

人工智能赋能人力资源管理专业核心课程 C-STAR 教学模式改革与实践——以《薪酬管理》课程为例

吕畅, 苏小凡

青岛恒星科技学院, 山东 青岛 266060

DOI: 10.61369/RTED.2026060018

摘 要 : 数字经济与新质生产力发展推动企业人力资源管理岗位加速向数字化、智能化转型, 对高校人力资源管理专业人才培养提出新要求。《薪酬管理》作为专业核心课程, 传统教学长期存在理论知识掌握不透彻、实践场景缺失导致知识难以转化为岗位能力、价值引领不足致使学生学习内驱力薄弱三大突出问题。本文以建构主义学习理论为基础, 融合人工智能、虚拟仿真、产教融合、课岗贯通等理念, 构建并实践 C-STAR 教学模式, 从教学理念、课程内容、教学方法、考核评价、资源保障五个维度实施系统性改革, 为新文科建设背景下管理类专业核心课程数字化、智能化教学改革提供了可复制、可推广的实践范式。

关 键 词 : 人工智能; 薪酬管理; C-STAR 教学模式; 教学创新; 课岗贯通; 产教融合

Reform and Practice of C-STAR Teaching Mode in Core Courses of Human Resource Management Empowered by Artificial Intelligence - Taking the Course of "Salary Management" as an Example

Lv Chang, Su Xiaofan

Qingdao Hengxing University of Science and Technology, Qingdao, Shandong 266060

Abstract : The digital economy and the development of new productive forces are driving the accelerated transformation of human resource management positions towards digitalization and intelligence, posing new requirements for the cultivation of professional talents in human resource management in universities. As a core professional course, "Salary Management" has long faced three prominent issues in traditional teaching: incomplete mastery of theoretical knowledge, lack of practical scenarios leading to difficulties in translating knowledge into job competencies, and insufficient value guidance resulting in weak learning motivation among students. Based on constructivist learning theory, this paper integrates concepts such as artificial intelligence, virtual simulation, industry-education integration, and the connection between curriculum and job positions to construct and implement the C-STAR teaching model. It carries out systematic reforms in five dimensions: teaching philosophy, course content, teaching methods, assessment and evaluation, and resource support. This provides a replicable and scalable practical paradigm for the digitalization and intelligentization of core courses in management majors in the context of the new liberal arts construction.

Keywords : artificial intelligence; compensation management; C-STAR teaching model; teaching innovation; curriculum-job integration; industry-education integration

引言

数字经济时代, 人力资源管理已从传统事务性操作转向数据驱动、战略支撑、智能决策的新型管理模式, 薪酬管理呈现出数据化、战略化、公平化、智能化四大特征^[1]。企业对 HR 人才的需求不再局限于理论知识, 更强调薪酬诊断、方案设计、数据分析、合规伦理与综合协同能力。作为应用型本科高校, 人才培养以“产教融合、校企协同、课岗贯通”为核心导向, 《薪酬管理》课程承担着连接专业基础与岗位实践、培养高素质应用型薪酬管理人才的关键作用。

长期以来, 《薪酬管理》课程以教师讲授为中心, 理论与实践脱节、实训场景不足、思政融入薄弱等问题突出, 难以满足数字时代行业发展需求^[2]。人工智能、虚拟仿真、大数据分析等技术为课堂教学重构提供了新路径, 能够实现沉浸式学习、个性化辅导、全过程

评价与智能化伴学，推动课堂从“知识传递”向“能力建构”转型^[9]。基于此，本课程以建构主义为理论支撑，构建人工智能赋能的C-STAR教学模式，围绕“价值引领、岗位导向、AI赋能、项目牵引、校企协同”实施全流程改革，切实解决传统教学痛点，提升人才培养质量，为新文科背景下管理类课程创新提供实践参考^[10]。

一、《薪酬管理》课程教学存在的问题

（一）学生缺乏管理感性认识，导致学生理论知识掌握不透

薪酬管理包含薪酬结构、宽带薪酬、股权激励、薪酬市场调查、岗位评价等高度专业化、抽象化内容，对逻辑思维与实践认知要求较高。传统课堂以单向理论讲授为主，学生缺乏企业管理真实场景体验，对专业概念仅停留在记忆层面，无法理解内在逻辑与应用场景^[5]。多数学生表现为考前突击记忆、考后快速遗忘，理论知识难以内化，更无法实现知识迁移，导致基础不牢、应用能力薄弱。

（二）教学缺乏实践训练场景，导致学生知识难转化为能力

薪酬管理作为一门实践性极强的专业课程，其核心能力培养需建立在真实企业场景下的数据分析和方案设计基础上，但传统教学缺少沉浸式虚拟实训平台、真实企业项目与行业数据支撑，学生训练多停留在公式计算与案例讨论层面，缺乏薪酬诊断、方案设计、成本测算、沟通落地等全流程实战训练^[6]。知识与岗位需求脱节，导致学生“会理论不会实操、会计算不会设计”，难以满足用人单位对应用型人才的能力要求。

（三）育人缺乏思想价值引领，导致学生学习内驱力不足

薪酬管理教学过于侧重技术工具，忽视公平正义、合规诚信、社会责任、人文关怀等价值维度的教育^[7]。导致学生专业认同感不强、职业使命感不足，学习主动性与持续性较弱，难以成长为德才兼备的高素质HR人才。学生多局限微观视角，缺乏国家战略、全球产业链、可持续发展等宏观思考能力，家国情怀、战略思维与社会责任不足，难以适配新时代高素质人力资源管理人才要求。

二、人工智能赋能 C-STAR 教学模式改革解决方案

以建构主义学习理论为基础，融合人工智能技术与产教融合理念，构建C-STAR 五维一体化教学模式，从价值、内容、工具、过程、资源五个层面系统破解教学痛点^[8]。

（一）价值引领，建构为基（Constructivism）：以学生价值塑造和能力建构为理念的模式重构

1. 建构理论为基础模式搭建

建构主义学习理论强调学习者主动建构知识，认为知识并非由教师直接传授，而是学习者在特定情境中，借助他人和资源，通过意义建构主动获得的。课程基于该理论（C），结合真实工作情境（S），利用多样化学习工具（T）创新方法，通过多元评价激发自主学习（A），并借助校企协同整合资源（R），以培养应用型薪酬管理人才（见图1）。



图1《薪酬管理》C-STAR模式创新与教学理念

2. 思政育人无痕化贯穿教学

构建课程思政体系，将价值塑造、知识传授和能力培养三者有机融合，实现专业教育与思政教育的同向同行。通过“价值引领—知识转化—实践应用”的闭环设计^[9]（见图2），培养兼具专业素养和社会责任感的薪酬管理人才。

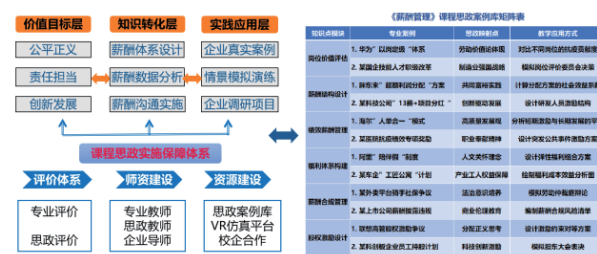


图2《薪酬管理》课程思政体系和思政案例库矩阵表

（二）课岗贯通，情境驱动（Situation）：以岗位需求为基础的知识重构与场景化教学设计

1. 面向岗位模块化知识重构

通过企业调研和专家研讨，提炼了不同级别薪酬管理岗位典型工作任务和能力要求，打破传统知识体系，重构为“岗位—能力—模块—内容”四维融合的模块化结构（见图3），确保学生能够从基础到高阶逐步掌握薪酬管理的核心技能，实现“学有所用”。

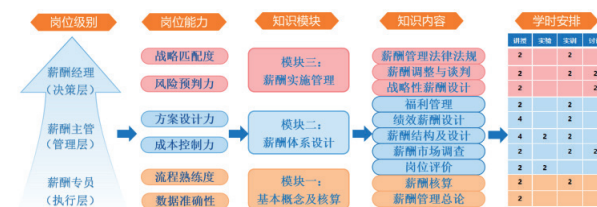


图3《薪酬管理》课程模块化知识重构

2. 问题导向场景化教学设计

以校办企业为依托，围绕薪酬管理核心问题，设计沉浸式工作场景，让学生在真实环境中分析、决策并优化薪酬体系。通过“问题导入—场景描述—项目任务—翻转学习—讨论教学—深化反馈”闭环学习^[10]（见图4），使学生深入理解薪酬管理知识，培养实际应用能力，同时为校办企业提供可落地的优化方案。



图4 基于问题导向的《薪酬管理》场景化教学设计

(三) 虚实结合, AI 赋能 (Tool): 以数智化教学工具综合应用推动教学方法创新

1. 虚实结合全流程场景再现

采用信息技术构建沉浸式学习体验,形成“虚拟学习-实践验证-总结提升”闭环(见图5)。这种虚实结合的方式突破时空限制,使抽象理论形象化、复杂流程直观化,实现“学中做、做中悟”的深度学习。

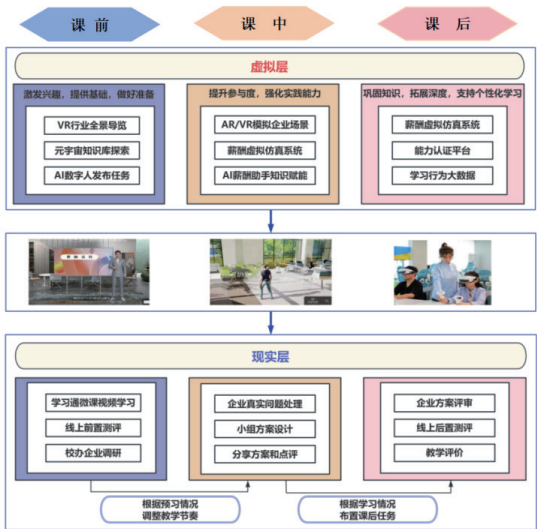


图5 《薪酬管理》课程全过程工具使用设计

2. AI 赋能师生对话共学

通过智能对话、虚拟仿真和动态知识库实现个性化教学。学生获得7×24小时智能伴学。师生共建 AI 形成“教学-训练-应用”闭环(见图6),既提升学习效能,又推动教师转型,培养人机协作能力。

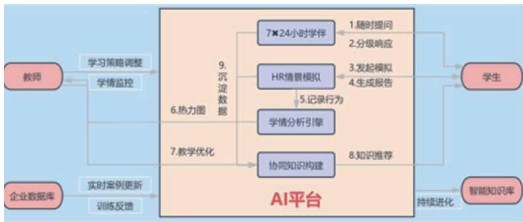


图6 《薪酬管理》课程 AI 赋能师生对话共学平台

(四) 项目牵引, 自主学习 (Active): 以多元评价为手段强化学生能力训练与主动学习

1. 能力训练全过程项目牵引

基于企业实景,采用全过程项目牵引。学生通过自主调研、

数据分析等环节完成项目,培养自主学习与问题解决等能力。项目评价采用“校企生”三方机制,全面评估学生能力表现(见图7)。



图7 《薪酬管理》课程项目过程及评分标准

2. 多元评价全方位强化学习

整套考核体系强调多元性、多主体及客观性,面向过程,过程性考核占比高达50%,弱化期末考试的绝对优势地位,强调自主学习和参与学习,避免出现考前“死记硬背”的被动学习情况(见图8)。



图8 《薪酬管理》课程多元评价指标量表

(五) 校企协同, 资源集成 (Resource): 以校企平台共建为支撑的教学资源保障

1. 校企协同平台化资源建设

整合校内外72家企业资源,校企共建“专家工作室”,通过企业项目工作坊、实习实践实现“真题真做”。依托省级实验中心、VR 工作站、元宇宙基地和 AI 技术平台,构建“理论学习-虚拟实训-实战演练”教学闭环(见图9),促进知识向能力转化。

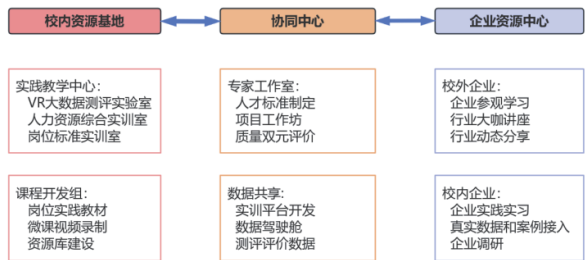


图9 《薪酬管理》课程校企协同平台化资源建设思路

2. 数智融合多元化资源集成

依托数智融合技术搭建一体化、立体化、动态化多元教学资源库,系统整合微视视频库、课后习题库、分层作业库、课程思政案例库、企业真实案例库、行业前沿动态库六大核心模块,覆盖课前预习、课中学习、课后拓展全流程。建立常态化更新与质量审核机制,实时对接行业政策、企业实践与技术变革,确保资

源内容紧跟数字经济与人力资源管理行业发展趋势，保持前沿性与实用性。同时运用 AI 数字人技术，将静态文字案例转化为沉浸式情景互动内容，通过角色扮演、场景对话、实时问答等形式增强教学感染力与趣味性，有效激发学生自主学习动力，提升知识吸收效率与实践应用能力。

三、结论

人工智能赋能的 C-STAR 教学模式，以学生为中心、岗位为导向、项目为载体、AI 为支撑、校企为保障，系统性破解了《薪

酬管理》课程理论难、实践弱、动力不足三大痛点，实现了知识传授、能力培养、价值引领的深度融合。改革实践表明，学生理论知识掌握更加牢固，实践创新能力显著提升，社会责任意识明显增强，毕业生就业率、专业对口率与用人单位满意度均保持较高水平。未来，将继续深化人工智能技术在教学中的应用，拓展大模型辅助薪酬设计、数字孪生仿真、智能测评、课岗赛证融通等功能，持续优化教学模式与资源体系，不断提升数字化、智能化教学水平，为数字时代高素质人力资源管理人才培养提供更强支撑，为新文科背景下管理类专业核心课程改革贡献更加成熟、可复制的实践路径。

参考文献

[1] 谢幼如, 陈薇, 邱艺渊. 人工智能赋能高校课堂教学重构研究 [J]. 电化教育研究, 2025, 46 (05): 1-9.

[2] 赵海燕. 新文科背景下人力资源管理专业建设研究 [J]. 国际科学研究, 2024 (03): 73-77.

[3] 邓慧, 方宜亮, 陈建成. 新商科背景下 " 数字化人力资源管理 " 课程建设实践探索 [J]. 中国林业教育, 2025, 43(02): 46-51.

[4] 许龙, 郑伟波. 人力资源管理——数智时代的变革与实践 [M]. 北京: 清华大学出版社, 2024.

[5] 林鑫珠. " 薪酬管理 " 课程思政教学改革探索与实践 [J]. 黑龙江教育 (理论与实践), 2022(10): 71-74.

[6] 程雨竹. 融合育人视域下人力资源管理专业课的提升与实践教学研究 [J]. 教育发展论坛, 2025(02): 131-133.

[7] 杨艳玲, 周家明. 情景模拟教学法在人力资源管理教学中的应用研究 [J]. 高教论坛, 2018 (01): 52-54.

[8] 蒿鸿, 刘清堂. 人工智能赋能高校教学支持服务的理论构建与实践路径 [J]. 中国电化教育, 2025 (05): 1-9.

[9] 袁振国. 教育数字化转型: 转什么, 怎么转 [J]. 华东师范大学学报 (教育科学版), 2023, 41(03): 1-11.

[10] 任海龙, 赵雪梅, 钟卓. 智能技术支持下的精准教学: 技术框架与实践路径 [J]. 现代教育技术, 2023, 33(11): 23-29.