

doi:10.13582/j.cnki.1674-5884.2016.09.027

创意经济背景下“人力资源管理”课程 教学改革探讨

胡黎明

(湖南科技大学 商学院,湖南 湘潭 411201)

摘要:人力资源管理课程在管理类专业处于连接其他专业课的枢纽位置,其课程内容涉及的专业领域比较多且实践性比较强。在当前创意经济飞速发展的时代背景下,我国高校本科人力资源管理课程教学还存在教材内容更新不足、教学方法创新不够、教学目标不太明确等问题。从精简理论教学、强化实践教学、注重案例教学三个角度探讨其教学改革,有利于提升该课程的教学效果。

关键词:人力资源管理;创意经济;教学改革;创意人才

中图分类号:F271

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2016)09-0084-03

人力资源管理是随着经济社会的发展而不断演变的。近60年来,我国人力资源管理的理论与实践大致经历了三个发展阶段。一是事物管理阶段。20世纪70年代之前,人力资源管理主要处理企业中各种人员管理的相关事务性工作。二是职能管理阶段。20世纪70年代之后,人力资源部门开始为其他部门提供服务,帮助其他部门在招聘、培训、考核等方面设计方案和组织实施。三是战略管理阶段。20世纪90年代以后,随着以创意经济为主导的知识社会的来临,员工工作方式由传统模式向高度参与模式转变,员工的创意成为企业的核心竞争力。彼得·德鲁克认为,在创意经济背景下,无论是企业机构还是非企业机构,它最宝贵的资产就是它的知识工作者和他们的生产率^[1]。鉴于此,我校承担人力资源管理课程教学的团队在综合分析该课程的特点或教学现状的基础上,有针对性地提出了教学改革措施。

1 人力资源管理课程的特点

1.1 在管理类专业课程中处于中心地位

人力资源管理在管理类专业课程中的中心地位是由人力资源在企业中的地位所决定的。无论是在一般的生产型企业,还是在以知识型员工为主导的创意型企业,企业生产要素的排位次序都是按照思想流、人力流、信息流、资金流及物质流来依次排列的。从管理职能系统的角度来看,这些要素对应的分别是企业战略管理、人力资源管理、信息管理、财务管理、生产管理、销售管理及质量管理等。如果把企业看作一个人的话,企业战略管理相当于人的大脑,而人力资源管理则相当于人的躯干。可见,在管理类专业课程体系中人力资源管理是仅次于企业战略管理而处于中心地位,且是其他各类管理职能链接的枢纽。

1.2 在课程教学内容上呈现多学科交叉

人力资源管理包括人力资源经济运动的总过程。它反映的是对全社会或一个企业的各阶层、各类型的从业人员以招聘、培训、考核、调动等全过程的管理。沃尔里奇教授认为,在21世纪创意经济时代

收稿日期:20160401

基金项目:湖南省教育科学规划课题(XJK013BGD054)

作者简介:胡黎明(1978-),男,湖南衡阳人,讲师,博士生,主要从事创意经济研究。

背景下,企业人力资源管理者应当扮演四个基本角色。一是管理战略性人力资源,充当企业的战略伙伴;二是管理组织的机制结构,充当职能专家;三是管理员工的贡献程度,成为员工的支持者;四是管理转型和变化,充当变革的推动者。为了担当好这四种角色,人力资源管理者必须具备多种技能^[2]。因此,人力资源管理课程将涉及多个学科领域,包括管理学、法学、心理学、经济学、教育学、人因工程学等。

1.3 在应用环节上体现出很强的实践性

人力资源管理的核心教学内容所涉及的相关理论其实并不太复杂,但在具体的应用上却体现出很强的实践性。以工作分析与工作设计为例来讲,这一部分内容是整个人力资源管理的基础,其涉及的理论主要包括管理科学理论、工业心理学理论、社会技术系统理论、人际关系理论及工作特征模型,这些理论通过传统的课堂教学一般可使同学们较好地理解和掌握。但在具体的工作说明书编制环节,将涉及到某一岗位的工作程序和方法、任职条件及工作环境说明等,这就需要同学们通过深入的实践调研才能熟练地掌握和运用。而相对于普通的工作岗位说明书来说,对于创意型工作岗位说明书的编制则更注重于创意的生产过程,其对实践调研的深度和广度就要求更高了。

2 人力资源管理课程教学现状

2.1 教材内容更新不足

我们通过网络调查了解,到目前我国高校本科人力资源管理课程选用的教材主要有加里·德斯勒编著的《人力资源管理》(亚洲版)、李燕萍等主编的《人力资源管理》(21世纪经济学管理学系列教材)、刘昕主编的《人力资源管理》(教育部经济管理类核心课程教材)、秦志华主编的《人力资源管理》(普通高等教育“十一五”国家级规划教材)、赵署明等编著的《人力资源管理与开发》(国家精品课程教材)等。这些教材的内容随着创意经济在全球的蓬勃发展而有所更新补充。然而,随着创意阶层在全球范围内的强势崛起,其所占据的就业岗位越来越多^[3]。据有关资料显示,我国北京、上海、广州、深圳、长沙、杭州、青岛等创意产业比较发达的城市其创意阶层已经占城市就业人口的10%左右^[4]。在这种情况下,现有的教材更新速度还跟不上创意产业和创意阶层的发展速度,学生们掌握的知识难以满足日后工作的需要。

2.2 教学方法创新不够

按照管理类专业的培养方案,人力资源管理课程需要学生重点掌握的理论和知识包括人力资源理论、工作分析的过程和方法、人力资源供需预测与综合平衡、人员招募与筛选方法、培训的过程及其组织和管理、职业生涯规划计划的编制、绩效考评方法、薪酬设计方法等核心内容。这些内容主要依靠课堂理论教学来讲授,但是目前我国多数高校非人力资源管理专业开设的这门课程为32学时,学时非常有限。因此,大部分教师在讲授这门课程时,只能选择传统的教学方法对这些基础内容进行讲解,而对于工作设计模拟、人员招聘过程模拟、分类薪酬设计等实践性很强的环节却无法深入展开。这种传统的教学方法一方面不利于发挥学生的参与意识,提高课堂学习的积极性;另一方面也导致了学生在实际人力资源管理工作中眼高手低,不适应创意经济发展的需要。

2.3 教学目标不太明确

人力资源管理课程的教学目标是培养能适应时代经济发展需要的、具有一定理论水平和较强应用能力的企业人力资源管理复合型人才。当前我国的经济社会已经从工业时代向后工业时代过渡,其中一个典型特征就是知识社会的来临及创意经济的兴起。相对普通员工来说,知识型员工和创意人才具有自身独有的特征,胡黎明等从元胜任力特征维度把这些特征概括为创意精神、创意知识及创意技能。这三个维度又包括乐观热情、态度开放、学习便利、善于沟通、反应敏捷、追求卓越、思维发散、神经敏感、持之以恒、知识共享、敢于质疑、教育背景、勇于实践、举一反三、好奇主动及了解前沿16个要素特征^[5]。然而在此背景下,大多高校的人力资源管理课程还是把企业的普通员工作为主要的管理对象,来探讨他们的选、育、用、留问题,而未着重关注创意人才及知识型员工的选、育、用、留问题,这无疑严重滞后当前的经济发展需求。

3 人力资源管理课程教学改革举措

3.1 精简理论教学

人力资源管理课程在教学内容上呈现出多学科交叉的特点,所涉及的相关理论十分庞杂,而且这门课程一般在大三开设。因此,其中一些相关理论在有的课程中作为重点已经专门讲过,如工作设计的过程与方法就在“人机工程”和“生产与运作管理”中专门讲授。而还有一些理论虽然其他课程中没有涉及,但其内容比较简单,如职业生涯管理影响因素模型,该模型所介绍的影响员工职业生涯管理的相关因素都比较浅显易懂。针对这种情况,在有限的课时内,我们提出对课程的理论教学进行精简,重点讲授那些比较难理解且在其他课程中没有涉及的内容,主要包括人力资源供需预测与综合平衡理论、员工绩效影响因素理论及薪酬设计理论等,并在这些理论教学中重点偏向以知识型员工和创意人才为对象,以反映时代需求。

3.2 强化实践教学

人力资源管理是一门实践性非常强的学科。其中就教学内容来讲,实践性最强主要为招聘与挑选及职业生涯规划管理这两章。针对这两部分内容,应该采用“教师教授为辅,学生体验为主”的教学模式。我们教学团队的教学实践经验是教师以较短的时间精讲基本教学内容,然后安排较多的时间让学生进行角色扮演。具体而言,针对招聘与挑选我们采用分组模拟招聘的方式进行,对于职业生涯规划则让每个学生在课后编制自己大学毕业后5年的职业生涯规划,然后再随机选择4名同学分别讲述他们编制的过程和相关依据。这种教学方式一方面贴近了学生的需求,另一方面也调动了学生的参与热情,从团队的教学实践来看,收到了很好的教学效果。另外,由于人力资源管理的实践性几乎贯穿到了每一个章节,因此,光是课堂的实践教学远远不够。鉴于此,在条件许可的情况下,应通过与周边企业建立合作关系,拓展校外实训基地,让学生们在实践中加深对所学知识的认识和理解。

3.3 注重案例教学

案例教学在当前管理类专业的教学中是颇受学生们欢迎的一种教学方法。该教学方法不但能把比较枯燥的理论喻于生动的案例之中,还能通过对案例的分析与提问调动学生的参与热情。案例教学虽然有诸多优点,但由于其所需课时较多,所以在有限的课时内必须根据教学内容进行精选。我们教学团队选择案例时主要考虑两个原则,一是以章节内容为导向,案例的选择必须与教学内容密切相关;二是以创意型公司为案例分析对象,这既有利于反映当前创意经济发展的时代需求,又有利于弥补教材在此问题上的滞后性。依据这两个原则,我们教学团队主要在人力资源管理概述、薪酬管理、福利与劳动关系管理这三个章节上选择案例进行专门分析。教学实践结果显示,通过对这些案例的深入分析,不但训练了学生们分析解决实际问题的能力,还极大地调动了他们的学习积极性和主动性。

4 结语

通过对人力资源管理课程教学的探讨发现,该课程在管理类专业处于连接其他专业课的枢纽位置,其课程内容涉及的专业领域较多且实践性比较强。在当前创意经济飞速发展的时代背景下,我国高校本科人力资源管理课程教学还存在教材内容更新不足、教学方法创新不够、教学目标不太明确等问题。鉴于此,我们从理论教学、实践教学、案例教学三个角度对该课程的教学内容与教学方法改革进行了初步探索,希冀对此课程的教学实践提供借鉴。

参考文献:

- [1] 彼得·德鲁克. 21世纪的管理挑战[M]. 北京:机械工业出版社,2006.
- [2] 赵署明,张正堂,程德俊. 人力资源管理与开发[M]. 北京:高等教育出版社,2014.
- [3] 刘友金,胡黎明,赵瑞霞. 湖南“两型社会”建设与创意产业发展研究[J]. 湖南科技大学学报(社会科学版),2012(2):85-88.
- [4] 张京成. 中国创意产业发展报告2014[M]. 北京:中国经济出版社,2014.
- [5] 胡黎明,赵瑞霞. 文化创意人才元胜任力模型的SEM实证研究——基于文化创意产业链跨区整合视角[J]. 北华大学学报(社会科学版),2015(2):134-138.

(责任编辑 谢宜辰)