

Research on the Curriculum Reform of Human Resource Management in Applied Undergraduate Universities—Taking Ma'anshan University as an Example

Yuan Fang¹ Tingting Chi²

1. School of Economics and Management, Ma'anshan University, Ma'anshan, Anhui, 243100, China

2. Dongfangcheng Primary School, Ma'anshan City, Ma'anshan, Anhui, 243011, China

Abstract

Based on the teaching practice experience of *Human Resource Management* at Ma'anshan University, this paper explores in depth the innovative measures, processes, and effectiveness of course teaching. The paper focuses on real problems in teaching practice, and through the reconstruction of course content, innovation of teaching methods, creation of teaching scenarios, and reform of teaching evaluation, adopts the paradigm of teaching experimental research to solve the problem of theoretical and practical disconnection, and significantly improves students' learning effectiveness and progress. At the same time, the paper is also based on the educational characteristics and requirements of the discipline and major, identifying and solving problems in the process of carrying out ideological and political education in this course. The paper aims to clarify the effectiveness of teaching and its promotional value, providing reference for improving teaching quality and cultivating excellent human resource management talents.

Keywords

human resource management; teaching innovation; teaching reform

应用型本科高校《人力资源管理》课程改革研究——以马鞍山学院为例

方媛¹ 迟婷婷²

1. 马鞍山学院经济与管理学院, 中国·安徽 马鞍山 243100

2. 马鞍山市东方城小学, 中国·安徽 马鞍山 243011

摘要

论文基于马鞍山学院《人力资源管理》教学实践经验,深入探讨了课程教学的创新举措、过程与成效。论文聚焦于教学实践中的真实问题,通过课程内容的重构、教学方法的创新、教学情境的创设、教学评价的改革等手段,采用教学实验研究的范式解决理论和实践脱节的问题,并显著提升了学生的学习效果与进步。同时,论文也立足于学科专业的育人特点和要求,发现和解决本课程开展课程思政教学过程中的问题。论文旨在明确教学成效及其推广价值,为提高教学质量和培养优秀人力资源管理人才提供参考。

关键词

人力资源管理; 教学创新; 教学情境

1 引言

全球经济飞速发展的今天,随着企业竞争的不断加剧和全球化进程的深入推进,人力资源管理的角色愈发重要,

对专业人才的需求也呈现出前所未有的增长态势^[1]。为了适应这一时代变革,我们深刻认识到传统的人力资源管理教学方式已难以满足现代企业的需求,因此在《人力资源管理》课程中,我们大胆地进行了一系列教学创新,力求培养出一批既具备深厚理论基础,又富有创新精神和丰富实践经验的卓越管理人才。

【基金项目】马鞍山学院2022年校级质量工程项目“《人力资源管理》线上线下混合式一流课程”(项目编号:2022226)。

【作者简介】方媛(1982-),女,中国江苏南京人,硕士,讲师,从事人力资源管理、管理信息系统研究。

2 创新举措

2.1 课程内容重构

为了更好地适应马鞍山学院经济与管理学院的专业特点,我们对《人力资源管理》课程内容进行了重构。课程内

容由传统的人力资源管理理论转向与实际应用结合紧密的模块化教学^[2]。每个模块都围绕实际案例展开,使学生能够更好地理解和应用管理理论。

①理论框架:我们首先构建了一个理论框架,整合了人力资源管理领域的关键理念和原则。这个框架涵盖了人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、绩效管理和薪酬福利等核心人力资源管理职能,以及员工关系管理、组织文化和组织行为学等关键管理领域。

②模块化设计:我们将课程内容分为若干个模块,每个模块都围绕人力资源管理的一项职能展开。通过这些模块的学习,学生将具备解决人力资源管理中复杂问题的能力,为企业的人力资源管理和整体发展做出重要贡献。他们将作为组织中不可或缺的人力资源管理专家,助力企业实现更高的效益和更长远的发展。

③行业案例:我们引入了大量的行业案例,以便学生能够将理论知识应用到实际情境中。这些案例涵盖了相关领域的不同方面,包括供应链管理、财务管理、项目管理等。

2.2 教学方法创新

我们采用了多种教学方法,包括课堂讲解、案例分析、小组讨论、角色扮演等。通过这些方法,我们旨在培养学生独立思考和解决问题的能力。同时,我们还利用在线平台和多媒体资源,开展线上线下相结合的教学方式,提高学生的学习效率和参与度^[3]。

①案例教学法的深化应用:案例教学法是一种以实际案例为基础,通过模拟和分析真实管理情境,帮助学生理解和应用管理理论的教学方法。在《人力资源管理》课程中,我们可以深化应用案例教学法。首先,我们选择相关领域的真实案例,让学生更好地理解和应用管理理论。其次,我们通过小组讨论和角色扮演的形式,让学生深入剖析和解决实际管理问题,培养他们的批判性思维和解决问题的能力。

②数字化教学工具的充分利用:数字化教学工具是一种利用现代信息技术,提高教学效果的教学方法。在《人力资源管理》课程中,我们可以充分利用数字化教学工具,如在线学习平台、多媒体教学等。通过在线学习平台,学生可以随时随地学习和交流;通过多媒体教学,可以将课程内容以图像、视频、动画等形式呈现给学生,提高学生的学习兴趣和效果。

③角色扮演和模拟演练:角色扮演和模拟演练可以帮助学生更好地理解和管理理论。在课程中,我们可以设计一些角色扮演和模拟演练活动,让学生亲身体验管理过程和决策制定。例如,在讲解人员招聘的时候,让学生扮演不同的角色,进行决策和协调。通过这种方式,学生可以更好地理解人力资源管理的原则、策略和技巧,并将其应用于实际情境中。

④反向课堂教学模式:反向课堂教学模式是一种新兴的教学方法,它将传统的课堂教学模式进行翻转,让学生在

课前预习和自主学习,课堂上则主要进行讨论和深化学习。在《人力资源管理》课程中,我们可以采用这种教学模式,让学生在课前通过在线资源、文献阅读等方式预习课程内容,课堂上则进行深入的讨论和实际应用。例如,在讲解薪酬管理的时候,马斯洛需要层次理论、期望理论均在前期其他课程中有所涉及,就可以让学生主讲。这种模式可以培养学生的自主学习能力和问题解决能力。

2.3 教学情境创设

我们积极创设不同的教学情境,包括实验室模拟、企业实地考察、与业内专家交流等。这些情境有助于学生了解行业现状和发展趋势,增强对管理理论的理解和应用^[4]。

①课堂情境+合作学习:基于课堂情境,我们打造了模拟实训、翻转演讲、案例讨论等多种方式,促进了师生和生生的多元互动,推动了学生的知识构建、能力提升和思维发展,也为学生自主、合作、探究学习创造了条件。

②线上情境+互联网资源:基于线上情境,我们的课程构建了完备的学习要素,通过信息化工具的辅助,实现了渗透式的学习模式。课程团队自制了全部完整的慕课,建立了丰富的教学资源库,让学生能够充分利用碎片化的时间随时随地学习和测试。

③行业情境+课程体验:通过校企合作,打造课程实践基地,企业方请进来、师生走出去,让学生能了解和认知企业中具体的管理工作,提升学生的实践能力。

④大赛情境+实践探索:整合资源,鼓励和指导学生参加多种国家级和省级学科竞赛,以赛促教以赛促学,进一步提升学生自信、促进学生学以致用,开阔眼界。

2.4 课程思政创新

在《人力资源管理》课程中开展课程思政教学是落实立德树人根本任务的重要途径之一^[5]。我们深入管理的育人元素,将思政教育贯穿于课程教学的全过程。

①挖掘育人元素:我们结合专业的特点,从人力资源管理的角度出发,挖掘与社会主义核心价值观、职业道德、职业素养等相关的育人元素。例如,人力资源规划模块,强调企业长期发展与员工个人发展的平衡,培养学生制定具有前瞻性和战略性的人力资源规划能力;招聘与选拔模块,培养学生的职业道德,强调在招聘过程中保持公正、公平和透明的原则;培训与发展模块:引导学生认识到培训和发展对于员工成长和企业竞争力的重要性,培养终身学习的态度;绩效管理模块:培养学生的公正、客观和透明的绩效评估观念,强调绩效管理的科学性和合理性等。

②融入思政教育:我们将上述育人元素有机地融入课程内容的讲解中,使学生在管理理论和应用技能的同时,潜移默化地接受思政教育的影响。例如,通过模拟招聘和角色扮演等活动,让学生在实践中锻炼沟通能力和团队合作精神,增强他们的协作意识;在讲解薪酬福利体系的设计时,我们强调薪酬福利的公平性和合理性,并分享一些企业

在薪酬福利管理方面的创新做法和成功经验,让学生了解到薪酬福利对于员工激励和企业吸引力的重要性。

2.5 教学评价改革

我们改革了传统单一的期末考试评价方式,采用多种考核方式能够更全面地反映学生的学习情况和能力提升过程^[6]。

①形成性考核:在教学中,我们通过超星学习通平台,通过发布各种学习活动,如签到、投票、选人、抢答、评分、随堂练习、问卷、分组任务等方式进行形成性考核。既然学生上课的时候都爱玩手机,那我们就利用好手机。这种考核方式有助于激发学生的学习兴趣 and 动力。

②过程性考核:教学团队自录了49个教学视频,总时长超过1600分钟。每学期学生平均观看时长均超过1000分钟,最长观看时长超过2500分钟,说明学生对我们录制的视频比较认可,那我们视频学习的时长就可以作为可量化的过程性考核工具。此外我们在学习通上上传了丰富的课程资料、案例库、作业库、试卷库,帮助学生检测学习效果。翻转课堂也是一个很好的方式,既可以锻炼学生自学能力,又可以锻炼学生的语言表达能力。过程性考核方式有助于及时了解学生的学习情况,为教学提供反馈,确保教学质量。

③诊断性考核:是指在教学过程中,对学生的学习问题进行诊断,提供针对性的指导和帮助。我们通过个别辅导、帮助学生整理绘制思维导图、学生课堂笔记等方式进行诊断性考核。诊断性考核方式有助于及时解决学生的学习问题,提高学生的学习效果。

④终结性考核:是指在教学结束后,对学生的学习成果进行综合性的评估。主要体现在期末考试这种形式。教学团队通力合作,共同打磨每一次的期末试卷,统一标准,认真分析,这种考核方式有助于全面了解学生的学习情况,为学生的进一步学习和发展提供指导。

3 创新成效

我们在《人力资源管理》课程中实施上述创新举措的过程中,注重学生的反馈和参与。我们不断调整和优化课程内容、教学方法和评价方式,以满足学生的需求和提高教学质量。同时,我们也积极与同行交流,学习其他高校的先进经验,不断提升自身的教育教学水平。通过教学创新,我们取得了显著成效^[7]。

3.1 知识掌握与应用能力提升

通过课程创新,学生对人力资源管理的基本概念、原理和方法有了更深入的理解和掌握。与传统的知识传授方式相比,课程创新更注重知识的实际应用和问题解决。学生在学习过程中积极参与案例分析、角色扮演、团队讨论等活动,将理论知识与实际情境相结合,培养了较强的分析能力和判断能力。

3.2 团队协作与沟通能力增强

课程创新注重培养学生的团队协作精神,通过小组讨

论、团队项目等形式,让学生在互相学习、互相帮助的过程中共同成长。这种学习方式不仅提高了学生的沟通能力和领导能力,还培养了他们在团队中发挥积极作用意识。

3.3 创新思维与创新意识培养

课程创新强调创新思维的培养,通过引入实际案例和实践操作,鼓励学生独立思考、发现问题并提出解决方案。学生逐渐养成了创新意识,在面对复杂的管理问题时能够灵活运用所学知识,提出具有创意和实用性的见解。

3.4 社会责任感与职业道德培养

课程创新注重培养学生的社会责任感和职业道德,通过引入社会主义核心价值观、社会责任意识和职业道德等内容,让学生在深入了解相关领域的社会责任和道德规范的同时,树立正确的价值观和职业操守。这种培养方式有助于学生在未来的职业生涯中成为具有社会担当的优秀人才^[8]。

3.5 教学质量的提高与教学相长

课程创新对教师也提出了更高的要求。为了更好地引导学生掌握人力资源管理知识,教师需要不断更新教学内容、改进教学方法,提高教学质量。同时,在与学生的互动交流中,教师也能从中获得启示和收获,实现教学相长。通过课程创新,教师和学生都能得到成长和进步。

4 推广价值

针对《人力资源管理》课程创新具有重要的推广价值,主要体现在以下几个方面。

4.1 适应行业需求,培养实用型人才

各个领域对人力资源管理的需求越来越高,通过课程创新,可以更好地适应行业需求,培养实用型人才。课程创新注重实践应用,通过引入实际案例和实践操作,让学生在掌握理论知识的同时,提高解决实际问题的能力。这种培养方式更符合行业对人才的需求,有助于提高学生的就业竞争力^[9]。

4.2 促进跨学科融合,拓宽学生知识视野

课程创新强调跨学科的融合,将人力资源管理与其他学科领域相结合,如经济学、工程学、数学等。这种融合有助于学生拓宽知识视野,培养综合素质。通过跨学科的学习,学生能够更好地理解管理的复杂性和综合性,提高解决实际问题的能力。

4.3 提升学生综合素质,培养社会责任感

课程创新不仅注重知识的传授,还注重培养学生的综合素质和社会责任感。通过引入社会主义核心价值观、社会责任意识和职业道德等内容,让学生在掌握人力资源管理知识的同时,树立正确的价值观和职业操守。这种培养方式有助于学生在未来的职业生涯中成为具有社会担当的优秀人才。

4.4 推动教育教学改革,提高教学质量

课程创新对教育教学改革具有积极的推动作用。通过引入新的教学理念和方法,促进教师更新教学内容、改进教

学方法,提高教学质量。同时,课程创新还能促进教师与学生之间的互动交流,实现教学相长。这种改革有助于提高教学效果和学生的学习体验,推动教育教学的不断进步。

5 结论

通过实施《人力资源管理》教学创新,我们取得了显著的成效。课程内容重构和教学方法创新提高了学生的学习效果和参与度;教学情境创设帮助学生更好地理解和管理理论;教学评价改革全面反映了学生的学习情况和能力提升过程。同时,课程思政创新也帮助学生树立了正确的价值观和职业素养。这些成果表明,我们的教学创新具有推广价值,可以为提高教学质量和培养优秀管理人才提供参考。

尽管我们已经取得了一定的成果,但仍有许多需要改进和拓展的地方。首先,我们将继续优化课程内容,结合行业发展动态和趋势,更新和完善管理理论和应用模块。其次,我们将进一步创新教学方法和技术,引入更多具有实践性和互动性的教学方式,如项目实践、管理模拟等。此外,我们还将加强与企业的合作与交流,为学生提供更多的实践机会和职业发展指导。最后,我们将继续深化课程思政教学,结合专业特点和行业需求,挖掘更多的育人元素并将其有机地融入课程教学中。

通过不断的探索和实践,我们相信《人力资源管理》

课程将会更好地服务于学生和社会需求,培养出更多具备创新能力和实践经验的管理人才。

参考文献

- [1] 罗丽斯.体验式教学在应用型高校人力资源管理教学实践中的应用[J].老字号品牌营销,2024(6):196-198.
- [2] 徐雅琴,李莉萍,李理.新商科背景下人力资源管理专业课程体系改革的研究与实践——以湘南学院为例[J].对外经贸,2024(2):153-157.
- [3] 刘陈姣.高校人力资源管理线上平台实践基地的建设路径探索[J].中国新通信,2024,26(2):104-106+109.
- [4] 卢越,郑永武.基于大学生活的人力资源管理专业教学情境创设——以绩效管理课程为例[J].科教文汇,2024(5):115-118.
- [5] 李倩,朱红萱,高坤,等.新时代下中华优秀传统文化融入人力资源管理课程的路径研究[J].产业与科技论坛,2024,23(4):209-212.
- [6] 曹恒山.创新创业背景下人力资源管理教学改革与实践[J].知识窗(教师版),2023(12):87-89.
- [7] 吴杰.虚拟仿真教学平台在人力资源管理专业教学中的应用研究[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2023(12):51-54.
- [8] 马冰,马贵梅.基于人力资源管理岗位能力需求的本科生培养策略研究[J].内江科技,2023,44(11):20-21+130.
- [9] 李涛.“思创融合”视角下应用型高校人力资源管理课程教学改革探究[J].现代职业教育,2023(33):49-52.