

新质生产力背景的人力资源管理课程教学模式改革实践

姜鲲

南京师范大学中北学院，江苏丹阳 212300

摘要：针对新质生产力对人力资源管理人才的新需求，以及应用型本科的培养新目标，结合当前人力资源管理课程的传统教学中存在的问题，本论文提出了 CORE 教学模式，即基于“项目驱动”与“以赛促学”相结合，采取线上线下混合式教学形式，借助虚拟仿真平台与企业微咨询项目的真实工作场景，以问题为驱动展开研讨式教学活动，全方位提升学生的实践应用能力与实操能力。经过四个学期的试运行，课程评教在 93 分以上，学生满意度达 93.5%。在全国人力资源技能竞赛中获取了 6 个一等奖，4 个二等奖。同时成功申报了 3 项省级大学生创新创业项目和 5 个校级项目，成功发表论文。

关键词：新质生产力；CORE；教学模式；应用型本科；人力资源管理

DOI:10.69979/3029-2735.24.4.057

在新质生产力蓬勃发展的背景下，我国正加速推进高等教育的高质量发展进程。国家《第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》明确指出，要“建强应用型本科高校，着重提升学生的实践应用能力，以适应新质生产力的需求”。这一战略导向不仅为新质生产力下应用型本科教育的发展提供了明确指引，也对人力资源管理课程的教学模式改革提出了新的要求。

与此同时，国家对于应用型本科人力资源管理课程的教学模式改革也做出了重要决定，强调要“推动课程教学内容与实践相结合，创新教学方法，提升学生的实践能力和创新思维”。这一决定旨在通过实践教学改革，培养更多具备实践应用能力和创新能力的人力资源管理人才，以满足新质生产力下企业对人才的迫切需求。

本文基于国家十四五规划的宏观背景和有关应用型本科教育改革的政策导向，深入探讨新质生产力下应用型本科人力资源管理课程中实践应用能力与创新能力的提升路径，以及课程教学模式改革与创新的必要性。根据对当前人力资源管理课程教学过程中出现的实际情况，结合应用型本科学生的个性特点，提出切实可行的教学改革策略和建议。期望通过本研究，能够为促进应用型本科人力资源管理课程教学质量提升的同时，培养更多适应新质生产力需求的高素质人力资源管理人才贡献一份力量。

1 传统教学模式存在的问题

1.1 学生两极分化的学习现状，导致实践教学效果不理想。

作为应用型本科院校学生，其理论基础相对薄弱，且学习态度与能力存在两极分化现象，具体为：学习态度好的学生，积极参与课堂活动，主动要求承担队长职责，但由于其能力较弱，无法带动队员高质量完成训练，影响效果；而学习能力较强的学生，对活动积极性不高，影响团队氛围。最终导致课堂实践教学环节效果不佳，学生的实践能力无法得到有效的提升。

1.2 教学形式单一，实践教学内容体系不完善。

课程教学目前仍以“案例分析、角色扮演”等课堂演示类教学为主，如此无差别的教学形式不仅影响到学习效果，还会影响其实践能力的转化。实践教学内容上，虚拟案例的练习与真实工作场景存在不小差距，不利于实操技能的转化；且单个模块的练习，无法形成对人力资源管理体系的系统化理解，不利于培养学生的系统思维与创新思维。

1.3 实践技能转化效率低。

在教学形式下，由于实践知识的传授与能力的培养，仍存在形式主义现象，与真实工作场景存在不小的差距，学生无法收获真正的实践技能；分模块的实践教学训练，缺乏综合能力的训练，不利于复合型人才的培养，实践技能转化效率不高。

1.4 学生以学习理论知识为主，管理思维转变难。

学生们尚未走向社会，对人力资源管理的理论知识缺乏最直接的认知，仅靠理解与记忆的方法掌握理论知识，思考问题仍站在个人角度思考，未能有效实现管理思维的转变。

然而，统观 Z 世代的学生，其学习特点为喜欢“做中学，学中做”，思维活跃、个性鲜明，对新事物接受能力较强，且团队协作能力较好，具备良好的实践教学基础。

2 “CORE 教学模式” 设计思路

基于课程教学存在的问题，结合当前新质生产力对人力资源管理人才提出的新要求，本论文提出了“CORE 教学模式”（见图 1），即：采取线上线下混合式教学形式，以“项目任务”为实践教学背景，培养学生的应用能力；同时借助学科竞赛，“以赛促学”培养学生的实操技能，为企业输送符合企业需求的高质量应用型人才。

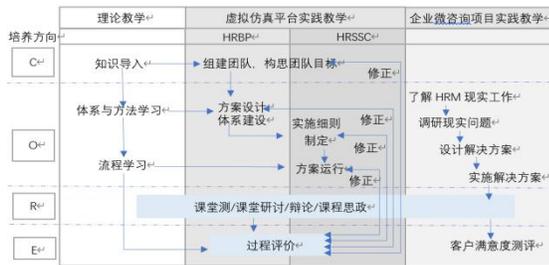


图 1 CORE 教学模式

2.1 以生为本——分层教学模式

“CORE 教学模式”，根据学生的个性特点，将学生分成两大群体，针对这两大群体分别培养学生各自的实践应用能力与实操技能。

首先，针对有领导能力以及合作能力强，擅长沟通的学生，将其编入应用能力组，培养其成为人力资源业务合作伙伴（Human Resource Business Partner（以下简称：HRBP）），培养其方案设计与体系建设的应用能力。其次，对于另一部分学生，其性格内敛更倾向于被动式学习，且安静沉稳，专心致志。结合此类学生的特点将其编入实操技能组，培养其成为人力资源标准化服务专员（Human Resources Shared Services Center（以下简称：HRSSC）），围绕技能实操训练要求，培养学生掌握人力资源六大模块的实操技能，包括操作流程与正确的方法运用。

2.2 问题驱动式教学——线上知识导入与线下课堂

研讨及实践教学。

本课程采取线下线上混合式教学形式，即：线上导入基础知识供学生课前自学，实现显性知识的吸收。同时，教师发布相关热点话题展开互动讨论，以激发学生的兴趣与动力，引导其站在理论视角进行思考并探索。课中，教师根据线上话题与作业情况收集的重点问题，以问题为驱动，有重点地向学生讲解，帮助学生进一步理解相关知识。同时，采取翻转课堂方式，以虚拟仿真平台为项目背景，从实践练习角度指导学生掌握人力资源六大模块的流程与方法，并学会方案设计。学期中，邀请企业导师进课堂，展开校企对话，通过学生、教师、企业三方对话式教学，结合已有的教学形式——“方案设计、情境模拟、辩论赛、角色扮演、课堂研讨”等，实现对前期线上所学知识的内化吸收。期间，学生根据不同情境选择相应的知识，做到活学活用与灵活变通，实现显性知识向隐性知识的转化，完成理论向实践的有效深化。

2.3 “项目驱动+以赛促学”——虚拟仿真系统与企业项目任务相结合。

首先，本课程借助“精创云人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台”作为实操训练平台，将专业能力组和实操技能组的同学混合组成若干个竞赛团队，针对虚拟仿真平台的竞赛任务模拟团队进行线下的人力资源管理。通过虚拟仿真平台，让学生在竞赛任务中学习如何活学活用人力资源的 5P 模型展开对团队成员的甄选与培养、激励与管理的工作，学会如何优化团队管理；而在系统操作方面，则采取线上的方式统一训练学生将所学知识运用于系统的项目运行，并学会运用大数据分析技术辅助人力资源决策，以帮助企业更好运营。

其次，本课程通过定点企业项目实践，以微咨询的项目对学生采取实践训练，培养学生将前期在虚拟仿真平台上学到的实操技能运用到企业真实工作场景中，对企业的微咨询项目进行实践应用训练。实践中，以“项目任务”为驱动，教师指导学生对企业展开调研、方案实施与项目实操，将前期学到的显性知识内隐升华为隐性知识，并转化成职业能力。

3 “CORE” 的教学实践

“CORE”的实践部分按 C（构思）-O（运作）-R（反思）-E（评价）这四个部分进行循环运行，同时每个环节

分为理论教学与实践教学两部分,采取线上线下混合式教学。其中:理论教学,学生课前线上学习基础知识,课中以“问题驱动式教学”进行系统化学习,课后拓展作业回顾知识。实践教学包括“虚拟仿真平台”与“企业微咨询项目”两部分。这里,“虚拟仿真平台”的系统操作练习采取线上教学,训练学生以团队的形式进行虚拟人才的“识选育用留”,帮助“虚拟企业”盈利;而“团队管理”实操训练采取线下教学,训练学生构建“高绩效工作系统”提升“虚拟企业”的经营利润;“企业微咨询项目实践”则通过“课堂进企业”方式,实现生产力的转化。具体如下:

3.1C: 构思 (Conception)。

本课程融合了MOOC与课堂派、虚拟仿真系统展开“线上线下混合式教学”。包括:

线上教学实现理论知识的导入与吸收。学生在线学习大学生慕课中的国家精品课程——四川大学刘革教授的《人力资源管理》课程,完成对显性知识的导入与吸收。同时,通过在线互动话题讨论,激发兴趣与动力,初步展开思考并探索。

线下课中问题驱动式教学。课中,教师采取“案例分析、趣味游戏”等方式,结合实践教学的问题,引发学生思考,促进知识的理解与吸收。

前沿理论的融入。为了培养符合新时代要求的应用型人才,本课程结合“项目任务”融入了相关前沿理论,包括:数智化人力资源管理、数据驱动的人力资源规划、新业态组织的工作分析、基于社群的招聘甄选、微学习的碎片化培训管理、OKR管理、高绩效工作系统、双元环境下的价值薪酬管理、共享员工关系管理等前沿理论。同时,结合“项目任务”展开“课堂研讨与辩论”,让学生思考在新经济下如何对团队进行数智化人力资源管理。

3.20: 运作 (Operation)

3.2.1 理论实践一体化

采用“理论实践一体化”的方式,教师发布“虚拟仿真平台”任务,以“问题驱动式教学”讲授体系、方法与流程,之后学生制定本团队相关管理办法与实施细则并运作。此阶段开展分组培养方式:“方案设计”实践教学,以HRBP培养组为主导,带领HRSSC培养组展开方案设计练习,“实施细则与运作”实践教学,以HRSSC培养组为主导,带领HRBP培养组展开实施运作练习。

3.2.2 实操训练场景化

为了培养符合企业要求的高质量应用型人才,本课程采取“课堂进企业”的方式,以“企业真实工作场景”作为项目背景,训练学生的实操技能。本课程选取了一家以“项目”为单位的软件企业,分为:项目前期、项目中期、项目后期。(1)前期,各组同学进项目组,通过微咨询的方式观察、熟悉、了解企业人力资源管理工作,同时通过调研发现其存在的问题。(2)中期,实施方案,教师展开启发式教学方式,给予过程监控与现场指导。(3)后期,对实施结果进行满意度测评,结合未解决的问题进行“研讨”,回顾并梳理理论,实现实操技能向理论知识的升华。

3.3R: 反思 (Reflection)

3.3.1 实践教学反思

本课程对每期项目任务的运行成果借助“课堂研讨、论证、对话与辩论”的方式,对出现的问题进行讨论与反思,从高绩效工作系统视角研讨各方案的适用情景与方法选择,并调整实施流程。在寻求解决方案的同时梳理知识,实现专业能力与实操技能向理论知识的升华。

3.4E: 评价 (Evaluation)

考虑到本课程的教学目标是培养学生的实践应用能力与实操技能,因此本课程采取动态评价的方式,即:基于行为的360度综合评价体系。于C、O、R、E各阶段动态评价每个学生的知识、能力与素质(按3:4:3比重进行评价),根据评价结果与学生需求,动态调整学生的培养方向。其中:(1)知识类指标:包括,知识抢答、线上单元测验、课堂测、课后作业等;(2)能力类指标:采取基于行为的能力评价体系,即通过实践教学过程中同学们展现的能力,根据不同组的能力评价表对其进行打分。这里,HRBP组的同学侧重软能力的培养,而HRSSC组的同学则侧重硬技能的培养。(3)素质类指标:则由管理思维、创新思维、系统思维、迭代思维、积极性与学习态度等指标组成。同时,将虚拟仿真平台的竞赛成绩纳入期末成绩中,与期末考试成绩按4:6比例计算学生的期末考试成绩。如此,即考核了学生的理论知识,又考评了学生的实操与应用能力。

结论

“CORE”教学模式经过两年的试运行与实践操作,效果显著,具体如下:

“项目驱动+以赛促学”式教学模式有效提升了学生的实践能力。通过“虚拟仿真平台”的团队组建与“竞赛任务”，有效帮助学生将所学知识当场运用到实践之中。而“课堂进企业”的项目驱动式实践教学，为学生提供了真实的工作场景，大大缩短了教学与应用的鸿沟，在项目实践中培养了学生发现、分析与解决问题的能力，有效促进了学生生产力的转化。

分层教学模式遵循“以生为本”的教学理论，根据不同学生的个性特点实现了对学生的个性化培养，大大提高了学生的满意度。自2022年实施了人力资源管理课程的教改实践后，受试学生人数为682人。近两年来“人力资源管理”课程评教在全系老师中名列前茅，平均分在93分以上。开展教学访谈工作，大部分受访同学表示：较喜欢这种课堂与网络相结合的教学方式给沉闷的课堂带来新的体验；而“以赛促学”的方式可以让学生及时消化、吸收所学的知识，并做到活学活用。

“CORE”教学模式实现了较好的教学成果，近两年来，在“以赛促学”的教学形式下，同学们在全国人力资源管理知识与技能竞赛中共获得了6个一等奖和4个二等奖，并成功申报了3项省级大学生创新创业项目和5个校级项目，成功在省级期刊上发表论文。

参考文献

[1]郭丽芳,梁文群,马家齐,等.人力资源管理课程“四型一体”教学模式探索[J].教育理论与实践,2017,37(30):43-45.

[2]汤伟娜,刘追.人力资源管理课程“1+2+1”实践教学体系研究——以石河子大学为例[J].实验室研究与探索,2018,37(02):216-220+238.

[3]袁庆宏.人力资源管理教学中的组织情境营造——以“绩效管理”课程为例[J].中国大学教学,2015,(02):66-69.

[4]徐宁.基于项目的协作知识建构课程内实践教学改革的探索——以“人力资源管理”课程为例[J].现代教育技术,2014,24(10):114-120.

[5]杨艳玲,周家明.情景模拟教学法在人力资源管理教学中的应用研究[J].高教论坛,2018,(01):52-54+65.

[6]袁秋菊.民办高校人力资源管理专业课程体系构建研究——基于“职业能力本位”的思考[J].职教论坛,2015,(20):62-65.

[7]云绍辉,秦峰.ATDE教学模式在经管类专业课程实践教学中的应用——以人力资源管理专业为例[J].职教论坛,2015,(02):74-77.

[8]徐宁.基于项目的协作知识建构课程内实践教学改革的探索——以“人力资源管理”课程为例[J].现代教育技术,2014,24(10):114-120.

[9]李刚.以学生为中心的“人力资源管理”教学模式改革[J].教育与职业,2014,(17):154-155. DOI:10.13615/j.cnki.1004-3985.2014.17.070.

[10]徐宁.基于项目的协作知识建构课程内实践教学改革的探索——以“人力资源管理”课程为例[J].现代教育技术,2014,24(10):114-120.

[11]周猛飞,蔡亦军,刘华彦,等.基于竞赛驱动的项目式教学模式探索与实践[J].控制工程,2020,27(04):620-623. DOI:10.14107/j.cnki.kzgc.170746.

[12]国杰,张新玉.基于项目驱动与新技术融合的“内燃机结构”课程改革实践与探索[J].高等工程教育研究,2023,(S1):62-65+68.

[13]于健.项目教学模式(PBL)在《体育管理学》课程教学中的应用——基于任务驱动与问题导向相结合的探索与实践[J].山东体育学院学报,2012,28(01):115-118. DOI:10.14104/j.cnki.1006-2076.2012.01.025.

[14]杜林娜,吴铭,杨晶,等.项目驱动式教学法在微生物学教学中的应用[J].微生物学通报,2020,47(04):1278-1285. DOI:10.13344/j.microbiol.china.190915.

基金项目:南京师范大学中北学院2023年度一流课程(2023yjkc007)

作者简介:姜鲲(1978-),女,汉族,江苏南京人,硕士,讲师,研究方向:人力资源管理与组织行为