

“人力资源战略与规划”课程教材编修的思考与建议

帅建华

(东莞理工学院经济与管理学院 广东东莞 523419)

【摘要】“人力资源战略与规划”课程教材由于诸多原因,已经存在种类偏少、代表性、前沿性及现代性不够等问题,编修新的教材已经迫在眉睫。为了使编修的教材能够符合现代教学,尤其是人力资源战略与规划发展的客观情况与要求,新教材至少要从完善课程体系、丰富和规范课程内容、强化课程动态及创新课程形式等方面入手,立足于课程内容与社会现实相结合,不仅反映现实,而且能够指导现实,增强课程内容的丰富性、生动性及实操性,促进学生的理解、记忆与动手能力,提高学生的学习效果。

【关键词】战略与规划;教材问题;教材编修;教学方法与手段

经过全面的市场调研和认真归纳总结发现,“人力资源战略与规划”(简称“战略与规划”)课程教材存在如下几个方面的严重问题:

其一是教材种类偏少,能够与课程相匹配的教材总共才6种,且相似程度大;其二是教材的代表性不够,既没有在专业领域内达成认同,也没有在实践应用中形成理论体系、结构安排及内容组织的高度权威;其三是教材前沿性不够,既无法从战略意识上适应现代企业所应该具备的用户思维、大数据思维、跨界思维、迭代思维、平台思维等战略思维的需要,又无法从技术手段上适应现代企业节奏快、创新多、机遇时效短的客观状况;其四是教材的现代性不够,既体现在教材内容的先进性与科学性不够,又体现在与教材配套的诠释和演绎手段不够。所以,编修新的教材对于“战略与规划”课程而言,已势在必行。

那么,应该如何编好这本教材呢?针对教材存在的问题以及与课程相对应的行业状况,新的教材应该在原有课程体系的基础上,着重从以下方面加强改进。

1 完善课程体系

原有的课程体系,既可以说是一个比较传统和稳重的体系结构,也可以说是一个比较陈旧和滞后的体系结构。具体表现为:①现有课程体系过分地注重完备性。在有限的几种教材中,基本上都对战略的起源、战略的发展阶段、影响战略的因素、企业战略环境分析、人力资源战略环境分析等作了较为完备的安排与周密的设计。这样一来,既在课程内容上占据了大量篇幅,又势必在课程教学上要耗费大量时间和精力,使得真正花在战略和规划研究、讨论、设计、实施、评估等方面的内容和时间不够。所以,表面上课程体系很完备,但实际上偏离了课程重心。②过分地注重理论性。现有的“战略与规划”教材大都注重理论性,尤其是有些教材,在基础理论部分对概念、原理等采用的是罗列式的陈述方式,既不做总结也不做评价,使得学生对于一个基本概念的了解都要进行很多甄别和辨析,加之这些概念到目前为止也没有统一的认识,学生也就更加不

好取舍。作为一门应用性课程来说,有舍本求末之嫌。③内容比较滞后。由于主要教材定调的时间比较早,其他次要教材又盲目跟风,使得教材的内容普遍滞后。显著的内容就是对机遇性战略决策的认识不足,对大数据在战略决策中的影响与作用缺乏认识,对现代创新型企业战略的思虑不及等。

因此,从课程体系上,一方面是要尽可能简化战略与规划的理论探讨,力求比较准确和简洁地对战略与规划的有关理论进行介绍,让学生有一个基本认识和轮廓既可;另一方面,要强化战略与规划的实操过程,特别是适合现代企业战略决策和规划设计的实操过程。

2 丰富和规范课程内容

原有教材在课程内容上几乎毫无例外地都局限在粗略的框架体系和宏观的大政方针上,使得教学内容既枯燥乏味,又僵化刻板。如有的教材在环境分析上就涉及企业经营环境、人力资源环境、人力资源战略影响因素等,内容存在很多重叠和交叉,不仅不利于学生了解和增进专业知识,而且还把学生陷入到这些似曾相识的内容的纠缠中;又如有的教材,介绍了战略规划环境分析的方法、人力资源环境分析的方法、人力资源需求预测方法、人力资源供给预测方法等很多方法,却唯独没有介绍人力资源战略与规划设计的方法,不仅弱化了课程主题,而且有偏离课程重心的嫌疑,更为重要的是,几种教材的同一门类的方法又各不相同,不仅让学生困惑,而且让学生质疑,尤其让学生反感;还有的教材,名义上是战略与规划,但通篇只有规划没有战略,这不仅极大地抑制了学生的思维和眼界,还很可能造成学生只重局部,不顾全局,只会工具性操作,不会战略性决策的严重缺陷等。

因此,新编修的教材应该从如下几方面着手:

(1)规范课程的基础性内容。基础之所以为基础,就在于它的稳定性和可靠性,不确定、不可靠、可有可无的内容绝不是基础。所以,在进行教材编修时,一定要加强基础性内容的总结、提炼和论证,将那些对课程建构、

理论逻辑和操作应用,特别是战略决策起支撑作用的基础知识挖掘和提炼出来,使之形成对课程的有效充实和强力支撑。

(2) 规范和确证课程内容的�基本方法。通常来说,处理同一问题的方法不仅允许而且应该是越多越好,但在这些方法中,应该有主次优劣之分,或者至少是应该有使用条件和环境的优缺点之分,千万不能信手拈来,杂乱堆砌。

(3) 丰富战略与规划的有关内容。作为一门专门的战略与规划课程,主体和重点内容应该是战略与规划。包括战略与规划的内涵、作用、形态、设计、实施、评估与控制等。要让学生了解和掌握战略与规划的整个过程,尤其要让学生了解和掌握战略的自然形态、战略的触发机制、战略决策的风险与评估等客观存在、影响重大等。

3 强化课程动态

课程内容与客观现实紧密结合,既要反映现实,更要指导现实,这是对课程教学内容的�基本要求。如果一门课程的教学内容不能反映现实,却又要它指导现实,这在理论上是不成立的。而“战略与规划”课程的内容最大的问题就在于教材的内容与现实脱节。在人力资源战略与规划课程的几种教材中,主体教材的构思始于本世纪初,时间尽管只有不到二十年,但对于现代企业,二十年的时间却足以改头换面或历经生死。在二十年前还可以作为战略凭据的东西,二十年后可能已经成为战略累赘。如实体店,二十年前是企业扩张的首要或者唯一的战略途径,但今天,在线上营销火爆的状况下,实体门店开得越多、越快,可能就意味着死得越早、越快;又如客户管理,二十年前企业有个客户服务部或者呼叫中心,就已经是客户管理与服务的顶级配置了,但在今天大数据和云计算风起云涌的时代,这些都已经是被淘汰的小儿科;客户关系管理软件系统三秒钟推送出来的结果,可能要让传统企业忙半年。

而战略与规划课程尤其是一门紧贴前沿和动态和课程,如果这门课程不能跟上动态,特别是不能把握和指导动态,那么,所做的任何战略和规划都注定是失败的,都只能葬送企业的前途和命运。

所以,“战略与规划”课程的内容,其首要的任务就是一定要将内容,尤其是战略决策的内容调整到与时代、现实同步,并超前现实、放眼未来。只有这样,学生才能有切身体验、深刻认识和长足进步。否则,就如同是教育学生拿传统战略、战术来应对现代战场一样。除了让他们去送死外,别无益处。

4 创新课程形式

“战略与规划”课程是一门实操性很强的课程,它必

须要能解决问题。否则,就会制造问题。所以,这门课程除了要求在内容上必须反映实际、指导实际外,在课程形式上也必须要有突破、有创新,才能让学生加强理解、促进记忆,进而掌握战略决策的方法和技巧,具备企业实战能力和素养。

首先,要立足案例教学。案例教学,尽管已经是一种司空见惯的教学方法和教材编写形式,但在“战略与规划”课程教材中却严重缺乏。虽然有个别教材也编写了案例,但一方面案例的数量非常有限;另一方面案例的质量不尽如人意。案例被仅仅作为章节内容的导入,既没有很好地辅助课程内容,更没有很好地促进课程内容。因此,新编修的教材应该多引入与课程内容相匹配的案例,尤其是新近发生的典型案例,以促进课程内容的呈现,使课程内容更加丰富和生动,从而促进教学效果。

其次,可引入沙盘推演训练。沙盘推演是近年来兴起的一个很受欢迎的实训项目。它是通过沙盘营造一个近似的场景,让训练者按照自己的理解 and 需求进行演练的方法。它最早被用于军事演练,可见它的对抗训练的效果较好。而人力资源战略最突出的特征也就在于它的对抗性,即它一定要有竞争对手的情况下,才需要战略。而沙盘的好处又在于能够将竞争双方的各种条件,一目了然地呈现在沙盘之中,使训练者能够形成良好的直观认识及由此而养成的影像呈现习惯,在今后的工作中,即使没有沙盘也能凭借推演习惯和能力,飞快地在脑海中构建起沙盘场景及推演逻辑,从而为战略决策提供依据。

再次,开发模拟软件。模拟软件已经成为现代企业管理的常规手段。它的好处是可以最大化地实现场景写真、不断地修改完善、规模化操作利用及提升管理的现代化意识和水准,同时其操作数据还可以作为分析依据。如果在课程教学过程中有模拟软件进行辅助,其教学过程和教学效果都将会有较大的改善。

最后,充分运用翻转课堂。所谓翻转课堂,是指由原来单纯由教师主导课堂教学的形式转变为由学生相互探讨、相互学习的课堂教学形式。具体做法是教师先将课堂教学内容拍成短视频发到学生群,学生通过学习后以作业或视频等形式参与讨论,教师再进行总结、评价的方法。这种方法的好处是可以将原来单纯老师教、学生被动学的局面扭转过来,让学生掌握学习的主动权,从而增强学习效果。

作者简介: 帅建华(1965.9—),男,湖南常德人,教授,研究方向:人力资源管理,人本管理。

项目: 东莞理工学院2019年校级质量工程项目,人力资源战略与规划,项目编号:201902069。

【参考文献】

- [1] 帅建华.《人力资源战略与规划》课程教材建设的思考与建议[J].就业与保障,2021(3):65-67.
- [2] 任建萍.研究生人力资源管理教材现状分析与需求调研[J].人力资源管理,2011(5):38-40.
- [3] 刘宝华.人力资源管理专业教材的现代化与本土化问题[J].池洲学院学报,2010(10):153-154.