

应用型高校人力资源管理课程教改实践探索

韦文联,谢传会*

摘要:人力资源管理是一门理论性、实践性很强的学科,是高校管理类学科重要的主干课程,应用型高校的人才培养定位对该课程教改提出了新的更高的要求。本文通过对应用型高校的人力资源管理课程教改的特质性分析,结合目前存在的一些主要问题,就其教改的必要性进行论证,并在此基础上,结合多年教学实践,提出了教改的主要思路和举措。

关键词:应用型高校;人力资源管理课程教改;特质性;必要性;实践性

引言

新时期,我国经济社会的快速发展对高等教育的人才培养提出了多样化、高标准的要求,我国高等教育也随之进入大众化阶段。在这种背景下诞生的应用型高校,区别于研究型大学和高职院校,是个新生事物,没有现成的教育教学模式,其办学规律有待在实践中深入探索。而作为应用型高校中的人力资源管理课程是经济、管理类专业的必修课程,如何科学定位其课程功能、加强课程建设、改革教育教学模式,是实现应用型高校人才培养目标的关键。

一、应用型高校人力资源管理课程教改的特质性分析

(一)应用型高校的人才培养定位

为适应经济社会人才需求的多样化,承担各级各类高级专门人才培养任务的高校都必须明确自己的人才培养目标定位,科学设计人才培养规格。应用型高校不同于学术研究型大学和职业技能型高职院校,其人才培养定位一般表述为:培养理论基础扎实、专业知识全面、实践能力强、综合素质高且具有一定创新创业精神的应用型专门人才,主要从事社会生产或社会活动一线的技术或专业工作。它强调的是“应用”,即能将基础知识和专业技能应用于所从事的社会实践中去。由此可见,应用型人才区别于其他类型人才的最本质

特征是:理论功底比高职高专学生深、实践能力比传统本科生强。因此,它要求应用型高校应“立足地方性、突出应用性、注重实践性、强化技术性”,紧紧围绕应用型人才知识、能力、素质协调发展的要求,以能力培养为中心,加强实践教学,使培养的学生既有较强的实践能力,又有扎实的理论基础,从而更好地适应社会、经济和科技发展的需要。

(二)应用型高校人力资源管理课程功能定位

人力资源管理是关于现代人力资源基本理论原理和实际操作技法的一门课程,是集理论知识与实务技术于一体的应用性课程,是目前经济、管理、法学类专业普遍开设的一门主干课程。该课程功能定位是:通过学习,能系统掌握人力资源管理方面的基本理论、基本原理、基本知识以及人力资源开发、配置、使用和保护的基本规律、基本方法、基本技巧,基本具备助理人力资源管理师职业资格的水平。

赋予应用型人才的知识、能力和素质要求的内涵,该课程应更加注重实践性、应用性和技术性。其培养目标是:要熟练掌握人力资源管理中的“选、育、用、留”四个环节的实务知识和“分析与规划、招聘与配置、开发与培训、绩效与考评、薪酬与福利、合同与管理”六大模块的核心技术,具有从事管理工作所需的分析和解决问题的能力以及系统思维、组织协调、社交沟通、信息处理和语言文字表达等其他能力。

* 韦文联,男,安徽科技学院副校长,高级政工师;谢传会,男,安徽科技学院管理学院讲师。

(三)应用型高校人力资源管理课程教改特质要求

按照上述人才培养目标和课程功能定位,应用型高校人力资源管理课程教学改革要坚持“需什么,教什么;用什么,学什么”的原则,按照“以素质为基础、以知识为本位、以能力为核心”的思路,在“学以致用、因材施教”上做文章。彻底改变过分追求理论知识系统性、完整性和轻视培养运用理论指导实践、解决问题的能力以及忽视学生创新意识培养等做法。要在更新教学理念与目标、改革教学大纲与内容、创新教学方法与手段、加强实践教学体系与师资能力建设以及克服同质化倾向等方面下功夫。

二、应用型高校人力资源管理课程教改的必要性论证

随着经济社会的快速发展,尤其是产业结构的优化升级,社会各领域尤其是企业对需求人才的知识结构和素质、能力提出了新的要求。但目前应用型高校的人力资源管理课程教学改革的步伐相对滞后,远不能适应形势发展的需要。因此,围绕应用型人才培养目标,认真分析人力资源管理教学中存在的问题,从而为对症下药地进行课程改革提供必要的依据。

(一)教学理念相对滞后

一是趋向“同质化”,缺乏“特质性”。现代社会的人才培养应以市场需求为导向,从单一型走向多元化。而目前应用型高校的人力资源管理课程教学,其目标定位、教学内容、教学模式等与研究型、高职型高校大同小异,并且财经类、管理类专业也几乎没有区别。同质化现象严重,缺乏特质性要求。

二是重理论知识传授,轻实践能力培养。人力资源管理是一门实践性、应用性很强的学科,应用型高校尤为突出。它要求学生在具有一定理论基础的前提下,能够分析和解决具体的实践问题。但现行的教学模式,教师一味地纸上谈兵,注重灌输理论知识,忽视理论应用和实际问题解决能力的培养。授之以“鱼”,而非授之以“渔”,往往导致学生高知低能。

三是课程目标定位较为模糊。目前人力资源管理课程的目标定位大多表述为,具备管人力资

源管理的基本知识,具有分析和解决人力资源管理问题的基本技能。这种定位,从理论知识到专业技能,进而到就业能力,都缺乏实质性的内容和针对性的要求。教与学的目标均较为模糊,难以把握。

(二)教学内容不太实用

一是内容“本土化”不够。现行的教材种类繁多,但大部分在编写体例和内容安排上仍都带有浓厚的西方色彩,与我国的政策法规、现行企业制度、人事分配制度以及有关体制改革等结合的不紧密。如劳动合同法、收入分配制度改革、组织机构等方面的内容涉猎较少。

二是内容“全面性”不够。人力资源管理属社会工作范畴,综合性强,涵盖面广。而目前的教材内容绝大多数是针对企业的,几乎没有涉及机关和事业单位的内容。另外,诸如人才发展规划、科学人才观、组织机构体系、社会保障等重要内容也未列入其中。

三是内容“时代性”不强。随着各项改革不断深化、市场经济逐步完善以及人力资源管理实践的不断的发展和人力资源管理理论研究的不断深入,其教材内容应及时更新。而实际上,教材老化和内容陈旧的现象较为严重,一些最新的政策法规、理论成果和鲜活案例均未能及时充实到教材中。

四是内容“实用性”不强。一方面,未能为不同专业、不同培养目标“量身定制”教学内容;另一方面,重视理论知识内容,轻视实践操作内容,并且两者不能相得益彰。

(三)教学方法过于单一

一是教师主导课堂,学生被动听讲。大多仍采用传统的满堂灌、填鸭式教学方法,教师习惯于“一言堂”,从上课讲到下课,从问题讲到答案,较少关注学生的学习情况和收获结果,缺乏启发、讨论和互动环节,学生学习积极性和主动性未能有效发挥,严重影响了教与学的效果。

二是理与实相脱节,学与用相分离。应用型人才培养突出的是“应用”二字,应注重培养学生的理论运用实际能力。而受教学理念、实验实习条件和教师实践能力所限,教师只能以课堂讲授为主,以实验操作为辅。不能带领学生走出课堂,走进实验室、走进社会,不能手把手教会学生分

析、解决实际问题。课堂上,即使运用案例教学法,也是教师自己介绍内容、分析案例、给出总结,学生未参与动脑。

(四)实践教学较为薄弱

一是实践教学比重较小。受总课时和实践教学条件所限,一般地,人力资源管理课程实验、实习安排课时较少,不足20%,根本体现不了应用型人才培养模式的要求。

二是实践教学条件较差。应用型高校普遍重视加强理工科的实验室建设,而忽视文科类的实验室建设,缺乏人力资源管理课程专业化实践环境。所以,该课程相关的心理学、人力资源测评硬件建设,人力资源管理信息管理系统等专业软件建设以及人力资源管理模拟实验室等条件远不能适应培养学生实际操作能力的需要。

三是教师实践能力较弱。许多人力资源管理课程的主讲教师并非科班出身的人力资源管理专业毕业,即使有也以年轻教师居多,他们社会阅历浅,缺乏机关和企事业单位人力资源管理实践经验,理论联系实际和实际操作能力较弱是他们的软肋。

四是校外教学基地较少。人力资源管理课程实习需要接触和体验机关和企事业单位的人力资源管理实务,但由于校外实践教学基地较少,又考虑到节约开支,许多高校只能将其课程实习与相关的专业课程实习合并起来,到个别企业去一次,走马观花地完成教学任务,根本达不到校外实习实训的目的。

(五)考核方式僵化呆板

一是重期末考试,轻平时评价。传统的应试教育模式导致多数高校仍采用期末“一锤定音”的方式来评价教与学的效果,即使结合平时成绩,所占比例较小,且以考勤为主。这种方式,忽视了对学生平时参与课堂讨论、案例分析、角色扮演、课后作业以及实验实习情况的考核。极易导致学生平时不学、考时突击,不利于学生全面掌握知识和系统训练技能。

二是重理论测试,轻技能测评。现行的考试方式仍以理论知识测试为主,很少注重对学生的实际操作、知识运用、综合素质和创新能力的考察,即便有也只是流于形式。这恰恰与应用型人才培养目标是背道而驰的。

三是重记忆考查,轻思维考核。许多高校建立了试题库,出题、考试、判卷都要求标准化,题型无外乎名词解释、选择题、简答题、案例分析等,只能考查学生的死记硬背能力,不能考核学生的主观发挥和创新思维能力。况且,题库量又不大,颠来倒去,下届复制上届,学生较易应付过关。

三、应用型高校人力资源管理课程教改的实践性探索

人力资源管理是一门理论性、实践性、应用性、艺术性很强的新兴学科,是高校管理类学科重要的主干课程,应用型高校人才培养对它提出了更高的要求。因此,应用型高校应根据其人才培养目标要求和该课程功能定位,全方位地进行教学改革,以便更好地适应新时期经济社会对人才的需要。

(一)转变教学理念

实践证明,所有改革都是以观念变革为先导的,人力资源管理课程教改也不例外,必须首先转变教学理念。要彻底变革传统的教学理念,必须实现以下几个转变:一是教育管理体制要从应试教育到素质教育转变;二是人才培养模式要从单一性到多元化,从同质化到特色性、实用性转变;三是教学中心要从以教师为主到以学生为主转变;四是课程目标定位要从知识传授到能力培养和全面发展转变;五是课程体系要从偏重理论知识到加强实践环节转变;六是教学方法要从填鸭式到互动式,从以教师主导课堂到教师引导课堂,从灌输式到共同研讨、案例分析、角色扮演、情景模拟等转变;七是考核方式要从考察知识掌握到考核实践能力和创新精神转变。

(二)更新教学内容

教学内容直接关联应用型人才的培养规格和培养目标,精心设计好教学内容是人力资源管理课程教改的内在要求。要对应市场需求的应用型人才的知识结构和能力结构,适时调整、充实和更新教学内容。

一要精选使用教材。要紧紧围绕应用型人才培养目标要求和该课程的功能目标定位,精选一本规划类的教材作为主课教材,遴选两本知识新颖、内容全面、案例丰富的新书作为主要参考教材。选定教材一定要突出实用性、强调针对性、体

现实性、反映时代性。

二要编写辅助教材。目前的教材难以适应不同类学校、专业、培养目标的要求。应组织有丰富教学经验和实务操作技能的同行教师(也可与同类高校合作)编写实用性和指导性强的且贴近社会实践和学生实际的辅助教材。辅导教材内容应以实务操作和案例分析为主,并配套案例集和习题库。

三要充实教学内容。无论是主课教材、参考教材,还是辅助教材,均有一定的周期,内容总是滞后于人力资源管理理论和实践的发展。教师应把最新的理论研究动态、实践发展成果、鲜活案例以及涉及劳动人事法规政策和相关改革精神及时地充实到教学过程中。

(三)改进教学方法

改进教学方法是人力资源管理课程教改的关键,是提高教学效果的重要手段。笔者结合多年的人力资源管理课程教学实践,认为应以培养学生正确认识问题、科学分析问题和有效解决问题为宗旨,积极进行教学改革。下面列举几种典型的教学方法。

一是案例教学。每个章节都以案例导入,让学生带着管理中的实际问题去学习理解基本理论、思考解决办法、求证正确答案。案例教学具有很强的针对性、实践性、开放性和互动性,要求教师在教学过程中,要善于启发、引导学生阅读案例背景、提取信息要点、开展理论分析、研讨操作实务,努力提高教学效果。

二是角色扮演。其教学法融互动性、实践性、趣味性于一体,可训练学生的知识运用、语言表达、人际沟通、组织协调、临场应变等能力,有助于学生综合素质的培养,完全符合人力资源管理的课程特点。如招聘面试,可安排学生分别扮演主考官、应聘者、评论员角色,按照先前的设计方案进行专门训练,其他同学可得到相互启发、学习和借鉴的作用。若课时允许,工作分析、绩效考核、员工培训等章节也可实施角色扮演教学法。

三是情景模拟。情景模拟为学生提供一个仿真的实践平台,让学生在亲身体验中自觉地将理论知识与实际操作结合起来,兼有实践性和体验性的特点,是践行“教师引导,学生主体”的教学理念。如无领导小组讨论、竞聘演说和文件筐测验

以及工作说明书、面试等教学环节等均可通过情景模拟教学法来演练。

四是任务驱动。任务驱动教学法强调以任务为主线、教师为主导、学生为主体,机动性、实践性和目的性强,能将理论教学与实践教学有机地结合起来,需要学生独立运用理论、思考问题、开展工作、完成任务,需要教师设计好任务、指导好过程、点评好结果。求职自荐书、工作说明书、人力资源规划、劳动合同的拟定,薪酬设计、个人职业生涯规划均可使用此种方法,且效果极佳。

(四)加强实践教学

加强实践教学是人力资源管理课程教改的题中要义,因为应用型高校该课程的功能定位基本要求是“理论够用、实践为重”。针对目前存在的问题,实践教学应在以下几个方面进行加强和改进。

一是完善实践教学体系。要构建由“课堂实践、实验教学、课程实习、技能训练、社会实践”等模块构成的五位一体的实践教学体系。其中,课程实践可按上述所列教学方法组织实施;社会实践可通过延伸课堂教学的形式,安排学生利用假期自主开展实训;其余三个模块课时不得少于总课时的20%,并要求定额完成。

二是改善实践教学条件。要加大对该课程实践教学基础设施、设备的经费投入力度。加强心理测试室、人力资源测评室、人力资源管理综合技能实训室的等实验室建设,配齐人力资源管理系统相关软件设施以及现代化的教育技术设备。有条件的,尽可能建成人力资源管理模拟仿真综合实验室。

三是拓展校外实训基地。通过加强与机关、企事业单位的联系,尤其是加强与不同类型的企业的合作,建立相对稳定的人力资源管理校外实习实训基地。一方面,让学生亲身体验人力资源管理六大模块的实务,训练其技能;另一方面,教师将遇到的一些实际问题带入课堂,通过对具体案例的学习和讨论,帮助学生将理论知识更好地转化为实践能力。

四是延伸课堂实践教学。有计划地将实习实训活动与假期社会实践相结合,引导学生走进社会,以社会调研、课题研究等形式开展训练活动,运用所学的理论知识去发现、分析和解决社会实

际问题,培养未来职业能力。

(五)提高师资水平

师资水平是人才培养质量的核心要素。应用型高校人力资源管理课程的教师除了具备深厚的理论功底外,对实务操作能力有着更高的要求,对社会工作能力、职业精神和创新能力有着特殊要求。所以,要更加注重提高该课程的教师水平。

一是加强专业理论培训。要把“半路起家”的和资历、阅历浅的年轻教师选派到高层次的高校和科研院所进行学历深造和专门进修,全面提高他们的知识水平、教学水平、科研水平以及综合素质和能力。

二是强化实践技能训练。把教师到机关和企业事业单位的人力资源管理部门进行挂职锻炼和实习实训作为一项硬性要求,实行周期轮训制,并规定其挂职、实习时间,强化教师的实践锻炼,提高其业务技能。鼓励教师参加人力资源管理师等相关的认证培训、考试,并取得证书。

三是开展产学研做工作。积极引导教师学以致用、用以促学,进而学用相长。激励教师深入到企事业单位开展产、学、研,承担相关课题研究或开展合作攻关。支持教师参加相关学术研讨会,进一步开阔视野、增长才干。

四是建立兼职教师队伍。从企事业单位聘请具有丰富实践经验的人力资源管理业内专家担任兼职教师,充实实践教学力量,合作开展实践教学研究和青年教师。从办学特色明显的高职院校聘请高级技师参与指导实践教学和实习实训工作。

参考文献:

- [1] 杨光. 应用型本科院校人力资源管理课程实践教学体系构建[J]. 吉林农业科技学院学报. 2012(06):99-101.
- [2] 刘燕华. 以就业为导向的人力资源管理教学改革探讨[J]. 商场现代化. 2010年2月(中旬刊):176-177.
- [3] 苏义林. 改革人力资源管理课程 培育实用型应用性人才[J]. 中国高等教育. 2012(07):60-61.
- [4] 吴妙娴. 高校人力资源管理课程考核改革探析[J]. 人力资源管理. 2012(08):184-185.
- [5] 杨振国. 以实践能力为本位的人力资源管理教学改革[J]. 经济研究导刊. 2012(09):287-288.
- [6] 吕肖东. 人力资源管理课程实践性教学探索与思考[J]. 价值工程. 2010(08):140-141.
- [7] 周志洪, 吴海兵, 雷小凤. 地方高校人力资源管理专业实践教学改革研究[J]. 湘南学院学报. 2012(06):92-95.