

doi: 10.16104/j.issn.1673-1883.2023.02.017

应用型高校参与式教学模式探究 ——以人力资源管理课程为例

马庆霜

(西昌学院经济管理学院, 四川 西昌 615013)

摘要:新时代对课程改革提出了新的更高的要求,传统课堂教学已不能满足教学要求,开展《人力资源管理》课程参与式教学改革势在必行。本文在了解参与式教学模式发展史、特征的基础上,分析该模式具备的实施条件、理论基础,初步构建《人力资源管理》课程主要内容的参与式教学模式。以期在教学活动中实现教学相长,提高学生学习兴趣,增强学生动手能力,实现应用型人才培养的目的。

关键词:应用型高校;参与式教学模式;改革思路与举措

中图分类号:G642.0;F240-4 **文献标志码:**A **文章编号:**1673-1883(2023)02-0113-06

Research on the Participatory Teaching mode in Application-Oriented Universities: Example as the Course of Human Resource Management

MA Qingshuang

(School of Economics and Management, Xichang University, Xichang, Sichuan 615013, China)

Abstract:The new era has raised new and higher requirements for the curriculum reform, and the traditional teaching can no longer satisfy these teaching requirements. Therefore, it is necessary to carry out the participatory teaching reform of the "Human Resource Management" curriculum. On the basis of understanding the development history and characteristics of the participatory teaching mode, this paper analyzes the implementation conditions and theoretical basis of this mode, and constructs a primary participatory teaching mode of the Human Resource Management course in order to realize mutual teaching and learning in teaching activities, improve students' interest in learning, enhance students' practical ability, and achieve the purpose of cultivating applied students.

Keywords:application oriented universities; participatory teaching mode; reform ideas and measures

传统的课堂授课是传播知识和技能的重要载体,随着教学改革的深化,应用型人才培养模式需要教师转变教育理念、创新教学方法、调整教学内容,与时俱进。人力资源管理课程既是一门科学,也是一门艺术,只依靠单纯的讲授法传授知识已不能满足学生对知识的理解和掌握。

一、参与式教学模式的提出

20世纪五六十年代,参与式教学模式源于国际援助项目的管理,后被引进到教育、教学领域中。1995年,英国救助儿童会最早在西藏进行“参与式”教师培训。1997年吴春梅等人对参与式教学模式进行研究。对“以教为中心”和“以学为中心”进行

了优劣对比,认可“以教为中心”的系统性和严谨性,倡导“以学为中心”教学过程中学习者论、评、辩对创造力、表达力等潜力的挖掘^[1]。1999年,云南、甘肃两省为了改善培训中小学教师的方法,开始在培训中引入参与式教学方法。2003年,姚晓燕对参与式教学模式更加注重实践研究,认为参与式教学模式等同于诸如小组活动等教学方法。在小组活动中采用头脑风暴、讨论、展示、组间分享。2008年,李霞等人从课堂气氛、师生关系、教学过程、教学目标等方面总结参与式教学模式的特点并做出具体表述。提出在教育技术飞速发展的大背景下教师需要不断提升自己的专业能力、更新知识;教师要放低身段与学习者共学习、共成长;教师应充

收稿日期:2022-12-01

作者简介:马庆霜(1974—),女(回族),四川西昌人,副教授,硕士,研究方向:高校人事管理、教育管理。

分放权将课堂交给学习者;教师着力学习者素质目标达成对知识内化起助推作用。

2011年后,参与式教学模式呈现出多个教育阶段、不同学科专业开展参与式教学、创新参与式教学的繁盛现象。这一现象表明参与式教学模式经过之前数年的探索与改进正逐步趋向成熟化、产品化。2018年以来,关于教学模式的研究,关注点转向网络环境、移动平台、多学科协同、智慧教育等背景下的模式创新。可见参与式教学模式需要进一步丰富其内容才能满足“以学习者为中心”在信息时代的全部需求,跟进信息技术发展的教学模式创新迫在眉睫。

二、参与式教学模式的特征

参与式教学模式又称合作式或协作式教学模式,是针对传统封闭式教学模式而提出的一种“以人为本”的现代教学模式,通过教学方法的优化、教学课程的设计来让学生充分参与课程教学当中,并调动学生的自觉能动性,激发学生参与积极性,挖掘学生潜力,营造良好的课堂教学氛围,让师生之间形成有效互动,实现课堂效率以及教学质量的全面提升^[2]。传统的教学模式主要是通过讲授直接传递知识,注重的是教师告诉学生“是什么”,而参与式教学模式则注重教师与学生共同探究“为什么”,引导学生对课程知识点进行分析讨论的一种启发式、探究式的教学方法,有助于培养学生自主探究问题能力和理论联系实际的能力,鼓励学生学习的参与性,以实现教学相长。参与式教学模式主要有以下几个特征:第一,从主体地位上看,参与式教学模式强调教师与学生的地位是平等的,改变以往教师高高在上的情形,两者是相互商量、彼此尊重的关系。教师尊重学生的认识,学生听取教师的建议,教学是互相协商达成的状态,强调了学生的主体参与性。教师是引导者、协助者、组织者。第二,从协调沟通上看,参与式教学模式强调的是双向甚至多向沟通,改变以往的单向传播方式,教学活动从以往的教师单向讲授,学生被动接受转变为教师与学生、学生与学生等多向交流转变,学生的主动性、参与性学习更多。第三,从教学形式上看,参与式教学模式强调的是多种教学手段的应用,不再拘泥于传统的课堂讲授法,而是采用课堂翻转、角色扮演、案例解析、启发式提问、主题讨论、视频辅助等多种方式,使课堂教学形式更加丰富多彩,有助于激发学生的学习兴趣。第四,从参与程度上看,参与式教学模式更加注重培养学生的团队协作精

神,打破了过去以个体为主,单打独斗的学习情形,更加提倡团队协作,学习的过程大多通过小组团队共同协作完成。第四,从课堂氛围来看,改变了过去“一言堂”的情况”,学生主动发言,献计献策,主动去发现问题、解决问题,课堂的氛围比较活跃,一改往日“死气沉沉”的状况,学生比较富有激情。第六,从反思角度来看,参与式学习是一个不断探究的过程,俗话说:“读书全凭自用心,先生不过引路人。”参与式学习可通过相互的交流不断发现自身之外的知识,以培养思维能力和实践能力为主,能构建起新的经验体系,具有一定的反思性。

三、参与式教学实施的条件

主要包括以下方面:其一,社会支持。如果广大的家长还是习惯于填鸭式的教育,则教师在实施参与式教育时,家长们就会觉得是不尊重课堂秩序。教学是一个长线投资过程,短期不能看到效益。大学的专业课程一般是一门课程一个学期就完成学习,大学教授知识是以传授方法论、拓展思路、扩大视野为主,需要培养学生的创新能力、学习能力、探索能力。随着社会的进步,人们越来越发现创新能力的重要性。其二,政府支持。国家一直致力于教学改革,经过多年的探索总结了一些经验,教学的发展趋势向好向远发展,应试教育时代在渐行渐远,真正意义的素质教育逐步提到最高日程。为了改革教学模式,教育部以制度为牵引,引导、激励、激发教育工作者大胆地开展教学改革。以教师关注的重点为切入点推进改革,尤其在职称晋升、职务晋升、荣誉称号等方面加以引导或鼓励。对在教学方式改革方面有影响力的学者给予荣誉称号鼓励,对在教学改革中做出贡献的人员在职称评定标准中应有所体现,对支持教学改革的人员要给予更多的“话语权”^[3],给能干事想干事的教师提供平台与“位子”,为教师参与式教学改革提供强有力的政策支撑。其三,企业支持。应用型高校培养是应用型人才,应用型人才注重的是实践能力、应用能力培养,因此其教育不能仅局限于高校的课堂,应与企业保持紧密对接,挖掘企业所需人才应具备的素质能力,针对企业需求有针对性地培养学生。国家大力推进产教融合发展,企业积极与高校对接,推进高校人才培养模式的更新,为高校学生提供一线实习实践平台,与高校签订战略合作协议,从专业、课程建设、科技研发等多方面开展全方位的合作,为参与式教学改革提供更多的一线平台与领域。其五,学校支持。学校是教师的“家”,参

与式教学改革能否得到推行,学校起着举足轻重作用。提高应用型人才培养的质量,教学是根本,许多高校从顶层设计上推动教学模式改革,从时间、经费、制度上给予支持,让更多的教师接受参与式教学模式的培训,送更多的教师到相应的机构参与培训,拨出专项的经费支持教师参与教学模式的改革,对实施参与式教学改革取得成就的教师在教学上给予奖励,最大化激发教师们的积极性。与此同时,建立了与参与式教学模式相应的考核学生的方式,改变传统的学生课程成绩的评价方式,考核成绩不再以期末成绩为主,更注重平时的学习情况的考核,激发了学生的学习兴趣 and 热情。其五,教师支持。进行教学改革最重要的对象是教师,只有教师愿意改革才能推动工作。随着新时代对教师提出的新要求,教师们更加主动更新自身的知识体系,主动获取本专业、行业最新最前沿的知识;主动增强自身的课堂驾驭“控场”能力^[4];主动改变教学就是为了完成教学工作量的做法;主动参与企业一线的挂职锻炼,主动学习教学技巧,逐步向新型教师转变。其六,学生支持。填鸭式教育方式已让学生在课堂上出现“抬头率”不高的问题,通过访谈,学生不再喜欢“满堂灌”的教学方式,而是喜欢教师与他们共同分享观点、想法,共同探究事物的本质;希望通过团队协作,采取小组讨论、角色扮演、案例分析、自我探索等多种教学手段,在较为轻松的环境中获得更多的灵感与知识。

四、实施参与式教学的理论基础

(一)梅奥的霍桑试验

霍桑试验的初衷是试图通过改善工作条件与环境等外在因素,找到提高劳动生产率的途径。但结果却发现传统假设与所观察到的行为之间出现神秘的不相符合,梅奥做出的解释是:一是影响生产效率的根本因素不是工作条件,而是工人自身。参加试验的工人意识到自己“被注意”,是一个重要的存在,因而怀有归属感,这种意识助长了工人的整体观念、有所作为的观念和完成任务的观念,而这些是他在以往的工作中不曾得到的,正是这种人的因素导致了劳动生产率的提高。二是在决定工人工作效率因素中,工人为团体所接受的融洽性和安全感较之奖励性工资有更为重要的作用。同时在霍桑访谈试验中,梅奥也提出如下观点:一是亲善的沟通方式可以改善上下级之间的关系,从而使员工更加自愿地努力工作;二是倾听是一种有效的沟通方式,不主动发表自己的观点,善于聆听别人

的意见,可激发他们的创造性的思维,增强员工对管理者的信任,同时还可以使管理者从中获取有用的信息,更有效地组织工作。三是适时地赞誉别人也是管理中极为有效的手段。在公开的场合对有贡献的员工给予恰当的称赞,会使员工增强自信心和使命感,从而努力创造更佳的业绩。霍桑试验表明,激发员工工作积极性的真正因素是良好的沟通、融入团队、善于倾听、公开给予员工肯定。这为参与式教学的开展提供了极具实践意义的理论基础。

(二)艾宾浩斯遗忘曲线

该曲线告诉我们知识遗忘的规律,在学习中的遗忘是有规律的,遗忘的进程很快,并且先快后慢。艾宾浩斯的实验结果表明:一是学习要勤于复习,而且记忆的理解效果越好,遗忘得也越慢;二是在遗忘临界点前进行学习的干预,对知识的记忆可以起到较好的巩固作用。这就告诉学习者对知识的掌握应不断温习,同时也告诉教育者应在教学后不能忽视后期的保持和再确认,应有规律地去引导学习者回忆学习过的知识。在学习后如果没有进行知识的强化与技能的应用,课中所学的记忆量就会逐渐减少。这一理论启示我们,一是过去“满堂灌”的方式效果非常有限,毕竟真正注意力最集中的时间仅有20分钟;二是教师在组织课程教学时,应该根据间隔的时间,引导学生温习已学习过的内容。这就告诉我们开展参与式教学,一要合理安排课堂教学方式,二要做到知识体系的前后贯通,理顺内在逻辑关系,在后面的教学内容中涉及前面所学知识,一定要重忆、重温,真正让学生达到学习课程体系化,改变碎片化。

(三)经典的AIDA模型

AIDA模型也称为“爱达”公式,是国际推销专家海英兹姆·戈德曼总结的推销模式,具体指消费者从接触外界营销信息到完成购买行为,根据其反应程度的不同,可划分为注意(attention)、兴趣(interest)、欲望(desire)和行动(action)四个连续的阶段。教师在组织教学的过程中,参与式教学方式的理论与AIDA模型是一致的,教师与学生的关系,可以按照这个流程激发学生的积极性,完成理论向实践的转化。这一模型非常适合应用型高校对学生的培养方式,大家都知道“行动比说教更有力量,说一千道一万,不如实际干一干”,“知”未必等于“会”,有时生命的体验比理论的知识更重要,毕竟“纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行”。

(四)弗洛姆的期望理论

期望理论是北美著名心理学家和行为科学家维克托·弗鲁姆 1964 年《工作与激励》中提出的激励理论,主要包含“个人努力、个人成绩(绩效)、组织奖励(报酬)、个人需要”四个因素和努力与绩效的关系、绩效与奖励的关系、奖励与满足个人需要的三个关系。该理论告诉我们,个人总是希望通过一定的努力能够达到预期的目标,如果个人主观认为通过自己的努力达到预期目标的概率较高,就会激发工作热情,充满信心;如果个人认为通过学习努力也不可能达到预期目标,则会失去内在的动力,导致工作消极。当然能否达到预期的目标,不仅仅取决于个人的努力,还同时受到自身能力及上级提供支持的影响。这就告诉教师在教学中,进行教学目标设计一定要适度,才能激发学生探究的能力。一般在取得成绩后希望能够得到奖励,这种奖励既包括物质的,也包含精神的,如:表扬、成就感、信赖、威望等。这就告诉老师在引导学生学习的过程中,一定要适时给予表扬、持续激发学生学习的热情。个人总是希望获得的奖励能够满足自己某方面的需要,换言之,个人所“得”一定是自己认为需要与重要的^[5],则激励效果较好,反之则即使是激励了对个体也不会产生好的效果。这就告诉教师,在对学生的肯定方面要做到“对症下药”,方能达到较好的效果。

五、参与式教学模式的构建

(一)课程的适用性

人力资源管理课程是实践性很强,它既具有应用的广泛性与实践性的特点,又具有一定的科学性与抽象性,是一门理论与实践结合非常紧密的应用型课程。大学生普遍都没有职场经历,没有真正参与过实际工作,因此对工作的要求没法形成感性认识,参与式教学模式非常适合在该门课程中应用。参与式教学从发展历程看,内涵越来越丰富,手段越来越灵活,是一种融合多种方式的教学模式;从其特点看,互动、沟通、团队协作,强调理论联系实际的能力,尤其适合应用型高校对学生的培养模式;从实施条件看,随着教学改革的深化,具备了相应的支撑条件,尤其是理念上的共鸣和信息技术手段的提供;从理论基础上来看,具备实施参与式教学的可行性。

人力资源管理课程教学不仅要求学生掌握基本理论,更要在实践中能灵活运用,为提升人力资源管理课程的教学质量,构建起参与式教学模式,

应在明确课程的核心模块的基础上,应用前人研究的相关理论,认真设计、组织课堂教学,才能激发学生的学习兴趣与创新意识。人力资源管理课程主要的模块有招聘管理、岗位管理、培训管理、绩效管理、薪酬管理、员工关系模块。各模块之间既相对独立,又相互贯通。招聘管理最重要的环节体现在确定招聘需求、发布招聘计划、组织考核考察的环节;岗位管理模块最重要的就是岗位设置与岗位说明书;培训管理模块最重要的是培训课程的设计;绩效管理模块最重要的是绩效指标的设计与绩效考核;薪酬管理模块最重要的是薪酬确定方式。

(二)模式的构建

人力资源管理各模块重点的内容,光靠教师单向的理论传授,学生的感受是空洞、抽象的,所以应该在理解霍桑试验得出的结论、艾宾浩斯遗忘曲线持规律、AIDA 模型、弗洛姆的期望理论的基础上,通过参与式教学,让学生充分参与进来,以问题为导向,启发学生发现问题、分析问题、解决问题^[6]。具体来讲,从以下几方面构建人力资源管理课程。

1. 课堂教学设计

要想每堂课都能取得较好的效果,首先要明确每堂课的教学目的,主要是培养学生的口头表达能力、书面表达能力、沟通能力、领导能力、动手能力、决策能力、协调能力、组织能力,还是综合能力。其次应把握教学内容的重点与难点,对重点内容强调一定要正确把握,对难点内容提醒提示与引导,这个阶段是教师在教学过程中发挥作用最大的阶段。接着尽量为每堂课构建一个主题,根据主题的性质,思考采用案例分析法,还是提前布置给学生查阅资料后试讲,或是情景模拟,或是文献(市场)调查,或是辩论比赛,或是以短视频启发思考,或是头脑风暴法,或是无领导小组讨论法等辅助手段,让学生更多参与其间,更好把握应学的知识点,在轻松快乐的环境中获得知识。最后,总结本堂课所学的内容,让学生对本堂课所学知识有一个完整的认识。

2. 课堂教学组织

明确每堂课的教学内容,一定要将其分解到 40 分钟的时间安排中。开篇应与之前所学内容有衔接,即重温上次课的内容,时间一般不超过本节课 1/10 的时间^[7],其后应告诉学生本节课的总体安排,教师讲解理论知识的时间一般不超过 1/3 的时间,其后是尽量采用辅助手段,让学生充分参与到教学的过程,充分发挥学生的主观能动性,让学生多发表建议意见,教师所起作用为把握整个教学过程的方向

向、进度和内容。在学生完成任务的过程中,教师应监控每一个学生的学习任务进展情况,及时发现学生学习过程中的问题,提供必要的引导,保障课堂秩序有序推进,保证学生自主学习的效率。其后是对学生的表现、表达做出点评,让学生知道哪里做得好,哪里做得不好?哪是对的,哪是错的?此过程教师应尽量做到以肯定、鼓励为主,批评为辅,一般所用时间可占本堂课的1/2的时长。最后剩下的时间用于教师与学生的交流,教师与学生协商下次课的主题并作出安排。

3. 课程教学反思

教学反思是教师研究教学、谋求进步、真心对待学生的一面镜子。教学反思应体现在教学前、中、后的各环节之中。在应用型人才培养过程中,必须要积极开展教学反思活动,才能充分发挥参与式教学的作用。反思的目的是促进教学,经常反思才能使人进步,教师在反思的过程中专业素养就能得到提升,反复反思、日积月累,教师才能成为一名科研型、学者型的大师^[8]。具体如何反思?首先应明确反思的目的,也就是学生学到了什么?学得好不好?课堂效率是否有提高?反思是为了更好的教学,重点应结合教学设计、教学内容、教学组织、教学效果开展分析研究,提出改进或解决方案。

(三) 具体示例

1. 招聘管理

目标达成:人力资源管理的主要内容中,以招聘管理为例,单纯以语言阐述招聘流程,看似没有什么问题,但学生自己亲身接触招聘事宜时就会感到有许多具体问题无法处理,所以“招聘管理”采用情景模拟方式,以角色扮演方式演绎整个招聘过程,才能促使学生发现其间许多环节需要仔细思考、精心安排才能顺利、高效完成招聘活动。在招聘需求中如何与单位的战略发展一致?在发布招聘信息过程中,如何做到成本低但知晓范围广?在考核环节应采取什么方式才能真正考核出应聘者的素质能力与招聘岗位职责匹配。让学生在实际的参与、扮演角色的过程中直观地感受和领悟所涉及的“实战”问题^[9],现场解决问题,让学生熟悉管理中的实际操作,逐渐提升学生解决问题的能力、思维能力、组织能力,为其将来求职以及处理类似实操事务做好准备。

教学准备:可邀请与学校有合作关系的企业或单位的人事部门人员一同组织课堂教学,提前为参与人员进行简单培训,让其了解本学习专题的教学目标、需要准备的材料,如招聘公告、招聘测试题

目、考核方式等,以便更好的开展模拟演练。

教学实施:在学生进行课堂模拟之前,教师先对招聘的流程作简介,辅之鲜活例子,提示招聘过程中的不合理性,再让学生开展演练,印象会更加深刻,学习的效果会更好。另外,尽量为同学们营造一个身临其境的氛围,要求同学们以毕业求职的心态,强化其角色扮演意识,这样效果更加逼真。在组织过程中,对于表现力强的同学,教师在点评时给予适时表扬,以增加学生的兴趣;对于表现差的同学,要适时指出,以便改进。

注意事项:一是要注意招聘的人员的素质应与组织发展战略相匹配,因此在演练前要了解招聘单位的情况(如组织的发展定位、目标、规模、实力、发展阶段等);二是对招聘过程中出现的问题应深入思考,如何处理能更加有效;三是总结招聘的情况,检验招聘的效度与信度,研究如何实现成本最小而效益最大。

2. 培训管理

目标达成:在培训管理模块中,培训需求调查、培训计划做得是否扎实,对于取得良好的培训效果非常重要。在培训计划中,培训课程是否科学合理、培训师授课的质量优劣为重中之重。这个模块的内容若是通过常规讲授,告诉学生一个培训项目包含的5个“W”和1个“H”,学生会只是“照猫画虎”似的写出一个包含相关要素的计划书^[10],按部就班地去执行,最终的效果可想而知,可能是花了费用而没有达到预期效果。究其原因,在于学生没有经历过培训过程中一个个关键环节,所以在深刻理解、实施培训的环节上就不能做到重点突出、关注到位。若采用参与式教学法,让学生对培训的每个环节展开讨论,对于如何达成培训目标,每个环节应该重点关注什么、注意哪些细节?在培训过程中可能出现哪些突发情况?具备什么素质的培训师才能实现培训课程的目的?经过讨论后,学生就会发现看似简单的培训管理,其间有许多细节需要认真考虑与关注。经过讨论,学生在今后的实际工作中,在做培训管理时就能做到得心应手。

教学准备:一是教师提前准备一个背景资料,提供某公司拟开展培训,明确其培训目的、要求、受训者、培训师、培训课程、时间、地点、费用情况;二是将培训流程的相关资料提前发给学生,便于学生提前熟悉相关知识。

教学实施:教师组织学生开展讨论,从培训需求分析开始,讨论在哪些情况下必须开展培训,哪些情况没必要开展培训;其次是制订培训计划书,

通过讨论让学生了解计划书中哪一块内容最重要;接着讨论实施培训环节,应该注意哪些细节;最后是讨论评估培训效果。通过讨论让学生掌握重点,切实增强培训实效性。

注意事项:一是要提醒学生培训不能跟风,否则费时费力费钱却无效果;二是讨论要注意围绕中心,控制节奏、进程,不得漫无边际地讨论;三是注意培训应具备的各要素一定要周全,否则可能出现因考虑不周而出现被动情况;四是注意培训计划书中应有应急预案,以应对突发情况。

六、结语

参与式教学模式是一个复杂的系统工程,是一种合作式或协作式的教学法。参与式教学模式加强了教学者与学习者之间,以及学习者与学习者之

间的信息交流和反馈,使学习者能深刻地领会和掌握所学知识,并能将这种知识运用到实践中去,这有利于学习者提高应用动手能力。参与式教学模式以学生为中心,充分运用灵活多样、直观形象的教学手段,鼓励学生积极参与教学过程,让学生有自由思考、运用自己智慧的时间和机会,这有利于激发学生的主观能动性。参与式教学模式对教师提出了更高的要求,要求教师不断更新知识和教学手段,加强自身组织协调能力的锻炼,综合素养得到同步提高,真正实现教学相长。参与式教学模式与应用型高校培养人才的目标是一致的,在民主、和谐的教学氛围中,让学生将知识掌握得更加牢固,大大提升教学目标与毕业要求的达成度。相信参与式教学模式会越来越广泛应用到教学中,该模式对提高教学质量与教学水平具有很强的现实意义。

参考文献:

- [1] 乔艳琰.国内参与式教学模式研究评述[J].教育现代化,2019(40):77-80.
- [2] 马婧.试论基于应用型人才培养模式下的人力资源管理参与式教学改革[J].中外企业家,2020(11):167.
- [3] 杨延冰,王伟.人力资源管理专业实践教学功能的再审视[J].陕西广播电视大学学报,2019(4):40-42.
- [4] 韩健.基于战略管理的上海E公司人力资源管理转型研究[D].上海:上海外国语大学,2019.
- [5] 曾群华.高校人文地理学的参与式教学模式探究[J].高教学刊,2017(8):81-82.
- [6] 庞君.基于CDIO理念下人力资源管理应用型人才培养模式研究[C]//劳动保障研究会会议论文集(二),成都:四川劳动保障杂志出版有限公司,2019:36-37.
- [7] 刘晓敏,刘曼.基于参与式教学模式的管理学课程建设探讨[J].黑龙江教育学院学报.2014(2):44-47.
- [8] 张波.互联网时代的人力资源管理新思维探索[J].管理观察,2019(6):68-69.
- [9] 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(6):99-101.