

“1+X”证书背景下高职人力资源管理专业课程改革探析

——以《人员招聘与测评》课程为例

陈小云

(安徽商贸职业技术学院 国际商务与旅游学院, 安徽 芜湖 241002)

摘要: 为落实 1+X 证书制度试点工作, 诸多高职人力资源管理专业陆续启动专业课程改革, 实施基于 1+X 证书制度的课证融合人才培养模式。《人员招聘与测评》课程承担着人力资源业务技能中招聘职业技能培养的重任, 成为人力资源管理职业技能等级证书的依托课程。文章以《人员招聘与测评》课程为例, 剖析人力资源管理职业技能等级标准中招聘职业技能的要求, 分析《人员招聘与测评》课程教学中存在的问题, 探索《人员招聘与测评》课程改革路径。

关键词: “1+x”证书; 人力资源管理; 课程改革

自教育部提出在职业院校、应用型本科高校启动“1+X”证书制度试点后, 各高职院校陆续开始稳步推进 1+X 证书制度试点工作。为认真贯彻教育部对职业教育改革发展做出的重要指示, 进一步提升人才培养质量, 诸多高职人力资源管理专业陆续启动人力资源管理 1+X 职业技能等级证书, 改革专业课程, 实施基于 1+X 证书制度的课证融合人才培养模式。课证融合人才培养模式的实质和核心是将职业考证贯穿于专业人才培养方案, 将学历教育课程与职业证书培训精准对接, 专业教学内容与职业考证内容有机融合, 使学生毕业时同时取得学历证书和职业资格证书, 拥有“双证”, 乃至“多证”。

《人员招聘与测评》课程承担着人力资源业务技能中招聘职业技能培养的重任, 成为人力资源管理职业技能等级证书的依托课程。《人员招聘与测评》课程在教学实施中存在着教学内容脱离职业标准, 教学方式单一, 教学过程忽视工作情景等诸多问题。为落实课证融合人才培养模式, 《人员招聘与测评》课程对接职业技能培养要求, 实施与人力资源职业技能等级证书相融合的课

程改革迫在眉睫。

一、人力资源管理职业技能等级标准中招聘职业技能的要求

《人员招聘与测评》课程旨在引领学生系统掌握商业企业人力资源管理招聘工作的基本理论知识, 具备人员招聘和员工素质测评业务操作技能, 能够通过识别空缺岗位, 开展招聘需求分析, 编制招聘计划书, 选择招聘渠道, 发布招聘信息, 善用招聘甄选软件实施模拟招聘, 开展简历筛选、笔试甄选、面试甄选和素质测评等招聘业务工作, 能胜任招聘专员岗位。人力资源管理专业主要培养能够从事人力资源管理、行政管理等领域工作的高素质高技能型人才。基于人力资源管理、行政管理等岗位职业实践, 人力资源专业毕业生需取得助理企业人力资源管理师、人力资源共享服务初级职业技能等级证书。企业人力资源管理师、人力资源共享服务证书内容中, 均涉及了人员招聘相关内容, 所需的职业功能如表 1 所示。因此, 《人员招聘与测评》课程教学中融入“X”证书培训内容, 是落实课证融合人才培养模式的具体体现, 有助于提升学生职业技能, 夯实就业本领, 增强就业竞争力。

表 1 《人员招聘与测评》课程涵盖的职业功能

证书名称	等级	职业功能	工作内容	能力要求	相关知识
企业人力资源管理师	助理	招聘与配置	招聘需求信息采集与发布	能够识别、分析招聘需求信息; 能够明确拟招聘人员的来源; 能够设计招聘广告, 发布招聘信息;	招聘需求确定的方法; 招聘信息发布的方式; 招聘广告设计要求;
			应聘人员选拔	能够对应聘人员进行初步筛选; 能够对应聘人员实施背景调查;	简历筛选的程序、技巧; 面试筛选的方法、技巧; 背景调查的内容;
			员工录用管理	能够办理新员工录用手续; 能够采集、整理、归档新员工信息;	人员录用决策标准、方法; 员工信息管理方式;
人力资源共享服务	初级	招聘支持	职位发布	能够收集、整理各部门招聘需求信息; 能够按照固定格式在相关渠道发布招聘需求信息; 能够对已发布职位进行定期更新发布、内容调整、职位关闭等管理; 能够根据招聘需求管理网络招聘渠道的套餐和服务;	招聘需求确定的方法; 各种招聘渠道的使用情景; 招聘渠道的选择策略; 招聘信息发布及管理;

人力资源 共享服务	初级	职位发布	简历搜寻及筛选	能够收集、汇总主投简历,分类整理,维护人才数据库; 能够设置关键词,在招聘网站上搜寻符合条件的简历; 能够根据招聘需求,对简历进行初步筛选;	简历的筛选要点; 关键词设置要点;
			测评及背调支持	能够协助候选人完成在线测评; 能够执行基础背调,对背调内容进行验证,制作基础背 调报告。	素质测评方法及实施要点; 背景调查内容及操作要求;

三、《人才招聘与测评》课程教学中存在的问题

(一) 教学内容聚焦职业岗位工作能力不足,学生难以满足企业用人需求

据相关调查数据显示,高职人力资源管理专业人才培养与需求侧匹配中存在着人才适岗能力差、发展后劲不足等问题。究其原因,其一是高职专业课程教学内容与职业岗位工作内容存在一定的脱节,教学内容聚焦职业岗位能力不足。《人才招聘与测评》理论性与实践性兼具的课程特点,决定了招聘专员岗位从业人员既要具备扎实的理论知识又要具备精湛的操作技能。在“1+X”证书制度的驱使下,目前《人才招聘与测评》教学内容的设计有了一定程度的调整 and 改变,但由于大部分任课教师缺乏企业招聘实战经验,课程教学内容在匹配岗位操作技能方面呈现力度不够,仍缺乏一定实用性,难以满足企业用人需求。因此,依据人力资源管理职业技能等级证书招聘领域的职业功能,将课程教学内容与职业资格证书招聘能力标准相嵌合,进行《人才招聘与测评》课程改革刻不容缓。

(二) 教学过程呈现真实工作场景力度不够,学生适岗能力薄弱

“1+X”证书制度下,企业人力资源管理师及人力资源共享服务职业证书的考核内容要反映商业企业人事岗位、人力资源服务型服务企业服务岗位需储备的理论知识、操作技能等职业素养,强化学生完成典型工作任务能力的考核。这就要求《人才招聘与测评》课程教学过程中提供接近真实工作场景要求的学习环境来培养学生的招聘职业素养。但由于大部分任课教师缺乏企业招聘实战经验,难以领悟招聘专员岗位需求标准及职业资格标准精髓,理论知识的讲解泛泛而谈,职业技能的演练与职业实践对接不够。有的老师虽有企业招聘实战经验,但知识体系未与时俱进,教学内容难以匹配企业招聘新方法、新趋势。教师招聘实战经验的匮乏,使得《人才招聘与测评》课程教学过程呈现真实工作场景力度不够,导致学生的知识水平和操作技能难以匹配招聘专员岗位,发展后劲不足。

(三) 理论学习与实操练习分段实施,学生学习迁移能力的生成受限

据相关高职人力资源管理专业教学方式的调查数据显示,“1+X”证书制度下,为了推动课证融通,促进学生职业能力的生成,大部分专业课教师在革新教学方式方面均有一定的尝试,教学做一体化模式、合作探究模式、翻转课堂模式、线上线下混合模式

等教学方式纷纷涌现。其中,线上线下混合式教学模式成为专业课主流教学方式。《人才招聘与测评》课程线上线下混合式教学模式实施过程中,一般采用线上学习理论知识,线下进行实操演练的形式开展教学。这种理论学习与实操练习分段实施的教学形式,一方面在一定程度上割裂了理论知识与技能操作之间的关联,不利于学生学习迁移能力的生成;另一方面易诱发学生产生理论学习无用论的错误认知,重实操练习轻理论学习,导致专业理论知识基础不牢,实践操作流于表面,学生职后发展后劲不足。

(四) 理论知识考核与技能操作评价结合缺乏,学生职业能力培养不足

检测课程教学目标是否有效达成的最直接手段是对学生学习效果进行评价考核。《人才招聘与测评》课程考核由平时成绩、期中成绩和期末成绩三部分组成,分别占 20%, 20%, 60% 的比例。平时成绩主要借助课堂考勤和课后作业来考核,造成部分学生课前玩耍,课中 10 秒手机打卡,课后作业找“度娘”,缺乏对课前、课中学习过程的考核。基于不同学生的学习能力和学习基础存在差异的事实,《人才招聘与测评》课程期中及期末考核一般采取单一的“纸笔测试”来评估学生学习效果,造成部分学生考前集中精力“临时磨刀”突击应付考试,无法体现出对学生职业能力的全面考核。毋庸置疑,单一的“平时+期中+期末”的单一考核形式,既难以全面检测学生专业知识学习效果,又无法评估学生职业技能掌握程度,更易造成学生重理论轻实践,重结果轻过程,“唯分数论”,使课程考评的全面性、客观性、有效性和激励性功能缺失,导致学生职业能力培养不足。

四、“1+X”证书下《人才招聘与测评》课程改革探索

(一) 重构课程标准,职业资格证书标准与教学内容有机嵌合

鉴于《人才招聘与测评》课程教学内容聚焦招聘专员岗位工作能力不足,学生招聘技能难以满足企业用工需求的教学现状,依据人力资源职业技能标准,重构《人才招聘与测评》课程标准,将招聘专员岗位职业能力要求融入课程内容中,使工作内容与教学内容有机嵌合显得十分必要。根据任务驱动、项目导向的设计思路,《人才招聘与测评》课程将教学内容重构为招聘工作准备,招聘计划制定,招聘渠道选择,招聘人员甄选,招聘人员测评,招聘人员录用,招聘人员评估等 7 大项目任务。七大工作任务中融入招聘需求分析、招聘渠道选择、招聘广告发布、招聘人员选拔、员工录用管理等职业技能培训目标,学生借助“情景创设——探究学习——技能演练——实战演习”四大教学环节完成理论知

识学习及实践技能演练,实现理论与实践并行,教学内容与职业考证并轨,课证融通有序推进。

(二)多措并举助力教师专业成长,理论学习与职业实践精准联结

“1+X”证书制度背景下,教师在落实专业课程教学改革中发挥着引领作用,在课证融通教学模式实施中扮演着推动者角色。专业课教师不仅要更新课证融通教学理念、改革授课形式,还要更新理论知识体系、提升实操职业技能。因此,高职院校应多措并举助力专业课教师成长,提升专业课程教学质量。鉴于《人员招聘与测评》课程任课教师理论知识体系陈旧、企业招聘实战经验缺乏等情况,高职院校应注重人力资源管理专业教师专业能力的培养及提升,一方面深度推进产教融合,让专业教师前往校企合作企业挂职实践,了解一线招聘岗位的工作内容,调研招聘领域的新兴发展趋势,明晰人力资源管理人才培养规格;另一方面,鼓励专业教师获得企业人力资源管理师、人力资源共享服务证等职业资格认证,从而更好地将教学内容紧密联系招聘专员岗位工作实际,借助仿真工作现场、专业实践、社会调研等接近真实工作要求的多场景教学环境,使理论学习与职业实践精准联结,保障学生职业能力的生成。

(三)网络学习资源对接职业技能等级证书,理论学习与实操练习合力协作

伴随着信息技术在教育领域的应用,爱课程、智慧职教云等网络学习资源纷纷上线,高职学生学习的资源、形式与空间得以丰富和拓展,学习效率及效果得以大幅度提升。“1+X”证书制度背景下,为了顺应新型学习趋势,充分发挥网络教育资源的开放性、共享性、普适性,保障课证融通有序推进,网络学习资源的建设要在1+X证书制度试点工作的指导下开展。校企双方应进一步深化产教融合,发挥各自资源优势,共建共享既对接职业技能等级证书又不断更新的优质专业教学和职业培训资源,夯实高职学生专业理论根基,使理论学习与实操练习同向而行,合力协作,共同致力于实现课证融通。对于教师,在创设基于真实工作任务的学习情境的基础上,应优化教学方式,整体构建多空间学习资源,有效整合课堂学习、实践学习、网络学习等多形式技能成长场域,让学生借助认知、操作、演练、实践的学习过程,将知识、技能、职业素养等有机融合,促进学生学习迁移能力的生成,从而提升学生可持续发展力。对于学生,要充分发挥学习主观能动性,主动打破学习空间界限和时间界限,自主选择多渠道学习资源,自由选择多样化学习途径,自我把控专业知识学习进度,通过不同方式、不同渠道的便捷高效的专业学习,夯实专业认知,锤炼职业技能。

(四)构建“师生校企行”多维课程评价体系,致力于真正实现课证融通

课程评价与课程改革相互影响,互为制约。一方面,课程改革方向直接决定着课程评价的主体及方式方法;另一方面,课程

评价方法引导教学内容及教学过程的转变,直接检测课程改革目标是否有效达成,重塑着课程改革的方向。1+x证书制度背景下的课程评价要遵循“成果导向”的理念,将教学内容从知识学习转向注重技能学习,将教学过程从普通教室转向“多维空间”,建立“老师-学生-学校-企业-证书培训评价组织”多维评价主体,兼顾职业、专业、课程三大标准评价内容,从职业素养、岗位能力、专业知识、前沿技术等多重角度来评价课程改革效果,采用过程性、结果性、定性、定量、学校内外部评价等多元评价形式,综合观察量表、试卷、成果评价量表等评价结果,最大程度保证评价结果的全面性、客观性、有效性和激励性,真实衡量书证融通效果,直接呈现1+x试点工作的进程和改革方向。

参考文献:

- [1] 李秀华.基于职业导向的“课证融合”人才培养模式的实践研究[J].职教通讯,2012(08).
 - [2] 朱芳.1+X证书制度下高职国际货运代理实务课程教学改革[J].物流工程与管理,2021(11).
 - [3] 王明敏.“1+X”证书制度试点背景下中职学前教育专业课程教学改革研究[D].湖南师范大学,2020(6).
 - [4] 朱芳.1+X证书制度下高职国际货运代理实务课程教学改革[J].物流工程与管理,2021(11).
 - [5] 卢梦楠.1+x证书制度下天津市高职院校课程改革现状研究——以工业机器人应用编程证书为例[D].天津职业技术师范大学,2020(6).
 - [6] 袁明兰.工作过程导向理论在《国际货运代理实务》课程教学改革中的应用[J].知识经济,2020(06):133-134.
- 作者简介:陈小云(1982—),女,湖北襄阳人,安徽商贸职业技术学院副教授,中南财经政法大学硕士,研究方向:企业管理,高职教育。

基金项目:安徽商贸职业技术学院“三平台两基地”2020年应用研究项目:“1+X”证书制度下高职人才培养模式创新研究(项目编号:2020ZDZ02);

安徽省课程思政教研项目“面向协同育人的高职课程思政建设研究——以人力资源管理专业为例”,(项目编号:2020kcszyjxm091)。

安徽省教学示范课项目《人员招聘与测评》(项目编号:2020SJXSFK1030)