

“十三五”普通高等教育应用型规划教材

人力资源管理 综合实训

主 编 鲍立刚
副主编 李亚慧 江永众 贺冬怡

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
Applications and Exercises

O
R
I
E
N
T
E
D

A
P
P
L
I
C
A
T
I
O
N

 中国人民大学出版社

“十三五”普通高等教育应用型规划教材

人力资源管理 综合实训

主 编 鲍立刚

副主编 李亚慧 江永众 贺冬怡

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
Applications and Exercises

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源管理综合实训/鲍立刚主编. —北京: 中国人民大学出版社, 2017. 6
“十三五”普通高等教育应用型规划教材
ISBN 978-7-300-24420-4

I. ①人… II. ①鲍… III. ①人力资源管理-高等学校-教材 IV. ①F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2017) 第 100847 号

“十三五”普通高等教育应用型规划教材

人力资源管理综合实训

主 编 鲍立刚

副主编 李亚慧 江永众 贺冬怡

Renli Ziyuan Guanli Zonghe Shixun

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京鑫丰华彩印有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 17.25 插页 1

字 数 372 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2017 年 6 月第 1 版

印 次 2017 年 6 月第 1 次印刷

定 价 36.00 元



地方高校如何有效地为地方经济社会发展服务，成为我国高校和政府关注的热点问题。2014年5月教育部副部长鲁昕在中国发展高层论坛上透露，将有600多所地方本科高校向应用技术、职业教育类型转变。随后发布的《2014年教育蓝皮书》更是将“转型”推到“瓜熟蒂落”的关头——数据显示，2013年地方本科院校初次就业率仅为75.4%，低于重点本科院校的75.5%和高职高专院校的78.1%。2014年6月《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》发布，提出采取试点推动、示范引领等方式，引导一批普通本科高等学校向应用技术类型高等学校转型。随后，教育部职成司司长葛道凯在国务院新闻办举行的新闻发布会上澄清：推动600所地方本科学校的转型“这个表述是不准确的”，“转型的这些学校可以是新建学校，也可以是办学历史非常悠久的学校”；如果211工程和985工程高校愿意转型并符合转型条件，“从政府角度来说，肯定是鼓励的”。

教育部网站《2016年全国高等学校名单》显示：截至2016年5月30日，全国高等学校共计2879所，其中普通高等学校2595所，除去112所211工程高校，理论上可能有2483所约96%的普通高等学校走应用技术型或职业教育型发展道路。全国有普通本科院校1236所，除去113所国家部委所属高校，理论上可能有1123所占本科院校约91%的地方本科院校向应用技术类型高校转型。2015年7月，教育部、国家发展和改革委员会、财政部联合发布《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》，地方普通本科院校向应用技术型高校转型发展的趋势更加明显。转型的根本目的是使高等教育培养的人才更加符合经济社会，特别是符合地方经济社会对应用型人才的需求。

如何既积极主动探索自身的发展又满足地方经济社会对应用型人才的需求，实现高校转型和教师发展成为摆在地方普通本科院校面前的重大课题。当然要做的事特别多，

其中应用型教材的编写和综合实训教学方法的探索成为应用技术类型高校转型发展的基础和关键一环。令人欣慰的是，中国人力资源开发教学与实践研究会的老会员、广西民族师范学院人力资源管理专业鲍立刚副教授对应用型教材的编写和综合实训教学方法进行了有益的探索，取得了比较丰硕的成果，这也标志着中国人力资源开发教学与实践研究会的实践教学研究取得了可喜的成绩。鲍老师从教之前曾任世界 500 强、中外上市公司和民营企业人力资源主管、经理 8 年，从事生产销售工作 2 年，曾应邀到印度尼西亚万隆市苏梅丹镇 P. T. KAHATEX 印染集团公司出任高级技术和管理职务。

众所周知，人力资源管理专业由于自身职业的特点，能提供给在校学生的社会实践岗位容量极其有限，再加上人力资源管理活动的情境涉及面广而复杂并且难以复制，所以，很难在实验室环境中通过硬件进行模拟。我国高校教师绝大多数都没有企业实际工作经历，虽然人力资源管理是一门应用性很强的专业，但一直以来高校人力资源管理专业很少设置实训课程，或者实训只限于案例讨论、人力资源管理软件操作、人才测评、播放视频等初级阶段。

鲍老师结合 10 年的企业人力资源管理实践经验，在人力资源管理实训教学方面取得了可喜的成绩。根据一些出版社及高校的网络调查，2005 年鲍老师在国内第一次开设“人力资源管理综合实训”课程，2008 年出版国内第一本人力资源管理综合实训高职高专教材，2013 年修订出版第二版。该教材被评为广西教育科学研究优秀成果一等奖、广西高等教育自治区级教学成果奖三等奖和广西高等教育学会第七次高等教育研究成果二等奖。

鲍老师一边应用第一、二版高职高专教材的课程改革成果，一边将课程改革成果加以深化和完善；根据企业人力资源管理技术发展需求和人力资源管理研究动态趋势，结合应用型本科院校人才培养的要求完成了这本《人力资源管理综合实训》（本科版）教材。当鲍老师把书稿送给我作序时，我毫不犹豫地答应了。这不仅是因为他投身中国人力资源管理专业实践教学的执着和创新精神，更是因为《人力资源管理综合实训》确实对应用型人才的培养很有帮助和启发。

该教材形成了“校企行（业）政（府）生”五方共同体应用型实训教学体系，构建了高校实训课堂与企业现场课堂相融合的实训教学运作模式，创建了分组应用型教学多重角色交叉式成绩评估体系。我们有理由相信，该教材不仅能使企业人力资源管理技术得到较好的应用，而且能对本科院校向应用技术类型高校转型发展起到促进作用。

感谢这位实践和理论双栖的优秀青年学者为人力资源管理专业实训教学所作的努力和贡献！

董克用



2001年我在广州一家上市公司担任人力资源部经理时，接到了广东岭南职业技术学院一位老师的电话，双方就该校实训教学的困境展开了讨论。从此，作为人力资源职业经理人的我开始通过邮件、BBS、QQ等方式，与广大企业的人力资源经理人和高校的人力资源教师探讨企业人力资源管理应用技术和高校实训教学方法，并担任广东岭南职业技术学院的兼职教师。2003年当我进入杜邦应用面材（广州）有限公司担任人力资源部主管时，华南地区的人力资源从业者和教师联合成立了民间社团思可睿人力资源交流协会，大家推举我担任会长。当时还成立了思可睿人力资源网（www.schrea.org），后来我到广西高教系统工作后该网站改编成鲍立刚学术网。思可睿每年举办一场大型人力资源年会，每季度举办一场人力资源沙龙，平时则通过BBS一起探讨校企合作培养人力资源管理专业人才的问题。

2005年是我人生的第二个转折点，我正式离开杜邦公司受邀加入广东岭南职业技术学院成为一名全职人力资源管理教师，担任该校人力资源管理研究所常务副所长、教研室副主任。进入学院后我开始着手筹备人力资源管理实训室，根据企业需要和行业标准设置人力资源管理专业课程。根据一些出版社及高校的网络调查（也不知准确与否）：2005年我在国内第一次开设“人力资源管理综合实训”课程，当时国内绝大多数高校人力资源教师甚至都没有长时间在企业的工作经历，对于实训教学都在学习或摸索当中，当然也没有相应的人力资源管理综合实训教材。借助10年的企业人力资源管理经验及与人力资源同行之间的交流，我自行编写内部教材试用3年后，于2008年第一次在国内出版人力资源管理综合实训演练教材。2007年我从广东岭南职业技术学院调到广西职业技术学院任人力资源管理专业带头人，同年开始参加中国人力资源开发教学与实践研究会的交流活动，从此我对人力资源管理实训教学进行了深入的思考。人力资源管理作为一个应用性很强的专业，为什么大多数高校教师对实训教学要么无从下手，要

么逢场作戏，要么敷衍了事呢？人力资源管理由于自身职业的规划性、指导性、技术性、服务性、交流性、不可逆性等特点，加之部门编制、人员有限，导致社会实践岗位容量极其有限。特别是人力资源管理业务活动的情境涉及面广而复杂并且难以复制，难以像大多数理工科、物流、旅游和酒店一样在现成的物理环境和实验室环境中通过硬件进行模拟，也很难在社会中找到对口的岗位进行实践，加上绝大多数高校教师没有企业实际工作经历以及高校理论教学的传统，虽然人力资源管理是一个应用性很强的专业，但一直以来高校人力资源管理专业很少设置实训课程。随着国家对应用技术和职业教育的不断重视，越来越多的地方本科院校和高职高专院校开设人力资源管理实训课程。可是，大多数本科院校在人力资源管理实训教学中痴迷或困于人力资源管理实训软件、案例而不能自拔。个中原因，除了大多数教师没有在企业长期工作的经历，一些软件供应商为了盈利也误导广大在实训方面迷茫的教师，令人深感担忧。就这样，我不断总结和反思，于2013年修订出版人力资源管理综合实训演练第二版。该教材被评为广西教育科学研究优秀成果一等奖、广西高等教育自治区级教学成果奖三等奖和广西高等教育学会第七次高等教育研究成果二等奖。

2015年我以高层次人才引进的方式，进入广西民族师范学院人力资源管理专业，这也许是我人生的第三个转折点，同时我在中国人力资源开发教学与实践研究会年会及QQ群内首次提出人力资源管理实训版本说。我认为：人力资源管理软件操作、案例讨论、人才测评、播放视频等都是人力资源管理实训教学的方法，但这些只是人力资源管理实训初级1.0版。中级2.0版的操作方式是设计符合企事业单位工作要求和社会背景情境的人力资源管理项目和任务，由教师或企业导师引导、学生自己操作，在构建的仿真职场环境中运用人力资源管理技术，按企事业单位工作流程和社会行为规范演练和完成人力资源管理工作任务。高级3.0版的操作方式是真实情境和职场环境下的人力资源管理技术应用。目前中国的人力资源管理实训教学，多数本科院校处在实训初级1.0版，少数本科院校和优秀的高职院校处在实训中级2.0版，处在实训高级3.0版的高校更少。我一边总结修改第一、二版高职高专实训教材的成果，一边梳理人力资源管理实训版本说，根据2015年7月教育部、国家发展和改革委员会、财政部联合发布的《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》，结合企业人力资源管理技术发展需求和国内外人力资源管理研究动态趋势，编写而成本科版《人力资源管理综合实训》（带教学视频和PPT讲义）。

《人力资源管理综合实训》是2017年广西崇左市人才发展“十三五”规划资助项目的成果，是一部把人力资源管理理论零散知识点串联、整合起来，通过设置各种工作情境和条件，按照企业人力资源管理工作流程和要求，综合各种知识、方法、情境并加以应用来解决实际问题的人力资源管理综合实训教材。本教材有如下特色和优势：（1）形成了“校企行政生”五方共同体应用型实训教学体系。针对人力资源管理专业应用型教学的情境设计需要，从企业实际运作、岗位工作任务需要的角度出发，结合人力资源管理行业标准和学生学习特点，由“校企行政生”五方协作形成七大应用型实训教学方

法。(2) 构建了高校实训课堂与企业现场课堂相融合的实训教学运作模式。七大实训教学方法的运作模式有两大类：一是把企业需要、行业标准和政府规制融入实训课堂；二是把实训课堂搬进企业工作现场、人才市场和人社部门，并实现实训课堂与企业课堂的融会贯通。(3) 创建了分组应用型教学多重角色交叉式成绩评估体系。为教师提供应用型实训教学的“硬情境”设置方法和七大实训教学方法的“软情境”操作方法，每种实训方法都提供一套评价成绩的考核表。教师和学生助教对各实训小组的表现进行基础分的评分，小组队长对本组队员在每次实训中的贡献程度进行排名；引进企业和行业对实训成果的考核验收，期末对各组作品集进行评分。

《人力资源管理综合实训》由广西民族师范学院经济与管理学院鲍立刚副教授主笔，负责第1, 2, 3, 4, 5, 8章的编写和教学视频及讲义的制作，并对全书进行设计、修改和定稿。内蒙古财经大学工商管理学院李亚慧教授、成都理工大学管理科学学院江永众副教授、东莞理工学院城市学院贺冬怡讲师负责第6, 7章的编写，部分参与编写第8章和PPT讲义，同时负责本教材实训教学内容的“校企行(业)政(府)生”教学研讨、实训效果验证推广和教材校对，其中李亚慧教授编写约8万字。

本书为2016年广西高等教育本科教学改革工程一般项目A类本科院校“员工招聘技术”课程应用型教学研究与实践(项目编号2016JGA367)结项成果之一，也是2017年广西崇左市人才发展“十三五”规划重点资助项目(批文编号：崇人社函〔2017〕31号、崇财预〔2016〕2106号)结项成果之一，受到广西壮族自治区教育厅和广西崇左市人力资源和社会保障局资助。

本教材的编写得到了中国人民大学公共管理学院董克用教授的关注、指导并作序，广西崇左市人力资源和社会保障局也对本教材的出版给予了重点资助，对此特别表示由衷的感谢！还要感谢中国人力资源开发教学与实践研究会及副会长刘昕教授给予的专业指导、崇左市振兴左江革命老区青年智库研究会给予的物质帮助、广西人力资源行业服务协会给予的研讨协助。感谢中国人民大学出版社编辑给予的指导和帮助。另外，如下企业家、行业专家、高校教授通过各种方式，参与了本书相关内容的“校企行政生”教学研讨、实训教学效果验证，本教材的出版有赖于他们的大力支持！在此向他们表示衷心的感谢！

联想信息产品(深圳)有限公司人力资源高级总监牟炳君

长虹商学院执行院长、长虹多媒体产业公司培训总监李吉兴

广州无线电集团人力资源总监李勇

中信大锰矿业有限责任公司人力资源部总经理助理吴焯

崇左市人力资源和社会保障局局长、崇左市委人才办主任陆帮长

崇左市人力资源和社会保障局副局长、崇左市委人才办副主任温敬

中共崇左市委员会组织部举报中心主任覃盛华

广西民族师范学院经济与管理学院院长、教授韦福安

浙江理工大学人力资源管理系主任、副教授章守明

天津理工大学管理学院教授王丽平

南昌大学公共管理学院领导力发展研究所所长、副教授李茂荣

上海海事大学教授瞿群臻

重庆理工大学教授邱冬阳

成都信息工程大学教授文革

闽南师范大学副教授王杨

江西科技学院教授左振华

沈阳建筑大学文法学院副教授岳文赫

江西科技师范大学经济管理学院工商管理系副主任徐自生

河南城建学院管理学院劳动与社会保障专业教研室主任董艳艳

衢州学院讲师万克勇

山东管理学院教师赵广军

此外，我们在本书的编写过程中还参考了一些教材、公司资料、网络资料，限于篇幅和出处不明，只有部分列出，在此表示真诚的感谢和歉意！

由于鲜有先例、少有借鉴，本教材是原创加首创的教材，作者水平有限，不妥之处，恳请广大教师和读者批评指正，也欢迎企业界人力资源管理同行与我们探讨（电子邮箱：1870469152@qq.com，微信号：15977474085）。

鲍立刚



第 1 章 实训准备工作和前导课程回顾 // 1

- 项目 1 综合实训课程设置的原因及开课准备工作 // 2
- 项目 2 人力资源管理综合实训室建设范例展示 // 9
- 项目 3 人力资源管理知识框架和技能要点回顾 // 17
- 项目 4 人力资源管理者职业生涯发展不同阶段的典型工作任务 // 25

第 2 章 组织结构设计和岗位分类 // 29

- 项目 1 组织结构设计和岗位分类应用技术要点分析 // 30
- 项目 2 组织结构设计和岗位分类综合实训范例展示 // 38
- 项目 3 组织结构设计和岗位分类综合实训演习 // 45

第 3 章 工作现场仿真招聘 // 48

- 项目 1 员工选拔应用技术要点分析 // 48
- 项目 2 企业三种情境面试应用技术要点分析 // 59
- 项目 3 校内仿真招聘会综合实训范例展示 // 65
- 项目 4 企业工作现场仿真招聘综合实训范例展示 // 70
- 项目 5 人才市场实习范例展示 // 81
- 项目 6 工作现场仿真招聘综合实训演习 // 90

第 4 章 人力资源日常事务管理 // 93

- 项目 1 日常事务管理应用技术要点分析 // 94
- 项目 2 人事结构分析报告综合实训演习 // 106
- 项目 3 企业规章制度要点分析及综合实训范例展示 // 111
- 项目 4 企业规章制度编写综合实训演习 // 126

第 5 章 未来培训师现场仿真培训 // 127

- 项目 1 培训管理应用技术要点分析 // 127
- 项目 2 未来培训师基本功要点分析 // 134
- 项目 3 培训组织技巧综合实训范例展示 // 144
- 项目 4 未来培训师现场仿真培训范例展示 // 162
- 项目 5 未来培训师现场仿真培训综合实训演习 // 167

第 6 章 关键绩效考核指标设置 // 168

- 项目 1 鱼骨图和九宫图在关键绩效指标设计提取上的应用 // 168
- 项目 2 人事助理绩效考核指标设置综合实训演习 // 180
- 项目 3 综合实训课程成绩评价范例展示 // 181
- 项目 4 综合实训课程小组作品集设计范例展示 // 191

第 7 章 岗位薪酬体系设计 // 196

- 项目 1 要素计点法岗位薪酬设计的应用范例展示 // 196
- 项目 2 人事助理工资总额核算综合实训演习 // 210

第 8 章 人力资源管理者职业发展 // 213

- 项目 1 人力资源管理者社交技术要点分析 // 214
- 项目 2 户外拓展训练技术要点分析 // 229
- 项目 3 高校户外拓展训练综合实训范例展示 // 239
- 项目 4 职业生涯规划技能大赛综合实训范例展示 // 247
- 项目 5 人力资源管理者职业发展综合实训演习 // 255
- 项目 6 领袖风采训练营综合实训范例展示 // 256

主要参考文献 // 264



实训准备工作和前导课程回顾

技术要点分析 ▼

人力资源管理概论课程知识回顾；人力资源规划课程技能要点；员工关系管理技能应用课程技能要点；员工招聘技术应用课程技能要点；员工培训管理技能应用课程技能要点；绩效管理技能应用课程技能要点；薪酬与福利设计课程技能要点；基于实训 2.0 版的人力资源管理综合实训室要点分析；人力资源管理综合实训室建设目标；人力资源管理综合实训室介绍

综合应用展示及演习 ▼

人力资源管理综合实训课程设置的原因；人力资源管理综合实训教材的作用；人力资源管理综合实训教学内容及结构；人力资源管理综合实训方法及对应的实训教学项目；人力资源管理综合实训开课准备工作；人力资源管理综合实训室建设范例展示；人力资源管理综合实训室职业氛围设计范例展示；人力资源管理专业就业面向与职业岗位（群）任职要求；人力资源管理典型工作任务分析与学习领域（专业课程）转换

项目1 综合实训课程设置的原因及开课准备工作

一、人力资源管理综合实训课程设置的原因

1. 人力资源管理是应用性很强的专业，必须有综合实训课程来应用理论知识

众所周知，人力资源管理包括人力资源规划、员工招聘、员工培训、绩效管理、薪酬福利、员工关系管理六大基本模块；随着人力资源管理的发展，除了六大模块，还包括工作分析、员工激励、职业生涯管理、社会保障、人力资源会计、人力资源审计、人力资源经济学等。不论哪一个模块，都在企业发展和社会经济活动中发挥着重要作用，高校教学中除了让学生掌握人力资源管理理论知识，还必须把这些模块中的理论知识进行演习应用，只有这样才能发挥人力资源管理的作用，促进企业和社会经济的发展。

2. 国家大力推进地方本科高校向应用型转变从而满足地方经济对应用型人才的需求

地方本科高校在为地方经济社会发展提供服务时发挥着不可替代的作用，地方高校如何有效地为地方经济社会发展服务，目前成为我国高校和政府关注的热点问题。2014年6月《国务院关于加快发展现代职业教育的决定》发布，提出采取试点推动、示范引领等方式，引导一批普通本科高等学校向应用技术类型高等学校转型。2015年7月，教育部、国家发展和改革委员会、财政部联合发布《关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见》，地方普通本科高校向应用技术类型高校转型发展的趋势更加明显，也不可逆转。地方本科高校向应用型转变，就必须改变理论教学占绝对主导的现状；设置足够的实训课程，通过实训教学培养应用型人才，从而满足地方社会经济发展的需求。

3. 人力资源管理职业特点和社会实践容量有限导致在校实训变得特别必要

众所周知，人力资源管理专业由于自身职业特点和社会实践岗位容量极其有限，特别是人力资源管理活动的情境涉及面广而复杂并且难以复制，难以在实验室环境中通过硬件进行模拟，也很难在社会中找到对口的岗位实践，加上绝大多数高校教师没有企业实际工作经历以及高校理论教学的传统，虽然人力资源管理是一门应用性很强的专业，但一直以来高校人力资源管理专业很少设置实训课程。随着国家对应用型教育的不断重视，越来越多的地方本科院校纷纷开设人力资源管理实训课程。可是，大多数本科院校在实训教学中痴迷或困于人力资源管理实训软件而不能自拔。其中原因，除了大多数教

师没有在企业长期工作的经历，一些软件供应商为了盈利也误导广大在实训方面迷茫的教师。

人力资源管理软件操作、案例讨论、人才测评、播放视频等都是人力资源管理实训教学的方法，但这些只是人力资源管理实训初级 1.0 版。中级 2.0 版的操作方式是设计符合企事业单位工作要求和社会背景情境的人力资源管理项目和任务，由教师或企业导师引导、学生自己操作，在构建的仿真职场环境中运用人力资源管理技术，按企事业单位工作流程与社会行为规范演练和完成人力资源管理工作任务。高级 3.0 版的操作方式是真实情境和职场环境下的人力资源管理技术应用。

4. 综合实训是社会经济工作的逼真和战略应用，也是实训教学的高级阶段

我认为，人力资源管理实训教学分为课程实训和综合实训两类。课程实训也叫模块实训，是指针对人力资源管理工作的某个点，或针对人力资源管理工作的某个模块孤立地进行实训。比如招聘模块实训，只是针对招聘知识的某个点进行实训，而不会和与这个点相关的其他招聘知识整合进行实训，更不会和与招聘相关的其他模块（例如培训、绩效考核等模块）综合进行实训。所以课程实训是一种就事论事的短视实训、战术实训和低级阶段的实训，而现实中社会经济工作是千变万化、纵横交织在一起的，课程实训无法真正满足社会经济发展的需要。

人力资源管理综合实训是将人力资源管理理论零散的知识点串联、整合起来，通过设置各种工作情境和条件，按照企业人力资源管理工作流程和要求，综合各种知识、方法、情境并加以应用来解决实际、复杂和重大的人力资源管理问题。比如招聘综合实训，在运用招聘知识实训的同时，还考虑到在招聘过程中运用绩效考核知识，因为招聘选拔的过程实际上也在考核求职者的专业水平和以往的工作业绩，从而判断是否满足企业岗位的需要。招聘录用实训结束后，还要考虑入职过程中的签订合同、缴纳社保、解决新员工困难等相关员工关系管理工作；招聘入职后，还要考虑新员工的培训工作等。招聘的综合实训不仅涉及招聘这个模块的知识，还涉及绩效考核、员工关系管理和员工培训等多个模块的知识。所以综合实训打通了人力资源管理的“任督二脉”，是社会经济工作的逼真和战略应用，也是实训教学的高级阶段。

二、人力资源管理综合实训教材的作用

1. 以学生为主体，有效克服人力资源管理实训教学情境和氛围的瓶颈问题

本教材形成了“校企行政生”五方共同体应用型实训教学体系：从企业实际运作的角度、部门和岗位工作任务需要出发，结合人力资源管理行业标准和学生学习特点，由“校企行政生”五方协作形成团队竞技训练、角色扮演、数据调查分析、作品设计、体验式训练、技能竞赛、社会服务七大应用型实训教学方法。每种方法都能最大限度地再现人力资源管理活动的真实情境，有效克服人力资源管理实训教学“虚无”情境、缺乏

氛围的瓶颈问题。七大应用型实训教学方法在本教材各个实训项目活动中将会结合企业需求、行业标准和教学需要具体介绍。

2. 把企业需要、行业标准和政府规制融入实训课堂并搬进工作现场

高校特别是应用型本科院校通常会聘请企业、行业的职业经理人和政府官员作为本校的兼职教师，传授学生实践知识和技能，以便学生所学接近社会需求。本教材构建了高校实训课堂与企业现场课堂相融合的实训教学运作模式。教材中七大实训教学方法的运作模式有两大类：一是把企业需要、行业标准和政府规制融入实训课堂；二是把实训课堂搬进工作现场、人才市场和人社部门，并实现高校实训课堂与企业现场课堂的融会贯通。

企业、行业的职业经理人和政府官员由于本身具有繁重的工作任务并和高校有空间的距离，不太可能独立主讲一门课程，所以本校专任教师和企业、行业、政府兼职教师共同主讲同一门实训课程，实行把企业需要、行业标准和政府规制融入实训课堂的“多导师制”实训模式。兼职教师根据自身的特长，选择课程中自己擅长的内容进行实训，本校专任教师则负责讲授本课程的其他内容，弥补兼职教师在本课程上的理论缺陷。如果兼职教师工作繁忙或者距离学校较远，还可以请兼职教师集中某个时段，针对相关项目进行专题实训。还可以实行把实训课堂搬进工作现场的校企行政联合开发课程实训模式，根据现实条件，把实训课堂搬进工作现场，由高校教师单独授课；可以由高校教师负责前导理论部分的讲授，高校“企行（业）政（府）”培训师负责课程后续的实践操作指引和辅导，可根据需要交叉进行。教学场地根据课程的需要，可安排在“企行政”培训室或工作场地。

3. 多重角色交叉式成绩评估解决小组队员“搭便车”等不公平现象

本教材创建了分组应用型教学多重角色交叉式成绩评估体系，提供全套综合实训教学文件，并为教师提供应用型实训教学“硬情境”的设置方法，包括布置于教学场所当中、体现出职业环境、融入工作氛围并便于“做中学”的教学硬件设施的设置。在“硬情境”的氛围烘托下，本教材还向教师提供生动活泼、引领学生积极主动参加应用型实训活动的七大教学方法的“软情境”，每种实训教学方法都能提供一套评价学生实训成绩的考核表。教师和学生助教对各实训小组的表现进行整体得分的评定，为了避免小组队员“搭便车”和吃“大锅饭”，小组队长还要根据本组队员的分工和参与程度，对本组队员在每次实训活动中的贡献程度进行排名；教师根据排名在各组整体得分的基础上进行分数的上下调整，作为每个队员的平时成绩。本教材还引进了企业对实训成果的考核验收，期末时教师对各组的作品设计进行评分，再根据各小组队员对本组作品集设计的贡献排名进行分数的上下调节，作为每个队员的期末成绩。由此弥补了应用型实训教学评估的缺陷，突破了传统的期末考试范式。有关本课程不同实训项目的成绩评估方法，在本教材各个实训项目活动中将会结合企业需求、行业标准和教学需要具体介绍。

三、人力资源管理综合实训教学内容及结构

(一) 本书的宏观结构

首先介绍实训准备工作和前导课程回顾,主要包括综合实训课程设置的目 的及开课准备工作、实训室的基本配置和要求、人力资源管理知识框架和技能要点回顾、人力资源职业生涯发展不同阶段的典型工作任务;目的是在实训教学之前,让教师和学生对综合实训教学的重要性有深入的认识,同时让他们在实训设施、先导理论知识、开课预备工作上提前做好准备,把现今的实训教学与人力资源未来的职业发展紧密结合起来。

接着从企业人力资源管理的核心工作任务和行业标准入手,进行人力资源管理核心技能的培养和演习,设置相关的组织结构设计、岗位分类、人力资源日常事务管理、招聘、培训、绩效考核、薪酬、职业发展等实训教学内容。当然,作为实训项目不可能像理论知识那样面面俱到,我们只选取企业比较关注并对学生发展有较大帮助的人力资源管理核心内容进行综合实训,归纳起来包括组织结构设计和岗位分类综合实训范例展示、校内仿真招聘会综合实训范例展示、企业工作现场仿真招聘综合实训范例展示、人事结构分析报告综合实训演习、企业规章制度编写综合实训演习、培训组织技巧综合实训范例展示、未来培训师现场仿真培训范例展示、人事助理绩效考核指标设置综合实训演习、人事助理工资总额核算综合实训演习、高校户外拓展训练综合实训范例展示、职业生涯规划技能大赛综合实训范例展示等实训教学项目。

最后根据企业的需要、行业的标准,特别是结合学生未来职业生涯发展的需要设置人力资源管理者职业发展演习,包括人力资源管理者社交技术要点分析、户外拓展训练技术要点分析、高校户外拓展训练综合实训范例展示、职业生涯规划技能大赛综合实训范例展示、人力资源管理者职业发展综合实训演习等。人力资源管理专业的学生通过掌握人力资源管理从业者的社交途径和方法来解决自身的压力和工作难题,还能积蓄未来发展的能量、资源和人脉。通过户外拓展训练的体验式学习方式,不仅能进行思想的感悟和升华,而且能正确对自身和他人进行职业生涯的引导。通过职业生涯规划技能大赛不仅能展示或应用专业知识和技能,而且能深入理解知识的内涵和快速拓展知识的外延,更能通过竞赛获得足够的学习动力。

(二) 本书的微观结构

从微观上讲,本书每章均包括相关模块专业知识的技术要点分析,然后根据分析的结果提供一项相应内容的综合实训范例并图文并茂地进行展示,最后是高校教师自己开展的综合实训演习。

技术要点分析主要从理论上对学生所要掌握的人力资源管理专业知识和技能进行分析,特别是着重分析必须掌握的核心技术。绝大多数高校教师没有在企业长期工作的实践经验,对实训教学没有什么经验可以借鉴。本书主编在中外企业从事人力资源管理实

践工作 10 年，从事高校人力资源管理教学和研究 11 年，总结出企业实践在高校实训教学中的应用，由此以综合实训范例的形式向高校教师展示实训教学的方法和程序，以供教师在实训教学中借鉴。本书根据技术要点的分析和综合实训范例的展示，为高校教师提供相关内容综合实训的演习建议，并为该演习的方法和程序提供必要的引导。

四、人力资源管理综合实训实训方法及对应的实训教学项目

前面我们谈到本书有 11 类实训教学项目，教师可以根据本校的课时状况、师资状况和学情状况选择其中的几种实训教学项目进行实训，当然也可以在此基础上增加其他实训教学内容，或者根据需要调整实训项目的先后顺序。这些实训教学项目都是根据企业需要、行业标准设置的，目的是让学生在校期间所学能够无限接近社会需求。这 11 类实训教学项目分别采用了团队竞技训练、角色扮演、数据调查分析、作品设计、体验式训练、技能竞赛、社会服务等七大类应用型实训教学方法，具体介绍如下。

（一）团队竞技训练实训方法及其对应的实训项目

团队竞技训练实训方法是指学生组成团队完成相关任务并进行讨论，然后团队代表上台表达观点从而与其他团队进行竞争性学习。这种方式打破了传统的教师说和学生听的固有模式，通过多方位协作、互动和竞争的方式，寓教于乐，让学生不知不觉中加深对人力资源管理知识的理解和应用。在本书第 2 章组织结构设计和岗位分类中“组织结构设计和岗位分类综合实训范例展示”就采用了团队竞技训练实训方法。

（二）角色扮演实训方法及其对应的实训项目

角色扮演实训方法是指要求学生扮演一些特定的管理角色，来处理人力资源管理事务。角色扮演可以应用于人力资源管理各个内容模块，参与性强，交流充分，实践效果好，让学生真正体验到所扮演角色的感受及行为，增强人力资源管理技术应用能力，提高管理反应能力，改正原先的态度与行为。在本书第 3 章工作现场仿真招聘中“校内仿真招聘会综合实训范例展示”“企业工作现场仿真招聘综合实训范例展示”，第 5 章未来培训师现场仿真培训中“未来培训师现场仿真培训范例展示”均采用了角色扮演实训方法。

（三）数据调查分析实训方法及其对应的实训项目

数据调查分析实训方法是指根据人力资源管理课程在企业实际应用的需要，对课程相关内容进行问卷调查分析并提出解决方案，对相关数据进行分析并提出解决方案，对相关数据进行计算和分析等。在本书第 4 章人力资源日常事务管理中“人事结构分析报告综合实训演习”、第 7 章岗位薪酬体系设计中“人事助理工资总额核算综合实训演习”均采用了数据调查分析实训方法。