

人力资源管理双学位教育的现实困境及其化解策略

赵忠君

(湘潭大学 商学院,湖南 湘潭 411005)

摘要:人力资源管理双学位教育是高等院校为培养系统掌握人力资源管理方面基本理论、基本思维方式与基本实践能力人才的创新模式。旨在鼓励学有余力的学生挖掘学习潜力,拓宽学生知识面和技能,为社会经济发展提供复合型人才资源,其教学模式和理念完全符合时代需要。通过剖析人力资源管理双学位教育的发展现状和趋势,分析其面临的现实困境症结所在,提出适宜的教育管理模式以期提高教学质量,认为在教育过程中应该把握人力资源管理专业和双学位制度特色兼容度,并且要兼顾高校、教师与学生三者的需要,从而找到符合实际的策略。

关键词:人力资源管理专业;双学位教育;困境;化解策略

中图分类号:G647 **文献标志码:**A **文章编号:**1674-5884(2018)03-0073-06

在当今社会,高等教育发展迅速,据统计,截止到2016年,我国高等院校已有近3 000所。其中,双学位教育不仅可以培养复合全面的人才,而且满足了学生个体自我发展的内需求。自改革开放以来,本科院校辅修及双学位教育已有了30余年的探索和发展,经历了由重点高校到普通本科,由部分学科(如英语和法学等)向全面,由独立办学到院校、国内外联合模式的发展历程,到达了严格要求教育质量的素质教育阶段。

人力资源管理专业是一个极具生命力的朝阳专业,并且随着知识经济时代的到来,人力资源在企业以及社会的发展中更加展现出重要意义,从而各大高校也将人力资源管理专业开设并发展起来。由于人力资源管理专业重实践和应用的特性,该专业与双学位教育理念模式是相容的。首先,人力资源管理双学位教育可以扩展知识面,丰富知识结构,作为管理思维和工具,无论是在政府机关、事业单位、公司企业工作或是创业,了解人力资源管理相关知识都是必不可少的,也就是说这些知识对于当今社会的人才来说是必备素养;其次,修读人力

资源管理双学位是很好的拓展视野的途径,提升了就业竞争力和增加了选择机会,有助于大学生适应社会。总的来说,人力资源管理双学位教育,对于学生来说能克服专业限制,全面挖掘自身优秀素质,按照自身兴趣规划未来发展方向,而学校也能将其作为培养各类不同人才的摇篮,拓展多元的教育模式。人力资源管理专业双学位开设的意义决定了研究其教学所处的困境及化解策略的重要性。

1 双学位教育概况

经济与社会不断进步,也相应地促使了当今人才的发展的转型。了解我国人力资源管理双学位教育的现实情况,不仅可以了解其所处的教学处境有现实意义,而且也能为教育创新实践的具体方向提供了依据。

1.1 现状

1.1.1 国家政策

双学位教育模式在我国发展时间并不长。1985年颁发的《中共中央关于教育体制改革的决

定》提出“要针对现存的弊端,积极进行教学改革的各种试验,例如改变专业过于狭窄的状况,实行学分制和双学位制等”;1987年颁发了《高等学校培养第二学士学位的试行办法》并在17所本科院校试点教学;1998年颁发的《关于深化教学改革,培养适应21世纪需要的高质量人才的意见》提出:“努力实现人才培养模式的多样化是人才培养模式改革的一个重要方面”“要积极为学生提供跨学科选修、双学位、主辅修等多种教育形式,培养大批复合型人才。”^[1]但是在政府颁发的其他教育纲领性文件中,如《面向21世纪教育振兴行动计划》《2003-2007年教育振兴行动计划》《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》中没有明确提到“双学位”的概念^[2]。总的来说,国家在双学位教育方面缺乏上层政策的引导,对高校开展双学位本科教育工作没有明确的政策导向和具体的制度规范,从而使得高等院校在进行双学位本科教育与管理过程中都出现了诸多问题,没有形成统一的认识。

1.1.2 社会认可度

在20世纪末,我国真正意义上的人力资源管理专业出现。进入到21世纪,人力资源管理不断得到了社会更多的重视。在当今社会,已经有很多高等院校开设了人力资源管理专业双学位。然而中国的人力资源教育没有统一的教学指南,双学位教育也没有具体的规范,导致教育质量良莠不齐。通过对比各院校公布的人力资源管理双学位培养方案,可以发现各高校双学位培养标准大相径庭,进出门槛设置相差甚远,缺乏科学合理的选取标准。虽然国家关于双学位教学体制并不完善且没有达成社会共识,但现代企业管理对复合型人才的需求仍使得其社会认可程度在不断提高,所以,改变人力资源管理专业双学位的教育困境至关重要。

1.1.3 学生态度

目前已有许多学者从学生角度针对不同专业双学位专业展开调查研究,主要是针对双学位学生满意度和态度方面,将定性的问题量化获得较为科学的论断。有调研结论表明:人力资源管理双学位的学习对大部分学生拓展知识面是有帮助的,但同时表示并未掌握消化课程内容,不具备实践能力^[3]。这一方面归结于课时紧张,学习负担重;另一方面则是传统教学方式对于双学位教学来说,学习质量不高,学生与教师的互动交流缺

乏,学生的主体地位很难体现。总体来说,学生对于双学位教学过程和教学结果的满意度不高。

1.2 趋势

人力资源管理双学位发展至今,已经得到越来越多的关注,对其模式研究主要有以下几方面的趋势:1)双学位的教育教学不是单一的,涉及到国家、高校、教师、学生、用人单位等多个主体,它是一个庞大的体系,离不开任何一个主体的协调,需要不同层次的人将关注点聚焦在教育改革和创新上。随着高等教育现代化发展,有关双学位教育的研究刚刚起步,有关人力资源管理专业的教育研究则更是少之又少,可以预测在未来的研究中将会有更多从不同视角进行的理论和实践性解读。2)在国内、国内外联合高校都存在着有关双学位教学实践的成功案例,这说明资源共享在教育教学中发挥着重要作用,所以未来的双学位教育教学必然需要具备优质的资源共享平台,以便学生获取与运用资源,提高教学质量。而如何将这些经验运用到双学位教育之中、如何有效开展实施是未来探索的方向。3)从现有文献来看,介绍国外人力资源管理双学位教育现状的很少,然而现实是国外人力资源管理专业和双学位教育均有较长时间的发展,教学模式相对成熟,我国应当从国外教学经验中学习成功之处,规避失败之处,为我国双学位教育教学提供借鉴。

2 人力资源管理双学位教育存在的困境

在社会中存在着各式各样的资源,其中人力资源是最具活跃性和重要性的资源。作为培养高级复合型人才的高等院校,其人力资源管理教育无疑是至关重要的,而新形势下发展的人力资源管理双学位教育也是它的一个任务和目标。尽管越来越多的高校开展了人力资源双学位教育工作,但难免存在着这样那样的问题阻碍其发展。

2.1 教学效果不理想

人力资源专业是一门交叉学科,涉及范围也很广,包括心理学、社会学、经济管理学等多门学科。它也是注重实践应用的综合性学科^[4],这就要求在教学方面不仅要注重理论系统的知识传授,还要注意学生的发散思维训练和实践能力的培养。这些特性使得开展人力资源管理双学位教育时需要权衡考虑多方面因素,目前存在诸多困难:

其一,教学方式单一。学生选择辅修人力资源管理双学位的原因,主要有增加就业时的竞争

筹码、扩大知识面或是出于自身发展等方面的考虑^[5]。基于如此目的性的学习,可能会存在对专业了解不足或兴趣匮乏的情况,所以要运用多种教学方式多方面激发学生兴趣。而当前在人力资源管理双学位教育中,仍是采用传统的授课模式,以教师为主导,以书本理论知识为重,没有意识到创新教学方式在双学位教育中的重要性,学生被动地接受所灌输的专业性知识,学生无法理解所学的专业性知识,使学生丧失了学习的兴趣,从而失去了学习的动力,不注重兴趣培养和思维养成的单一教学方式不符合双学位教育以自主学习为先导的模式。

其二,实践教学欠缺。在学习人力资源管理专业的知识中,单纯的理论学习难以收获成效,要把理论知识运用到实践中才能真正做到融会贯通。在当今现代化计算机网络技术大范围普及使用的现状下,人力资源管理教学完全可以利用新兴教学辅助手段来加强实践的机会,这需要对实践教学与理论教学的创新和思考,来达到融合知识教学和锻炼实践能力的教育目的^[6]。大多数人力资源管理双学位教学中缺少实践环节不符合管理类实践的要求,怎样在有限的模式下加强学生知识运用的能力、怎样在课堂中灵活运用实践性环节是促使教学效果提升的值得思考的痛点。

其三,课时安排有限。课时安排是学校教育中的一项重要工作,而双学位的学习不同于主修课程的学习,只能选择周末或者假期。大部分高校双学位培养方案为2年制,其时长是主修专业的一半,且可利用的资源有限,课时也难以保障,课程只能被缩减。在有限的课时条件下,应更加关注在人力资源管理知识系统中选择合理的修读课程和安排适用于双学位的课时以拓展视野。

2.2 学生学习积极性偏低

首先,从制度设置的初衷来看,辅修人力资源管理双学位是出于兴趣主动去选择的,不需要在兴趣方向的引导。然而很多学生选修人力资源管理双学位是在没有了解人力资源管理专业背景的情况下就草率作出了决定,他们在学习过程中会随着困难的加剧而放弃学习。在双学位教育制度风靡各大高校的当下,学生在专业选择上存在盲目性,且学习态度上对辅修专业不够重视^[7]。

其次,专业知识断层是导致学习积极性低的主要原因。人力资源管理专业的学习是理论与实践的结合,是一门综合性的系统性的学科^[8]。但

由于修双学位的学生专业背景大不相同,而培养方案中只能涉及主体课程,基础课程不扎实缺乏互为补充的课程,致使很多时候缺少先行课程知识基础,加上通过实践深化知识的外在环境缺失,学生对教师讲授的内容一知半解,总是人云亦云,学生无法理解自己所学的内容,学习的积极性也随之降低,进而学生更不愿意与教师探讨问题,学习的效果也很难保证,进而学生的学习自主性就受到了打击,如此就形成了一个恶性循环的怪圈。

最后,主辅修制度会加重课程压力,对于没有权衡自身时间和精力草率选修的学生来说负担过重。双学位有利有弊,贵在坚持。学生不能协调好主辅修学业的关系,造成自身压力过重打击学习积极性,最终导致中途退出双学位学习或者考试作弊等情形比比皆是。这样得不偿失的结果,主观上是学生对自身的认识不足,客观上需要学校设置合理的双学位准进准出机制。

2.3 难以营造高效学习氛围

教育管理制度不健全往往使得难以营造高效的学习氛围。在班级管理方面,由于双学位教学的特殊性,可能无法配置班主任,不能及时反馈信息,由此导致班级外部管理的不足。双学位班级的学生来自不同专业,沟通机会少,彼此不了解,这就对加强班级内部管理提出了更高要求,而现实是双学位班级往往处在缺失管理的无序状态^[9]。有凝聚力的班级能保证执行力提高教学效率,这不仅体现在信息的上传下达,配合老师高效完成课程任务方面,也体现在促使班级合作竞争关系的形成,加强学习交流的过程中。马卡连柯曾说:“教育了集体,团结了集体,加强了集体,以后,集体自身就成为很大的教育力量。”^[10]这说明和谐氛围可以提高学习效率与效果。班集体是双学位教育中重要的一环,学院可以督促健全班级管理体制。

在整体管理方面,主要问题是学生出勤率偏低,高出勤率无疑是营造学习氛围的必要保障。但目前督促双学位学生出勤的方式非常有限,仍是依靠任课老师点到查人数,这样的传统方式显然不适用于双学位教学中。首先,学生人数众多且几乎不为教师所熟识,无论是学生请假或老师点名都较为耗神,因此,查到缺乏有效的监督机制。其次,缺乏对缺勤行为的规制措施,有的任课老师并不注重到课率且缺乏威慑力,而学校规定缺勤率过高的学生应当取消其考试资格,但实际

上执行该项规定的权利主体是学院,难以实际有效地实施,即缺乏可行的保障机制。一名学生缺勤与否固然是自身的选择,有的学生因此认为可以对自己造成的影响负责,然而作为一名学生,上课不仅是一种权利更是一项义务,体现对老师、同学和班级的尊重及对双学位学习的态度,理应受到监管。况且,到课率不仅会影响一堂课的学习效果、影响一个班级的学习氛围,也会影响学校双学位教育的风气,不对出勤率进行有效监管则难以营造高效的学习氛围。

3 化解困境的有效策略

针对上述困境,结合人力资源管理专业课程,根据该教育模式的特点给出了行之有效的具体化解策略,以期探索出一种符合实际情况的人力资源管理双学位教育的新方案,从而促使教育质量得到提升,促进教育资源优化。

3.1 培养方案设置的优化

人力资源管理专业辅修双学位培养方案一般

包括培养目的与要求、培养对象、学分要求、课程设置等要素,可以认为主体是准进准出、机制课程设置两个方面,本文从这两个方面就 2016 年湘潭大学、中南财经政法大学及西南财经大学的培养方案进行对比分析。

首先对比的是培养对象。湘潭大学为:全日制一、二年级在读的且平均学分绩点在 2.0 级以上的学生;中南财经政法大学为:普通本科二年级且学习成绩优良、自学能力较强的学生。两院校学位授予条件均为完成学业,达到一定的学分标准,而西南财经大学没有确定的培养对象标准。由此看出,双学位选修没有科学的准入门槛和严格的学位授予考核,而在上文分析中看出部分修读双学位的学生并不能全部适合这样的学习,需要把控生源质量。总之,学校应该严格监控教学环节,对录取资格严加要求,对培养方案进行合理追踪,并对修读学生入学资格、考试和证书授予等方面进行重点监察。

其次是课程设置上的比较,见表 1。

表 1 人力资源管理专业辅修双学位课程设置比较

学期	湘潭大学	中南财经政法大学	西南财经大学
第一学期	人力资源战略与规划、人力资源管理概论、人员素质测评、组织行为学 I	人事管理经济学、管理学、组织行为学*、人力资源管理概论*	人力资源管理、工作分析与招聘+招聘实训、培训与开发+培训实训
第二学期	劳动关系学、绩效管理、培训与开发、薪酬管理	社会调查与统计应用、营销管理、员工培训与开发*、人员素质测评*	劳动法与员工关系+员工关系实训、绩效与薪酬管理+咨询案例实训
第三学期	劳动法、员工福利、劳动经济学、员工职业生涯管理	绩效管理*、薪酬管理*、福利与社会保障*、员工关系管理*、商务沟通	人才测评与运用+测评实训、人力软件运用
第四学期	战略管理、招聘与甄选、企业文化、工作分析、毕业论文	运营管理、战略管理、学位论文(含实践)	人力模块实训
总学分	720 学时+5 周论文/50 学分	720 学时+5 周实践/50 学分	396 学时+10 学时实践/22 学分

注: * 为辅修必修课程

三所院校虽然均涵盖了学科基础课和专业主干课,但可以看出不同院校在双学位课程设置上是有较大不同的。湘潭大学更偏重人力资源管理专业特色能力,如人员素质测评、劳动关系学、企业文化等课程设置;中南财经政法大学则重视相关管理素质的培养,设置了营销管理、商务沟通及运营管理等管理素质相关的科目;而西南财经大学独树一帜,只设置人力资源管理基础板块,学识内容却附加了大量的实训内容。这就说明课程设置体现了学校不同风格及特长,学校应利用好

自身的优势资源和办学特色结合人力资源管理专业特点,科学地设置与社会、行业的需求相适应,与专业特色优势相吻合的课程以适用于双学位模式,能有效提升教育质量和效率。

3.2 能力导向型教学方法的运用

教育的本质就在于对受教育者进行教化培育,引导其兴趣,加强其思考,强化其能力^[11]。对于人力资源管理双学位教育模式更应注重本质,兴趣先行,能力导向是提升教学效果的出路。能力导向型教学法可以追溯到 19 世纪 70 年代的美

国,它起源于能力型教育运动,能力教育运动更加重视输出而不是输入,提倡主要以课程学习结束时学生所必须掌握的知识、技能、行为习惯等方面为出发点设置教学环节。

人力资源管理双学位学生缺乏人力资源管理的直观感受和实践经验,传统灌输式教学的教学效果不理想。针对这种情况,在教学过程中可以改变方式。能力导向教学可以具体表现为多种方法,例如:小组讨论式教学法、案例教学法、专题研讨法、情景模拟教学法、拓展训练教学法、行为模拟教学法、实验室实操教学法等。针对不同的教学内容综合使用多种形式的教学方法,如在劳动争议处理的教学中,可以采用模拟劳动争议仲裁过程的方式。根据这样的特色设置实践环节培养学生的各种能力,从传统的“传授知识”转变为“能力指导”。能力导向型教学方式下学生参与到课堂中,由此调动学生的积极性和兴趣,而在此过程中学生会认识人力资源管理流程中的实际问题,发现、研究分析、解决实际问题也是人力资源管理者的基本素养。可以看出,能力导向型教学方法侧重于培养学生的专业能力与实操,与人力资源管理专业双学位服务于社会的目的、适应社会经济生产力发展需求的目标相符合。

能力导向型教学方法强调的是一种理念,在教学过程中改变传统思想而以专业能力为出发点和落脚点,尤其适合于人力资源管理双学位的教学模式,这种方法的具体运用可以同高校课堂模式结合。

3.3 高效课堂模式的构建

高效课堂就是指教育教学的效率和效果的完成情况非常高的课堂。具体地说,高效课堂能够有效地完成教学计划所要求的任务和目标,并且能够产生很好的教学效益,具有很高的影响力^[12]。人力资源管理双学位教育的特性引入这样的课堂教学模式是十分必要的,符合双学位学生的心理特征和动力需要,对于双学位的教育教学所存在问题的解决具有重要作用。

人力资源管理双学位模式下,整个班级学生学习完全相同的课程,有着一致的目标,因此,通过高效课堂模式,不仅加强交流,有利于营造良好的学习氛围,也可以提高课程任务完成的效率,更好更快地达成教育目的。各高校可以根据具体的情况构建高校课堂模式,本文以湘潭大学2016级人力资源管理专业辅修班级为例设计具体的构建

方案,该班级包括来自管理专业外的理工文科的69人。在学期初,可以根据学生的诸如性别、年龄、成绩等因素划分成学习小组,每组人数控制在6~7个人为宜。在4个学期的学期之初推选1名组长,班级选出本学期4门课程对应的负责人,组长与负责人均只起桥梁作用,形成精简的责任体系。老师在教学实践环节中以小组为单位展开教学,引导小组之间进行探讨,完成任务,评价交流,形成积极的竞争关系。小组中则强调团队协作,督促学生都参与到课堂中,学生发挥各自的特长,在学习中取长补短、提升综合素质。教师可以自主把握课堂节奏和进程,而以小组为单位可以设置多样的课堂任务,实现高效教学,同时也体现了学生在课堂的主体性。

构建这种课堂模式的考虑主要在于人力资源管理的综合实践性。在学习过程中会有多样学习任务,如调研报告、案例研究、情景展示等需要师生、同学间的协作,传统课堂想要进行教学创新举步维艰,通过小组自主完成任务、引导兴趣、开发学生潜能,与人力资源管理双学位教育初衷契合,可以提高课堂效率。

3.4 加强双学位教育的管理

双学位教育相对于主修专业来说易凸现更多问题,因为跨越不同部门甚至不同学院,而不少高校尚且没有形成科学规范的主辅修制度,因此,在加强双学位教育管理方面值得更多关注。高校应当遵循整体教学原则,将双学位教学管理归入正常的教学环节,方便各院系以及师生之间的管理与协调。另外,重视搭建交流平台,如在学校网站上提供双学位板块传达学院指示、通知及学生反馈,拓宽学生学习知识的渠道,加强院系联合,共享课程,为学生提供丰富的学习资源。

学生管理层面,主要是加强考勤监管与考试考核,一方面学校应出台具体的规章制度,传达明确的信息并严格奖惩制度,在特定课程的考核和管理上给予授课老师较大的自主权。另一方面需要考虑双学位制的特殊性,基于双学位学生人数众多、素质能力良莠不齐的客观现实,可以考虑引入过程性评价体系,将教学管理的重点从期末转至平时。如在人力资源管理双学位评价时多采取落实实践环节、布置课后作业、开展调研等措施,促使学生投入更多精力提高效率。

加强教师管理层面,有部分教师对双学位教育存在应付情绪,任课教师主修辅修教学任务需

要兼顾,在高校普遍重视科研的当下,教好双学位课基本上属于“良心活儿”的范畴,说明对双学位制度在认识上存在问题,主要是顶层对双学位重视度不高缺少激励机制。学校应考虑师资基础,保证教师教有余力、教有动力。

4 结语

高校开设人力资源管理双学位的目的是培养具备多方面专业背景的综合性人才,熟识人力资源管理专业知识,掌握人力资源开发基本技能,从而适应社会用人单位对人才多样化的需求,增强其社会适应性和就业竞争力。但教育现状不容乐观,仍存在教学和管理方面的诸多困境,阻碍了高校培养计划的有效实施,不利于学生的全面发展。因此,我们应该积极采取措施,探索实践创新的教学方式,优化教育管理过程,让人力资源管理双学位教育走出困境,取得更好的效果。

参考文献:

- [1] 程雨竹. 应用型人力资源管理专业人才培养视角下《劳动法和社会保障法》高效课堂建立探析[J]. 科技经济市场,2016(6):156-157.
- [2] 高旗. 提高英语双学位教学质量之探索[J]. 中国成

人教育,2012(2):149-151.

- [3] 李晓丹,郑良考,叶晓凌. 大学生辅修双学位态度调查分析[J]. 经营管理者,2015(5):291-292.
- [4] 刘海涛. 人力资源管理专业教学存在的问题与对策[J]. 教育理论与实践,2014(24):54-55.
- [5] 潘晓璐. 新形势下本科双学位(双专业)教育模式研究与实践[J]. 当代教育实践与教学研究,2017(3):1-5.
- [6] 唐素珊. 浅析高校人力资源管理教学改革的问题与改善对策[J]. 人力资源管理,2016(7):199-201.
- [7] 田菊,龚添妙. 普通高校双学位制度实施问题及对策探析——以华中师范大学为个案[J]. 中国电力教育,2013(23):33-35.
- [8] 文琼. 人力资源管理专业教学特点及方略[J]. 经贸实践,2017(8):285.
- [9] 谢彦,范英杰. 会计学双学位培养模式的现状调查与分析[J]. 经济师,2013(10):145-146.
- [10] 钟琦. 基于胜任力的人力资源管理专业学生实践能力培养探究[J]. 吉林工商学院学报,2017(1):118-120.
- [11] 月皓姝. 本科双学位培养工作的学生满意度研究[D]. 南昌:南昌大学,2015.
- [12] 周淑怡,许为民. 中美人力资源管理职业教育比较研究[J]. 人力资源管理,2015(12):14-16.

Predicament and Countermeasures of Double Degree Education of Human Resource Management

ZHAO Zhongjun

(Business School, Xiangtan University, Xiangtan 411005, China)

Abstract: The double degree education of human resource management is an innovative mode in order to master systematically the basic theory, basic mode of thinking and basic practical ability of human resource management, aiming at encouraging the students who have spare time to tap the potential of learning, broadening their knowledge and skills, providing compound talents resources for social and economic development. Through the analysis of development status and trends of the human resource management of double degree education, this paper analyzes the causes, puts forward the suitable educational management mode in order to improve the quality of teaching, and holds the view that the specialty of human resources management and the characteristics of double degree system compatibility should be grasped and the demand of universities, teachers and students should be fully considered, so as to explore the effective strategies.

Key words: major of human resource management; double degree education predicament; countermeasures
(责任校对 刘兰霞)