

“金课”背景下《招聘与测评》课程建设探索

于 赫

(长春大学旅游学院 吉林长春 130000)

摘要:自“金课”概念提出,建设“金课”就成为了高校所有专业的必修课。打造“金课”就成了高校课程建设及教学改革的必修课。本文基于“金课”的建设视角,参考招聘与测评课程目前的建设现状,重新审视招聘与测评课程的“金课”建设过程,从构建系统的课程教学内容、提高学生的学习兴趣、完善课程评价体系为招聘与测评的课程建设提出参考性建议。

关键词:金课;招聘与测评;课程建设

一、“金课”建设的要求

“金课”的本义指的是我国的一流课程建设的“双万计划”,即在2019-2021期间,建设国家级和省级一流课程各万门左右。“金课”的建设计划的提出是针对我国当下高等教育的实际情况,即我国的在完成了高等教育从精英教育转向大众普及教育阶段之后,开始进入由规模扩张向内涵发展转变,高校课程与教学必须要实现以质量为核心的自我升华。

课程是高校人才培养的重要渠道。“金课”不仅要求具有高质量的课程,而且还承担着培养高素质人才的责任。实现课程总体质量的总体提高,让更多的“水课”变成“金课”,涉及到从理念到实践的繁杂转变。要达成这一政策目标,需要所涉及的各方通力合作,营造和谐的高校人才培养生态。

而在“金课”建设的过程中,尤其要侧重的是树立重视本科课程质量和人才培养质量的理念。事实上,关注本科课程和教学质量的原因很简单。一方面,本科教育对于优秀人才的培养尤为重要,那么在课程教育的环节中就要严格要求,以此作为培养优秀人才的基本保证;另一方面,如果本科教育不能为后续的继续深造输送优秀的学生,那么培养出优秀的硕士生和博士生也就无从谈起了,同样国家建设一流的科研、学科与大学的目标也会遥遥无期。高校只有重视本科课程质量和人才培养质量,才能在“金课”的建设过程中,切实的将与之相关的内容执行到位,为“金课”在实际建设的操作层面提供保障。

二、《招聘与测评》“金课”建设现状

(一) 教学内容缺乏系统性

《招聘与测评》课程是一门集实践与应用性与议题的课程,其课程目标是培养学生掌握招聘与测评的理论知识,同时能够兼具解决实际问题能力,进而树立科学的用人育人理念和严谨务实的工作作风。在科学技术的推动下,知识与智能经济迅速发展,人作为知识、信息、科技的载体,是企业在严苛竞争环境下突出重围的关键保证。而招聘作为企业经营活动面向人才的首要环节,在企业运营活动中有着不可忽视的作用,是企业获取人才和保持竞争力的关键点。

但在具体的教学中,教师过于依赖教材,而时下很多教材内容更新缓慢,还是沿用传统的理论教学内容体系,很少涉及到关于学生职业能力培养和实践技能训练的内容。同时,传统教学一般是将《招聘与测评》课程的内容简单切割成几个模块,然后以章节模块进行教学、小结,但在切割后却忽略了各模块之间的关联性、系统性,致使学生很难从整体上把握相关的理论知识和实务技术。

(二) 课堂监督管理不力

随着各方向教学改革的展开,很多老师开始积极的响应课程改革的号召,为了能够体现学生是课堂的中心,很多教师会放松在课堂上对学生的管理,导致课堂上常常呈现出的状态是教师过度顺从学生。课堂教学转入以学生为中心,出发点是为了让学生有更充分

的主导权和自我调整空间,增强与教师的互动,提高学习效果。但是,由于大部分学生在高中之前的学习环境相对来说管理较为严格,突然的放松状态,反而让学生无法适应,沾染了一些不良的课堂习惯,诸如在课堂上摆弄手机,睡觉,看其他图书等,不仅没有达成增强课堂的互动,提高学习效果,反而削弱了课堂的教学成效。

(三) 学生学习积极性不高

《招聘与测评》课程作为人力资源管理专业比较靠前的一门专业模块课程,在高校课程设置中,通常开设在第3或第4学期,学时为36-48不等。教学过程中主要以讲授法为主,采用以教师为主体的“满堂灌”教学模式,学生的学习情绪相对来说较弱,学习积极性、主动性也不高。但紧随着这门课程的学习之后,就是即将步入大三级的学生,她们即将面临更多的专业课教学的开展,学习热情的不足,课堂参与度的低下,导致学生在学习过程中趋于被动。且学生之间相互影响,又会进一步影响到教师的教学和学生的学习效果。形成了教师通篇讲授,学生听不进去的恶性循环。学生的参与状态、教师授课情况与最终的学习效果是息息相关的。因此,教学方式方法的改革势在必行。

(四) 课程考核评价方式落后

一直以来,管理类课程的考核方式都是比较单一的,《招聘与测评》课程也是一样的。一般在完成学习后,结合学生的日常,在期末采用闭卷考试方式对课程进行最终评价。一般都是期末结课卷面成绩占比较高,达到70%-80%,辅以较低比例的平时成绩,一般为30%-20%。此种考核方式更倾向于单一的知识性结果,致使很多学生倾向于把主要精力放在期末考试前对知识点的背诵和复习上面,而忽视了学习过程本身。且平时成绩由教师主导进行评价,受限于课程时间,及教师的主观判断,通常不能够全面的反应学生的真实情况。

三、《招聘与测评》“金课”建设对策

(一) 基于成果导向系统化建设《招聘与测评》课程

1. 结合职业需求明确课程目标

《招聘与测评》课程是本科人力资源管理专业的专业课程,本课程的教学目标是帮助学生明确招聘与测评的重要性,掌握招聘与测评的基本概念、流程和方法,通过学习具备一定分析、解决问题的能力;让学生掌握人员招聘的基本原理、具体流程和基本方法,人员素质测评的基本原理、一般技术和常用测评工具,同时能够独立选择和操作以上方法和技术,熟悉常用测评工具的功能、性能和使用原则与方法,并能根据测评结果做出人员素质评价分析和选拔录用建议;再掌握从事相关工作的方法和技巧上,加强职业道德、职业素养的培养。此外,通过融入思政教育、美学教育,加强学生的精神信仰,培养学生的审美情趣。

2. 联系岗位实际构建课程体系

课程体系构建是金课建设的关键环节,合理的课程体系设计是保证教学目标实现的前提。人力资源管理课程体系的构建应遵循两

个原则:

一是遵循知识本身的脉络, 教学内容应符合教育认知, 注重课程本身的体系及系统性。《招聘与测评》课程包含招聘、甄选, 以及录用, 3 个大模块的内容。每项内容都对应企业在招聘与测评过程中的一项职能, 它们共同构成企业招聘与测评管理的工作闭环。首先, 通过模块化设计教学内容, 帮助学生更好地了解课程的所有内容, 掌握招聘与测评过程中的各项职能。然后, 通过对各个模块进行关联, 帮助学生正确认识各项职能之间的关系, 掌握课程内容之间的联系, 使学生具备触类旁通的能力, 形成对知识体系之间的交叉牵引问题具有敏锐的探究意识。

二是遵循成果导向理念, 立足岗位职业技能需求。以企业人力资源管理在招聘岗位上的职业技能为出发点进行知识体系梳理, 将传统的六大模块组成课程核心内容, 通过相关内容的学习掌握招聘计划的制订、招聘广告的撰写、招聘渠道的选择、以及简历筛选、人员测评、录用评估等基本技能, 帮助学生更快适应岗位业务需求; 将核心内容以外的知识点设置成辅助内容, 引导学生自主学习; 把相关前沿问题如人力资源战略、劳动法规政策、新生代员工特征方法等设置成为拓展内容, 进一步开阔学生视野, 不断培养其高阶思维。

(二) 调动师生积极性优化课堂管理效果

1. 用积极的互动环境调动学生的课堂参与度

以学生为中心的课堂教学, 是希望通过增强师生的互动, 达成最后扎实学习成果的目的, 那么推进课堂互动的可参与性和连贯性就分外的重要了。只有让学生在互动过程中可操作、可参与, 能够从一次互动连接到下一次互动, 每一次都带着问题和可能解决的方法真正的走进互动中, 才能最终达成教师所期许的结果。那么教师可以在课堂中转移一部分决策权给学生, 让课堂里真正的实现师生平等。比如《招聘与测评》中的简历筛选、笔试、面试等具有递进关系的课程章节, 可以让学生进行小组模拟, 在每一节课上由学生自由推荐 1-2 组, 进行展示表演, 再由观摩的学生进行点评、打分。每一节的课程的独立性, 可以让学生在较短的时间内完成小节模拟表演, 而每一节课程之间的递进关系, 又可以让学生在第一次模拟时为本次理论课程对应的模拟预热, 同时本此模拟又能为推进下一次课程的进行提供助力。学生在参与模拟的过程中, 提高了能力、扎实了理论; 教师亦可模拟的过程中, 找到学生理论学习中的不足, 在后期的教学中进行补充; 师生双方都能够在交流互动的课程中获得收益, 进而达成教学效果和师生互动的双赢目标。

2. 提高课堂教学监管意识

在课堂上, 教师的首要任务是让学生能从课程学习的过程中获得知识, 培养学生的学意识, 纠正学生错误的学习习惯。如果仅仅是为了体现学生是课堂的中心, 放松课堂管理, 顺从学生的不良课堂习惯, 最后导致课堂的实际教学效果被削弱, 是本末倒置的。课堂可以宽泛管理, 但是不能失控; 可以以学生为主导, 但不能完全模糊教师的存在。教师要提高对课堂的把控性, 树立正确的监管意识。在课堂商要能够随放随抓, 需要学生动起来的时候, 能够吸引学生积极参与、提升技能; 需要学生静心听课学习的时候, 能够让学生坐下来、约束自己的行为, 端正听课态度, 才是正确的课堂教学管理。

(三) 围绕学习兴趣改革课程的教学模式

1. 不断深化教学方法改革

要提高学生的学习积极性、主动性, 在建设《招聘与测评》金课时, 就需要提高课程的体验性, 这就要通过教学课堂的组织来实现。首先, 在常规授课过程中, 在课堂上仅讲解基本概念、理论以

及章节难点, 对于政策性和前沿性的问题则采用引导学生自主学习、课堂热点分享的形式完成, 不断提升学生自主学习的能力。如在员工招聘这项教学任务中, 可以让学生查找这一年度的企业招聘的应届毕业生数据、招聘的场次、规模等实际发生的信息, 以此为切入点, 让学生了解真实的企业招聘过程中会涉及的实际内容; 在讲授招聘广告设计这项教学内容时, 可以让学生以小组为单位体验海报、网页设计, 在游戏过程中了解团队招聘目标是什么, 随着招聘活动的进行, 团队的招聘目标发生如果发生变更, 团队成员应该如何应对变化, 调整决策等。游戏体验既丰富了课堂形式, 又帮助学生掌握了理论知识的核心。

2. 运用虚拟仿真教学平台进行实践教学改革

在《招聘与测评》的金课建设过程中, 更有效地利用仿真教学平台, 让学生通过虚拟平台, 提高实践技能。学生进入虚拟平台后, 选择角色进入企业人力资源部招聘岗位, 首先来进行员工招聘需求规划, 对人力资源数量质量进行盘点后, 依据各岗位的情况规划审定用人需求; 其次要根据招聘计划开展员工招聘, 明确企业人员招聘的数量及质量、选用招聘的方法、渠道, 以及完成计划的经费预算; 随后展开模拟招聘测评, 通过笔试、面试等一系列方法展开招聘活动, 模拟开始前招聘小组要统一招聘提纲, 及评价方法等内容; 根据模拟招聘结果, 筛选合格员工, 进行员工录用, 安排员工上岗, 进行员工安置及录用评估; 最后要对整个招聘过程进行评估, 审核预算经费是否超额, 招聘计划是否实现, 招聘结果是否满意等等。通过模拟学生可以掌握招聘的工作技巧, 不断提升职业技能。

(四) 基于“金课”建设完善课程评价

基于“金课”建设的学习理念要求课程评价更多以“学生为中心”, 检验学生学得怎么样。《招聘与测评》金课的课程评价体系要重视学生的发展, 注重学生的平常表现, 在考核评价的环节, 学生与教师共同完成打分环节。在《招聘与测评》课程考核评价体系中, 可以赋予期末考试成绩 50% 的权重, 这部分为学生对这门课程学习最后的考核结果, 从客观上总结了学生整个学期的学习成果; 而剩余的 50% 则由教师和学生共同完成评价。这其中, 30% 的成绩由教师给定, 给定依据来源于学生的课堂行为表现, 包括学生的课堂出勤率、课上的听课态度、课堂上的参与程度、课后作业完成情况, 课程笔记这 5 个方面; 另外 20% 则由学生互评达成, 可依据课程中以小组为单位作业环节里同组同学的完成情况、评估其他同学对于这门课程的学习热情等。对学生平常表现的重视, 在强化学习成果的同时促进了良好学习氛围的形成。使学生不只能够参与到课程的学习过程中, 还能够为自己及其他同学在课程中的表现负责。这也极大的提高了学生的参与感, 让想参与课程互动的学生更努力, 也可以让那些想偷懒的学生为了获得更好的成绩, 而主动参加到教学过程中, 进而提升了学生的参与度, 提高了课堂授课的效果。

参考文献:

- [1] 温正胞. “金课”建设不是阶段性任务[N]. 人民日报. 2019-11-12.
- [2] 李娟婷. 基于双驱动模式的高校“金课堂”建设机制构建研究[J]. 河南社会科学. 2021, 29(09): 116-124.
- [3] 哈伊莎. 新时期高校金课建设面临的问题及应对措施[J]. 教育教学论坛. 2020(27): 133-134.

基金来源: 长春大学旅游学院“金课”建设项目《招聘与测评》之阶段性研究成果;

于赫(1986年—)女, 汉族, 硕士, 长春大学旅游学院, 研究方向: 人力资源管理方面。