基本原理和企业劳动工资管理的原则和方法。能够运用所学的理论设计企业劳动工资管理制度和进行劳动工资管理，与其他环节管理一起，构成有效和科学的人力资源管理总体。

通过本课程的学习，要求考生掌握企业劳动工资管理的基础理论和基本方法，在正确的企业劳动工资管理理论指导下，能够理论联系实际，解决劳动工资管理活动中的各种实际问题，提高考生分析问题和解决问题的能力。

三、与本专业其他课程的关系

企业劳动工资管理是人力资源管理专业考生必修的专业基础课程，与人力资源管理专业的许多其他课程有着密切的关系。社会保障概论、劳动就业概论、劳动经济学、管理心理学、人力资源管理、企业管理概论是本课程的基础，劳动法与本课程紧密衔接。

第二部分 考核内容与考核目标

第一章 工资、工资总额与工资工作

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解工资、工资总额、薪酬、总薪酬等概念；了解工资总额的组成；了解微观和宏观工资工作的内容。掌握工资、货币工资、实际工资、工资率、工资水平、工资总额、薪酬、总薪酬、外部回报、内部回报等概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）工资的定义及有关工资的几组概念；工资总额及工资总额组成；（重点）

识记：1.工资的定义；2.有关工资的几组概念；3.工资总额

理解：1.工资总额的组成；2.工资总额及其计算；3.工资总额不包括的项目

应用：能正确运用工资相关理论，对实际工资总额进行运用及计算

(二) 近处来流行的“薪酬”概念(次重点)

识记: 1.薪酬概念; 2.基本工资; 3.绩效工资; 4.激励工资; 5.福利与服务

理解: 1.薪酬形式; 2.总薪酬

应用: 联系实际, 运用相关薪酬理论, 分析薪酬内涵与薪酬形式对组织制定具有“适应性”薪酬战略的作用

(三) 工资工作的内容(一般)

识记: 工资分配的内容

理解: 1.企事业单位工资工作; 2.政府部门工资工作

应用: 能准确把握工资工作的内容, 并使用相关理论指导企事业单位或者政府及其主管部门的宏观工资管理工作

第二章 现代市场经济工资决定理论

一、学习目的与要求

通过本章学习, 了解边际生产率工资理论、集体谈判工资理论、均衡价格工资理论、人力资本工资理论、集体谈判工资理论、效率工资理论、分享经济工资理论掌握边际生产率、均衡价格、人力资本投资决策模型、工资集体谈判、效率工资、分享经济工资、利润分享等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

(一) 边际生产率工资理论; 均衡价格工资理论; 人力资本工资理论; 分享工资理论(重点)

识记: 1.边际生产率; 2.边际生产率工资; 3.人力资本投资; 4.人力资本投资的方式

理解: 1.完全竞争条件下的边际生产率工资理论; 2.垄断竞争条件下的边际生产率工资理论; 3.买方垄断和卖方垄断劳动市场中工资的决定; 4.竞争性市场均衡工资率的形成; 5.均衡工资率的破坏与新均衡工资率的形成

应用: 1.边际生产率工资理论在工资设计中的应用; 2.均衡价格工资理论在工资设计中的应用; 3.人力资本投资决策模型在工资设计中的应用

(二) 分享工资理论; 劳资谈判工资理论(次重点)

识记: 1.效率工资; 2.刺激效应; 3.逆向选择效应; 4.劳动力流动效应; 5.社会伦理效应; 6.分享经济

理解: 1.效率工资理论的基本含义; 2.效率工资理论的微观经济学基础; 3.分享工资的基本内涵及其传统工资制度的根本区别; 4.劳资谈判工资率的确定; 5.庇古范围论

应用: 1.效率工资理论评析; 2.分享经济工资理论对我国工资分配的影响

(三) 集体谈判工资理论(一般)

识记: 1.集体谈判; 2.交涉范围

理解: 1.集体谈判工资理论的核心; 2.交涉范围的确定因素及其论点

应用：集体谈判工资率在具体工作中的确定

第三章 工资差别

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解工资差别的类型及衡量标准；了解造成产业之间工资差别的因素；了解造成职业之间工资差别的因素；掌握洛伦茨曲线、基尼系数、补偿性工资差别、非补偿性工资差别、垄断性工资差别等概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）工资差别的类型及衡量标准；产业之间的工资差别；职业之间的工资差别（重点）

识记：1.工资差别的类型；2.衡量工资差别的标准；3.基尼系数计算公式；4.竞争性的工资差别

理解：1.产业之间工资差别的形成原因；2.缩小工资差别的措施；3.洛伦茨曲线；4.基尼系数；5.补偿性工资差别、非补偿性工资差别、垄断性工资差别

应用：运用相关工资差别理论，解释说明现实中为何劳动条件差的工作工资更低

（二）职业间存在工资差别的原因（次重点）

识记：亚当·斯密关于职业工资差别的五因素

理解：经济学家对职业间工资差别的解释

应用：运用工资差别理论，解释同职业之间为什么也存在工资差别

（三）农业与非农业之间工资差别（一般）

识记：产业类型

理解：农业与非农业之间工资差别原因

应用：农业、非农业工资理论解释农业与非农业之间工资差别

第四章 收入分配原则与收入分配政策

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解马克思按劳分配理论的核心内容；了解列宁阐述的按劳分配原则的实际内容；理解按劳分配和按生产要素分配相结合的分配原则；了解我国改革开放以来分配原则与分配政策的演变过程。掌握按劳分配收入和按生产要素分配收入的计算方法；掌握党的十七大、十八大、和国务院批转发展改革委、财政部、人力资源社会保障部等部门《关于深化收入分配制度改革若干意见》关于收入分配的阐述；掌握按劳分配理论、按劳分配原则、按劳分配和按生产要素分配相结合、效率与公平、橄榄型分配结构等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）按劳分配理论与按劳分配原则；按劳分配与按要素分配相结合；深化收入

分配制度改革：基本政策、总体要求和主要目标（重点）

识记：1.马克思的科学按劳分配学说的核心内容；2.按劳分配的实质；3.消费资料分配的尺度

理解：1.按劳分配与按要素分配的界定及其比例关系；2.基本政策:三个坚持；3.总体要求；4.三个主要目标；5.按劳分配理论；6.按劳分配原则；7.按劳分配和按生产要素分配相结合；8.效率与公平；9.橄榄型分配结构

应用：按劳分配收入和按生产要素分配收入在实际运用中的计算方法

（二）个人收入分配政策与工资收入政策（次重点）

识记：1.我国完善分配结构与分配方式的演进；2.效率优先原则

理解：1.个人收入分配政策的基本精神；2.七大、十八大等《关于深化收入分配制度改革若干意见》

应用：联系实际为什么工资分配必须体现效率优先原则

（三）发达国家资本家与劳动者收入变化（一般）

识记：工会运动；

理解：发达国家资本家与劳动者收入变化原因

应用：联系实际说明发达国家资本家与劳动者收入变化趋势

第五章 工资管理体制与政府监控指导

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解政企分开、分级分类工资管理体制；了解按照“市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、国家监控指导”框架建立现代企业工资收入制度的含义；了解“工资指导线、劳动力市场工资指导价位和人工成本预测预警”三位一体的政府宏观工资监控指导体系的具体内容；了解最低工资的政策法规规定；掌握政企分开、市场机制调节、企业自主分配、职工民主参与、政府监控指导、工资指导线、劳动力市场工资指导价位、人工成本预测预警、最低工资等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）政企分开、分级分类工资管理体制；企业工资管理体制改革的目標模式；“三位一体”的政府宏观工资监控指导体系；（重点）

识记：1.政企分开；2.分级分类工资；3.现代企业工资收入制度；4.政府宏观工资监控指导体系；5.工资指导线

理解：1.工资指导线的作用、适用范围及基本内容；2.劳动力市场工资指导价位制度；3.企业人工成本预测预警制度；4.工资指导线对不同类型的企业实行不同的调控办法

应用：我国实行政企分开、分级分类工资管理体制，阐述其现实意义

（二）最低工资规定（次重点）

识记：1.最低工资；2.我国最低工资规定的内容

理解：1.最低工资的标准形式；2.最低工资的确定与调整；3.最低工资的支付；4.监督检查和违反最低工资规定的处理

应用：依据最低工资相关理论，说明我国最低工资的必要性

（三）国务院工资主管部门的职能分工（一般）

识记：1.人社部；2.发改委

理解：1.“国资委”的职责；2.“就业分配司”的职责；3.财政部的职责

应用：运用国务院主管部门职责理论，诠释人社部门发布的《劳动力市场工资指导价位》

第六章 政府对企业工资总额的调控方式

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解我国政府对企业工资总额调控方式的沿革；了解、掌握“工效挂钩”中关于核定挂钩经济效益指数、工资总额基数和挂钩浮动比例的方法，以及应提工资总额清算的方法；了解工资总额预算管理办法；掌握工资总量调控、工资水平调控、工效挂钩、经济效益基数、工资总额基数、挂钩浮动比例、工资总额预算管理等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）企业工资总额同经济效益挂钩办法；企业工资总额预算管理办法（重点）

识记：1.工效挂钩的主要类型；2.工效挂钩的基本模式；3.工资总额预算管理原则；4.经济效益基数；5.工资总额基数；6.挂钩浮动比例；7.工资总额预算管理

理解：1.工效挂钩的主要政策；2.工资总额预算执行；3.工资总额预算调整；4.工资总额预算清算和评价；5.工资总量调控；6.工资水平调控

应用：能够运用“工效挂钩”中关于核定挂钩经济效益指数、工资总额基数和挂钩浮动比例的方法，以及应提工资总额清算的方法等解决实际问题

（二）应提工资总额的清算与列支渠道；工资总额预算编制和申报（次重点）

识记：列支渠道

理解：工效挂钩申报表

应用：运用工资总额同实现税利挂钩浮动的计算公式解决相关实际问题

（三）企业工资总额决定机制的沿革（一般）

识记：企业工资总额决定机制最后阶段标志

理解：改革开放以来我国企业工资总额决定机制改革各阶段内容

应用：能够熟练地复述自1978年以来我国企业工资总额决定机制改革沿革

第七章 合理人工费用的计算与人工成本控制

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解人工费用的概念及我国企业人工费用的七个组成部分；

了解决定人工费用的因素；掌握合理人工费用的计算方法；掌握人工成本及劳动效益的统计分析指标；掌握人工费用、人工费比率、平均人工成本、劳动分配率、劳动分配率基准法、销售净额基准法、损益分歧点基准法等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）我国企业的人工费用构成；劳动分配率基准法；销售净额基准法；损益分歧点基准法；决定合理人工费用的计算方法（重点）

识记：1.企业人工费用；2.社会保险费用；3.住房费用；4.福利费用；5.教育经费；6.劳动保护费；7.实物劳动生产率；8.销售劳动生产率；9.人工费用比率；10.劳动分配率；11.增加值劳动生产率；12.单位制品薪资；13.损益分歧点；14.劳动分配率基准法；15.销售净额基准法；16.损益分歧点基准法

理解：1.实物劳动生产率计算公式；2.销售劳动生产率计算公式；3.人工费用比率计算公式；4.劳动分配率计算公式；5.增加值劳动生产率计算公式；6.单位制品薪资计算公式；7.从业人员劳动报酬内容；8.增值法计算方法及种类；9.劳动分配率基准法计算公式；10.销售净额基准法计算公式；11.损益分歧点基准法计算公式

应用：1.对实物劳动生产率计算公式；2.销售劳动生产率计算公式；3.人工费用比率计算公式；4.劳动分配率计算公式；5.增加值劳动生产率计算公式；6.单位制品薪资计算公式等各计算公式实际运用

（二）企业的支付能力；企业人工成本及劳动效益统计分析指标（次重点）

识记：1.影响企业支付能力的因素；2.劳动分配率基准法；3.销售净额基准法；4.损益分歧点基准法；5.人均水平指标；6.综合性主指标；7.成本结构性指标

理解：1.劳动分配率基准法计算公式；2.销售净额基准法计算公式；3.损益分歧点基准法计算公式；4.人均水平指标计算公式；5.综合性主指标计算公式；6.成本结构性指标计算公式

应用：1.对劳动分配率基准法计算公式；2.销售净额基准法计算公式；3.损益分歧点基准法计算公式等各计算公式实际运用；4.人工成本分析指标的使用

（三）国外企业的人工费用的构成；职工的生计费用；工资的市场行情（一般）

识记：1.基本工资；2.津贴

理解：国外一般人工费用结构与大致比例

应用：国外企业的人工费用的构成对我国的借鉴

第八章 工资支付政策法规

一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握《工资支付暂行规定》和《对〈工资支付暂行规定〉有关问题的补充规定》，掌握加班加点工资的支付；了解、掌握综合计算工时制、

不定时工作制的有关规定；掌握经济补偿、经济赔偿和违约金规定；掌握工资支付形式、工资支付对象、工资支付时间、依法参加社会活动、加班加点工资、医疗期、病假工资、疾病救济费、工伤停工留薪期、探亲假工资等概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）工资支付规定；加班加点工资；特殊情况下的工资支付（重点）

识记：1.工资支付形式；2.工资支付对象；3.工资支付时间；4.加班加点的条件；5.产假；6.婚丧假；7.探亲假；8.年休假；9.因私事假；10.全体公民放假日

理解：1.参加社会活动、休假和停工期间和破产时的工资支付；2.列为侵犯劳动者合法权益的行为；3.关于特殊人员的工资支付；4.加班加点工资的计算支付；5.病假工资或疾病救济费；6.工伤停工留薪期内工资福利待遇；7.产假期间待遇；8.婚丧假工资；9.探亲假工资；10.年休假工资；11.因私事假工资

应用：在加班加点工资计算中，应该如何确定计算 100%的加班工资基数

（二）经济补偿、经济赔偿与违约金规定（次重点）

识记：1.经济补偿情形；2.经济补偿标准；3.竞业限制期限内按月给预劳动者经济补偿

理解：1.《劳动合同法》关于经济补偿的规定；2.《劳动合同法》关于经济赔偿规定；3.《劳动合同法》关于劳动者违约金规定

应用：2012 年修订公布的《劳动合同法》对劳务派遣工的工资支付做出的新的规定的理解，对此规定如何实施，实施的难点及对策如何

（三）保留工资（一般）

识记：保留工资

理解：保留工资的范围及内容

应用：现行保留工资的相关政策

第九章 企业内部工资分配的基本问题

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解企业内部工资分配的含义；了解企业内部工资工作的体系；了解工资目标、工资政策和工资技术；了解制定战略性工资的要求；了解工资方案设计的一般流程及其设计制定企业工资政策和策略的要点；掌握劳动定额、工资等级制度、工资形式、工资目标、工资战略、工资技术、战略性工资、工资设计流程、工资政策和策略要点等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）企业内部工资工作体系；基本方向选择—战略性工资；（重点）

识记：1.企业内部工资分配；2.工资目标；“两个着眼点”；3.劳动定额；4.工资等级制度；5.工资形式；6.领先型工资策略；7.战略性工资；8.滞后型工资策略

理解：1.四种战略性工资政策；2.工资技术；3.战略性工资的基本要求；4.战略性工资的选择；5.外部工资策略的选择；6.跟随型工资策略；7.混合型工资策略；8.企业的抉择；9.企业不同发展阶段工资策略的选择

应用：联系实际，指出战略性工资政策包括哪些方面，内涵如何

（二）工资目标、工资政策和工资技术（次重点）

识记：1.工资技术；2.绩效涉及内容；3.工资制度基本目标；4.绩效工资；5.公平的类型；6.外部竞争力；7.对员工公平的两种类型

理解：1.一致性技术；2.竞争性技术；3.控制成本的含义；4.工资管理技术内涵

应用：如何运用工资技术、政策解决企业实际问题

（三）资分配方案设计流程与工资分配决策（一般）

识记：1.工资方案设计；2.工资政策

理解：1.工资方案设计流程；2.设定企业工资方案的决策要点

应用：联系实际阐述工资方案设计的一般流程

第十章 工资等级制度

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解工资等级制度的概念；了解年资型、职位型等不同类型工资制度的特点；了解技术等级工资制、职务工资等级制度的组成，掌握职位不同工资制度形式的特点。了解工资等级制度、相对工率、年资型工资制度等概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）工资等级制度的类型及其选择；技术等级工资制；职务等级工资制；岗位职能工资制；岗位资质绩效工资制（重点）

识记：1.工资等级制度的类型；2.技术等级工资制；3.职务等级工资制；4.岗位职能工资制；5.岗位资质绩效工资制；6.岗位资质绩效工资标准表

理解：1.职位型工资制与职能型工资制的比较；2.技术等级工资制的组成；3.技术等级工资制的操作步骤；4.职务等级工资制的组成；5.岗位职能工资制的形式

应用：1.企业职务等级工资制形式的选择；2.岗位资质绩效工资制模式的创新及其优势

（二）工资等级制度的职能和特点；岗位资质绩效工资制（次重点）

识记：1.工资等级制度；2.工资等级制度的基本特点；3.等级质量差别

理解：1.工资等级制度的职能；2.工资等级制度的作用；3.工资等级制度的特点

应用：“三个主线”、“三个导向”的应用

（三）我国国有企业职务等级工资制的形式（一般）

识记：1. 国有企业职务工资等级类别；2. 地区、产业、企业科室和职员分类

理解：1. “豆腐干”式职务工资制；2. “一条龙”式的职务等级工资制

应用：我国国有企业职务等级工资标准

第十一章 确定合理工资等级结构的基础：工作评价

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解工作评价的含义；工作评价的核心和要实现的目标，了解因素比较法；掌握并运用排列法、分类法、计点法的工作评价方法；掌握工作评价、卡片排列法、成对比较排列法、分类法、因素比较法、要素分级计点法、工作评价标准体系等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）工作评价及其运用中的实际问题；计点法以及实施计点法评价实施流程（重点）

识记：1. 工作评价的含义；2. 确定评价因素的定义；3. 差值点数划分法；4. 等差点划分法；5. 因素比较法；6. 要素分级计点法

理解：1. 工作评价的形成和发展；2. 设计计点法工作评价标准体系；3. 划分岗位等级所使用的标准；4. 评价因素配点

应用：工作评价与工资等级的关系；岗位等级划分方法的应用

（二）排列法；分类法（次重点）

识记：1. 排列法含义；2. 分类法含义；3. 成对比较排列法

理解：1. 排列法的步骤；2. 排列工作顺序的方法；3. 划岗分级原则；4. 工作分类说明；5. 分类的步骤；

应用：分类的步骤及排列法的步骤在实际中的应用

（三）召开工作评价会议，实施工作评价（一般）

识记：评价总点数

理解：1. 工作评价会议的准备；2. 实施工作评价基本流程；3. 工作评价的数据处理

应用：任何工人都不能因为实行工作评价而使其工资减少，如何评价这个提法

第十二章 工资结构调整与工资标准测算

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解工作测算的一般流程；掌握工资标准的数学测算方法；掌握薪酬调查的流程和方法；掌握数学测算和薪酬调查确定工资中线标准的方法；掌握设计薪酬浮动幅度和工资宽带的方法；掌握设计“一岗多薪”工资标准的方法

法；掌握设计纳入工资标准档次的方法；掌握设计工资标准与工资结构调整的方法；了解支付清单的组成。

二、考核知识点与考核目标

（一）工资存量统计调查；工资标准确定：工资调查；岗位工资中线标准：数学测算法；工资标准与工资结构调整（重点）

识记： 1.工资差距；2.工资组成项目；3.工作测算的一般流程；4.工资幅度；5.薪点法；6.等差系数法；7.等比递增系数法；8.工资调查的目标；9.工资等级调整；10.工资标准调整；11.定期普调

理解： 1.岗位工资中线标准；2.工资结构；3.工资构成项目各自所占比例；4.新型工资结构；5.岗位工资标准表；6.员工纳入新工资标准后检验新工资的可行性；7.确定预算岗位工资标准总额；8.工资标准的数学测算方法；9.确定岗位工资标准的倍数；10.对等差点法分析；11.工资调查的程序；12.工作分析、岗位评价、工资调查与工资之间的关系；13.个体工资标准的调整；14.整体调整工资标准；15.工资结构调整；16.业绩决定加薪幅度的方法

应用： 1.确定员工纳入新工资表标准的办法；（2）工资标准不适合时的调整措施；3.点数法和系数法确定岗位工资等级系数的关系；4.计算岗位工资标准的方法与步骤

（二）工资浮动幅度和工资带；岗位工资标准表的构成及“一岗多薪”设计方法；（次重点）

识记： 1.工资浮动幅度；2.扩展工资带；3.工资等级数目；4.工资级差；5.档差工资结构

理解： 1.浮动上下限计算公式；2.工资浮动幅度与扩展工资带的比较；3.岗位工资标准表的构成

应用： 1.工资带设计；2. “一岗多薪”的设计方法

（三）编制工资支付清单（一般）

识记： 1.工资清单；2.应发工资合计

理解： 工资清单的组成

应用： 如何编制工资支付清单

第十三章 工资形式——劳动计量与工资支付

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解工资形式的内容与制定要求了解全面报酬体系的内容掌握职工全年月平均制度工作天数和工资折算方法掌握将集体计件工资分派到个人的不同方法了解奖金是超额劳动报酬的性质掌握制定奖励条件、奖金标准的原则

了解津贴补贴标准的一般规定的方法；掌握工资形式、全面报酬体系、计时工资、计件工资、奖金、奖励条件、奖金标准、津贴、补贴等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

(一) 工资形式的内容与制定要求；全面报酬体系与支付形式选择；津贴和补贴；奖金（重点）

识记：1.工资形式；2.计时工资制；3.计件工资制；4.全面报酬体系；5.计时工资制；6.计时工资制的特点；7.计件工资制；8.计件工资制的计算公式；9.实行计件工资的条件；10.计件工资制的组成；11.计件单价的计算公式

理解：1.工资形式的内容；2.工资支付的内容；3.制定工资形式的要求；4.工资形式应实现的目标；5.计时工资与计件工资的选择；6.工资与保险与福利之间的选择；7.工资与保险与福利之间的区别；8.计时工资制的形式；9.计件工资制的特点和作用；10.工作物等级；11.奖金的特点

应用：1.如何留住优秀员工；2.计时工资制的三种计算方法；3.保证计时工资制健康运行的主要措施

(二) 计件工资的具体形式；计件单位与计件工资的支付；津贴、补贴的特点和作用（次重点）

识记：1.直接无限计件工资制；2.直接有限计件工资制；3.累进计件工资制；4.超额计件工资制；5.包工工资制；6.提成工资制；7.间接计件工资制；8.综合计件工资制；9.奖金的概念

理解：1.间接计件工资制的计算方法；2.奖金的特点；3.合理制定奖金标准；4.制度理想奖励条件；5.津贴、补贴的特点和作用

应用：1.集体计件工资在集体计件单位内部人工之间如何进行分配；3.制定和实施奖金计划的基本要求

(三) 统计学口径的津贴、补贴；津贴和补贴标准的规定方法（一般）

识记：1.津贴的概念；2.补贴的概念

理解：1.津贴的内容；2.补贴的内容

应用：运用补贴、津贴和补贴标准的规定方法解决实际问题

第十四章 绩效工资计发设计

一、学习目的与要求

通过本章学习，理解绩效工资的含义，理清绩效工资计发的思路，了解、掌握一级考核、一级分配，及部门绩效工资计发方法，了解、掌握二级考核二级分

配，了解、掌握公司经营层成员的绩效工资计发办法；掌握绩效工资、掌握绩效工资、绩效工资支付周期、绩效工资支付次数、绩效工资考核项目、绩效工资支付依据指标、绩效工资支付对象、绩效工资两级考核与两级支付、计时奖励计划等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）部门绩效工资计发：一级考核、一级分配方法；部门计发所属人员绩效工资：二级考核、二级分配方法（重点）

识记：1.绩效工资；2.业务部门；3.职能管理部门；4.提成工资法；5.工资含量法；6.单价法；7.一级考核、一级分配；8.二级考核、二级分配；9.基本绩效工资；10.考核绩效工资；11.任务绩效工资

理解：1.绩效工资的涵义；2.计发业务部门绩效工资；3.计发职能部门绩效工资；4.提成工资计量公式；5.单价计量公式；6.工作目标完成百分比法；7.职能部门应发工资计量公式；8.自主决定绩效工资结构；9.部门对所属人员计发绩效工资的版块

应用：联系实际，对自主决定岗位任职人员的应发绩效工资的形式和方法进行应用

（二）公司经营层成员绩效工资计发办法（次重点）

识记：民主测评系数

理解：1.在经营层成员本人事先有明确绩效工资标准情况下的计算公式；2.在经营层成员本人事先没有明确绩效工资标准情况下

应用：联系实际，对公司经营层成员绩效工资计发办法进行实际运用

（三）绩效工资计发基本思路（一般）

识记：1.绩效工资的支付周期；2.绩效工资支付依据；3.绩效工资支付对象；4.绩效工资支付次数

理解：1.绩效工资的形式；2.分级管理；4.分类管理；5.优先次序

应用：对绩效工资计发基本思路进行实际运用

第十五章 按管理要素分配——经营者年薪制设计

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解经营者年薪制的概念及特点，了解经营者的范围，了解其制定方法；了解确定企业领导班子其他成员工资收入的办法；了解《中央企业负责人薪酬管理办法》及其《实施细则》的主要内容及操作要点；了解《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》的主要内容及操作要点；了解《中央企业负责人薪酬制度改革方案》的主要内容；掌握经营者、经营者年薪制、基本年薪、效益年薪、年度考核、任期考核等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）关于经营者的范围；关于实施经营者年薪制的企业范围；基本年薪的确定；效益年薪的确定；经营者年薪的支付与列支渠道（重点）

识记：1.经营者；2.经营者年薪制；3.基本年薪；4.效益年薪；5.风险收入
理解：1.经营者制定方法；2.经营者的范围；3.分类定级综合指标模式；4.基本年薪确定的基本思路；5.基本年薪的政策要点；6.单一企业规模类型绝对水平模式；7.单一企业规模类型系数模式；8.以单一所有者权益指标确定岗位系数模式；9.单一企业规模倍数模式；10.单一企业净利润指标模式；11.我国各地确定效益收入设计模式

应用：运用经营者基本收入公式确定分类定级的基本收入

（二）年薪制的概念及设计特点；风险抵押金（次重点）

识记：1.年薪制；2.风险抵押金；3.企业领导班子其他成员工资收入的办法
理解：1.经营者年薪制设计应突出的特点；2.《中央企业负责人薪酬管理办法》及其《实施细则》的主要内容及操作要点；3.《中央企业负责人经营业绩考核暂行方法》的主要内容及操作要点；4.《中央企业负责人薪酬制度改革方案》的主要内容

应用：联系实际，如何设计年薪

（三）关于经营者年薪的构成与支付形式；关于企业领导班子其他成员的工资收入（一般）

识记：1.我国四个典型市企业领导班子的工资收入；2.我国四个典型市其他成员的工资收入

理解：1.关于经营者年薪的构成；2.关于经营者年薪的支付形式

应用：结合实际，说明某具体单位经营者年薪的构成及支付形式

第十六章 按技术要素分配——科技人员收入设计

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解设计科技人员收入的指导思想和原则；掌握科技人员的多种收入模式；了解科技人员的双通道职业阶梯及其在工资决定上的运用；掌握国家关于促进科研成果转化，鼓励技术作为生产要素参与分配的有关规定，并指导科技人员的收入分配方法；掌握高工资模式、较高工资加奖金模式，较高工资加科技成果转化提成模式、科研项目工资模式股权激励、双通道阶梯、成熟曲线等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）科技人员收入模式设计；科技人员工资确定：双通道与成熟曲线（重点）

识记：1.双通道职业阶梯；2.成熟曲线

理解：1.设计科技人员收入的出发点；2.国家关于促进科研成果转化；3.科技人员收入模式设计五大模式；4.单一的高工资模式；5.较高工资加奖金模式；6.较高工资加科技成果转化提成模式；7.科研项目工资模式；8.股权激励模式；9.鼓励技术作为生产要素参与分配的有关规定

应用：1.成熟曲线的应用；2.科技人员的双通道职业阶梯及其在工资决定上的运用

(二) 设计科技人员收入的指导思想和原则 (次重点)

识记: 1.人力资本投资补偿与回报原则; 2.高产出、高报酬的原则; 3.反映科技人才的稀缺性原则; 4.竞争力优先的原则; 5.尊重知识、尊重人才的原则

理解: 1.组织工资水平的市场地位; 2.决定员工的工资等级; 工资的调整

应用: 运用科技人员收入的指导思想和原则指导科技人员收入实际

(三) IBM 和“双通道”职业生涯形成 (一般)

识记: 双通道职业阶梯提供的两种路径

理解: 形成双通道职业阶梯路径的原因

第十七章 国家机关公务员的工资制度

一、学习目的与要求

通过本章学习, 了解公务员工资制度的沿革; 了解 2006 年改革形成的公务员职级工资制工资标准表; 掌握公务员职务工资、级别工资的套改办法; 了解机关技术工人岗位技术等级工资标准表; 掌握岗位工资和技术等级工资的套改办法; 掌握职级工资制、职务工资、级别工资、领导职务、非领导职务、任职年限、任技术等级年限、套改年限、岗位技术等级工资制等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

(一) 2006 年公务员职级工资制改革的基本内容; 公务员职级工资制下的工资标准套改方法 (重点)

识记: 1.公务员职务工资; 2.机关技术工人岗位技术等级工资标准表; 3.职级工资制; 4.职务工资; 5.级别工资; 6.领导职务; 7.非领导职务; 8.任职年限; 9.任技术等级年限; 10.套改年限; 11.岗位技术

理解: 1.级别工资的套改办法; 2.岗位工资和技术等级工资的套改办法; 3.调整基本工资结构; 4.调整基本工资正常晋升办法; 5.实行级别与工资等待遇的适当挂钩; 6.调整机关工人基本工资结构; 7.机关工人基本工资正常晋升办法; 8.公务员职级工资套改方法; 9.机关工人工资套改方法; 10.技术工人工资套改方法; 11.普通工人工资套改方法

应用: 联系实际, 根据公务员职级工资制下的工资标准套改方法解决实际问题

(二) 完善津贴补贴制度; 健全工资水平正常增长机制; 年终一次性奖金 (次重点)

识记: 1.地区附加津贴制度; 2.艰苦边远地区津贴制; 3.特殊岗位津贴制

理解: 1.津贴补贴制度的内容; 2.工资水平正常增长机制内容; 3.年终一次性奖金形式

应用: 实际问题中, 在什么样的情况下进行津贴补贴

(三) 公务员工资制度的沿革 (一般)

识记: 1.职务等级工资制阶段; 2.结构工资制阶段; 3.建立公务员职级工资制; 4.改革公务员职级工资制; 5.我国公务员制度建立的标志

理解：1.1956 年 4 月起实施的职务等级工资制的特点；2.1985 年职务等级工资制改革内容

应用：分析我国公务员工资制改革的原因及启示

第十八章 事业单位收入分配制度

一、学习目的与要求

通过本章学习，了解我国事业单位工资制度的沿革；了解 2006 年事业单位收入分配制的改革的范围和原则；事业单位收入分配制度的基本内容，掌握岗位工资标准表、薪级工资标准表、掌握纳入岗位工资标准和薪级工资标准的办法；了解并掌握事业单位绩效工资的政策、设计绩效工资方案关键要解决好的六大重要问题；掌握事业单位、岗位绩效工资制、岗位工资、薪级工资、任职年限、套改年限、绩效工资等重要概念。

二、考核知识点与考核目标

（一）2006 年事业单位收入分配制度改革的范围和原则；2006 年纳入新工资标准的办法和有关政策；2006 年事业单位收入分配制度改革的基本内容（重点）

识记：1.事业单位岗位绩效工资制度；2.事业单位任职年限；事业单位套改年限；3.事业单位津贴补贴；4.事业单位岗位工资；5.事业单位薪级工资；6.事业单位岗位绩效工资制；7.事业单位工资正常调整机制

理解：1.2006 年事业单位收入分配制度实施的范围；2.2006 年事业单位收入分配制度改革的原则；3.事业单位岗位工资标准表；4.事业单位薪级工资标准表；5.事业单位纳入岗位工资标准和薪级工资标准的办法；6.事业单位工资分类管理；7.高层次人才和单位主要领导的分配激励约束机制；8.收入分配宏观调控机制；9.事业单位专业技术人员基本工资标准表；10.事业单位管理人员基本工资标准表；11.事业单位工人基本工资标准表

应用：事业单位各岗位基本工资设定

（二）2009 年以来事业单位绩效工资政策解答（次重点）

识记：1.事业单位；2.事业单位绩效工资；3.事业单位绩效

理解：1.事业单位绩效与企业单位绩效异同；2.2009 年国务院是如何计划对事业单位绩效工资改革部署；3.事业单位进行绩效工资改革的意義；4.事业单位绩效工资改革的基本原则；5.事业单位实施绩效工资制度经费来源；6.事业单位绩效工资改革的基本政策和基本导向；7.事业单位实施绩效工资制度应注意的问题

应用：设计事业单位绩效工资方案

（三）事业单位工资制度的沿革（一般）

识记：1.事业单位工资改革实行职务等级工资制；2.事业单位开始建立资金制；3.工资总额管理体制改革；4.事业单位工资“活的部分”；5.事业单位实行绩效工资制

理解：1.《国务院关于修改〈事业单位登记管理暂行条例〉的决定》（国务院令 第 411 号）；2.《中共中央》（国务院令 第 411 号）工资总额管理办法的内容

应用：阐述我国事业单位工资制度的各个阶段

第三部分 有关说明与实施要求

一、考核的能力层次表述

本大纲在考核目标中，按照“识记”、“理解”、“应用”三个能力层次规定其应达到的能力层次要求。各能力层次为递进等级关系，后者必须建立在前者的基础上，其含义是：

识记：能知道有关的名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述，是低层次的要求。

理解：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系，是较高层次的要求。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本原理、基本方法联系学过的多个知识点分析和解决有关的理论问题和实际问题，是最高层次的要求。

二、教材

指定教材：工资理论与工资管理，康士勇，中国劳动社会保障出版社，2015 年第三版

三、自学方法指导

- 1.在开始阅读指定教材某一章之前，先翻阅大纲中有关这一章的考核知识点及对知识点的能力层次要求和考核目标，以便在阅读教材时做到心中有数，有的放矢。
- 2.阅读教材时，要逐段细读，逐句推敲，集中精力，吃透每一个知识点，对基本概念必须深刻理解，对基本理论必须彻底弄清，对基本方法必须牢固掌握。
- 3.在自学过程中，既要思考问题，也要做好阅读笔记，把教材中的基本概念、原理、方法等加以整理，这可从中加深对问题的认知、理解和记忆，以利于突出重点，并涵盖整个内容，可以不断提高自学能力。
- 4.完成书后作业和适当的辅导练习是理解、消化和巩固所学知识，培养分析问题、解决问题及提高能力的重要环节，在做练习之前，应认真阅读教材，按考核目标所要求的不同层次，掌握教材内容，在练习过程中对所学知识进行合理的回顾与发挥，注重理论联系实际和具体问题具体分析，解题时应注意培养逻辑性，针对问题围绕相关知识点进行层次（步骤）分明的论述或推导，明确各层次（步骤）间的逻辑关系。

四、对社会助学的要求

- 1.应熟知考试大纲对课程提出的总要求和各章的知识点。
- 2.应掌握各知识点要求达到的能力层次，并深刻理解对各知识点的考核目标。

- 3.辅导时，应以考试大纲为依据，指定的教材为基础，不要随意增删内容，以免与大纲脱节。
- 4.辅导时，应对学习方法进行指导，宜提倡“认真阅读教材，刻苦钻研教材，主动争取帮助，依靠自己学通”的方法。
- 5.辅导时，要注意突出重点，对考生提出的问题，不要有问即答，要积极启发引导。
- 6.注意对考生能力的培养，特别是自学能力的培养，要引导考生逐步学会独立学习，在自学过程中善于提出问题，分析问题，做出判断，解决问题。
- 7.要使考生了解试题的难易与能力层次高低两者不完全是一回事，在各个能力层次中会存在着不同难度的试题。
- 8.助学学时：本课程共 6 学分，建议总课时 108 学时，其中助学课时分配如下：

章 次	内 容	学 时
第一章	工资与工资总额与工资工作	7
第二章	现代市场经济工资决定理论	7
第三章	工资差别	5
第四章	收入分配原则与收入分配政策	6
第五章	工资管理体制与政府监控指导	6
第六章	政府对企业工资总额的调控方式	7
第七章	合理人工费用的计算与人工成本控制	6
第八章	工资支付政策法规	5
第九章	企业内部工资分配的基本问题	6
第十章	工资等级制度	5
第十一章	确定合理工资等级结构的基础：工作评价	6
第十二章	工资结构调整与工资标准测算	8
第十三章	工资形式——劳动计量与工资支付	8
第十四章	绩效工资计发设计	6
第十五章	按管理要素分配——经营者年薪制设计	5
第十六章	按技术要素分配——科技人员收入设计	5
第十七章	国家机关公务员的工资制度	5
第十八章	事业单位收入分配制度	5
合 计		108

五、关于命题考试的若干规定

- 1.本大纲各章所提到的内容和考核目标都是考试内容。试题覆盖到章，适当突出重点。
- 2.试卷中对不同能力层次的试题比例大致是：“识记”为 40%、“理解”为

40%、“应用”为20%。

3.试题难易程度应合理：易、较易、较难、难比例为2：3：3：2。

4.每份试卷中，各类考核点所占比例约为：重点占60%，次重点占30%，一般占10%。

5.试题类型一般分为：单项选择题、名词解释题、简答题、计算题、论述题。

6.考试采用闭卷笔试，考试时间150分钟，采用百分制评分，60分合格。

六、题型示例（样题）

一、单项选择题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

在每小题列出的四个备选项中只有一个是符合题目要求的，请将其选出并将“答题卡”上的相应字母涂黑。错涂、多涂或未涂均无分。

1. 计件工资三要素包括

- A. 工作物、劳动定额、计件总价 B. 工作物、劳动定额、计件单价
C. 工作物等级、劳动定额、计件总价 D. 工作物等级、劳动定额、计件单价

二、名词解释题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 技能薪酬

三、简答题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 简述薪酬水平外部竞争性的概念及其作用。

四、计算题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. Y公司通过内部职位评价，确定某级别薪酬的中间值为4500元，其薪酬的变动比率为50%，请据此计算该级薪酬的最高和最低值。

五、论述题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 什么是技能薪酬？请结合实际状况论述技能薪酬体系的优缺点。