

# 基于可雇佣能力的校企合作教学模式下的 《人力资源选聘与测评》教学改革与实践

◆朱海华

(衢州学院经贸管理学院 浙江衢州 324000)

摘要:大学生可雇佣能力不足是中国当前高校毕业生就业难现象产生的关键因素。本文在深入研究《人力资源选聘与测评》课程的基础上,从可雇佣能力出发探索校企合作下本课程的教学方法设计和过程的构建,从而提升本门课程的实践性和操作性。

关键词:可雇佣能力;教学方法;选聘与测评

## 一、引言

大学生可雇佣能力不足是中国当前高校毕业生就业难现象产生的关键因素。随着学界、企业界对职业生涯管理研究地不断深入,可雇佣能力(Employability Skills)已经成为这其中越来越重要的议题之一。尤其是对于即将步入职场的大学生而言,相比过去以考试成绩来衡量学习成果和受教育状况,如今的高校更注重就业状况。而与就业状况息息相关的,正是大学生的可雇佣能力。

可雇佣能力(Employability)最具代表性的研究来自美国获取必要能力秘书委员会(SCANS, 1997)。他们认为可雇佣能力包括五类职业能力素质,包括资源(时间、金钱、物质、人力资源)、人际能力(团队融入、新技能传授、服务客户、领导、协商、与多样化员工一同工作)、信息能力(获取和评估信息、组织和维护信息、诠释和传递信息、运用计算机处理信息)、系统能力(了解系统、监控和纠正性能、改进或设计系统)以及技术(选择技术、运用技术、维护和排除设备故障)。另一个具有代表性的描述是加拿大会议委员会(CBC, 2000)。他们提出可雇佣能力包括基本能力(沟通、管理信息、运用数字、思考和解决问题)、个人管理能力(展示积极的态度和行为、承担责任、适应能力、持续学习、安全工作)和团队工作能力(与他人工作、参加项目和任务)等三大类能力。

纵观各种可雇佣能力的维度分析结论,并非每一个维度的可雇佣能力都是需要企业参与的,也并非每一个维度的可雇佣能力都存在企业参与的可能性。因此,有必要对大学生可雇佣能力的各维度进行细分,将有可能纳入企业参与部分的能力进行汇总,进而展开对企业参与大学生可雇佣能力开发的模式讨论。我们引用胜任能力研究中被广泛使用的KSAOs分析框架对可雇佣能力进行逐一分析,从企业参与的角度分析,我们发现知识和能力这两个维度的能力提高有赖于学校教育和大学生自身修养的养成,而另两个维度,即技巧和其他特性中的一部分内容则是企业参与能为大学生可雇佣能力提供帮助的。

## 二、课程现状分析

在国内高校人力资源管理专业应用型人才培养方面,传统的教学方法仍然发挥着重要作用。典型的传统教学方法,如课堂讲授在传授理论知识,案例教学在理论联系实际,情景模拟在提高实践能力,小组讨论在培养学生参与意识、竞争意识和团队精神等方面,仍具有难以替代的优势。然而,这些教学方法仍然受到传统框架的拘囿,没有真正做到以学生为主体,还不能完全满足应用型人才培养的需要。因此,为适应人才培养目标的应用型定位要求,人力资源管理专业必须努力改进革新教学方法。现有课程教学中主要有以下几个方面的问题。

### 1. 教学过程中偏讲授,轻研讨

传统教学模式下的《人力资源选聘与测评》课堂主要表现为教师独霸课堂,以“灌输”为主。通常是“PPT和一张嘴,从头

灌到尾”;学生则是“上课记笔记,下课拷PPT,考前背笔记,考后丢笔记”,完全变成了接受知识的容器。在整个教学过程中,学生学习的主观能动性没有发挥出来,长此以往,学生习惯于被动学习,学习的主体性逐渐丧失,学习能力、思维能力及分析问题和解决问题的能力不能得到有效提高。

### 2. 实践教学仍被视为理论教学的附属

教学内容分为理论教学和实践教学,一直以来实践环节都被看作理论教学的辅助手段,是继理论传授之后的以验证和加深理解为目的的实践过程。这种“实验从属于理论”的思想使得学生对实践环节得不到充分重视。在实践环节中,大部分实践都是参考软件系统指导书上的步骤进行设计验证,实验报告相互抄袭,实验结果不分析,学生实践操作能力很差,违背了课程的学习宗旨,使学生缺乏独立思考和解决问题的能力,在学习过程中处于被动地位。

### 3. 学生专注度不够,课堂氛围很难活跃

大众化教育阶段,班级学生的个性很强,特点鲜明,个体差异大,思想统一困难,学生在课堂教学中不能保持长久的专注度,而《人力资源部选聘与测评》课程的概念理论很多,学生很容易听得困倦,且新时代学生人手一部数码设备,教师维持课堂的精力花费大,维持难度增加,实际教学的时间和精力就越少,学生专注度不够不仅影响课堂教学目标的实现,也会影响学生学习的效果和积极性,从而影响课堂氛围,不利于激发学生的求知欲、表现欲和创新思维,以及对学生的创新精神和创新能力的培养,降低了教学效果。

### 4. 考核内容和考核方法比较陈旧

目前的考核方式一般是由期末试卷得分、实验成绩和平时成绩的结合作为最终考核依据。期末一张试卷主要考核学生基本知识掌握程度,导致学生对知识点进行短期突击和强化往往能够在考试中奏效,甚至取得不错的成绩;实验成绩是依据实验报告给出的成绩,但实验报告的质量却离教学目标有不小的差距;平时成绩的主要依据是课堂出勤率和平时作业,平时作业一般也是课堂习题的变脸,不需要学生自主进行探索和深化,所以也有一定的不合理性。考试是教学工作的最后一个环节,考试虽不是教学的目的,但考试的形式和内容却在某种程度上像一根指挥棒指引学生的学习。这就需要在考核方式和方法上进行改变,在平时的教学过程中有意识地引导学生做一些综合性的训练,以培养和提高学生利用统计方法解决实际问题的能力。

综合上述,本课程传统教学目前存在着很多客观上和主观上问题,要培养应用型人才,基于可雇佣能力的校企合作教学模式可能是一个合适的选择。因此,积极探索本课程的项目学习教学模式,以学生为中心,激发学生参与项目开展学习的积极性,促进学生的积极思考,激发学生的潜能,注重对学生知识运用能力和创新能力的培养,为企业培养出具有基础扎实、能力强、素质高,具有创新精神和高的职业道德品质的人力资源管理应用型人才具有十分重要的意义。

## 三、教学方法改革思路

《人力资源选聘与测评》是人力资源管理本科专业的核心课程,属于人力资源管理学科中的一个重要组成部分,它主要研究企业在甄选人才过程中应该具备的方法与思路。是一门实用性较强的应用性课程。通过本课程的学习,要求学生了解企业常用的一些选择人才的方法,并帮助做一个“伯乐”,同时,了解企业

甄选人才的方法以后,可以帮助你提高应聘技巧,提高求职的成功率。学生通过对测评理论的学习,掌握招聘的工作程序,了解测评的方法和技术,从而培养学生分析和解决问题的能力以及从事调查研究、测评人才的实际工作能力。在本课程中运用基于可雇佣能力的校企结合的课堂教学模式,将大学生可雇佣能力的开发完全纳入自身的人力资源管理体系建设之中,为大学生提供从课堂到企业的一系列开发服务,学生一方面可以在真实的工作场景下,学习如何处理复杂的事务,掌握重要的职业技能;另一方面可以解决当前《人力资源选聘与测评》教学中学生参与度不高、积极性不强、创新能力培养不足和整体教学效果低下的现状,让教师做到“授之以渔”,使学生做到“学之以渔”。为了获得良好的评价,学生必须主动学习项目相关课程知识,努力解决遇到的困难和问题,创造性地解决问题,实施学习行为的自我控制。这样可以充分激发学生的学习兴趣,激励学生的学习行为,让学生在实际行动过程中体验创新的乐趣,真正体现学生的主体地位。

#### 四、校企结合具体教学模式实施方案

结合《人力资源选聘与测评》的教学大纲要求,本门课程内容分成四个项目。分别为人力资源招聘准备,人员甄选,人力资源录用及入职和人力资源评估。人力资源招聘准备又分为人力资源规划和人力资源招聘两个子项目。人员甄选分为初步筛选、心理测验、面试和评价中心四个子项目。

课程采取通关制,只有每关都通过,本门课程的学习目的才算基本达到;过程中只要有一关没过课程就直接重修,不能参加期末的理论考试。通关的必要条件是学生在指定的时间期限内完成每关指定的任务,并达到任务规定的基本要求。每关学生有两次机会。课程总成绩=项目过关分(70%)+期末考试卷面分(30%),过关分则是每关成绩求总之后取平均。

基于可雇佣能力模型并针对本门课程性质以及课程教学内容,在操作上我们具体采取以下做法。

人力资源招聘准备第一关人力资源规划这章,主要是要求学生掌握人力资源需求分析和供给预测,为了更好地检查学生对知识点的掌握程度,我们采取课堂讲授知识点,后采取课堂闭卷考试的形式进行。

人力资源招聘准备的第二关人力资源招聘这块内容,要求学生掌握员工招聘的程序、计划及策略,并针对具体的岗位进行渠道的选择以及招聘的实施,因此,本关我们要求学生撰写某家公司的招聘方案,并分别进行答辩。

人员甄选,人力资源录用及入职和人力资源评估这三块内容我们则结合具体的企业采取以项目小组的形式进行。比如以13人本为例,两个班共82位学生,我们分为十个小组,每小组选定一家企业,以企业为单位完成这几关的项目任务。比如初步筛选作为第二关的第一关,我们制定了如下通关任务:

(1)请同学们以8-9个人一组成团队,总共10个小组。每位同学制作一份标准的简历。(建议按学号分组安排)

每个小组分别选定一家公司,分别设定相应的职位。

(3)每个公司分别发布自己的招聘广告,要求起码设置两个不同的职位并招聘总人数不超过7人。(不超过7人就是为了保持一定的淘汰率)

(4)每一组的每个人相应的选择一个公司去投递自己制作的简历。为了避免所有人投同一家公司,我们这里就规定10个小组之间,1-10,2-9,3-8,4-7,5-6相互对换。至于序号则由每个公司的老总随机抽取。

(5)每家公司对收到的简历进行筛选,并最后上报拟录用人员并说明原因。在筛选前,各组必须先制定自己公司的筛选规则。简历通过的,本关即为过关,没通过的则必须进行二次通关。注意:在筛选过程中,以及再筛选完后,把整个过程中碰到的、想到的以及不知该如何解决的问题都记下来。主要包括3个问题:一是一份适合这家企业某岗位的简历是什么样子的?二是怎样的简历风格最好?三是自己的简历还需要在哪些地方进行完善?然后各个小组组织讨论,讨论如何根据不同岗位对简历进行

筛选,并对每位同学总结的以上三个问题进行小组讨论,最后总结并提交讨论报告。同时,请每位同学思考下面问题:1.简历怎么写?它主要包括哪些内容?2.怎样筛选简历?其中的技巧有哪些?3.自己的简历如何完善?4.简历的编写和筛选对自己的启示是什么?

第一次未通关的同学可以参加二次通关。二次通关过程如下:

1.10家公司重新发布1-2个岗位招聘信息,岗位可以跟原先一样,也可根据实际情况调整。

2.未通关的同学根据自身情况自主选择一家公司投递简历。

3.每家公司再对收到的简历进行筛选,决定通过与否,并说明原因上报。通过则本关该同学过关;如若不过,则直接本课程结束,进入重修。

4.二次通关在规定时间内必须完成,逾期则默认为放弃。

5.最后的简历筛选报告参照规定格式书写,并在规定时间内上交。

初步筛选完成之后接下来的面试这关,我们要求每家企业对前面的筛选结果组织一场面试,一方面要求学生掌握面试的操作流程和结构化面试的实施步骤,同时掌握面试的技巧以及提高面试有效性的措施等。在每家企业组织的面试现场,我们都邀请企业主要的负责人过来参与并担任面试主考官,让学生能真实的体验面试现场从而提高自己解决实际问题的能力,而企业负责人的面试提问以及打分一方面直接影响学生的成绩,另一方面来自企业方的真实问题更能让学生反思自身存在的不足并在今后的学习生活中加以修炼,从来提高自身的可雇佣能力。因此,在完成这些项目之后,我们都要求学生对本过程进行综合评价和反思,引导学生对实际问题进行分析,加深对知识的理解程度,侧重培养学生分析实际问题能力、解决实际问题能力、探索精神和创新能力。

#### 五、教学改革效果分析

##### (一)运用知识能力加强

学生如是说,本课程教学模式整体来说是非常不错的,特别是分好小组之后,每进新一关,小组都有新的挑战,小组分工明确,每个人都能或多或少地参与其中,贡献力量,大家又有共同的目标——过关。和传统的上大课相比,这种模式有点寓教于乐,更多和实际操作相结合,比如简历设计筛选,面试设计与组织等,在活动过程中,我们真切地运用了课本知识,这样的学习更能举一反三。此外,课程的成绩比例分配也比较合理,平时分高达70%,期末考试只占30%,这充分肯定了平时的努力,也提高了大家的积极性。

但是,具体的闯关过程中,还是会有一些问题,比如,小组长任务较为繁重,除了完成自身工作外,还要给组员分配任务,修改整合资料。

##### (二)能力提升

非常重要的进展是,学生对知识的吸收不再只停留在死记硬背、照搬照抄的层次,分析问题、思考问题的意识增强。报告写作设计水平大幅提高。同时每关结束我们都要求上交格式规范的报告,这大大提升了学生写报告的水平。

##### (三)综合能力提高

首先,多门专业核心课程的综合运用能力得以锻炼。(学生在完成过关任务时需要用到人力资源管理相关的很多核心课程知识)其次,学生运用各种软件的能力得到加强;比如在角色扮演这里,学生拍摄视频和制作的能力超乎了我的想象。最后,论文书写的电子文档格式规范,形成了优良的文案素质。

改革必然会遇到阻力,我们的课改在刚开始也受到了大部分学生的反对,但是值得感动的是经过一段时间的课改慢慢我们还是获得了学生的支持和配合,特别是学生学习能力和积极性的提高,以及师生关系的亲密让我们甚为感动。在现在的教学大环境下,要进行课改真的需要施教者花大力气去扭转学生的学习习惯定势。

一个学期的课改下来,感触颇多,特别是要感谢领导同事的

无私支持以及每关的提点,这也是本课改能顺利进行的关键。同时也有几个问题值得进一步去反思和改进。首先是关于预约,每关预约的人数不可过多,原定预约时间15分钟一个,但实际通常要20-30分钟一个,所以教师工作量偏大。其次是关于学生成绩的问题,虽然我们最后的总成绩由每关成绩求和再取平均,但是最终闯关成绩分数还是不够拉开,有独立见解、理解深刻的加分幅度需加大。最后就是经费问题,聘请企业负责人过来指导的经费以及在企业或者实习实训基地针对课程开设相应的现场课堂可能会存在一定的困难。

#### 参考文献:

- [1]马永霞,李艳静,张雪.高校毕业生可雇佣能力与企业需求的差异分析[J].高教探索,2018,(第5期).
- [2]王晔,隗媛.可雇佣能力内涵及影响因素研究[J].吉林省

经济管理干部学院学报,2017,(第2期).

[3]林文军.德国高校大学生可雇佣能力开发及其启示[J].西南民族大学学报(人文社会科学版),2018,(第4期).

[4]苏国波.高职院校校企结合的本土化实践策略研究[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2019,(第7期).

课题:本论文是衢州学院教学重点建设项目《基于新平衡学习的人力资源选聘与测评课程教学模式改革研究与实践》(JG201506)成果。

作者简介:朱海华(1980.01-),女,浙江缙云人,衢州学院商学院人力资源管理系,副教授,研究方向,人力资源管理与开发。