

基于能力的多元教学法在人力资源管理课程中的应用*

韩 蓄

(蚌埠学院 经济与管理系,安徽 蚌埠 233030)

【摘要】人力资源管理是一门有着较强应用性和实践性的学科,而人力资源管理教学却大多以理论教学为主,忽视对学生能力提高的实践教学,导致学生难以理论联系实际,应用能力差,不能适应现代社会和企业人才选拔的要求。通过角色扮演法、无领导小组讨论法、管理游戏法、案例互动法等课堂教学模式创新可以让学生真正学以致用,提高运用所学理论解决现实问题的能力,提升未来进入职场的竞争力。

【关键词】人力资源管理;能力;创新;实践

【中图分类号】F272.92-42 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1673-1883(2012)01-0125-03

一 引言

经济竞争说到底人才的竞争,是人力资源综合素质竞争力的竞争。在现代企业中,人力资源管理成为提升企业竞争力的重要手段。为了适应企业人力资源管理工作的需要,作为本科教育中经济类专业和管理类专业的一门专业基础课的人力资源管理课程,对培养符合办学目标的合格人才有着重要的作用。近年来,国内高等教育对未来发展趋势的判断已经发生重大转变。对于大部分普通本科院校,尤其是地方性本科院校而言,人才培养的目标已经从培养学术型人才转变为培养满足社会需要的应用型专门人才^[1]。这就意味着经过四年象牙塔教育的毕业生只有具备较强的应变能力和理论与实践相结合的实训才能适应社会经济发展以及人才市场的现实要求。另一方面,从课程性质来看,人力资源管理课程是一门既有理论性,同时实践性又很强的管理类课程,而作为一般全日制高等院校的本科生普遍存在缺乏工作经验、历练和实践能力,学生比较单纯的生活和较为狭窄的知识面使其难以对书本上抽象的理论进行很好地理解与把握。因此,不管是从专业特性还是从社会需求的角度来讲,对人力资源管理课程的教学手段和教学模式加以创新,重视对学生操作技能的培养和管理技能的锻炼,增强学生的合作意识和沟通技能以及分析和解决实际问题的能力,都有着现实实现充分就业的必要性和长远的人才发展战略意义。

二 人力资源管理教学中存在的问题

(一)理论与实践脱节,学生应用能力差。人力资源管理课程具有完整的理论体系,教师在教学中往往侧重所传授的知识的完整性、系统性和理论性,而对理论知识在现实中的应用重视不够。其主

要原因在于教师大多受传统教学模式的影响,主要采取的是教师讲、学生听的“一言堂”授课方法,这种模式在教与学之间的沟通上几乎是单向的和被动的。尽管,有些教师虽已意识到这一问题,增加了一些案例分析,但是由于自身对培养学生实践能力的教学方法知之不多,缺乏实践训练,实践知识与实践经验不足,故课堂教学只能停留在对一般性理论知识的讲授上。总的来说,是强调知识的传授,忽视学生能力和素质的提高;强调理论教学,忽视理论的实践和应用。这样学生学习的积极性就不高,对于将理论知识如何应用到实际工作中去更是感到无所适从^[2]。

(二)教学方法缺乏创新,学生参与程度低。随着多媒体和电化教学的逐渐普及,使用计算机、投影仪、音视频设备辅助人力资源管理教学的教师越来越多,但并没有从根本上改变教学方法单一的本质,只是外在的形式从原先的写黑板变成了播放幻灯片上的讲义,教学方法仍以传统的教师系统讲授为主,照本宣科变成了照屏宣科,缺乏实质创新。虽然很多教师在教学过程中有意提高课堂提问的频率,促使学生主动思考,但是大部分就事论事,缺乏提问的开放性和系统性以及对知识面的拓展,忽视了学生的主观能动性,不能充分调动学生主动学习和积极参与课堂教学活动的热情。学生往往抬着头、头脑空空记笔记,老师低着头,照本宣科念教案,课堂气氛沉闷乏味,难以激发学生主动思考的兴趣。那么学生在这种教学模式学到的只能是“死记硬背”的知识,而不是“学以致用”的能力,出了校门,又还给了老师。

(三)教学内容陈旧俗套,学生“被逃课”率高。人力资源管理是管理学的分支,具有管理学科学性

收稿日期:2011-11-20

*基金项目:安徽省高校优秀青年人才基金项目(编号:2009SQRS099);安徽省教育厅人文社科研究项目(批号:2009sk421)。

作者简介:韩 蓄(1976-),男,江苏扬州人,讲师,硕士,研究方向:人力资源管理。

和艺术性相结合的特点,同时其丰富的实践内容与大学生所关心的职场、就业等话题紧密关联。但是在当前人力资源管理课程的教学,老师对课程内容的更新重视不够,对学生的需求和特点的了解把握不准,导致教与学两个方面目标不统一。老师教的内容学生不爱听,学生想学的内容老师不了解,再加上师生之间缺乏良性的沟通交流机制,学生往往被动逃离课堂,向社会、向实践求知寻道。比如很多学生不上人力资源管理课,但会去参加助理人力资源管理师的证书培训和考试,还有的学生“不务正业”地参加各种比赛如创业计划大赛、商务谈判大赛、案例分析大赛等,提高自己进入职场的竞争力。说明现在的高校学生已经今非昔比,独立和竞争意识和非常多元的信息来源让他们成长速度很快,如果教师不能够与时俱进,与学生共进,那么就会陷入“孤家寡人”站讲台的境地。

三 人力资源管理课堂教学的创新模式

(一)角色扮演法,也叫情境模拟法,是在课堂上模拟一个真实的工作场景中,让学生扮演其中的某种角色,身临其境,模拟性地处理工作事务,从中学习和运用人力资源管理知识及实践方法,来测试学生对所模拟角色的工作职责和职场位置的把握,使其对人力资源管理中的现实问题和权变思维有亲身的体会,从而有针对性的提高学生参加工作后灵活应变各种问题的能力。角色扮演法强调教学过程的设计以学生为主,教师为辅,通过不同情境设计、人物对话、把书本上的知识与学生的能力发展有效的融合在一起。情境模拟法缩短了学生与社会的距离,情境的逼真与角色的进入,不仅使学生的思维、技能、表达以及运用等各个方面的能力得到提高,而且使学生的心理素质得到训练,增强了他们的心理承受能力。比如在讲解绩效管理中的绩效反馈、员工劳动关系中的离职面谈,招聘中面试技巧的运用等都非常适合采用角色扮演法。具体来说,绩效反馈和离职面谈,教师先设计好面谈的脚本,让所有学生对模拟的情境、角色和关键问题都能有一定的了解,接下来随机挑选两名学生分别让其扮演管理者与需要绩效反馈和离职面谈的下级,就绩效考核反馈和与之对应的人事调整方案来对话,然后角色对调,再进行一轮,最后教师总结点评。通过角色扮演和角色互换可以使学生真正体会管理者与被考核者之间沟通方式和处理问题的不同角度,培养换位思考的意识和有效沟通的能力。再比如招聘和甄选一章,可以在课堂上现场模拟招聘面试过程,让学生先分成若干个小

组,进行分组对抗。具体来说:首先在讲解了招聘面试的主要理论后,让学生组成不同的案例小组展开讨论,每一个小组虚拟组建一个公司并制定人员需求岗位和招聘方案;同时各组学生制作自己的个人简历和求职材料,准备参加其他小组招聘;然后所有小组发布公司简介和招聘启事,并抽签决定两两分组对抗形势;最后每两个对抗小组相互交换个人简历和求职材料,各自进行简历筛选和选择面试人员,展开角色互换的两轮面试^[3]。在招聘模拟中,双方涉及招聘现场设计、简历制作与筛选、仪容仪表、沟通技巧等方面的对抗,冲突结果会影响到招聘最终效果。尤其是完全仿真的多种形式的面试过程,比如一对一面试,一对多面试,多对一面试等轮番上阵,会让学生在虚拟现实的场景中体验招聘方和求职者的双重角色,对招聘面试的理论知识能够理解的更加深刻,并转化为求职经验为以后真实应聘做好准备。

(二)无领导小组讨论。所谓无领导小组讨论是一种不指定主持人或小组组长的讨论形式,在讨论时不布置议题和议程,更不提任何要求,只发给一个简短案例,其中隐含有一个或数个待决策和处理的问题,以引导小组展开讨论。在这个过程中,设2到3名观察员,由学生担任。观察员不出面、不干预、让讨论完全自由进行,在讨论结束后考察小组成员根据小组成员的表现和所起作用综合考评每个人多方面素质和能力。在使用这种方法做案例分析时要注意时间的控制和把握,除此之外,在整个讨论中观察员不要说话、也不干预,不管是遇到冷场、僵持不下、激烈争吵,还是个别同学一言不发,观察者只要注意观察每个小组成员的表现,案例讨论结束后,对每个人的表现从主动性、说服力、沟通能力、组织能力、人际协调能力、自信、创新力和耐受力等方面进行评价,确定小组中主动发起者、指挥者、鼓动者、协调者,旁观者等角色的归属。这种方法的创新之处在于一直由老师担任的观察员变成由学生担任,而且数量也由1人变为2~3人,使得学生既做了参与者,又有机会站在管理者的角度思考问题,真正领会在处理人力资源管理具体问题中平衡各种复杂人际关系的能力。

(三)管理游戏法。管理游戏法来源于在“玩中学”的教学思想,就是把“游戏”与“教学”相结合,在教学活动中引入游戏元素,让学生在一个个饶有趣味的游戏中不知不觉的学习。加强对所学知识的掌握以及提高包括沟通能力、快速反应能力、判断能力,团队意识等人力资源管理从业者所需的综合素

质^[4]。在人力资源管理教学中,员工培训这一模块内容本身的实践性以及与管理教学方法的交叉融合,是我们运用管理游戏法让学生生活学活用的最好的章节。首先,要精心准备,注意对游戏内容、规则的解释和说明,让学生理解明白并严格遵循规则进入游戏内容的各个环节,对游戏过程中可能出现的一些问题或作弊违规的情况要有应对和惩罚的措施,以保障游戏能公平顺利的完成。其次,让学生代替老师充当裁判,引导和控制游戏的进程并监督游戏规则的执行。最后游戏结束后,教师要让学生自我分析和评价在游戏中的成败得失,使学生能够了解通过游戏我们学会了什么,哪些能力得到了锻炼,自己和别人的差距和如何自我改进和提升等。在人力资源管理课程的教学中引入管理游戏,不仅可以有效地激发学生的参与教学的热情,还可以促使学生从理解执行游戏规则到改进制定游戏规则的飞跃,增强学生团队合作意识和创新能力。

(四)案例互动法。案例分析是经济与管理类各学科专业中经常采用的一种课堂互动教学方法,通过典型事例解析把现实问题带入课堂,把老师机械讲解各章各节变成学生就与之相关的现实问题展开讨论。人力资源管理是一门理论性和实践相结合的应用学科,应用案例教学法能充分体现该课程的特点。具体应用:可以分成两大类型,一类是有文字材料的课前+课堂模式,另一类是没有文字材料的现场模式。前者的做法首先让学生分成6~8人的案例小组,在需要进行案例教学的每一章节理论课结束后,布置学生课后阅读和熟悉案例文字材料,并可以根据需要,鼓励学生自己通过互联网和图书馆搜集案例有关的资料和信息,在小组充分讨论的基础上撰写书面案例分析报告和汇报PPT提纲。在案例汇报课上,让每一个小组的代表使用PowerPoint幻灯片进行汇报,汇报时间一般控制在10~15分钟,汇报的主要内容一般为三部分:一是案例背景介绍;二是案例分析内容,有成功经验的介绍,也有失败教训的警示,还有对人力资源管理实践中纠结的问题或面临的困境的剖析^[5]。最后是案例总结,主要是给出小组对案例内容的决策评价意见和具体解决方案。后者则采用课堂上播

放案例视频或由学生以情境模拟方式再现案例场景,教师提出相关问题并引导学生快速讨论并分析,即时给出小组决策意见。不管是“课前+课堂”的模式还是现场模式,最后一个重要的环节都是教师的点评,对于案例的点评不像一般问题能给出正确答案,教师反而站在一个更加平等的立场与学生探讨该案例涉及的人力资源管理的实践和应用问题,对好的观点加以赞扬肯定,对有偏误的观点提供自己的分析和参考意见,让学生换一个观察问题的视角、或重新寻找解决问题的最佳路径。这样,不仅提高了学生对于案例本身的认识。而且活跃了学生的思维,也开拓了教师的思路,对于促进教与学之间教学相长、互相推动有非常积极的作用。

四 结语

高校人才培养模式与企业选材价值取向的无法对接一直是高等院校教学中长期存在的误区,人力资源管理课程通过创新教学模式、丰富教学手段等,为培养出符合现代企业要求高素质、应用型、具有创新观念的高校毕业生做了有益的探索。第一,人力资源管理课堂教学模式的创新实现了教学主体由教师为中心向学生为中心的转换,教师由过去传统意义上的传道者、授业者、解惑者转变为平等的参与者、引导者、协调者,培养重心也由基于分数评价体系的学业能力转移到基于综合素质评价体系的职业能力。教师和学生共同参与教学的内容选择、程序的设定、规则的制定,既充分调动了学生学习的自主性,而且使学生能够学会与人合作,协同作战,提高适应未来企业和社会竞争的能力。第二,人力资源管理课堂教学模式的创新实现了由“四一”工程(一本教材、一张嘴、一块屏幕、一优盘)向“四主”培养模式(学生为主体、教师为主导、能力为主线、实践为主要环节)的转变^[6],教师由灌输式教学的填鸭者变成为启发式教学的见证者。在富有创造性的角色扮演法、无领导小组讨论法、管理游戏法、案例互动法等课堂教学模式创新的帮助下,让学生在观看中学、在操作中学、在模拟中学、在游戏中学,通过自身的体验和亲历来构建知识和验证理论,提高综合运用学到的知识和团队智慧分析问题、解决问题的实践能力。

注释及参考文献:

- [1]崔颖.建立地方高校人力资源管理专业实践教学模式的对策研究[J].河南工业大学学报(社会科学版),2008,3.
- [2]陈新年.关于提高人力资源开发与管理课程教学效果的若干思考[J].广东工业大学学报,2005,9.
- [3]钱士茹等.多元化HRM教学方法与实践研究[J].合肥工业大学学报(社会科学版),2006,6.
- [4]王木春.体验式教学模式在人力资源管理课程中的应用[J].中国科教创新导刊,2008,32.

(下转141页)

策略,元认知策略的培养可以让学生养成学会反思、学会去发现问题,解决问题、及时调整自己的学习计划,有效监控学习活动,评估学习效果等良好习惯,使学生最终成为真正意义上的自主学习者。

注释及参考文献:

- [1]O'Malley,J·M·& Chamot.A.U.Learning Strategies in Second Language Acquisition[M].Cambridge University Press,1990.
 [2]文秋芳.英语学习策略论[M].上海外语教学出版社,1995:68.
 [3]杨红梅.国内外语学习元认知研究述评[J].青海师专学报(教育科学),2009,6.

On Cultivating Meta-cognitive Strategy in College English Learning

WANG Qin,ZUO Wei

(Xichang College,Xichang,Sichuan 615013)

Abstract: The content and characteristic of cognitive instructive significance strategies have important role in improving the students' learning ability. Based on the significance of the meta-cognitive strategies in English learning, this paper explores the methods on cultivating the meta-cognitive strategies, which aims to improve English learners' meta-cognitive ability and develop their learning ability.

Key words: English Learning; Meta-cognitive; Plan; Control; Evaluate

(责任编辑:胡金频)

(上接127页)

- [5]杨海光.案例教学法在人力资源管理教学中的实施过程[J].商场现代化,2007,18.
 [6]张明.人力资源管理课程中的互动式教学探讨[J].教育与职业,2010,17.

The Application of Multiple Teaching Method Based on The Ability in Human Resource Management

HAN Xu

(Department of Economics and Management, Bengbu College, Bengbu, Anhui 233030)

Abstract: Human resources management is a subject with strong applicability and practical characteristics. While teaching of human resource management is theoretical primarily, it ignores to improve the ability of students by practical teaching. This causes students failing to link theory with practice, application ability being poor, not adapting to the requirements of modern society and enterprises talent recruitment. Through teaching model innovation such as role-playing, leaderless group discussion, management games, interactive case analysis, it enable students to apply their knowledge, to improve their ability to use the theory to solve practical problems, to enhance competitiveness in the future to enter the workplace.

Key words: Human Resource Management; Ability; Innovation; Practice

(责任编辑:胡金频)