

《人力资源管理》项目化教学中案例适用性调查

招书考 安娜 张雪佳 沈爱群

(昆山登云科技职业学院, 江苏 昆山 215300)

摘要:为实证《人力资源管理》项目化教学中案例的适用性,促进案例教学法的推广提供实证依据。采用问卷调查的方法,了解学生对《人力资源管理》项目化教学中所用案例的态度和看法,并分析其在教学中对教学效果的影响作用。经调查,在112名被调查者中,认为案例教学适用的占90.17%,认为教学过程中使用的案例对教学效果有支撑的占85.71%;在2020级、2021级同学中喜欢案例教学的占比分别为66.67%和92.11%;在案例教学在《人力资源管理》项目化教学中效果的影响因素调查中,2020级和2021级的学生分别有91.67%和85.53%的同学选择了“案例的选取和设计的合理性”,80.56%和53.95%的同学选择了“教师的实践经验”,61.11%和78.95%的同学选择了“教师对案例的把握程度”。调查表中采用李科特五分制法评价《人力资源管理》项目化案例教学在提升9项能力方面的作用大小,结果显示,各项得分都大于3(1表示作用很小,5表示作用很大)。其中2021级同学对“对应变能力的培养”“对沟通能力的培养”两项评分最高,分别为4.47和4.43。

通过调查分析我们不难看出:案例教学在《人力资源管理》项目化教学中很受欢迎,作用明显,应该通过案例库建设、加强对企业人力资源管理现场的培训等措施推广其运用。

关键词:案例;适用性;问卷调查

案例教学有其悠久的历史,据记载案例教学这一教学方式最早起源于古罗马时期,在哈佛大学中被创立和运用。直到1908年,其被运用于哈佛商学院的教学中,案例教学法的运用旨在培养高素质的行政管理人才。

案例教学是指在教学过程中通过引用现实中具有代表性的案例来丰富教学内容,案例的引入可以激发学生的学习兴趣,达到提升学生对教学内容的理解的目的。同时,学生在分析案例时能引发他们的思考,学生在思考的过程就是思维能力提升的过程。案例教学的应用能帮助学生更好地了解社会中企业对于人力资源管理职业的需求,以便学生更好提升自身能力,以满足社会竞争。

《人力资源管理》课程以其深厚的理论根基、丰富的实践内涵及严谨的学术态度著称,而当前“互联网+”的时代背景,则为这一传统学科的教学模式带来了前所未有的挑战。为有效激发学生的学习动力与兴趣,必须采用更加开放、体验式且紧密贴合实际的教学方法。

尽管案例教学作为一种经典教学法具有重要地位,但鉴于《人力资源管理》的独特性以及高职院校学生群体的特殊学情,探索并实施基于项目化的案例教学法显得尤为关键。本文旨在通过调研学生对项目化教学中案例应用的态度、案例教学所发挥的具体作用及其背后的影响因素,为在《人力资源管理》课程中进一步推广和优化案例教学法提供坚实的实证基础与参考依据。

一、调查对象及调查目的

调查对象来自昆山登云科技职业学院管理学院2020级和2021级的学生,《人力资源管理》是他们在大学二年级下学期的专业课程。其中2020级学生主要采用讲授法授课,2021级学生采用基于项目化的案例研讨教学,问卷通过两者的调查并进行对比,以期调查案例的适用效果。

二、问卷的制作发放及统计分析

(一) 问卷的制作发放

问卷的主要有四个部分内容。第一部分是学生的基本情况,第二部分是项目化教学案例的适用性调查,第三部分是影响案例适用性因素的调查,第四部分是案例对提升学生能力的调查。问卷包含21个选择题,填写平均需要用时2分钟。

(二) 统计分析

本次调研借助问卷星平台精心设计问卷,并在调研启动前,通过管理学院学生社群进行了全面动员,确保每位同学充分认识到参与调研的价值与意义。随后,利用问卷星系统广泛发放问卷,同时积极鼓励学生积极响应,认真填写。完成收集后,我们从问卷星平台导出了所有问卷数据,并采用SPSS 22这一专业统计软件进行深入分析。

在分析过程中,我们首先对调查对象的基本信息以及他们对案例教学参与后的收获与态度等核心指标,采用了均值 \pm 标准差($\bar{x} \pm s$)的方式进行量化描述,以全面展现受访者的整体特征与反馈。

接着,针对20级与21级学生群体,我们特别就他们对案例的喜好程度、案例教学对知识获取的助力、案例的适用性以及教学支持的程度等维度,进行了非参数检验中的秩和检验(Rank Sum Test),以探究两个年级间在这些关键指标上是否存在显著差异。

此外,我们还对影响项目化案例教学效果的潜在因素进行了详尽的对比分析,并借助统计检验方法识别其显著性。同时,对于项目化案例教学所发挥作用的评价,我们实施了t检验,以科学评估其教学效果,并设定检验水准 α 为0.05,确保结论的可靠性与准确性。

三、调查结果

(一) 问卷回收情况

本调查共回收有效问卷112份,本次调查其中36位2020级同学和76位2021级同学,其中全程参与教学方法改革的2021级同学占67.86%。

(二) 案例教学评价的结果

在参与调查的20级和21级学生中分别有66.67%和92.11%的同学喜欢案例教学,经秩和检验,他们对案例喜欢的程度差异有统计学意义($Z = -3.03, P = 0.002$),分别有88.89%和90.79%的同学认为案例在教学中对收获知识有帮助,他们的差异有统计学意义($Z = -2.53, P = 0.011$);分别有88.89%和90.79%的同学认为项目化教学中的案例适用性很好,案例适用性差异有统计学意义($Z = -2.36, P = 0.017$);分别有75%和90.79%的同学认为案例教学对教学效果支撑程度很大,对教学效果支撑方面的差异也有统计学意义($Z = -2.38, P = 0.017$),见表1和表2。

表 1 学生对项目化教学采用案例的评价结果

维度	对象	程度									
		非常不好		不好		一般		好		非常好	
		人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比	人数	占比
喜欢程度	2020 级	1	2.78%	0	0.00%	11	30.56%	16	44.44%	8	22.22%
	2021 级	1	1.32%	0	0.00%	5	6.58%	24	31.58%	46	60.53%
对收获知识的帮助	2020 级	0	0.00%	1	2.78%	3	8.33%	22	61.11%	10	27.78%
	2021 级	0	0.00%	0	0.00%	7	9.21%	22	28.95%	47	61.84%
适用性	2020 级	0	0.00%	0	0.00%	4	11.11%	19	52.78%	13	36.11%
	2021 级	0	0.00%	0	0.00%	7	9.21%	24	31.58%	45	59.21%
对教学效果支撑程度	2020 级	0	0.00%	6	16.67%	3	8.33%	18	50.00%	9	25.00%
	2021 级	0	0.00%	0	0.00%	7	9.21%	28	36.84%	41	53.95%

表 2 学生对项目化教学采用案例态度的比较秩和检验结果

维度	描述性统计结果	
	统计	秩和检验结果
喜欢程度	Z	-3.03
	P	0.02
对收获知识的帮助	Z	-2.53
	P	0.011
适用性	Z	-2.39
	P	0.017
对教学效果支撑程度	Z	-2.38
	P	0.017

(三) 影响《人力资源管理》项目化案例教学效果的因素在影响教学效果的主要因素调查中, 分别有 91.67% 和 85.53% 的同学选择了“案例的选取和设计的合理性”, 选择“教

师的人力资源管理实践”的同学分别占 80.56% 和 53.95% 的, 61.11% 和 78.95% 的同学选择了“教师渗透案例的能力”, 见表 3。

表 3 影响项目化案例教学效果的因素分析

影响项目化案例教学效果的因素	20 级学生		χ^2 值	p 值	21 级学生		χ^2 值	p 值
	选择人数	占比			选择人数	占比		
案例选取和设计的合理性	33	91.67%	25	0	65	85.53%	38.368	0
教师的理论水平	20	55.56%	0.444	0.505	49	64.47%	6.368	0.012
教师渗透案例的能力	22	61.11%	1.778	0.182	60	78.95%	25.474	0
教师的人力资源管理实践	29	80.56%	13.444	0	41	53.95%	0.474	0.491
教学手段的现代化和创新性	11	30.56%	5.444	0.02	36	47.37%	0.211	0.646
学生对专业知识的掌握	24	66.67%	4	0.046	42	55.26%	0.842	0.359
学生对案例背景的了解	16	44.44%	0.444	0.505	31	40.79%	2.579	0.108
学生参与讨论的积极性	20	55.56%	0.444	0.505	37	48.68%	0.053	0.819

(四) 《人力资源管理》项目化案例教学作用的评价在针对项目化案例教学对提升九项能力影响的调研中, 我们采用了李克特五分制评估法, 结果显示所有九项能力的得分均超过了 3 分, 这表明项目化案例教学在提升这些能力方面发挥了较为显著的作用 (其中, 1 分代表作用微乎其微, 而 5 分则代表作

用非常显著)。其中, 21 级同学对“应变能力的培养”“对沟通协调能力的培养”两项评分最高, 分别为 4.47 和 4.43, 而 20 级同学在这两项的评分分别为 4.31 和 4.36, 他们评分最高的项目是“对掌握课本基本理论的培养”, t 检验显示上述两项评分差异都无统计学意义, 见表 4。

表 4 教学案例对教学作用的得分

序号	作用	2020 级	2021 级	t 值	p 值
1	对实际问题能力的培养	4.33	4.38	-0.30	0.76
2	对信息收集能力的培养	4.36	4.39	-0.22	0.83
3	对决策能力的培养	4.31	4.38	-0.49	0.63
4	对计划组织能力的培养	4.31	4.39	-0.56	0.58
5	对沟通协调能力的培养	4.36	4.43	-0.49	0.62
6	对语言表达能力的培养	4.36	4.39	-0.21	0.83
7	对掌握课本基本理论的培养	4.39	4.41	-0.13	0.90
8	对基本业务操作流程的培养	4.33	4.41	-0.48	0.63
9	对应变能力的培养	4.31	4.47	-1.18	0.24

四、调查结论

鉴于案例教学以其高度的实践性、明确的能力培养导向以及强大的综合性特征而著称,它与《人力资源管理》课程所蕴含的理论深度、广泛的应用性及综合多学科知识的特点高度契合。从理论上分析,案例教学无疑是《人力资源管理》教学的理想选择,能够有效促进教学效果的优化。本次调研则进一步从实证的角度出发,深入探讨了项目化案例在《人力资源管理》教学中的实际应用效果,验证了其作为教学手段的适用性和有效性。

首先,本次调查取得的显著成果在于,超过89%的受访者一致肯定案例教学法在《人力资源管理》项目化教学中的适用性。特别地,通过对2020级与2021级学生这两个独立样本的深入分析,我们发现两者在对此教学法的看法上并无显著差异,这充分证明了案例教学法获得了跨年级学生的广泛认可。

其次,关于项目化教学案例的内容,其受欢迎程度令人印象深刻,超过82%的受访学生表达了对案例内容的“比较喜欢”或“非常喜欢”,这一高比例反映出学生们对案例教学抱持着极其积极和正面的态度,这种态度无疑将极大地促进学习效果的提升。

再者,案例教学法在《人力资源管理》项目化教学中的实施效果亦令人鼓舞。尽管认为效果“很好”或“比较好”的比例尚未达到90%,但值得注意的是,没有一位学生选择“比较不好”或“非常不好”,这足以证明该教学法在实际应用中取得了良好的成效。

最后,案例教学法在提升学员各项能力方面的作用尤为显著。鉴于人力资源管理理论对于未来职场实践的深刻指导意义,如何运用这些理论来解决工作中的实际问题,正是案例教学法相较于传统讲授法的独特优势所在。通过案例教学法,学生们能够更好地掌握将理论转化为实践的能力,为未来的职业生涯奠定坚实的基础。

本调查显示,大多数同学认为在人力资源管理案例教学中收获较大。被调查者认为案例教学法在人力资源管理案例课堂教学中对于提升“应变能力的培养”和“对沟通协调能力的培养”有显著作用。基于项目化的案例教学方法推动理论与实践的结合,在人力资源管理教学过程中得到了佐证。

但是,相对来说同学们对人力资源管理案例教学的效果满意度不高。本研究通过教学的两个主体因素教师和学生两个角度进行调查,针对影响的案例教学效果的因素进一步调查分析。通过调查分析发现,在众多影响因素中,案例的选取和设计、教师对案例的把握程度相对更加重要,这也说明了案例教学中教师的主导作用应该得到重视。

五、调查结论的延展

(一) 职业特性决定了案例教学的适用性

我们都知道人力资源管理是企业管理中最具有能动性的管理环节,无论是进行企业人力资源规划、工作分析、员工招聘与培训都需要从业人员具备很强的计划能力以及沟通能力。这样的职业对人力资源管理人才要求较高,这就需要高职院校为企业培养综合型高素质人才,自然要求具有实践性、应用性。因此人力资源管理课程的教学中要注重实践环节,提高学生的实践能力,案例教学的优势就显得特别突出和明显。

(二) 高职教育的特点决定了案例教学的适用性

高职教育聚焦于学生职业技能与实践能力的深度锻造,其核心目标是为社会生产、建设、管理以及服务等领域的一线岗位,输送兼具创新思维与开拓精神的专业技术人才。案例教学不仅能够满足高职教育以培养应用型人才为主的目标,还能够增强课程的实用性和针对性,促进教学方法的灵活多样,加强与企业合作的桥梁,并培养学生的创新能力和解决问题能力。因此,在高职教育中广泛应用案例教学是非常有必要的。

(三) 案例是案例教学的关键

案例作为教学的工具和载体,它的选择要统筹考虑到课程的教学目标、案例的难度、教师的教学水平以及学生对案例的熟悉程度等因素。人力资源管理体现在复杂性、多边性与实践性的交织之中。它要求管理人员不仅需扎实掌握深厚的理论知识体系,更需具备将理论灵活应用于实践,解决实际工作中复杂问题的能力。这种双重能力的结合,是人力资源管理领域对专业人才的核心要求。案例作为真实或模拟的工作场景,能够直接反映人力资源管理中的实际问题,使学生在在学习过程中能够“身临其境”,更好地理解和掌握理论知识在实践中的应用。

案例教学不仅仅是对理论知识的简单应用,更是一个将理论与实践相结合的过程。通过对案例的深入剖析和讨论,学生可以更好地理解理论知识的内涵和外延,同时也能够发现理论知识在实际应用中的局限性和不足之处。这种教学方式能够促使学生不断反思和总结,形成更加全面和深刻的认识。

参考文献:

- [1] 汪玉霞.基于OBE的高职“人力资源管理”课程案例教学研究与实践[J].晋城职业技术学院学报,2020(03):049-051.
- [2] 余敬,高勇强.管理案例“教”与“学”的艺术[J].有色金属高教研究,2000(06):93-95.
- [3] 朱晓妹,朱嘉蔚,任晶晶.基于情景化案例教学的人力资源管理教学模式研究[J].中外企业家,2020(15):223-225.
- [4] 罗显鑫.案例教学在高职人力资源管理课堂的运用[J].知识文库,2020(11):10-11.
- [5] 柏文静.数字化人力资源管理教学体系研究[J].教育教学研究,2022(01):221-223.
- [6] 王业军.人力资源管理教学模式研究[J].品牌与标准化,2021(01):81-83.

基金项目:江苏省高校哲学社会科学研究一般项目《基于案例研讨的项目化教学效果评估研究》2022SJYB1699

作者简介:

招书考,男,1975年6月,汉,江苏淮安,硕士,昆山登云科技职业学院讲师,主要从事企业管理及人力资源管理方面研究。

安娜,女,1980年4月,河北石家庄,硕士,昆山登云科技职业学院讲师,主要从事企业管理和创新创业方面研究。

张雪佳,女,1983年12月,四川宜宾,硕士,昆山登云科技职业学院副教授,主要从事营销管理和创新创业方面研究。

沈爱群,男,1971年7月,江西景德镇,本科,昆山登云科技职业学院讲师,主要从事企业管理和创新创业方面研究。