

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2016.05.024

# 人力资本理论在高校课程教学的应用

——以《人力资源管理概论》为例

余艳莉

(岭南师范学院 法政学院, 广东 湛江 524048)

**摘要:**人力资本理论视角下,大学生教育投资动机是提升人力资本存量,以期未来获得市场化和非市场化收益,而今高校教学现状不利于大学生人力资本特别是异质型人力资本的培育。以《人力资源管理概论》为例,通过采用精选教材,改变学生对大学学习的认知以及实施对分课堂等方法,提升教师教学效果,培养兼具内、外生性人力资本的异质型人才,实现学生教育投资收益最大化。

**关键词:**人力资本投资;课程教学;对分课堂

**中图分类号:**G642.0

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-5884(2016)05-0078-03

《人力资源管理概论》课程是高校教育中管理类、经济类专业的一门专业基础课,更是人力资源管理专业的学科入门课程。该课程以人力资源管理的一般流程为主线,阐述人力资源管理各个职能活动的原则、方法等,其教学目的在于使学生系统地掌握该领域的基本理论知识,为后期学习其它专业课程奠定基础。

近年,新的教学理念层出不穷,为传统教育教学改革提供了新的思路,但鲜有从人力资本的视角去研究高等教育课程教学。本文以人力资本理论为指导,以增加学生人力资本存量为目的,探讨《人力资源管理概论》课程教学模式和策略。

## 1 人力资本理论

人力资本思想来源可追溯到古典时期的经济学家,他们在探讨价值与财富起源、劳动投入与劳动生产率等研究中,认识到人的重要性及其经济价值,在不同程度上涉及或提出人力资本思想。随着对人的价值认识不断深化,舒尔茨等经济学家系统地阐述了人力资本理论的一些基本问题,初步确立该领域的理论框架,20世纪60年代初创立现代人力资本理论。

人力资本理论将人力视为资本,它是蕴含在人身上的各种知识、劳动技能、健康素质及其它精神存量,是投资活动的结果,这种投资能够得到收益和回报。人力资本投资形式有教育、职业培训、医疗保健和人力迁移等,投资主体具有多元性,主要有个人、企业、国家和社会团体。当投资主体是个人时,其自身又是投资客体,个人承担成本支出,同时享受收益。考虑与课程教学模式和策略研究的紧密相关性,本文仅对个人投资教育形成的人力资本进行重点分析,以期获得针对性结果。

同其它投资一样,教育投资也是以一定的成本支出为代价,个人教育投资成本主要体现在两个部分:一是直接成本,是受教育者为接受学校教育而花费的一切有形成本,如学费、书籍费等;二是机会成本,是受教育者因接受学校教育而未能从事其它经济活动所损失的收入。虽然教育投资需要付出成本,但这种投资能够给大学生带来市场化收益和非市场化收益<sup>[1]</sup>,这是大学生投资教育的内在动机。市场化收益体现在大学生通过教育提升了人力资本存量而提高劳动生产力,从而在未来获得高收入;非市场

收稿日期:20151212

基金项目:岭南师范学院人文社科青年项目(QW1405)

作者简介:余艳莉(1978-),女,湖南郴州人,助教,硕士,主要从事人力资源管理研究。

化收益体现在大学生通过教育能够得到心理和精神上的满足感,施展个人创造性才能的机会更多,个人选择范围也较大。明塞尔曾指出人力资本存量越大的人,相比较而言,年收入越高,失业风险也较小。

那么,大学生人力资本的内容包括哪些?高等教育应该着重培养大学生什么样的人力资本?李超认为大学生的人力资本具有显性和隐性两种表现形式,知识、技术、能力、健康等是人力资本的显性形式,即外生性人力资本;价值观、个性、创新能力、学习能力等其它精神存量是人力资本的隐性表现形式,即内生性人力资本<sup>[2]</sup>。内生性人力资本存量相对越大,人们从事经济和社会活动的能力就越强,未来收益和自我价值最大化的可能性越大。但是,不论外生性或内生性人力资本,都是以人的异质性为前提,异质型人力资本主要表现在独特的学习创新能力、决策能力,知识建构能力等,异质型人力资本在很大程度上决定了经济发展的优势。社会专业化分工程度越高,对异质型人力资本需要越多,其就业和发展机会也越多。在我国,如果说基础教育主要作用于同质型人力资本培育,那么,社会发展和进步则要求高等教育主要作用于异质型人力资本培养<sup>[3]</sup>。因此,高等教育应该以大学生人力资本异质性培养为前提,注重学生的外生性人力资本,特别是内生性人力资本的培育。高等教育阶段,课程学习是学生人力资本存量增加的主要方式,教师对课程教学的设计、安排、讲授应满足学生人力资本积累需要。

## 2 高校课程教与学存在的问题

首先,在教学和考核形式上。目前,我国高等教育课程教学大多数还停留在单向地传授知识的层面上,学生被动地接受知识,在考核上,使用单一、统一的教育质量衡量标准,如单纯的记忆性考试等,高校课程教学和考核对学生学习能力、创新能力、探索能力等内生性人力资本的培育不足,且其培养以同质性为主,难以满足社会 and 经济发展需要,影响学生在未来顺利收回投资并获得收益;其次,教育投资需要在未来一定时期才能取得收益,而大学生社会实践较少,对社会认识不够,在实际学习过程中对人力资本投资意识较模糊,未深刻认识到自己是人力资本投资的主客体,学习目的不明确,对大学学习意义和重要性认知不足,导致大学4年人力资本增量较少;最后,在课程教材配置和使用上。笔者曾多次听到学生反映某课程的教材不够好,价格还非常贵,或者教师给学生指定了需购买的教材,但所讲内容跟教材基本上不相关,教材对学生来说如同鸡肋,由于教材费用由学生自己承担,且多数学生对一门课程的课堂学习基本上以教材为主,在一定程度上使得学生成本支出没有得到应有回报,费用利用率低。

## 3 人力资本理论在《人力资源管理概论》教学的应用

### 3.1 授课伊始,利用专业知识,改变学生心智模式

人的心智模式决定其行为方式,要改变现实,必须先改变人的心智模式进而改变其行为。人力资本的生产与物质资本或产品生产最大不同在于人力资本投资者主体要主动地参与到具体生产过程,即学习中来,并投入足够多的时间和精力,否则其人力资本增量可能是微乎其微,即使拿到的文凭是教育部认可的真正文凭,但却是“假”的真文凭。那么,如何激发学生主动参与到学习过程中?课程导入伊始,教师通过阐述人力资源和人力资本的区别,以及人力资本理论相关知识,帮助学生建立自身既是人力资本投资主体,又是人力资本客体这一理念的认同,继而用成本分析法帮助学生计算大学4年的投资成本,反问其人力资本在大学的增量如何,以此唤醒大学生教育投资意识,最后分析未来社会对人力资源管理者的需求和胜任素质,阐述本门课程的开设对学生未来的收益和回报。教师通过第一堂课的讲授,从观念上根本改变学生对大学期间的学习仅仅是“听课、考试、拿文凭”的错误认知,激励其更有目的、更积极地投入到提升人力资本增量的学习和实践当中去。

### 3.2 采用对分课堂,提升学生异质型的外生和内生性人力资本存量

对分课堂是复旦大学张学新教授结合传统的讲授式课堂和讨论式课堂的优势提出来的新课程教学模式。对分课堂分为教师讲授,学生内化吸收,分组讨论三个环节。根据《人力资源管理概论》课程特性,在教师讲授环节,主要讲授框架和重点,如培训与开发一章,可以从培训与开发的概念、原则、分类、实施步骤及培训方法等方面帮助学生搭建课程大体框架,重点讲授实施步骤里面的培训需求分析、培训转化和培训评估三个知识点,其余部分留给学生课后自主学习,同时要求学生完成教师布置的作业。作业内容虽然要求包括“亮闪闪”“帮帮我”和“考考你”等方面内容,但作业呈现形式并不限制。作业类型根据每章的教学目的布置,可采用读书笔记、案例分析、实训作业等方式,前两种类型可作为学生个人作业,而实训作业如班干部职位说明书撰写、教师助理招聘、辅导员老师人力资源规划等可作为小组作

业,但小组作业和个人作业不可叠加,以免增加学生学习负担。在对分课堂前两个环节中,学生根据学习能力、知识结构、兴趣点等不同进行自主和个性化学习,主动参与知识构建,以个性化的方式展示学习成果,有助于提升其独特的学习能力、解决问题能力和思维能力,培养学生的探索精神。课堂讨论环节,采用小组讨论、组间讨论或全班讨论等学生互助学习形式,辅以可能的教师答疑环节。以往分组讨论,多数学生习惯按寝室或个人关系分组,这势必会造成小组成员在认知、个性等方面趋同,教师应考虑小组成员人力资本的异质性,按学号、性别等因素以3~4人为一组进行随机分组,且根据教学进度在一个学期内对小组进行1~2次轮换,促进学生在思维、知识、能力、个性等方面的碰撞、学习和拓展。在这一环节里,每个学生扮演“教师”角色,在“教永远是最好的学”这一理念下,学生的知识通过互相帮助、分享、提问别人得到巩固、积累和扩展,其沟通能力、表达能力、冲突管理能力等在与同学的互动中不断加强。实施对分课堂这一教学模式,学生知识得以内化吸收积累,学习兴趣、学习能力、学习自信心以及创新、沟通等方面能力大大增强,异质型的内、外生性人力资本存量得以不断地增加。

### 3.3 以课程考核为导向鼓励学生提升异质型人力资本

由于人力资本形成曲线、类型和存量受个人身体、天赋等生理因素和社会、家庭、教育等内外环境因素影响存在个体差异,而且对分课堂的三个环节要求学生根据自己的学习目标、学习需求和能力确定对课程的投入程度,那么在考核方法上也需要避免用绝对的、单一的标准去衡量学生学习情况,如仅用考勤和闭卷考试两种方式决定学生本门课程的成绩,造成学生人力资本培育的同质性。课程考核环节应注重过程性评价,评分标准灵活,鼓励学生在平时学习中不断探索和创新。在考核方式上综合运用考勤、个人作业、小组作业、开卷或闭卷等,增加个人作业在课程总分数中的占比,相应地降低统一、标准考试分数比率。评分标准,如个人作业除了必须具备“亮闪闪”“帮帮我”等内容之外,其余内容可以个性化方式呈现,如用思维导图、文字或图画等,对有创新观点或形式的作业给予一定高分。课程考核的结果导向为培养学生独特的人力资本创造民主、宽松、创新的氛围。

### 3.4 精选教材,直接成本支出得到最优的回报

随着我国高等教育的发展,国内学者编写了大量的人力资源管理教材,也引进了不少国外教科书,但是每本教材的难易程度和内容编排存在区别,价格也有所不同。因此,对对分课堂来说,选择一种适宜教师教学,特别是适宜学生课堂学习和自主复习的教材对学生来说非常重要,有利于提升学生对教材的利用率,激发其学习兴趣,是学生人力资本投资直接成本支出得到回报的表现之一。那么如何选择人力资源管理教材呢?首先,该教材的内容框架与教师课堂讲授要基本保持一致,使学生能够从整体上把握课堂内容,不至于出现教师讲到哪里,学生都不知道的现象;其次,《人力资源管理概论》课程是一门专业基础课,初学者对某些理论和概念的理解有一定难度,建议选择对理论和概念进行阐述的同时辅以实例、图表等说明的教材,即使学生在课堂中一时半会儿没听懂,但在课后复习环节,该部分内容亦可帮助其理解相关知识;最后,虽然该课程是一门概论性课程,但兼具理论性和实践性要求,因此,教师应选择案例多且案例有实践例证性和参照性的教材,以便开展案例式、讨论式等教学形式,丰富教学内容。精选教材,提高教材利用率,丰富教学形式,可使学生直接成本支出得到最优回报。

## 4 结语

对大学生来说,人力资本投资的主要形式是教育投资,他们期待通过大学学习在未来获得更大收益和回报,希望学有所用,那么作为大学教师必须要了解大学生学习的内在动机,改进教学模式和方法,提升教学效果,以培养勤于思考、创新型的兼具内、外生性人力资本的异质型人才为目的,最终使学生人力资本存量增加,未来获得较高收益,进而实现个人终生福利最大化。

### 参考文献:

- [1] 张凤林. 人力资本理论及其应用研究[M]. 北京:商务印书馆,2006.
- [2] 李超. 大学生人力资本投资模型研究[J]. 商业时代,2009(1):63-64.
- [3] 张日新. 人力资本与中国高等教育体制改革研究[M]. 北京:中国经济出版社,2007.