新商科背景下基于 STEAM 理念的课程教学改革研究——以《薪酬管理》课程为例

汪雷蕾
宁夏大学新华学院，宁夏 银川 750021
DOI:10.61369/RER.2026010012

摘　　要： 新商科强调复合型、创新型、实践型人才培养，与 STEAM 教育理念高度契合。针对《薪酬管理》课程存在教学内容与实践脱节、模式单一、考核片面等问题，将 STEAM 理念融入课程改革，从课程目标、教学内容、教学模式、考核体系四方面构建改革路径，推行项目式教学与跨学科融合，可为新商科背景下人力资源管理类课程改革提供参考。

关 键 词： 新商科；STEAM 理念；薪酬管理；项目式教学

Research on Curriculum Teaching Reform Based on the STEAM Concept in the Context of New Business Education — Taking the "Compensation Management" Course as an Example

Wang Leilei
Xinhua College, Ningxia University, Yinchuan, Ningxia 750021

Abstract: The new business education emphasizes the cultivation of compound, innovative, and practical talents, which is highly compatible with the STEAM educational philosophy. In response to the issues in the "Compensation Management" course, such as the disconnection between teaching content and practice, a single teaching mode, and one-sided assessment, this study integrates the STEAM concept into curriculum reform. It constructs a reform path from four aspects: course objectives, teaching content, teaching mode, and assessment system, and promotes project-based teaching and interdisciplinary integration. This approach can provide a reference for the reform of human resource management courses in the context of new business education.

Keywords: new business education; STEAM concept; compensation management; project-based teaching

引言

随着“六卓越一拔尖”计划2.0中“四新学科”的提出，新商科应运而生。新商科以全球科技革命、数字经济发展为背景，突破传统育人模式，通过继承创新、交叉融合等途径，推动商科从学科导向转向需求导向，着力培养具备新思维、新规则、新理论，掌握新工具的复合型商科人才。STEAM 教育理念涵盖科学、技术、工程、艺术（Arts）、数学，强调知识跨界、场景多元、问题导向、批判建构与创新驱动，彰显课程综合化、实践化、社会化的本质特征。新商科与 STEAM 教学理念高度契合。二者均以跨学科融合为基础，打破传统学科边界，重构知识体系。均坚持实践导向，新商科倡导产教融合，STEAM 推行项目式学习，践行“做中学”的理念，推动理论与实践在真实场景中统一。此外，人才培养目标均聚焦复合型、创新型、实践型人才。

当前，企业薪酬管理实践已深度融合大数据分析、人工智能算法、行为经济学等前沿内容。但传统的《薪酬管理》教学往往侧重于制度框架与经典理论的讲解，教学模式固化，与企业实践存在明显差距，难以满足新商科人才培养的要求。基于此，本文以《薪酬管理》课程为研究对象，探索新商科背景下融入 STEAM 理念的课程教学改革路径，破解教学痛点，优化教学模式，提升育人质量。

一、《薪酬管理》课程教学现状与问题

该课程是人力资源管理专业核心课程，面向大四学生开设，教学内容覆盖薪酬管理基础概念、体系构建、奖励管理、福利设计、特殊群体薪酬、薪酬沟通与控制等，知识点繁杂且抽象，教学以教师理论讲授为主。为精准把握学情、评估效果、优化模式，学期末面向两个班 88 名学生发放课程教学改革问卷，回收有效问卷 81 份。结合问卷分析与教学反思，课程存在三个问题：

基金项目：本文系宁夏大学新华学院教育教学改革研究项目，新商科背景下 STEAM 教学理念在《薪酬管理》课程中的教学实践探索的研究成果（项目编号：2024xhjg016）。
作者简介：汪雷蕾（1990-），女，工商管理专业硕士研究生，讲师，研究方向：人力资源管理。

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

（一）教学内容与企业实践脱节，跨学科融合不足

新商科背景下，企业薪酬管理已步入数字化、智能化阶段，大数据、人工智能等前沿技术广泛应用于薪酬测算、分析、优化等实践环节。但课程内容仍以传统薪酬理论和基础操作为主，侧重讲解薪酬体系的基本构成、岗位价值评估等传统方法，数字化薪酬管理、新型激励模式等前沿内容涉及较少。同时，课程缺乏跨学科融合设计，仅局限于单一学科范畴，未融入工程思维的系统性与艺术思维的人文关怀，导致学生难以形成综合性思维，无法有效应对企业复杂薪酬管理问题。

（二）课程教学模式单一，实践导向薄弱

教学沿用 “理论讲授”+“案例分析”的传统模式，实践环节匮乏，学生无法通过完整薪酬管理项目提升解决复杂问题的能力，与 STEAM 理念差距显著。课堂教学虽以学生为中心，但枯燥的理论难以激发学习主动性，学生主体地位未充分体现。同时，缺乏实践教学平台，校企合作深度不足，学生难以接触真实企业薪酬场景，理论知识无法转化为实操能力。

（三）考核评价方式有限，目标匹配不足

课程考核由平时成绩与期末成绩两部分组成。平时成绩依据考勤、作业、课堂表现综合评定；期末则以课程考试为主要考核形式。考核侧重理论知识记忆，忽视实践能力、创新能力和跨学科素养的评价，与复合型、实践型、创新型人才培养目标相悖。

二、基于 STEAM 理念的课程教学改革路径

针对上述问题，结合 STEAM 教育理念，本课程教学改革思路如下：一是重塑课程目标，聚焦跨学科整合与实践创新能力；二是重构课程内容，融入 STEAM 五大维度，强化实践导向；三是创新教学模式，推行项目式教学，突出学生主体；四是构建全面考核体系，坚持过程性与多元化结合，激发学生学习动力。具体改革措施如下。

（一）以提升跨学科能力为主，重塑课程目标

1.知识融合层面。打破管理学学科壁垒，融合科学、数学、信息技术与心理学等多学科知识，夯实薪酬管理理论基础，提升数据核算与市场调研分析等实操技能，运用心理学原理，优化薪酬激励设计，引导学生从掌握单一知识向跨学科综合运用转变。

2.能力培养层面。以项目化为载体，还原企业薪酬设计、核算、调整、优化全流程场景，锤炼学生解决复杂薪酬管理问题的实操能力；引导学生结合企业动态优化薪酬策略，运用跨学科知识，实现从理论应用到创新创造的能力升级。

3.素养提升层面。通过团队项目培养协作能力，树立公平严谨的职业精神，塑造适配现代企业的综合素养，为成长为高素质人力资源管理人才奠定基础

（二）以强化实践能力为导向，重构教学内容

基于 STEAM 教学理念，本文对《薪酬管理》课程内容进行系统性重构，梳理《薪酬管理》教学内容，融入科学（S）、技术（T）、工程（E）、艺术（A）、数学（M）五大维度，打破传统课程单一学科壁垒与重理论轻实践的局限。本次内容重构以实践能力培养为核心，将理论知识点转化为可操作、可落地、可评价的实践任务，把企业真实薪酬场景嵌入课堂，让学生在动手完成岗位评估、薪酬设计、数据测算、方案优化等实操中理解理论、掌握方法、提升技能。

改革后，课程内容划分为五大维度10个模块项目，31项具体任务。（见表1）各维度既相对独立又有机联动，配套企业真实案例与实操任务，让学生在动手实践中理解理论、掌握方法、提升技能，推动薪酬教学从 “知识灌输” 转向 “能力培养”，切实提升学生应对真实职场薪酬问题的综合能力。

表1 基于 STEAM 理念重构教学内容

维度	教学模块	项目内容	STEAM 理念切入点
科学（S）	薪酬与薪酬管理基础	薪酬管理基本原理	以科学视角诠释薪酬范畴演变与现代内涵，夯实理论根基
	战略性薪酬管理	战略性薪酬管理	以战略科学为指引，推动薪酬体系与企业战略目标融合
		总报酬体系	科学构建总报酬框架，整合多元激励要素
		薪酬战略与企业战略	分析不同战略下的差异化薪酬设计逻辑
技术（T）	技能与能力薪酬	技能薪酬体系	以技术工具为支撑，提升薪酬设计的实操技术
		能力薪酬体系	运用胜任力模型，完成能力指标界定、分级与能力模型搭建
	绩效奖励	绩效奖励基本原理	分析绩效影响因素，构建绩效与薪酬联动的科学机制
		特殊绩效认可计划	设计适配不同场景的即时激励方案
工程（E）	薪酬结构设计	薪酬结构原理	以工程化思维搭建薪酬结构框架
		宽带薪酬	运用工程化定价方法，完成薪酬宽带内部差异性定价
		全面薪酬	系统整合多元激励，构建一体化体系
	薪酬预算、控制	薪酬预算管理	以工程化管控思维，实现薪酬成本的精准管控
		薪酬控制管理	搭建薪酬控制的工程化体系，平衡成本与激励
艺术（A）	员工福利管理	员工福利原理	以人文艺术视角，阐释员工福利对企业品牌、员工归属感的影响
	特殊员工群体薪酬	销售人员薪酬管理	以激励艺术为核心，设计适配销售岗位的薪酬激励方案
		外派员工薪酬管理	明确外派员工薪酬定价方式，平衡本土与外派的薪酬公平性
		高层管理人员薪酬管理	以管理艺术为核心，阐释企业高层薪酬设计的意义
数学（M）	职位薪酬与职位评价	职位分析	运用量化分析方法，搭建岗位量化描述体系
		职位薪酬体系	数据驱动搭建职位薪酬体系
	薪酬调查与薪酬水平决策	市场薪酬调查	运用统计分析方法，开展市场薪酬调查
		企业薪酬外部竞争性	构建薪酬竞争力评估模型

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

（三）以项目式为载体，创新教学模式

全面推行项目式教学模式，以真实薪酬管理项目为载体，开展探究式、合作式学习。结合企业实际薪酬管理场景，设计中小企业薪酬体系设计项目、数字化薪酬调查与分析项目、弹性福利体系设计项目股权激励方案设计项目等贯穿课程的核心项目（见表2），学生以小组为单位，完成项目的调研，设计，实施，评估等全流程。在项目实施过程中，引导学生运用STEAM跨学科知识，解决项目中遇到的实际问题。

表2《薪酬管理》教学项目式内容

维度	教学模块	项目名称
科学（S）	薪酬与薪酬管理基础	薪酬及薪酬管理原理综合探究
	战略性薪酬管理	战略性薪酬体系构建与适配实践
技术（T）	技能与能力薪酬	技能与能力薪酬体系设计实操
	绩效奖励	绩效与薪酬联动机制及即时激励设计
工程（E）	薪酬结构设计	薪酬结构工程化设计与系统整合
	薪酬预算、控制与沟通	薪酬预算管控与沟通策略工程化实施
艺术（A）	员工福利管理	人性化员工福利体系规划与打造
	特殊员工群体薪酬	特殊员工群体薪酬体系艺术化设计
数学（M）	职位薪酬与职位评价	职位评价量化与职位薪酬体系搭建
	薪酬调查与薪酬水平决策	市场薪酬调查与薪酬水平量化决策

（四）以过程性评价为重点，构建多元考核体系

项目式教学模式下，课程考核以“强化过程管控、突出实践能力、衔接理论应用”为核心，构建过程评价为主、期末评价为辅的综合考核体系。考核围绕薪酬管理项目全流程展开，以小组项目实践为核心载体，结合课堂实践、阶段性测试、理论基础及职业素养四大模块，实现“学、做、考”一体化，全面考察学生的薪酬实操能力、团队协作能力及理论应用能力。具体考核模块如下表所示。

表3 多元化考核模块

考核模块	项目式实践任务	课堂实践参与	阶段性测试	理论基础	职业素养
考核权重	40%	20%	15%	15%	10%

三、结语

通过上述改革举措，《薪酬管理》课程构建起以学生为中心、以项目为载体的新型教学模式。改革紧扣 STEAM 理念，强化实践能力为主，完成内容体系跨学科整合，构建了过程性评价与多元化评价相结合的综合考评机制。有效破解了课程初始阶段面临的学生学习动力匮乏及课程难度高、内容量大等核心痛点。同时，该改革成果也充分呼应了 STEAM 教育所倡导的跨学科、综合性与创新性教育理念。

未来，改革后的教学模式预期将显著提升学生在真实企业薪酬管理情境中，运用大数据技术进行数据分析与问题求解的核心能力，从而为其后续的深度专业学习与创新实践活动奠定坚实基础。

参考文献

[1]袁利平 .张欣鑫. 论 STEAM 教育与核心素养的对接 [J]. 陕西师范大学学报（哲学社会科学版），2017，46（5）：164-169.

[2]张霞. 基于能力素质培养的《薪酬管理》课程混合式教学改革研究 [J]. 石河子科技，2020，1：47 ~ 51

[3]连瑞瑞，陈松林，赵洪杰. 基于应用导向的薪酬管理教学研究 [J]. 产业与科技论坛，2018，17(18)：165 ~ 166

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.