

基于 CPM 模型的人力资源管理 课程教学体系研究

张蓓佳, 储节旺

(安徽大学 管理学院, 合肥 230601)

摘要:在分析人力资源管理课程教学存在问题的基础上,依据课程知识和能力目标,从内容、过程、方法(CPM)三个维度构建了人力资源管理课程教学的模型。对比研究表明:采用全方位更新的教学内容、全流程互动的教学过程和全景化实践的教学方法教学,可以明显提升教学效果。

关键词:人力资源管理;CPM 模型;课程教学体系

中图分类号:G642;F240-4

文献标识码:A

文章编号:2097-0625(2023)01-0045-05

人力资源管理作为一门融合了管理学、经济学、法学、心理学以及行为学的社科类课程,在教学中需要同时达到知识和能力目标,即:学生既要在全面了解人力资源管理发展历史、现状与趋势的基础上,系统地掌握人力资源管理工作的理论、方法和技术,还要具备分析和解决招聘录用、培训开发、绩效考核等环节中产生的实践问题的能力^[1]。然而,长期以来,人力资源管理在传统教学过程中存在的诸如讲授过多、实践过少、考核方式单一等问题^[2],不仅会影响学生上课的专注度和兴趣度,导致理论知识掌握不扎实,从而削弱知识目标的实现程度;同时还使得学生怠于思考,缺乏实践问题的解决能力,影响能力教学目标的达成。因此,有必要针对人力资源管理课程进行教学体系的重新构建,以提升目标的达成水平,最终满足社会对人力资源管理人才的需求。

本文在分析人力资源管理课程教学存在问题的基础上构建了课程教学的 CPM 三维立体模型,从内容(Content)、过程(Process)和方法(Method)三个维度设计出人力资源管理课程教学体系。该体系已在安徽大学 2017、2018 级管理科学、劳动与社会保障专业本科生教学中得到应用,并取得了良好的教学效

果,说明该体系具有一定的实践效果和推广价值。

一、人力资源管理课程教学中存在的问题

人力资源管理是高校管理类本科专业一门非常重要的课程,但目前的教学方法很难适应人才培养目标的需求。作者通过随机的方式在全国抽取 8 家综合类高校,并向目标高校的人力资源管理授课教师及学生发放线上访谈问卷,调查人力资源管理课程教学存在的问题。调查结果表明,课程教学主要存在以下几个问题:

(一)教材内容陈旧枯燥,无法激发学生学习的热情

课程的讲授主要基于现有成熟教材,而当前人力资源管理教材虽然种类繁多,但大部分教材从内容上看有三个问题:第一,许多教材对理论基础部分描述较多,甚至很多理论在先修课程中已多次出现^[3],例如在员工激励内容中涉及的激励理论,在管理学课程中就已讲授过;第二,许多学术界较为新颖的理论无法及时编入教材,不能做到理论的与时俱进,比如说近年来学术界所提出的大数据 HR 理论、全面认可激励、员工集体行动理论等未见于教材;第三,教材中现实案例、讨论议题、小组活动部分涉及较少,学生通过阅读教材只能看到单纯的理论概念,没有实例可以帮

收稿日期:2022-09-09

基金项目:安徽省省级质量工程重大线上教学改革研究项目“基于建构主义理论分析的在线教学平台选择与大学生线上学习效果研究”(项目编号:2020zdxsjg021)

作者简介:张蓓佳(1984—),女,安徽淮南人,讲师,博士。研究方向:能源环境管理。

助学生理解概念,教材本身的内容无法激发其主动学习热情。

(二)教学模式囿于传统,不易培养学生思考习惯

传统的教学模式是以教师为主导的。课堂大部分时间由教师讲授,其间可能穿插提问环节,但总体上是教师讲学生听,学生坐在讲台下被动地接受知识。长期以来,学生对于这种教学模式十分熟悉,很多学生只需要用耳朵听和用笔记就能完成一堂课的学习,但这种填鸭式的教学模式使得学生在课堂中的参与度较低,难以调动学生学习的主动性,不易培养学生积极思考的习惯^[4]。

(三)教学方法偏重讲授,忽视培养实践能力

传统的教师为主导的教学模式,其教学方法是以课堂讲授为主的,该方法的优点在于通过讲授能够将深奥、抽象的课本知识变成具体形象、浅显通俗的内容,直接向学生传递知识,避免了认知过程中许多不必要的曲折和困难^[5]。然而讲授法的局限性也很明显,即会导致知识和实践能力的脱节,因为学生依赖于教师的讲授,以听代替思考,把学生在独立思考中必然要碰到和解决的各种疑问、障碍和困难隐藏起来,当学生遇到新的问题依然手足无措,忽视了实践能力的培养^[6]。

(四)教学手段老套过时,缺少信息技术的应用

授课教师普遍仅使用多媒体播放课件和视频,除此之外较少应用其他信息手段,主要体现在一方面对雨课堂、超星学习通等教学辅助软件的使用频次较低,不能利用软件的课堂互动和数据分析功能把握学生学习情况,提升教学效果;另一方面也未能充分利用学堂在线、中国 MOOC 等平台,为课堂教学提供更为丰富的和与时俱进的内容。

(五)教学考核方式单一,难以体现过程评价

人力资源管理作为必修课程,其考核方式为单一的期末闭卷考试形式,且考试占比较高,达到总评的 70%。这样的最终考试制,无法反馈学生的课堂学习过程,部分学生通过考前的临时抱佛脚往往也能取得不错的成绩,然而这并不能公平地体现学生对知识的掌握程度和解决问题的能力。当前对于过程考核的方式和评价标准依然匮乏。

二、人力资源管理课程教学体系设计

鉴于人力资源管理课程教学中存在的问题,本文构建 CPM 模型,从内容、过程和方法维度设计课程

体系。其中内容维度主要是教材及配套资源内容的选用和建设;过程维度是对贯穿整个教学过程的教学模式和考核方式的改进;而方法维度则涉及对先进教学方法和信息技术手段的运用。其中,过程维度是模型设计的核心环节,内容维度为其提供与时俱进的教材内容和丰富的配套资源支持,是教学模式和考核方式得以实施的基础;而方法维度则包含与其适配的教学方法和信息化教学手段,为教学模式和过程考评提供辅助服务。具体模型如图 1 所示。

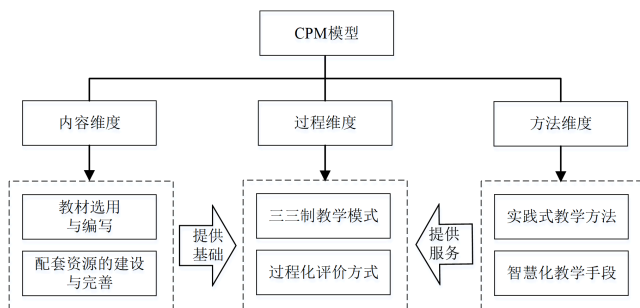


图 1 人力资源管理课程建设 CPM 模型

(一)内容维度设计

针对市面上不少教材存在的知识点冗余、陈旧,缺乏与实践相关内容的问题,解决途径可以从教材的选用和编写以及配套资源的建设和完善两个方面入手。

第一,教材的选用和编写。在人力资源管理教材的选用方面需考虑三个原则:首先是权威性原则,即优先选择国家级规划教材、国家级精品课程教材等获得国家教育部门认可的教材,这类教材在内容的逻辑性、知识的正确性方面都有保障;其次是时效性原则,即选择年份较新的教材,注重知识的更新换代^[7];最后是互补性原则,即教材的选用可以以某部教材为主,其他教材为辅,取长补短,博采众家之长。另外,鉴于当前教材鲜有可以同时满足与时俱进和趣味性的要求,课程组教师共同编写了人力资源管理教材,将由北京交通大学出版社出版,该教材减少了部分理论内容,增加未来发展趋势及先进理论介绍部分,补充了教学案例和趣味知识窗,增加了体现双创和思政教育特色的内容,以更好地支撑人力资源管理课程目标。

第二,配套资源的建设和完善。教学配套资源包括案例库、推荐书籍及论文目录、线上资源等^[8]。其中案例库中的案例选取围绕人力资源管理的七大模

块及课程的教学大纲,实现多行业(工业、农业、服务业等)、多单位性质(政府机关、事业单位、国有/民营企业等)、多国别(中国、外国)的覆盖。案例库设置包含国内外人力资源管理最新理论的参考书籍,来源于国内外学者的最新著作、CSSCI 和 SSCI 期刊的论文,例如管理世界 *Academy of Management Annals*、*Academy of Management Review* 等。而线上资源则包括各类多媒体课程资源库,例如引入 MOOC、SPOC 等平台来辅助教学。

(二)过程维度设计

在整个教学过程中,一方面需要改革传统的完全讲授模式,采用多种教学形式,保证在教学过程中能够充分调动学生的学习积极性和培养学生独立思考的能力;另一方面在考核方法上也需要加入过程考核的评价方式,打破唯考试结果论,更加关注学生的学习过程,全方位立体化地评价学生。

第一,运用“三三制”教学模式。“三三制”教学模式中的第一个“三”指的是将课堂教学环节分为三个阶段,以每周 3 学时的课程为例,根据实际需要,既可以将每节 45 分钟的课时,分为三个 15 分钟,也可以将 3 学时整体划分为 3 个 1 学时。三个教学阶段分别对应知识传授、知识吸收和知识升华三个环节。同时这三个环节的教学安排也被分为三个不同的子阶段,体现出“三三制”教学模式中的第二个“三”,教学模式如图 2 所示。

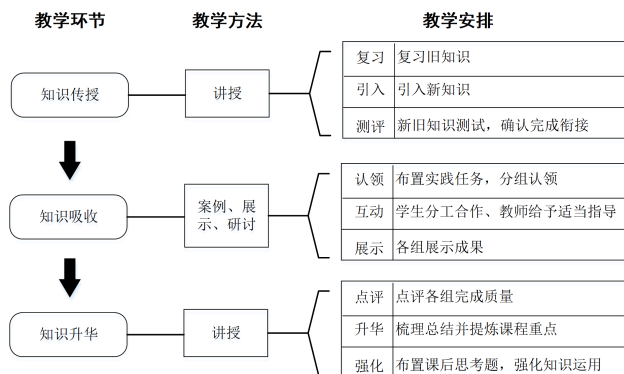


图 2 人力资源管理“三三制”教学模式

具体而言:在知识传授阶段,教师采用传统讲解模式,首先引导学生复习旧知识,其次引入新知识的讲解,最后要求学生完成新旧知识课堂测评,确认新旧知识的衔接掌握程度,帮助学生理解知识难点,让知识内化于心。在知识吸收阶段,教师分派案例分析、成果展示、话题研讨等实训任务,学生通过自愿组

合的方式形成任务小组并认领任务;接着根据任务目标,学生进行团队分工及协作,其间教师给予学生适当指导,实现师生互动;最后由学生展示其团队任务成果,这样能让学生运用所学知识解决实际问题,使知识外化于行。在知识升华阶段,依然采用教师主导方式,对实训环节中学生的任务完成质量进行点评,并对知识点进行梳理总结,提炼出课程重点,最后布置课后思考练习,强化学生对知识的领会程度。按照该模式,教师讲授和学生展示的时间占比为 2:1,既保证学生在认知过程中不会因为盲目摸索而走弯路,同时也满足了学生独立思考,自主解决人力资源管理实践问题的需要。

第二,引入过程化评价方式。首先需改变原有的期末闭卷考试成绩占比,由 70%减少为 50%,平时成绩占比由 30%增加为 50%,其中,平时成绩由课前预习、课堂表现、课后作业三部分成绩组成,分别占比 10%、50%、40%。其次明确平时成绩的评分标准,详见表 1。课前预习的评分参考每次雨课堂课前推送的预习题完成情况,在软件中设置提交时限和标准答案,由雨课堂软件自动判定成绩;课堂表现成绩主要取决于课堂发言、小组协作、情景教学等环节的表现,以参与的积极性、答案的原创性、回答的准确性、知识的拓展度等为评价标准,由授课教师和学生按照 6:4 的权重共同打分,允许学生参与成绩评定过程,充分体现了以学生为本的教育理念;课后作业主要以书面作业的形式呈现,授课老师在批改过程中以作业提交的准时性、思考过程的逻辑性、书写答案的正确性以及书写的规范性为评判标准。

(三)方法维度设计

教学模式的改变推动了教学方法的创新,在“三三制”教学模式的知识吸收阶段,需要采用互动性较强、便于学生独立思考的教学方法才能让所讲授的知识外化于行。同时,辅以智慧化教学手段,以提升教学效果。

第一,实践式教学方法。在教学过程中使用案例教学法、探究式学习法、情境学习法、视频教学法等有助于提升学生解决人力资源管理实际问题的能力,比如,运用情境学习法,在课堂上设计实际工作场景,学生进行角色代入,通过模拟训练,学生学习的主动性和参与性都可以得到极大提高;通过安排学生观看职场真人秀系列节目《学徒》《职来职往》《闪闪发光的

你》等并撰写观后感,也可以提升学生对真实人力资源管理的直观感受并引发深度思考。这些实践教学方法

注重从人力资源管理的实际问题出发,引导学生开展全景化实践,激发其各感官在吸收知识过程中的协同。

表 1 人力资源管理课程平时成绩考核

	课前预习	课堂表现	课后作业
考核形式	雨课堂推送预习题	课堂发言、小组协作、情境教学等	书面作业
评分标准	1. 提交准时性 2. 答案正确性	1. 参与积极性 2. 答案原创性 3. 回答准确性 4. 知识拓展度	1. 提交准时性 2. 过程逻辑性 3. 答案正确性 4. 书写规范性
评分方式	雨课堂自动批改	授课教师和学生按照 6:4 权重共同打分	授课老师批改

第二,智慧化教学手段。开启智慧课堂教学,积极引入雨课堂等智慧教学平台,课前发布预习资源,学生通过手机端课前自主学习;课堂上,向学生推送练习题,分析学生学习数据,时刻把握学生学习情况。在课后还采用“两微一端”的方式全天候答疑,重视学生课后的学习成效反馈。

三、教学效果评估

为了评估基于 CPM 模型的人力资源管理课程

体系的实践效果,选取安徽大学 2016、2018 级管理科学、劳动与社会保障两个专业本科生,运用新旧两种课程体系开展教学比较研究。研究通过问卷调查进行,问卷内容分为知识掌握、知识拓展、问题解决、自主学习、课程考核五方面问题,回答采用五点李克特量表,得分 1~5 分别对应完全不同意、基本不同意、不确定、基本同意、完全同意选项,具体问题及统计结果如表 2 所示。

表 2 人力资源管理课程教学效果调查

题号	问题(通过人力资源课程的学习)	2016 级均值	2018 级均值
1	我认为我能够系统掌握人力资源管理的理论和方法	4.18	4.67
2	我认为我的知识面得到了拓展	2.17	3.73
3	我认为我可以解决人力资源管理的实践问题	2.48	4.21
4	我认为我自主学习的能力得以加强	2.33	3.67
5	我认为课程考核方式能够体现我的学习成果	3.15	3.91

由表 2 可知,新的体系运用前的 2016 级学生在所有问题上的平均得分都要小于新的体系运用后的 2018 级学生,说明新的人力资源管理课程体系能够提升学生的知识掌握程度,拓展知识面,增强实践问题解决能力和自主学习能力,课程考核方式认可度也得到提升。其中,提升幅度最大的一项是实践问题解决能力,均值提升 1.73,这是因为在新课程体系中教学模式的改变,将 1/3 的课堂时间用于学生自主解决实践问题,提高了学生课堂教学活动参与度,促进了师生、生生的互动交流,提升了学生的独立思考能力和团队协作精神,潜移默化中提升了问题的解决能力。

四、结语

人力资源管理作为高校管理应用型课程,过时的教学内容、传统的教学模式和方法、落后的教学手段、一刀切的考核方式等,很难满足国家对于新时代人力资源的需求。基于 CPM 模型的人力资源管理课程教学体系设计,从内容(Content)、过程(Process)和方法(Method)三个维度展开,致力于提升课程知识和能力目标的达成水平,增强学生的知识掌握度和实践问题解决能力,为各高校人力资源管理课程教学起到一定的参考作用。为了满足课程可持续发展的需求,未来仍需要在教学团队、资源、内容、模式、手段等方面对课程体系进行持续建设。

(下转第 90 页)

- [9] 贺根民. 刘师培的魏晋文化发现[J]. 中原文化研究, 2016, 4(4): 55-61.
[10] 鲁迅. 鲁迅全集: 第三卷[M]. 北京: 人民文学出版社, 2005: 539.
[11] 吴云. 魏晋南北朝文学研究[M]. 北京: 北京出版社, 2001: 188.
[12] 赵前明. 魏晋风度接受史及其现代性研究[D]. 西安: 西北大学, 2007: 36.

The Academic Origin of the Theory of Wei-Jin Demeanor:

From Liu Shippei to Lu Xun

ZHANG Junqiang

(Fuyang Preschool Education College, Fuyang Anhui 236015, China)

Abstract: In the late Qing Dynasty and the early Republic of China, Liu Shippei, starting from the perspective of re-affirming the literature and cultural status of Wei and Jin, began with the change of literary style of Wei and Jin, and talked about the personality spirit of the main scholars of Wei and Jin in the discussion of the change of literary style of Han, Wei and Jin, which initiated the large-scale investigation of the spirit of the scholars of Wei and Jin. It had an important and far-reaching impact on the later Wei and Jin literature and ideological and cultural researchers. Apart from offering an important reference for later generations to study Wei and Jin literature, it directly inspired Lu Xun's understanding and interpretation of Wei and Jin Demeanor. Lu Xun defined the general style of literati spirit in Wei and Jin Dynasties for the first time, thus establishing the classic status of Wei-Jin Demeanor Demeanor.

Keywords: Liu Shippei; Lu Xun; literature view of Wei and Jin Dynasties; Wei-Jin Demeanor theory; origin

[责任编辑 夏强]

(上接第 48 页)

参考文献:

- [1] 蔡礼彬, 张子彧, 丁子群. 《人力资源管理》课程知识重构探究[J]. 北京城市学院学报, 2022(1): 18-25.
[2] 汤伟娜, 刘追. 人力资源管理课程“1+2+1”实践教学体系研究[J]. 实验室研究与探索, 2018, 37(2): 216-238.
[3] 陈春. 以胜任能力为导向的人力资源管理课程实践教学探索[J]. 教育探索, 2014(1): 70-71.
[4] 王辉, 胡泳喆. 人力资源管理专业课程体系改革的探索: 以湘潭大学为例[J]. 大学教育, 2021(12): 156-158.
[5] 周冲. 人力资源管理专业核心课程改革教学效果分析[J]. 阴山学刊, 2022, 35(1): 107-112.
[6] 王雅君, 张伟峰. 系统导向的“人力资源管理”课程体验式教学方法研究[J]. 教育教学论坛, 2022(12): 34-37.
[7] 庄二平. 基于“雨课堂”的人力资源管理教学模式探析[J]. 南阳师范学院学报, 2022, 21(3): 73-76.
[8] 郭玉冰, 姚斯琴. 《人力资源管理》课程混合式教学改革探析[J]. 山西广播电视大学学报, 2021(3): 32-35.

Teaching System of Human Resource Management Course Based on CPM Model

ZHANG Beijia, CHU Jiewang

(School of Management, Anhui University, Hefei 230601, China)

Abstract: Based on the analysis of the problems existing in the teaching of human resource management course, according to the course knowledge and ability objective, the teaching model of human resource management course is constructed from three dimensions of content, process and method (CPM). The results of comparative study show that the teaching effect can be obviously improved by adopting the teaching method of all-round updated teaching content, whole process interactive teaching process and panoramic practice.

Keywords: human resource management; CPM model; course teaching system

[责任编辑 李潜生]