

# 基于应用型人才培养的人力资源管理 线上课程教学体系探索

蔺蕊

(哈尔滨广厦学院 黑龙江 哈尔滨 150020)

**【摘要】**现如今,伴随着我国经济快速发展,高校毕业生同样也面临着就业难、上岗难以及所学知识跟社会需求脱节等问题,因此对于我国的高校教育体系而言,在进行人才建设的规划过程中就需要注重对于应用型人才的培养,强化人才培养体系的现代化以及全面化,只有这样才能够真正地推动我国高校在人才培养以及教学改革上的完善以及效果。本文便是基于这一点,在教育教学中深入研究当前我国人力资源相关管理课程的教学体系开展,并且结合当前疫情影响下的特殊情况,探索人力资源管理线上课程教学体系的搭建以及具体的实施条件,分析可能遇到的问题,希望探索出有效的解决措施。

**【关键词】**应用型人才;人力资源管理课程;教学体系

**【基金项目】**本文系2020年度本科高等教育教学改革研究项目《基于应用型人才培养的人力资源管理课程线上线下教学融合研究》,(课题编号SJGY20200261)

**【作者简介】**蔺蕊(1984年),女,黑龙江省海伦市,硕士研究生,讲师,就职于哈尔滨广厦学院,从事人力资源管理教学研究

**【中图分类号】**F241

**【文献标识码】**A

**【文章编号】**1673-9574(2022)03-00097-03

## 一、基于应用型人才培养的人力资源管理课程教学体系

在我国当前的高校教育体系中,针对学生的教学培养需要注重体系的建设,特别是在当前基于应用型人才培养下的人力资源管理课程体系的建设过程中就更需要注重的是对于教学培养目标的确定以及基于目标的教学方案设计,这个过程中需要重点注重对于教学内容、教学模式、教学地点等的确定,并且要基于对人力资源相关知识传授以及对学生能力培养的前提下搭建适合的教学系统。

在实际的教学过程中,就教学内容应该分为人力资源管理理论知识和人力资源管理技术这两个方向,其中针对人力资源管理理论的教学可以通过课堂内的教学方式开展,主要涉及到的是人力资源相关的概念学习、案例讨论、管理过程中的情景模拟、专题研讨等知识点,而对于人力资源管理技术的教学则可以通过课外或者是课内课外相结合的教学方式,通过从最基本的员工素质模型以及企业岗位模型分析作为基础,同时涉及到人力资源规划、员工招聘、培训管理、绩效管理、薪酬管理等诸多人力资源管理技术的掌握,同时还可以通过设计案例大赛、论文大赛、专题讲座等帮助高校学生深入理解人力资源相关的知识点,丰富教学的多样性,同时也为人力资源管理的课程体系提供更多内容。

## 二、基于应用型人才培养的人力资源管理课程教学体系的实施条件

(1) 能胜任应用型人才培养教学的高水平师资队伍

对于高校而言,在人力资源管理课程的教学体系搭建中,起着重要作用的首先是师资队伍,无论是师资队伍的教学理念、教学水平还是教学能力都会影响到整个课程教学的开展,也会决定着教学模式、教学方法的有效运用,从而进一步影响整个教学的质量以及人才培养的教学效果。因此高校需要搭建一支具有现代教学水平、注重体验式教学的师资队伍,这才能够推动人力资源课程教学达到培养应用型人才的效果。

### (2) 先进的现代教学手段与设施

现代教学手段的运用是提高教学效果的重要途径之一。基于应用型人才培养的教学体系如果能够依托人力资源管理实验室来完成,则能够收到使教学内容更深入、更生动;教师由主讲者的角色转变为学习活动的设计者和指导者,学生从知识的“被动接受者”转变为积极参与教学、参与操作、发现知识、理解知识、掌握知识的“主动寻求者”的效果。这就需要建设与课程教学配套的实验室。如员工招聘实验室、人力资源实战演练室、workshop实验室、模拟企业人力资源部仿真实验室、情景模拟实验室、人才测评实验室、案例讨论室等;应配备本专业教学需要的人力资源管理操作系统、人力资源管理教学模拟系统、人才测评系统等教学网络软件。

### (3) 稳定的校外实习基地

校外实习基地是增进管理实际认识、提高实践技能的有效途径,更是课堂教学的有效补充。稳定的校外实习基地,不仅能够弥补高校教师实践经验的不足,而且能够让学生较真实地

感受到人力资源管理工作的实际，提高其操作技能。

#### （4）科学有效的学生学习成绩考核和评价机制

“基于应用型人才培养的教学体系”是以培养学生的创新精神和实践能力为基本出发点；以激励学生主动参与教学过程，重视学生对管理实际的认识与相应技能的培养为特点，强调对学生的创新成果和实践能力做出公正合理的评价。这就要求改革以期末考试成绩为主的人才培养考核体系，建立一套能全面考核和评价学生学习成绩的科学机制。这一机制必须具备两个特点：一是在保留原有的“期末考试”环节的同时，能够对学生的创新成果和实践能力做出公正合理的评价，以促进学生实践能力的开发；二是具备与课程教学目标相适应的能力开发项目与成绩评定方式，以引导学生自主学习。

### 三、基于应用型人才培养的人力资源管理课程教学体系的实践与探索

（一）以专业培养目标和课程教学目标为前提，科学设计教学体系

#### （1）明确课程教学目标

我们依据“应用型高级人力资源管理人才”的专业培养目标要求，将人力资源管理课程的教学目标分解为两个：第一，通过处理好经典与现代的关系，精心组织理论课程内容的教学，使学生能较全面地掌握先进的人力资源管理的理论体系，为其他人力资源管理专业的学习奠定坚实的基础。第二，强化实践技能与创新能力的培养，让学生在掌握人力资源管理基本理论的基础上，注重结合人力资源管理的经典案例和企业实际，把理论知识与现实的管理实践相结合，培养利用管理理论和方法分析问题和解决问题的能力，并能进行一定程度的人力资源管理创新。这两个教学目标又具体化为理论与综合素质、专项技能、创新与综合技能等三大能力开发目标。

#### （2）科学设计教学体系

我们以专业培养目标和课程教学目标为前提，对人力资源管理课程的教学体系中的教学目标、教学内容、教学地点和教学方法进行了全面、科学、具体的设计，以确保学生的理论与综合素质、专项技能、创新与综合技能等三大能力开发目标能够在教学中得到有效开发。

（3）根据学校的实际情况和可能提供的教学手段与设施，有选择地进行教学内容、形式与方法的探索与改革

目前我们依托人力资源管理省级精品课程项目的建设，已经初步形成课内课外结合的“126教学内容体系”（即“一条主线”——培养应用型人力资源管理高级人才；“两大基础”——人

力资源管理的基本原理和先进理念；“六种专业技能”——人力资源规划、工作分析、人员招聘、绩效管理、员工培训与薪酬管理技能）和包括案例教学、多媒体教学、现场教学、角色扮演、情景模拟、管理游戏、户外体验、方案设计、讲座、校内模拟实验、企业访问学习等在内的较完整的体验式教学方法与手段体系组合，教学效果良好。

#### （二）积极强化师资队伍建设

就目前各高校人力资源管理课程师资队伍的共同特点而言，我们认为，加强师资队伍的人力资源管理实务与操作技能应该成为教学实践中师资队伍建设的重点。实践中，我们一方面鼓励教师到企业“挂职”锻炼、到企业兼职、利用寒暑假参与企业实践或到企业学习、与企业之间开展一些横向课题研究、送教师参加一些由实战专家授课的专项技能研讨或培训班、直接聘用在企事业单位从事过人力资源管理工作并具有较高技能水平的实践专家为专任或兼任教师、邀请实践专家到学校举办专题讲座等方式提升师资队伍的实践技能；另一方面，采取校外引进和校内培养相结合，注重培养和引进“双师型”和具有大型企业人力资源管理经验的教师，提升人力资源管理课程体验式教学所需的整体师资实力。

（三）加强校内人力资源管理实验室等现代教学手段与设施的建设和管理

（1）确立人力资源管理实验室的整体构架，确保教学的需求

根据我们构架的“126教学内容体系”，校内人力资源管理实验室至少应包含员工招聘实验室、人力资源实战演练室、workshop实验室、模拟企业人力资源部仿真实验室、情景模拟实验室、人才测评实验室、案例讨论室等。

#### （2）抓好实验室中的软件建设工作

在工作分析、员工招聘、绩效评估、人员素质测评、职业生涯设计、薪酬体系设计、人力资源管理信息系统设计等内容模块的教学中会涉及学生对相关测评软件和管理信息系统的运用。因此，校内人力资源管理实验室中应当配人力资源管理实验操作系统、人力资源管理教学模拟系统、人才测评系统等教学网络软件。

#### （3）加强对人力资源管理实验室的管理

人力资源管理专业实验室不是由专职的教师来负责指导各年级学生学习，而是由各任课教师在理论教学过程中分别就所教学的模块对所教的特定班级进行指导，这是目前各高校人力资源管理实验室管理中普遍存在的问题。我们在实践中发现，

让人力资源管理专业教师接受教学软件使用的培训，使他们既能传授理论，又能指导学生进行实际操作，这样对培养教师技能“、诊断”学生理论与实际结合情况都有帮助。

#### (四) “产学研”结合，建立稳定的人力资源管理

专业校外实习基地由于人力资源管理对象的复杂性，人力资源管理专业学生的实践能力培养不像理工科专业学生那样，其实践动手能力很大程度上可以借助校内实验室进行训练来完成，人力资源管理专业学生常常必须把一个企业、一个行业、一个经济发展区域作为“实验室”来进行管理实践能力的训练和培养。因此，建设一批条件优良、数量相对稳定的人力资源管理校外实习教学基地是确保人力资源管理课程实习教学环节顺利实施的重要条件。

实践中我们发现，“双赢”的模式，即企业为学生提供优良的实习条件，学校为企业提供管理咨询和服务的模式是形成企业和学校互惠互利的良好合作机制，能够加强校企之间、校企之间、学校和科研单位之间的合作和交流，真正建立“产学研”相结合的利益相关的稳定性校外实习基地，拓展学生校外实习渠道。

#### (五) 积极进行课程教学手段与方法及考核、评价机制改革

在教学理念上要从“以教师为中心”转变为“以学生为中心”，从“以教学为中心”转变为“以学习为中心”；在教学方法与手段的选择上注重利用情境、协作、会话等学习环境要素、充分发挥学生的主动性、积极性和首创精神，最终使学生有效地实现所学知识的意义建构。为此，我们在教学实践中重点进行了两方面的探索：

##### (1) 在教学方法上注重从教师单向讲课转变多种形式相结合

包括授课、案例分析、专题讨论、课程论文、个人和小组报告、情景模拟、角色扮演、管理游戏、户外体验等多种形式。通过灵活运用多媒体教学法、实验室模拟教学法、案例教学法、互动式教学法、现场教学法等多种教学方法启发学生学习，开发学生智力，提高学生的主动参与意识。我们多次尝试的大学生择业观社会调查、参加地方和学校组织的人才交流会、模拟公司招聘、旁听全真招聘面试等活动，大大激发了学生们学习专业理论的浓厚兴趣，锻炼了学生运用所学知识分析和解决社会实际问题的能力，让学生更多地主动参与教学过程，突出了学生的主体地位，提高了教学效果。

##### (2) 不断改进学生成绩考核与评价机制

我们在课程教学结业考试中，不拘泥于学生靠“背功”取得多少卷面分数，而注意加大实践环节中学生表现的比重(40%)。例如，课程教学的大部分教师在本课程的教学中都安排了模拟招聘的实践内容，一般让学生分成十人左右的小组，每个小组内部进行分工协作，完成从人力资源规划的制定、工作说明书的撰写、招聘广告样稿的设计、求职申请表的设计到劳动合同的设计等十个文件的实践，最后从小组设计中选拔出优胜组，进行模拟面试流程的设计与课堂演示。这部分的表现都按能力考核项目评分并计入学生的平时成绩。另外，在人力资源管理课程的期末考核中，视不同授课班级的具体情况选择闭卷或开卷考试的形式。开卷考试重点放在学生解决实际问题的能力 and 操作能力的考核，主要选用了实务操作、案例分析题型。同时，课程论文与方案设计也是我们常用的考核形式。

#### 四、总结

综上所述，在当前我国的高校教学改革中，针对人力资源管理专业的教学改革需要从多个方面入手，首先就是需要对当前我国高校人力资源管理专业的课程设置进行改革创新，优化教学内容，从而提高整体的教学效果。其次就是要积极推动优秀师资队伍的建设，好的教师队伍能够带给学生不同的学习感受。同时高校自身还需要积极搭建现代化科学化的教学课堂，积极推动校企合作搭建校内实训基地和校外实习基地，帮助学生走进企业感受人力资源管理对于企业发展的意义。最后就当前高校在人力资源管理评价体系的建设上进行不断的优化，以此来提高学生的综合素质和专业技能，真正培养学生成为具有高素质、高能力的应用型人才。

#### 参考文献

- [1]杨世俊.人力资源管理专业实践教学存在的问题及对策探讨[J].科技信息,2010,(12).
- [2]寇红涛.以就业为导向的人力资源管理专业实践教学探析[J].知识经济,2012,(19).
- [3]钱仕茹,顾敏,何新敏.多元化HRM教学方法与实践研究[J].合肥工业大学学报(社会科学版),2006(12).
- [4]徐雪.加强专业社会实践基地建设,促进实践性教学体系的改革与完善[J].首都经济贸易大学学报,2007(4).
- [5]游传新.人力资源管理专业教学的问题及对策[J].决策与信息(财经观察),2008(6).