

# 五星教学原理在《薪酬管理》课程教学中的应用

## ——以“人工成本分析”为例

张 艳

重庆青年职业技术学院, 中国·重庆 400712

**【摘要】**《薪酬管理》作为人力资源管理专业的一门专业核心课程,有很强的理论性和实践性。在高校教学中,不管是线上还是线下教学,缺乏重要的教学理论指导,从而影响了实际教学效果。本文尝试使用五星教学原理指导《薪酬管理》课程的教学,并以“人工成本分析”知识点为例,从聚焦问题、激活旧知、论证新知、应用新知、融会贯通五个教学环节展开教学设计,以期提高教学效果,丰富学科教学理论。

**【关键词】**五星教学;薪酬管理;人工成本

**【基金项目】**本文系2019年院级教学改革重点项目(编号:14069JG2019203)和2019年重庆市高等教育教学改革研究项目(编号:193472)的阶段性研究成果。

当代国际著名教育技术理论家和教育心理学家梅尼尔教授倡导的五星教学理论,包括聚焦问题、激活旧知、论证新知、应用新知、融会贯通五个教学环节。五星教学原理以问题解决为根本目标,其核心思想是:当学习者介入解决实际生活中的问题时,当激活学习者的原有知识并将其作为新知识的基础时,当向学习者展示新的知识时,当学习者把新学的知识进行具体应用时,当学习者把所学知识融入真实生活当中时,以上这些才能促进学习<sup>[1]</sup>。五星教学是用一套行之有效的教学框架,把传统的知识推送式的教学,改变成师生面对问题共同探讨式的教学;五星教学用框架保证了教学在师生对话中进行;五星教学的优势是最大限度降低知识密度,即学生的认知负荷,提升学生当堂课对知识点的吸收转化率。

### 1 教学设计思路

“人工成本分析”这一知识点的目标体现在三维目标,知识目标是学生能说出人工成本的组成部分,能区分工资总额和人工成本;能力目标是学生能在EXCEL上制作人工成本统计明细表;素质目标是学生能从辩证角度看待问题,树立矛盾思维,培养学生的创新意识。

#### 1.1 聚焦问题

教师设计背景信息及两个场景,涉及3个人物,分别是小微企业互联网创业公司A公司的老板、HR、工程师小凯,制造三者之间的冲突,冲突体现在三个角色站在各自角度思考问题,出现对人工成本理解差异而引起冲突。基于场景导入,提出2个问题:A公司老板王总眼中对员工的投入包括哪些?A公司工程师小凯认为企业在他身上投入了什么?

#### 1.2 激活旧知

和学生共同回顾薪酬概念,包括广义薪酬和狭义薪酬,货币性薪酬和非货币性薪酬等,其中工资、奖金、津贴补贴等都是货币薪酬,福利如五险一金、体检、培训机会等都是非货币性薪酬,同时启发学生思考:除此之外,企业在员工身上的投入还有哪些?

#### 1.3 论证新知

企业每月发到员工银行卡上的工资等货币薪酬都是成本,单位承担的五险一金这些隐性的部分也都是企业人工成本。最后基于师生共同探讨得出结论:企业人工成本包括员工工资总额、社会保险费用、员工福利费用、员工教育经费、劳动保护费用、住房费用和其他人工费用七个组成部分。

#### 1.4 应用新知

设置2个问题:工资总额和人工成本有何区别?学生在EX-

CEL表格上制作人工成本统计明细表,并在表格中设置自动计算公式,只需输入数据,即能得出企业在员工身上投入的人工成本。如表1所示。

#### 1.5 融会贯通

某员工每月工资5000元,年终奖1万元,即年收入7万。该年度扣除社保和住房公积金的税后年收入5.39万。请设身处地思考,如果你是老板/HR/员工,你眼中的人工费用是多少呢?老师点评:角色不同,眼中的人工成本概念不同!因此出现了课前导入场景中工程师小凯与老HR、老板的矛盾冲突。作为人力资源管理专业学生,如果毕业后从事人事岗位,在与入职公司的新员工签约时,应明确员工税前工资和到手工资的区别,也应让员工明白企业支付给员工的成本,除了员工到手的工资,还有企业承担的五险一金、培训等费用,规避出现类似冲突。能从员工、老板、HR的角度认知人工成本,明确角度不同,人工成本理解不同。

### 2 结语

实践表明,梅尼尔教授的五星教学理论在人力资源管理专业核心课程——《薪酬管理》教学中的运用,对于教师的“教”与学生的“学”都具有实践应用价值。五星教学聚焦问题一定要以现象为出发点,而不能为了提问而提问!要恰到好处转移知识的所有权,把教师主导知识转变为学生主导知识。五星教学融会贯通的标志包括:自动应用;远迁移、灵活应用。对所学知识的理解和熟练运行,可以迁移到日常生活中,从而培养学生的创新意识<sup>[2]</sup>。作为教师,在教学中可以把五星教学集联起来,连环、嵌套使用五星教学,应用新知到产生问题,新的问题再聚焦,再来一轮五星教学,在课堂上让学生恰到好处走出舒适区。以“学以致用、学以致用”为目标,通过“聚焦问题——激活旧知——论证新知——应用新知——融会贯通”五个教学环节,在课堂教学中真正实现从“以教为中心”向“以学为中心”的转变,突出学生应用知识能力的培养<sup>[3]</sup>。

#### 参考文献:

- [1]Merrill M D. First principles of instruction[J]. Educational technology research and development,2002,50(3):43-59.
- [2]权丽君,吴剑.基于五星教学原理的算法导论混合式教学设计[J].电脑知识与技术,2020,16(18):139-141.
- [3]肖挺.基于五星教学原理的《管理统计学》教学模式改革[J].课程教育研究,2019,(37):231-232.

**作者简介:**张艳(1987-),女,湖北荆州人,硕士研究生,讲师,研究方向:企业管理,人力资源管理。

表1 人工成本统计明细表

姓名	工号	应发工资	专项报销	销售提成	项目奖金	年终奖金	薪资小计	养老保险	医疗保险	失业保险	工伤保险	生育保险	住房公积金	附加成本小计	人工成本合计
		57082	500				57582	9600	4800	480	192	384	3600	19056	76638