

理实相融、能力进阶、德才兼备

——基于岗位能力培养的薪酬管理教学创新与实践

吕 畅 李 影

(青岛恒星科技学院, 山东 青岛 266100)

摘要: 薪酬管理作为课程内容与岗位知识要求极度一直的课程, 无论从理论上还是实践上都具有一定的难度。如何做到教学目标符合岗位需求、教学内容紧贴实际应用、教学模式适合学生特点、教学评价体现科学合理是这门课程亟待解决的四个问题。通过调研行业岗位要求、完成“能力进阶”教学体系重构、创新“三段两式”教学模式改革、建立多元评价体系是本课程的创新内容。

关键词: 薪酬管理; 岗位能力; 能力进阶

一、课程简介

薪酬管理课程是人力资源管理专业的核心课程, 它既与人力资源其他模块有着密切的联系, 又与其他学科存在着交叉融合。同时, 薪酬管理课程对应薪酬管理岗位, 薪酬管理工作历来被认为是现代人力资源管理中最困难、最敏感、政策性最强的工作。因此, 以岗位能力培养为路径, 找准课程教学的现存问题, 通过教学体系重构, 采用课堂教学与课外教学相结合的教学方式, 对能力进行分级, 采用“四级评价”的综合考核体系, 培养学生“学用结合、学用合一、学以致用、以用致学”的能力, 以期服务地方经济发展。

二、薪酬管理课程存在的问题

(一) 课程内容滞后于企业发展需要

随着市场环境和商业模式的快速变化, 企业的薪酬管理策略也在不断演进。然而, 传统的薪酬管理课程内容往往侧重于基础理论和经典案例, 未能及时反映这些新的变化和发展趋势。同时, 由于现代社会出现了许多新兴行业, 不同行业、不同企业因经营理念和发展环境不同, 其薪酬管理体系、结构和水平等存在显著的差异, 需要根据行业、企业的特点和需要进行个性化的设计。而传统的课程内容往往无法及时反映这些变化, 导致学生在学校所学的知识和技能在面对实际工作时, 难以灵活应用所学知识解决实际问题。

(二) 理论教学与实践教学脱轨

薪酬管理是一门实践性很强的课程, 它包括两个核心内容: 薪酬体系设计和薪酬日常管理。前者注重理论学习, 后者强调实践操作。由于理论教学内容过于抽象和理论化, 与实际应用场景脱节, 实践教学环节又往往过于简单和形式化, 使得原有课程存在着理论教学和实践教学在学生能力培育和知识传授等方面协同度不够的问题, 以至于没有学生的知识积累、能力提升和素质拓展等方面形成合力, 无法真正达到锻炼学生实践能力的目的。学生在课程结束后, 对于薪酬管理的实际操作仍然存在陌生感和困惑。

(三) 学生内驱力难激发

薪酬管理课程在传统教学过程中, 由于涉及许多复杂的理论和计算方法, 使得课程内容过于抽象和理论化, 学生因此感到困惑, 从而失去学习的兴趣和动力。由于课时、教学条件等限制, 教师教学方式方法较单一, 偶尔利用多媒体播放一些影音视频教学材料, 课堂相对比较枯燥乏味, 学生难以集中注意力, 不愿意深入学习, 虽在课程中设置了实践项目, 但任务内容相对简单, 学生参与度较低, 对于学生的高阶性、创新性、挑战度的培养程度不够, 教学效果不够理想。同时, 由于学生可能对于薪酬管理课程与未来职业发展的关系缺乏清晰的认识, 导致他们无法明确学习的目

标和意义, 从而难以激发内驱力。

(四) 课程内容与思政教育不紧密

薪酬管理课程主要聚焦薪酬体系设计、薪酬日常管理等方面内容, 由于教师过于专注专业知识的讲授, 缺乏对课程思政理念的认识, 对薪酬管理与思政教育之间潜在联系的认识不够深入, 导致以往的薪酬管理课程只注重学生是否理解本课程的理论知识, 能够掌握课程的基本操作, 能否将课程的理论与实践相结合, 对于学生思政教育培养往往从教学方式上将其分离。但思政教育并不是形式上的学习, 而是要在教学过程中的每一环节都体现出来, 这也有助于学生对思政教育的深刻理解。

(五) 评价方式无法体现学生能力提升效果

薪酬管理课程虽采用过程性和终结性相结合的综合性考核形式。但考核主体单一, 考核内容简单, 往往过分侧重于学生对理论知识的掌握程度, 而忽略了学生的实践应用能力和创新思维的培养和评估。现有的评价方法主要依赖于传统的笔试和案例分析, 缺乏对学生实际操作能力、团队协作能力以及解决问题能力的有效评估。同时, 由于缺乏行业企业人员的参与, 导致评价结果无法及时反应市场需求和行业变化, 使得课程评价结果与实际能力提升情况存在一定的偏差。

三、薪酬管理课程创新改革措施

针对课程教学中存在的问题, 教学团队从教学目标梳理、教学内容重构、教学方法改进、思政元素融合、教学评价改革五个方面开展了创新, 翻转了“教”与“学”的维度, 形成了全新的线上线下混合式教学模式。

(一) 创新课程建设路径

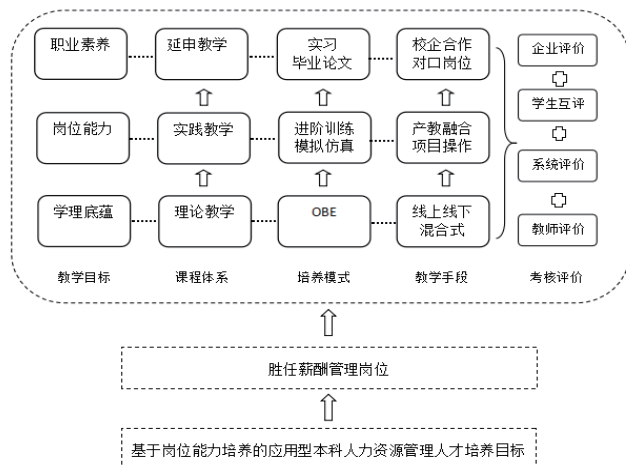


图1 薪酬管理课程建设路径

薪酬管理课程教学团队依照人力资源管理专业人才培养方案,实施专业设置与产业需求相对接,基于“以学习成果为导向,以学生为中心”的 OBE 教学理念,开展逆向教学设计(见图 1)。课程按照具体的岗位能力要求设置教学目标,根据教学目标重新梳理教学内容、组织教学过程。从而,使学生掌握必要的薪酬管理的学理底蕴,较强的薪酬管理岗位实践能力,较好的薪酬管理岗位的职业素质。基于此,在课程目标的设置环节,课程遵循知识目标、能力目标、素质目标相结合的模式。

(二) 创新课程体系构建

搭建科学合理的知识体系,是开展专业课程教学、有效实现教学目的的必要条件,对于薪酬管理专业课程的教学也是如此。但在过去的薪酬管理课程教学中,主要以理论教学为主,实践教学缺乏,在课程体系中缺乏对学生岗位能力的训练,不能很好地达成提高学生的知识综合运用能力、方案设计的能力和实际管理问题的解决能力,从而达到提高学生综合专业素质的目的。为此,我们对薪酬管理课程的教学体系进行了新的构建,依据应用型本科薪酬管理课程的教学目标,从理论教学(1/3)、实践教学(1/3)和延伸教学(1/3),三个方面,搭建了薪酬管理课程的知识体系,每一部分设置相应的教学模块,形成统分结合、相互联系的知识系统。同时,过程中将前导课程的知识 and 后续课程的内容进行无缝衔接,增加了经济学、法学、心理学、社会学、统计学等多学科交叉的内容,保证学生对知识的融会贯通。

(三) 创新教学模式与方法

“线上+线下”混合式教学模式是一种将传统课堂教学与在线学习相融合的教学模式,能够利用信息技术和网络平台,将课堂延伸到网络空间,充分调动学生利用视频教学、在线讨论、实践操作等资源,打破学习的时间和地点,进行碎片化自学和练习。同时,教师根据知识点的难易程度,开展“课前-课中-课后”三阶段教学模式(见图 2)。课前,教师发布“学习任务清单”,学生在学习任务清单的指引下,通过线上自主学习完成任务,并进行课前小测,使教师了解学生对知识掌握的情况。课中,教师主要进行知识点拨,并带着预习中的突出问题或通过情景案例、角色扮演、小组讨论等方式完成本节课的学习任务。在这个环节中,教师引入情景教学模式,以案例或情景为载体引导学生自主探究性学习,大大增加了学生的参与度,提高了学生分析问题和解决问题的能力。课后,教师根据本节课的内容布置相应的实践任务和前沿资料学习,学生在巩固理论知识的基础上,了解前沿内容,掌握最新的行业企业资讯,并在实践中优秀、找差距、补短板。

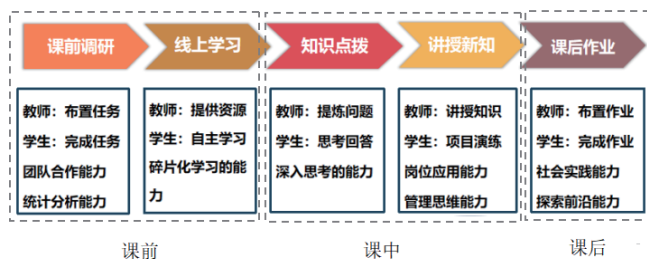


图 2 “三段两式”教学模式

(四) 创新进阶能力培养方案

学生的岗位能力应遵循由低级向高级培养的进阶式方式,薪酬管理实践教学通过企业调研,依据行业和岗位群的需要,采用模块化的项目训练和岗位标准化仿真实训模式。模块化项目训练是对课程内的理论知识进行应用,即独立知识模块的应用。岗位标准化仿真实训采用进阶模式,从基础训练阶段到中级训练阶段,

再到高级训练阶段。初级训练阶段(薪酬专员):从岗位操作手册、标准化训练流程训练开始,让学生了解岗位的具体工作内容、熟悉工作的标准化流程,能够胜任基础性岗位。中级训练阶段(薪酬主管):对工作有了一定认知和了解后,学生需要对各类数据进行统计和分析,得出数据背后的“奥秘”,从而提升了其分析能力。高级训练阶段(薪酬经理):有了数据分析的结果后,学生需要进行管理方案的设计,通过设计方案,学生掌握了解解决问题的能力。通过岗位能力进阶训练培养了学生“学用结合、学用合一、学以致用、以用致学”的能力。

(五) 创新思政教育设计

良好的职业道德素养,严谨细致的工作态度是薪酬管理岗位应具有的素质。针对思政元素案例少、思政教育无体系的问题,教学团队提出了课程思政库建设的意见,明确了薪酬管理课程思政的主要内容,同时确定了《薪酬管理》课程思政的五位模型,即:理想与信念、责任担当、职业素养、数据化思维、实践能力等。

(六) 创新教学效果评价

薪酬管理课程将原有考核方式进行整合,提出“四级评估模型”,即反应评估、行为评估、学习评估、成果评估(见图 3)。反应评估以“学习通”为手段,以评价学生的积极性和参与度。行为评估以项目训练和案例分析为手段,以考察学生知识运用和行动情况。学习评估采用单元考试和期末考试的形式,以了解理论知识的掌握情况。成果评估着眼于课程学习后的延展评价,对于参与教师企业项目、科研项目、企业实岗活动的学生进行赋分,以为了提高学生的高阶能力。

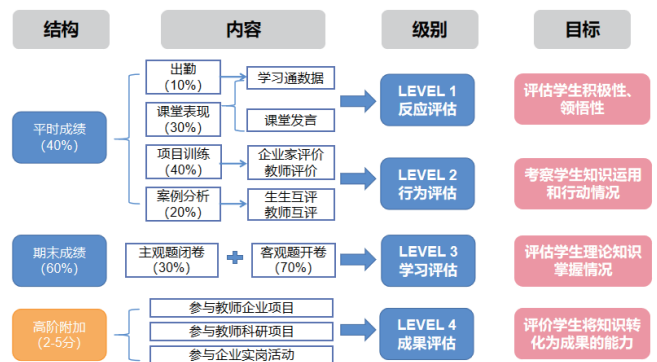


图 3 四级综合评价体系

四、结语

随着 OBE 理念的不断深入,在课程建设中,我们初步探索形成了人才培养方案为指导、以学生为中心,以服务地方经济为依托、以岗位能力培养为目标,以理论知识为主线、以实践教学为辅助,以线上线下混合式教学为方法,结合岗位能力进阶培养的教学模式。目前,这种教学模式以取得了初步成效。同时,还需要进一步结合社会需求、企业需求,不断提高学生岗位能力以提升学生就业质量。

参考文献:

- [1] 林少芸. 基于 OBE 理念的高职院校薪酬管理课程混合式教学设计研究 [J]. 广西职业技术学院学报, 2021 (02).
- [2] 李淑钊. 基于 OBE 理念的薪酬管理专业课程思政实践与探索 [J]. 产业与科技论坛, 2023, 22 (23): 125-127.
- [3] 潘俊. 应用型本科薪酬管理课程“三位一体”教学模式探析 [J]. 《智库时代》, 2019 (08).