

Research on the Implementation Strategy of Teaching *Salary Management* Course Based on Product Thinking Orientation

Yongfen Zhu

School of Management, University of Sanya, Sanya, Hainan, 572000, China

Abstract

Salary Management is an important core course in the field of human resource management. In order to meet the employment needs of enterprises, the course focuses on salary management positions as its product goal. Job information is collected through recruitment advertisements, job descriptions, and enterprise interviews, and the job content and qualifications are decomposed into knowledge, skills, and quality goals. By using blended learning to help students master knowledge objectives, utilizing project-based teaching, human resource management system software, and Excel skills to enhance their skills, integrating ideological and political elements into the curriculum to achieve quality goals, we hope to meet the employment needs of enterprises and achieve employment upon graduation.

Keywords

salary management; product thinking; blended learning; course ideological and political education

基于产品思维导向的《薪酬管理》课程教学实施策略研究

朱永芬

三亚学院管理学院, 中国·海南 三亚 572000

摘要

《薪酬管理》是人力资源管理专业的重要核心课程,为满足企业方用人需求,课程以薪酬管理岗位为产品目标,通过招聘广告、工作说明书、企业访谈收集岗位信息,将工作内容和任职资格分解为知识、技能、素质目标。通过混合式教学帮助学生掌握知识目标,运用项目式教学、人力资源管理系统软件、Excel技巧提升学生技能目标,融合课程思政元素达成素质目标,希望能满足企业用人需求,做到毕业即上岗。

关键词

薪酬管理; 产品思维; 混合式教学; 课程思政

1 引言

产品思维是指将用户需求和市场机会转化为具体产品的能力和方法,是一种以用户为中心的思维方式。产品思维要求我们将用户置于设计和开发的核心,从用户的需求出发,以解决问题为导向,不断迭代优化产品。

以产品思维为导向能帮助我们更好地理解用户需求,设计出更具有竞争力的产品。如果学生是产品,企业是用户,课程是生产设备,只有了解用户需求、进行数据分析、持续创新,才能培养出符合要求、持续提升、不断创新的学生,这需要确定合适的课程目标,匹配的授课内容,创新的教学手段和方法,根据企业岗位需求不断调整和优化。

【课题项目】三亚学院产品思维导向特色课程改革项目:

薪酬管理(项目编号:SYJKCP2023103)。

【作者简介】朱永芬(1982-),女,中国湖南邵阳人,硕士,讲师,从事人力资源管理、职业规划研究。

2 基于产品思维导向的《薪酬管理》课程教学实施策略

2.1 确定产品目标

首先,我们需要明确产品的目标和定位,包括确定目标用户群体、产品的主要功能和特点。如果把学生当作产品,我们产品的目标是薪酬管理岗位或人力资源管理岗位;目标用户群体为企事业单位的人力资源部;产品的主要功能是完成薪酬管理岗位或人力资源管理岗位薪酬模块的工作任务;特点为掌握薪酬管理相关知识和人事法规,能完成薪酬管理岗位的工作任务,动手能力强,有较好的协调沟通能力、数据处理和分析能力,能熟练操作人力资源管理系统软件、Excel等办公软件。

2.2 用户研究

产品思维的核心是了解用户需求,只有深入了解用户的痛点和期望,才能为产品设计提供依据。为了更好地了解岗位需求,《薪酬管理》课程采取收集招聘信息、收集工作

说明书、用户访谈的方法进行用户需求调查。

2.2.1 收集招聘信息

让学生对现有的薪酬管理岗位招聘信息中的工作内容和任职资格进行信息收集,按不同层级或薪酬范围进行分类、汇总,得到岗位的工作内容和任职资格。如人力资源管理 2101 班的学生,收集到的薪酬管理岗位招聘信息涉及 59 家公司,其中互联网、服务业、房地产行业的汇总信息最多,47 家公司工作地点分布在一线和新一线城市,其中 12 家公司的薪酬范围为 3000~5000,工作内容包括:对公司薪酬进行管理 & 分析,如考勤管理工作、工资调整和审核、离职工资表的制作和统计、填报工资报表并报上级审核等;协助部门经理完成每月的人工成本和部门的费用分析报告;制作工龄、假期汇总、当月缴纳社保人员信息核对;负责员工工资结算和年度工资总额申报,办理相应的社会保险等;负责核算公司月度及年度薪资、奖金数据,并按月提交发放;及时了解国家最新政策规定,统筹公司五险一金的变更、汇缴、申报、年审等工作;纳税申报和相关数据报表的制作,确保及时准确地执行工资和税收流程,并确保符合法律法规以及当地政策的要求;管理其他薪酬业务,如休假流程、劳动合同续签、工资系统数据维护以及员工信息的填写和存档等;收集相关政策及行业薪酬福利状况信息,调查分析员工薪酬福利需求,为制定薪酬福利体系提供依据。任职要求包括:本科及以上学历;相同岗位工作经验 2 年以上;人力资源管理专业优先;能熟练操作办公软件 (Word、Excel);掌握劳动经济学、财务会计及统计等专门知识;掌握职位价值评估、人工成本分析等工具与方法;熟悉人力资源管理各项实务的操作流程;熟悉国家各项劳动人事法规政策(劳动法、税法、劳动保护和社会保险、工资、福利等政策、法规),并能实际操作运用;具有良好的职业道德,踏实稳重,工作细心,责任心强,有较强的沟通、协调能力,有团队协作精神。

2.2.2 收集工作说明书

相比招聘信息而言,工作说明书更详细、具体,涉及薪酬管理岗位的方方面面。让学生上网查找企业的薪酬管理岗位工作说明书,对工作说明书相关信息进行汇总整理,能得到详细的工作内容和任职资格,还有助于学生了解薪酬管理岗位的上下级及企业内外部联系对象、岗位权限、劳动强度、工作时间、工作环境、绩效考核指标等信息。

2.2.3 用户访谈

除网上查找相关信息外,还可与人力资源部薪酬管理岗位的员工进行访谈,了解其工作内容和任职要求,以及对《薪酬管理》课程的教学建议和对学生的期望。某集团总部的薪酬经理表示,其工作内容主要包括造发总部员工工资,办理社保、公积金,审核总部及下属分公司人工成本,进行薪酬调查等。具体工作流程方面,每年 10—11 月份前完成人工成本预算,然后进行正常的考勤和工资结算,最后做人

工成本核算,如月度人工成本预警,季度人工成本分析等。在访谈中,我们了解到,该企业目前没有引进人力资源管理软件,还在用 Excel 计算工资。任职资格方面,要求心细,具备电子表格操作技能,掌握薪酬管理、经济、法律相关知识,有良好的沟通能力等。希望学生加强理论知识的学习,熟知劳动法律法规,注重对知识的理解和运用。薪酬经理表示,日常工作不难,重点在于如何保留市场竞争力、做到公平,解决能力不匹配的问题,以及设计薪酬体系。

2.3 产品设计

基于用户研究的结果,我们开始进行产品的设计。为了学生能完成薪酬管理岗位的工作内容,达到任职资格,我们对《薪酬管理》课程进行如下设计。

2.3.1 课程定位

《薪酬管理》课程是人力资源管理专业的专业核心课。通过学习,学生能够认识薪酬管理的基本规律,了解薪酬管理的基本过程,系统地掌握薪酬管理的基本方法,运用薪酬管理的技术解决企业薪酬管理中存在的问题,达到合理发放员工薪酬,充分保障员工福利,调动员工的积极性,提高企业整体效益的目的。

2.3.2 课程目标

知识目标:①了解和掌握薪酬管理知识:薪酬管理的概念、内涵,人工成本的组成、预算和核算的方法;企业战略与薪酬战略的类型,职位、技能、能力薪酬体系的优缺点,工资结构形式的特点,薪酬满意度、薪酬市场调查的定义、目的、流程,岗位评估的方法,薪酬结构的设计步骤,福利的定义、区别、作用、趋势,薪酬制度的定义、种类、内容。②国家劳动政策和法律法规:劳动法、社会保险法等相关内容,如社保、公积金的缴费基数、计算办法,加班工资、个人所得税的计算方法等。

技能目标:①专业技能:能对企业的人工成本进行预算、核算,薪酬满意度和薪酬市场调查,岗位评估、设计薪酬方案、弹性福利方案,设计、计算工资表,薪酬制度设计等。②计算机技能:熟练掌握人力资源管理软件、Excel 等办公软件。③通用技能:具备较好的口头表达、文字表达、沟通协调、团队合作、信息收集、数据分析能力。

素质目标:培养学生爱岗敬业、诚信守法、严谨务实、团结合作、勇于创新,具备较强的职业道德和职业伦理操守。

2.3.3 课程内容

《薪酬管理》课程为 45 学时,其中 30 学时理论,15 学时实训。课程以薪酬管理岗位的工作内容为目标,依照薪酬管理工作过程,分为:薪酬管理概述、薪酬战略、人工成本预算、薪酬满意度调查、薪酬市场调查、岗位评估、薪酬方案设计(薪酬结构设计、薪酬等级设计、薪酬水平设计)、弹性福利方案设计、薪酬制度设计、工资表设计与计算、人工成本核算 11 个部分。

2.3.4 教学方法

①运用混合式教学帮助学生掌握专业知识。

《薪酬管理》课程内容较多,部分知识点较为生涩,且涉及数学知识,学生有畏难情绪。在课程教学中,为了能在有限的时间内完成理论教学任务,教师多以讲授和案例分析法为主,互动较少,且课程进度较快,降低了学生的积极性和接受度。

仅靠有限的30学时难以完成正常的理论教学任务。可以通过混合式教学手段,在现已完成的数字化课程改革的基础上,对录制的《薪酬管理》课程理论视频进行整合。课前在线上展开,老师发布课件、学习视频,布置任务,学生学习教学资料,要求学生自主学习,积极思考,掌握该部分相关的理论知识;课中在教室或实训教室展开,老师对自学部分的理论知识进行梳理,学生提出困惑,老师答疑,总结要点。然后老师发布项目任务,学生分小组完成^[1];课后在线上展开,老师发布习题、补充拓展素材,学生练习、拓展学习。混合式教学能帮助学生课前、课后重复性观看视频、课件,掌握重难点知识,提升自学能力、信息收集能力。帮助老师节省课堂理论教学时间,通过线上学习数据了解学生学习进展情况。

②运用项目式教学帮助学生掌握专业技能。

课程采取项目式教学方法,以薪酬管理岗位的工作内容为目标,依照薪酬管理工作过程,将内容分为11个项目,包括组建公司、确定企业薪酬战略、企业人工成本预算、薪酬满意度调查、薪酬市场调查、岗位评估、薪酬方案设计、弹性福利方案设计、制定公司薪酬制度、工资表设计与计算、人工成本核算。如组建公司项目,要求学生以小组为单位,成立公司,根据小组人数组建人力资源部,分配岗位;确定企业薪酬战略项目,要求学生课前对企业战略、薪酬战略、两者相关性的理论知识进行学习,课上答疑后,根据企业实际情况进行小组探讨,最后制定与之匹配的薪酬战略;薪酬满意度调查项目,学生应根据企业的具体情况,设计薪酬满意度调查问卷,发放回收问卷,分析数据,撰写报告;工资表设计与计算部分,要求学生根据薪酬方案设计工资表,根据薪酬福利制度的规定计算员工工资。在实施过程中,老师需要确保学生明确任务名称、要求,随时掌握学生的完成进度、遇到的问题,方便进行讲解、指导、点评和纠正^[2]。项目完成后,对项目结果进行详细批改,在课上进行详细点评,并允许学生无限期修改,希望学生能在掌握岗位专业技能的

同时,增强主动性和创新能力。

③通过计算机软件帮助学生掌握计算机技能。

为更好地迎接数智化时代的到来,学校引进了新道的数智化人力资源管理系统软件,内容包括薪酬体系建设、数智化薪酬核算、预算、定薪、调薪等。通过15学时的软件实操,帮助学生熟悉企业正在运行的人力资源管理系统软件,争取做到毕业后无缝对接,同时帮助学生形成数智化意识,结合AI更好地迎接薪酬管理岗位新的变化,增强创新能力。针对未能使用软件,还在用Excel制作工资表的公司,开课前几天,老师会请学生上台分享Excel小技巧,学生积极性很高。

④融合课程思政元素帮助学生提升职业素质。

薪酬管理岗位因涉及工资信息,对任职者的素质要求较高。课程融合课程思政元素,树立学生正确的价值观。薪酬概念部分,引导学生树立正确的金钱观^[3];东航云南分公司飞行员的“集体返航”事件,引导学生要公平公正、爱岗敬业;用“薪”关爱员工的胖东来,告诉学生应诚信为本、有服务意识、勇担社会责任;进行工资表计算时,告诉学生要细心、严谨,数字容易出错,出错会造成严重后果;弹性福利设计部分,希望学生以人为本,勇于创新;薪酬信息保密部分,引导学生遵纪守法,保守企业秘密、保护员工个人隐私;通过小组作业的形式,培养学生团队合作精神。

2.4 测试和优化

为了更好地满足客户需求,还需对已毕业学生的用人单位、从事薪酬管理岗位的学生进行调查,获取反馈意见,同时持续调查企业需求,更新用户需求,提升用户满意度。

3 结语

要想做到毕业即上岗,我们培养的学生需要满足企业岗位的需求。《薪酬管理》课程以产品思维为导向,通过混合式教学、项目式教学、课程思政元素融合等方式培养学生的知识、技能、素养,帮助学生完成薪酬管理岗位的工作任务,达到岗位的任职要求。

参考文献

- [1] 林素絮,蒋翎.“互联网+对分课堂”教学模式的应用研究——以薪酬管理课程为例[J].菏泽学院学报,2023,45(3):56-62.
- [2] 袁捷.人力资源管理专业课程思政教学改革实践——以“薪酬与福利管理”课程为例[J].大学,2023(9):84-87.
- [3] 吴珍梅,哈静.薪酬管理课程项目化教学方法改革的实践[J].长沙大学学报,2019,33(2):127-130.