



人力资源管理课程情景模拟教学实践研究

殷 群

(大理大学 政法与经管学院,云南 大理 671003)

摘 要:人力资源管理课程中的情景模拟教学引导学生从人力资源管理的基本理论和实践出发,是教法和学法的变革,具有较强的写实性和实用性。学生通过参与情景模拟,可以体验人力资源管理工作中的各种经历,提升理论水平和管理实践能力。通过分析人力资源管理课程中情景模拟教学的内涵和特征,情景模拟中教师的角色定位,以及如何进行情景模拟教学的组织管理,学习评价,创新该门课程的教学方法,提升情景模拟教学的实用性和针对性。

关键词:人力资源管理;情景模拟;教学实践

中图分类号: G642.421

文献标识码: A

文章编号: 1671-931X (2015) 04-0050-05

50

武汉职业技术学院学报二〇一五年第十四卷第四期(总第七十八期)

人力资源管理是管理类本科专业的专业必修课,主要研究人力资源管理理论、工作分析、员工的招募与甄选、员工的培训与发展、员工绩效考评、薪酬制度的设计、激励与管理、劳动关系理论,使学生了解企业如何全面实施人力资源竞争战略,培养学生的综合管理素质以及良好的分析和解决实际问题的能力,是一门应用性、实践性很强的课程。但一直以来,该课程的主要教学方法是教师讲,学生听,学生感到学习枯燥无味,兴趣不大,积极性不高。如何改变现状?实践证明,积极创新教学方法,引入情景模拟教学,能激发学生学生兴趣,较好地提升该门课程的教育教学质量。

一、情景模拟在人力资源管理课程中的内涵和特征

情景模拟法是美国心理学家茨霍恩 (H.Hay-tshoyne)等人首先提出的。所谓情景模拟是指将被试者安排在模拟的、逼真的工作环境中,根据被试者可能担任的职务,编制一套与该职务实际情况相似的

测试项目,要求被试者处理可能出现的各种问题,用多种方法来测评其心理素质、潜在能力的一系列方法^[1]。人力资源管理课程中的情景模拟教学是根据课程教学大纲和内容,设置人力资源管理情景,让学生担任人力资源经理,融入到特定的人力资源管理情景中,运用人力资源管理理论分析和解决实际问题的教学方法。其参与者是师生,是通过结合教学大纲、教材理论体系设计典型实例,由师生一道模拟再现实例的情景,具有信度高、效度高、预测性强、情景交融、身临其境的特征。

国际上常用的情景模拟工具主要是案例分析、口头呈现、无领导小组讨论、角色扮演、文件筐、口头事实搜寻、管理游戏和基于“录像模拟”的情景判断测验八种方法^[2]。结合人力资源管理课程的实际,我们常用的是案例分析、无领导小组讨论、管理游戏、角色扮演等四种方法。与传统教学相比,情景模拟通过此情此景的互动,改变了学生的学习方式,强调主动参与式的学习。教学中,情景模拟教学通过创设教学情景,为学生提供一个仿真的管理实践平台,让学

收稿日期:2015-07-01

基金项目:大理学院第五期教育教学改革立项项目“人力资源管理课程情景模拟教学模式的构建及应用”(项目编号:JGV-108)。

作者简介:殷群(1973-),女,云南大理人,大理大学副教授,研究方向:人力资源管理。

生在情景模拟体验中将人力资源管理理论与人力资源管理的实际操作结合,全面发挥学生的主体作用,激发学生的学习积极性,激发学生的求知欲、凸显学生在学习中的主体性作用、增强学生学以致用能力、增强课堂趣味性。心理学的研究发现,传统课堂讲授的教学形式,学生用耳听,用眼看,掌握知识的程度为25%。而体验式的教学形式,学生用脑思考,用口沟通,用手解决问题,掌握知识的程度能达到75%。联合国教科文组织对各种教学方法分别从分析力培养、知识传授、接受力、提高人际技巧、态度转变、知识的留存力等六个方面分别进行了评价,认为情境模拟实验教学法几乎都排在首位^[3]。

二、人力资源管理课程情景模拟教学中教师的角色定位

管理教育的国际化趋势使人力资源管理教育在原有营销管理、战略管理、财物管理、运营管理的基础上,还融入了商业伦理、公共关系、企业文化、沟通等人文类要素。教师角色是指教师与其社会地位、身份相联系的被期望的行为,包括教师的实际角色行为和教师角色期望两个方面^[4]。大部分高校教师习惯于扮演知识传授者和疑难解答者的传统角色,基于种种原因不愿意或不能够去尝试扮演新的角色。但学生对教师却抱有更高的期待。情景模拟中的教师不仅是知识的传授者,他将同时成为组织现实人力资源管理环境的组织者、学习者、协作者和参与者,人力资源管理课程的教师角色在教学中的地位和作用发生了深刻变化。扮演综合性角色对教师内在素质提出了高要求,应该有针对性地降低源于教师自身方面的阻力^[5]。

(一)组织者

情景模拟教学中,需要特别强调组织管理。情景模拟不失为一种较好的教师评定学生平时成绩的主要依据。情景模拟中,每个团队的角色、时间、地点、要求不同,同一团队成员的角色不同,分工不同,组织管理显得尤为重要。可以从教师的制度管理和学生的自我管理两方面制定管理措施。教师的制度管理起到宏观监督和调控的作用,以班级为单位,建立一套学生自我管理网络,班长总负责,下分若干团队,每个团队有队长,由任课教师统一提供每次活动记录表和阶段考核量表。教师定期或不定期地抽查活动记录,以及学生参与情景模拟的动态,作为对该生情景模拟学习的考核依据。

(二)学习者

教师作为学习者的角色转变,进一步挑战了教师的教育教学基本功。基于互联网背景下的情景模拟教学,学生不再局限于该门课程知识的局限,更多地关注与这门课程相关的社会和现实。情景模拟教学开放性的特点拓展了学生的认知领域,学生的语言沟通能力、交际能力和协调能力在情景模拟中惟

妙惟肖地得到表现。“教学相长”促使教师需要加强备课,熟悉每个情景模拟的背景、流程和内容,以及每次情景模拟的总结、分析和评价。

(三)参与者

如何体现教师的参与性?首先,要把握参与的时间。在学生不知道如何寻找与情景模拟有关的资料时,或以马虎的态度对待情景模拟的任务分配时,或团队成员因计划不周发生矛盾,导致情景模拟的准备工作停滞时,教师的适时参与非常重要。其次是参与的度。不同的团队、不同的案例场景对教师参与的度有不同的要求。有的情景模拟团队组员间配合默契,能力强,教师在参与中就不需过多干涉学生的安排;有的团队或者缺乏自信,或者选择了超出他们自身能力的案例,或者对模拟效果的要求偏高,教师就可以适度参与。第三,教师参与的方式可以是共同讨论,亲自参与,与学生进行情感交流,也可以是共同思考针对案例的特点以及获取有效资料的途径等。在教师作为参与者的过程中,学生成为教师的合作伙伴,师生互为伙伴关系,为产生高质量的情景模拟效果奠定了基础,能有效避免在实践中对人力资源管理理论和方法的机械运用,达到教学目的。

(四)协作者

管理类本科生的人力资源管理课程是在先修西方经济学、心理学、管理心理学、组织行为学的基础上开设的,企业文化、企业形象设计等课程作为并修课程。情景模拟教学引导学生从人力资源管理的基本理论和实践出发,体验人力资源管理工作中的各种经历,注重写实和实用,并实现理论的升华。力求生动形象地展示人力资源的概念和人力资源管理活动,集社会性、综合性和实践性于一体,内容涉及生活、社会、自然、科技、心理等方方面面。模拟的情景是现实的、符合中国国情的人力资源管理,如:我国中小企业如何将产生于西方的人力资源管理理论与中国的管理环境和文化特色相结合;如何在现代企业人力资源管理中应用管理技术;人力资源经理从稚嫩到成熟的职业道路;人力资源管理理论依据在不同背景和环境下的灵活运用;各种管理技术在运用过程中容易犯的 error 和注意事项归纳等。

由于情景模拟教学的主体是学生,教师是他们的协作者,因此,教师应学会欣赏自己的协作对象学生。在情景模拟教学中我们发现,从招聘到员工激励、考核、培训、沟通与企业文化、人力资源规划等重要工作环节,学生中有许多新奇而有价值的发现,能简单而高效地解决人力资源管理各环节中的具体问题,这些闪光点正是情景模拟教学的优势,教师应加强对学生的肯定和鼓励,激发他们的热情,提升情景模拟的质量。

三、人力资源管理课程情景模拟教学的组织管理

人力资源管理课程情景模拟教学的组织管理重

点是情景模拟的计划与组织,以及情景模拟教学过程中的组织与管理的体系。科学有效的情景模拟教学的组织管理能有效促进学生的心理引导,培养学生对课程的学习兴趣,达到通过情景模拟教学增强学生人力资源管理实践能力的目的。

(一)情景模拟教学与传统教学组织管理的区别

情景模拟通常采取学生个人或团队合作的方式进行,是主要由学生自主负责完成的学习阶段,注重现实人力资源管理问题情境的创设。情境学习理论认为“实践不是独立于学习的,而意义也不是与实践和情境脉络分离的,意义正是在实践和情境脉络中加以协商的”^[6]。情境模拟的具体内容安排、方式、进度、效果主要取决于学生个人或团队成员的协作,学生的自主性、探索性充分发挥作用,学生是学习的主体。情景模拟教学管理的主体,从原来单纯的书本知识获取,转向重视关注人力资源管理理论的发展变化、管理方法的发展变化;从单纯追求教学中的知识目标转向结合即将走向工作岗位的本科生,如何将所学到的西方人力资源管理理论应用到自己所在的企业?如何与自己的职业生涯设计相结合?人力资源管理应担当哪些角色,以保证人力资源的有效利用?在人力资源管理实践中,如何平衡组织与员工的个人利益?人力资源部门如何在众多的企业职能部门中发挥其作用或显示其特质和绩效?通过情景模拟教学,学生们认识到,不重视人力资源管理基本理论以及理论产生的原因和背景,常常难以解决工作中的复杂问题,对方法和工具的使用也比较肤浅,难以改进和创新。在管理实践中,组织和员工的共同利益完全一致只能是一种理想,每个人对自我价值及其他价值观都会有不同的认识,应采取动态的管理方式,认真对待员工的想法和行为的变异。

(二)情景模拟教学中学生团队队长的职责和任务

学生团队是情景模拟教学的具体实施者,团队队长是团队积极参与情景模拟的核心,起到师生间的桥梁纽带作用。他的职责主要是做好本团队参与情景模拟的准备工作、组织协调,以保证情景模拟的顺利进行。在情景模拟开始之前,根据场景内容及每个成员的特长进行角色分配,安排任务,组织本团队人员讨论预期目标和注意事项;情景模拟结束后,及时组织组员开展交流本次情景模拟的成败,做好下次情景模拟的准备;组织团队搜集整理资料、摄影摄像,实事求是地填写情景模拟教学记录表交给任课教师。

(三)加强对参与的管理

情景模拟教学由于以学生自主学习为主,自主学习的本质是一种自我定向的反馈循环过程^[7]。案例选择、准备、实施的过程,由学生在自由、自主、自觉的状态下进行。这为尊重学生和团队的安排,给学生足够的空间,为学生能力的发展和个性的充分张扬

提供了平台,但给情景模拟教学过程的管理带来了新的挑战。不少学生对情景模拟学习的重视不够,导致情景模拟效果不佳。对此,我们采取的对策是:一是加强团队成员分工,做到人人有任务;二是加强教师参与管理的监督,特别是情景模拟效果的检查和评价;三是加强对每次情景模拟的文字档案、图片、影像资料的收集整理建档工作。通过这些措施基本上确保了全班同学全员参与,为情景模拟的顺利进行提供了保障。

四、人力资源管理课程情景模拟学习评价

情景模拟教学作为教法和学法的变革,学习评价是教学过程的回顾和反思。它的一个重要目标就是培养学生在提出问题的基础上,在设计和参与情景模拟的过程中,产生灵感的火花和创造性的思维,把握好以下四个维度能有效提高情景模拟的质量。

(一)情景模拟学习评价具有评价内容的动态性、丰富性和灵活性,以及评价主体多元化的特点

情景模拟学习评价内容的动态性主要体现在企业面对市场的挑战而发生迅速的变化,人力资源管理的人力资源配置、培训与开发、工资福利、制度建设等四个职能,由于内外管理环境的变化,这些职能也发生了分化。战略管理和制度化管理的地位更加突出,组织的日益柔性化、扁平化所带来的人力资源管理趋于柔性化、扁平化,因此,情景模拟教学应顺应和符合这一行业的变化趋势。如管理层次减少、资源的重新配置、企业注重塑造人力资本管理、工作安排弹性化等内容,都应贯穿于情景模拟的教学理念中。在情景模拟学习评价中,评价者可以是指导教师、或者是这门课程的教师科研团队,或者是学生本人,班级、学生团队、或是与情景模拟教学相关的社区、企业、媒体等。评价内容的动态性、丰富性和灵活性以及评价主体的多元化,锻炼学生的管理技能,培养创新精神和实践能力,促进学生提高掌握管理学科知识的能力。

(二)情景模拟学习评价的价值取向

社会价值取向又被称为社会动机(Socialmotivation)、价值取向(Value orientation)、动机取向(Motivational orientation),指个体在相依情境中对自己和他人收益分配的特定偏好。价值取向理论认为,个体在与其他人进行互动时的内在动机存在差异,并且这种个体差异在解释相互依赖情景中的行为时又极为重要。由于每个人的追求目标存在较大差异,所以人们对特定环境的知觉和认识也是不同的。具体而言,当个体面对某个特定情境(Given Situation)并采用某种策略时,可能会将特定情境转化为主观的效用情境(Effective Situation),然后依据主观效用情境做出决策。也就是说,情景模拟学习评价的价值取向是教师对学生参与情景模拟的重要性

和价值的判断,是一种相对稳定的倾向,它与教师个体的教学、社会经验存在直接联系。

首先是注重全体学生参与。人力资源管理教材中阐述的理论、观点和技术需要寻找相应的解决办法,全体学生参与,发生思维碰撞,共同探讨如何灵活运用管理技巧与工具,这就为每位学生创造性思维空间的拓展提供了可能性,也为个性化的评价方式创造了条件。其次是注重情景交融,培养学生的管理人文素质。如在“中西人力资源管理比较”案例的情景模拟中,某市一个中外合资企业中,有外方企业负责人、中方企业负责人、新来的人力资源经理和员工,设计了人员流动、职位分工、文化价值观等要素的故事情节,参与的学生对于中西方管理者在对待竞争、个性、人际关系、工作、利益、教育等方面的不同表现演绎故事情节。结束时,不少学生得出了中国传统文化和价值观对企业管理的积极作用,以及管理技术是管理艺术的基础等结论,这对于拓展学生的管理人文视野效果是比较明显的。第三是强调学生的学习体验。情景模拟是最佳的体验式学习途径。体验式学习重视学生生命个体对知识的体验、领悟和感受。它是“以自己的需要、价值取向、认知结构、情感结构、已有的经历等完整的‘自我’去理解、去感受、去建构,从而生成自己对事物的独特的情感感受领悟和意义^[8]。”人力资源管理课程的情景模拟学习评价重点关注学生对人力资源管理的原理、方法、一般过程的体验,特别关注学生综合式学习、对该门课程跨学科特点的把握和解决实际管理问题的能力。强调学生在情景交融过程中的体验,以及自信心、意志、毅力、气质、责任感等方面自我教育和自我认识的发展。

(三)情景模拟教学评价的主要内容

主要内容包括两个方面,一是情景模拟的过程,根据情景模拟的过程,情景模拟教学评价的内容主要包括准备阶段和实施阶段。准备阶段包括甄选案例,设计故事情节、安排角色和场地;实施阶段主要包括团队的组织力、执行力、合作力以及理论与实践相结合的效果及应用前景。二是情景模拟的目标。主要包括学生的参与度、投入的程度、即兴口语表达、人际交往、气质修养、信息的处理能力以及创新精神。

(四)评价效果表达

评价效果表达有利于促进情景模拟教学质量提高,常用的表达方式是分数、评语、奖励等。以情景模拟面试为例,面试是主考官通过与考生直接交流,或者把考生放在某种特定的情景中观察,对其适应

职位要求的某些能力、素质、资格条件进行测评的一种方法。情景模拟角色有面试考官、面试组织者、面试人,可以检测到该学生团队成员对面试提纲的准备能力、对面试技巧的运用能力、对影响面试效果因素的规避能力、以及团队不同个体成员的判断能力。分数可以由以上四种能力的现实表现构成,制成量表,加上权重,用百分制表示权重积分。评语的撰写由任课教师、学生团队负责人进行定性评价,应注意客观公正,集思广益,不能以偏盖全。等级的判断由任课教师、学生团队负责人根据学生的现实表现情况评定优秀、良好、及格、不及格四个等级。评价效果具体采取哪种方式表达,应与该门课程大纲中该门课程成绩评定的要求相一致,三种方法选择一种即可。

总之,人力资源管理课程中的情景模拟教学实践,是对管理学科传统教学方法的变革和创新,实现了学生的自主学习,改变了上课时教师讲、学生听,教师写、学生记、教师问、学生答的被动学习局面。它对教师提出了更高的要求,激发了学生学习的积极性,使学生充分感受管理实践,培养学生的分析和综合思维能力,增强学生应对突变管理环境条件的应变能力和组织能力,锻炼学生的团队合作能力,在理论教学和管理实践之间架起了一座沟通的桥梁。人力资源管理课程中情景模拟教学法的实践和创新,也为管理类专业培养能适应企业、管理及经济发展的高素质应用型人才提供了新视野。

参考文献:

- [1] 汪时珍,李亦亮.高校物流管理专业建设探索与实践[M].合肥:合肥工业大学出版社,2013:127.
- [2] 连旭,胡炜.发现领导潜能——情景模拟测验技术应用手册[M].北京:人民邮电出版社,2011:2.
- [3] 邢振汀,徐文涛.情景模拟教学:案例教学的拓展和深化[J].未来与发展,2010,(9):30.
- [4] 顾明远.教育大辞典[K].上海:上海教育出版社,1998:890.
- [5] 邱晖,许淑琴.提高大学生自主学习能力目标下高校教师角色转变[J].黑龙江高教研究,2014,(1):89.
- [6] (美)戴维.H.乔纳森.学习环境的理论基础[M].上海:华东师范大学出版社,2002:25.
- [7] 庞维国.自主学习——学与教的原理[M].上海:华东师范大学出版社,2003:3.
- [8] 陈佑清.体验及其生成[J].教育研究与实验,2002,(2):11-16.

[责任编辑:向 丽]

On Practice of Simulation Pedagogy in Human Resource Management Class

YIN Qun

(Dali University, Dali671003, China)

Abstract: Simulation pedagogy is seen as a reformation of teaching and learning, feasible and practical for human resources management class. Engaged in simulated situation, students could experience everything involved in HR management and improve the learning of theories and practical ability of management. The paper sets out to analyze the connotation and features of HR management. On the basis, it makes a discussion on teachers' role in the simulation teaching and how to organize simulation teaching, evaluate learning, and innovate teaching methods in the course of HR management so as to enhance the practicability and pertinence.

Key words: human resources management; simulation teaching; teaching practice



(上接第 49 页)

Study on Application of Flipped Classroom Approach in International Marketing (Bilingual Class) from Perspective of Knowledge Construction

CHEN Xiu-mei

(School of Foreign Languages and Trade, Guangzhou Panyu Polytechnic, Guangzhou511483, China)

Abstract: The flipped classroom innovates traditional teaching and pedagogy, turning the tradition teaching into more student-centered way. The role of teachers shifts from instructors to more facilitators or coaches. Learning becomes more active and effective. This article puts forward a flipped class teaching plan after a careful study of the theories on knowledge construction, the principles and characteristics of the flipped approach and tries to apply it to classes of International Marketing, hoping to shed some lights on the pedagogy.

Key words: knowledge construction; flipped classroom; teaching plan; international marketing