

江苏省高等教育自学考试
人力资源管理专业课程辅导丛书

课程代码：06091

《薪酬管理》 考试综合辅导

章小波 ● 主编

江苏省高等教育自学考试

人力资源管理专业课程辅导丛书

《招聘管理》考试综合辅导

《人力资源开发与管理》考试综合辅导

● 《薪酬管理》考试综合辅导

《绩效管理》考试综合辅导

《职业生涯规划与管理》考试综合辅导

上架建议 教育研究类

ISBN 978-7-5672-1010-3



9 787567 121010 3 >

定价：48.00元

江苏省高等教育自学考试
人力资源管理专业课程辅导丛书

《薪酬管理》考试综合辅导

章小波 主编

苏州大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

《薪酬管理》考试综合辅导 / 章小波主编. —苏州:
苏州大学出版社, 2014. 8

(江苏省高等教育自学考试人力资源管理专业课程辅导丛书)

ISBN 978 - 7 - 5672 - 1010 - 3

I. ①薪… II. ①章… III. ①企业管理-工资管理-
高等教育-自学考试-自学参考资料 IV. ①F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 171948 号

《薪酬管理》考试综合辅导

章小波 主编

责任编辑 周建国

苏州大学出版社出版发行

(地址:苏州市十梓街1号 邮编:215006)

宜兴市盛世文化印刷有限公司印装

(地址:宜兴市万石镇南漕河滨路58号 邮编:214217)

开本 700×1000 1/16 印张 21.25 字数 393 千

2014 年 8 月第 1 版 2014 年 8 月第 1 次印刷

ISBN 978 - 7 - 5672 - 1010 - 3 定价:48.00 元

苏州大学版图书若有印装错误,本社负责调换
苏州大学出版社营销部 电话:0512-65225020
苏州大学出版社网址 <http://www.sudapress.com>

目 录

第一篇 考生自学与应试指导 / 1

第二篇 各章自学要求、考核内容与练习 / 7

第一章 薪酬与薪酬管理概述 / 9

第一节 薪酬概述 / 9

第二节 薪酬管理概述 / 13

第二章 薪酬战略 / 28

第一节 薪酬战略及其作用 / 28

第二节 薪酬战略模式的选择 / 31

第三节 战略性薪酬管理 / 34

第三章 薪酬理论 / 50

第一节 薪酬设计理论 / 50

第二节 薪酬激励理论 / 56

第四章 岗位分析与评价 / 73

第一节 岗位分析 / 73

第二节 岗位评价 / 77

第五章 薪酬调查 / 96

第一节 薪酬调查概述 / 96

第二节 薪酬调查的种类和内容 / 98

第三节 薪酬调查的步骤 / 102

第四节 薪酬调查报告 / 103

第六章 薪酬水平与薪酬定位 / 115

第一节 薪酬水平概述 / 115

第二节 薪酬水平的外部竞争性 / 117

第三节 薪酬水平定位策略 / 118

第七章 薪酬结构设计 / 136

第一节 薪酬结构概述 / 136

第二节	薪酬结构设计	/ 140
第三节	宽带薪酬结构	/ 142
第八章	基本薪酬体系设计	/ 154
第一节	薪酬体系概述	/ 154
第二节	基于职位的薪酬体系设计	/ 156
第三节	基于技能的薪酬体系设计	/ 157
第四节	基本能力的薪酬体系设计	/ 159
第九章	基于绩效的薪酬体系设计	/ 172
第一节	绩效薪酬概述	/ 172
第二节	业绩薪酬体系	/ 174
第三节	激励薪酬体系	/ 176
第十章	不同类型员工的薪酬设计	/ 191
第一节	高级经营管理人员的薪酬设计与实施	/ 191
第二节	专业技术人员薪酬设计及管理	/ 197
第三节	企业营销人员薪酬设计及管理	/ 198
第四节	生产一线员工的薪酬设计	/ 201
第十一章	员工福利设计与管理	/ 216
第一节	员工福利概述	/ 216
第二节	员工福利的种类	/ 219
第三节	员工福利规划和管理	/ 225
第十二章	薪酬体系的运行管理	/ 240
第一节	薪酬预算管理	/ 240
第二节	薪酬控制	/ 243
第三节	薪酬调整	/ 245
第四节	薪酬沟通	/ 249
第三篇	模拟试卷	/ 265
模拟试卷一		/ 267
模拟试卷二		/ 273
模拟试卷三		/ 279
模拟试卷四		/ 285
模拟试卷五		/ 292
模拟试卷六		/ 299
附录一:	2013 年 10 月江苏省高等教育自学考试卷	/ 305
附录二:	江苏省高等教育自学考试大纲	/ 309

第一篇



考生自学与应试指导



一、课程介绍

《薪酬管理》是江苏省自学考试人力资源管理专业的核心专业课程之一。在企业的人力资源管理运作中,薪酬管理的有效实施不仅对企业人力资源管理的成效产生直接的影响,而且也决定着企业能否基业长青。因为薪酬管理一方面解决的是企业内部劳动成果的分配问题,能否公正公平地让企业内所有员工获得自己的劳动所得,是决定企业员工工作效率高低的关键因素;另一方面,薪酬是企业成本的组成部分,如何控制成本,降低企业的成本负担,也是企业在市场获得竞争优势的关键所在。如何有效平衡企业用工成本的支出与薪酬对发挥调动企业员工工作积极性作用之间的矛盾,就要看企业薪酬管理的艺术。

本课程从薪酬管理的基本理论入手,从宏观角度阐述了企业薪酬战略制定的重要性,从微观角度详细分析了企业薪酬体系设计的流程,包括如何进行岗位分析与评价,如何实施薪酬调查、如何确立薪酬水平、如何进行薪酬结构的设计,以及不同类型员工的薪酬设计、员工福利设计和薪酬体系的运行管理,让自学者能够清晰地了解企业的薪酬管理制度的制定和运行。自学者可以较为全面、系统、完整地理解薪酬管理的理论和实务。

本课程的目标旨在要求自学者系统而全面了解有关薪酬战略、薪酬管理的理论,掌握岗位分析与评价、薪酬调查、薪酬水平与薪酬定位、薪酬结构设计、基本薪酬体系设计和基于绩效的薪酬体系设计、员工福利设计与管理以及薪酬体系的运行管理等相关内容,并能将其应用于企业薪酬管理的实践。具体而言包括:1. 理解薪酬管理在企业经营中的重要性;2. 了解和掌握薪酬管理的基本概念、基本原理和基本方法;3. 学会运用薪酬管理的原理和方法分析解决人力资源管理中的实际问题。

二、自学方法

对于每一个自考生来说,参加高等自学考试的学习,或是为了获取一张证明自己学历的证书;或是为了日后能进入该专业所属的行业就业;或是为了获取能力而充电学习。总之,不管怀揣着怎样的目的,大家共同的目标是通过专业内每一门课程的考试,最终获得相应的学历证书,从而证明自己具备了从事该专业的相关理论知识和实践能力。

从为了顺利通过考试的角度来看,考生应该认真通读教材。自学考试命题范围一般不会超出指定教材的知识点范围。第一步,通读一遍教材,按自己的理解去判断教材讲了些什么内容,最好自己先画出教材的纲目和重点。第二

步,通读考试大纲,将课程考试大纲的重点与自己所列的教材纲目,进行比较,看看自己主观判断与考试大纲的差异之处,为什么我认为的重点却不是考试大纲的重点,或者我忽略的内容却是考试大纲的重点?思考的过程实际上是对教材再一次熟悉的过程,这将加深对教材内容和各章节关联性的认知。第三步,根据考试大纲修正自己头脑中的思维导图,梳理出教材中的知识点,并一个一个地进行消化,直到对每个知识点都能深入理解、系统掌握。第四步,对教材中的各个知识点进行记忆。对于专业知识和理论必须进行背诵和记忆,否则难以从容应对考试。当然,不是完全依靠死记硬背,而是在对教材知识点理解认知的基础上进行记忆,这是十分必要的。第五步,进行相关习题练习,习题练习一方面检验自己对《薪酬管理》相关知识掌握的程度,另一方面也是对《薪酬管理》相关的知识点进行系统梳理,在大脑中建立知识与考试的连接点,为正式考试提供心理准备。如果能按照上述五步骤去做,自学的成效必然事半功倍!同时,在时间上要做出合理安排,根据考试时间,给自己制订一个学习、复习的计划,执行中,不要被借口和懒惰干扰,将自己制订的计划不折不扣地付诸实施,那么你在自学的路上就已经成功了一半!

参加自学考试不仅仅在于一张学历证明,更在于自身专业能力的提升。从提升自身专业能力的角度看,学好这门课程,必须注重在实践中去学习。薪酬管理是一门理论联系实际、应用性较强的课程。如果考生在工作中就是从事人力资源管理的,那么就需要将所学理论放到实际工作中去加以运用;如果不是从事这一行的或还没工作经验,也可以通过收集网上相关企业的资料或案例,分析其中存在的问题,并相应地给出解决思路和方案。

三、应试技巧

要清楚薪酬管理的考核范围和重点。《薪酬管理》自学考试大纲是进行学习和考核的依据,薪酬管理的考试大纲详细说明了各章节考核的知识点、自学要求和考核要求,给考生指明了考核的重点,明确了复习内容上的核心要素与一般要素,考生要仔细研读。

1. 了解考试标准

了解考试标准就是要清楚薪酬管理的考核范围和重点。《薪酬管理》自学考试大纲是进行学习和考核的依据,薪酬管理的考试大纲详细说明了各章节考核的知识点、自学要求和考核要求,给考生指明了考核的重点,明确了复习内容上的核心要素与一般要素,考生要仔细研读。

在《薪酬管理》自学考试大纲中还明确规定了该课程学习者要达到的四个能力层次:识记、领会、简单应用和综合应用。

(1) 识记。

要求考生能够识别和记忆本课程中有关薪酬管理的相关名词、概念、知识的含义,并能够根据考核的不同要求,进行正确的表述、选择,这是低层次的要求。本书中此类知识点用“☆”表示。

(2) 领会。

在识记的基础上,能全面把握薪酬管理课程中的基本概念、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,并能根据考核的不同要求对员工的薪酬管理做出正确的解释和说明,这是中等层次的要求。本书中此类知识点用“☆☆”表示。

(3) 简单应用。

在理解的基础上,能运用薪酬管理课程中的基本概念、基本原理、基本方法中的某个知识点分析和解决实际问题,是较高层次的要求。本书中此类知识点用“☆☆☆”表示。

(4) 综合应用。

在理解的基础上,能运用薪酬管理课程中的基本概念、基本原理、基本方法中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。本书中此类知识点用“☆☆☆☆”表示。

2. 明晰命题原则

考试大纲中各章所规定的基本要求、知识点及知识点下的知识细目,都属于考核的内容。薪酬管理课程考核的命题依据是其考试大纲。

命题着重考核的是自学者对基本概念、基本知识和基本理论是否了解或掌握,对基本方法是否会用或熟练。

本课程在试卷中对不同能力层次要求的分数比例大致为:识记占 20%,领会占 30%,简单应用占 30%,综合应用占 20%。

试题的难度可分为:易、较易、较难和难四个等级。每份试卷中不同难度试题的分数比例一般为:2:3:3:2。

本课程考试命题的主要题型一般有单项选择题、多项选择题、填空题、名词解释题、简答题、论述题等题型。

3. 掌握考试技巧

卷面整洁非常重要。书写工整,段落与间距合理,卷面赏心悦目有助于教师评分,教师只能为他能看懂的内容打分。考生要回答所问的问题,而不是回答你自己乐意回答的问题!避免超过问题的范围。

正确处理对失败的惧怕,要正面思考。如果可能,请教已经通过该科目考试的人,向他们请教一些问题。做深呼吸以保持放松,这有助于使头脑清醒,缓解紧张情绪。考试前合理膳食,保持旺盛精力,保持冷静。

心理障碍是大多数考生在考试过程中遇到的一个普遍问题。如果你在考

试中出现这种情况,试试下列方法:使用“线索”纸条。进入考场之前,将记忆“线索”记在纸条上,但你不能将纸条带进考场,因此当你阅读考卷时,一旦有了思路就快速记下。按自己的步调进行答卷。为每个考题或考核部分合理分配时间,并按此时间安排进行答题。

第二篇



各章自学要求、考核内容与练习



第一章

薪酬与薪酬管理概述

第一节

薪酬概述

一、自学要求和考核内容

1. 自学要求

通过本节的学习,要求考生识记薪酬的相关概念,理解和领会薪酬的形式、功能、结构和影响因素,为进一步深入了解和掌握本课的后续内容奠定理论基础。

2. 考核内容

本节要求考生识记的内容主要包括:(1)薪酬的内涵;(2)报酬、工资和薪金的概念;(3)基本薪酬和可变薪酬的概念。

本节要求考生领会的内容主要包括:(1)薪酬的形式;(2)薪酬对员工的功能;(3)薪酬对企业的功能;(4)影响薪酬的企业因素;(5)影响薪酬的社会因素;(6)影响薪酬的个人因素。

二、重要知识点

☆考点 1: 薪酬的内涵

薪酬是员工为所在单位提供劳动或劳务而获得的各种形式的回报或酬劳,体现的是一种公平的交易或交换的关系,也反映了一定的劳动力价格水平。

(1) 宽口径的界定,即将薪酬等同于报酬,即员工由于完成了自己的工作而获得的各种内在报酬和外在报酬。

(2) 中等口径的界定,即员工因为雇佣关系的存在而从雇主那里获得的各种形式的经济收入以及有形服务和福利。这一概念包括薪酬(直接经济报酬)和福利(间接经济报酬)。

(3) 窄口径的界定,即薪酬仅仅包括货币性薪酬(基本薪酬和可变薪酬或浮动薪酬之和),而不包括福利。

一般来说,通常把薪酬和福利两部分之和称为总薪酬,并且将薪酬称为直

接薪酬,而将福利称为间接薪酬,同时把直接薪酬划分为基本薪酬和可变薪酬。

薪酬在本质上是雇主或企业为获取员工所提供的劳动而提供的一种回报或报酬。

☆考点2: 报酬、工资和薪金的概念

报酬:通常情况下,将一位员工为某个组织工作而获得的各种他认为有价值的东西统称为报酬。

工资:工资是劳动者付出劳动以后,以货币形式得到的劳动报酬。

薪金:薪金又称薪俸、薪给、薪水。一般而言,劳心者的收入为薪金,劳力者的收入为工资。

【历年真题】(201204)单项选择题:

狭义的工资主要是指付给体力劳动者的()形式报酬。

A. 物质 B. 经济 C. 货币 D. 有形

【参考答案】 C

☆☆考点3: 薪酬的形式

(1) 经济性报酬和非经济性报酬。经济性报酬和非经济性报酬之间的界限是,某种报酬是不是以金钱形式提供的,或者能否以货币为单位来加以衡量。经济报酬通常包括各种形式的薪酬和福利。非经济性报酬包括成长和发展的机会、从事富有挑战性工作的机会、参与决策的机会、特定的个人办公环境、工作地点的交通便利性等。

(2) 物质薪酬和非物质薪酬。物质薪酬即劳动者向组织或雇主出卖劳动力获得的现金等实物形式的薪酬;非物质薪酬则是指现金之外获得晋升、荣誉等方面的报酬。

(3) 外在薪酬和内在薪酬。内在薪酬与外在薪酬之间的区别在于,某种报酬对劳动者所产生的激励是一种外部刺激,还是一种发自内心的心理激励。外在薪酬又可以分为基本工资、奖金、分红、津贴等直接货币收入,也包括福利及福利设施、教育培训、社会保障等间接货币收入。内在薪酬则包括通过工作产生的成就、荣誉感等来自工作本身的薪酬,也包含工作环境等方面的福利。

(4) 全面薪酬。包括企业向员工提供的外在的经济性薪酬,以及为员工创造良好的工作环境及工作本身的内在特征、组织特征等所带来的非经济性的心理效应。

【历年真题】(201010)单项选择题:

员工从工作本身所获得的心理收入,即对工作的责任感、成就感、胜任感、富有价值的贡献和影响力等属于()。

A. 绩效薪酬 B. 间接薪酬 C. 非货币性外在薪酬 D. 内在薪酬

【参考答案】 D