

新商科背景下人力资源管理专业课程教学改革研究

——基于《社会调查方法》课程的实践探索

黎广彦 周文彬 通讯作者

桂林信息科技学院商学院, 中国·广西 桂林 541000

【摘要】数字经济时代, 中小企业面临向数字化管理转型, 传统商科培养模式也应因时而动。新商科背景下, 人力资源管理专业应做出调整以匹配企业发展和学科发展的需要, 数字人力是专业改革的重要方向之一。以GX学院人力资源管理专业课程《社会调查方法》教学改革为例, 从宏观和微观层面的提出初有成效的教学改革支撑专业改革的路径, 为其他商科专业、人力资源管理专业课程、同类型高校的人力资源管理专业改革提供可借鉴的建议。

【关键词】中小企业; 新商科; 《社会调查方法》课程; e-HRM

Research on the Teaching Reform of Human Resource Management Professional Course Under the Background of New Business

—Practical exploration based on the course of "Social Survey Methods"

Li Guangyan Zhou Wenbin Corresponding Author

Business School, Guilin Institute of Information Technology, Guilin, Guangxi, China 541000

[Abstract] In the era of digital economy, small and medium-sized enterprises are facing the transformation to digital management, and the traditional business training mode should also change according to the times. Under the background of new business, the human resource management major should make adjustments to meet the needs of enterprise development and discipline development. Digital human resources is one of the important directions of professional reform. Taking the teaching reform of Human Resource Management major course "Social Survey Methods" of GX College as an example, from the macro and micro levels, it proposes the path of the initial effective teaching reform to support the professional reform. The reform of human resource management major in colleges and universities provides suggestions that can be used for reference.

[Key words] SMEs; new business; course "Social Survey Methods"; e-HRM

【基金项目】2016年广西高等教育本科教学改革工程项目“基于小微企业管理需求的应用型本科人力资源管理专业课程体系研究与实践”(2016JGA422); 桂林信息科技学院2021年度校级“课程思政”试点建设项目。

伴随AI、区块链、云计算、大数据等数字技术的发展, 工业经济模式逐渐向数字经济模式转变。数字技术占有量不仅在企业替代式竞争力上起到关键的作用, 同时还影响企业的战略目标、治理结构以及管理体系。优化数字技术的应用, 使海量数据服务内部客户需求以赋能企业治理, 进而促进企业实现组织战略是数字经济背景下企业管理的重要任务。新商科顺应经济模式变革而被提出, 学界认为新商科不是打破传统商科的专业设置, 而是需要管理融合技术、产教深度协同及扎根中国情境。

人力资源管理专业作为传统商科专业之一也应顺应新商科的变革作出调整。因此, 理清中国企业现状对人力资源管理的新要求, 调整人力资源管理专业的培养目标, 找准专业课程支撑人力资源管理专业变革的路径尤其重要。本研究以GX学院人力资源管理专业课程《社会调查方法》为例, 探讨专业课程支撑专业培养目标的方案。

1 中国企业现状对人力资源管理的新要求

企业特征的演变对人力资源管理提出新要求。第四次全国经济普查数据显示, 中小企业在吸纳就业人员、创造经济价值方面具有规模效应, 企业组织呈现出扁平化的趋势。同时, 《高技术企业数据统计系统》的统计数据显示超80%的中小企业为高技术企业, 高创新、高风险、高知识密集的科技企业要求其更具敏捷性以应对外界环境的不确定性。对人力资源管理而言, 在该环境下的任务则是协助中小企业吸引和保持高素质的管理、技术人才以提升企业的竞争性。

人力资源管理实践需与企业特征匹配以实现企业战略发展。近年来, 学界呼吁利用现代信息技术赋能企业人力资源管理体系以满足企业的发展需求, 实务界通过信息技术为战略决策、战略响应、变革管理、组织学习和知识管理赋能以实现战略性人力资源管理。由此, 传统人力资源管理往e-HRM的转型符合当前企业特征发展的需要。

2 人力资源管理专业培养目标的调整

人力资源管理专业与人力资源管理行业实践的发展同步。Ulrich的调查发现, 数据设计和解读是当前全球人力资源管理者的主要胜任要素之一, 数字化人力资源管理的转型与当前业态的发展相同步, 也符合新商科发展的需求。

GX学院调整专业人才培养方案以顺应人力资源管理发展的需求, 将“接受数字化人力资源管理方法和技能训练”加入到专业培养方案中。其中, 在知识目标上着重强化对定性、定量资料分析以及现代信息技术等工具性知识的教学; 在能力目标上, 训练学生逻辑、现代数据挖掘分析和应用的深化应用能力; 在素质目标上, 着重培养学生数字化创新、数字平台运营思维等专业素质。

3 《社会调查方法》课程支撑专业培养目标变革的案例

课程建设是新商科建设的出发点与落脚点, 多层次推进专业课程改革才能促进专业目标的变革。《社会调查方法》作为人力资源管理专业主要课程之一, 旨在培养学生对社会现象进行观察和分析的能力, 通过本课程的学习, 学生能胜任实证资

料收集和分析的工作。结合行业需求与自身实际, 顺应专业培养目标变革需要, GX 学院人力资源管理专业在宏观层面调整课程目标、要求、模块等内容, 在微观层面改良教学方法、资源、评价方式等内容。

3.1 宏观层次的调整

课程目标方面: 首先, 强调学生对设计社会调查方案知识的掌握, 以提升其逻辑思维能力; 其次, 学生对信息情报学知识的掌握, 以提升其检索、分析资料的能力; 最后, 强调对典型的资料收集及分析方法的掌握, 提升其科学发现问题、分析问题的能力。

课程要求方面: 首先, 强调学生从哲学、科学层面掌握知识生产的逻辑; 其次, 强调学生掌握调查步骤和程序; 再者, 强调学生掌握各种资料的类型以及价值; 最后, 强调学生掌握各种资料分析方法的适用范围。

课程内容方面: 结合学生情况及课程目标和要求做出匹配。课前开展学生对课时分配期许的调查结果发现, 接受调查的学生对科研软件教学和研究逻辑教学的时数比为 56:44, 组间差异显著, 结合前序对学生在科研活动的观察, 发现学生对科研软件的渴求高, 但极欠缺清晰地分析思维、数理统计基础、刻苦钻研的科研精神。因此, 参照欧美院校商学院近年的做法, 在课程内容上融入与技术素养、与现实世界相关元素, 首先, 将华莱士的“科学环”贯彻到整门课程教学的始终, 让学生理解清楚理论和数据之间的关系; 其次, 强化问题意识的培养和提升文献阅读的效率, 让学生能正确地发现“真问题”而非伪命题; 再次, 强化多种资料的获取及分析方法的教学, 让学生能结合自身实际找准资料分析策略; 最后, 强化论文发表中知识产权保护议题的讲解, 让学生对学术成果产生敬畏。

3.2 微观层次的改良

教学方法方面: 首先, 弱化讲授法在教学中的占比, 强化学生在学习活动中的主体地位, 在教学过程中降低对书本细枝末节知识的讲解, 而强化对重难点的原理性的知识的讲解, 如在调查设计一章中, 弱化对社会调查的步骤的论述, 强化对科学环及概念化、操作化、测量三个外延概念的详细论述。其次, 着重案例法在教学中的使用, 课程涉及较多知识生产方面的知识, 使用案例法能帮助提升学生的具象化认识, 如在问题意识建构的一章中, 将“隐形贫困青年”的网络热词及其相关的青年研究论文相结合, 将垃圾分类中的治理难题和宏观经济学中的社会成本问题相结合, 提升学生在寻找研究问题上的能力。再者, 使用任务驱动法强化学生解决实际问题的能力, 如在数据分析的课程上要求学生使用现成的全国数据库, 使用数据统计软件完成对一篇论文数据分析方面的工作, 根据学生在分析过程中出现的问题, 交流优化方案和技巧。最后, 使用翻转课堂增强学生对知识的应用能力, 如在研究论文呈现的过程中, 让学生两组间互相进行合理的批评, 提升其对前序各环节的掌握程度, 培养学生批评与自我批评的精神。

教学资源方面: 首先, 教学中新增信息检索和分析工具的知识, 如在信息检索与分析环节, 结合我校 Web Of Science、CNKI、读秀等文献搜索引擎, 以及中国专利登记库的资源, 增加构建检索策略、CiteSpace 使用的教学环节, 让学生掌握不同领域的查新技巧, 为找到合适的研究议题和方向提供支撑。其次, 教学中引入半开源的数据分析软件替换传统 SPSS 软件, 让学生掌握 Stata 的数据管理与分析的功能, 为合成数据、动态分析、可视化呈现提供支撑。最后, 采用线上线下混合教学的模式使得教学更具动态性及参与感, 如在数据分析的教学上, 将教学所需的数据包和研究议题提前上传至课堂派中, 学生在课上按照要求完成数据分析的任务并实时提交数据分析报告, 使教师有针对性地提出相关的分析建议。

教学评价方面: 在评价方式上, 采用考查替代传统的考试作为学生在该课程的终结性评价, 学生以小组为单位围绕与企业人

力资源相关议题开展文献检索、资料收集与分析, 形成调研报告, 依照报告的工作量、选题价值与意义、文献综述、研究水平与设计能力、写作质量、学术水平与创新 5 个维度进行量化打分; 此外, 强化过程性评价, 在各教学环节中设计相应的小作业对学生进行检查, 如研究选题中设计开题汇报、信息检索中设计文献检索报告的撰写、数据分析中设计数据分析报告的撰写等, 强化学生对知识的内化。在评价主体上纳入学生的评价权重, 如在最终的报告答辩的环节中学生团队互相打分, 并恰当提出相应的意见, 教师将学生打分纳入到评价中, 同时也结合学生意见的恰当性对学生进行评价。

4 结论与讨论

4.1 实施成效

通过对两个年级实施上述的方案, 改革初见成效, 学生在逻辑思维能力、信息检索分析能力、问题分析与解决能力上有一定的改善。

从逻辑思维能力的角度看, 结合学生的研究论文, 85% 的学生基本能找准研究的问题, 63% 的学生能提出有创新性地研究问题。在寻找支撑性数据上, 73% 的学生能找到支撑团队开展研究的真实资料。从信息检索分析能力的角度看, 75% 的学生基本掌握查新、查经典文献的途径, 能正确定位文献关键的信息, 为自己的论文写作提供有效支撑; 70% 的学生基本掌握单变量、多变量分析方法, 10% 的研究有涉及因果推断的方法, 30% 的研究使用混合研究的方法提升研究的信效度。而在学生对教师的评价中, 有学生指出数据分析的教学很实用。从问题分析与解决能力的角度看, 70% 的学生能得出较严谨的分析结果, 68% 的学生能针对分析结果提出相应的建议。此外, 通过本门课程, 学生的技术素养、科研精神得到一定提升。

综上, 《社会调查方法》课程改革能支撑企业实践的新形态、新商科对人力资源及人力资源管理专业的新要求。

4.2 不足之处

经过一轮的教学实践, 结合学生的知识结构及自身的教学经验, 发现本次课程教学改革存在如下两方面的不足。

一方面是信息技术的浅嵌入。从软件挑选的角度来看, 本次教学改革仅强调对半开源软件 Stata 的教学, 而未涉及对于全开源、以自动化程序编写为主导的如 R、Python 等语言的教学, 也未涉及前端开发的 JAVA 语言的教学, 在动态抓取和分析海量信息、形成恰当的可视化报告上有所欠缺。

另一方面是课程的应用性不高。从技术的角度, 当前强调人工智能赋能人力资源管理实践, 但本课程未涉及在人工智能、深度学习、机器学习等方面的教学, 对 e-HRM 转型的支撑欠佳。此外, 从课程报告选题上更偏向于中宏观的研究分析, 而欠缺对企业微观实践的分析性选题。

参考文献:

- [1] 戚聿东, 肖旭. 数字经济时代的企业管理变革[J]. 管理世界, 2020, 36(06): 135-152+250.
- [2] 陈晓芳, 夏文蕾, 张逸石, 李铭泽. 新时代新商科的内涵及“多维度协同”培养体系改革[J]. 财会月刊, 2021(05): 107-113.
- [3] 张玉明, 刘德胜. 企业文化、人力资源与中小型科技企业成长关系研究[J]. 科技进步与对策, 2010, 27(05): 82-89.
- [4] 李进生, 赵曙明. VUCA 时代人力资源管理模式创新的取向与路径——以“三支柱”模式为主线[J]. 江海学刊, 2021(05): 90-96.
- [5] 李伟阳, 罗仕文, 吴伟炯. e-HRM 对人力资源管理战略职能影响研究: 一个文献综述[J]. 中国人力资源开发, 2018, 35(05): 84-95.

作者简介:

黎广彦 (1995-), 硕士, 广东广州人, 研究方向: 因果推论方法、组织理论;

周文彬 (1983-), 通讯作者, 硕士, 广西柳州人, 研究方向: 人力资源管理专业教育、员工激励。