

德业竞进 学以致用

人力资源管理专业课程建设创新研究

上海师范大学法政学院人力资源管理系 编

上海三联书店

业竞进 以致用

人力资源管理专业课程建设创新研究

上海师范大学法政学院人力资源管理系 编



上海三联书店

图书在版编目(CIP)数据

德业竞进 学以致用:人力资源管理专业课程建设创新
研究/上海师范大学法政学院人力资源管理系主编.

—上海:上海三联书店,2016.

ISBN 978-7-5426-5458-8

I. ① 德… II. ① 上… III. ① 人力资源管理—
课程建设—高等学校 IV. ① F241

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2016)第 005227 号

德业竞进 学以致用

——人力资源管理专业课程建设创新研究

编 者 上海师范大学法政学院人力资源管理系

责任编辑 钱震华

装帧设计 鲁继德

出版发行 上海三联书店

(201199)中国上海市都市路 4855 号

<http://www.sjpc1932.com>

E-mail: shsanlian@yahoo.com.cn

印 刷 上海昌鑫龙印务有限公司

版 次 2015 年 12 月第 1 版

印 次 2015 年 12 月第 1 次印刷

开 本 640×960 1/16

字 数 250 千字

印 张 21

书 号 ISBN 978-7-5426-5458-8/C · 543

定 价 48.00 元

本书编辑出版工作获得上海师范大学 2015 年综合改革项目
[专业建设,A-6001-15-001002(3)]资助。

序 言

为社会培养高素质的人才,是大学一切工作的出发点和落脚点。这是大学的根本任务,是大学的首要职责。提高人才培养质量,必须尊重教育规律、教学规律和人才培养规律,必须对人才培养模式进行改革和完善,对教学内容和教学方法进行创新和提升。

高质量人才的培养,不仅需要与时俱进的先进理念,也需要有把理念转化为具体落实措施的操作路径和实践过程。这些路径和过程就包括明确的专业培养的目标定位、高水平的专业课程建设、课程结构体系的合理教学计划、高质量的课堂教学、学生专业技能的实践训练、教师的敬业精神的培养等。在人才培养过程中,法政学院人力资源管理系的老师们在上述方面进行了有益的探索。

人力资源管理专业旨在培养德、智、体、美全面发展,适应社会主义市场经济需要,系统学习和掌握现代人力资源管理的基本理论、方法与技术,能在各类企事业单位、各级政府部门和其他组织中从事人力资源开发与管理工作的应用型高级专门人才。因而,学生的人际沟通能力、组织领导能力、专业技术能力以及分析问题、解决问题的能力,应成为基本的专业素质要求。

人力资源管理系的老师们在长期的教学实践中,适应社会发展对人才素质的需要,围绕培养什么样的高素质人才,如何培养高素质人才这一主题,在学生的知识结构、专业技能等培养目标确立方面,在课程结构、课程内容、教学手段等培养途径方面,在实验教学、专业实践实习、实习基地建设等学生技能培养方面,专业师资队伍的结构优化等方面,进行了深入系统的探讨和思考。这本论文集就是老师们理论思考和教学实践经验总结的成果结晶。

经过不断积累,近年来,人力资源管理专业在办学中形成了自己的特色,向社会输送了大批高素质人才,在法政学院各专业中,学生就业率、考研率一直名列前茅,毕业生受到用人单位的好评。成绩的取得,是人力资源管理系的全体老师努力进取,遵循教育规律和教学规律,不断提高人才培养质量的结果。

希望人力资源管理系的老师们再接再厉,勇于探索,开拓创新,使教学科研、师资队伍建设、人才培养等各方面的工作,在现有的基础上再上一个台阶,把人力资源管理专业办成法政学院乃至上海师范大学的特色专业。

祝法政学院人力资源管理专业越办越好!

蒋传光

上海师范大学法政学院院长

2015年11月16日

编委会

吴文艳 汪玉弟 李成彦 许丽娟

目 录

第一部分

夯实内涵、提升能力:专业及课程建设理论研究

提高“现代人力资源管理”课堂教学效果的几点浅见

——基于建构主义的观点…………… 李成彦 3

人力资源管理专业的人才培养机制研究…………… 汪玉弟 15

培养人力资源管理专业大学生的职业岗位胜任力

研究…………… 荣鹏飞 倪 宁 27

大学教授精神培育:职业心理素质及其培训策略 … 吴文艳 43

大学文化建设视角下大学教授流失的缓解策略探析

…………… 王晓灵 59

大学生学习倦怠问题探析…………… 陈 燕 69

关于专业培养层次及教学方法创新的思考…………… 张伟强 89

互联网时代与职业生涯规划…………… 马国辉 99

组织行为学课程教学中案例教学法的应用…………… 唐人洁 115

劳动关系与劳动法课程教学改革探讨…………… 李秋香 127

什么样的创业课程能有效提升学生的创业意向…………… 倪 宁 139

多元化方式多样化手段提高教学质量

——基于民法课程教学的实践与思考·····	环建芬	153
浅谈 HR 统计与信息处理教学设计与实现·····	苏 萍	173
统计学在人力资源管理中的作用和使用		
——以二手数据为例·····	肖 薇	185

第二部分

应用导向、职业发展:专业实习实践教学研究

基于实验教学模式的应用文科创新型人才培养探讨

·····	李旭旦	201
人力资源管理专业实验课程模块化教学体系的设想		
·····	张 清	215
浅析视频案例在教学中的应用·····	冯立平	225
“择业文献阅读”课程中的实践教学探索·····	刘晓春	233
提升高等学校自主招生成效 构建高中学生能力		
素养模型·····	相正求	245
杜威经验论视角下的多层次实践教学模式探析		
——以组织与工作设计课程为例·····	张燕娣	261
先赋因素对大学生就业与职业生涯规划的影响		
——基于初职获得的分析·····	万玲华	275
情景教学法在模拟面试实验中的应用研究·····	吴文艳	291
基于基层管理者胜任力的培训课程设计		
——以养老机构为例·····	陈俊祎 顾丽亚	307
后 记·····		327

第一部分

夯实内涵、提升能力：专业及课程建设理论研究

提高“现代人力资源管理”课堂 教学效果的几点浅见

——基于建构主义的观点

李成彦

摘 要:现代人力资源管理是一门实践性很强的学科,具有一定的时间性和情境性。建构主义的教学观是人力资源管理教学的理论依据。基于建构主义学习理论,提升人力资源管理教学效果可从以下几个方面进行尝试:提倡参与式学习,采取恰当的案例教学;尝试翻转课堂。而教师良好的教态和自身修养也是提高课堂教学效果的重要因素。

关键词:人力资源管理 教学效果 建构主义 翻转课堂 参与式

Some suggestions to improve the teaching effectiveness on the subject modern HRM

——Based on the Constructivism theory

Abstract: Modern HRM is a very practical subject, it has definite timeliness and situationality. Constructivism teaching concept is theoretical basis of HRM teaching. Based on the Constructivism study theory, if want to improve the teaching effect of HRM, may try on to such as do: Advocating participatory learning;

Taking appropriate case teaching; Trying on flipped classroom. Good teaching manners and self-cultivation of teacher is important factor that improve the teaching effect.

Keywords: human resource management; teaching effect; constructivism; flipped classroom; participatory

自 2000 年之后,在我国管理科学化、向管理要效率的背景下,对《管理学》的重视程度越来越强,从事管理实践的管理者对管理学抱着很高的期望,希望管理学能帮他们解决管理实践的问题,告诉他们到底该怎么做。可是,现代管理活动具有高度复杂性和不确定性,管理理论往往不能一对一地对管理实践提供有效的价值规范,也因此,管理学的教学效果问题成为人们经常讨论的话题之一。

一 近年来提高管理学教学效果的尝试

在 21 世纪之前,在过去相当长的时间里,管理理论与管理实践相脱离的现象比较严重,管理学的教学方法和教学内容均无法适应企业管理的需要。为了提高管理学的教学效果,使学生真正地学以致用,近年来从事管理学教学的教师们进行了有益的探索,在教学上进行了一定的改革(蔡根女,2001),具体的做法有:

1. 扩充教学内容,以拓展学生的知识面。进入 21 世纪以后,企业战略的重点已从金融资本转向人力资本,企业管理的重点随之转向人本管理。基于这种变化,一些教师在管理学的教学中增加了“人力资本管理”的内容,增加了人力资源的预测、优化、配置

等内容,重视对团队的激励。同时,为了适应知识经济的发展背景,在管理职能的知识模块增加了创新职能,并且对管理的其他几个传统职能,如计划、决策、组织、领导和控制等的教学内容进行更新,突出现代管理的理念和实践。

2. 重视案例教学,培养学生解决问题的能力。近年来,管理学的教学重视教学方法的改革,已经改变了传统的“填鸭式”教学方法,重视教学的启发性。在课堂教学中,不再单纯地以教师讲为主,而是增加师生互动和学生讨论环节。为了学生更充分地领会教学内容,注重和企业管理实践相结合,引进案例教学。选取优秀的典型案例引入管理问题,让学生对案例进行充分的讨论,寻找问题出现的原因、可能产生的结果等。在此过程中,学生可以较好地运用所学的知识,并且加深理解。就目前而言,案例教学已经成为管理学教学的主要手段和方法。

经过十几年来的尝试和改变,管理学的教学效果有了很大改善,对管理学科的发展起到了一定的推动作用。但是,管理学理论与实践的脱节问题仍然没能很好地解决,管理学教学效果不尽理想的问题仍然有待探讨。

二 人力资源管理的学科特点

人力资源管理作为管理学的一个学科分支,具有管理学学科的特点,同时也具有其自身的特殊性。人力资源管理学科与其他学科相比有着明显的差异性。

1. 具有较强的实践性和时间性

和管理学相比,人力资源管理具有更强的实践性。李成彦(2011)认为,现代人力资源管理具有确保、开发、报偿和整合的职

能。人力资源管理的基本出发点是确保组织目标的实现,确保人——岗匹配。这是人力资源管理的先行职能。这一职能包括人力资源规划、职务分析、招募、选拔和录用。人力资源部门首先根据组织的战略目标进行人力的供给与需求预测,制定人力资源规划,进行职务分析,然后进行招聘与配置,在合适的时间把合适的人放在合适的位置上。同时,人力资源管理具有开发的职能,即通过培训和职业生涯规划等手段激发员工的潜能,使员工的知识、技能不断更新,态度、价值观得以改变,以有效使用员工并提高组织绩效的过程。这是人力资源管理的重要职能。同时,人力资源管理要为员工对组织所作出的贡献给予报酬,以充分发挥员工的潜能,最大限度地实现个人价值与提高组织绩效。报偿这一职能具有激励的作用,其主要内容有:激励员工的积极性、绩效考核、薪酬管理等。整合主要包括协调员工之间、员工与组织之间的人际关系,建立和谐的人际环境和良好的工作氛围,使员工之间和睦相处、协调共事,确保组织沟通流畅,取得良好的组织绩效,是人力资源管理的协调职能。此外,对员工实施合理、公平的动态管理过程也是人力资源管理的职能。主要包括对员工进行合理的绩效考评与素质考评,以及根据绩效考评对员工实行晋升、调动、奖惩等措施。

人力资源的形成、开发和利用都受时间的影响。从个体发展的角度来看,人有幼年期、青壮年期、老年期,各个时期人力资源的可利用程度不同。对人力资源的使用也要经历适应期、成长期和成熟期几个阶段,在不同时期,人力资源的价值和贡献度都是不一样的。这需要注意对人力资源的开发和管理。

2. 具有一定的情境性

赵玉田、田瑞玲(2001)认为,人力资源管理课是一门利用人力资源实现组织目标的学科,教与学的过程中更多的是联系并处理

人与人、人与组织、人与资源的关系,具有极强的情景性。教师应努力营造一种良好、和谐的氛围与情景,与学生建立起融洽的朋友关系,理解和尊重学生,启迪他们积极思维的潜能,帮助他们把握问题的核心,使学生的积极性和创造性得以发挥。同时,可以创设较为真实的、模拟人力资源管理实际场景的情景,如人力资源管理实验室、人才测评实验室等,让学生在创设的情景中感受人力资源管理实践的真实性,更好地领会教学内容。当然,也可以扩大教学环境,在课堂教学之余,让学生参与企业人力资源管理实践,观察并切身感受人力资源管理实践。

三 建构主义学习理论教学观

建构主义学习理论起源于 20 世纪 80 年代,其理论源于皮亚杰的个人建构论和维果茨基的社会建构论。经过 30 年的发展,建构理论已成为西方国家教学学科各领域研究和应用的热点,也是我国近年来基础教育改革的理论依据之一。建构主义其实质是一种认知理论。

1. 建构主义学习理论的基本学习观

建构主义认为(薛国凤,王亚晖,2003),知识不是通过教师传授获得的,而是学习者在一定的情境下,借助其他人的帮助,利用必要的学习资料,通过意义建构的方式而获得的。由于学习是在一定的情境下,借助他人的帮助即通过人际间的协作活动而实现的意义建构过程,因此,建构主义学习理论认为“情境”、“协作”、“会话”、“意义建构”是学习环境中的四大要素。意义建构是整个学习过程的最终目标。任乐、席龙胜(2010)在学习过程中帮助学生建构意义,就是要帮助学生对当前学习内容所要反映事物的性

质、规律以及该事物与其他事物之间的内在联系达到较深的理解。

建构主义学习理论提供了全新的教学观,这种教学观突出表现在对教师在教学中的角色定位和所发挥作用的重新界定上。在教学活动中,学生应当是认知行为的主体,而教师是行为的主导。传授怎样的知识和传授多少,不仅要适应学生生理和心理特点,而且在要适应他们的认知结构;教学过程不应是从书本上力图准确无误地搬运知识的过程,教师应是知识建构活动的设计者、组织者、参与者、指导者和评估者。

2. 建构主义学习理论对教学设计的启示

建构主义学习理论的出现及发展对教学设计提出了全新的要求,它要求教学设计不仅要考虑教学目标,还要考虑有利于学生建构意义的情境创设问题,并把情境创设看作是教学设计的最重要内容之一。李宗卉(2007)综合各位学者的观点,归纳了基于建构主义的教学设计原则。

(1) 以问题为核心驱动学习。建构主义理论强调教学应该通过设计一项重大任务或问题以支撑学习者积极的学习活动,帮助学习者成为学习活动的主体。教师需能设计真实的、具有挑战性的、开放的学习环境与问题环境,诱发、驱动并支撑学习者的探索。问题驱动要求改变传统的师生角色和教学观念,学生的学习不只是为了单纯地获得知识,而是在团队中,大家讨论问题并相互影响,最终解决问题并获得自身的成长。

(2) 强调以学生为中心。建构主义学习理论强调学生的主体作用,其他因素,包括教师只是作为一种广义的学习环境支持学生的自主学习,诱发学生提出问题,并利用它们刺激学习活动。在教学过程中,教师必须明确自己的角色,引导、促进学生尽快进入自主学习的状态,控制学生的学习进程,并做一个称职的咨询者,为