

DOI: 10.3969/j.issn.1672-8874.2012.03.025

情境学习理论在人力资源管理课程实践教学中的应用

张航¹, 迟妍², 徐珂²

(1. 湖南警察学院, 湖南 长沙 410000; 2. 国防科学技术大学 信息系统与管理学院, 湖南 长沙)

[摘要] 实践教学作为强化理论教学效果的重要形式, 是培养大学生创新思维能力、动手操作能力的重要渠道, 也是进一步拓展大学生职业核心能力的平台。人力资源管理是一门应用导向性和实践操作性很强的学科, 学科的性质和特点对实践教学环节提出了较高的要求。本文总结了人力资源管理课程实践教学的做法与经验, 融入情境学习理论的教学理念和教学策略, 提出了一套以人力资源管理课程知识模块为线索, 以知识模块教学内容和教学目的为核心, 多种实践教学方法相结合的实践教学方案。

[关键词] 人力资源管理; 实践教学; 情境学习; 案例教学; 计算机模拟

[中图分类号] G642.4 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1672-8874(2012)03-0081-04

The Application of Situational Learning Theory in the Practical Teaching of Human Resources Management

ZHANG Hang¹, CHI Yan², XU Ke²

(1. Hunan Police Academy, Changsha 410000, China;

2. College of Information System and Management, National University of Defense Technology, Changsha 410073, China)

Abstract: Practice teaching as an important form to strengthen theory teaching is the important channel through which the students' innovative thinking ability and operating ability are cultivated. It is also the platform to develop further the college students' occupational core ability. Human resource management is an application-oriented and intensive practical course. Because of its nature and characteristic higher requirements on practical teaching are put forward. Summarizing the practice and experience of the course of human resource management and using the teaching concept and strategy of situational learning theory, this article puts forward a practical teaching plan with a variety of practical teaching methods, using the module of knowledge as a clue and the knowledge module, teaching contents and teaching objective as the core.

Key words: human resource management; practice teaching; situated learning; case teaching; computer simulation

实践教学作为强化理论教学效果的重要形式, 是培养大学生创新思维能力、动手操作能力, 进一步发展大学生职业核心能力的重要渠道, 也是提高高校专业人才培养质量的重要平台。国外很多高校十分重视实践教学环节, 美、英、日等国的大学大力创造条件开放实验室, 实验教学学时比例达50%。美国更是把实践教学放在突出位置, 创造出了一系列富有特色的实践教学模式, 如实习模式, 以案例、问题为中心的教学模式, 产学研合作模式, 合作教育模式等。而我国不少高校仍然把实践教学看作是理论教学的辅助手段, 开设的实践教学学时数只占总学时的10%^[1], 对实践教学活动的重视明显不够, 这种模式已无法满足社会对专业人才的能力的需求。人力资源管理是一门应用导向性和实践操作性很强的学科, 学科的性质和特点对实践教学环节提出了较高的要求。目前, 在人力资源管理课程实践教学存在着实践课程学时不够、实践教学形式单一、

实验室配套建设落后、实践教学师资力量欠缺等问题。本文总结了多年人力资源管理课程实践教学的做法与经验, 将“情境学习理论”应用于人力资源管理教学体系中, 提出了一套以人力资源管理课程知识模块为线索, 以知识模块教学内容和教学目的为核心, 多种实践教学方法相结合的人力资源管理课程实践教学方案。

一、情境学习理论

20世纪影响最大的美国教育家杜威曾经说过, “思维起于经验的情境”, 教育是“给学生一些事情去做, 不是给他们一些东西去学”, “教育即生活, 教育即经验的不断改造与改组”。^[2]这正与20世纪80年代以来产生的具有广泛影响的情境学习理论的观点相契合。情境学习理论强调知识与情境之间相互作用的过程^[3], 认为人类的有效学习必须发生在真实、自然的环境中, 学习具有情境性。学习者

[收稿日期] 2012-06-18

[作者简介] 张航(1981-), 女, 黑龙江哈尔滨人, 湖南警察学院讲师, 硕士。

只有在真实环境或类似真实的环境中,通过积极主动地与环境相互作用才能理解、内化、运用知识。学习的实质就是参与实践,与他人、环境等相互作用的过程,是形成参与实践活动的能力、提高社会化水平的过程。

情境学习理论提出的认知学徒制、抛锚式教学、交互教学与学习实践共同体等教学策略对人力资源管理课程的实践教学模式改革具有重大启示。比如,情境学习理论给我们提供了创设“实习场”这样一种教学方式,“实习场”,即提供给学习者的参与实践的场合,这种场合可以不是真实世界中的某个具体情境,可以通过案例描述展现“情境”、也可以利用资源创设模拟的情境,像高校的实践基地、训练场等等,但是整个学习活动必须抛锚在真实应用的情境中,问题是真实的,应用的情境也是真实的,教师引导学生借助于情境中的各种信息、资料去发现问题、提出问题、进而解决问题,借以让学生将理论知识应用到实际问题中,并以此培养学生解决实际问题的能力。再如,情境学习理论中提出的“实践共同体”在教育中应用较多的是“学习共同体”,学习共同体的关键特征是存在一种可以让每个人参与到为增进集体理解而努力的学习文化^[4],

共同体有共同的学习目标,师生可以合作共同完成任务,相互交流、教学相长,我们也可以将学生分成由具有不同兴趣和特长的成员组成的学习团队,教师从旁指导。

二、情境学习理论在人力资源管理实践教学中的应用

人力资源管理课程体系包括工作分析、人力资源规划、人员招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工关系、职业生涯管理等几大模块。在设计 HRM 实践课程时,引入情境学习理论提供给我们的“知识是处于环境里”的教学理念,采用层级式模块化的教学模式并将该理论提出的各种教学策略应用于模块教学,每个模块对应有具体的实践教学目标和要求,通过逐个达到模块目标,实现让学生掌握人力资源管理实际操作技能的整体目标。相应的实践教学模块设计如表 1 所示。在教学组织过程中,以学生自愿为主,教师调配为辅的方式组建人力资源管理实践团队,注意学生在组织能力、积极性等方面的互补和搭配组合。每个实践团队要推选一名组长,并根据每次实践课程内容给本组成员分配角色。

表 1 人力资源管理课程实践教学模块设计

实践模块	教学目的	教学内容	操作方案
工作分析	认识工作分析的性质、学习工作分析的内容及方法	<ul style="list-style-type: none"> • 组织结构的认识 • 工作分析信息收集 • 职位说明书的编写 	角色扮演
人力资源规划	了解人力资源规划对 HRM 的重要作用,学习人力资源供求预测的方法,人力资源规划的制定和执行	人力资源规划方案诊断	计算机模拟
人员招聘与配置	掌握招聘录用的基本过程和招聘测试的方法	<ul style="list-style-type: none"> • 招聘方案设计 • 模拟面试 • 模拟评价中心技术 • 走进人才市场 	情境模拟 计算机模拟 参观体验
培训与开发	理解人员培训对人力资源开发的重要作用,掌握培训和开发的过程,了解培训和开发的方法、技术	<ul style="list-style-type: none"> • 培训需求调查与培训方案策划 • 培训方案执行 	情境模拟 社会调查
绩效管理	对绩效管理的重要性有正确认识,掌握绩效管理的过程与绩效管理的各种方法	<ul style="list-style-type: none"> • 简单考核方案的制定与执行 • 模拟绩效面谈 • 满意度调查 	案例分析 角色扮演
薪酬管理	了解薪酬的基本构成,掌握薪酬管理的基本程序和基本方法	<ul style="list-style-type: none"> • 薪酬结构的认识 • 几类员工的初步薪酬设计 	参观体验 计算机模拟
员工关系	掌握法律层面的员工关系,以及非法律层面的员工关系	探讨正确营造良好员工关系的方法	小组讨论 专题汇报
职业生涯管理	掌握职业生涯管理一般原理过程	自我规划	计算机模拟

实践课程操作方案如下:

(一) 工作分析实践教学

角色扮演法就是使人暂置于他人的社会位置,并按这一位置所要求的方式和态度行事,以增进对他人社会角色及自身角色的理解。工作分析模块教学中,在讲解了工作分析的流程和收集工作分析相关信息的方法后,让学生到

实践单位收集信息,了解组织结构、部门设置、人员配备的情况,再让学生以实践团队为单位扮演人力资源管理专员的角色,对学生能够接触到、便于观察的一些职位做工作分析,比如校园物业保安、清洁工、自己的辅导员等,要求学生根据具体的职位选择适合的工作分析方法,完成访谈记录、调查问卷、观察表等信息收集过程的记录,并

最终编制工作规范和工作要求，分组讨论该岗位的改进建议，提出改进方案。

（二）人力资源规划实践教学

在人力资源规划实践教学中，可以采用计算机模拟教学方法，利用软件提供与企业相似的情境，模拟企业人力资源管理全部或部分环节的操作，将学生带入较为真实的模拟实习场景。^[5]学生可以通过模拟软件分团队扮演总经理、人力资源部经理、人力资源管理专员三种角色，参与实战演练，承担每种角色在人力资源管理中的责任，如人力资源管理专员负责收集和调查人力资源规划的各种信息，选择有效的预测方法，对企业未来某一时期的人力资源供给和需求做出预测，在供给和需求预测出来以后，就要根据两者之间的比较结果，通过人力资源的总体规划和业务规划，制定并实施供需的措施；人力资源部经理则要负责审核和指导人力资源管理专员的业务工作，并及时反馈；总经理则要审批人力资源规划的预算，并站在企业的战略层面角度审视人力资源规划的方案。在实验中教师可以针对实验涉及的知识点进行讲解，并适当地延伸，学生则通过理解并参与模拟的管理活动，提升知识的应用能力。

（三）人员招聘实践教学

在人员招聘教学模块中，以情景模拟的方式让学生参与应用演练，激发学生的学习兴趣，培养学生设计招聘方案、进行招聘管理的实际能力；利用计算机人才测评软件帮助学生评价中心技术；带领学生到人才招聘会体验现场招聘的初选过程可以让同学加深对现场招聘流程的理解和认识。

情境模拟招聘环节，以网上招聘和现场招聘两种形式模拟招聘的情境，模拟网上招聘时，学生实践团队分别模拟招聘单位和求职者的角色，模拟招聘单位的团队进入网上人才市场，进行企业注册，企业发布招聘信息；模拟求职者的团队以个人身份进行求职注册，填写电子简历或求职申请表，发送给“企业”；“企业”查看应聘者简历，对简历进行初步筛选，“企业”发送面试通知；“求职者”查看接收到的面试通知；“企业”选择面试考官，通知考官对面试者进行面试，并做好面试前的准备工作；考官进行“网络视频面试”；“求职者”参加网络视频面试；“企业”利用人才测评系统对面试者进行测评，查看面试成绩，发录用通知或拒绝信，给“新员工”分配职位，填写劳动合同。

模拟现场招聘时，实践团队分为三组，分别扮演“招聘企业人员”、“应聘者”及“监督评分人员”的角色。“招聘人员”要创设一个模拟公司，根据“公司”的背景和职位需求计划编制招聘计划书和招聘广告，根据情况选择恰当的发布招聘信息的渠道和方法；“应聘者”制作并投递简历；“招聘人员”筛选简历，通知面试，设计面试提纲、面试评估表和面试程序，布置招聘现场，选择合适的面试与测评方法，确定录用决策标准；“应聘者”参加面试，展现自我，争取面试成功。“监督评分人员”一方面对“招聘人员”制定的招聘计划和面试组织的全过程打分，另一方面针对“应聘者”是否很好的运用面试技巧打分。一轮模拟过后，可以将扮演“招聘人员”和“应聘人员”的小组互换角色，最后由第三方分别给出模拟面试竞赛的分数评定以及评定的依据。

（四）绩效管理实践教学

绩效管理的一部分教学内容可以采用角色扮演的方式，比如绩效考评方法的操作、绩效面谈的实施等等，可以让学生分别扮演绩效面谈的双方即部门主管和员工，将面谈过程表演出来，启发学生感受、思考绩效反馈面谈成功或失败的原因。

绩效管理的另一部分教学内容采用案例教学的方法，即通过案例分析及讨论，启发学生独立思考，引导学生将理论知识转化为解决实际问题的能力，并重视师生的双向交流。案例教学分为准备、课堂交流、总结提升三个阶段。在准备阶段，将案例资料分发给每个实践团队，并提供一些辅助资料或针对较复杂的案例给予一定的提示，比如设置启发性的思考题或知识点小注释等，要求每个小组成员有查阅资料及对案例初步认识的记录，团队再以小组讨论的形式提出初步备选解决方案。课堂交流阶段，受时间限制，每个小组派一名代表在班内报告本组的解决方案，然后答辩交流，集体评议各方案。对争议较大的问题，教师要引导学生按照一定的逻辑深入思考，直到找到正确的答案，教师可以一边和学生交流讨论，一边插入讲解关联知识点，内化人力资源管理的理论和技能。在总结提升阶段，教师对案例涉及的理论知识总结、归纳、点评，深化、澄清或丰富学生的认识。教师可以鼓励有新意的独特的观点，点评学生的准备工作和课堂表现，强化学生参与案例讨论的积极性。

（五）其他模块的实践教学

员工培训与开发教学模块中，运用所学知识，通过调查某某公司的培训体系，学习培训需求分析的方法和实践、培训方案的设计、培训评估的方法等，并且利用开展社会调查提高学生分析问题和解决问题的能力。薪酬管理模块中，利用调查学校的薪酬管理体系，帮助学生了解工资制度、工资给付方式的选择、综合运用奖励和惩罚措施的策略等。在员工关系管理模块中，分配给每个小组不同的关于“正确打造良好员工关系”的议题，学生分组讨论并做专题汇报。职业生涯管理模块，在计算机模拟环境下提供一定的背景资料，让学生对自我进行职业规划，学习职业生涯管理一般原理过程。

三、运用情境学习式实践教学取得的效果

（一）调动了学生学习的积极性，激发了学生自主学习的潜能

通过创设教学模块需要的任务情境、设置问题，学生在任务驱动以及任务情境中进行信息交换的背景下学习，学生一方面积极地思考、主动地发现，探寻解决问题的途；一方面随着任务的完成、问题的解决，学生不断地获得对学习的信心，学生的学习兴趣也被激发出来。并且自主学习的能力是影响个体终身学习和毕生发展的关键因素，更是大学生必须培养的一项重要能力。自主学习是主动、自觉的学习，与机械地、“填鸭式”的学习相对，情境学习式实践教学这种新的教学方式恰好可以挖掘学生积极自主学习的潜能，释放个人的主观学习能力。

（二）强化了学生知识迁移、能力内化的效果

瑞士心理学家和哲学家皮亚杰曾经说过，“新知识只有

通过学生头脑里原有认知结构的加工才能被学生真正认识和掌握”,即学生需要进行“选择、获取、消化”而实现“知识迁移”的过程。^[6]传统的理论教学恰恰存在知识理解抽象和知识迁移滞后的缺陷,而情境式实践教学能够克服理论教学的缺陷,铺设一条学与用、理论联系实际的“知识迁移”路径。同时实践教学可以提升学生的实践操作能力、帮助学生感受管理的艺术和内涵、培养学生成为管理人才需要的职业素养并锻炼学生人际沟通、团队协作的能力。

(三) 形成了良性的教学互动模式

在情景式教学中,教师的任务是为学生创设获得知识所需的任务情境,并通过有目的地设置问题引导学生解决问题、提高能力,所以老师的角色由传统的在教学活动中占主导地位变为学习活动的组织者和支持者。老师充分给予学生自主学习的平台,注重与学生的双边交互,使学生变为教学的真正主体。就像作用力与反作用力的道理,这种良性的教学互动模式又很好地促进了实践教学的顺利开展,保证了教学的效果。

四、在人力资源管理实践教学中运用情境学习理论的建议

(一) 教师应该转变观念,找准定位,提高自身素质

教师的教育观念是指教师在一定的历史文化背景下,在日常生活、教育教学实践与专业理论学习中,基于对学生发展特征和教育活动规律的主观性认识而形成的有关教育的个体性看法,这些看法直接影响教师对某个教育问题的判断,并进而影响其教育行为的实施。^[7]因此,实施好人力资源管理实践教学首先要教师转变教育观念、找准定位,树立以学生为中心、教学服务学生、以应用能力培养为主的教學观念,找准教师是“学习共同体”内的高级伙伴这个定位,转变以前传统教学模式中实践教学处于从属、辅助地位的状况,真正发挥实践教学在提升学生能力中的作用。^[8]

实践教学的另一大支撑要件还在于实践教学的师资,而缺乏实践经验是人力资源管理教师的“硬伤”,想要提升实践教学效果,必须多渠道地丰富教师现有的实践能力。^[9]强化实践教学师资队伍素质可以通过以下途径实现:教师到相关组织或部门挂职锻炼或兼职,参与企业经营管理活动或与企业开展课题合作研究等;第二,聘请知名高校富有实践经验以及理论水平的教授、专家到学校做讲座或进行师资培训;第三,聘请有人力资源管理实践经验的人员担任兼职的实践教学指导教师。

(二) 学生要变“被动接受”为“主动参与”,并做好相应准备

实践教学活动中,学生是主体,这一主体与教师之间的积极配合,很大程度上影响着实践教学效果。因此教师

应该正确引导学生转变思维习惯,改变对实践教学的漠视态度,变被动学习为主动参与式的实践。实践教学模块中,应用理论知识解决实际问题要求学生基本概念和基本理论的有一定的掌握和理解,这样学生才能在实践的过程中升华、强化对理论的认识,因此实践教学效果的保证,也需要学生做好相应准备,不能走过场,走形式,学校和老师也要加强对学生的引导、监管以及考核。

(三) 实践教学环境和条件需要进一步完善提高

完善实践教学环境和条件可以从“硬件”和“软件”两方面入手。硬件方面,一是要加强人力资源管理实验室建设,配备人力资源管理软件和实践指导书,创设模拟实验环境;二是要尽可能开发校内资源,比如在校内建设学生情境模拟和角色演练的场所等校内实践基地,或者利用校内资源,如学校的行政部门、物业公司和食堂餐饮公司等作为校内实践基地;三是要建立稳定的校外实践基地,通过参观、专业实习、毕业实习等环节,增加学生接触企业实践的机会。软件方面,要优化整合实践教学体系,首先要选择规范的、指导性强的实践教材以及案例教学集,其次要合理地制定实践教学大纲、教学计划和实践指导书,最后还要有配套的教学考核方法。

五、结束语

对人力资源管理实践教学模式的探索和实施,需要整个高校由上至下的共同努力,从领导观念的转变、资源的注入,到教学团队对教学体系的优化整合,每个环节都至关重要,其中领导、教师思想观念的转变、定位的转换是先决条件,完善、创新的教学内容设计是关键,良好的实践教学环境和条件是保障。

[参考文献]

- [1][2] 高林.应用性本科教育导论[M].北京:科学出版社,2006.
- [3][4] Brown, A. L.; Campione, J. C. (1996). Psychological theory and the design of innovative learning environments: On procedures, principles, and systems [A]. L. Schauble & R. Glaser. Innovations in learning: New environments for education [C]. Mahwah, NJ: Erlbaum; 289-325.
- [5] 张振新,等.情境学习理论研究综述[J].心理科学,2005(1): 28.
- [6] 汤建民.目标知识、内化知识和学习的知识迁移机制[J].现代大学教育,2004(2):25.
- [7] 杜威.民主主义与教育[M].北京:人民教育出版社,2000.
- [8] 易凌云,等.教师教育观[J].教师教育研究,2004(3).
- [9] 崔健.《人力资源管理》课程教学效果的探索与实践[J].高校论坛,2010(11):172.

(责任编辑:卢绍华)