
宁波大学科技学院人力资源 管理实验室构建研究

陈恺宇¹

(宁波大学科学技术学院, 浙江 宁波 315300)

【摘要】:实验教学作为教学实践的一个重要组成部分,对于学生操作技能的提升帮助很大。教学实践表明,宁波大学科技学院目前仍未建成人力资源管理实验室,而人力资源管理课程中包含大量的实验实训环节,存在较大的教学需求,加之学生对于人力资源管理实验诉求强烈,结合《宁波大学科学技术学院加强应用型建设实施方案》及《宁波大学科学技术学院“十三五”发展规划》,探究该校人力资源管理实验室构建方案。

【关键词】:人力资源管理 实验室 构建研究

【中图分类号】:F24 **【文献标识码】:**A

1 研究意义

根据教育部、财政部联合印发的《高等学校本科教学质量与教学改革工程的实施意见》,以及教育部《关于全面提高高等教育质量的若干意见》中提出实验教学应与科学研究相结合、与社会实践相结合的有关精神,以及《宁波大学科学技术学院加强应用型建设实施方案》提出的将我院建设成高水平应用型本科高校的目标定位,结合《宁波大学科学技术学院“十三五”发展规划》,抓住学院整体搬迁慈溪新校区的契机,开展本教学课题研究。其意义主要体现在:

(1)有助于构建应用型、开放式人力资源管理人才培养的教学平台。按学生“知识、能力、素质”全面提升的要求,整合校内外的实验实践教学资源,建设开放共享的大学生实验实践教学平台,努力打造一支专兼职相结合、校内校外相结合的师资队伍,改革课程结构,创新教学方法,加强内涵建设,建设一批实用性强、影响面广的优质实验课程和实验项目,培养高水平应用性工商管理、人力资源管理人才。

(2)有助于推动实验实训教学转型升级。通过人力资源管理实验室的建立,可以平衡传统教学模式与现代教学模式的冲突,优化传统教学模式、课程体系、教程、教具和教师专业水平上的不足。迅速紧跟教学潮流与用户市场紧密接轨,培养学生的专业实践能力与开拓创新能力。

(3)有助于构架实验实训教学研究平台。在我校原有的跨专业商科虚拟仿真实训平台上,探究人力资源管理实验室项目建设的必要性、可行性,为师资进行实验教学研究搭建了一个基础平台,也为全国范围内的师资交流创造了基础环境。通过该实验室项目建设,有利于学院申报省部级,国家级等更高级别科研课题,进行该实验室建设及功能挖掘的实践项目研究及企业案例、行业

¹基金项目:2018年宁波大学科学技术学院教学研究项目。

作者简介:陈恺宇(1984-),男,汉族,广西南宁人,硕士,宁波大学科学技术学院工商管理系系主任,讲师,研究方向:人力资源管理、企业管理。

案例库的建立。未来,实验室建成之后,将有利于吸引更多横向课题及合作课题,有助于增强学校综合科研能力,提高科研水平。加快转化科技成果,创造更高的经济效益。综合实验室也可促进学校与国内其他高校及科研机构的学术交流。

(4)有助于培育经营管理复合型人才。建立科学、完善的教学平台,结合现代教育方法、理念和手段全面提升学生的综合学习环境,并与企业紧密合作,共享人力资源管理案例,通过实验实训、实践教学的模式,打造更加符合企业用人条件的高素质复合型人才,助推人才培养目标建设。

2 现状分析

我校人力资源管理作为工商管理专业的一个选修模块,每年毕业生均维持在 120 人左右。一直以来,工商管理专业并没有属于自己的实验室,其实验教学基本依托于学校的图书馆机房。自 2015 年,原法商学院建成商科跨专业虚拟仿真实验教学中心后,工商管理的实验教学基本从学校图书馆机房转移至该中心,形成一个中心下,挂多个实验室的管理模式,充分地利用了实验教学资源。自 2019 年 9 月,学校全面搬迁至慈溪新校区后,工商管理专业拥有了属于本专业的实验室场地,占地约 86 平米,并且购置了 10 套台式电脑,以及 60 套桌椅板凳。

目前,我校的工商管理专业人力资源管理方向已经配置有《人才测评》《工作分析》《人员培训与开发》等教学软件,其中人才测评实验项目数为每学年 32 项,工作分析和人员培训与开发实验项目数每学年为 8 项,实验开出率均为 100%。学生对于教学软件的使用具备了相当的纯熟度,且从学评教的反馈上看,配置有教学软件的课程,分数普遍高于没有使用教学软件的课程。但薪酬管理、绩效管理、社会保险等课程,仍然没有配置实验教学,这是未来人力资源管理实验室软件建设的重点方向。

经走访兄弟院校及实践教学表明,人力资源管理实验室的建成主要作用是加强学生对人力资源管理理论的理解,具体配合人力资源管理原理,招聘与甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理等核心专业课的教学,增强学生的人力资源管理意识,做到理论与实践相结合。根据现实企业中的岗位工作职责,要求每个学生采用分工合作或者独立方式完成一整套岗位工作流程,涵盖了人力资源规划、招聘与甄选、培训与开发、绩效考评、薪酬与福利、劳动关系管理等人力资源管理实务,使学生熟悉人力资源管理工作的每个环节,充分领悟人力资源管理工作的实质,并使学生的实际动手操作能力得到大幅度提高,让学生了解和熟悉人力资源管理实际工作知识,巩固人力资源管理方面的基本理论及相关知识,培养学生在人力资源管理实际工作中实践能力。与此同时,浙江省教育厅一直以来强调,要进一步加大实验实训的教学设置,其学时数应占到总学时数的 1/3。由此可见,强化人力资源管理实验实训教学亦是大势所趋。通过对 2016 级、2017 级工商管理专业学生的问卷调查,所有学生均表明人力资源管理开设实验课非常必要,同样非常期待我校的人力资源管理实验室能尽快建成。

3 构建方案

3.1 建设目标

以培养学生实践能力、创新能力和提高教学质量为宗旨,以实验教学改革为核心,以实验资源开放共享为基础,以高素质实验教学队伍和完备的实验条件为保障,创新管理机制,全面提高实验教学水平和实验室使用效益。

3.2 构建思路

提炼人力资源管理各模块课程知识点,使之与实验教学软件相互匹配。针对学院的培养方案与教学大纲,合理设置实验知识点,细化考核目标与指标,更好地服务于人力资源管理模块课程教学。例如,在《人员测评与考核》课程中,通过引入测评软件,帮助教师进行教学,让学生在测评过程中,了解各类测评量表的使用范围以及结果应用。实践表明,在人力资源管理模块课程的讲授过程中,某些知识点通过学生的亲身参与,帮助其对相关管理理论、管理流程的认知,进而形成核心技能。又如,在招聘环节讲授

过程中,岗位胜任素质模型指标的遴选以及权重的设定流程,该知识点可以通过实验教学、案例讲解的方式,让学生亲自完成指标的遴选与权重的设定,通过讨论,提升其遴选胜任素质指标的技能。

该部分为本课题的重点研究内容,其最终的结果是根据教学大纲与培养方案的要求,梳理出各人力资源管理模块课程的重要知识点,提炼出适合与实验教学的实验内容,为选择软件供应商奠定理论基础。

将实验室建设与学科竞赛进行无缝对接。实验课程的最终培养目标是提升学生的专业技能,而学科竞赛的参赛目标与之吻合,因此,实验室建设必须牢牢抓住学科竞赛这一管理支点。目前,适合人力资源管理的学科竞赛是一年一度的全国大学生人力资源管理知识技能竞赛,依托这个竞赛平台,研究该项竞赛对参赛学生的核心能力要求,有针对性的建设我院人力资源管理实验室。

3.3 实施路径与内容

本着精细化管理、专业化建设的原则,分两期对人力资源管理实验室进行建设。第一期建设拟通过配置人力资源管理系列教学软件来打造人力资源管理实验室建设。第二期拟通过完善硬件配置(如台式电脑、AI设备等)对人力资源管理实验室进行建设。经走访其他院校的人力资源管理实验室,以及相关提供人力资源管理教学软件的供应商,目前在市场上,能够提供完整的人力资源管理教学软件的供应商不下5家,且各有优势。例如,上海踏瑞科技有限公司,涉足人力资源管理实验教学领域国内最早,旗下的产品线丰富,但案例相对陈旧;浙江精创教育科技有限公司则主推仿真人力资源管理实验教学沙盘,通过设置对抗类的虚拟环境让学生参与实验,增强实验的趣味性,但其购置费用较高。由于学院经费的限制,拟通过软件租赁或者分期付款的方式来建设人力资源管理实验室。

具体内容为:

(1)加大与平台供应商沟通与反馈力度,完善人力资源管理实验室系列教学软件案例。目前,人力资源管理实验室系列教学软件综合性最强的软件当属模拟沙盘。它能提供一个模拟的市场需求环境与人才供给环境,参加训练的所有学生分组组成多家企业,并在一个共同的环境下相互对抗竞争,让学生在真实的环境下模拟运营一家企业,并分别担任企业的总经理、人力资源经理、招聘甄选主管、培训开发主管、绩效考评主管、薪酬福利主管等角色,全面体验企业从计划、创立、发展、成长的各个阶段中人力资源管理相应匹配状况。作为一线教职人员,定期将沙盘案例中一些难点重点与易错点进行梳理,及时与技术方精创公司反馈沟通,不断完善沙盘案例,增强课程的仿真性与趣味性。

(2)适时调整《人力资源管理》教学大纲,增加实验实训课程的比重。目前,我校的《人力资源管理》课程,主要是以教师讲授为主,纯粹地理论教学与案例分析配合的教学模式难以适应应用型本科院校的发展需要,因此,未来几年内,待人力资源管理实验室建成,对于当下一些热门的人力资源管理方式以及典型案例都应该作为实训演练或案例研讨课程展开技能训练,逐步增加我校《人力资源管理》课程的实验实训比重,抑或结合该系统平台增开《人力资源管理实务》的纯实验实训课程。

(3)积极配合平台供应商对于该项目本校教师开展的各项培训,掌握沙盘的授课技能。在沙盘实验课程中,学生处于主导地位,但并不意味着教师就可以对学生放任自流。教学实践表明,教师对于实验实训前的规则导读越透彻,引导越深入,学生参与感越强,这反而对教师提出更高的要求。鉴于此,必须重视软件供应商对本校教师开展的各项关于实验课程的培训,让授课老师及时掌握沙盘类课程的授课技能,真正实现产学研融合、协同育人的目标。

(4)积极做好大学生人力资源管理知识技能竞赛的宣导工作,鼓励更多学生参与学科竞赛,以赛促学。自从2018年我校学生入围大学生人力资源管理知识技能的国赛后,在工商管理专业的学生中起到了很好地示范效应与推动作用,许多学生开始关注、询问该竞赛的参与方式与选拔方式。未来,待实验室建成后,将进一步规范学生参与人力竞赛的选拔各项工作,并依托该系统平台,选拔优秀学生参加相关学科竞赛,推动学生的自主学习。

(5) 依托该实验室建设,辐射管理学院其他专业素质拓展课程,让更多学生受惠。目前,工商管理专业所在的管理学院下设工商管理系、物流管理系、会计学系和旅游管理系,这 4 个专业都把培养应用型人才作为最终培养目标。未来,管理学院的学生都会成长为组织里的高阶主管人才,对此,人力资源管理课程作为素质拓展类课程,都写进了 4 个专业的培养方案,如物流管理和会计学的《管理沟通》、旅游管理的《酒店人力资源管理》。可见,建设人力资源管理实验室,不但使得管理学院的全体学生都可以通过相关课程提升其团队管理能力,更为重要的是该实验室下设的沙盘类课程,以及相关教学软件还能够切实帮助学生提升决策管理技能,进一步明确人才资源投放和培养,为今后的工作奠定扎实基础,具体建设辐射效应如图 1。

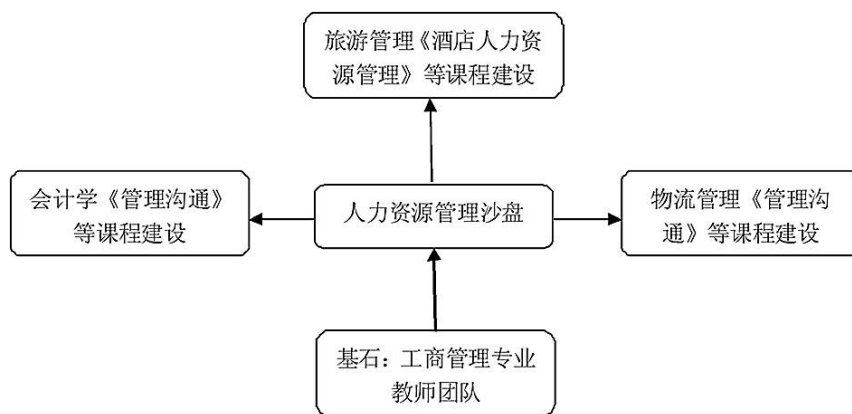


图 1 人力资源管理实验室建设辐射效应图

3.4 费用预算

根据前文论述的构建思路,第一期人力资源管理实验室建设主要以配置教学软件为主,主要为人力资源管理系列教学软件,费用约为 25 万,可通过租赁或者分期付款的方式进行建设。第二期实验室建设主要以硬件配置为主,主要包括台式电脑、AI 设备以及商业数据分析数据库等,费用约为 60 万,可通过政府集中采购、公开招标的方式进行建设。

4 总结

实验室建设是一项系统性的工程,在目前“四新”建设的背景下,各高校应该从自己实际出发,立足办学方针、现有师资力量与人才培养目标,有的放矢地进行人文社科类课程的教学改革及实验室建设。尤其是像宁波大学科技学院这样的独立院校,对比双一流高校所有拥有的资源没有比较优势,更应当把握好方向,选好突破点,同样也能在新文科建设中占据一席之地。就目前而言,宁波大学科技学院人力资源管理实验室建设处于初期阶段,主要依托外部力量来建设,通过配置教学软件,采购硬件设备初步建成实验室。在未来,随着师资队伍、制度建设保障充分,自身应整合校内资源,能主动开发适合自己使用的教学软件,来更好地服务内部教学,为学生提供个性化的培养计划。

参考文献:

- [1] 宋毅,高东锋. 新时代高等学校教学实验室安全管理体系与管理能力提升实践[J]. 实验技术与管理, 2020, (01): 1-2+9.
- [2] 潘生. 基于高校实验室环境的人力资源管理综合实践技能竞赛设计[J]. 现代商贸工业, 2019, 40(05): 213-214.
- [3] 孙佳. 应用型本科院校人力资源管理专业实践软件实验室建设方案研究[J]. 科学大众(科学教育), 2015, (11): 127-128.

[4]温顺生. 应用型高职行政管理专业实验室建设探讨——广西经济管理干部学院行政管理实验室建设分析[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2015, (07):230-231.

[5]徐进. 高校人力资源管理专业情景模拟实验室建设探析[J]. 合作经济与科技, 2012, (19):114-115.