**高职院校《人力资源管理》课程教学改革设计思路**

**彭晔**

**（湖南网络工程职业学院，湖南长沙，410004）**

**[摘要]**高职《人力资源管理》课程要求在教学过程中注重实践教学环节的设计以及学生职业能力与素质的培养，但由于高职院校学生素质及教学方式方法等各方面原因导致学生参与实践的锻炼机会少，制约了学生职业素质的提高。从课程教学改革的角度提出“任务驱动、项目导向”的设计思路，并提出讲授法、案例分析法、情景模拟法、定岗实习等多元化教学方法同时使用，加快建设以学生为主体的校内管理实训基地和校企合作的社会实践基地，从而形成融“教、学、做”一体的高职《人力资源管理》课程教学特色。

**[关键词]**人力资源管理；课程性质；课程教学改革；设计思路

**一、高职《人力资源管理》课程性质**

《人力资源管理》是一门实践性、应用性很强的管理类课程，它以人力资本为研究对象，着重探讨人与人、人与组织、人与物之间的相互联系，其内容涉及人力资源计划制定、招聘与测试、培训与开发、绩效评估、薪酬设计、激励机制、劳动关系等诸多方面。高职学生毕业后面临的问题不是管理别人，而是被管理。学习这门课程的重要性体现在学生两种角色的扮演：一是管理者，即学习掌握相关的工作内容和方法，从管理者的角度思考问题；二是被管理者，以未来企业求职者和员工的身份，领悟和体会如何更好的被管理。同时推行“双证”培养，结合企业人力资源管理师职业考证，以就业为宗旨，以工作过程为导向，最终形成学生的三种能力：一是信息档案管理的能力，二是人力资源管理日常事务处理的能力，三是各种模块的基本操作能力。

**二、当前课程教学中存在的常见问题**

（一）学生学习主动性不强，动手操作能力较弱

人才市场调查显示：接近80%的高职管理类学生没有相关工作和实习实践经验，无法将课程所学知识与职场情景或典型的工作任务联系起来，授课中无法实现教师与学生互动。

（二）教学方式传统，教学方法相对落后

目前大多数讲授人力资源管理的老师基本采用管理类课程的教学方法，以讲授相关的模块、知识点为主，缺乏与企业实际结合的实训项目，学生能进行的具体实务操作很少，传统的课堂灌输教学方法一直在教学领域占据主流位置，学生被动地接受知识，不能发挥学生的主体作用，更不利于学生创新能力的培养。虽然在教学中也使用了无领导小组讨论、案例分析、情景模拟等方法，加深了学生对知识点的理解，但并不全面、系统。

（三）教学实践环节薄弱，实践机会少

由于客观条件限制，大部分高职院校无法成立人力资源管理课程的实训室或仿真教室，建立长期稳定的校外实习基地也比较困难，即便给学生提供实践机会，也基本上是辅助性或兼职类的工作，实际操作能力得不到有效提高，导致学生动手实践能力较差。

**三、课程教学改革设计思路**

（一）指导思想

结合企业人力资源管理师职业资格考试，采用“任务驱动、项目导向”的模式，通过项目化教学及完成工作任务使学生具有人力资源管理各项岗位的基本工作技能和综合素质。

（二）多元化教学方法综合使用

采用企业调研、毕业生调研等形式收集行业企业的人力资源管理岗位信息，总结出典型工作任务和岗位技能，将常见的教学方法综合使用到人力资源专业教学中：

1、讲授法

利用传统的讲授法用于讲解难理解的知识点，比如在人力资源规划中的回归分析模型，利用企业历史数据一一对应画出散点图，找出相互之间的线性关系，建立回归模型等等。

2、案例分析法

案例教学是人力资源管理工作的缩影，是管理理论与经验的有效融合，它使学生能够设身处地思考问题，并调动自身的知识、潜能来解决问题。在教学中，使用的案例要有代表性，具有分析价值，可以是成功的经验，也可以是失败的教训。在教学过程中，教师可以先布置案例，让学生思考、查阅资料、列出分析提纲，再组织课堂讨论，最后得出相关结论。

3、情景模拟法

通过游戏的方式让学生扮演人力资源管理者的角色，为学生提供仿真的实践平台，让学生在亲身体验中自觉地将理论知识与实践工作结合起来，培养学生的综合能力。由于参与度高，这种方法在当前高职院校课程教学中比较受学生的欢迎。使用情景模拟法需要教师转变课堂教学的角色定位，将学生放在活动的主体地位，教师只起到组织和指导的作用。结合人力资源管理课程教学内容，常见的情景模拟训练有：

（1）工作分析模拟：教师预先分组并安排每位成员担任人力资源管理工作中常见岗位角色：人力资源主管、招聘专员、培训专员、薪酬专员、劳动关系专员等，由学生按自身兴趣选择扮演角色，然后根据相应岗位编制工作岗位说明书，让学生清楚地了解岗位说明书的编制过程以及人力资源管理工作人员的主要工作内容。

（2）招聘面试模拟：教师提前设计好招聘岗位，分配模拟角色，扮演招聘专员的学生提前设计好面试问题及评分标准，6-8人一组开展招聘面试，并从中选取适合岗位的工作人员，招聘专员负责全过程组织和解释工作，并按评分标准选拔出最后的招聘人员。

（3）入职培训模拟：由培训专员制定培训计划，组内其他成员扮演新入职员工，结合企业需要开展新员工培训，要求包括理论学习和团队精神培育等必备环节，培训专员需提前设计好各环节要求，教师可对形式多样、内容丰富的小组进行点评、加分。

（4）绩效考核模拟：教师提供某企业员工基本背景资料，选8-10名需要通过绩效考核加薪的员工信息给各小组，由绩效专员组织组内成员分析讨论选择应该加薪的员工名单，并提出合理理由，制作成PPT向其他组进行说明。

4、顶岗实习

顶岗实习是将理论知识转化为实际操作技能的过程，是高职院校教学的重要组成部分，学生必须在第三年的教学环节中到专业相应对口的企业实习3-6个月，根据实践教学体系安排开展模块化顶杆实习进度内容，并根据实习情况撰写顶岗实习报告，企业主管给出评价。

（三）加快实践教学基地建设步伐

国家明确要求高职院校应积极探索生产性实训基地建设，但由于人力资源管理专业涉及的岗位主要在服务与管理类，针对此实际情况，高职人力资源管理专业应从以下方面开展实践教学基地建设：

* 以学生为主体的校内管理实训基地

系部建立完善实训基地的管理制度，细化实训基地中各种仪器设

备的购置保养与维护流程，制定实践教学计划和具体实训项目，并培养一支具有实践技能的“双师型”教学团队，负责对实训进行指导。在“教、学、做”一体化的理念指导下，人力资源专业学生可分班级在专业岗位上“定岗实习”，完成“实训即工作、课堂即基地、学员即员工”的角色转化。将教学内容置于真实的职业岗位实践情景中，通过以学生为主、教师为辅的教学模式，将学生分为5-6人每组，每次课由教师下发“任务单”，小组成员自主学习完成任务所需要的知识并手机资料，将学生学习的过程转化为完成任务的过程。考评采取“态度+能力”的综合考评方法，既考察学生对专业知识的掌握程度，又考察学生履行岗位职责的能力，主体既有实训中的“主管”，也有实训中的“同事”。当前在部分高职院校中引进的智慧教室即可满足管理类、经济类等专业学生校内实训基地的实践教学环节工作需要。

* 打造校企合作的社会实践基地

高职院校应积极探索与企业进行长期合作的模式，建立相对稳定

的社会实践基地，根据校外实习基地的不同规模进行统一筹划、合理开发，利用实习基地实现学生实习基地、企业科研基地、行业交流基地的三位一体，采用集中于分散相结合的管理模式开展实习活动，将同一实习基地中的学生广泛分布在不同基层岗位，定期指派学生下基地从事实践活动。教师安排学生到基地进行岗位调查，指导涉及工作分析问卷，对收集到的岗位信息进行分析、归纳并编写工作说明书。暑期也可组织学生进行社会考察，对国有、集体、合资企业人力资源状况对养老、医疗、社会保障、行业薪酬水平等进行调查。同时借助实习基地这一平台，有利于企业中的专家和教师集中起来开展合作，校企双方可通过定期举行讲座与论坛，鼓励教师与企业员工交流，在实践教学中彰显高职人力资源管理专业特色，实现共同发展。

**[参考文献]**

[1]马莉，徐丹.高职《人力资源管理》课程教学改革实践探索[J].才智，2014（12）

[2]杨冰.高职教学做背景下人力资源管理课程构建[J].淮南职业技术学院学报，2012（6）

[3]张鑫.高职院校管理类专业实践教学探析——以人力资源管理专业为例[J].中共山西省直机关党校学报，2014（4）：42-43

[4]董敏敏.立足高职教育特征 深化人力资源管理课程改革[J].现代经济信息，2012（2）：252-252

[5]魏晓彤.基于职业能力培养的高职人力资源管理教学[J].高等职业教育 （天津职业大学学报）,2006（1）