

《人力资源管理》课程实践的教学体系构建与应用

范 丹

上海农林职业技术学院数字经济与创意系, 中国·上海 201699

【摘 要】随着企业对人员管理重视程度增加,《人力资源管理》课程实践教学对培养学生全面发展,提高人力资源专业学生就业能力具有重要意义。本文通过将《人力资源管理》课程实践教学内容进行梳理整合,从“理论实践教学”和“社会实践教学”两方面构建《人力资源管理》课程实践教学体系,并对构建实践教学体系具体实施过程作出详细阐述,以期培养综合应用能力强的复合型人力资源专业人才,提升《人力资源管理课程》课程实践教学水平提供可行性措施。

【关键词】《人力资源管理》课程;实践教学;教学改革;就业

【基金课题】上海农林职业技术学院教研课题:《人力资源管理》课程实践教学的改革与实施(项目编号:JY2-0000-22-12)的研究成果。

1 研究背景及意义

《人力资源管理》作为一门专业性、应用性和操作性极强的课程,对培养复合型人力资源专业人才,提高人力资源专业就业竞争力具有重大现实意义^[1, 2]。2023年5月,习近平总书记在二十届中央财经委员会第一次会议时明确指出,“加快塑造素质优良、总量充裕、结构优化、分布合理的现代化人力资源”,《人力资源管理》课程实践的教学体系构建与应用的创新路径指明方向。现阶段,《人力资源管理》课程教师多采用传统面对面教学和网络平台教学,将课堂从实体教室延伸到线上教学平台,充分利用现代信息化优势,提升教学效果,扩展教学资源,实现线上线下相结合的混合教学模式开展教学^[3]。纵观既有文献,不难看出,教师虽可以通过腾讯课堂、钉钉、智慧职教或学习通等线上平台开展教学,但是由于师生之间受到不在同一空间和距离的限制,导致《人力资源管理》课程各个模块的理论实践教学和实训活动不能正常展开,影响学生学习参与度和积极性,影响学生学习主动性,相关场景演示难以实现,学生体验性较差^[4]。同时,学生由于缺乏企业参观实践的机会,未能准确了解企业人力资源管理部门的主要业务内容、工作流程和岗位职责等^[6],大大影响《人力资源管理》课程社会实践教学效果,不利于学生对实际岗位专业实操技能的掌握和应用。此背景下,《人力资源管理》课程实践的教学体系构建与应用的深入研究,有助于实现培养学生应具备的综合专业技能、实际应用能力和良好的职业素养等教学目标。

国内外高等学校普遍采用混合式教学方式引导学生参与学习,极大地调动学生学习兴趣,提高学生的自主学习能力和学习效率,从根本上提升教学质量^[7]。混合式教学方式是培养社会信息化背景下全面发展人才的大势所趋和客观要求^[8]。部分学者提出让学生走进企业学用结合、邀请行业专家进课堂、创设工作情境等形式加快人力资源课程实践

教学^[9],并借助互联网、多媒体等新技术有效解决实践教学过程中出现的重难点,进一步提升学生关于人力资源的实践应用能力^[10]。现阶段,人力资源管理课程的实践教学涌现出许多“1+2+1”“3C”实践教学体系、“四型一体”教学模式等创新模式^[11]。然而,鲜有学者对《人力资源管理》课程实践教学体系的开发设计、实训活动如何开展和实施展开具体研究。

鉴于此,本文以《人力资源管理》课程实训为例,在已有研究的基础上,进一步探究人力资源管理混合式实践教学创新体系,并通过互联网、学银在线平台、人力资源仿真模拟实验和专家线上实训指导等创新方式,进一步强化《人力资源管理》课程实践教学,充分发挥学生主观能动性,培养学生创新能力,提高学生专业实操技能,以期《人力资源管理》课程实践教学体系构建与应用提供新思路。

2 构建理论实践教学模式

2.1 丰富课程教学内容

《人力资源管理》课程是现代农业经济管理专业的核心技能课程,旨在强调培养学生实践应用能力。学校基于知识、技能、素质三位一体的人才培养思路,逐渐形成以项目为引导,任务为驱动的《人力资源管理》课程框架。现阶段,部分学校《人力资源管理》课程一般为72课时,其中,理论与实践教学比为2:1。学校应在教学实践过程中建立“实践课堂”,鼓励老师在理论模块讲解结束后匹配相应的实训活动,以达到巩固理论知识的效果。在《人力资源管理》课程教学过程中,教师要将授课班级学生划分为若干固定的合作小组,各小组取队名、推选小组长,并选取一个真实企业和岗位作为案例分析对象贯穿于《人力资源管理》课程教学过程中。当教师讲授完部分人力资源模块知识后,学生要根据所学内容在课后时间深入企业实地调查,收集相关资料和数据,完成该职能模块相关的实

训任务,并在后续课堂上展示实践成果。教师根据学生展现的实际成果进行点评和打分,及时向学生提供具体的评估结果和改进建议,帮助学生了解自己优势和不足,并给予正确的指导和建议,帮助学生在模拟环境和案例情景中能熟练应用所学专业知识,加强学生职业素养和专业技能的培养。

2.2 优化课程教学设计

《人力资源管理》课程在线教学设计大致分为四个部分:第一,扎实做好预习工作。教师要提前1-2天在学银在线平台发布预习要求,鼓励学生借助微课、动画、习题等学习资源提前学习相关知识内容,为新知识的学习打下坚实基础。第二,及时开展复习工作。在《人力资源管理》课程正式上课前,教师要利用腾讯课堂对上节课知识点进行复习,并针对学生在教学平台内发布的讨论题和作业完成情况进行点评和分析,进一步提升教学质量。第三,合理计划教学时间。教师要利用20—30分钟时间对本节课需掌握的重点和难点进行讲解,并利用剩余时间,适当进行提问和互动,帮助学生理解所学内容。同时,教师要通过学银在线平台内学生关于回答讨论题及知识点检测题等内容的完成情况,实时掌握学生学习进度,并予以及时指导,有效帮助学生更好吸收所学内容。第四,有效规划教学内容。教师要在下课前2分钟,对下次课教学内容进行安排,让学生开展预习,并在学银在线平台发布“课后任务”,督促学生完成。同时,将学习平台反馈的学习结果与学生初始学习目标进行对比,进行分析、评价和总结学习效果,并以此作为下一阶段学习参考依据。此外,教师应建立“人力资源管理课程”微信群,为学生答疑解惑,随时做到师生互动和生生互动,并且根据学习效果反馈及不同学生个性化特征,为学生提供针对性指导,促进学生知识内化,进一步保障学习目标达成。

2.3 设计课程实践教学

面试招聘模块和职能培训模块作为《人力资源管理》课程实践教学最重要的两个部分,对其开展设计,有助于加强《人力资源管理》课程实践的教学体系构建与应用,提升学生学用结合能力,继而提高学生就业竞争力。

一方面,面试招聘模块。《人力资源管理》课程通过前期咨询、对比、分析、讨论后,设计“云”招聘面试在线实践教学,并将每个班级学生分为六组,选定三个招聘小组,三个应聘小组,具体实施方案如下:

第一,三个招聘小组任务:一是小组成员要在实践教学前根据公司空缺岗位设计招聘海报,在海报内列出所在小组要招聘职位的应聘人员应具备的基本素质和主要能力,并准备招聘面试题目及九份以上面试评分表格。二是小组成员要在实践教学前准备笔记本、白纸、笔、公司简介、名片等材料,以满足考官面试需求。三是小组要选派3名成员作为考官,分别扮演:总经理、用人部门经理和人力资源部经理,采用小组面试方法对候选人依次面

试,每位面试者时间控制在20—25分钟左右。同时,小组要指定一名部门经理负责记录,指定一名同学对每位应聘者的面试过程拍照和录短视频,并负责线上招聘环节的技术服务工作。四是每位考官在十分钟内按照面试评价量表为每位应聘者打分,进行综合评价和分数汇总,并说明判断依据,作出录用决策。

第二,三个应聘小组任务:教师要选派三名成员作为应聘者,要求其身着合适的职业服装,并准备个人求职简历、笔、笔记本或纸等面试必备物品,应聘招聘小组发布的空缺职位。

第三,其余同学则扮演模拟招聘现场的评价专家,对本次“云”招聘面试在线实践教学中的考官和面试者进行评分,统计每位扮演者的得分,并进行排名,最终选出三名“最佳面试考官”和三名“最佳应聘者”。

模拟招聘活动结束后,教师根据评价专家的评比结果,分别对开展模拟招聘活动井然有序的小组和线上“云”招聘活动效果最好的小组,颁发“最佳团队组织奖”,以及记录模拟招聘活动效果最好的小组颁发“最佳视频制作奖”,并给团队和奖励者加分,记入个人过程性评价成绩,激发学生参与实践活动的热情,推动人力资源实践教学高质量发展。

招聘小组将整个“云”招聘面试在线实践教学进行录制,可以为学生及教师提供学习素材,对培养学生人力资源实践能力具有重要作用。具体而言,其一,录制视频可以供面试考官回看,作出录用决策。其二,录制视频方便评委现场重复观看,客观公正对角色扮演者进行评价和打分。其三,录制视频能将招聘活动中面试者的表现视频反馈给辅导员、实践指导老师和校外专家,及时发现“应聘者”在面试中的问题,传授学生面试技巧,并对学生求职面试、就业方向选择和未来职业规划等问题给出更具专业性和针对性的建议,为学生模拟求职大赛和大学生职业规划大赛做准备。

另一方面,“员工培训与开发”职能模块。教师借助校内实训平台—乐实农产品销售公司,设计新员工培训实践教学。乐实公司管理者对新招聘进来的销售员、收银员和理货员进行培训。具体设计如下:首先,选出三个小组担任乐实公司管理者,选定自己小组培训的岗位,分析自己岗位的培训需求,设计岗位的培训方案、受训人员培训评价表。其次,其他三个小组的同学分别扮演销售员、收银员和理货员,接受培训。再其次,乐实公司管理者对受训人员在培训中的表现进行评价,打分,上交培训结果报告,并将整个培训活动过程录制和记录下来,供今后观摩和学习。最后,教师需组织学生观看乐实公司销售员培训课程视频和培训评估表,鼓励学生根据培训过程中好的地方、不好的地方设计优化方案,并在课堂内进行汇报,教师给予点评和总结,帮助学生更好理解所学知识,提升学生实践能力。

3 构建社会实践教学模式

教师要将社会实践教学纳入《人力资源管理》课程教学计划中,构建“线上+线下”相结合的社会实践教学模式,加强与校外知名人力资源企业间交流协作,建立长久稳定的实习基地,定期安排学生到相关企业开展实习,并邀请人力资源管理专家进行专题讲座和实习指导,切实增强学生社会实践能力。同时,教师要定期召开校园招聘会,鼓励学生参加线下企业面试,帮助学生在真实场景中锻炼能力素质,并且通过借助人力资源大数据分析与经营决策云平台,模拟真实工作环境,提高学生学习积极性,培养学生就业创业能力,真正做到“学中做,做中学”。

3.1 拓展教学方式

教师根据人力资源管理课程不同模块的教学内容,在校内外实习基地开展“线上+线下”融合的社会实践教学。其一,人力资源课程教师要充分利用腾讯会议等多媒体设备,在教学过程中加强与企业管理者连线,使得学生充分了解公司具体组织结构、岗位设置、内部人力资源管理政策等内容,提高课堂教学质量。其二,教师要定期组织安排学生到相关企业实地观摩学习,并将学生进行分组,鼓励学生完成职务说明书撰写、人才招聘、培训方案设计绩效考核指标体系设计等实训任务,让学生真正熟练掌握人力资源课程相关内容,提高学生解决实际问题能力。同时,针对实习表现优异的学生,为其提供企业相关人力资源岗位的实习机会,增加学生未来就业发展机会。其三,教师要积极开展案例分享会、研讨会,鼓励学生发现实践过程中存在的问题并解决,有效激发学生自主学习能力,进一步培养学生理论与实践相结合的能力。

3.2 增加实践机会

首先,教师要邀请校外知名度高且经验丰富的人力资源管理专家通过线上直播+线下面对面交流的方式,积极开展《新劳动合同法》解析、最新就业政策及形势解读、大学生职业生涯规划发展指导等有关人力资源知识专题讲座,并且将求职简历制作和面试技巧培训等内容融合到专题讲座内,最大限度提高学生就业竞争力和职业竞争力。其次,教师要积极开展春季、秋季大型招聘会,加大对学生在求职简历,合适的职业着装、妆容和发型等面试内容方面的培训,使得学生能够将理论知识与实践进行有机结合。最后,教师要鼓励学生以拍照和录视频(征得对方允许)的方式对企业名称、岗位名称、应聘内容及面试问题等实训活动进行记录。教师要在课堂上对学生在实训活动中获取的经验和存在的问题进行分析交流,帮助学生了解自己优势和不足,并给予正确的指导和建议,着力培养学生全面发展,促进学生就业。

3.3 运用数字平台

《人力资源管理》课程教师可通过运用数字平台,为学生营造体验真实工作环境,使学生真实操作企业系统,应用企业真实数据,做到所用即所学,实现学习任务与工作

任务的零对接,有效提升学生就业竞争力。一方面,教师要依托实验室人力资源大数据分析与经营决策云平台,打造真实企业案例,通过实际情景演绎形式,引导学生解决企业面临实际问题,真正做到学用结合,以此提升学生社会实践能力,扩大学生就业机会。另一方面,教师要采用DBE人力资源大数据分析平台,通过多种途径收集、整合、清洗授课所需数据,进一步获取用于人力资源分析的数据源,以此对不同场景下人力资源数据分析任务,并以可视化方式呈现结果,继而培养学生人力资源数据分析思维及解决问题能力,提升学生就业水平。

参考文献:

- [1]Paul Harris, John Connolly and Luke Feeney. Blended learning: overview and recommendations for successful implementation. Industrial and Commercial Training, 2009, 41 (3): 155-163.
- [2]Faieza Chowdhury. Blended learning: how to flip the classroom at HEIs in Bangladesh?Journal of Research in Innovative Teaching & Learning, 2020, 13 (2): 228-242.
- [3]Joanna Poon. Use of blended learning to enhance the student learning experience and engagement in property education, Property Management, 2012, 30 (2): 129-156.
- [4]郭丽芳,梁文群等.人力资源管理课程“四型一体”教学模式探索[J].教育理论与实践, 2017, 37 (30): 43-45.
- [5]余霞,陈建兵等.“人力资源管理”线上线下混合式教学创新研究[J].江苏科技信息, 2021 (3): 52-55.
- [6]汤伟娜,刘追.人力资源管理课程“1+2+1”实践教学体系研究——以石河子大学为例[J].实验室研究与探索, 2018, 37 (02): 216-220.
- [7]孙慧.网络学习资源师生共建模式的实践——以上海电视大学人力资源管理课程为例[J].中国远程教育, 2010 (04): 47-48.
- [8]孙毅杰,刘轶宏等.校企共建的农类高职人力资源管理课程改革——以温州科技职业学院为例[J].职教论坛, 2010 (30): 46-49.
- [9]于海燕,赵卫峰.基于应用型人才培养的“3C”人力资源管理实践教学体系设计[J].高教学刊, 2021 (04): 155-158.
- [10]吴卫卫.智慧教育背景下交互式微课教学模式探讨与实践——以《人力资源管理》课程为例[J].上海商业, 2020 (12): 155-157.
- [11]周文彬,王小艳.人力资源管理专业实践教学体系改革研究——基于小微企业需求的“全科型”人才的视角[J].教育教学论坛, 2020, 09 (36): 64-65.

作者简介:

范丹(1980.08.28—),女,汉族,湖北荆门人,管理学硕士,上海农林职业技术学院数字经济与创意系副教授,研究方向:人力资源管理、农业经济管理等。