

论新时期人力资源管理课程教学改革的困境与对策

李伶俐

(广西工商职业技术学院, 广西 南宁 530008)

摘要: 进入新时期之后, 人才对企业乃至行业发展的重要性更为突出。人力资源管理工作的有效开展, 已然成为影响企业经济活动的重要因素。作为培养人力资源管理人才的主要阵地, 学校教育要结合学生、企业以及行业发展的具体需求, 认知人力资源管理课程教学改革的困境, 从教学思想与教学模式入手, 探究教学改革困境的解决对策, 从而为学生成长创造良好的环境。

关键词: 新时期; 人力资源管理课程; 教学改革; 困境; 对策

人力资源管理课程承担着人力资源管理基本知识与基本原理的教学任务, 要求教师引导学生运用学科知识分析企业运行中遇到的实际问题, 并在此过程中深化对课程内容的理解、培养爱岗敬业的精神。在教学实践中, 教师要充分重视人力资源管理课程的实用性与操作性, 通过不断地发现问题、解决教学改革困境, 为学生创造良好的成长环境。

一、新时期人力资源管理课程教学改革的困境

(一) 重理论而轻实践

在传统教学模式中, 更加注重理论知识传授, 学生知识应用能力的培养则相对忽视; 侧重于思辨, 对学生实践空间的构建则相对忽视。这就导致了学生未能准确掌握课程内容, “一听就懂, 一做就错”, 更遑论灵活运用。作为一门应用性、实践性较强的学科, 人力资源管理要求教师改革重理论而轻实践的教学模式, 在学生掌握了一定的理论基础之后, 为他们创造实践的机会, 促使其思维习惯、动手能力得到有效培养。

(二) 学生被动接受教学内容

当前, 人力资源管理教学方法还比较单一, 学生被动接受教学内容的现象还较为普遍, 这就导致学生缺乏提高、创新以及学活的机会, 无法通过参与课堂教学做到举一反三。被动接受教学内容的单向信息传输模式下, 学生缺乏参与感, 学习体验不佳, 获得感不强, 很容易对教学内容产生抵触心理。此外, 长时间的被动参与课堂教学, 还使不少学生对教师产生了较强的依赖心理。学习过程中, 不少学生比较依赖教师的讲授, 而缺乏自主学习、自主探究的意识, 影响了课堂互动机制的构建, 以及学生个体创造性思维的发展。这种情况下, 部分学生形成了“等教师讲”的思维定式, 认为只要记住了教师所讲的内容就能拿到高分, 而拿到高分就意味着能够在未来的工作岗位上为企业解决人力资源管理问题。

(三) 教学内容滞后于行业发展

教材的更新往往会落后于行业发展, 这是由其开发周期与行业发展之间的矛盾所决定的, 很难得到彻底改变, 这就导致了教学内容滞后于行业发展。作为教学实施者, 教师要从“教教材”的角色转变为“用教材”的角色, 合理运用网络资源对教学内容加以补充, 弥补教材内容滞后于行业发展所造成的教学内容更新滞后问题。

(四) 考核方式“强调答案”

在考核方式上, 部分学校还停留在设置“标准答案”上, 影响了考核结果对学生人力资源管理能力发展的全面体现。从本质上而言, 这是属于教学体制管理问题, 学校要在考试管理办法创新上下功夫, 适当减少出题、考试、判卷等环节的“标准化”“标准答案”, 并鼓励学生在“答案”中体现创造性思维。

二、新时期人力资源管理课程教学改革对策

(一) 强化实践教学

新时期的课程教学改革, 要主动适应人力资源管理课程的应用性、实践性特点, 合理利用社会实践、情景模拟法以及案例教学法为学生构建自主学习、应用实践的空间。其中, 社会实践的教学主体主要由教师与学生管理部门共同构成, 可以为学生创造参与社会实践的机会, 其在应用时间多选在寒暑假或者其他课余时间, 其应用形式多为企业实践、社会采访, 比如组织学生参加人员培训与工作分析、企业招聘等实践活动。学生积累这些实践体验与感性认识, 有助于深化对人力资源管理知识的理性思考。情景模拟法要求教师模拟或再现具体事件的发生与发展, 并引导学生结合该过程发现问题, 分析、探究特定问题的解决方法。情景模拟法在人力资源管理教学中的应用, 有利于深化学生对教学内容的理解, 可以在短时间内提升学生认知能力、实践能力、细节处理能力、整体策划能力, 是一种高效的、以人为本的教学模式。案例教学法要求学生在教师的指导下, 结合教学目的, 围绕具体案例, 开展学习、研究活动, 以达到锻炼自身实践能力的目的。案例教学法是人力资源管理教学中, 引导学生锻炼能力、自主学习的重要手段, 可以促使学生在分析案例时自主发现问题、分析问题、解决问题, 有利于学生管理能力的全面提升。对于人力资源管理教学质量的提升而言, 全方位实践教学具有十分积极的意义。教师要通过不同实践教学手段的整合应用, 为学生构建更为广阔的实践性学习空间, 帮助他们更具体、更深刻地掌握人力资源管理知识和技能, 促进其就业优势的形成与发展; 通过案例分析、判断以及解决问题的过程, 增强学生的学习兴趣与感性认识, 提升课程教学对学生的吸引力; 借助更为综合性的教学实践方式, 引导学生将理论学习与实际运用充分结合起来, 以弥补教材内容更新滞后、教学内容抽象造成的缺失, 促使“学”与“用”保持高度一致性。

(二) 保持教学模式的先进性

单纯的课堂授课已无法满足学生对信息量要求, 为了调动学生学习主动性与积极性, 教师要保持教学模式的先进性, 通过现代化网络教学与现有课堂授课模式的结合提升教学质量。比如, 教师可以结合人力资源教学内容, 建立一个主题学习网站, 并借此为学生构建现实与虚拟相结合的课堂学习情景, 以及教学资源丰富的交互式学习环境。在该主题学习网站上, 要以“课程整合理论”“建构主义理论”为理论指导, 以现代信息化教学技术为基础, 实现信息检索、信息收集、信息发布等功能, 从而推进从“教”到“学”的全方位的教学模式变革, 真正做到便于学生自主学习、体现“以学生为中心”。在人力资源教学领域, 现代化网络与现有课堂授课模式的结合强调学生主动发展、自主探索, 是一场学

习方式的革命,促进了学生实践能力、创新精神、学习积极性的有效提升。

(三) 实施启发式、研讨式教学

在“单向灌输式”课堂教学下,学生的学习主动性、积极性被不同程度上压抑,他们的学习主体地位难以得到突出。故而,学习应是学生的主动构建,而教学过程应是教与学的个性化结合,以及师生之间的有效互动。启发式、研讨式教学,很大程度上满足了学生主动参与、自主学习需求,突出了学生的主动构建过程、教与学的个性化结合,实现了师生之间的有效互动。在人力资源管理教学中,教师要实施启发式、研讨式教学,为学生构建适宜的学习场域。比如,可以结合工作岗位职责分析章节内容,根据分析结果列出专题讨论题目,然后再引导学生通过“查找资料——拟定发言提纲——参与课程讨论”的流程开展学习活动。在课堂上,教师要引导学生关注社会的热点问题,思考现实与未来,并各抒己见、踊跃发言。在学生研讨过程中,教师要扮演参与者、引导者角色,促使学生结合实际生活经验参与讨论活动,以达到增强教学效果目的。在教师归纳、点评环节,要体现总结性、启发性,引导学生形成共识,促使完成思想与能力的升华。教学实践证明,通过启发式、研讨式教学将“我灌你听”转变为“师生双向交流”,有利于提升课堂教学对学生的吸引力,能够辅助教师打造受学生欢迎的课堂。

(四) 创建一体化学习氛围,突出实践能力培养

在人力资源管理教学中,可以将不同教学环节集中到同一时间与空间,为学生构建一体化学习氛围,促使他们在“做”中学,实现对实践能力培养的进一步突出。一般而言,人力资源管理理论教学多在教室完成,而一些实践内容的教学活动则需要在企业中或者社会中完成,人为地将理论教学与实践教学分离开来,一定程度上提升了教师授课的便捷性,但是却破坏了理论教学与实践教学在时间与空间上的统一性,阻碍了学生实践能力的形成与发展。在教学工具不断发展的新时代,教师要充分利用信息化教学构建一体化学习氛围,真正实现让学生在“做”中学。在学习时间上,可以通过新媒体技术交替开展理论讲授与实践教学。比如,教师可以在整体分析章节内容的基础上,在人力资源管理理论教学中穿插VR虚拟实现教学,在学生完成一部分理论之后趁热打铁,马上安排他们在虚拟空间内开展相应的实践训练,促使其将理论知识学习与实践活动统一起来。相比于独立开展理论教学与实践教学,这种理论知识学习与知识应用交替开展的教学模式更加符合人力资源管理课程学习规律。在空间上,可将教学场地与教学过程统一起来,让学生在同一个教学场地完成人力资源管理理论知识与知识的应用实践,促进促使二者在空间上相互衔接。例如,引导学生在多媒体教室学习完某一部分理论知识之后,可以安排其登录仿真教学系统,在虚拟空间内体验实践操作,了解不同岗位工作之间的相互衔接。理论学习与实践训练的相互统一,更加有利于学生对人力资源管理方法建立直观性认知,便于学生完成知识迁移。

(五) “细、精、易”,提升课堂教学实效

在人力资源管理教学实践中,教师要重视各个学习环节的“细、精、易”,帮助学生最大限度地学到的管理知识与技能转化为管理能力。一方面,教师应对每一节课的教学内容进行整体分析,然后细致、精确地安排教学内容,为学生构建学习难度适宜的自主学习的场域。对于大部分学生而言,知识量过大、过于复杂的

课堂内容反而不利于学习,循序渐进地引入新知识,让学生在已有的知识基础上开展自主学习,可以更大程度上避免学生因“听不懂”而失去学习兴趣。另一方面,教师要利用实际的人力资源管理问题辅助理论教学,让学生结合具体问题理解人力资源管理理论与方法,从而降低学生学习难度。比如,教师可以将案例教学与讲授结合起来,帮助学生掌握人力资源管理操作方式与具体流程,从而避免学生形成理解上的混乱。

(六) 合理安排综合性学习任务,促进考核方式改革

在人力资源管理教学实践中,要注重学生能力升华,帮助学生将学习到的理论知识转化为管理能力。比如,每当完成一部分理论教学之后,教师可以综合分析该段时间内学生所学的内容,为他们设置综合性自主探究任务,并将学生学习表现记入考核结果,对传统的卷面考试进行补充,从而确保学生准确理解理论知识,将其灵活运用至实践当中。在自主探究任务环节,教师要做好调研工作,综合考虑学生能力基础、阶段时间内的教学内容、实际人力资源管理岗位的工作内容与工作标准。在学生实践过程中,教师要观察学生参与情况,将他们遇到的典型问题记录下来,并针对性地引入新的教学讨论主题或者教师演示,引导学生掌握该问题的解决方法。在讲解典型问题时,教师要做好详略处理,并邀请学生参与到问题分析过程中。与此同时,教师还可以针对收集到的典型问题制作共享、可观摩的视频资源,为学生学习能力偏弱的学生开展课下自主学习创造便利条件。

三、结语

综上所述,新时期的人力资源管理教学面临着许多新问题、新挑战,但同时也在教学改革方面具有新的便利条件,教师要在综合考虑学生能力基础、教学内容、实际人力资源管理岗位的工作内容和工作标准、现有技术条件的基础上,推动教学模式的现代化发展。为了实现教学策略的多样化,为学生营造良好学习环境,教师应将前沿教学技术与教学理念融入一体化教学,使其在人力资源管理教学中的实践价值得到有效提升,从而有效解决重理论而轻实践、学生被动接受教学内容、教学内容滞后于行业发展、考核方式“强调答案”等现实问题。

参考文献:

- [1] 刘德妍. 基于教育目标分类的“人力资源管理”课程教学创新[J]. 西部素质教育, 2021, 7(24): 1-3.
- [2] 吕瑞. 应用型本科院校人力资源管理课程一体化教学改革探索与实践[J]. 陕西教育(高教), 2021(11): 30-31.
- [3] 王兆君. 基于OBE理念的职业院校《人力资源管理》课程教学改革[J]. 福建商学院学报, 2021(04): 95-100.
- [4] 张馨月. 基于成果导向教育的人力资源管理课程教学评价探析[J]. 大学, 2021(27): 51-53.
- [5] 张孟芳. 基于课程思政理念的高校人力资源管理课程教学研究[J]. 绿色科技, 2021, 23(13): 264-265+270.
- [6] 梁亮. “互联网+”背景下人力资源管理课程应用翻转课堂教学模式探析[J]. 发明与创新(职业教育), 2021(08): 37+39.
- [7] 高冬梅. 现代学徒制视角下院校《人力资源管理》课程教学改革研究[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(11): 165-167.