

湖南省高等教育自学考试

课程考试大纲

薪酬管理

(课程代码: 06091)

湖南省教育考试院组编
2018年7月

高等教育自学考试课程考试大纲

课程名称：薪酬管理

课程代码：06091

第一部分 课程性质与目标

一、课程性质与特点

薪酬管理是高等教育自学考试人力资源管理（本科）专业的专业核心课程，是一门建立在经济学、行为科学和现代管理理论基础之上的学科，具有很强的应用性和实践性。在社会主义市场经济条件下，薪酬管理理论、方法和技巧，广泛应用于企业和各种非赢利性组织，涉及社会经济生活的各个方面。该课程从企业经营与战略的高度以及整体人力资源管理体系的角度，来阐释薪酬管理在现代企业中的地位及作用，是人力资源管理中的一项专业技术水平较高的管理课程。在经济全球化、各行各业竞争日益激烈的情形下，如何加强组织的薪酬管理、增强组织的竞争力是本课程的目的。

二、课程目标与基本要求

通过本课程的学习，考生应该掌握：薪酬与薪酬管理、战略性薪酬管理、职位薪酬体系、技能及能力薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构、绩效奖励、员工福利管理、特殊员工群体薪酬管理、薪酬预算、控制与沟通等基本理论，了解现代薪酬管理发展的趋势等基本知识。

通过本课程的学习，考生应该能够根据企业所处的具体环境、业务需要以及人力资源战略来设计和完善具有本企业特色的薪酬政策和薪酬制度。要求考生坚持实事求是的态度和理论联系实际的方法，运用全面的、发展的和系统的观点以及所学理论，去观察和分析现实企业中的薪酬管理问题，真正将所学的理论知识转化为自身能力，提高在实际工作中的绩效水平。

三、与本专业其他课程的关系

本课程是人力资源管理专业的专业课，在此之前已学习了劳动关系学、组织行为学、管理学原理等课程，这些课程对学习薪酬管理有很好的帮助。对后续课程如市场营销、绩效管理等的学习都很有帮助，而且为考生以后走上工作岗位打下了很好的理论基础。

第二部分 考核内容与考核目标

第一章 薪酬与薪酬管理基础

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生理解薪酬的多元化视角，了解薪酬在简要发展历史，

掌握工资、薪酬、总薪酬以及报酬的内涵与外延，理解报酬的相关结论及其对组织人力资源管理的启示，熟悉薪酬管理在主要内容、政策和公平性要求，掌握薪酬管理的功能，为今后各章的学习与研究奠定理论基础。

二、考核知识点与考核目标

（一）薪酬的多元化视角及其发展简史、薪酬及其相关概念（次重点）

识记：1. 薪酬的多元化视角

2. 工资
3. 薪资
4. 薪酬
5. 总薪酬
6. 基本薪酬或固定薪酬
7. 可变薪酬或奖励薪酬
8. 员工福利或间接薪酬
9. 报酬
10. 经济报酬
11. 非经济报酬
12. 内在报酬
13. 外在报酬

理解：1. 从员工、企业以及社会的不同视角谈谈薪酬的含义及其影响
2. 总薪酬组成部分及其主要功能
3. 报酬在概念及其分类

应用：1. 简述薪酬的起源及其发展过程
2. 工资、薪酬、总薪酬以及报酬在概念之间存在的联系和区别
3. 从报酬的角度，组织在进行人力资源管理时应当注意的问题

（二）薪酬管理的重要决策与公平性要求、薪酬管理与其他人力资源管理职能的关系（重点）

识记：1. 薪酬管理

2. 薪酬水平
3. 薪酬结构
4. 薪酬管理政策
5. 薪酬的外部公平性
6. 薪酬的内部公平性
7. 人力资源管理

理解：1. 薪酬管理过程中四个方面的重要决策
2. 薪酬管理需要达成公平性的四个方面

应用：1. 薪酬管理与其他人力资源管理职能之间存在的联系

第二章 战略性薪酬管理

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生熟悉战略性薪酬管理的内涵及其需要达成在四大主要目标，了解战略性薪酬管理在基本逻辑和设计步骤，熟悉总薪酬协会的总报酬模型发展演变在过程及其模型的特点，掌握薪酬战略与不同的企业战略的匹配关系，了解在企业生命周期的不同阶段薪酬战略的要点，了解不同组织文化下薪酬管理的基本特点。

二、考核知识点与考核目标

（一）战略性薪酬管理及其主要目标，战略性薪酬管理的基本逻辑及其设计步骤、总薪酬与总薪酬模型、总薪酬协会的总薪酬模型（重点）

识记：1. 战略性薪酬管理

2. 总薪酬战略

3. 总薪酬体系

理解：1. 战略性薪酬管理与一般的薪酬管理的区别

2. 战略性薪酬管理达成的四大目标

3. 战略性薪酬管理的基本逻辑

4. 战略性薪酬管理的设计步骤

5. 总报酬协会的总报酬模型发展演变的三个阶段

应用：1. 最新的总报酬模型及特点

（二）薪酬战略与企业战略的匹配、企业生命周期中的薪酬战略（次重点）

识记：1. 成长战略

2. 稳定战略或集中战略

3. 收缩战略或者精简战略

4. 创新战略

5. 成本领袖战略

6. 客户核心战略

7. 企业生命周期

理解：1. 企业战略的划分层次及解决的问题

2. 企业生命周期阶段划分

应用：1. 薪酬战略与三种不同的公司战略相匹配

2. 薪酬战略与三种不同的竞争战略相匹配

3. 薪酬战略与企业所处的生命周期不同阶段相匹配

（三）薪酬管理与组织文化的关系、薪酬管理与组织文化的匹配（一般）

识记：1. 组织文化

2. 竞争性价值观模型

理解：1. 四种不同的组织文化的特征

2. 不同类型的组织文化中薪酬管理的特点

应用：1. 薪酬管理与不同的组织文化之间的关系

2. 从基本薪酬、奖励薪酬及福利三个方面分析四种组织文化下的薪酬管理模式

第三章 职位评价与职位等级设计

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生了解职位薪酬体系的主要特点和实施条件，熟悉与职位有关的几个基本概念，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，了解职位评价的意义和作用，掌握常用的职位评价方法（特别是要素计点法）的使用技巧，知道如何根据职位评价结构建立企业的职位结构，了解职位评价的最新发展趋势及其成因。

二、考核知识点与考核目标

（一）职位薪酬体系的特点、实施条件和操作流程，职位、职位分析与职位说明书。（次重点）

识记：1. 职位薪酬体系

2. 职位评价

3. 职位

4. 职位说明书

5. 任职资格

理解：1. 职位薪酬体系的优缺点

2. 实施职位薪酬体系的前提条件

应用：1. 职位薪酬体系设计的基本流程

2. 职位和职责、任务、职位族以及职业生涯的关系

3. 职位分析与薪酬管理之间的关系

4. 职位说明书包括的要素

（二）职位评价的内涵及职位评价的类型，职位评价工作的主要步骤，四种职位评价方法的区别与联系，几种职位评价方法比较及最新发展趋势（次重点）

识记：1. 职位评价

2. 职位结构

3. 排序法

4. 分类法

5. 要素比较法

6. 要素计点法

7. 报酬要素

理解：1. 职位评价的意义

2. 职位评价的基本方法及各自的特点

3. 职位评价工作的主要步骤

4. 职位评价的最新发展趋势

应用：1. 要素计点法职位评价方案的设计步骤

2. 四种职位评价方法的区别与联系及其优缺点

3. 排序法、分类法与要素计点法在客观性、精确性、信度、自我辩

护性、管理负担、沟通难易、操作成本、复杂性与组织适用性等方面的不同

第四章 薪酬水平决策

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生了解薪酬水平决策对企业人力资源管理产生的影响，说明常见的薪酬水平决策的几种类型及各自的优缺点，从供给和需求角度论述劳动力市场对薪酬水平决策的影响，阐述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，说明产品市场以及企业特征对企业薪酬水平决策的影响，阐述薪酬调查的目的，掌握薪酬调查的实施步骤以及实施要点，了解薪酬数据分析的基本技术和方法。

二、考核知识点与考核目标

（一）薪酬水平及其外部竞争性的概念与作用，薪酬水平及其外部竞争性决策的类型（次重点）

识记：1. 薪酬水平

2. 外部竞争性

3. 薪酬领袖政策

4. 市场追随政策

5. 拖后政策

6. 混合政策

理解：1. 薪酬水平及其外部竞争性的重要性

2. 薪酬水平决策的类型

应用：1. 薪酬水平决策对于组织的员工吸引、保留和激励产生影响

2. 薪酬水平外部竞争性决策三种类型的优缺点

（二）劳动力市场对薪酬水平决策的影响，产品市场及企业特征对薪酬水平决策的影响（重点）

识记：1. 劳动力市场

2. 劳动力需求

3. 劳动力供给

4. 补偿性工资差别理论

5. 效率工资理论

6. 保留工资理论

7. 工作搜寻理论

8. 信号模型理论

理解：1. 劳动力市场的特殊性

2. 劳动力供给的影响因素

3. 劳动力市场理论的内容

应用：1. 劳动力供给和劳动力需求对企业薪酬水平决策的影响

2. 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、信号模型理论对薪酬水平决策的启示

3. 产品市场以及企业特征对企业薪酬水平决策的影响

(三) 薪酬调查的概念和种类, 薪酬调查的实施步骤 (一般)

识记: 1. 薪酬调查

2. 薪酬调查的实施阶段

理解: 1. 薪酬调查的种类

2. 薪酬调查的意义

3. 薪酬数据的分析方法

应用: 具体在企业内实施薪酬调查的步骤内容

第五章 薪酬结构设计

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生了解薪酬结构的概念与原理, 理解薪酬结构与薪酬的内部一致性在薪酬管理中的意义, 薪酬变动范围与薪酬变动比率的确定, 薪酬区间中值与薪酬比较比率及薪酬区间渗透度之间的关系, 薪酬结构的设计步骤; 掌握薪酬结构及其设计方法, 宽带薪酬以及宽带薪酬的优点, 宽带薪酬结构设计的关键决策及其实施要点, 薪酬结构设计中的几个参数的计算。

二、考核知识点与考核目标

(一) 薪酬结构与薪酬的内部一致性, 薪酬结构的内涵及其相关概念, 薪酬结构的设计步骤。(重点)

识记: 1. 薪酬结构

2. 薪酬内部一致性

3. 薪酬变动范围/薪酬区间

4. 薪酬区间中值

5. 薪酬比较比率

6. 薪酬区间渗透度

7. 薪酬区间叠幅

8. 薪酬中值级差

理解: 1. 薪酬结构的基本要素

2. 薪酬区间叠幅的两个要素

3. 薪酬区间中值以及薪酬比较比率的作用

4. 确定薪酬中值级差的基本原理

应用: 1. 薪酬区间渗透度的含义及计算

2. 薪酬结构的设计步骤

(二) 宽带薪酬结构的概念, 宽带薪酬结构的特点和作用, 宽带薪酬结构设计中的关键决策及其实施要点 (次重点)

-
- 识记：1. 宽带型薪酬结构
- 理解：1. 职位薪酬体系下的宽带型薪酬结构
2. 技能/能力薪酬体系下的宽带型薪酬结构
- 应用：1. 宽带型薪酬出现的背景及作用
2. 宽带型薪酬结构设计的几个关键决策

第六章 技能及能力薪酬体系

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生了解技能薪酬体系的特点和适用范围，熟悉技能薪酬体系的优点和确认，掌握技能薪酬体系的设计流程和实施技巧，明确能力的定义及其与一般意义上的能力的区别，了解能力模型的类型和作用，说明将能力与薪酬挂钩的几种不同方案，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。

二、考核知识点与考核目标

- （一）技能薪酬体系的概念、基本类型，技能薪酬体系的实施前提，技能薪酬体系的优缺点，涉及技能薪酬体系的关键决策，技能薪酬体系的设计流程和步骤（重点）

- 识记：1. 技能薪酬体系
2. 能力薪酬
3. 深度技能
4. 广度技能
5. 技能认证

- 理解：1. 技能薪酬体系的特点
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. 技能薪酬体系的优点和缺点
5. 技能等级模块的界定
6. 技能模块的定价
7. 员工技能分析
8. 员工培训计划的两个要点
9. 技能认证计划的三个要素

- 应用：1. 技能薪酬体系与组织中的工作设计
2. 设计技能薪酬体系时的几个关键决策
3. 设计技能薪酬体系设计的流程和步骤

- （二）能力的概念以及能力模型的建立，能力薪酬方案的设计及管理要求（次重点）

- 识记：1. 能力/胜任能力

-
- 2. 职位评价法
 - 3. 直接能力分类法
 - 4. 传统职位能力定薪法
 - 5. 行为目标达成加薪法
 - 6. 能力水平变化加薪法
- 理解：
- 1. 能力的基本特点
 - 2. 能力模型类型及其特点
 - 4. 能力薪酬体系的实施前提
 - 5. 能力与薪酬挂钩的方案
- 应用：
- 1. 能力模型及相应的能力薪酬方案的基本流程
 - 2. 能力与薪酬挂钩的五种不同方案的应用
 - 3. 实行能力薪酬时可能会遇到的问题，避免措施

第七章 绩效奖励

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生理解各种激励理论的内容及其对绩效奖励计划的其实，掌握绩效奖励计划的实施要点，描述短期绩效奖励计划的特点和主要类型，阐述个人绩效奖励计划的适用条件、特点和种类，了解激励与绩效及其影响因素；理解绩效奖励的基本原理，绩效奖励计划的特点及实施要点，个人绩效奖励计划的适用范围、特点及其种类；掌握对员工的奖励方式，对团体的奖励方式以及长期奖励和短期奖励等的不同，如何实施长期绩效奖励计划，特殊绩效奖励计划的重要激励作用及实施步骤。

二、考核知识点与考核目标

（一）绩效及其影响因素、激励理论及其对绩效奖励的启示、绩效奖励计划的概念及其优缺点、绩效奖励计划的实施要点（重点）

- 识记：
- 1. 员工个人绩效
 - 2. 绩效
 - 3. 绩效奖励计划

- 理解：
- 1. 员工个人绩效的四个影响因素
 - 2. 马斯洛的需要层次理论
 - 3. 赫兹伯格的双因素激励理论
 - 4. 期望理论
 - 5. 公平理论
 - 6. 强化理论
 - 7. 目标设置理论
 - 8. 委托—代理理论

- 应用：
- 1. 激励理论对绩效奖励的启示
 - 2. 建立绩效奖励计划的目的

3. 绩效奖励计划的实施要点

(二) 短期绩效奖励计划，个人绩效奖励计划，长期绩效奖励计划（次重点）

识记：1. 绩效加薪

2. 一次性奖金

3. 个人绩效奖励计划

4. 直接计件工资计划

5. 标准工时计划

6. 差额计件工资计划

7. 提案建议奖励计划

8. 群体绩效奖励计划

9. 平衡计分卡

10. 长期绩效奖励计划

11. 股票所有权计划

12. 股票期权计划

13. 员工持股计划

14. 管理层收购

理解：1. 利润分享计划

2. 收益分享计划

3. 成功分享计划

4. 短期绩效奖励计划的优缺点

5. 短期绩效奖励计划的种类及各自的内容和特点

6. 个人绩效奖励计划的优缺点

7. 个人绩效奖励计划的种类及各自的内容和特点

8. 群体绩效奖励计划的优缺点

9. 群体绩效奖励计划的种类及各自的内容和特点

10. 股票所有权计划的三个类型

11. 美国的股票所有权计划种类

12. 我国企业的股票所有权计划种类

应用：1. 绩效奖励计划的实施要点

2. 股票所有权计划对于绩效激励的作用及其特有的优缺点

3. 实施股权计划以及员工持股计划应注意的问题

(三) 特殊绩效认可计划（一般）

识记：1. 特殊绩效认可计划

2. “如果……那么……”原则

3. 尽快原则

4. 多样性原则

5. 偶尔原则

理解：1. 特殊绩效认可计划的类型

-
- 2. 特殊绩效认可计划的设计重点
 - 应用：1. 特殊绩效认可计划的特殊意义
 - 2. 使用特殊绩效认可计划应注意的问题

第八章 员工福利管理

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生了解员工福利的概念、特征、作用；理解员工福利的种类、法定福利的基本内容、企业员工福利方面所存在的问题；掌握企业员工福利的发展趋势、弹性福利计划的特点及其实施的背景、员工福利项目的实施原则、设计员工福利规划的步骤、员工福利管理的基本流程，理解福利沟通的重要性。

二、考核知识点与考核目标

（一）员工福利概论、员工福利的特点和影响、员工福利存在的问题和发展趋势（重点）

- 识记：1. 员工福利
- 理解：1. 员工福利的项目
- 2. 员工福利的发展趋势
- 应用：1. 员工福利对企业的影响
- 2. 员工福利对员工的影响
- 3. 在企业员工福利方面存在的若干问题

（二）员工福利种类、企业补充保险计划、员工服务福利、弹性福利计划（次重点）

- 识记：1. 法定社会保险
- 2. 养老保险
- 3. 失业保险
- 4. 医疗保险
- 5. 工伤保险
- 6. 生育保险
- 7. 团体人寿保险
- 8. 健康医疗保险
- 9. 企业补充养老金计划
- 理解：1. 法定福利的种类
- 2. 法定社会保障的类型
- 3. 法定假期的类型
- 4. 员工服务福利的种类
- 5. 企业补充保险计划的类型
- 6. 弹性福利计划实施方式
- 应用：1. 各类员工福利计划的作用
- 2. 实施弹性福利计划时应注意的问题

-
- 3. 实施弹性福利计划的原因
 - (三) 员工福利的规划与管理（一般）
 - 识记：1. 福利规划
 - 2. 福利沟通
 - 3. 福利管理
 - 理解：1. 福利规划的意义
 - 2. 福利管理的内容
 - 应用：1. 福利规划的决策
 - 2. 福利规划的制定
 - 3. 福利沟通的重要性
 - 4. 企业在实施福利管理的过程中应当注意的要点

第九章 特殊员工群体薪酬

一、学习目的与要求

通过本章的学习，了解销售人员、专业技术人员、中高层管理人员和外派员工的概念；理解四种特殊员工群体工作的特征；掌握四种特殊员工群体的薪酬管理方法、每种员工群体薪酬管理的特殊性及其特点。

二、考核知识点与考核目标

(一) 销售人员的薪酬管理（重点）

- 识记：1. 特殊员工群体
- 2. 销售人员
- 3. 纯佣金制
- 理解：1. 销售人员的工作特征
- 2. 设计销售人员的薪酬方案的步骤
- 应用：1. 销售人员薪酬计划的有效性评价
- 2. 销售人员各薪酬方案的类型及其特点
- 3. 如何设计和改进销售人员的薪酬方案

(二) 专业技术人员的薪酬管理（次重点）

- 识记：1. 专业技术人员
- 2. 成熟曲线
- 3. 双重职业发展通道
- 理解：1. 专业技术人员的工作特征
- 2. 专业技术人员的薪酬结构
- 应用：1. 专业技术人员的薪酬管理
- 2. 设计专业技术人员的薪酬方案应当注意的因素
- 3. 专业技术人员的事业成熟曲线与他们的薪酬水平之间的关系
- 4. 双重职业发展通道的意义

（三）外派员工的薪酬管理（一般）

识记：1. 外派员工

2. 谈判法

3. 当地定价法

4. 平衡定价法

5. 一次性支付法

6. 自助餐法

理解：1. 外派员工的构成

2. 外派员工的工作特点

应用：1. 外派员工的薪酬定价方式

2. 外派员工的薪酬构成

3. 通过薪酬管理鼓励员工接受外派工作

（四）管理人员的薪酬管理（一般）

识记：1. 管理人员

2. 高层管理人员

3. 基层管理人员

4. 中层管理人员

理解：1. 管理人员的构成

2. 管理人员的工作特征

应用：1. 管理人员的薪酬管理

2. 高层管理者的薪酬构成

3. 高层管理人员的薪酬管理重点关注的方面

第十章 薪酬预算、控制与沟通

一、学习目的与要求

通过本章的学习使考生了解薪酬预算、薪酬控制和薪酬沟通的概念；理解薪酬预算的作用和目标、薪酬控制的作用和薪酬沟通的重要性；掌握薪酬成本预算的两种主要方法（宏观接近法和微观接近法）的计算，如何与员工进行薪酬沟通，薪酬预算中的重点决策；薪酬控制对企业成本控制的意义及其特点。

二、考核知识点与考核目标

（一）薪酬预算的概念和作用、薪酬预算的环境、薪酬预算的方法（重点）

识记：1. 薪酬预算

2. 宏观接近法

3. 微观接近法

理解：1. 薪酬预算在企业薪酬管理体系中的地位

2. 薪酬预算的目标

3. 薪酬预算的环境

-
- 4. 薪酬预算的方法
 - 5. 薪酬控制的途径
 - 应用：1. 薪酬预算的作用
 - 2. 薪酬预算过程中的关键决策
 - 3. 薪酬预算的外部环境和内部环境对薪酬预算产生的影响
 - 4. 两种薪酬预算方法的内容及其操作
- (二) 薪酬控制的意义和难点、薪酬控制的途径、薪酬的税收成本控制、人工成本控制（次重点）
- 识记：1. 薪酬控制
2. 个人所得税
3. 三险一金
4. 应纳税所得额
5. 人工成本
- 理解：1. 薪酬控制的途径
2. 薪酬预算中的重要决策
3. 薪酬的税收成本控制
- 应用：1. 薪酬控制对于企业成本控制的意義
2. 薪酬控制的难点
- (三) 薪酬沟通（一般）
- 识记：1. 薪酬沟通
2. 目标群体调查法
- 理解：1. 薪酬沟通中应注意的问题
2. 企业薪酬沟通的目标
3. 收集薪酬相关信息的方式
- 应用：1. 薪酬沟通的重要性
2. 开展薪酬沟通的步骤

第三部分 有关说明与实施要求

一、考核的能力层次表达

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、方法的区别于联系，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

1. 指定教材

薪酬管理（第五版），刘昕，中国人民大学出版社，2017 年版

2. 参考教材：

薪酬管理，郭爱英、张立峰，浙江大学出版社，2011 年版

薪酬管理：理论、制度与方法，李永周，北京大学出版社，2013 年版

薪酬管理，张正堂、刘宁，北京大学出版社，2007 年版

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、方法等加以理解，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:

章节	内容	学时
1	薪酬与薪酬管理基础	8
2	战略性薪酬管理	12
3	职业评价与职位等级设计	12
4	薪酬水平决策	12
5	薪酬结构设计	12
6	技能及能力薪酬体系	12
7	绩效奖励	12
8	员工福利管理	10
9	特殊员工群体薪酬	8
10	薪酬预算、控制与沟通	10
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 20%、“理解”为 30%、“应用”为 50%。
3. 试题难易程度应合理:易、较易、较难、难的比例为 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、多项选择题、名词解释题、简答题、论述题、案例分析题、计算题。
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. 收入包括基本薪金和销售提成两部分的销售人员薪酬模式是

A. 纯薪金模式 B. 纯佣金模式 C. 薪金佣金模式 D. 薪金佣金奖金模式

二、多项选择题(本大题共■小题,每小题■分,共■分)

在每小题列出的五个备选项中至少有两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、少涂或未涂均无分。

1. 非货币奖励属于内在的附加报酬,它是基于工作任务本身但不能直接获得的报酬,属于隐性酬劳,分为

A. 职业性奖励 B. 物质性奖励 C. 社会性奖励
D. 报酬性奖励 E. 成就性奖励

2. 下列选项中,属于双因素理论中的保健因素有

A. 工作的成就感

B. 薪金

C. 个人晋升机会

D. 工作条件

E. 人际关系

三、名词解释题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 薪酬管理

2. 特殊员工群体

四、简答题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 简述销售人员的工作特点和薪酬管理特点。

2. 简述薪酬管理的基本原则。

五、论述题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 员工福利方面存在的问题及其发展趋势？

2. 可变薪酬在薪酬系统中有何作用？主要包括哪些类型？各有何优缺点？

六、案例分析题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. F公司是一家生产电信产品的公司，在创业初期，依靠一批志同道合的朋友，大家不怕苦不怕累，从早到晚拼命干，公司发展迅速，几年之后，员工由原来的十几人发展到几百人。业务收入由原来的每月10多万元发展到每月1000多万元，企业大了，人也多了，但公司领导明显感觉到，大家的工作积极性越来越低，也越来越计较报酬。F公司的总经理黄先生一贯注重思考和学习，为此特地到书店买了一些有关成功企业经营管理方面的书籍来研究，他在《松下幸之助的用人之道》一文中看到这样一段话：“经营的原则自然是希望能做到‘高效率、高薪资’。效率提高了，公司才可能支付高薪资，但松下幸之助提倡‘高效率、高薪资’时，却不把高效率摆在第一个努力的目标，而是借助提高薪资，来激发员工的工作意愿，以此达到高效率的目的。”黄先生想，公司发展了，确实应该考虑提高员工的待遇，这一方面是对老员工为公司辛勤工作的回报。另一方面也是吸引高素质人才加盟公司的需要。为此，F公司聘请一家知名的咨询公司为企业重新设计了一套符合公司老总要求的薪酬制度。大幅度提高了公司各类员工的薪酬水平，并对工作场所进行了全面整修，改善了各级员工劳动环境和工作条件。

新的薪酬制度推行以后，其效果立竿见影，F公司很快就吸引了一大批有才华有能力的人，所有的员工都很满意，工作十分努力，工作热情高涨，公司的精神面貌焕然一新。但这种好势头没有持续多久，员工的旧病复发，又逐渐地恢复到以前懒洋洋，慢吞吞的状态。

公司的高薪没有换来员工持续的高效率，公司领导陷入两难的困境，既苦痛又彷徨，问题的症结到底在哪儿呢？

请根据本案例，回答以下问题：

(1) 该公司应采取哪些措施对员工的薪酬制度进行再设计、再改进？

(2) 为了持续保持公司员工旺盛的斗志，应当采取哪些配套的激励措施？

七、计算题（本大题共■小题，每小题■分，共■分）

1. 某公司共有员工100人，人均月薪2000元，其当年的全部营运成本1200万元，试计算该公司薪酬占营运成本的百分数。

2. 某公司每年的福利开支为180万元，员工总人数为200人，试计算每个员工每小时的福利成本。