

人力资源管理虚拟教学实现路径研究

隋鑫

(长春光华学院, 吉林 长春 130033)

摘要:人力资源管理专业是管理类的传统专业,大多数学生都是在学完理论知识以后缺乏实践锻炼,致使他们在进入企业以后无法较好地处理工作中的问题。而虚拟教学综合应用了多媒体、大数据、人工智能等多项现代信息技术的优势,可以为学生搭建一个开放性、拓展性、前瞻性的虚拟环境,他们可以在虚拟环境中进行模拟实践,有利于改善学生缺乏实践锻炼的教学现状。对此,本文主要针对高校人力资源管理虚拟教学实现路径展开了相关分析与研究,仅供参考。

关键词:高校;人力资源管理;虚拟教学;实现路径

随着社会时代的不断发展,各项现代技术与教育的融合越来越深入,而基于VR技术的虚拟教学工作的开展可以进一步深化教育信息化的维度和内容,虚拟教学平台不仅可以模拟各种环境,其应用还可以让学生亲身体验知识应用的过程,这对于学生的学习与发展具有重要意义。

一、高校人力资源管理专业教学中存在的问题

(一) 教学形式比较陈旧

从目前来看,部分高校教师在开展人力资源管理教学时,依然采用传统的教学形式,一味地在课堂上输出讲解,学生只是在课上做笔记,缺乏独立思考,这种教学形式不利于学生的长远发展,而且有时讲得知识点过多,学生还很难把握重点和难点。

(二) 教学内容枯燥繁杂

人力资源管理专业的课程教学本身就具有较强的实践性特点,但大部分高校在安排教学内容时,都是理论占比较高,实践所占比重较少,从而导致教师在教学中更注重理论讲解,而忽略了学生实践技能的训练,即便是有案例教学,所占比重也相对较少,这往往容易导致学生无法将所学理论知识灵活应用于具体的人力资源管理问题当中。

(三) 教师缺乏实践经验

部分高校教师的专业知识相对比较扎实,但是却缺乏足够的人力资源管理实践经验,所以导致他们在教学时常常以理论讲授为主,而缺乏对学生实践技能的培养与训练,从而在一定程度上制约了人力资源管理教学的改革与发展。

二、高校开展人力资源管理虚拟教学的意义和必要性

(一) 意义探讨

首先,在高校人力资源管理专业中,虚拟教学的开展可以促进对学生知识的传授。通常情况下,虚拟教学平台中蕴含了大量的学习资料、课件、案例分析等,学生可以通过自主学习来获取所需知识,有利于帮助他们更为全面了解人力资源管理领域的最新理论、方法和实践经验。

其次,虚拟教学作为一种新型教学模式,其在高校人力资源管理的实践教学发挥着重要作用,可以促进学生实践能力的培养。在传统的教学模式下,学生的实践机会通常受到时间、空间和资源的限制,而通过设置虚拟实验平台,学生可以在虚拟环境下模拟真实的工作场景并进行相关的实践操作、解决问题,而且其实践操作也不会受限于特定的实验室或教学场地,他们可以通过虚拟模拟进行情景模拟、决策制定和实际操作,这往往能够帮助学生积累更多与实际工作相关的实践经验,也能帮助他们了解不同岗位的工作内容和要求。

最后,在高校人力资源管理中开展虚拟教学,可以为学生提供大量实践与创新的空间,有利于其创新能力的培养和发展。在教学中,学生能接触到各种虚拟案例和实践项目,他们可以利用虚拟教学平

台提供的资源和工具进行模拟操作和实践训练,不断尝试和创新。通过这种方式,学生可以在虚拟环境下积累实践经验,发展自身的创新思维。而且,虚拟教学还能够为学生提供与来自不同背景、不同专业的同学进行合作与交流的机会,促进跨学科的创新合作。在虚拟教学的场景中,学生可以与其他专业的学生一起合作开展项目,分享经验和创意,从而激发出更多的创新火花,这种跨学科的合作不仅能够拓宽学生的视野,还能够培养学生的团队合作和协作能力。

(二) 必要性分析

AR技术通过利用计算机可以营造出相对逼真的虚拟体验环境,然后再通过借助各种传感设备,让人们“沉浸式”融入到虚拟环境当中,有利于给人以良好的视、听、力、触、动等多感官体验,能够很好地实现“人”与“环境”的直接、自然交互。人力资源管理作为管理类的传统专业,对于该专业的学生而言,他们当中的大部分人几乎都是在学完理论知识以后由于缺乏实际训练,导致他们无法根据复杂多变的工作环境和实际工作需求灵活变通自己所学知识和技能,所以,这就致使他们在从事企业的人事岗位工作时常常会遇到各种问题和挑战。而高校开展人力资源管理虚拟教学,通过虚拟仿真技术将具体的情境模拟出来,除了可以丰富学生学习内容以外,还能够将人力资源管理实践活动“搬”到课堂上,通过借助AI技术模拟企业人力资源管理过程中可能会出现的问题,然后再对学生开展面试、培训、绩效面谈等模块的具体教学,让他们在不同管理角色的扮演中解决各种突发问题。

总之,通过这种体验式的仿真模拟教学,学生可以身临其境地学习、熟悉并掌握人力资源管理的工作流程以及必备技能,有利于帮助他们更好地面对今后工作过程中可能会遇到的各种挑战。因此,高校开展人力资源管理虚拟教学具有一定的必要性。

三、高校开展人力资源管理虚拟教学的实现路径

(一) 确定虚拟教学的目标与内容

首先,我们需要明确虚拟教学的目标和内容,在人力资源管理专业中,学生需要学习并掌握人力资源规划、招聘与选择、薪酬福利、绩效管理、培训与发展等多个方面的知识和技能。因此,我们在确定虚拟教学的目标与内容时,需要综合考虑这些知识点并合理地安排教学内容的先后顺序。对于目标的确定,可以采用具体、可测量的目标来指导实施。例如,我们可以设定每个学期学生需要完成的实践任务,比如参与模拟招聘场景、制定薪酬福利方案等,以提升学生综合能力和专业素养。而在确定教学内容时,我们还可以参考各种教材、学术研究成果和行业实践案例等,确保虚拟教学的内容具备科学性和应用性,使学生能够真正掌握和应用所学的知识。

另外,在确定虚拟教学的目标与内容时,我们也要充分考虑学生的兴趣和需求。可通过开展调研或问卷调查等方式,了解学生对于虚拟教学的期望和建议,并据此对虚拟教学的目标与内容进行调整和优化,以提高学生的学习动力和参与度。

（二）选择合适的虚拟教学平台与工具

虚拟教学平台和工具的选择能够直接影响到教学效果和学生的学习体验，为了确保教学的顺利进行和学生的参与度，我们需要注意以下两个方面：

一方面，要根据教学目标和内容的特点来选择合适的虚拟教学平台。虚拟教学平台应该能够满足教学内容的展示和互动需求，例如，对于人力资源管理专业的课程，我们可以选择一些功能强大的在线学习平台，如 Coursera、EdX 等，这些平台可以为学生提供丰富的学习资源和互动功能，能够帮助学生更好地理解和掌握知识。另一方面，要考虑学生的技术条件和使用习惯来选择合适的虚拟教学工具，以确保学生能够顺利使用并参与到教学活动中。如果学生的网络接入条件有限，我们可以选择一些低带宽消耗的工具或软件，以保证学生的学习不受限制。同时还要考虑学生对于不同工具的熟悉程度，选择他们使用过或比较熟悉的工具，以减少上手时间，提高学习效果。

（三）设计虚拟教学的教学活动与任务

在设计虚拟教学的教学活动与任务时，我们需要考虑到学生的特点和目标，以便于充分发挥虚拟教学平台与工具的优势，从而达到促进学生学习和发展的目的。

譬如，可以设计一系列互动性强的虚拟讨论活动。通过虚拟讨论，学生可以共同研究和探讨人力资源管理领域的案例和问题，提供他们的思考和分析能力。其中，这些讨论活动可以通过在线讨论板、即时通讯工具或社交媒体平台来进行，这样学生就可以在课堂外进行讨论，不受时间和空间的限制，教师也可以发起问题，引导学生深入思考和交流。或者，教师还可以通过虚拟现实技术或者在线模拟平台，对学生开展情境模拟教学，学生们可以参与到各种真实的工作情境中并进行角色扮演和决策模拟。例如，学生可以扮演人力资源经理，让他们置身于具体的企业环境中去面对各种问题和挑战，并结合自身经验提出问题解决方案，这样就可以帮助学生将理论知识与实际应用有机地结合到一起，有利于提升他们在实践中解决问题的能力。另外，教师也可以开展个案研究教学，通过给学生分配一些真实的案例，要求他们对案例进行分析并提出相应的解决方案，以培养学生的问题发现和解决能力。学生可以通过虚拟教学平台上的资源和工具，深入研究案例背景、收集相关数据，并运用自己所学的知识和技能进行分析和解决方案的制定，这样的学习任务能有效提高学生的综合能力和创新思维，有利于培养他们成为具有独立思考和问题解决能力的人力资源管理专业人才。

（四）实施虚拟教学并进行评价

高校人力资源管理的虚拟教学，还需要落实到教学评价环节，如此才能保障虚拟教学的效果与质量。在开展虚拟教学的过程中，教师需要积极引导参与学习并提供必要的支持和指导，可通过在线讨论、即时消息等方式与学生进行互动，解答他们的疑问并激发他们的学习兴趣，并在此基础上加强对学生学习进度及其表现的及时反馈和学生学习成果的及时评价，这通常可以通过作业提交、在线测验、个人项目等方式来实现。相较于传统的课堂考核评价，基于虚拟教学平台的考核与评价效果更为明显，教师通过对平台采集的各项数据进行分析与整理，能够实现可视化教学反馈，也可以更直观地了解到学生的学习效果。这不但能够有效增加师生互动的频率，还可以帮助教师更全面、更及时地了解学生在学习中遇到的困难及其实际需求，并为其提供有针对性地帮助，这样一来，不论是教学还是课堂评价，都不会再受制于线上教学或线下教学，更有助于查漏补缺。另外，在虚拟教学平台上，我们还可以设置反馈评估调查问卷，等到课堂教学结束以后，教师可以通过这些调查问卷结果了解虚拟教学平台的不足以及课程

虚拟教学存在的问题短板，并以此为基础和依据，进一步优化教学方案 and 教学内容，从而逐步提升虚拟教学的效果。

（五）人力资源管理虚拟教学的有效应用

1. 开展人力资源规划与招聘虚拟教学。通过开展人力资源规划与招聘的虚拟教学，能够帮助学生更好地理解 and 掌握人力资源规划的理论和方法，他们可以参与到虚拟的岗位需求分析、人力资源需求预测等实践项目中，以此来加深自身对人力资源规划的理论知识的理解，并通过实际操作提高自身的解决问题的能力。譬如，虚拟教学在招聘方面的应用可以使学生更加熟悉 and 掌握招聘的流程和技巧。教师可以利用虚拟教学平台模拟真实的招聘环境，学生则在虚拟的企业中扮演招聘者的角色，通过筛选简历、面试候选人等实践活动，提高自己的招聘能力和判断能力。而且，虚拟教学平台还可以为学生提供一个更加开放的环境，在虚拟的人力资源规划和招聘项目当中，这能很好地激励学生提出创新性的思路和问题解决方案。

2. 开展绩效管理与激励虚拟教学。在高校人力资源管理专业教学中，学生绩效管理与激励能力的培养尤为重要。而虚拟教学可以为学生提供丰富的案例和实践机会，帮助他们更好地理解有关绩效管理与激励的理论知识。学生可以参与模拟绩效评估、激励方案设计等虚拟场景，并通过实际操作加深对绩效管理与激励的理解，例如，在虚拟教学平台上，他们可以模拟制定绩效评估指标体系，通过虚拟员工的绩效评估案例分析、讨论，提高自己的绩效管理思维。在这个过程中，学生还可以在虚拟环境中共同制定团队绩效目标、设计激励方案，并在虚拟教学平台上进行小组讨论、实时合作，以便于共同解决企业绩效管理与激励中存在的问题。另外，教师还可以通过开展虚拟教学进一步拓宽学生的学习视野和思维方式。绩效管理与激励其实是一个综合性的管理领域，需要学生具备广阔的学科背景和跨界思维能力，教师在虚拟教学平台中可以设置跨学科的学习资源和案例，让学生从多个角度来思考、分析并解决绩效管理与激励中的问题。例如，可以通过虚拟教学平台模拟跨国公司的绩效管理和激励案例，让学生了解不同文化背景下的绩效管理实践并进行比较分析，拓宽学生的思维方式和国际化视野。

四、结束语

总之，高校开展人力资源管理虚拟教学，不仅可以丰富学生的知识储备，还能够为学生提供可以参与实践的机会，有利于进一步提升学生的学习效果，因此，教师应该进一步探索优化教学平台、提升教学质量，以满足学生的学习需求，从而推动高校教育的创新和发展。对此，我们可以通过确定虚拟教学的目标与内容、选择合适的虚拟教学平台与工具、设计虚拟教学的教学活动与任务、实施虚拟教学并进行评价等路径，来保障高校人力资源管理虚拟教学顺利开展。

参考文献：

- [1] 吴杰. 虚拟仿真教学平台在人力资源管理专业教学中的应用研究 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估), 2023 (12): 51-54.
- [2] 杨晓波. 浅析高校人力资源管理教学改革的问题与改善对策 [J]. 老字号品牌营销, 2023 (19): 182-184.
- [3] 江伟. 基于大数据技术的人力资源管理教学优化创新策略 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36 (14): 9-11.
- [4] 庄二平. “互联网+”下《人力资源管理》课程教学改革探析 [J]. 内江科技, 2022, 43 (09): 147-148.

基金项目: 本文为吉林省社会科学重点领域(吉林省电子商务)研究基地、教育部产学研合作协同育人项目 旅游企业人力资源管理课程虚实结合教学改革研(项目编号: 220600520284209)的研究成果。