八桂高校课程思政联盟第一届课程思政优秀案例

<table>
<tr><td colspan="2">案例名称</td><td colspan="4">员工福利——从“企业成本”到“共赢纽带”的价值重塑</td></tr>
<tr><td colspan="2">思政元素</td><td colspan="4">☑铸魂育人 ☐民族团结 ☐东盟区位 ☐边疆稳定 ☐乡村振兴</td></tr>
<tr><td rowspan="8">课程基本信息</td><td>课程名称</td><td colspan="2">薪酬与福利</td><td>总学时</td><td>48</td></tr>
<tr><td>课程类别</td><td colspan="4">☐线上线下混合式课程 ☐线上课程 ☑线下课程
☐虚拟仿真课程 ☐社会实践 ☐实验课 ☐实践课 ☐实习课
☐实训课 其他：_____</td></tr>
<tr><td>课程性质</td><td colspan="4">☐通识必修课 ☐通识选修课 ☐学门核心课 ☐学类核心课
☑专业核心课 ☐专业选修课 ☐实践必修课 ☐实践选修课
其他：_____</td></tr>
<tr><td>所属学科</td><td colspan="4">☐ 理科 ☐ 工科 ☑ 文科 ☐ 其他</td></tr>
<tr><td>授课教师</td><td colspan="2">唐锋</td><td>所属学校、学院</td><td>广西外国语学院、数字经济管理学院</td></tr>
<tr><td>授课对象</td><td colspan="4">人力资源管理专业三年级本科生</td></tr>
<tr><td>课程简介</td><td colspan="4">《薪酬与福利》是人力资源管理专业的专业核心课程。课程系统讲授薪酬体系设计、薪酬水平与结构决策、绩效奖励计划及福利管理等核心内容，重点培养学生将薪酬战略与组织战略相匹配的系统思维能力。课程采用案例教学与对分课堂模式，依托刘昕主编的经典教材及企业实战案例库展开教学。本课程旨在使学生掌握解决企业复杂薪酬管理问题的能力，尤其注重战略思维与公平效率平衡观的培养。适合已修完《人力资源管理概论》等专业基础课的大三学生选修。</td></tr>
<tr><td>课程目标</td><td>领域目标</td><td colspan="3">1.使学生系统掌握薪酬体系设计的核心原理与方法，了解薪酬战略与组织战略的匹配逻辑，学会运用薪酬调查、职位评价、绩效奖励等专业技术工具。
2.通过案例分析与项目实践，获得解决企业复杂薪酬管理问题的能力，具备战略思考与创新设计意识。
3.培养学生在薪酬决策中的公平效率平衡观、社会责任意识与职业道德，使其未来能够设计既激励员工又支撑组织发展的薪酬体系。</td></tr>
</table>

		思政目标	1.通过分析中国企业管理实践中薪酬体系的特色与创新，使学生领会中国特色社会主义分配制度的优势，获得将个人价值实现与国家发展相结合的职业视角。 2.课程将增强学生的公平正义意识、工匠精神与科学思维，理解薪酬政策对促进民族团结、服务乡村振兴、维护边疆稳定的重要作用，进而坚定文化自信与制度自信，培养既懂专业又胸怀家国的新时代管理人才。
		劳动技能	无
思政案例信息	课程章节	第八章“员工福利型”第一讲“员工福利类型”	
	案例教学目标与育人目标	教学目标 1.能够运用福利相关理论，分析不同福利模式对企业成本与员工效能的差异化影响。 2.能够结合具体企业情境，初步设计一份兼顾成本效益、员工需求与社会责任的弹性福利计划方案，并评估其潜在效果。 3.能够辩证看待福利的资本属性与社会属性，批判“唯成本论”的片面观点，树立科学的福利价值观。 育人目标： 1.培育以人为本的管理伦理观，深刻理解“发展为了人民、发展依靠人民”的理念在企业管理中的具体体现。 2.增强社会责任意识，认识到构建和谐劳动关系对于维护社会稳定、推动共同富裕的重要意义。	
	案例详解	（按照思政教学主线来设计介绍，800字以内，可插入图表） （一）事 华为的福利体系并非简单的“大锅饭”，而是一个紧密围绕“以奋斗者为本”战略的复杂系统。其核心矛盾在于：如何通过福利配置，既保障员工基本生活、提升幸福感，又持续激励“奋斗者”，支撑公司全球范围的激烈竞争和长期发展？ 华为福利体系的三大支柱包括：1. 广泛的物质激励保障（如具有竞争力的工资、奖金、全球化的社会保险、特色福利如一线城市住房补贴）；2. 独特的长期激励计划（如虚拟受限股TUP，将员工收益与公司长期发展绑定）；3. 丰富的非物质关怀与发展（如完善的培训体系、	

		家属关怀、健康保障)。 （二）理 华为的实践深刻揭示了价值创造与价值分配的辩证关系。高水平的福利投入是“果”，其根源在于企业通过创新实现了高水平的“价值创造”；同时，公正合理的价值分配（通过福利、激励等形式）又反过来激励更多的价值创造，形成良性循环。这体现了薪酬管理理论中的薪酬战略支撑企业战略发展的理论。华为将“力出一孔、利出一孔”作为分配原则，意味着资源聚焦于创造价值的主体，并通过共享发展成果激发更大合力，这生动诠释了“共享发展”理念在企业微观层面的落地，实现了企业利益、员工利益与国家科技自强目标的统一。 （三）“德” 共享与担当： 华为的福利实践体现了其对员工负责任的企业公民意识。这超越了基本的法律责任，是一种道德自觉。它表明企业的成功不仅在于利润，更在于让员工有实实在在的获得感、安全感，共享发展成果。这与“共同富裕”的社会理想相呼应。反之，克扣福利、将员工视为耗材的行为，则背离了商业伦理。 尊重与赋能： 华为案例为人力资源管理树立了行业道德标杆。它倡导的是一种通过建立公正的激励与关怀机制，尊重人的价值、激发人的潜能的专业精神。这要求 HR 从业者具备公平正义的品德，在设计中始终秉持“以人为本”的原则，而非仅仅充当成本控制的工具。 （四）“人” 华为的薪酬福利实践告诉我们要做有信念的管理者：树立“员工是企业发展根本动力”的坚定信念，将人才投资作为首要战略。 要做有梦想的奋斗者：怀揣产业报国、通过卓越管理打造世界一流企业的职业梦想。 要做有奋斗的实践者：勇于在学习与未来工作中，像华为一样，进行精细化的制度设计，不畏艰难，追求卓越。 要做有奉献的专业人才：深刻理解个人成就融入组织发展、国家进步才有更大价值，立志成为既能创造经济价值、又能履行社会责任的优秀人才。
教学设	一、教学思想与教学方式方法 教学思想： 秉持“以学生为中心、成果为导向、思政融于专业”的理念，采用线上线下混合式与翻转课堂模式，通过真实标杆案例的深度剖析，引导	

计及实施过程	学生完成从“认知-理解-批判-建构”的思维进阶，实现知识传授、能力培养与价值引领的有机统一。 教学方式方法： 综合运用案例教学法、问题导向学习（PBL）、小组合作探究、课堂辩论与教师精讲点拨等方法，强调学生的主动参与和建构性学习。 二、教学设计及实施 （一）课前探查与准备 线上任务发布： 在学习平台发布任务单，要求学生： 薪酬福利知识学习： 观看关于“弹性福利”“全面薪酬”等核心概念的简短视频。 资料阅读： 阅读课本关于华为公司薪酬案例。 初步思考： 在讨论区回答：“在你看来，一家科技公司提供优厚福利的主要目的是什么？是成本还是投资？” 教师探查： 通过平台数据分析学生讨论区的观点倾向，了解学生对福利属性的初始认知（偏向“成本”还是“投资”），为课堂引导做准备。 （二）课堂教学导入（问题） 设问导入（5 分钟）： 展示一张对比图：一边是豪华的员工食堂、健身房，另一边是华为 5G 基站遍布全球的图片。 核心问题： “同学们是否认为，图中这些‘高大上’的员工福利，与华为能成为全球通信技术巨头之间存在必然联系？换句话说，华为在员工福利上的投入，是‘锦上添花’的慷慨，还是‘生死攸关’的战略？” 目的：以视觉冲击和尖锐问题迅速抓住学生注意力，直击本课核心矛盾，激发探究兴趣。 （三）学生探究分析（互动） 小组合作探究（20 分钟）： 任务： 各小组化身“华为人力资源部分析师”，基于课前阅读和教师下发的“华为福利体系资料包”（包含 TUP 计划、家属关怀、健康保障等简要介绍），共同完成一份 “华为福利战略地图” 海报。 要求： 海报需清晰展示福利如何与公司战略（如技术创新、全球化、人才保留）相连接，并分析其如何满足不同关键员工群体（如顶尖科学家、海外常驻员工）的核心需求。 互动： 小组成员分工协作，进行头脑风暴，将抽象的福利项目与具体的战略目标进行链接。

	观点交锋与辩论（10 分钟）： 邀请两个小组展示其“战略地图”。 教师扮演“质疑者”： “根据你们的分析，华为福利体系似乎完美。但业界也有声音认为，华为的高福利是建立在‘高强度工作’基础上的，这是一种‘交换’甚至‘捆绑’。你们如何回应这种批评？” 引导小组间就此进行简短辩论，深化对福利“双刃剑”性质的辩证思考。 （四）教师生动剖析（融入“事理德人”） 教师总结提升（15 分钟）： “事”的梳理： 结合学生的地图，教师系统梳理华为福利体系的三大支柱（物质保障、长期激励、人文关怀），并补充关键数据（如研发投入占比、专利数量），印证福利投入与创新产出的强关联。 “理”的揭示： 点明核心哲理——价值创造与分配的辩证统一。强调华为的实践不是简单的“分蛋糕”，而是通过建立“力出一孔、利出一孔”的机制，把“蛋糕”做得更大，实现了从“成本”到“资本”的认知飞跃。这体现了生产关系反作用于生产力的马克思主义原理。 “德”的升华： 指出华为案例所彰显的企业之德是“共享”与“担当”。它超越了法律合规，体现了对员工主体地位的尊重和发展权的保障，是构建和谐劳动关系、迈向共同富裕的企业微观实践。这为未来管理者树立了道德标杆。 “人”的引导： 激励学生，作为未来企业的管理者或参与者，要立志成为“四有”新人：有“以人为本”的信念，有“通过卓越管理产业报国”的梦想，有“精细设计公平机制”的奋斗精神，有“兼顾企业效益与社会价值”的奉献情怀。 （五）课后拓展 方案设计作业： 要求学生在线上平台提交一份作业：“假设你是一家中型科创公司的 HR 经理，请借鉴华为的理念（非照搬），为公司设计一项旨在提升核心研发团队稳定性的‘微创新’福利方案，并阐述其背后的管理逻辑与价值考量。”
特色创新	本案例的特色创新在于以标杆企业华为的真实实践为“活教材”，实现了思政元素的“场景化”融入。 通过“战略地图”绘制、观点辩论等互动设计，将“事理德人”主线转化为学生的深度探究与价值辨析过程，使“以人为本”“共享发展”等宏大叙事具象为可感知、可思辨的管理逻辑，有效实现了专业知识传授、辩证思

	维培养与社会主义核心价值观塑造的有机统一。
学生反馈	学后感一： 这节课彻底改变了我对 HR 工作的看法。以前觉得算工资、搞福利是事务性工作，但华为的案例让我看到，高水平的福利设计其实是顶尖的战略思维。它把公司和员工变成了“利益共同体”和“命运共同体”。“力出一孔，利出一孔”的道理让我印象深刻，原来好的管理真的能让每个人朝着一个方向努力，这不仅是技术，更是艺术和格局。我未来做人力资源管理时，也想成为这样能凝聚人心、创造价值的专业人士。 学后感二： 最大的收获是学会了用辩证的眼光看问题。之前我会争论福利到底是成本还是投资，现在明白了，这取决于管理者的理念和设计。华为把福利作为对“奋斗者”的认可和长期投资，实现了良性循环。这让我联想到，不仅企业管理，个人发展也是如此，短期的投入（如刻苦学习）看似是“成本”，但长远看是对自己最好的“投资”。这节课教会我的不只是一个知识点，更是一种重要的思维方法。
教学反思	本次案例设计旨在扭转学生将员工福利视为单纯成本工具的片面认知。选择华为的真实实践，因其能将“以人为本”的价值理念具象化为可分析的战略体系，使思政教育自然融入专业课堂。 教学表明，案例有效促进了学生从知识理解到价值认同的转变。他们开始用辩证眼光看待福利的战略意义，并在方案设计中主动体现对员工发展与社会责任的考量。这种“标杆案例剖析+思政主线贯穿”的模式，易于在管理类课程中推广。 当前对思政教学效果的评估仍偏主观，缺乏量化工具。未来将开发细分的评价量规，从知识运用、价值判断等多维度精准评估育人成效。同时，需加强案例的批判性探讨，引导学生思考其适用边界，培养更全面的辩证思维。