

上海市高等教育自学考试
人力资源管理专业（专升本）（120206）
薪酬管理（06091）
自学考试大纲

上海师范大学自学考试办公室编
上海市高等教育自学考试委员会组编
2026 年版

第一部分 课程性质及其设置的目的和要求

《薪酬管理》课程（以下简称本课程）

一、本课程的性质与设置的目的

本课程是上海市高等教育自学考试人力资源管理专业的主要专业课程之一，是以薪酬作为研究对象的一门学科，是人力资源管理的一项重要内容。

本课程围绕薪酬的主要问题，将基本概念、基本知识、基本应用加以阐述，并注重理论和实践的结合，使学生更适应现代化管理发展的需要，使未来从事人力资源管理的学生，学习和掌握与企业薪酬管理相关的各种主要问题的基本知识和基本理论，以增强企业管理人员或其他人力资源管理的从业人员的文化素质和实际工作能力，并适应现代企业管理和人力资源管理的需要。

二、本课程的基本要求

通过本课程的学习，可使学生掌握薪酬管理的基本知识，了解组织实施薪酬管理的目的、意义和方法以及现在薪酬管理在企业的应用情况，在掌握基本知识的基础上，学生能够分析组织的内部状况和外部环境，从而设计简单的薪酬管理体系，提升自身对工作中相关事务的处理能力，考生应在平时认真阅读教材，并联系组织的实际状况，切实加强自我思考、自我实践和自我训练。

三、与相关课程的联系与区别

本课程是人力资源管理课程的深化，最好在学习了《人力资源管理概论》后再学习本课程。掌握工作分析和心理学、经济学的相关知识是学好本课程的基础。本课程与员工招聘、培训与开发、绩效管理是并立的，同时学习，有助于更好地理解。

四、课程的重点与难点

本课程的重点是掌握薪酬管理的基本概念，深刻理解其中的操作性关键因素，熟悉薪酬设计的原则与步骤，对三大薪酬体系要熟练掌握，对七大薪酬结构

有非常深刻的理解。

本课程的难点是如何根据实际情况对薪酬结构、薪酬模式及福利等进行全方面的设计与运用。

第二部分 课程内容与考核目标

第一章 薪酬与薪酬管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解薪酬的含义和构成、薪酬的功能及其薪酬结构的几种常见方式，薪酬管理的涵义、薪酬管理的内容以及薪酬管理的历史发展和影响薪酬管理的几大因素。

二、课程内容

第一节 薪酬的含义及其构成

一、薪酬的含义

二、薪酬的构成

(一) 根据员工得到的是不是直接货币，薪酬可以分为货币性薪酬和非货币性薪酬

(二) 根据薪酬的基本发生机制，薪酬可分为外在薪酬和内在薪酬

(三) 根据薪酬支付量的界定来分，薪酬可分为计时薪酬和计件薪酬

(四) 较为全面的一种薪酬构成

第二节 薪酬功能与薪酬结构

一、薪酬结构

(一) 以工作为导向的薪酬结构

(二) 以能力为导向的薪酬结构

(三) 以绩效为导向的薪酬结构

(四) 组合薪酬结构

(五) 新型薪酬结构

二、薪酬功能

(一) 对社会的作用

(二) 对组织的作用

(三) 对员工的作用

第三节 薪酬管理的内涵

一、薪酬管理概述

- (一) 薪酬管理的涵义
- (二) 薪酬管理与招聘、培训、绩效管理的关系

二、薪酬管理的内容

- (一) 薪酬计划
- (二) 薪酬管理制度
- (三) 人工成本核算

第四节 薪酬管理的发展及其影响因素

一、薪酬管理的历史发展

- (一) 早期工厂制度阶段：把工资水平降低到最低限度的观点
- (二) 科学管理阶段：围绕工作标准和成本节约展开的薪酬政策
- (三) 行为科学阶段：适应员工心理需求的薪酬制度

二、薪酬管理的影响因素

- (一) 外部环境因素
- (二) 组织内在因素
- (三) 员工个体自身因素

三、考核知识点与考核要求

(一) 薪酬的含义及其构成

识记：薪酬的概念，基本薪酬，绩效薪酬，激励薪酬，间接薪酬的概念。

领会：对薪酬的理解，薪酬的构成。

(二) 薪酬的结构和功能

识记：薪酬的功能。

领会：薪酬结构的内容、优缺点等。

简单应用：不同的薪酬结构适合不同的组织。

(三) 薪酬管理的内涵

识记：薪酬管理和薪酬管理制度的概念，自下而上法和自上而下法的概念。

领会：薪酬管理与招聘管理、培训开发、绩效管理的关系，薪酬管理的内容，人工成本的含义和组成。

(四) 薪酬管理的发展及其影响因素

识记：薪酬管理发展的几个阶段。

领会：影响薪酬管理的因素。

四、本章重点、难点

重点：薪酬的构成；薪酬结构的内容、优缺点。

难点：薪酬管理与招聘管理、培训开发、绩效管理的关系。

第二章 战略性薪酬管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解战略性薪酬管理的内容，明白战略性薪酬管理是协助企业经营战略得到顺利的确定和有效实施的关键，了解薪酬战略与组织发展阶段如何匹配，掌握薪酬战略与人力资源管理战略关系等知识，并懂得如何在实际工作中加以运用。

二、课程内容

第一节 战略性薪酬管理概述

一、 战略性薪酬管理的内涵

- (一) 战略性薪酬管理的概念
- (二) 战略性薪酬管理的基本内容

二、战略性薪酬管理的原则、步骤与评价标准

- (一) 战略性薪酬管理的原则
- (二) 建立战略性薪酬管理的步骤
- (三) 战略性薪酬管理的评价标准

第二节 薪酬战略与组织战略

一、 薪酬战略与组织总体战略

二、薪酬战略与组织发展战略

三、薪酬战略与组织竞争战略

第三节 薪酬战略与企业发展阶段

一、 企业初创期的薪酬战略

- (一) 企业初创期的特征
- (二) 企业初创期的薪酬战略

二、企业成长期的薪酬战略

（一）企业成长期的特征

（二）企业成长期的薪酬战略

三、企业成熟期的薪酬战略

（一）企业成熟期的特征

（二）企业成熟期的薪酬战略

四、企业衰退期的薪酬战略

（一）企业衰退期的特征

（二）衰退期企业的薪酬战略

第四节 薪酬战略与人力资源管理战略

一、薪酬战略与人力资源管理战略

二、薪酬战略与招聘战略

三、薪酬战略与培训开发战略

四、薪酬战略与绩效战略

三、考核知识点与考核要求

（一）战略性薪酬管理的概述

识记：战略性薪酬管理的概念和原则

领会：战略性薪酬管理的内容

（二）薪酬战略与组织战略之间的关系

识记：成长战略、稳定战略、收缩战略、成本领先战略与差异化战略等

（三）薪酬战略与企业发展各个阶段的匹配

领会：企业发展四个阶段的特征

综合应用：企业发展四个阶段的薪酬策略的具体表现

（四）薪酬战略与人力资源管理战略的关系

领会：薪酬战略与人力资源管理各模块战略之间的关系。

四、本章重点、难点

重点：战略性薪酬管理的理解；薪酬战略与人力资源管理各模块战略之间的

关系。

难点：薪酬战略与组织战略之间的关系；企业发展四个阶段的薪酬策略。

第三章 基于工作职位的薪酬制度

一、学习目的和要求

通过本章学习，了解基于工作本身的薪酬制度的内容，并且掌握建立这种制度的方法和具体的操作步骤，其中的工作分析和工作评价的方法尤其要融会贯通。

二、课程内容

第一节 工作职位薪酬制度概述

一、工作职位薪酬制度的定义

二、工作职位薪酬制度的特点

三、工作职位薪酬制度的设计

（一）工作职位薪酬制度设计的前提条件

（二）工作职位薪酬制度设计的步骤

（三）工作职位薪酬制度设计的基本流程

第二节 工作分析

一、工作分析概述

（一）工作分析的含义

（二）与工作分析相关的概念

（三）工作分析的内容和结果

（四）工作分析的目的

（五）工作分析的作用

（六）工作分析的意义

（七）工作分析的系统模型

二、工作分析过程

（一）准备阶段

（二）调查阶段

（三）分析阶段

(四) 完成阶段

三、工作分析方法

(一) 资料分析法

(二) 访谈法

(三) 观察法

(四) 问卷调查法

(五) 关键事件 (CIT) 记录法

(六) 写实分析法

(七) 工作分析方法的综合运用

四、职位说明书的编写

五、职位说明书示例

六、职位说明书的发展趋势

第三节 工作评价

一、工作评价的概念

二、工作评价系统

(一) 评价指标

(二) 评价标准

(三) 评价方法

(四) 评价分析

三、工作评价的原则

四、工作评价的流程

五、工作评价的方法

(一) 职位排序法

(二) 职位分类法

(三) 因素比较法

(四) 要素计点法

(五) 评分法?

(六) 海氏评价法?

六、工作评价的注意事项

第四节 工作薪酬制度的建立与实施

- 一、职位定级定等
- 二、进行市场薪酬调查
- 三、建立薪酬等级
- 四、建立薪酬幅度
- 五、确定一定的薪酬重叠
- 六、确定具体的薪酬计算方法

三、考核知识点与考核要求

（一）工作职位薪酬制度概述

识记：工作薪酬制度的概念和特点

（二）工作分析

识记：工作分析的概念和步骤

领会：工作分析常用的方法

（三）工作评价

识记：工作评价的概念

领会：工作评价的方法（前四种）

（四）工作薪酬制度的建立与实施

领会：工作薪酬制度的建立

综合应用：工作薪酬制度的在不同企业不同情况下的具体实施

四、本章重点、难点

重点：工作薪酬制度的建立；工作薪酬制度在不同企业不同情况下的具体实施方式方法等。

难点：工作薪酬制度在不同企业不同情况下的具体实施方式方法等，工作分析和工作评价的方法尤其要融会贯通。

第四章 基于任职者技能和能力的薪酬制度

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解技能薪酬制度的含义，了解能力薪酬制度的含义，并且掌握建立这种制度的方法和具体的操作步骤等相关内容。

二、课程内容

第一节 技能薪酬制度

- 一、技能薪酬制度的含义
- 二、技能薪酬制度的类型
 - (一) 深度技能薪酬
 - (二) 广度技能薪酬
- 三、技能薪酬制度的特点
 - (一) 技能薪酬制度的特征
 - (二) 技能薪酬制度的优点
 - (三) 技能薪酬制度的缺点
- 四、技能薪酬制度的设计流程
- 五、技能薪酬制度的应用
- 六、技能薪酬制度实施的五个运行机制

第二节 技能分析与评价

- 一、员工技能的分析方法
- 二、员工技能的评价与鉴定
 - (一) 技能的界定
 - (二) 技能评价的三个纬度
 - (三) 员工技能鉴定的工作要求
 - (四) 技能模块的定价

第三节 能力薪酬制度

- 一、能力薪酬制度的概念
- 二、能力薪酬制度的由来与发展
- 三、能力薪酬制度的类别
 - (一) 技能薪酬
 - (二) 知识薪酬

(三) 胜任力的薪酬

(四) 基于任职资格的薪酬

四、能力薪酬的表现形式

五、能力薪酬水平的确定

六、能力薪酬制度关注的“三个平衡”

七、能力薪酬制度的优点与局限性

八、能力薪酬制度与职位薪酬制度和绩效薪酬制度的比较

第四节 能力分析评价

一、能力分析评价的复杂性

二、能力分析评价的基本流程

(一) 提炼组织核心能力

(二) 实施能力分析

(三) 进行能力分级

(四) 展开能力评价

(五) 能力评价的方法

(六) 确定能力分析与企业战略之间的关系

三、能力薪酬方案的设计流程

三、考核知识点与考核要求

(一) 技能薪酬制度

识记：技能薪酬制度的含义，技能薪酬制度的类型，技能薪酬制度的特点，技能薪酬制度的设计流程。

领会：技能薪酬制度的应用，技能薪酬制度实施的五个运行机制。

(二) 技能分析与评价

识记：技能深度，技能广度。

领会：技能分析的方法，技能模块的界定和定价。

(三) 能力薪酬制度

识记：能力薪酬制度的概念；能力薪酬制度的由来与发展；能力薪酬制度的类别；能力薪酬的表现形式；能力薪酬水平的确定；能力薪酬制度的类别；能力

薪酬制度的优点与局限性。

领会：能力薪酬制度实施的三个平衡点。

综合应用：能力薪酬与职位薪酬和绩效薪酬的比较（可与前一章和后一章联系）

（四）能力分析与评价

领会：能力分析与评价的复杂性

能力分析与评价的基本流程

简单应用：能力薪酬制度的设计流程

四、本章重点、难点

重点：技能薪酬制度的设计流程；能力薪酬制度的设计流程。

难点：技能模块的界定和定价；能力薪酬制度实施的三个平衡点。

第五章 基于任职者绩效的薪酬制度

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解绩效薪酬制的内涵，掌握个人绩效薪酬制，团队绩效薪酬制和长期绩效薪酬制的具体内容。

二、课程内容

第一节 绩效薪酬制度的内涵

一、绩效薪酬内涵的界定

（一）绩效的概念

（二）绩效薪酬的概念

二、绩效薪酬制度的演变

三、绩效薪酬制度的意义

四、绩效薪酬制度的分类

第二节 个人绩效薪酬制度

一、个人绩效薪酬制度的内涵

二、个人绩效薪酬制度的形式

（一）计件绩效薪酬制

(二) 标准工时绩效制

(三) 一次性奖金制

三、个人绩效薪酬制度的优点和缺点

第三节 团队绩效薪酬制度

一、团队绩效薪酬制度的内涵

二、团队绩效薪酬制度的形式

(一) 小组奖励制

(二) 收益分享制

(三) 利润分享制

三、团队绩效薪酬制度的优点和缺点

第四节 长期绩效薪酬制度

一、长期绩效薪酬制度的内涵

二、长期绩效薪酬制度的形式

(一) 股票持有计划

(二) 股票期权计划

(三) 股票期股计划

三、长期绩效薪酬制度的意义

三、考核知识点与考核要求

(一) 绩效薪酬制度的内涵

识记：绩效、绩效薪酬的概念

领会：绩效薪酬制度的分类和意义

(二) 个人绩效薪酬制度

识记：个人薪酬制度概念

领会：个人绩效薪酬制度的优点与缺点

简单应用：个人绩效薪酬制度的各种形式及其计算运用等

(三) 团队绩效薪酬制度

识记：团队绩效薪酬制度概念

领会：团队绩效薪酬制度的各种形式及其优缺点等

（四）长期绩效薪酬制度

识记：长期绩效薪酬制度概念

领会：长期绩效薪酬制度的各种形式及其意义

四、本章重点、难点

重点：个人绩效薪酬制度的形式；个人绩效薪酬制度的形式；长期绩效薪酬制度的形式。

难点：个人绩效薪酬制度与个人绩效薪酬制度与长期绩效薪酬制度的实际应用。

第六章 薪酬水平的确定

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解薪酬调查的概念和目的，掌握其操作步骤，了解影响薪酬水平的因素，掌握竞争性薪酬水平的确定和浮动薪酬与宽带薪酬的相关知识。

二、课程内容

第一节 薪酬调查

- 一、薪酬调查的概念
- 二、薪酬调查的目的
- 三、薪酬调查的具体操作步骤

第二节 薪酬水平确定的影响因素

- 一、薪酬水平确定的外部宏观环境
- 二、薪酬水平确定的内部组织微观环境
- 三、薪酬水平确定的个人内在因素

第三节 竞争性薪酬水平的确定

- 一、竞争性薪酬水平内涵的界定
 - （一）传统意义上薪酬水平的理解
 - （二）现代竞争性薪酬水平的理解

二、竞争性薪酬水平的重要性

(一) 对吸引、保留和激励员工作用

(二) 控制劳动力成本的作用

三、竞争性薪酬水平的确定

(一) 给予核心员工具有个性竞争力的薪酬

(二) 根据企业的生命周期制定具有整体竞争力的薪酬水平

第四节 浮动薪酬与宽带薪酬

一、 浮动薪酬

(一) 浮动薪酬的内涵

(二) 浮动薪酬的实施条件

二、宽带薪酬

(一) 宽带薪酬的内涵

(二) 宽带薪酬的特征

三、考核知识点与考核要求

(一) 薪酬调查

识记：薪酬调查的概念

领会：薪酬调查的目的和操作步骤

简单应用：薪酬调查结果的分析

(二) 薪酬水平确定的影响因素

领会：影响薪酬水平确定的三大因素

(三) 竞争性薪酬水平的确定

识记：传统意义薪酬水平的理解，现代竞争性薪酬水平的理解

领会：竞争性薪酬水平的确定及其意义

(四) 浮动薪酬与宽带薪酬

识记：浮动薪酬与宽带薪酬

领会：浮动薪酬的实施和宽带薪酬的特征

四、本章重点、难点

重点：薪酬调查；薪酬水平；浮动薪酬；宽带薪酬。

难点：竞争性薪酬水平的理解与运用。

第七章 薪酬设计及其调整

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解薪酬设计的原则，清楚薪酬设计的基本流程，掌握薪酬设计的技术，并对薪酬在一定的情况下进行调整。

二、课程内容

第一节 薪酬设计的原则

- 一、战略性原则
- 二、合法性原则
- 三、经济性原则
- 四、激励性原则
- 五、公平性原则
- 六、竞争性原则

第二节 薪酬设计的流程

- 一、薪酬战略的制定
- 二、工作分析
- 三、工作评价
- 四、薪酬调查
- 五、薪酬定位
- 六、薪酬结构设计
- 七、薪酬评估与控制

第三节 薪酬设计的方法

- 一、岗位与技能结合的薪酬设计
- 二、岗位与绩效相结合的薪酬设计
- 三、能力与绩效相结合的薪酬设计
- 四、多元组合薪酬的设计

五、年薪制的设计

第四节 薪酬的调整

一、薪酬调整需要注意的问题

二、薪酬调整的原则

三、薪酬调整的类型

（一）薪酬水平的调整

（二）薪酬结构的调整

三、考核知识点与考核要求

（一）薪酬设计的原则

识记：薪酬设计的六大原则

领会：三大重要原则

（二）薪酬设计的流程

领会：薪酬设计的流程

简单应用：薪酬设计的各流程的核心技术

（三）薪酬设计的方法

领会：各种薪酬设计的方法

综合应用：各种薪酬设计的具体步骤及其应用

（四）薪酬的调整

识记：薪酬调整的原则

领会：薪酬调整的类型和需要注意的问题

四、本章重点、难点

重点：薪酬设计的三大原则；薪酬设计的流程。

难点：薪酬设计方法的实际应用。

第八章 福利管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解福利与福利管理的涵义，熟悉法定福利与用人单位福

利的内容，掌握福利方案的设计。

二、课程内容

第一节 福利管理的概述

一、福利概述

- (一) 福利的概念
- (二) 福利的特点
- (三) 福利的作用
- (四) 福利的历史发展

二、福利管理

- (一) 福利管理所应遵循的主要原则
- (二) 福利管理的主要内容

第二节 法定福利

一、 社会保险

- (一) 基本养老保险
- (二) 基本医疗保险
- (三) 失业保险
- (四) 工伤保险
- (五) 生育保险

二、法定休期

三、住房公积金

第三节 用人单位福利

一、经济性福利

二、非经济性福利

第四节 福利方案设计

一、 福利方案设计的影响因素

- (一) 外部环境
- (二) 内部环境

二、福利方案设计的模式

- (一) 依据福利提供的水平进行划分
- (二) 依据福利项目的内容进行划分
- (三) 依据福利提供的灵活性进行划分

三、福利方案设计的标准与步骤

四、福利方案设计的主要形式

- (一) 弹性福利方案设计
- (二) 企业年金福利方案的设计
- (三) 住房保障方案
- (四) 补充医疗保险方案和健康保险方案

三、考核知识点与考核要求

(一) 福利管理的概述

识记：福利，福利管理的概念

领会：福利的特点、作用、分类，福利管理的原则

(二) 法定福利

领会：社会保险的五大保险的内容，法定假期和住房公积金的内容

(三) 用人单位福利

领会：经济性福利与非经济性福利的内容

简单应用：用人单位福利的设计与应用

(四) 福利方案设计

领会：影响福利方案设计的因素，福利方案的设计模式

综合应用：福利方案的设计和如何设计好的福利方案

四、本章重点、难点

重点：社会保险的五大保险的内容；经济性福利与非经济性福利的内容。

难点：用人单位福利的设计与应用；福利方案的设计和如何设计好的福利方案。

第九章 薪酬成本的预算与管理

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解薪酬成本的内涵，熟悉和掌握薪酬成本预算的方法，薪酬成本预算的流程及薪酬成本控制的实施途径。

二、课程内容

第一节 薪酬成本和预算的内涵

- 一、薪酬成本的概念
- 二、薪酬预算的目的和特征
- 三、薪酬预算中应考虑到的薪酬成本相关因素

第二节 薪酬成本预算的方法

- 一、薪酬成本预算的具体方式
- 二、薪酬成本结构的确定

第三节 薪酬成本预算的流程

- 一、薪酬成本预算编制时间和核心内容
- 二、薪酬成本预算的流程
- 三、薪酬成本预算评估

第四节 薪酬成本控制的实施途径

- 一、依据外部人力资源市场进行薪酬成本控制
- 二、在内部人力资源市场实施薪酬成本控制
- 三、企业实践中常用的薪酬成本控制的方法

三、考核知识点与考核要求

（一）薪酬成本和预算的内涵

识记：薪酬成本的概念

领会：薪酬预算的目的与特征

（二）薪酬成本预算的方法

领会：影响薪酬成本的相关因素，

简单应用：薪酬成本预算的方法，薪酬成本结构的确定

（三）薪酬成本预算的流程

领会：薪酬预算的流程和评估

（四）薪酬成本控制的实施途径

领会：外部的、内部的和实践的控制薪酬的途径

四、本章重点、难点

重点：薪酬成本与薪酬成本预算；薪酬成本预算的具体方式与流程。

难点：薪酬成本控制的具体实施。

第十章 薪酬福利管理的国际化发展

一、学习目的和要求

通过本章的学习，了解薪酬福利在国际化发展过程中所带来的新挑战，熟悉国际化薪酬结构和薪酬计划的新发展以及国际化薪酬福利在中国的差异性和本地化趋势。

二、课程内容

第一节 国际化对企业薪酬福利管理的挑战

- 一、国际化对人力资源管理的影响
- 二、国际化薪酬福利的影响因素
- 三、国际化薪酬的目标

第二节 国际化薪酬的结构

- 一、国际化薪酬的组成
- 二、其它因素对国际化薪酬的影响

第三节 国际化薪酬计划的设计

- 一、国际化薪酬计划设计的重要性
- 二、国际化薪酬的要素组成
- 三、国际化薪酬计划设计的过程

第四节 国际化的福利计划设计

- 一、国际化福利设计的相关信息
- 二、外派人员的福利

三、考核知识点与考核要求

（一）国际化对企业薪酬福利管理的挑战

领会：国际化对人力资源管理的影响，国际化薪酬福利的影响因素，国际化薪酬的目的标

（二）国际化薪酬的结构

领会：国际化薪酬的组成，其它因素对国际化薪酬的影响

（三）国际化薪酬计划的设计

领会：国际化薪酬计划设计的重要性，国际化薪酬计划设计的过程

（四）国际化的福利计划设计

领会：国际化的福利计划设计

简单应用：外派人员的福利

四、本章重点、难点

重点：国际化薪酬计划的设计；国际化的福利计划设计。

难点：外派人员的薪酬福利计划的设计。

第三部分 有关说明与实施要求

一、关于考核目标的说明

本考试大纲按照识记、领会、简单应用和综合应用四个考核目标层次规定各章的考试范围和考试要求，这四个考核目标层次的具体表述如下：

（一）识记

识记是通过阅读、学习和记忆，理解并记住课程知识点的内容，从而掌握课程所学知识的过程。

本大纲所列识记内容要求应考者能知道本课程中有关的名词、概念、原理和知识的含义，并能正确认识和表述。

（二）领会

领会是在对某一特定知识进行深入思考与悉心体悟的基础上，领悟该知识点中所蕴涵的道理，并对其产生深刻的体会。

本大纲所列领会内容要求考生在识记的基础上达到深层次理解的程度，包括对本课程中的一些概念、基本原理、基本方法、基本原则、基本模式等内容，能够在理解的基础上加以解释、说明和分析，对知识点形成发自内心的真实感受。

（三）简单应用

简单应用考查考生对某一知识点内容的应用能力，要求考生在掌握某一知识点内容的基础上，能够运用该知识点解决薪酬管理过程中的某一具体实际问题。本大纲所列简单应用内容要求考生在领会的基础上，能够运用本课程中的一些相关基础知识、基本理论、基本原则、基本方法等，解决和薪酬管理有关的理论和实践问题。

（四）综合应用

综合应用考查考生对所学课程知识的综合性理解、分析和应用的能力，要求考生能够运用所学课程知识综合性分析和解决薪酬管理过程中的各种具体实际问题。本大纲所列综合应用内容均要求考生能够熟练掌握、融会贯通，并能够利用这些知识综合性地解决薪酬管理中的各种实际问题。

二、关于自学教材的说明

（一）指定教材

《薪酬设计与实施》相正求主编，华东理工大学出版社，2023.10。。

（二）参考教材

《手把手教你做薪酬管理》周野，天津科学技术出版社，2022年6月第1版。

三、自学方法指导

本课程内容涉及的范围很广，要准确的理解和把握需要一些数学、经济学和心理学的知识，也需要人力资源管理其他的课程作为铺垫。但只要注意学习方法，以上困难是可以克服的，辛勤的付出可以给我们带来理想的回报。建议考生在自学时要注意以下几点。

1. 首先，要反复阅读。阅读是理解和记忆的前提。首次阅读可以不求甚解，有一个整体印象即可。阅读的顺序可以是逐步细化，先弄清课程的整体结构，再把握每章的框架，然后再学习每个目的基本内容。阅读的顺序也可以是逐步扩大化，先掌握一个个目和节的内容，然后将其综合起来，分析它们之间的关系，找出它们的联系和区别，把它们安置在一个更高层面的理论框架内。在阅读中遇到难点和障碍是十分正常的，克服困难的方法，一是反复阅读，二是虚心请教，当然，有条件的话，也可以去查阅相关的书籍。

2. 其次是理解和记忆环节。理解的要求是准确性、系统性、灵活性和应用性。

概念是构成命题或原理的基本要素，概念理解的准确性是原理理解准确性的必要条件。有些概念从字面上看，好象很容易懂，也不会产生歧异，但实际上与我们日常对它的使用不完全一致。每个概念都有其特殊的意义，千万不要忽略。有些概念仅仅了解定义是不够的，建议将特点作为概念的一部分一起来理解和记忆。对原理的准确理解也很重要。对原理的理解要注意避免绝对化的思路，任何原理都有它的适用范围和条件，不要将其教条化。

任何知识点都是更大理论体系的一个要素，任何方法和原理都由更小的成分

构成。在理解时，注意梳理和归纳工作，弄清自己了解的每个内容在整个理论框架中的上下、左右、前后关系，这样，繁杂多样的内容就会变成一个统一的整体，更容易记忆。

灵活性要求在记忆时不要死记硬背。有些内容书上写得烦琐或没有明确的归纳，可以将已经理解的内容用自己的语言归纳成简单的文字来帮助记忆。要知道，自学考试没有标准答案，只有参考答案。

应用性要求我们在平时的学习中经常联系社会生活的实际进行思考，这样，不仅可以加深对已学内容的印象，提高学习的兴趣，还有助于做好试卷的应用类考题。

3. 最后，建议考生在平时的学习中加强训练环节。阅读和理解尽管也需要我们大脑的积极活动，但总体上属于被动的接受知识。训练则不同，它要求我们拿起笔，张开纸，去解答各种题型。教材中每一章前都有案例和思考题，可以作为我们练习的对象。训练也可以表现为对书上内容经过思考和整理再现在自己小本本上。学习不仅要用眼看书，也要用脑想书、用手写书。有些同学考前复习只有一本画着条条的教材，没有任何自己整体的成果，这是不够的。

四、对社会助学的要求

1. 社会助学应根据本大纲的要求和指定的教材开展教学活动。要保证课时，以使教学能全面系统地展开。要保证主讲教师的质量，以提高教学效果。教师要引导学生刻苦学习，预防和制止不良的学习风气和学习方法。教师也有责任帮助学生树立学习的信心，安排合理的学习节奏，主动了解学生的学习障碍，以使教学更具针对性。

2. 要正确处理好掌握基础知识和提高应用能力的关系。既要老老实实磨练基本功，又要讨论社会的有关问题，懂得学以致用，理论联系实际。

3. 要把握好点与面的关系。首先要保证全面地掌握本课程的内容，也应该有一定的重点。一般来说，每一章都应该有重点的节和目。教师有义务为学生提供必须掌握的基本概念和基本原理等。

五、关于命题考试的要求

（一）覆盖面与重点章节

考试覆盖面要广，试题覆盖到章，适当突出重点章节，加大重点内容的覆盖密度。重点内容为第一、第二、第三、第四、第五、第六、第七和第八章。

（二）试卷能力层次比例

本课程的试卷注意知识与能力的合理结构。各层面的目标权重一般为：识记占 20%，领会占 30%，简单应用占 30%，综合应用占 20%。

（三）试卷难易比例

本课程的试卷难易度要求适中。试题的难度分为易、较易、较难、难四个等级，其比例一般为 2：3：3：2。

（四）题型

本课程的考试题型包括单选题、多选题、名词解释题、简答题、论述题和案例分析题等。

（五）考试形式、考试时间

本课程的考试采用书面闭卷形式，考试时间为 150 分钟，满分 100 分，60 分为及格。

（六）本课程考试不得使用存储功能的计算器。

附录：题型举例

题型一：单项选择题

不同国家不同文化熏陶下对薪酬的理解是不一样的，在欧洲经常被认为是

- A. 维持生命生存的必需品
- B. 上级给予下级的施予和恩惠
- C. 一种生命和能力的价值
- D. 一种生活的意义和享受

题型二：多项选择题

长期绩效薪酬制度的形式主要有

- A. 股票持有计划
- B. 期股计划
- C. 股票期权计划
- D. 利润分享制
- E. 收益分享制

题型三：名词解释题

激励薪酬

题型四：简答题

简述工作职位薪酬制度设计的基本流程。

题型五：论述题

阐述福利的作用。

题型六：案例分析题

凯瑞食品公司是国内一家著名的食品企业，其产品在计划经济时期就一直处于供不应求的状态，在市场经济条件下其产品依旧销路旺盛，而良好的经济效益，使得凯瑞食品公司的员工对企业的归属感很强。

随着市场的发展，一些外资的同行企业进入中国市场，其灵活而先进的市场意识对凯瑞食品公司冲击不小。尽管凭借身后的品牌积累和过硬的产品质量，公司效益还没有受到太大影响，但 2022 年，新任总经理李凯祥上任后，还是决定对公司进行一系列改革，以保持公司的领先地位。第一举措就是扩充研发部门，开发更多的产品系列，满足消费者的需要，扩大市场占有率。

为此，2022年中，公司专门从大学引进一批本科和硕士毕业生，充实到研发部门。在产品研发过程中，一些老员工毫无保留的将各种最新的技术教给新来的员工。由于新员工的专业理论基础比较扎实，再加上直接参与了新技术的开发，新员工的实力增长得很快，很多人成为了业务骨干。研发的新产品频频上市，并有相当不错的表现。

但2年过去了，研发部门开始出现了不稳定因素。随着技术的成熟，有些研发骨干已经是竞争对手瞄准挖掘的对象，竞争对手愿意出高于数倍的工资吸引他们。而内部，也有些技术骨干开始有情绪躁动，他们认为自己工作效率高，业绩显著，对公司的贡献大，但公司薪酬体系还是按照职位和年功设置，他们即使业绩突出，也没有特别的奖励。

为了保留这些业务骨干，公司对研发部门的薪酬体系进行改革，首先调整工资标准，按岗位重要性设定工资序列，将年功对工资的影响设为最小。第二，增加绩效奖金，根据绩效考核结果进行分配。绩效考核结果不仅影响当年奖金的多少，而且决定下一年度工资增长的幅度。

新的工资体系实行半年，效果非常明显，业务骨干的工资大幅上升，员工积极性有很大提高。但是同时，有部分老员工开始不满，认为他们虽然能力比不上新员工，但对公司长期贡献也不小，新员工来了2、3年就拿到他们10年甚至20年才达到的工资水平，非常不公平。

问题：

1. 凯瑞食品公司为什么要进行薪酬调整？
2. 您认为凯瑞食品公司的薪酬调整需要注意哪些问题？
3. 根据案例材料，您认为凯瑞食品公司应该如何调整薪酬才能减少员工的不满？