

# 《人力资源管理》课程教学改革与实践

蔡小华

(湖南科技大学 管理学院, 湖南 湘潭 411201)

**摘要:**开设《人力资源管理》课程其教学目的在于帮助人力资源管理专业学生系统掌握人力资源管理基本理论框架,为系统学习专业课程有个整体认识,从而为学生进一步学习相关理论知识、为毕业后从事相关工作打下坚实基础,同时也有助于非人力资源专业学生规划好个人职业生涯、提升其就职能力。本文针对高校人力资源管理课程传统教学中重理论、轻实践的现象,从教学内容、教学方法、实践平台、考核方式等进行改革与实践,形成了有效的教学模式,该教学模式在本科生教学过程中已得到较好的应用。

**关键词:**人力资源管理;教学模式;改革与实践

**中图分类号:**G642.0      **文献标志码:**A      **文章编号:**1674-5884(2014)11-0049-03

《人力资源管理》(HRM)课程作为本科教育中经管类专业的专业必修课程,对培养符合办学目标的合格人才有重要作用。人力资源管理专业学生的培养目标:要求学生具有一定专业理论素质,具备解决实际问题的能力。而非人力资源管理专业的学生为其能顺利就业、有效的进行职业生涯规划,越来越多的选择《人力资源管理》课程作为辅修课程,其课程的教学越来越受到师生的青睐。

《人力资源管理》课程内容设置包括以下七个方面:人力资源规划、工作分析、员工招聘、绩效管理、员工培训、薪酬管理、员工关系。传统的教学模式基本是“填鸭式”教学,学生完全处于被动接受学习的地位,不能激发学生的主动性、积极性、创造性<sup>[1]</sup>。并且不同的学生知识、能力、背景各不相同,所以,在授课过程中,重点把握教学内容、大力提高课堂教学效率,有效激发学生学习的积极性及主动性,为企业事业单位培养实际可操作性 HR 人才,是该课程教学内容改革与教学效果提升的主要目的。本文针对《人力资源管理》这一课程的教学,结合自身教学实践经验,分别从课程教学内容、教学方法、教学平台和教学考核四个主要方面进行改革与探索。

## 1 精心安排教学内容

### 1.1 人力资源规划

主要是培养学生具备一定的分析能力:运用一定方法,能够对组织在未来一定时期所需要、能够供给的人力资源数量、质量做出预测,并根据预测的结果制定出平衡

供需的计划方案。

### 1.2 工作分析

要求学生能够进行工作说明书的编制,具体包括两项内容:一是工作描述,即要明确组织内各职位从事的工作内容和工作职责;二是工作规范,准确表述各职位所必须具备的任职资格。

### 1.3 员工招聘

要求学生能够熟悉招聘、录用流程。明确招聘的方法、程序,能够将应聘者吸引过来,并运用一定的技术来筛选、录用人才。

### 1.4 绩效管理

要求学生能够熟悉一定绩效管理流程。能够依据一定的工作标准对员工的工作结果做出评价,如果发现其工作中存在的问题,就要加以改进,具体体现为四个循环过程:制定绩效计划(PPLAN)、进行绩效考核(DO)、以及实现绩效沟通(CHECK)、反馈(ACTION)等活动。

### 1.5 员工培训

要求学生能够具备一定培训需求分析及掌握相关的培训技巧。具体体现为,确定培训的需求和计划,进行新员工入职培训、组织实施培训以及对培训效果进行反馈总结等。

### 1.6 薪酬管理

要求学生能掌握一定薪酬设置体系方法,主要活动有:能够合理确定的薪酬的制度和结构,根据工作评价指标、制定福利和其他待遇的标准,最后进行精确测算并发放薪酬等。

## 1.7 员工关系

要求学生能够了解相应的劳动法律法规。主要包括协调劳资双方的劳动合同关系,营造融洽和谐的人际关系和良好的工作氛围,并能结合组织发展战略对员工的个人职业生涯进行设计与管理<sup>[2]</sup>。

以上七大方面是人力资源管理专业课程的主要内容,这七大模块之间联系紧密,相互影响,共同形成了人力资源管理的有机系统。

根据学生的课程实际学习情况,在教学内容选择时,应该让学生有个整体认识,明确各模块之间的相互关系与作用,再具体学习各个模块,精选授课内容时要注意以下内容:首先,教学重点突出,改变以往照本宣科、一成不变的套路,结合重点内容采用多样化教学手段,并保证足够的教学时间。如讲授“工作分析”,该理论知识是其他六大模块的基础,应跳出原来教材的框架,首先讲授工作分析与其他模块之间的重要关系和作用,让学生通过一定的练习真正理解、吸收。改变以往教学对学生单一的全盘讲授,没有主题、一头雾水、很茫然的局面。其次,对于重点内容,除了课堂讲授外,还应结合实践进行教学。如布置作业、分小组讨论、问卷调查等实践应用环节让学生完成,进一步将理论知识灵活应用到实际生活中去。只有让学生亲自动手去做,才能体会更深,给予学生一定的实际操作经历,才能巩固所学知识,否则就难免陷入眼高手低的状况。第三,设置课前预习、重点讲解、课后练习和答疑等环节,让学生能够充分掌握课程内容和重要知识点。对于学生提出的疑问及时回复、细心讲解并鼓励学生,支持学生发现更多的问题,并激发其举一反三的能力,提高学生学习的热情。从而,改变以往单纯上课讲授,老师讲、学生听、听后忘记的情况,让学生成为学习的主人,而不是被动接受的载体。

## 2 努力改进教学方法

课堂教学是教学过程中的核心环节,如何在教学过程中把教学内容教授给学生,作者结合本身的教学实践,尝试了以下几种方法:

### 2.1 理论讲授与小组讨论

在教学过程中,合理安排教学时间,对于重点内容,投入较多的时间和精力,讲深,讲透。而对于那些不重要的,学生容易理解的内容,可以让学生自己课后复习。对重点教学内容,借助多媒体课件PPT加强教学效果,提出问题,把班级学生分成几个小组,要求他们从多种角度去思考并加以分析、讨论、辨析、提出自己对所讲知识的看法。讨论时,要求学生思想活跃,踊跃发表自己的意见,由老师和学生对现场讨论进行记录,老师总结发言并对正确的观点加以肯定、鼓励,对于不恰当观点的学生也不要立即纠正,待讨论结束后进行总结、评价,让他们自己明白观点错在哪里,尽量保护学生的积极性,提高学习兴趣<sup>[3]</sup>。

### 2.2 情景模拟与角色扮演

模仿现实生活中管理场景的场面。让学生身临其境,突出可操作性讲究趣味性,注重实效性,比如在上“员工招聘”时可以让模拟招聘主管和应聘人员,现场面试。这就要求学课前精心准备,老师要进行现场指导,并能综合评价学生的现场表演,表现好的给予鼓励支持,不足之处要做出总结,提高学生的实际应聘、招聘能力。这种方法提高了学生的学习积极性,取得了良好的教学效果。

### 2.3 案例分析

案例教学的主要目的是激发学生的个性化思考,使学生在探索问题的过程中,总结出适合自己特点的思考问题和分析问题的逻辑方法,让学生成为课堂的主体,教师成为一个组织者的角色。教师要提高驾驭课堂的能力,并具有敏锐的现场观察能力与应变能力<sup>[3]</sup>。在案例教学过程中,要求老师对学生细致、全面观察,及时发现学生参与案例时表现的闪光点,给予充分肯定,这样能充分发挥学生的学习积极性,提高学生学习和信心。同时,案例内容要结合实际因材施教,满足不同层次学生的需求。

### 2.4 游戏法

即游戏与教学相结合,寓教于乐的一种教学方式。采用该方法要求教师明确教学目的将教学内容与游戏紧密结合,让学生做到学以致用,教师要精心准备道具、资料,对学生进行分组并能积极应对游戏过程中可能出现的问题,最后进行游戏点评,科学总结和评价<sup>[4]</sup>。作者在上“员工培训”章节时,组织学生完成“取水游戏”,三人一组,分别无眼、手、脚,共同配合完成取水任务,得到了学生的积极认可和配合,锻炼了团体合作意识。

### 2.5 校企合作教育

加强与企业的联系与合作,推行校企合作教育模式,带领学生积极参与企业实践。在《人力资源管理》课程的教学过程中,可以组织学生到企业现场参观、实习,通过对企业人力资源管理活动的实地观察与体验,能够增加学生的感性认识,能够将理论与实践有机结合。比如组织学生到湖南湘潭钢铁厂、吉利汽车总部的现场学习,由人力资源部工作人员现场工作示范和讲解,让学生亲身体会到知识的运用,极大激发了学生的学习热情、提升了学习效率。

## 3 积极搭建实践平台

### 3.1 建设对外实践基地

经常聘请国内知名企业专业人士来校讲座,并引导学生积极到企业去实习,参与各种校企合作创新项目,比如SRIP项目、挑战杯比赛等。

### 3.2 建立人力资源管理实验室硬件

一方面可以为教学需要准备相关配套的教案、案例库、国内外学习网络资源及媒体资源等,另一方面也可以

为学生提供自主学习平台,通过优质教学资源共享,丰富师生教学视野,拓宽知识面,接触到国内外最先进的管理案例、管理知识等。

### 3.3 引进人力资源管理教学软件

让学生能够运用各种教学软件,比如模拟沙盘,进行网上招聘、网络面试、工作分析等模拟仿真活动。学生能够利用相关的软件,进行头脑风暴、情景模拟、角色扮演等管理游戏。教师通过学生的软件实习,直接可以观察到学生在练习过程中的表情、反应能力及最终结果,给予一定的指导。通过以上活动,学生能够加深对人力资源管理专业理论和操作流程的认识,获得相对真实的实践经验,脱离了书本的局限性,掌握了一定的实操技巧<sup>[5]</sup>。

### 3.4 支持学生主办 HR 社团

让学生自己组织参加模拟招聘活动、无领导小组讨论比赛,并邀请企业 HR 人员、专业教师参与评定等,一方面锻炼了学生的组织协调能力,另一方面丰富了学生的课外生活,吸引了不同专业的学生参加,提高了学生的兴趣,使理论知识得到进一步的升华。并为企业进一步了解校园优秀学生提供平台,有一些表现出色的学生被企业管理者当场选定为企业待用人才,为学生提供了就业机会。

## 4 不断完善考核方式

如何进行课程教学评估,一般通过两种方式:即一方面考核学生学习效果,主要是教师对学生进行考评,一般是依据学生期末考试成绩来判断学生的学习成绩;另一方面对授课老师教学进行监督和评估,主要通过教师、学生或有关专家,对课堂教学、备课、考试、作业等环节进行评价,为教师提供教学效果方面的反馈信息。课堂教学考核需要师生共同配合才能顺利进行。

对于《人力资源管理》课程教学考核,作者改变了以往单纯的期末闭卷考试的单一方式。尝试采用以下四种方式进行考核:一是闭卷与开卷相结合的方式,一定的理论知识需要记忆,可以进行闭卷考核,也可以采用开卷方式比如写论文,进行方案设计,两者相结合,作为最终成绩。二是采用笔试与口试相结合的方式来评价学生最终的学习效果。比如口试可以通过小组讨论、辩论、演讲等

方式来进行。三是采用理论考试与实践成绩共同结合起来检验学生的实践操作能力,实践操作比如模拟招聘、应聘,进行企业实践调查报告与分析等。四是期末成绩结合平时课堂表现、到课率、特别是课堂上的表现来综合评价学生的能力,比如学生进行案例分析时的参与、配合等可以评价学生的思维与反应能力,以及上课的正确态度。

对于教师的教学考核,一方面可以通过学校的教学互评系统来进行评分,另一方面可以通过学校的教学督导,以及组织老师进行听课、专业讲课比赛等形式进一步提升教学水平。

## 5 结语

《人力资源管理》是一门综合性管理学科,涉及管理、经济、心理、社会、法学等多个领域,目的在于帮助学生系统掌握人力资源管理基本理论与知识,并能结合案例和企业实际情况加以灵活运用,综合培养学生实际分析问题和解决问题的能力。作者根据自身的教学实践经历,分别在教学内容、教学方法、教学平台和教学评价四个方面,对人力资源管理这一门课程教学改革与实践进行了论述、总结。《人力资源管理》课程教学应与时俱进,学习国内外同行的先进理念与教学经验,不断更新教学内容,改革、创新教学方法,及时引进高端科技、经常实施教学反馈,才能全面提升人力资源管理本科专业的教育质量与水平。

## 参考文献:

- [1] 刘国华,彭芳. 浅议如何改进人力资源管理教学方法[J]. 当代经济,2010(2):114-115.
- [2] 郭巧云. 人力资源管理[M]. 长沙:中南大学出版社,2009.
- [3] 黄燕玲. 人力资源管理课程教学方法探讨[J]. 产业与科技论坛,2010(9):173-175.
- [4] 黄维德,李燃. 人力资源鼓励课程教学的案例方法与实验方法[J]. 人才开发,2008(10):28-29.
- [5] 李红英. 人力资源管理课程实践项目设置及教学方法探讨[J]. 高教研究,2012(9):33-35. 8(10):28.

(责任校对 龙四清)