

数智时代基于OBE理念的《人力资源管理》 课程改革探索

李晓菲

长春财经学院, 中国·吉林 长春 130122

【摘要】为应对人力资源管理数字化转型对能力结构的新要求,本文以OBE理念为指导,构建“能力标准-反向设计-达成评价”闭环,进行《人力资源管理》课程教学改革探索。改革提出以成果为导向的课程目标设定、内容反向设计、教学方法创新和多元评价体系,强调项目式学习、案例教学与数字化模拟等实践策略对课程进行优化,以培养适应数智时代需求的高素质人力资源管理人才。

【关键词】数智时代; OBE理念; 人力资源管理; 教学改革

【基金项目】2024年吉林省高教科研课题“数智经济时代民办高校人力资源管理专业学生核心素养培养路径研究”(项目编号: JGJX24D0812); 长春财经学院2022年度校级教育教学研究课题“OBE理念下《人力资源管理》课程BOPPPS教学模式的构建与应用研究”(项目编号: XY202212)。

引言

OBE理念即成果导向教育理念,强调教育应以学生最终取得的学习成果为核心驱动力,通过反向设计教学过程与评价体系,确保学生具备满足社会与行业需求的知识、技能和素养。数智时代将OBE理念融入《人力资源管理》教学过程中,有助于精准锚定数智时代人力资源管理专业人才培养,进一步优化课程内容与教学方法,提升人才培养质量。

1 数智时代《人力资源管理》课程核心目标

1.1 培养数字化素养

1.1.1 数字技术应用能力

掌握数字化工具使用方法是数智时代人力资源管理的关键能力。科学使用人力资源信息系统、数字化招聘甄选工具和在线学习平台等,能将人力资源管理从繁琐的事务性劳动中解放出来,为人力资源决策提供科学、可靠的支持,专注于战略性人才发展。

1.1.2 数据分析能力

各项人力资源管理活动数据中包含着众多信息,培养数据分析能力,通过分析人力资源结构、招聘、培训、薪酬、人员流动、绩效等数据,为组织发展提供科学、客观的决策依据,提升组织竞争力。

1.2 培养专业知识与技能

1.2.1 深化传统人力资源管理职能

数智时代要在专注传统人力资源管理职能的同时,借助数字化手段,实现动态评估、深度挖掘与及时反馈,使各项管理职能的发挥更加科学、精准、及时,满足员工和组织发展需求。

1.2.2 丰富新兴领域知识

数智时代催生了一系列人力资源管理的新兴领域,如人力资源数据分析、人才数字化管理、数字化组织发展等。

《人力资源管理》课程须紧跟时代步伐,及时丰富新兴领域知识内容,完善学生技能结构,提升职业竞争力。

1.2.3 培养综合能力

数智时代快速变化的市场环境 with 日益激烈的竞争挑战,迫切需要人力资源管理具备强大的创新能力,突破传统思维定式创新各项人力资源管理职能手段。通过创新更加精准、高效地吸引人才、激励人才、培养人才、促进人才与组织协同发展。数智时代使跨部门、跨区域协作成为常态。人力资源管理作为企业内部的重要协调者,需要具有较强的沟通协作能力,提供精准、个性化的人力资源服务与支持,以确保各工作系统高效、灵活、精准、稳定地运行和持续优化。

2 数智时代OBE理念在《人力资源管理》课程改革中的应用路径

2.1 基于OBE理念的课程目标设定

2.1.1 对接数智时代人才需求

以数智时代人力资源管理专业人才核心能力为导向,精准、明确地设定人力资源管理课程目标。课程应致力于使学生既熟悉传统人力资源管理职能又了解新兴数字化人力资源管理方法,具备运用数字技术解决问题的能力,培养学生数据分析能力、创新和沟通协作能力,能够从容应对数智时代人力资源管理发展。

2.1.2 细化课程目标层级

将课程总目标细化为知识、技能和素质三个目标层级。知识目标要求学生扎实掌握人力资源管理的基本概念、

原理以及数智时代的前沿知识,完善知识体系;技能目标着重培养数字技术应用技能、专业操作技能和数据分析能力;素质目标旨在提升创新和沟通协作能力。各层级目标应具体、可衡量,便于教学过程中实施与评价。

2.2 反向设计课程内容

根据数智时代人力资源管理专业核心能力要求,将数字化知识与传统人力资源管理模块进行深度融合。构建“数字化人力资源战略规划”、“数字化招聘与人才管理”、“数字化培训与发展”、“数字化绩效管理与激励”、“数字化薪酬福利管理”和“数字化劳动关系管理”等知识模块,既涵盖传统职能,又突出数字化技术的创新应用,搭建完整的数字化人力资源管理知识体系。

2.3 创新教学方法

2.3.1 项目式学习

开展基于真实场景的数字化人力资源管理项目实践,使学生综合运用知识与技能,从项目分析与诊断、解决方案设计到执行与效果评估,全程自主决策。通过项目式学习培养学生的综合应用能力,提高学生数字化人力资源管理实践能力。

2.3.2 案例教学与数字化模拟

引入数智时代人力资源管理案例,帮助学生理解数字技术在人力资源管理各环节的应用思路、方法与。模拟数字化人力资源管理环境,让学生在操作中体验操作流程与细节,加深对知识的理解,提高实践操作能力。

2.3.3 个性化教学支持

借助学习管理系统,全程跟踪学生的学习进度、掌握情况以及学习偏好等特征。根据学生差异,提供不同深度和难度的学习资料、案例资料,满足个性化学习需求,促进全面成长。

2.4 构建基于学习成果的评价体系

2.4.1 构建多元评价指标

搭建知识、技能、素质多维度评价指标体系。知识层面,考查学生对人力资源管理理论知识的掌握程度与理解深度;技能层面,评估学生在项目实践、数字化工具操作、实习实训中表现出的专业技能水平与数字化应用能力。素质层面,对学生团队协作、沟通表达、创新思维等方面进行综合评价。通过搭建体系、完善指标,全面、客观评价学生学习效果。

2.4.2 兼顾过程性与终结性评价

重视过程性评价,关注教学活动参与度、项目阶段性成果,及时了解学生学习进展情况与存在的问题,并及时反馈与指导。终结性评价结合项目成果、综合考试成

绩,对学生进行评价。将过程性评价与终结性评价按比例进行有机结合,以全面、客观地反映学生的学习情况。

3 基于OBE理念的《人力资源管理》课程改革策略

3.1 优化课程内容

依据OBE理念,对原《人力资源管理》课程内容进行深度更新,有机融入数字化元素,新增“数字化人力资源战略规划”、“数字化招聘与人才管理”、“数字化培训与发展”、“数字化绩效管理与激励”、“数字化薪酬福利管理”和“数字化劳动关系管理”等知识模块。通过课程内容优化帮助学生搭建满足数智时代要求的人力资源管理知识体系。

3.2 创新教学方法

采用项目式学习、案例教学、数字化模拟等新型教学方法,提高学生应用能力。在项目式学习中,组织学生为企业设计数字化培训方案、搭建数字化绩效管理体系等,在实践中提升综合应用能力。通过案例教学,深入分析华为、阿里巴巴等在数字化人力资源管理方面的成功案例,学习先进经验,拓宽视野,提升专业素养。模拟数字化环境,让学生在操作中体验数字化管理流程,加深对知识的理解,提升实践能力。

3.3 建设师资队伍

重视师资队伍的数字化能力提升,选派教师参加数字化人力资源管理培训、高水平学术研讨会等,及时完善教师知识结构,提升教师的数字化素养与教学能力;鼓励教师开展相关领域课题研究,以科研促教学。聘请企业数字化人力资源管理导师进校园,举办专题讲座、开展实践指导。引进具有数字化背景的专业人才,充实师资队伍,优化师资结构,为提高教学质量提供坚实的人才保障。

4 结语

数智时代《人力资源管理》课程改革应从根本上提升人力资源管理人才培养质量,使学生具备扎实、系统的数字化人力资源管理知识与技能,适应和满足数智时代发展需求。

参考文献:

- [1] 冯程程. 高等职业学校人力资源管理专业数字化建设研究——以陕西工商职业学院人力资源管理专业为例[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(14): 90-91.
- [2] 吴论文, 韩鹏. 数字化转型背景下高校人力资源管理变革探究——基于TOE框架的整合分析[J]. 科教导刊, 2023, (12): 1-4.

作者简介:

李晓菲(1983-),女,汉族,河北文安人,硕士研究生,讲师,研究方向:人力资源管理。