非人力资源管理专业的《人力资源管理》课程教学改革探析

马　君
武汉文理学院，中国·湖北 武汉 430345

【摘　要】目前，非人力资源管理专业的《人力资源管理》课程教学中存在着诸多弊病，在教学改革过程中，学校既要积极借鉴人力资源管理专业课程改革的经验和成果，又要充分考虑非人力资源管理专业开设该课程的教学目标、学生特点及其他客观条件，在学生适应良好的基础上稳步推进改革，不能追求时髦，盲目模仿。

【关键词】非人力资源管理专业；《人力资源管理》；课程；教学改革

突发的疫情打乱了各大高校的正常教学秩序，为了保证“停课不停教、不停学”，各高校纷纷开展了多种形式的线上学习，一时间各类线上教学平台异常火爆，被戏称为“十八线主播”的教师和一脸茫然的学生开启了全新的学习模式。隔着屏幕，教师和学生都能感受到彼此对教与学的焦虑和担忧。然而，随着教学的不断推进，大家对线上教学由一开始的抱怨、不适应转而接受、认同。通过这场导致传统课堂教学“失灵”的疫情，高校教师和学生对线上、线下教学技术和手段各自的优缺点有了更理性、深刻的认识，这为高校各学科的教学改革带来了契机。

1　《人力资源管理》课程改革的必要性

《人力资源管理》是一门理论性和实践性并重的课程，融合了管理学、心理学、社会学、经济学、法学等多学科知识。《人力资源管理》是人力资源管理专业学生必修的核心课，也是一般管理类专业学生需要修习的一门重要课程，其各个知识点的学习既需要理论上的深刻理解，也需要实践上的深入体验，其课程特点决定了我们既要注重理论教学，又要注重学生的参与和实践。

随着企业对人力资源及人力资源管理工作重视度的提高，不少高校的非人力资源管理专业顺应社会需要也开设了《人力资源管理》，以帮助学生了解人力资源管理相关的知识、理念和方法，拓宽视野。然而，现实中，不少高校的非人力资源管理专业的《人力资源管理》采取的是传统的教学方式，学生缺乏参与和体验，对理论的理解浮于表面，作为一门与社会需求高度契合的课程，顺应社会需求进行教学改革也在情理之中。

2　《人力资源管理》课程教学的现状及问题分析

近几年，我国教育信息化建设取得了可喜的成果，涌现出一大批精品网络教学资源。很多高校的人力资源管理专业在这一背景下，开展了各种各样的专业课程教学改革，取得了不少值得借鉴的经验和成果。但非人力资源管理专业的《人力资源管理》课程改革相对滞后，教学过程中存在着诸多亟待解决的问题。

2.1 课堂教学方式比较传统

非人力资源管理专业学生在学习《人力资源管理》这门课程过程中，往往以教师讲授为主，学生简单地进行配合，记好笔记，划好重难点即可。这种方法主要适用于课程基本理论的介绍，不完全适用于课程中需要学生体验、参与和实践的模块。如果整个教学周期都采取这种单一的教学方式，教学的效果会大打折扣。学生即便掌握了基本理论也是机械性学习的结果，很少有学生能学以致用，独立地利用理论来分析问题和解决问题。此外，单纯使用这种教学方式还容易导致课堂气氛沉闷，学生学习积极性不高、师生沟通机会少等问题，不利于学生实践能力、创新能力和自主学习习惯的培养。

2.2 学生自主学习习惯尚未养成

根据笔者这几年的教学观察，笔者发现，非人力资源管理专业的学生在《人力资源管理》这门课程学习过程中往往分化成三种类型：积极配合学习型；功利型；完全被动型。三类学生虽然学习态度各有不同，但都有一个共同特点，即大部分学生都将老师视为其获取知识和技能的最便捷“来源”，不大愿意去主动探究问题、发现问题。上课等老师讲，问题等老师提，下课等老师布置作业，老师没说的就不必去做，不少同学甚至觉得自己自主去学习和挖掘知识太耗时、太累，得不偿失。这种从小到大养成的被动学习习惯实际上对高校各个学科的教学方式的变革都是十分不利的。

2.3 课程考核偏重于结果评价

非人力资源管理专业《人力资源管理》课程考核的方式一般是考试，学生的总成绩由期末考试成绩和平时成绩共同构成，其中平时成绩一般会占到20%-30%，平时成绩往往由学生到课情况和作业完成情况等构成；而期末考试成绩占70%-80%，考试内容以学科的基本理论为主。这种考核评价方式偏重于结果评价，忽视了过程评价，对了解学生理论知识掌握情况是有效的，但无法测知学生的其他实践能力是否有改善，也无法了解学生学习过程中的具体表现。同时，以结果评价为主的考核方式容易使学生将学习的重点放在通过考试上，忽视教学过程中的自主分析问题，解决问题能力的锻炼，少数投机取巧的学生平时上课不认真，考前突击复习也能过关，长此以往会严重挫伤学生课堂学习的积极性。

2.4 教学团队实践经验不足

《人力资源管理》课程的特点对教授课程的教师提出了比较高的要求，只有具备扎实的学科理论基础和丰富的实践经验的教师才能真正胜任这门课的教学。而现实中，承担《人力资源管

理》课程教学的不少教师都缺乏在相关行业从业或实践的经历，尤其是人力资源管理专业设置时间不长的或还没有开设该专业的高校，《人力资源管理》课程的教授基本上靠“半路出家”的教师或刚毕业的“从学校到学校”的教师来完成，教学团队的实践经验严重不足。正是由于实践经验的缺乏，不少学校在《人力资源管理》课程教授过程中偏重于理论教学。

3 《人力资源管理》课程教学改革的建议

3.1 转变教学理念，培养学生自主学习能力

如前文所述，非人力资源管理专业学生在《人力资源管理》课程学习过程中表现出的自主学习能力是不足的，而突如其来的新冠疫情为学生转变“凡事靠老师”的惯性思维提供了契机。疫情期间，线下课堂、教材“不复存在”，线上教学使得学生不得不去主动预习，提前看视频、看材料，进而才能参加讨论答疑，解决问题，彻底弄懂课程相关的知识。课堂不再以教师为主角，学生自己成了主角，经过这段时间的学习，学生对线上教学由最初的惶恐、担忧、不习惯到后来的淡然处之，心态和学习状态都发生了变化，不少同学适应了这种学习节奏，开始积极查阅资料，主动回答问题、参与讨论，甚至有部分平时在课堂上不喜欢发言的学生也变得“话”多了。学生认为，课前有充足的思考和自主学习做铺垫，上课时能更自信、更放松的发言，更容易投入，也更容易提出新问题和发现自己学得不到位的地方。 通过疫情期间线上教学的开展，笔者认为，学校和教师要积极转变教学理念，在今后的课堂教学中应当借鉴疫情期间的教学模式，以学生为主，教师为辅，给学生留下自主学习、积极思考的空间，教师当好引导者、监督者和合作者。当然学生自主学习能力的培养不可能在短期内实现，但只要我们按学生可以接受的节奏，在教学方式方法上进行逐步的转变，学生还是可以形成自主学习的习惯的，而自主学习习惯的形成又有助于我们进一步丰富教学内容，改进教学方法，提升教学质量。

3.2 学习先进经验，改进课程教学方法

《人力资源管理》课程教学改革有不少可供借鉴的经验和模式，但必须要和各个学校学生的具体情况及客观条件相结合。该课程的特点决定了我们在教学过程中要注重学生的参与、体验和实践，但同时课程的特点亦要求我们不能完全脱离基本理论去创新教学模式，盲目使用各种时髦的教学方法。

3.2.1 充分利用互联网教学资源，强化课前预习环节

非人力资源管理专业开设《人力资源管理》课程往往课时有限，有限的课时内让学生吃透课程要点，课前预习是非常必要的。在这个预习环节，教师可以充分利用各种互联网教学资源，将一些利于课程开展的音频、视频、测验、案例材料等通过QQ等交流平台分享给学生，并给学生设定预习目标、提出有待解决的问题，让学生带着问题结合课本学习资源，进而回答问题或提出新问题。教师要做的就是课前引导好、监督好学生；课上腾出更多的时间来灵活使用多种教学手段，带动学生积极参与课堂，实现对重难点的强化学习。

此外，课前预习也是学生自主学习不可或缺的一个环节，通过课前预习，学生理解知识、发现问题、分析问题的能力会逐步提升，课上与老师互动会更自信、更有成就感，随着时间的推移，这种不断增长的成就感会无形中提升学生更进一步去探究问题的兴趣，有利于逐步养成良好的自主学习习惯。

3.2.2 分配好课堂时间，调动学生的学习积极性

要想让非人力资源管理专业学生在有限的课时内学有所得，一方面要做好课前预习，另一方面就是要分配好课堂时间，尽量调动学生的参与热情，提高课堂学习效果。以课堂90分钟为例，我们可以根据学生预习反馈的情况，利用前45分钟来进行案例导入和理论讲解；后45分钟开展互动讨论，教学形式可以多样化（角色扮演、案例分析、无领导小组讨论等），主要用于解决学生没有弄懂的问题和对讲授知识中的重难点进行强化演练。后45分钟十分关键，教师一定要结合不同班级学生的学习特点灵活使用恰当的教学形式，绝不能一概而论，套用统一模式，否则，学生的课堂体验与参与就会流于形式。

3.2.3 结合课程内容灵活使用情景模拟教学、案例教学

《人力资源管理》课程各个模块几乎都可以使用大量的案例和情景模拟来进行感悟和深化，因而，这两种教学方式在《人力资源管理》课程教学中非常实用。在使用案例教学过程中，最关键的就是选择离学生生活比较近的、学生容易理解的案例。一些学科的典型案例由于离学生生活太远，学生缺乏工作经验反倒难以真正理解其中的情节，进而无法展开讨论。贴近学生生活的案例需要教师花很大的精力去收集和编写，同时也要求教师有较为丰富的实践经验做素材，因此，需要学校多为教师提供培训和生产实践的机会。

情景模拟教学对于增强学生的动手能力十分有帮助，最常见的形式就是通过创设情境，让学生进行角色扮演来体验理论该如何与实践结合。情境模拟教学在使用过程中特别要注意情境一定要设计合理，学生能够充分理解，这样才能调动起其参与热情来，当然，教师也可以给定大致的约束条件，让学生结合实际自己创设细致的情境和角色，发挥其主观能动性。此外，情境模拟教学还要特别注意模拟结束后的总结和评价，通过教师点评，学生自评、互评才能发现问题，加深对知识点的理解和对自我的认知。

3.2.4 强化校外实践教学，开阔学生视野

校外实践是学生开阔视野的一种很好的教学方法，非人力资源管理专业课时有限，一般很难有充足的课时去集中安排校外实践教学。为提升教学效果，教师可以布置校外实践作业，并计入平时成绩，要求学生在开课期间至少做一次校外调研、观摩。鼓励学生去招聘会（如本校举办的毕业生招聘会现场）、人才交流中心观摩企业如何进行招聘；去企事业单位或校外实习基地观摩其如何开展人力资源管理工作等。通过观摩形成个人心得体会报告，提高对学科的认知，了解实际工作流程。

3.3 改变课程考核方式，结果评价与过程评价并重

合理的课程评价方式有助于引导学生形成正确的学习观，《人力资源管理》课程考核时应多关注学生的学习过程，引导学生

将学习的注意力集中在课堂环节。教师在符合本校教学相关规定的基础上，尽量提高平时成绩在总成绩中的占比，同时，平时成绩的构成要丰富化，将学生课堂参与的每个项目（预习、考勤、讨论、回答问题、情景模拟、课外实践、作业等）都要转化成平时成绩并占一定的比例，及时肯定学生的付出，让其在平时的课堂学习中体会到成就感，从而真正关注自己在学习中的所得而非单纯的一个期末考试成绩。

3.4 加强培训，提高教学团队的综合素质

针对目前承担《人力资源管理》课程教学的不少教师缺乏实践经验等问题，学校可以尝试定期对教师进行培训来提高其综合素质。如，组织教师学习信息化教学技能、到教学方法先进的学校进行观摩学习、请人力资源专家或企业精英为教师介绍人力资源管理实践经验；定期让教师去合作单位进行观摩或实习等。教学团队的经验丰富了，综合素质提高了，才能真正教好学生，让理论和实践有机结合起来。

总之，非人力资源管理专业《人力资源管理》课程的开展既要向教学先进学校学习，又不能不顾学生、客观条件及学习目标的差异盲目模仿，要在现有条件的基础上以学生适应良好为原则缓步推进。

参考文献:

[1]贺志武.“互联网+”背景下的高校人力资源管理课程教学模式改革[J].高等教育,2018(12):153-154.

[2]刘胜地,王子慧.非人力资源管理专业《人力资源管理》课程教学研究[J].教育教学论坛,2018(8):137-139.

[3]梁其英.基于体验式教学的《人力资源管理》课堂教学研究[J].产业与科技论坛,2018(8):192-193.

作者简介:

马君(1978.9—)，女，汉族，山西朔州人，武汉文理学院，讲师，硕士学位，研究方向：人力资源管理、公共管理。