

融合育人视域下人力资源管理专业课程的提升与实践教学研究

程雨竹

贵州民族大学政治与经济管理学院 贵州 贵阳 550000

摘要：随着社会对应用型人才需求的增加，高校人力资源管理专业课程亟须进行教学改革，以提升学生的综合能力与职业素养。本研究基于融合育人视域，提出打造“12345”课程特色，包括一条故事线、两注入、三联动、四融合与五增能，旨在通过情景模拟、案例分析等多种教学形式，实现理论与实践的有机结合。以《劳动关系协调与争议处理》和《人力资源素质测评》两门核心课程为例，通过教学内容、实践环节与考核环节的优化改革，探索教学提升路径。研究表明，改革后的课程有效提升了学生的实践操作能力，同时增强了其沟通协调、数据分析与团队合作等综合素质，为人力资源管理专业课程的改革与创新提供了可行的思路。

关键词：融合育人；劳动关系协调与争议处理；人力资源素质测评

引言

随着社会对应用型人才需求的增长，高校人力资源管理专业课程亟须改革，以提升学生的实践能力与职业素养。当前，传统教学模式存在理论与实践脱节、课程内容更新滞后、考核方式单一等问题，导致学生实际工作中难以快速适应行业需求。融合育人理念强调理论与实践并重，通过创新教学方法、优化课程体系 and 加强校企合作，构建更加符合行业需求的人才培养模式。本研究围绕《劳动关系协调与争议处理》和《人力资源素质测评》两门核心课程，提出“12345”课程特色体系，并结合案例教学、情景模拟等方式，探索教学提升路径。

一、人力资源管理专业课程教学现状分析

（一）当前教学内容与模式存在的问题

《劳动关系协调与争议处理》和《人力资源素质测评》是人力资源管理专业的核心课程，前者侧重劳动争议处理，后者聚焦人才测评，均具有较强的实践性。然而，当前教学模式仍存在诸多问题，影响了学生的实操能力和综合素养的提升。

首先，实践教学比例不足。课程仍以理论讲授为主，案例教学和模拟训练较少，导致学生难以将知识应用于实际。例如，《劳动关系协调与争议处理》课程虽讲授相关法规，但学生在争议解决和协商谈判方

面的实操能力较弱；《人力资源素质测评》课程对测评工具的使用涉及较少，使学生在数据分析、人才测评等方面的应用能力不足。其次，教学内容更新滞后。人工智能、大数据等技术已广泛应用于人力资源管理，但课程仍停留在传统测评方法和法律法规层面，未能及时反映行业发展趋势，难以满足企业对人才的实际需求。此外，考核方式单一。目前课程仍以期末考试为主，过程性评价体系尚不完善，难以有效衡量学生的实践能力和综合素质。尽管部分课程增加了课堂表现、案例分析等考核方式，但仍缺乏系统化的多维度评价标准。

（二）融合育人理念的特点及必要性

融合育人理念强调理论与实践并重、职业能力与思政教育协同发展，以多元化教学手段培养学生的综合素养。其核心特点包括：理论与实践结合，利用案例分析、情景模拟等方式强化学生的实操能力；专业技能与职业素养同步提升，通过教学内容融入职业道德、社会责任等要素；以学生为中心，采用任务驱动、团队合作等方式激发学习兴趣。

当前，高校人力资源管理课程正在向能力培养型转变，课程教学模式亟须创新。融合育人理念的引入，不仅有助于增强课程实践性，提高学生的就业竞争力，也能推动教育质量的整体提升，使高校培养的人才更

基金项目：本文系贵州省高等学校教学内容和课程体系改革项目“新商科背景下学科交叉融合的《劳动关系协调与争议处理》课程教学改革研究”（项目编号：2022083）；贵州省普通本科高校“金课”《劳动关系协调与争议处理》（线上线下混合式一流课程）的研究成果；2023年教育部供需对接就业育人“人力资源提升项目”（项目编号：20230110143）；2022年贵州省普通本科院校创新创业教育研究课题（项目编号：2022SCJZW14）的研究成果。

好地适应市场需求。

（三）国内外课程改革的启示

国外高校在人力资源管理课程改革方面积累了丰富的经验，如美国高校广泛采用项目制教学，要求学生在真实企业环境中完成实训任务，以提升实操能力；欧洲部分高校推行“学徒制”，让学生在企业导师指导下进行实践学习，实现课堂知识与职场需求的有效衔接。

国内高校近年来也在探索改革，如加强跨学科教学、深化产教融合、设立实践基地等。例如，一些高校建立校企合作平台，让学生直接参与企业人力资源管理工作，积累实践经验；部分课程引入大数据分析、人工智能技术，以提升学生的数据分析能力和行业适应性。

结合国内外经验，未来人力资源管理课程改革应重点优化课程结构，增强实践教学环节；加强校企合作，提供真实项目训练；创新教学方法，采用案例教学、PBL（问题导向学习）等方式提高学生的自主学习能力和团队协作能力；完善考核体系，建立过程性评价标准，使课程评价更加全面和科学。

二、融合育人视域下的课程改革设计

（一）“12345”课程特色的提出与实践基础

为解决人力资源管理专业课程中理论与实践脱节、教学模式单一等问题，本研究提出了“12345”课程特色改革思路，即通过“一条故事线、两注入、三联动、四融合、五增能”来提升课程质量与教学效果。这一体系不仅基于对当前教学现状的深入分析，还依托已有的实践教学经验，旨在通过多元化手段强化学生的实操能力与职业素养。

“一条故事线”是课程改革的核心，以虚拟的HR经理人物贯穿整个教学过程，引导学生代入职场情境。例如，在《劳动关系协调与争议处理》课程中，学生围绕职场角色体验“入职—在职—离职”各个阶段的劳动争议问题，通过模拟案例深入理解法律知识和谈判技巧。这种方式不仅增强了课堂的趣味性，也使学生在学习过程中更具代入感和实践意识。

“两注入”指的是课程改革的双重目标。一方面，通过优化课程内容和教学模式，为区域就业市场注入高素质青年人才，提升其就业竞争力；另一方面，通过社会实践与课堂教学结合，引导学生关注行业发展，增强其社会责任感，使高校教育与地方经济发展形成良性互动。

“三联动”强调校内外资源的整合与协同，包括校内联动、校企联动与校社联动。校内联动指跨学

科、跨院系的协同教学，如人力资源管理课程与管理学、心理学、法学等学科交叉融合，提升学生的综合知识体系。校企联动则通过深度合作，引入企业导师、真实案例和实训项目，使学生在接触实际业务中提升实操能力。校社联动则鼓励学生参与社会调研、行业竞赛等活动，拓宽其视野，增强其解决现实问题的能力。

“四融合”是课程改革的关键环节，包括思政融合、资源融合、教学方法融合与评价融合。思政融合旨在通过课程教学渗透职业道德与社会责任，引导学生树立正确的职业观念。资源融合则依托校企合作，引入企业案例、实训项目和行业专家授课，提升课程的实践性和行业适配度。教学方法融合强调多种教学手段的结合，如案例分析、项目驱动、PBL（问题导向学习）等，提高学生的自主学习能力。评价融合则通过知识考核与行为考核并重的体系，优化对学生能力的综合评估。

“五增能”则围绕学生的学习能力、跨学科能力、竞赛能力、就业能力和科研能力进行系统提升。例如，通过任务驱动式教学，培养学生的自主学习和问题解决能力；通过跨学科融合，增强其对多领域知识的掌握；通过竞赛激励机制，提高学生的竞争意识和创新能力；通过校企合作，提高就业竞争力；通过研究导向型教学，培养其科研素养和学术思维。

（二）课程内容设计与模块化安排

基于“12345”课程特色，课程内容按照模块化方式进行重构，以强化理论与实践的结合。例如，《劳动关系协调与争议处理》课程划分为“入职”“在职”“离职”三大模块，每个模块包含理论讲授与实践操作。

①“入职”模块包括劳动合同签订、试用期管理、就业歧视等问题，采用案例教学和模拟面试训练，使学生熟悉招聘流程和法律规范。②“在职”模块涵盖薪酬管理、加班加点、竞业限制等议题，结合案例分析、劳动争议调解等实训活动，提升学生的谈判与协调能力。③“离职”模块涉及裁员管理、经济补偿、劳动合同解除等内容，学生通过角色扮演、模拟仲裁等方式，锻炼劳动争议处理的能力。

《人力资源素质测评》课程则划分为“招聘与配置”“培训与开发”“考核与选拔”三个模块。在“招聘与配置”模块，学生通过模拟面试、胜任力测评等活动，学习人才筛选与评估方法；在“培训与开发”模块，设计完整的企业培训计划并模拟实施，提升培训方案制定和评估能力；在“考核与选拔”模块，结合企业绩效考核案例，完成绩效指标设计与薪酬方案

制定,增强其分析能力和实践应用能力。

(三)教学方法与评价体系的优化设计

本课程采用“研究导向型教学模式”与“PBL教学法”相结合的方式,进行教学创新。研究导向型教学模式强调教师“研究型地教”,学生“研究型地学”,通过实际问题分析和项目研究,提升学生的自主学习和探索能力。PBL教学法则以问题为核心,教师提出现实职场问题,引导学生小组讨论、独立研究并提出解决方案,以培养其分析与解决问题的能力。

评价体系改革方面,采用过程性评价与结果性评价相结合的方式,优化考核标准。学生的期末成绩由50%的书面考试和50%的过程性考核组成。过程性考核包括课堂考勤、案例研讨、模拟实践、团队竞赛等多维度评价。例如,《劳动关系协调与争议处理》课程的考核包括案例研讨、模拟仲裁、劳动合同设计等环节,《人力资源素质测评》课程则侧重测评工具的实际操作与数据分析报告撰写,以确保考核更全面、更科学。

(四)课程改革的实施情况

以《劳动关系协调与争议处理》课程为例,改革后,学生的课堂参与度和实践能力显著提升。例如,模拟仲裁庭环节,学生需在实战演练中进行法律适用分析、庭审辩论与裁决,提高了其法律实践能力。同时,案例研讨环节引入企业真实案例,使学生对劳动争议的解决路径有更深理解。

《人力资源素质测评》课程的改革同样成效显著。学生通过实践训练,如模拟企业测评、数据分析、绩效考核设计等,提升了数据分析能力和测评工具使用能力。此外,课程与企业合作,邀请HR专家授课,并让学生参与企业测评项目,增强其对行业实际需求的理解。

三、课程改革的综合成效与展望

(一)效果评估与学生反馈分析

为评估课程改革的成效,针对两门课程所授课班级学生,在实践教学结束后开展了多维度评估,主要包括教师评价、学生自评与互评、课程反馈调查等。同时,为确保数据的可靠性与代表性,共发放问卷150份,回收有效问卷150份。问卷数据汇总如表1所示。

表1 问卷数据汇总

评估指标	平均满意度(满分10分)
理论知识掌握	9.5
实践能力提升	9.2
课程满意度	9.6
团队协作能力提升	9.3
问题解决能力提升	9.4

(二)数据分析

1)理论知识掌握与实践能力提升:85%的学生反馈课程在理论知识方面帮助显著,78%的学生表示通过各项模拟实践活动的开展,显著提高了实际操作能力。

2)课程满意度:93%的学生对课程整体表示满意,认为课程形式丰富多样,授课内容安排合理且实用性强,尤其是项目制学习和情景模拟提升了学习兴趣。

3)团队协作与问题解决能力:超过80%的学生表示,通过方案设计项目和情景模拟活动,对团队协作能力与实际问题解决能力有很大帮助。

四、结语

本研究围绕融合育人视域下人力资源管理专业课程的改革与实践,提出了“12345”课程特色,并通过情景模拟、案例分析等多种实践教学形式,显著提升了学生的理论知识掌握、实践能力与综合素质。评估结果表明,该课程改革有效提高了教学质量,为学生未来的职业发展奠定了良好基础。然而,实践教学仍存在与企业需求对接不足等问题,未来将进一步加强校企合作,优化课程内容与评价体系,持续提升教学效果,为培养适应行业需求的高素质人才提供更有力的支持。

参考文献:

- [1]王郁蓉,刘楠.新文科背景下人力资源管理专业创新型产教融合育人模式构建[J].人力资源开发,2022(19):63-65.
- [2]杨琳琳.基于校企合作的人力资源管理专业人才培养模式分析[J].国际公关,2024(12):154-157.
- [3]侯雄.校企合作背景下地方高校人力资源管理存在问题与对策研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(11):52-54.
- [4]张宇.基于校企合作的人力资源管理实践基地建设研究[J].投资与合作,2022(6):190-192.
- [5]何纯荪,丛培栋.基于校企合作的人力资源管理专业人才培养模式研究[J].商展经济,2021(17):79-81.