

《人力资源管理》课程知识重构探究

蔡礼彬, 张子彧, 丁子群

(中国海洋大学管理学院, 山东 青岛 266100)

摘要: 本文以《人力资源管理》课程为例, 在建构主义学习理论指导下进行知识重构研究。课程内容设计上, 将价值链理论融入传统人力资源知识体系, 进行线上线下结合的课程架构; 教学模式设计上, 以建构主义理论学习观、知识观、教学观、师生观为指导构建“项目式”教学实施方案。最终形成“新思维、双系统、多手段、全方位”的教学模式, 以期满足高校提升教学科研水平以及人才培养质量之要求。

关键词: 人力资源管理; 价值链; 建构主义; 重构

中图分类号: F726 **文献标识码:** A **文章编号:** 1673-4513(2022)-01-000-00

引言

优秀人才的培养, 需要一流学科建设和优质课程体系作为支撑, 人力资源管理作为人才培养方案的核心课程, 系统研究组织内人力资源管理相关内容, 具有动态性、复杂性、应用性和操作性等特点, 其理论体系也与企业人力资源管理实务密切相关, 课程能否有效达到教学目标、满足学生需求, 直接关系到综合型人才素质养成, 也影响到我国高等教育的高质量发展与体系建设。

本文从价值链视角出发创新课程设计, 以达到提升人力资源管理课程质量、丰富高校人力资源管理教学研究、对接企业人才培养需求、创新人才培养模式的目的。

一、《人力资源管理》体系重构的时代适用性

人力资源管理作为一门融合管理学、经济学、心理学、行为科学以及社会学等学科的新

兴学科, 它的科学运用有效推动了企业管理系统化、规范化、科学化与现代化进程。当前, 《人力资源管理》课程在现有基本理论基础, 结合不断更新国内外精编教材和学术研究成果, 形成了以“人力资源管理概述、人力资源规划、岗位分析、员工招聘、薪酬与福利、人力资源培训与开发、绩效管理、职业生涯规划与管理”八大模块构成的主讲理论知识体系。

互联网时代的人力资源在理念上已经发生了根本的改变, 传统管理理念是: 员工的生存和成长依赖于企业, 互联网管理理念是企业的成长依赖于每一位员工的价值和创造。员工的价值必须得到承认, 员工需要被认可。人力资源价值链理论是为了改善人力资源实践, 并通过优秀的人力资源实践, 传递到人力资源价值链的各个环节, 最终能促使企业价值的提升。可见, 人力资源价值链既是企业价值链的重要组成部分, 也是实现企业价值增值的重要途径。

本文提出将“人力资源价值链”理论融入

收稿日期: 2021 年 05 月 10 日

作者简介: 蔡礼彬 (1972-), 男, 河南潢川人, 副教授, 博士, 主要研究方向: 人力资源管理研究。

张子彧 (1997-), 女, 河北唐山, 硕士, 主要研究方向: 人力资源管理研究。

丁子群 (1998-), 女, 山东东营, 硕士, 主要研究方向: 人力资源管理研究。

课程体系设计中,新旧理论交织,重新设计课程。人力资源价值链是一条从人力资源实践出发,激发出雇员产出,进一步影响组织产出,最终提升组织整体绩效的链条。人力资源价值链管理在国外被积极地在宏观理论层面展开研究,其定义和规律在不断地创新,研究领域也在不断地加深扩宽。国内学者也不断对该理论模型进行完善深化,并将其引入实证研究领域,多集中在企业组织绩效、薪酬与激励、员工职业生涯规划以及知识型员工管理等层面,价值链的模块和环节不断得到深入分析,人力资源价值链理论也更加符合企业实际。

从国外引入国内,从理论过渡到实证,人力资源价值链理论显示其与企业人力资源管理实践的高度契合性,将价值链理论融入当代高校人力资源管理课程体系设计,符合理论本身应用规律、顺应对口人才培养潮流,在一定程度上丰富人力资源价值链理论的教育学应用研究视角。

二、人力资源课程的建设现状

(一) 课程建设优势

随着我国教育改革进程的不断推进,社会对高校教育与人才培养提出更高的要求。人力资源管理作为一门社会实用型课程,在教育改革过程中逐渐成为各类本科院校重点关注的管理学专业课程之一。由于地域水平与教育发展的差异化,人力资源课程在实际教学中的课程建设状况和教学效果与不同地区、层级的高校师资队伍、教学资源、以及教学改革程度等密切相关,因而也呈现出个性化的特色与优势。

中国海洋大学《人力资源管理》课程自开设以来在多年的课程教学探索与实践开展中积累了丰富的课程资源与实践经验,具备鲜明的管理特色,能够就学生的职业生涯规划与就业做出规划与指导,实现高校人才培养的最终目标,提升高校人力资源管理人才的培养质量。本校依托产学研紧密结合的办学优势与丰富的教学资源,在多年的人力资源教学实践探索中积累了丰富的实操经验,人力资源课程建设得

到不断完善。本着“理论前沿和实践技能相结合”的教学原则,课程不断更新完善案例库、文献库,注重热点问题、前沿问题,逐步形成与人力资源管理技能相结合的课程内容体系。在多元化人才培养模式倡导下,为强化对学生实践能力的培养,学院积极推进校企合作,建设海信、海尔、青啤等十余家实习基地,为课程实践学习开展提供丰富平台。课程利用中国大学MOOC平台网络资源,如中央财经大学《人力资源管理》慕课与国内外经典教材如赵曙明著《人力资源管理研究》等,增强教学内容的系统性和丰富性。

(二) 课程建设困境

目前高校人力资源课程的教学开展依旧沿着传统的培养模式,教学理念、授课方式教学内容等方面依旧存在着严峻的问题。传统的教学模式逐渐显出脱离时代、与实际割裂的弊端,难以适应深改革时代下的高等人才培养要求,也难以满足新时代的高素质人才需要。高校人力资源课程的教学与开展仍面临着以下难题。

首先,核心价值理念有待突出是课程建设的首要困境。人力资源管理的目的是投资于人力,实现人力资本升值,为组织创造更多价值,即价值链管理是企业经营管理的主链条。这就要求人力资源管理课程体系设计要突出强调价值链理念,以达到知识理论讲授符合现代企业经验管理实际的目的。目前,《人力资源管理》课程知识点虽已成体系,但重点不突出,价值链相关理论内容设计还有深入挖掘的空间。其次是网络课程建设有待完善。互联网知识经济时代,网络本身是一个巨大的信息资源库,互联网技术和多媒体技术的发展为教学资源的建设提供了充足条件,也给教学展示提供了便利的平台。但目前教学模式难免单调枯燥,部分学生无法长期保持活跃与专心,教师授课经验和教学水平无法得到全面展现。除此之外,课程案例库与课程分享形式有待丰富与创新。在本课程的案例分析环节中,所采用的实际案例

多为近年来对社会产生较大影响力的人力资源管理案例,以及某些公司的实际案例,案例类属还需丰富。课程教学中关于企业内优秀的人力资源总监结合个人实际工作经验对学生开展专题的讲座较少,可以考虑加强课程的实践性,丰富理论分享形式。

三、《人力资源管理》的知识重构契机

从国家层面看,课改是国家意志的重要体现。国家把改革创新和提高质量作为教育发展的强大动力和核心任务,把立德树人作为教育的根本任务,明确了教育改革的攻坚方向和重点举措,提出培养知行合一,具有社会责任感、创新精神和实践能力的学生。未来社会对人的素质要求发生深刻变化,课程教学的基本问题逐渐走向“如何学习最有力量”,从学科知识技能掌握到核心素养培育,体现出知识观层面上的深层变革,知识和课程体系设计变革势在必行。2019年《中共中央国务院关于深化教育教学改革全面提高义务教育质量的意见》强调,“优化教学方式,坚持教学相长,注重启发式、互动式、探究式教学”,可见国家大力提倡符合时代特征的教学研究探索。

从企业管理层面来看,当今企业经营管理的核心是价值链管理,优化自身管理机制、构建符合新时期企业人力资源管理的新模式,是企业转型的必然要求。因此,能够深刻认识和熟练掌握人力资源管理价值链内核的相关人才是企业亟需的战略储备。

从教师层面看,课改是教师专业成长的必然选择。课堂教学改革提出新的教师观、教学观,对教师提出了专业素养、教学艺术、组织管理等诸多方面的挑战,促使教师要对传统课程知识体系重新思考,主动创设自主、合作、探究等多种学习方式,建立融洽和谐的师生关系,研究新课堂、构建教学新模式,这必然会催生教师专业化发展。

从学生层面看,课改是学生成人成才的客观要求。学校教育职责就是要把不一样的人培养成不一样的人才。既要重视“人尽其才,有

效激励”,又要强调“双向沟通,了解需求”。当下一些课堂,学生处于被动接受知识的地位,片面发展严重,可持续发展能力不强,以分数为本的教育导致了学生素质不能适应自身可持续发展的要求,不能适应经济社会变革的要求。这样的课堂,教师教得累,学生学得苦,教学效率低。课堂教学改革,就是要关注学生全面发展健康,特别是注重学生能力的培养,为学生的终身发展奠基。

四、课程内容体系与教学模式的重构设计

(一) 课程体系重构

作为价值增值链条,人力资源价值链目的是为企业赢得竞争优势。为实现企业人力资源价值的创造,可将人力资源价值链增值过程划分为价值创造、价值评价、价值分配三个基本环节。价值创造的本质是通过积极吸纳人才、开展员工培训激发员工潜力、进行合理的人员配置来为企业价值链的价值创造服务;价值评价则旨在通过建立一套客观、合理、公平公正的考核评价体系以求更好地为员工加薪、晋升、解雇、保留等人力资源决策提供科学依据;价值分配需要依托针对性激励体系来实现,从薪酬水平、薪酬结构设置与个性化需求满足等方面创新人才薪酬和发展,并以此作为价值分配要素来满足不同层面、类别的员工需求。

人力资源管理课程的教学内容实践,以人力资源管理原有知识体系为载体,引入人力资源价值链理论,在对原有标准化知识体系进行解构基础上,实现课程整体知识构建与内核重塑。

1. 原有知识体系为载体

原有课程知识体系以传统人力资源管理理论为基础,涵盖人力资源管理概述、人力资源规划、岗位分析、员工招聘与选拔、人力资源培训与开发、劳动关系管理等知识模块,并按照选人、用人、育人、留人的逻辑,以系统化、模块化的形式整合人力资源知识点,已具备科学合理与较为完善的知识体系与理论框架。为

保持知识系统化并为人力资源价值链融入体系提供架构，传统知识体系将作为线下课程进行讲授。

2. 价值链理论引入后的知识重构

为使课程设计贴近实际，将人力资源价值链理论作为重要知识模块与核心架构纳入课程体系。考虑到学生群体与该课程教学目标，本研究在价值链理念指导下将价值创造、价值评价、价值分配知识点解构细分，契合人力资源标准化知识体系。此外，增添新生代员工培养相关内容。具体知识体系见图1。

将人力资源价值链纳入原有的课程知识体

系，能够极大弥补原有知识链条价值理念的残缺，实现人力资源价值链“认知升级—价值创造—价值评价—价值分配—人力资源价值网”与原有知识架构的“选人—用人—育人—留人”逻辑契合（详见图2）。线下理论课和线上核心课结合，系统、全面地为学生构建人力资源课程体系。

线上课程将价值链分析纳入人力资源管理搭建与运行的系统流程中，线下课程系统讲授人力资源管理理论“八大模块”，梳理理论体系。如此课程内容设计（如图3），既能有效突出人力资源管理价值链知识主体地位，又能充分利用网络平台，创新课程教学展示形式。

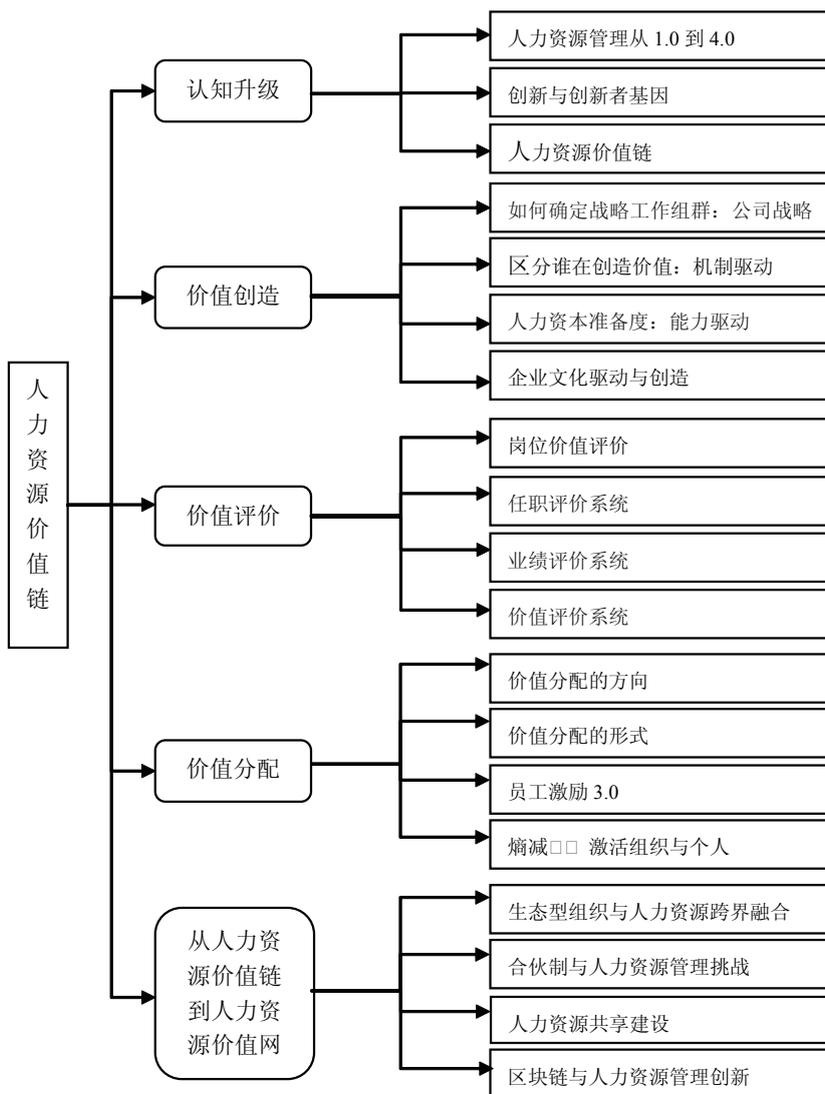


图1 人力资源价值链知识体系

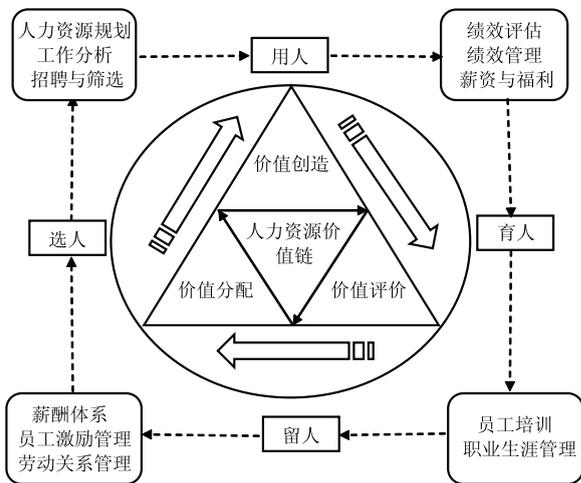


图2 人力资源知识体系重构示例

(二) 教学模式创新

建构主义最早由瑞士的儿童心理学家皮亚杰提出，经过不断发展逐渐渗入教学领域，进而形成建构主义学习理论。在建构主义所创设的学习情境中，学习者在与他人合作进行信息搜集、资料共享以及学习效果评价的过程中，伴随着会话交流，逐步构建形成新的知识体系。

相比传统教学理论，建构主义理论改变了以往教师中心型模式，培养学生的自主性、创新能力与探索能力。因此，本文期望在人力资源管理课程体系改革重构中，以建构主义为教学实施指导理论，重塑现有教学模式与观念，开展情境教学、模拟实战、交流合作等全新课程设计，以案例教学法和线上线下课程相结合的方式，以价值增值为最终目标，进行模拟训练，丰富实践教学体系内容。

1. 改革教学方式

教学方式的改革主要基于建构主义学习理论的核心观点，具体如下：

(1) 学习观下的信息化手段应用。学习观强调学习者不是被动的刺激接受者，他要对外部信息做主动的选择和加工，进而主动构建信息的意义。除在课堂中讲授传统意义上人力资源相关知识，课程还充分利用网络平台建设以“价值链”理论为核心的云课程。既保证知识体系完整，又让师生合理灵活地安排教学学习时间，使学生自主编码新信息，构建自身理解体系。

(2) 知识观下的碎片化知识管理。知识观主张真正的理解只能是学习者基于自身经验背景构架起来的取决于特定情境下的学习过程。首先，对课程主题的强调以及对各种疑问的收集要贯穿在课前预习、课中观摩、课后总结全程；其次，以小组学习方式将课堂任务模块化、子项目化，分化任务量，让学习任务在形式上“碎片化”；同时，教师利用线上学习资源与线下讨论互动方式为同学进行指导，帮助其建立整体知识体系；最后，各个子项目完成后的总结与评估，作为知识补充反馈给各学生。

(3) 教学观下的案例教学。教学观在建构主义中被认为是在一定情境下教师指导学生自主进行的意义建构过程。建构主义以学生为中心的教学理念在案例教学中得以充分体现，《人力资源管理》课程主讲教师经过多年教学实践积累了丰富的案例，作为课程的丰富素材储备，案例教学手段的运用也使课堂更加生动。

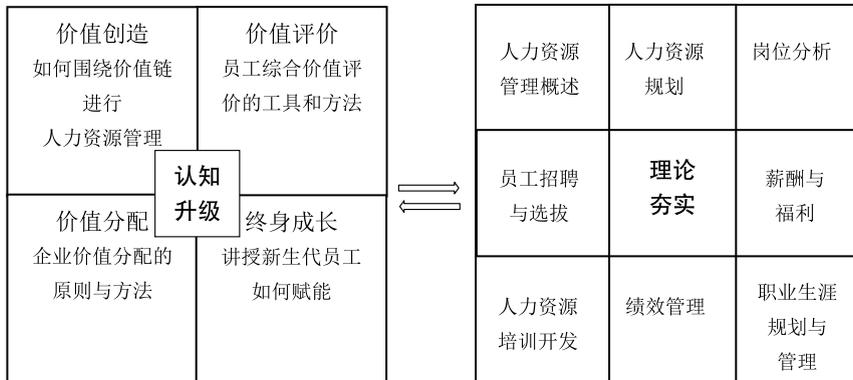


图3 重构后的授课模块示意图

(4) 师生观下的模拟角色扮演。师生观理论突出学生主体,认为教师不再是知识的传授者和灌输者,而是学生建构知识的引导者、帮助者,是教学情境的设计者、组织者,是学生的“学术顾问”。模拟角色扮演作为一种教学方式,能够帮助师生搭建联系桥梁,教师根据教学内容提出模拟特定情景,由学生分别扮演角色、共同策划完成虚拟情境中的任务。在此过程中,学生从发现问题到解决问题,可以在课堂设定的短时间内理解教学内容,并锻炼自身整体策划、过程组织、应变及处理细节的能力,促进知识向能力的转化。

2. 创新教学行动

在课程实施过程中,本文提出“项目教学”方式,即设置“模拟企业人力资源管理价值增值运作”项目,再现企业人力资源管理价值链增值过程,以同学分组模拟竞赛方式完成。在运作过程中采用“分组、决策、计划、实施、检查、评估”六步法,以学生为主体、教师为主导,共同实施一个完整的工作项目(如图4)。项目教学实施步骤如下:

(1) 教师介绍项目整体情况,提出虚拟情景的理想目标:利用人力资源管理相关知识为虚拟企业完成价值评估、实现价值创造。(2) 根据情景,学生分组决策制定计划,构建完整的人力资源价值链,严格按照企业人力资源价值链增值过程进行组织策划,制定虚拟员工培养计划、绩效考核方式、价值分配体系等。(3)

教师在此过程中先对学生个体进行针对性指导,一对一纠正错误并确认学习结果,完成个体纠错之后,教师就组别整体给出评价与指导意见,让小组成员对虚拟项目的完成情况有深入的理解和把握。(4) 教师针对全体同学的共性问题给出整体指导,进行整体纠错互动讨论。

3. 教学评价反馈

课程结束,由院系指定部门对课程效果进行调查与反馈,采用问卷与访谈相结合的方式,就学生期望在课程中获得的能力与实际效果相比较的满意程度展开调查,并总结学生对改革后的课程体系有何建议,不断反馈到课程建设中,使课程的结构、内容、授课方式趋于完善。

五、课程重构的保障体系与预期效果

(一) 保障体系

在制度层面,为确保课程体系建设过程有章可循、有法可依,学校也应建立配套制度体系,形成相对标准的管理规范,促进相关院系管理层管理能力和决策能力的提高,督促教师积极与相关职能部门配合推进建设校内课程相互配合、相互监督的管理制度。

在师资层面,教师应不断专注自身素质和课堂质量的提高,在教学实践中主动总结和反思,积累经验。同时,学校也可尝试引入“双师型”制度,聘用企业优秀高技能员工作为兼职讲师,传授实际工作过程中优秀经验。高质量的师资队伍是课程建设质量不断提升、不断

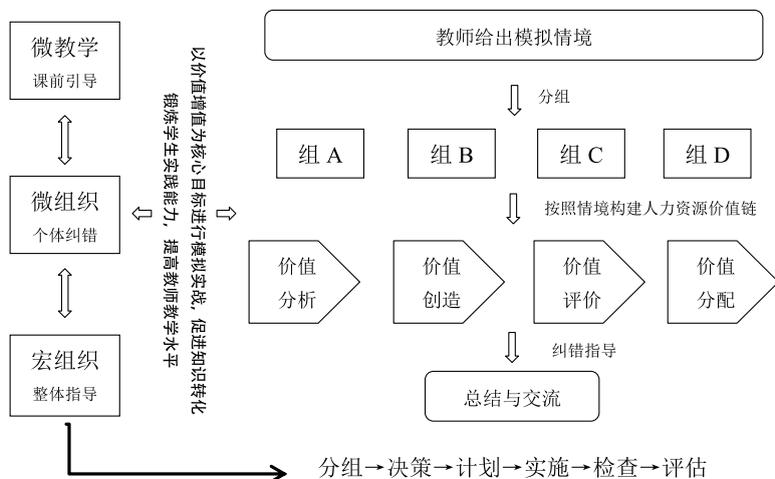


图4 教学行动实施过程示意图

贴合行业需求的重要保障。

在对接企业层面，为了给学生搭建稳定、高质量的校企合作实践平台，学校应与友好合作企业保持深度合作，校企联合共同完成教学。实践教学活动在企业中开展，一方面可帮助学生强化知识结构，另一方面也使企业的潜在人力资源得以与实际工作实现“零距离”接轨，极大提升人才培养的质量与效率。

在教学质量层面，为保证课程建设能够一直秉承“创新课程培养体系、贴合行业实际需求、提升学生综合素质”的原则，需要建立完善的课程监控机制，采用多种手段如问卷调查、网络评价、访谈评价等，扩大评价主体，让学生、教师甚至企业参与到课程改革的评价反馈工作中，不断完善课程建设。

(二) 预期效果

总体上，课程体系重构建设分为四个步骤。第一，课程内容设计，遵循互联网时代知识碎片化的规律，将知识的导入贯穿课前、课中、课后三个环节；第二，课程体系重构，将人力资源管理价值链理论设计成为线上课程，与传

统理论配合讲授、同步搭配，形成“双链双系统”的模块化教学；第三，改革教学方式、创新教学行动，依照建构主义学习理论的原则，改变以往的教师主导型教学，力求增强学生自主学习与创造能力，将课程实践重点放在以模拟实战为优势特色的多手段教学，而教师的多维度指导保证了知识强化和能力转化；最后，建设全方位的保障体系为课程建设的顺利进行提供支持。

知识经济与互联网时代，传统教学模式受到挑战，高等教育改革要求人才培养重实践、求创新，整合各类学习资源并发挥其最大优势，贴合社会发展实际需求的课程体系建设势在必行。重构后的课程，通过改变以往的认知主义来实现教学思维与模式的全方位转变。将以往认知主义教学转变为建构主义下学生主导、教师辅助的学习方式，形成了一种“新思维、双系统、多手段、全方位”的教学模式（如图5），旨在让学生在重构后的课程体系中得到全面发展，实现学生知识体系主动建构，确保在充分整合多方资源优势基础上，不断向贴近时代需求的方向进行人才培养。推进实现高校

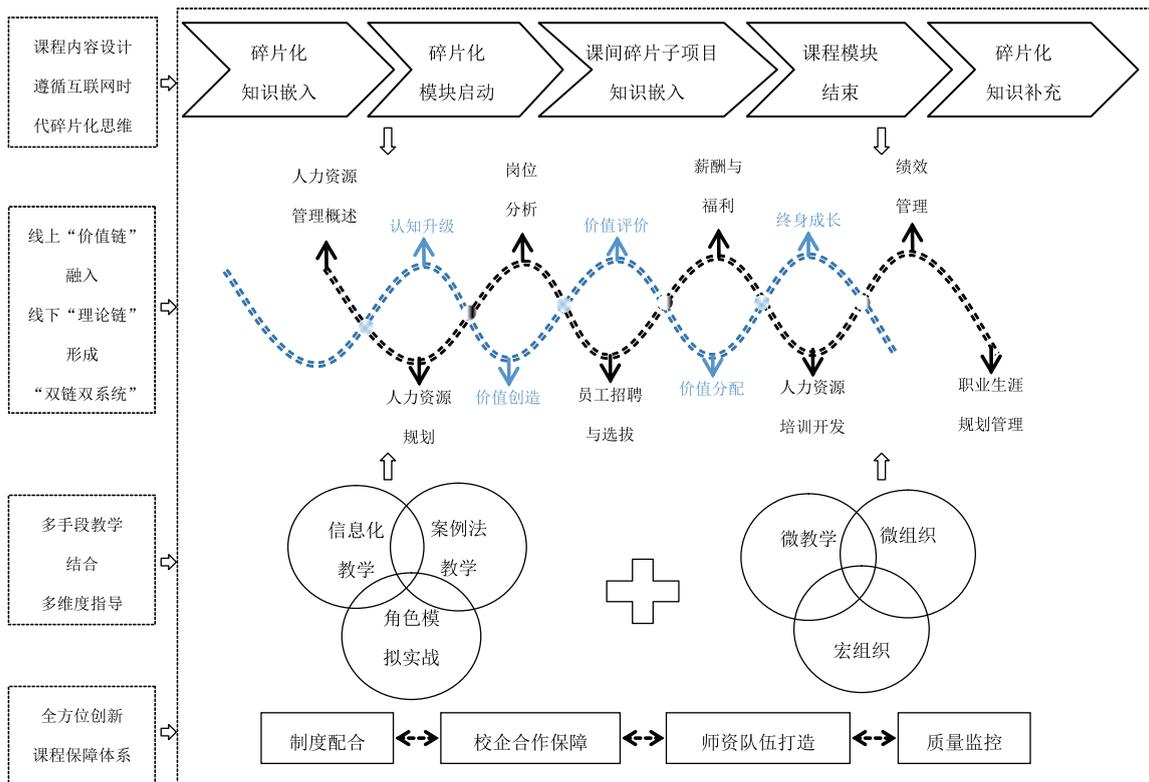


图5 课程体系构建示意图

课程改革与培养模式的提质增值、高等复合人才培养与新时代需求的同频共振。

参考文献:

- [1] Dyer L, Reeves T. Human Resource Strategies and Firm Performance: Do We Know and Where Do We Need To Go [J]. *International Journal of Human Resource Management*, 1995 (6): 656-670.
- [2] 肖雄松. 人力资源价值链研究的现状及趋势 [J]. *广东技术师范学院报*, 2019, 40 (05): 74-79.
- [3] 宋成一. 企业流程再造背景的人力资源链式管理

模式 [J]. *改革*, 2010 (6): 91-97.

- [4] 陈初昇. 论现代公司治理下的高管激励约束机制——基于人力资源价值链的视角 [J]. *厦门理工学院学报*, 2011 (2): 60-64.
- [5] 袁卫家, 万家山. 基于价值链视角的创新型企业人才激励对策研究 [J]. *赤峰学院学报: 自然科学版*, 2017, 33 (12): 114-116.
- [6] 彭剑锋. 战略人力资源管理: 理论、实践与前沿 [M]. 中国人民大学出版社, 2014.
- [7] 倪鹏飞. 基于价值链的人力资源管理研究 [J]. *东方企业文化*, 2014 (3): 183.

Research on the Knowledge Reconstruction of the Course of Human Resource Management

CAI Libin, ZHANG Ziyu, DING Ziqun

(School of Management, Ocean University of China, Qingdao, Shandong 266100, China)

Abstract: This paper takes the course of Human Resource Management as an example to study knowledge reconstruction under the guidance of constructivism learning theory. In terms of teaching content design, the value chain theory is integrated into the traditional human resource knowledge system, and the course structure of online and offline combination is carried out. In terms of teaching mode design, the “project-type” teaching implementation plan is constructed under the guidance of constructivism theory learning view, knowledge view, teaching view and teacher-student view. Finally, the teaching mode of “new thinking, double system, multiple means and all-round” will be formed, in order to meet the requirements of improving the teaching and research level and the quality of talent cultivation in colleges and universities.

Keywords: human resource management; value chain; constructivism; reconstruction

(责任编辑: 王培英)