

《人力资源管理》课程数字化教学改革研究

扈静静 凡飞鸽

蚌埠工商学院管理学院

DOI:10.12238/pe.v2i2.7212

[摘要] 随着数字经济的快速发展,越来越多的企业顺应数字经济发展趋势,不断推动组织向数字化转型,企业对人力资源管理从业者提出了新的要求。为培养出符合社会、企业数字化转型需求的人力资源管理人才,在OBE理念指导下,以学习成果为导向,学生为主体,聚焦行业的发展趋势、企业对人力资源管理从业者的需求,开展《人力资源管理》课程改革。通过反思现阶段《人力资源管理》课程教学中存在的问题,基于OBE理念探究《人力资源管理》课程数字化教学改革策略,进行应用型人才培养,达到提高教学质量的目的。

[关键词] OBE理念; 人力资源管理; 数字化; 教学改革

中图分类号: P231.5 **文献标识码:** A

Research on Digital Teaching Reform of Human Resource Management Course

Jingjing Hu Feige Fan

Bengbu Business School School of Management

[Abstract] With the rapid development of digital economy, more and more enterprises conform to the development trend of digital economy, and constantly promote the transformation of organizations to digital, enterprises put forward new requirements for human resource management practitioners. In order to cultivate human resource management talents that meet the needs of society and enterprises for digital transformation, the curriculum reform of Human Resource Management is carried out under the guidance of OBE concept, with learning outcomes as the orientation and students as the main body, focusing on the development trend of the industry and the needs of enterprises for human resource management practitioners. By reflecting on the problems existing in the teaching of Human Resource Management course at the present stage, this paper explores the digital teaching reform strategy of Human Resource Management course based on the concept of OBE, and carries out the training of applied talents to achieve the purpose of improving the teaching quality.

[Key words] OBE concept; Human resource management; Digitization; Teaching reform

引言

数字经济的浪潮来袭,倒逼企业进行数字化转型升级,企业亟需具备数字化素质和能力的人力资源管理人才。这对《人力资源管理》课程的教学改革提出新的要求。《人力资源管理》课程作为人力资源管理专业核心课程之一,课程系统介绍人力资源管理专业的基本原理与应用技能,但实际教学中还存在不足。因此,在OBE理念指导下,探索《人力资源管理》课程数字化教学改革。

1 课程数字化教学改革的必要性

1.1 数字化转型的需要

当前,飞速发展的数字技术和数字产业,大数据、人工智能(AI)、虚拟现实(VR)等数字技术在各行各业应用,昭示着我们已经迈入数字经济时代。

国家“十四五规划”中,“数字化”作为关键词在全文中出现20多次,数字中国、数字社会、数字经济、数字化转型等相关词汇出现60多次,体现了数字化建设在国家战略中的重要地位。各省也相继出台相关工作文件,加速布局数字化转型,正在利用数字赋能,提高企业运营能力和相关产业的转型升级。

企业数字化的转型改变了企业的用人需求,企业需要的是具有沟通、专业、创新和数字处理能力的一专多能的复合型人才,但部分高校的人力资源管理专业人才培养目标与企业现实需求无法有效对接。因此,高校应明确人才培养目标,为企业培养能解决实际问题的、具有数字素养的应用型专门人才。

1.2 应用型人才培养的要求

数字化时代对教育领域产生了深远影响,人力资源管理从业者开展工作所需的素质和能力发生了改变,《人力资源管理》

作为实践性较强的课程,教学也面临挑战。通过借鉴OBE的教育理念,以教学成果为导向,分析社会、企业人力资源数字化转型对人力资源管理人才的需求,有针对性地将数字化技术融入课程教学中,培养出能力和素质能适应市场需求的人才。

2 现阶段课程教学实践存在的问题

2.1 课程教学目标不明确

人力资源管理基本理论和六大模块的知识学习与实践锻炼是我校《人力资源管理》课程教学的重点目标,目标中并没有将数字化思维和能力纳入人才培养方案中,无法与企业数字化发展需求有效对接。

2.2 课程教学设计不合理

我校《人力资源管理》课程教学设计分为两个部分:理论教学和实验教学。理论教学体系已相对独立完整,但实验教学浅显单一,实验教学仅是为了更好地理解理论教学内容,没有设置数字信息处理与分析的相关深层次内容。实验教学课程设计缺乏针对性,与实际工作脱节,没有为学生提供与就业紧密相关的实验工作场景,难以为学生未来就业提供指导。另外,实验教育学时较少。我校《人力资源管理》实验教育学时占总学时的三分之一,不能满足实验教学的要求。

2.3 校内实践教学平台建设不足

要想有效推进课程数字化教学的实施,实践教学平台和硬件设备是必不可少的。然而,我校作为民办高校,教育资金有限,对课程教学软硬件的投入和实验室的建设存在不足。虽有人力资源管理实验室,但仅是有电脑的多媒体教室,并没有专门建设适用于人力资源工作的实验室。实验软件忽视了数字化时效性的特征,一直未对实验软件进行跟踪、更新与升级。因此,平台和设备的建设需要关注人力资源管理最新的管理实践和新技术的应用,更好地培养学生的数字化思维和能力,从而满足数字化时代下企业发展的需求。

2.4 课程教学评价较单一

《人力资源管理》课程教学评价整体呈现出“重理论、轻实践”的现象,教学评价形式单一,缺乏创新性和数字化。理论教学评价一般采用“平时成绩(20%)+期末成绩(80%)”的形式,其中平时成绩虽包含课堂互动、回答问题、小组作业等过程性指标。但绝大多数学生更倾向于采用传统课“你说—我听”的教学模式,缺乏学习自主性。这些指标并没有有效地牵引学生展开课堂教学活动。期末考试为闭卷考试,这种评价方式导致学生以追求高分为目的,不注重实践和应用能力的提升。

实验教学更是评价指标单一,未关注实验过程中的行为表现,仅用实验报告来评价实验教学的成果,这就导致学生在实验教学态度敷衍,应付式提交实验报告,实验教学效果很难反映教学过程中学生的真实水平,最终必然限制了实验教学的发展。

2.5 教师教学水平有待提高

课程的数字化教学对教师教学水平提出了新的要求。很多教师的教学理念和教学水平还未能紧跟社会和企业需求。部分教师授课局限在教材内容,缺乏专业前沿理论的宣导、企业

管理实践的挖掘和数字教学技术的使用。教师容易固步自封,难以提高教学质量。同时,很多教师都是从学校到学校,大多具备较深厚的理论知识,但没有实际的工作经验,尤其是缺乏数字化人力资源管理实践经验。

3 课程数字化教学改革探索

3.1 更新明确课程教学目标

在数字经济时代,企业想要的是“精专业、懂业务、会数据”的复合型数字化人力资源人才。在坚持我校“地方性、应用型”的办学定位和“学生中心、产出导向”的OBE理念下,要以始为终主动走访企业,进行考察调研,获取和分析企业对人力资源管理从业者工作能力的需求,理论与实践相结合,及时修改更新课程教学目标,以期培养出具备专业技能、数字化基本技能和综合应用能力的学生。

3.2 重新设计教学内容

在课程教学设计上,结合课程实际情况,可以适当压缩理论教学课程占比,增加课程实训实验教学内容,课程各模块之间的理论教学和实验教学要相互联系与协同,在每一模块单独授课时注意专业知识内容和数字化技术应用融入人力资源管理实际问题之中。例如:在课程开始前,会让学生自行组建模拟公司,确定公司名称、业务、组织架构,个人角色。每个模块会线上发布相对应的项目任务,通过情景模拟和角色扮演的教学方法,各学生根据自己扮演的角色,搜集资料和数据、加工处理资料,完成撰写脚本,演绎所处的工作情境下的工作问题解决过程,最终制作成短视频,进行评比。不仅能够将所学的理论知识进行转化,也能够增强学生沟通协作等综合应用能力和数据分析处理、视频剪辑等数字化技术能力。

3.3 加强校内教学实践平台建设

针对课程当前校内当前实训现状,一方面,要更新和完善当前课程实践教学设施的配套建设工作,例如人力资源管理实验室、人才测评室、模拟招聘室等实验室建设和软件的更新迭代。

另一方面,要充分利用人力资源管理相关竞赛资源,做好资源嫁接,培育“实验+竞赛”的校内教学实践平台。通过实验教学的积累,发现、筛选和孵化学生团队,指导他们参加人力资源管理知识技能竞赛、人力资源大数据分析大赛、全国高等院校数智人力大赛、人力资源数字化管理大赛等数字化人力管理校内外竞赛。这些竞赛主题或者项目都是贴近人力资源管理实际业务和前沿理论的。以赛促学、以赛促教、以赛促就。通过比赛的训练,可以锻炼学生的专业能力、综合应用、数字分析处理能力;引导他们聚焦就业问题,树立正确的就业观,增强就业意识,培养职业能力,提高学生就业的核心竞争力。同时,建立好传帮带机制,一届带一届持续选拔、报名、参赛,形成良性的实践资源的循环。

3.4 采用多元化评价方式

从一定程度上来说,课程教学的评价方式及评价内容占比情况,对学生的学习起到导向指挥的作用。OBE理念看重学生取得的最终学习成果,并强调实施多元化评价方式,单一传统的方

式已不能有效地评价和反馈学习效果。要改变传统理论教学以单一的期末成绩、平时成绩,实验教学以实验报告对学生评价的形式,而是要融合理论学习、过程行为、实践实验维度的成绩进行全面系统的评价,以此更好地检验课程在教学目标下所达成的效果。

理论学习成绩占比40%,分别从学生习题作业、期末考试成绩进行评价,以此考核专业知识的掌握情况;过程行为成绩占比30%,主要考核学生课堂教学、小组团队任务和人力资源管理项目实践中的表现,以此考查学生的团队合作、任务管理及数字分析能力;实践实验成绩占比30%,主要对上机实验情况、参与数字化人力管理校内校外比赛情况进行评价,以此考查学生胜任岗位能力、实操能力及解决问题的能力。

3.5 夯实校内外师资力量

人力资源管理教师是践行课程数字化教学改革的主体,这就要求教师不仅要具备专业的人力资源管理知识,需要不断夯实数字化教学技能。

一是鼓励校内教师“走出去,带回来”,定期走进企业调研、参与企业项目、挂职锻炼,通过校企合作或者横向课题,解决企业数字化人力管理中的实际问题,更深刻了解数字经济时代的市场需求。

二是培养校内教师成为“双师型”人才。通过组建考证学习小组,配合物质与精神激励举措,鼓励教师积极考取与人力资源管理相关的职业资格或技能等级证书,提高教师的业务技能实践水平。

三是聘任校外人力资源专家作为校外导师,建立校内外教学资源共享机制,校内教师负责进行理论知识教学,校外导师负责进行实际业务操作指导和人力资源管理数字化实践经验分享。通过校内外资源的优势互补,打造一支具有高水平教学团队。

4 结语

在数字经济发展快速的今天,《人力资源管理》课程教学改

革要以OBE的理念,以学生的学习成果为导向,做好人力资源管理数字化人才培养。通过制定出明确的目标、教学内容调整、建立全面的评价机制、强调理论联系实际、强化数字化技术能力,充分发挥学生的学习主动性和积极性,实现《人力资源管理》课程的教学目标和效果,为社会发展提供更多具备数字化思维和能力的高素质人力资源管理人才。

[教研课题]

蚌埠工商学院校级一般教研项目“数字化背景下《人力资源管理》课程教学模式改革研究”,2022XJjyxm041。

[参考文献]

[1]姬坤.数字化背景下应用型人力资源专业模式思考[J].中国集体经济,2023,(13):90-93.

[2]丁艳萍.数字化转型下企业人力资源管理的创新路径研究[J].商场现代化,2024,(02):58-60.

[3]王丽静,王丽芳.数字经济背景下高职院校课程教学改革研究——以《人力资源管理》课程为例[J].山西青年,2023,(24):19-21.

[4]肖彦博,王艺桥.基于OBE理念的《人力资源管理》翻转课堂教学模式改革[J].产业与科技论坛,2023,22(17):204-206.

[5]秦品德.OBE理念下高校“人力资源管理”课程产教融合式教学改革与设计研究[J].老字号品牌营销,2022,(20):76-178.

[6]胡冬梅.大数据背景下人力资源管理课程教学中存在的问题及其对策研究[J].现代职业教育,2019,(25):168-169.

[7]王洪青,肖久灵.数字化时代“人力资源管理”课程教学改革探究[J].浙江工商职业技术学院学报,2023,22(04):68-71.

作者简介:

扈静静(1992--),女,回族,安徽蚌埠人,硕士研究生,助教,研究方向:人力资源管理,绩效管理,劳动关系管理。

凡飞鸽(1993--),女,汉族,安徽蚌埠人,硕士研究生,助教,研究方向:人力资源管理,工商管理,项目管理。