

高校人力资源管理人才培养模式的优化研究

——基于湖北省产业转型升级背景

车文 商溥雯 张光磊

(武汉理工大学管理学院, 湖北 武汉 430000)

【摘要】: 在湖北省区域产业升级背景下以及产业转型升级重点任务的指引下, 培养出能对接湖北省产业转型升级所需的复合型人力资源管理人才, 是人力资源管理专业培养的一个重要课题。基于此, 本文借鉴清华大学、中国人民大学等一流高校人力资源管理人才培养经验, 提出了产业转型升级背景下高校人力资源管理专业培养的优化方式。

【关键词】: 产业转型升级 人力资源管理 高校人才培养模式

【中图分类号】:F24 **【文献标识码】:**A

0 引言

当前, 湖北产业发展正处于转型升级的关键期、积蓄能量的释放期和潜在优势的转化期, 产业升级带动企业转型, 企业的人力资源管理面临变革, 而当今人才培养结构和质量无法适应企业需求, 需要大量具有新思想、新知识、新技术的管理人才, 以根据经济结构调整和产业升级的要求开展人力资源管理活动。在我国, 高校是培养优秀人才以满足企业需求的重要场所。随着新时代高等教育理念的逐步升级, 高校课程改革进入了一个新阶段。特别是作为管理类专业的主要科目, 各大综合性高校都开设了人力资源管理课程, 在实践应用方面也已形成较为成熟的体系。

人力资源管理的专业建设与人才培养的规范和质量以及人才培养目标的实现息息相关, 对其优化是解决人才供应和社会需求之间不匹配的有效方法。近年来, 社会对人力资源管理专业的毕业生显示出强劲的需求。中小企业的快速成长和发展, 需要大量的应用型人力资源管理专业人员, 人力资源管理专业有很大的发展和需求空间。同时, 随着行业新增长点的出现和新功能的形成, 专业课程体系也必须与时俱进, 以适应新时代人力资源管理专业人员需求的变化。

1 若干一流高校特色人才培养方式的经验借鉴

经广泛调研, 许多高校的课程改革成效显著, 不仅在教育理念、指导思想、教学思路等方面有了新的发展, 而且在具体的培养方式、课程设置、教学载体和教学实践体系上有了进一步的突破, 这为探究人力资源管理专业建设研究与实践提供了示范与参考。为了解一流高校人才培养目标、课程设置、实践教学等现状, 特查阅了具有代表性的高校人力资源管理专业本科生培养方案, 选取了几所比较有特色的高校对培养目标与课程体系的优化结果进行分析, 以此作为参考以便后续提出优化新举措。

1.1 清华大学

清华大学是一所在更新教育观念的基础上调整课程设置和教学方法的大学，下设的经管学院的教学理念体现在三个方面：第一，本科教育的目的是双重的：对每个学生进行培训，使其成为具备良好素养的现代文明人，同时创造一种环境使得杰出人才能够脱颖而出。第二，本科教育的内容是“三位一体”，包括价值创造，能力建设和知识获取。第三，本科教育的方法是将通识教育与个性发展相结合。在这种新的教育理念的影响和指导下，清华大学经管学院对本科课程设置进行了全方位的调整。为尊重每位同学的个性化发展，经管学院的一年级和二年级学生各有一名指导老师和校友导师，学院为新生开设了十多门“新生课程”，从大二春季开始，执行学术、创业和领导力方面的“杰出人才培养计划”，同时，向学生提供英语课程和不同层次的数学课程。

作为实施“通识教育与个性发展相结合”的一部分，学校定期组织活动，例如为本科的学生举行特别的开学典礼和入学活动，以充分展示教育理念和解释培养计划；经管学院院长每学期主持“院长下午茶”活动，以便与本科生进行密切交流；通过清华全球管理论坛和顾问委员进课堂，与学生保持密切联系；每年，学校都会举行毕业典礼，邀请国内外知名经济学家、非营利组织的管理人员、企业家等与毕业生分享经验。

同时，经管学院始终秉持国际化办学的准则，在培养方案、师资力量、学习交流等方面取得了飞速发展。一方面，学院大大提高了英语教学的比例，一半以上的本科课程使用英语教学，奠定了大三学生出国学习交流的基础；另一方面，学院继续为学生出国留学创造条件。目前，清华大学已与百余所世界知名大学建立了合作伙伴关系：交换合作学院主要分布在北美，亚太地区和欧洲。未来，经管学院有可能将所有本科生纳入合作交换计划进行学期性的海外交换或交流访问。

1.2 中国人民大学

人民大学本科教育计划强调“八项制度”，规范学生教育的各个方面，包括加强基础知识、基础理论和基本技能的教育，促进专业教育与通识教育的紧密结合、课堂学习和课外学习的结合、知识学习和能力建设相结合、国内学习和国外学习相结合，努力改善本科生的综合素养，完善“广口径、重基础、多选择、重创新、国际化”的特色人才培养模式，这八项制度分别如下：

(1) 精实课程制度。

促进深度教育，巩固学生的知识基础，加强能力建设，扩大学生的课外研究空间，审查培养计划以减少课程计划所需的学分总数；加强通识教育和基础课程建设，完善专业培养计划的设置；加强培养计划的教学规范，完善课程体系；建立健全过程评价体系、操作系统和教育支持体系；建设教师培训中心，提高教师教学能力。

(2) 国际研学制度。

加强学生的国际视野，提高把握学科前沿和跨文化交流的能力。继续扩大国际交流和学生交换学习的规模，提高建立良好交流合作关系的国际学校的层次；继续坚持国际小学期制度，加强国际化学习环境的建设；贯彻落实国际和国内研究相结合的制度安排。

(3) 名师沙龙制度。

这项制度旨在激发老师与优秀学生之间的直接交流，激发学生潜在的研究兴趣和学术灵感，并继续为一年级新生组织讨论班，组织知名老师开设学术沙龙活动，检查控制每个沙龙的规模以确保深入交流，学生会根据自己的兴趣参加沙龙。

(4) 拓展支持制度。

弘扬互帮互助精神，加强学校层面的相关支持，促进学生多方位多层次发展，并通过对身体、思维和意志等方面进行强化而

为今后的研究学习奠定基础。改善和培训学生的领导能力，提高外语(英语)技能，改革体育运动和培养体育素养，关怀学生的心理健康，解决学习困难等问题，组织校园公共艺术文化教育以及学生发展方向指导活动等。

(5) 全员导师制度。

改善师生关系，培养学生的学术兴趣，促进科研互动，建立全体学生的学术辅导体系；加强对学生课程学习、史料阅读、课外实践、专业实践和毕业设计的有效指导；制定学生阅读历史的详细计划；制定本科生导师制工作方案。

(6) 研究实践制度。

组织和实施“千人千村”社会调查以及针对大学生的创新创业培训计划；鼓励学生参加教师的科学研究项目，设置相应的学分要求以加强实验教学以及学生的实践能力。

(7) 双选认证制度。

加强本科生跨学科学习的意识和能力，并加强研究型学习和未来发展的知识基础。专业课程向学校的所有学生按一定比例和特定程序开放，以使需要它的学生能够完全独立自主的选择学习；学生选择的课程可计入学生特殊选修课程的学分中，如果满足要求的条件，可计入学生辅修第二专业或第二学位的学分中。

在此基础上，学生可继续参加相关课程并达到专业辅修要求，毕业前可申请认证并获得辅修专业或辅修学位证书；加强网络课程资源和信息平台的建设，鼓励学生利用网络教学平台自主学习相关课程，以加强学生对互联网资源的充分熟练利用；充分利用国际小学期制度，组织面向学校的辅修课程，组织海外归国教师为本科生提供全外语授课的辅修课程，每个学院(系)也可以聘请其他学校的教学人员从事教学活动。

(8) 公益服务制度。

强化研究驱动型学习价值取向，提高学生的人文关怀和社会责任感。组织并实施社区服务、扶贫、法律援助、文化援助、环境保护、人道主义援助，劳动实践以及各种专业志愿服务活动；并设置学分要求，以规范化公益服务制度。

1.3 四川大学

四川大学教学方法的变革和教学载体的革新值得借鉴，主要体现在对于慕课课程的运用以及精品课程的建设。

人力资源管理专业在线慕课于2017年录制，2018年3月正式在“爱课程”平台上线，课程以公司人力资源价值最大化为管理目标，以个体分析为基础，围绕企业文化和战略，以人力资源的选、育、用、留等活动为主线，系统介绍了人力资源管理的相关理论和方法。以个人分析为基础，围绕公司的文化和战略，把人员的选择、培育、利用和保留等设立为主线，系统地介绍了人力资源管理的相关理论和方法。

在精品课程方面，四川大学商学院拥有一个省级、校级的人力资源管理精品课程，以及一个国家级、校级的人力资源管理精品视频公开课。

表1分别为四川大学商学院已上线的各级精品课程和慕课课程。

表 1 四川大学商学院已上线慕课课程一览表

课程名称	负责教师	录制时间	上线平台	初次上线时间
市场营销	左仁淑	2016	爱课程	2017.10.10
企业战略管理	揭筱纹	2016	爱课程	2017.10.10
全球商务(全英文)	王维成	2016	爱课程	2017.9.14
工程经济学	张欣莉	2016	爱课程/学堂在线	2017.9.14
管理沟通	杨鑫	2016	爱课程/学堂在线	2018.3.5
电子商务	何跃	2017	爱课程/学堂在线	2018.3.5
质量管理	李宗敏	2017	爱课程/学堂在线	2018.3.5
人力资源管理	刘苹	2017	爱课程/学堂在线	2018.3.5
现代企业物流	郑建国	2017	爱课程/学堂在线	2018.3.5
工程造价	张欣莉	2017	爱课程/学堂在线	2018.3.5
会计学原理	孙璐	2017	爱课程/学堂在线	2018.5.7
营销策划	左仁淑	2017	爱课程/学堂在线	2018.3.5
管理思想史	揭筱纹	2017	爱课程/学堂在线	2018.3.5
财务管理	应千伟	2018	学堂在线	2018.6 学堂在线初次上线, 爱课程拟 9 月上线

表 2 四川大学商学院各级精品课程一览表

项目类别	课程名称	课程类别	课程负责人	批准时间
精品视频公开课	人力资源管理	国家级、校级	刘苹	国家级 2015、校级 2014
精品在线开放课程	运筹学	省级	徐玖平	2017
精品在线开放课程	企业战略管理	省级	揭筱纹	2017
精品资源共享课	企业战略管理	省级	揭筱纹	2015
精品资源共享课	运筹学	省级	徐玖平	2013
精品课程	博弈论及其应用	省级、校级	汪贤裕	校级 2008 年, 省级 2010 年
精品课程	人力资源管理	省级、校级	陈维政	校级 2006 年, 省级 2007 年
精品课程	运筹学	省级、校级	徐玖平	校级 2005 年, 省级 2005 年

精品课程	企业战略管理	省级、校级	揭筱纹	校级 2004 年，省级 2009 年
精品课程	管理经济学	省级、校级	徐玖平、朱欣民	校级 2003 年，省级 2006 年
精品视频公开课	博弈论及其应用	校级	汪贤裕	2012
精品视频公开课	战略管理	校级	揭筱纹	2012
精品视频公开课	市场营销	校级	左仁淑	2012
精品视频公开课	管理思想史	校级	揭筱纹	2012
精品课程	市场营销	校级	左仁淑	2009

1.4 东南大学

人力资源管理是一门非常实用的学科，要求学生除了熟悉基本理论之外，锻炼发现、分析和解决问题的能力。了解人力资源管理每个功能模块的操作过程非常重要，因此，人力资源管理专业人才必须具备从事于特定业务活动的专业能力和对接能力。这就是为什么实践课程是该专业的重要组成部分的原因。然而，人力资源管理的专业实践类课程由于场地等原因很难设计，在实践教学往往需要配备专门的实验室和相关设备，这在许多高校中属于缺位环节，因此在许多高校中，由于缺乏专业实践教学，从而导致学生缺乏实践技能。

东南大学的教育特色体现在建立实习基地和开展校外实践，校外实践和实习，包括认识实习、生产实习、专业实习和毕业实习等，这是实施高等教育法和完善学生实践技能的重要组成部分，也是课程培养的重要组成部分。外部实习基地的主要功能是满足教学需求，为课程计划中指定的实践类课程提供支持和指导性师资力量，并接受一些老师和学生开展实习活动。对于东南大学来说，大力建设课外实习基地，对于培养学生的学习能力和实践能力、沟通能力以及提高学习培养课程的实践水平，意义深远。

东南大学实习基地分为院系级实践基地和校级实践基地。关于实习基地的选拔条件，对院系级实习基地的要求如下：实习基地的技术设备和技术实力必须符合专业实习教学的要求；企业生产正常，经济效益好，接受实践教学的能力较强；交通便利，距学校近，有利于节省实习费用；企业愿意支持高校的实践教学，并有热情参加实习教学。校级实习基地要求：在院系级基地条件的基础上，每年接受一定数量的实习生并且确保良好的实习效果；为高校师生提供良好的教学条件；有其他高层次的合作并取得显著成果。

根据培训计划的不同，学院可以采取集中实习，分散实习或集中实习与分散实习相结合的方式。提倡由专职老师带队并由学院统一规划安排的集中专业实习，即根据专业实习的具体人数选派负责老师全程随行指导学生实习，以保证取得预计的实习效果。通常，每 30 名学生配备一名指导老师，30 名学生以上则应该适当增添实习指导老师。在分散实习期间，实行学生自治管理，如有必要，学院将派遣教师到学生实习较为集中的地区进行检查指导。

在实习期间，学生必须严格遵守政策法规和行业规范以及所在实习单位的相关安全性、保密性操作程序和工作纪律的相关制度。并遵守实习团队的统一规定和实习单位的规章制度，根据需要及时完成实习计划要求的项目，按时完成实习作业和实践报告等。随行指导老师根据学生的实习日记、实习期间的培训任务完成情况、实习报告、实习结果考核和学生的实习表现综合评估实习效果。

1.5 北京大学

北京大学的很多核心专业课程都采用“大班授课，小班讨论”的教学方式。“大班授课、小班讨论”教学模式相比传统的教学模式更加强调过程教学，改变了单一的课堂教学模式，有效地将单纯利用讲课传授知识，改变为强化多层次教学过程。“大班授课”可充分发挥优秀教师的作用，让更多的学生能享受到精彩一课，但在课堂上，学生是被动的，他们很少有机会对问题提出自己的看法。通过有计划地分配一定的课时组织学生进行“小班讨论”，让学生变被动为主动，真正成为课堂的主角，体现学生的主体地位，有利于激发学生的学习兴趣，调动学生的积极性和主动性。另外，通过“小班讨论”课的概念讨论、问题分析、案例探讨，使学生更容易深刻掌握课程的教学内容，培养学生文献查阅、自主学习、创新性学习、有效沟通交流和团队合作的能力。“大班授课，小班讨论”教学模式是一种教学组织模式创新和教学方法改革的组合，是一种值得改革、探索、推广的新教学模式。

在大班授课时，教师向学生搭建教学理论知识的框架，传授理论知识的重点和难点，寻找理论内容所承载的教学思想、方法，引导查找教学与自主学习的资源。在小班探讨时，促进学生与学生之间、学生与老师之间进行讨论交流，共同分析应用案例，老师针对学生的疑问进行答疑解惑。

在课程考核方面，大班授课所占期末成绩比例为 60%，主要由课堂表现、平时测验和期末卷面三个部分组成。小班讨论所占期末成绩比例为 40%，主要由出勤、课堂参与度和期末小论文三个部分。

2 高校人力资源管理专业培养优化方案

2.1 教学方法优化

教育信息技术的发展为人力资源管理提供了教育创新的机会，并且在呈现传统教学的内容、教师的教学方式、学生的学习方式以及师生之间的良性互动发生了巨大的变化。借助高校创建的线上平台，教学人员可以更便捷地投放海量的学习资源，以满足学生日趋丰富和个性化的学习需求。通过线上学生的反馈和建议，老师可以对教学内容、教学方式和考核方式等进行改进。线上平台利用最新的技术手段，充分利用了互联网的特点，在两个方面的优势显著，具体如下。

2.1.1 “线上慕课，线下交流”的教学方式

慕课线上教学平台吸收了传统课堂教学模式的精髓，并融合了先进的互联网技术，是目前被各大高校广泛应用的新兴在线学习模式，学生可以摆脱时间和空间的限制进行学习，是对传统教学模式的重大创新和改进。慕课能增强知识的传播性，能够实现课程教学时空的翻转和教学形式的翻转，教师成为教学的组织者和学习的引导者；除此之外，慕课利用移动端摆脱了教学的种种限制，巧妙地变革了教学结构，实现了传统教学模式中的教学内容、教学方式、学生学习方式和师生互动方式的深刻变革。慕课上的专业课程课程设计对学习流程进行了重新设计，线上流程主要被用于师生之间的信息沟通，线上渠道充当为“信息桥梁”，线下课堂中教师则根据学生提供的问题进行答疑，在学生进行独立自主学习之后，帮助学生理解吸收未解决的重难点，有助于激发学生自主学习的精神。

借助慕课线上教学平台，学生可以在线上进行多次的慕课自主预习，在正式课堂上，教师和学生可以对知识进行分享和讨论，并对存在较多疑问的地方进行探究。同时，由于学生课前自主学习了书本上的基础知识，线下课堂可以设计更多的课堂活动，比如情境模拟、案例探讨、流程设计、观看视频等方式，使学生对人力资源管理理论拥有深入的理解以及较强的运用能力。这些手段不但寓教于乐，而且培养了学生的自主学习能力，加强了学生对于人力资源管理的思考和实践。

基于慕课线上平台的人力资源管理专业课程设置的理念是“以学生为中心”，学生从传统授课模式中被灌输知识的一方，转为“自主、个性、参与和实践”的现代学习者。制作精良的慕课教学视频涵盖了人力资源管理专业课全方位的知识、学习重难点、学习方法和课后习题等，能够充分覆盖人力资源管理专业知识并体现理论和实践并重的学科特点，能够显著提升学生学习热

情的同时，使学生的学习效果迅速地得到检验，改善了学习体验，无疑是培养应用型和复合型人力资源管理人才的有益尝试。高校师生普遍认为，这一教学模式得到广泛应用，会使学生对于知识的理解更为深入，对于知识的运用能力得到加强，并且使得学生在人力资源管理专业教学的课堂互动、作业和实践等方面更加自主和个性。

2.1.2 共享式教学设计

随着社会网络化、信息化的发展，教育资源共享已成为国内外教育发展的一种必然趋势，它在充分重视个体潜力发展的同时，强调各区域间的合作，以减少教育资源的重复浪费。对于高等院校而言，共享教育资源是充分协调和发挥各个单位、部门的作用，充分利用现有教育资源，使得教育资源在高校之间以及高校与各行业之间共同使用的一种共享模式，旨在通过较少的教育投入以提高宝贵教育资源的利用效率，在相互交流、学习的基础上，提高高校教学效率以及课程质量，使得各高校的课程在共享的基础上得到更加良好的发展。共享校园内外、国内外的先进人力资源管理教育资源具体可从两方面入手。

一是共享高校外部的行业信息资源。各种专业公司在人力资源管理教育方面领先发展，既有如“美国管理协会(AMACHina)”“贝立兹(Berlitz)”和“智睿(DDI)”等外资，也有本土的“中智”“兜行”等产业公司。可以通过共创实践基地或创新平台的方式，校企深度合作，这样既可以提高学生的实际工作能力，为学生提供实践与实习条件，也可以提高企业的社会认知度，为企业输送高质量人才。也可以通过引入企业教学拍档，实现教学团队双师化。邀请优秀实务部门人员为学生进行授课，教学拍档主要来源于行业人力资源经理等专业人士。教学拍档除了参与课程教学外，也参与教材编写、实习指导、课题研究等教学科研活动项目，需要课前、课中、课后进行指导，达到真正的全过程参与教学。建立顺畅的沟通渠道更为重要，方便学生把学习情况反馈给教师，同时也方便教师及时进行评价指导。借助网络信息发达，课程根据教学内容，可建立网络平台课程、微信课堂、微博互动课堂等沟通渠道。

二是共享兄弟院校的专业教学资源，主要方式有以下三种：(1)根据课程群发展需要，互聘兄弟院校兼职教师，共享师资及相关资源；(2)组建“院校校际特色课程共享协作联盟”，共享各院校的优势特色品牌课程；(3)从精品课程入手，共建共享专业数字教学资源。

2.2 考核方案优化

作为课程教学的一个重要环节，课程考核不仅具有检验和评价老师的教学效果和学生的学习效果的作用，而且还兼具课程教学导向作用。考核内容和考核方式直接关系着考核结果以及对于教学质量的评价，是师生共同关心的教学核心问题。因此，要切实提高课程教育教学的质量就必须对于课程考核模式进行优化，以适应新的人才培养的要求，充分发挥课程考核的导向作用，促进人力资源管理培养目标、课程目标更好实现。

目前，大多数人力资源管理专业的课程学习成绩评定主要是通过期末考试来评价，按照一般学校的惯例，期末考试成绩占总成绩的70%左右，平时成绩占30%左右，这种评价方式存在弊端。首先是课程教学只重视结果而对平时表现的重视度不够，且平时成绩的衡量标准很模糊，一次卷面考试成绩只能反映学生对书本知识的部分掌握情况，使得学生学习重心向考试结果倾斜而忽略学习过程，由此产生考前“抱佛脚”“开夜车”将书本知识囫圇吞枣地死记硬背，结果就是及时通过了考试，但对实际知识的记忆在考试结束后会很快模糊。人力资源管理是实践性和操作性很强的一门学科，但这种考试方式的客观效果是鼓励学生死记硬背，忽视能力的培养，学生只学会了记忆理论知识，无法掌握相关问题的分析解决问题的能力，造成“高分低能”的结果。

将来的优化方向是使人力资源课程考核向重能力、重过程和多元化发展。在考核过程中要把形成性评估与终结性评估相结合，构建基于教学全程的、考核方式多元化的高校人力资源考核体系，建立以学生为主的教学理念和考试管理制度，探索符合学生主体地位的考试内容与考试方法，以发挥课程考核检验学生学习效果和教师教学效果的积极作用，达成培养高素质复合型人力资源管理人才的培养目标。

2.2.1 能力化导向

人力资源管理应用性强，在考核评价时突出能力为重的要求，在强化学生掌握基本知识、基础理论的同时，突出学生分析、解决实际问题能力。通过实践实习操作，以项目设计为主的考核内容，考核由注重知识考核转向注重能力考核，引导学生学习方式和学习态度的转变，从而逐步提高学生分析问题和实际解决问题的综合能力。无论是期末考试，还是平时考核、实践考核，都应该以复合型人力资源管理人才能力的提升为导向，大幅度减少死记硬背的知识性考核比例，增加分析问题、解决问题的考核比重。例如，在平时考核的过程中，可以根据每一章节的主要知识点作为考核要点，如学习完工作分析一章后书写一份职位的工作说明书；学习完人员招聘与选拔一章后由小组成员共同设计和模拟一次招聘面试，既能强化所学的理论知识，又能锻炼学生的实践能力。

2.2.2 重过程导向

弱化对期末考试的依赖性，增加过程性考核的占比，加大平时成绩对期末总成绩的影响力度，将课程考核视为一个循序渐进的过程，建立动态考核理念，将课程考核贯穿于教学实践的全过程，这也符合学生知识和能力渐进式的发展特征。具体而言，首先可以将过程考核内容扩展为“考勤+平时作业+课堂讨论+在线学习+答疑参与+实践表现+期末考试”的多维度综合考试方式，提高学生学习的积极性与主动性。同时，建立课程反馈机制。课程考核的另一个作用是检验和优化教学效果，一个健全的信息反馈机制能够提高课程教学与考核的质量，及时总结和发现课程体系中的不足，以便调整和优化。

2.2.3 多元化导向

课程考核的多元化导向不仅包括考核方式的多元化，也包括考核主体的多元化，实现全方位综合性考核。

首先，实现考核方式的多元化。改变过去平时成绩靠点名、期末成绩靠闭卷考试的单一考核方法，不局限于期末考试一锤定音的方式，在课程考核全程化的基础上，逐步实现考核方式的多元化。可以从以下三个方面对学生的进行学习情况进行考核。首先是参与式考核，参与式考核主要用来评价学生的学习态度，主要由考勤情况和实践活动参与度组成；其次是完成式考核，此种考核方式主要是增强学生的学习自主性，学生只需要完成基本的学习任务就可以取得一定的分值，而不计较完成的正确性，例如为了鼓励学生积极融入课堂教学过程，无论问题回答正确与否，只要积极发言就可获得相应分数，再如课外阅读的次数以及参与讨论交流的情况；最后是获得式考核，获得式考核与完成式考核的不同之处在于其分数的获得设有一定的门槛与条件，教师要根据相关标准对学生的学习成果进行评分，例如期末考试、实训报告或者平时作业等。获得式考试也可以采取多种考核形式，例如开卷、半开卷或者闭卷考试，闭卷考试是以往常用的考试方式，但是目前开卷、半开卷的考核方式越来越普及。首先是这种考试能够有效避免学生死记硬背而不注重理解的情况，提高了学生实际分析能力，因为在这种考试中，题目的答案并不能直接从书中获得，需要学生根据背景案例自己进行总结和归纳，运用书中的课程知识来分析题目中的实际问题。这种考核方式不仅能够提升学生对理论知识的掌握程度，而且也能提高学生实际解决问题的能力。

其次，实现考核主体的多元化。传统的考核主题比较单一，通常直接由任课教师判定，但是在涉到实践考核或者能力考核时，任课教师并不能了解每位小组成员的参与程度和贡献程度，在这种情况下成绩全部依赖于老师就会有失偏颇。因此，考核主体可以由老师这一单一主体向“任课教师考核+小组成员互相考核+学生自评+教学辅助平台评分”转变，在这个过程中，学生不仅仅是考核结果接受者，而且也是考核过程的参与者和考核者。小组成员互相考核可以评价学生的参与积极性、团队协作性以及贡献性；学生自评是学生本人对课程学习结果的反思和评价，是一个认识自己、评价自己和提高自我的过程；教学辅助平台可以记录学生的学习进度和课业完成情况，能够修改和评判部分在线试题、汇总在线试卷的考试情况，为任课老师提供教学反馈和评分参考。

2.3 实训环境优化

人力资源实训课程是提高学生专业实践能力的重要教学手段，能够培养学生将理论知识转化为职业要求的能力。作为一门实践性较强的专业课程，人力资源管理综合实训课的教学效果对于学生的实践能力具有重要影响。该课程的教学重难点是培养学生运用理论知识解决人力资源岗位面临的实际问题，为学生走向人力资源管理实际操作岗位奠定坚实基础。本课题从以下两个方面提出优化实训化境的措施：

在设计实训方案时，注意分段设计。并非所有的人力资源专业课都需要时间性的训练，只有核心性的、技能性较强的课程才需要实训课程以加强其应用能力。在为核心课程和核心技能型课程设计实训方案时，注意方案的计划性、目的性和针对性。针对大一新生，实训方案的设计重点在于培养其作为未来人力资源管理人才的管理理念和服务意识，除了学习专业知识和技能之外，职业素养的培养塑造和社交沟通能力的加强必不可少，从专业培养始就对其进行职业的认知训练，可以通过专业讲座、参观行业的领先企业、实地考察企业的人力资源管理岗位和工作环境等形式提升学生的综合素质和职业认同感。对于已经接触了部分专业知识的大二学生，除了继续深入学习专业知识和技能之外，要根据人力资源管理岗位面临的问题情境展开工作流程的实务操作学习和训练。比如，使用企业人力资源管理部门常用的办公软件进行文书写作、模拟企业招聘和人力测评、角色扮演入职和辞职等训练，将所学的专业知识和技能应用于实际的工作场景，以当今企业对于人力资源管理人才的新需求为导向，使学生成为具备现代化人力资源管理理念的专业化人才。对于更高年级的同学，根据不同学生毕业后的不同安排，针对继续深造的同学，鼓励其积极参与到学院老师的各项课题中，为今后的学术工作奠定基础；针对想投身企业的同学，则要积极组织校外企业的实习训练，在高校和企业指导老师的共同指引下，提高其实践能力，毕业后尽快适应工作岗位。同时，在学生毕业时，毕业设计的内容要求可以指定为学生具体学习的专业模块或者企业人力资源的管理实务，增强学生发现、分析、解决问题的能力，加强学生将理论知识应用于实践解决企业实务问题的能力。

将校内实训与企业实训基地相结合，实现校外实训校内化。目前很多高校实训的场地多在校外的企业，在校外实训基地参与实践活动的确有很大的优势，学生可以体会到真实的工作情境，对于企业在日常运营中会遭遇的各种实际问题会有更清晰的认知。这是学生在完成人力资源管理专业知识的学习之后，全方位的感知并且对接企业人力资源管理实务的重要过程。但是不容忽视的是，高校建立校外实训基地，在校外进行实训训练的方式也存在着很多弊端。其一，与学校建立实训合作关系的企业大多为中小企业，其规模比较小，经济效益不稳定，企业员工的流动性强，人力资源管理部门的工作不规范，对于尚未走上工作岗位的大学生而言，会使学生对于工作的认知和规划产生消极影响，员工的频繁离职更是会严重挫伤学生对于专业学习的信心和从事该职业的积极性。另一方面，对于建立了合作关系的部分大型企业，其人力资源管理部门对于优秀管理经验、方法以及人事档案、人员流动情况持严格保密制度，并且大型企业的人力资源部门工作紧张，无法投入较多的精力指导学生实习，甚至认为学生会干扰和影响他们的正常工作，因此即使学生到了大型企业实训，也很难学习到优秀的管理方法和实践。对于这个问题的根本的解决方案在于校内实训和校外实训基地两种途径相结合，并以校内实训为主，实现校外实训校内化，为此，要注重相关场地以及各种软硬件的建设。以虚拟仿真为主线，将企业人力资源管理部门的实际运行情况和模式转移至校内实训场所或者实验室，通过仿真训练达到较好的实训效果。

参考文献：

[1]王祥兵.卓越人力资源管理人才培养机制研究——基于课程体系、教学方法和人才培养模式综合改革的分析[J].贵州工程应用技术学院学报, 2016, 34 (02):116-122.

[2]刘振夏.高校人力资源管理专业应用型人才培养模式研究[J].现代商贸工业, 2018, 39 (17):93-94.

[3]李林, 黄颖.复合型经贸人才培养体系构建:对接湖北省产业转型升级的视角[J].湖北经济学院学报(人文社会科学版), 2019, 16 (09):28-31.

[4]陈葆华.应用型本科院校人力资源管理专业人才培养模式研究[J].教育教学论坛, 2017, (34):175-177.