

案例引领下的《人力资源管理》教学改革探讨

刘春梅

江苏海洋大学, 江苏 连云港 222002

摘要：随着社会各行业对人力资源管理的重视程度不断提高,传统的以理论讲授为主的教学模式已经难以满足培养具备扎实基础和良好实践能力的高素质人才的需求。因此,引入案例教学法,成为《人力资源管理》课程的重要改革方向。案例引领下的教学改革旨在营造真实的企业管理环境,将知识点转变为可操作的实践技能。这种方法有助于调动学生的学习积极性,还能使学生深入理解人力资源管理在实际工作中的应用。基于此,本文对案例引领下的《人力资源管理》教学改革展开深入分析和研究,以供参考。

关键词：案例引领;人力资源管理;教学改革

Discussion on the teaching reform of "Human Resource Management" guided by cases

Liu Chunmei

Jiangsu Ocean University, Lianyungang, Jiangsu 222002

Abstract: With the increasing emphasis on human resource management in various industries, the traditional teaching model based on theoretical lectures is no longer able to meet the needs of cultivating high-quality talents with solid foundation and good practical ability. Therefore, introducing case-based teaching method has become an important reform direction for the course of Human Resource Management. The teaching reform under the guidance of case studies aims to create a real business management environment and transform knowledge points into practical skills that can be applied. This method can help stimulate students' learning motivation and enable them to deeply understand the application of human resource management in actual work. Based on this, this paper conducts in-depth analysis and research on the case-based teaching reform of Human Resource Management to provide reference.

Keywords: case-based teaching; human resource management; teaching reform

一、案例教学法的特点

与其他的教学方式相比,案例教学法具有以下的特点:第一,它具有自主性。案例教学法在课堂教学中能够转换师生角色,让学生能够自主参与到学习活动中,教师进行教学指导^[1]。案例教学有助于发挥学生的学习积极性,给学生提供发挥个人才能的空间,进一步提升课堂教学成效。第二,它具有亲验性。案例教学有助于学生积极参与到形象化的案例中,真正体验和感受案例的实际应用,使学生运用所学知识分析和思考问题。第三,它具有互动性。在具体的案例中,学生能够交换个人的意见和观点,开阔个人的思路,实现共同进步^[2]。第四,它具有实践性。案例教学有助于培养学生的分析问题能力、解决问题能力和独立思考能力,有助于强化学生的专业素养,进而提高学生的综合素质。

二、人力资源管理实践教学现状分析

(一) 教学内容理论性强,实践性不足

在现阶段,高校专业课程尚未实现全面改革,专业课程的教材并未革新,实践科目也较为匮乏^[3]。很多高校的人力资源管理

教学更加侧重于理论化,多以课堂讨论、上级模拟训练等形式为主。这种教学方式虽然有助于提高学生的理论应用能力,但是并不利于学生的实践能力发展。同时,许多高校在人力资源管理专业课程设置中,实践环节虽然有所体现,但是总体占比不足。新建本科高校同样也是,其实践教学总分只占了学分的20%左右,这种情况不利于学生的实践能力提升,导致实践教学会成为理论教学的辅助。

(二) 课程内容质量不高,教学效果差

为了更好地适应当前的就业环境,我国许多高校都开设了人力资源管理实践课程,或是将一些实践教学方法渗透到现有的课程教学中。包括沙盘模拟、情景模拟等^[4]。然而,人力资源管理专业的起步并不早,实践教学仍处于探索的阶段。校内外的实践教学条件不足,经费、时间也比较有限,这也导致现有的课程质量难以达到要求。

(三) 校内外实训基地匮乏,实践机会少

实践教学工作的开展应基于良好的环境。专业实验室的建设有助于为学生提供良好的学习和实践环境,进而将理论和实践有效融合在一起,让学生将理论付诸实践^[5]。然而,由于资金、技术等问题,人力资源管理模拟实验室建设的情况不佳。同时,校外实习基地建设也同样重要。但是在实际上很多高校与企业之间

的合作并不深入，合作只是流于形式，很多校外实习基地都是名存实亡，缺乏相应的管理，其作用尚未得到发挥^[6]。

三、案例教学法在人力资源管理课程中的应用价值

案例教学法是在教师的指导下，根据教学目的和要求组织学生通过对案例进行阅读和思考，深入分析和交流，进而使学生通过学习实践解决问题。它是一种教与学双方参与，共同对问题和情景进行深入分析的一种开放式教学模式。人力资源管理是现代管理理论的重要组成部分，它是一门综合性的学科，具有较强的实践性和应用性^[7]。

（一）缩短理论教学与实际生活的距离

在以往的课堂教学中，课堂仅限于理论知识教学，教师会在课后布置大量的练习，进而让学生以强制记忆、背诵的方式加深对人力资源管理概念的理解。然而，学生在遇到问题后难以灵活应用此类知识^[8]。人力资源管理案例教学有助于为学生提供更加多元化的教育案例，进而让学生结合自己的实际生活和实际经验进行思考，设想可能会存在的问题，进而有效解决问题。只有如此，才能使他们第一时间解决问题，将知识应用于实践。案例教学法的应用有助于学生针对性的应用知识理解和思考问题，进而缩短理论和实践之间的距离。

（二）提高学生问题分析和问题解决能力

在以往的教学中，教育工作者更加注重理论性教学，强调知识之间的逻辑结构。然而，这种教学下学生只能被动性的学习和理解知识，学生的积极性难以被充分调动^[9]。案例教学则是一种互动性的教学模式，它有助于学生主动学习知识，深入理解所学的基础知识，进而增长个人的学习技能。这种教学模式有助于培养出新时代具有较强思维能力的人才，使学生在遇到问题后能够快速解决，具有较强的实践能力。

（三）提高教师的素质能力和教学水平

案例教学法对教师的教学能力具有较高的要求。在知识层面，要求教师具备深厚的理论知识，将理论和实践充分结合在一起。在分析能力上，要求教师不断总结学生的观点，对现实中的问题保持较高的敏感性，根据社会热点展开分析，从中寻求合适的教学案例^[10]。在教学能力上，需要教师具备灵活控制教学进度的能力，能够灵活开展教学，进而提高案例教学的效率。

四、案例教学的组织过程

在人力资源管理教学中引入案例教学法，应重视课堂教学组织工作，侧重于以下几方面：

（一）根据教学内容，设计教学案例

案例教学的实施应严格遵循教学大纲的要求，筛选和设计教学案例。在此期间，教师应始终围绕着课程教学的内容与核心知识点，选择具有针对性的教学案例。教师可以考虑以下几个方面：

第一，案例的时效性。为了避免教学内容陈旧，教师应尽量

选择符合当前时代背景的案例，这样的案例才能确保信息的及时性和准确性，进一步调动学生的学习积极性，让学生更好地关注现实的动态^[11]。第二，案例的启发性。教学案例并不是单纯地陈述客观事实，而应引发学生的思考。案例中有些问题比较明显，有些问题则比较隐晦，这就需要让学生深入进行分析，深入挖掘问题的答案。第三，注意案例的典型性。教学案例应能体现出某一知识，能够充分反映这类知识，让学生通过学习，真正实现举一反三。第四，注意篇幅适中、难度合适。案例教学对于学生而言仍然比较新颖，并不能选择难度过大、篇幅过长的案例，应考虑到学生的学习情况和学习特点开展教学。如果选择不合适的教学案例，则会导致学生因知识储备不足而难以深入理解，进而出现效率低下的问题。

例如，在“人力资源培训与开发”的教学中，教师可以为学生引入麦当劳培训的案例。麦当劳重视员工的培训，并且其培训的模式具有典型性。麦当劳会在“反应、知识、行为、绩效”四个方面对学员的学习进行评估，进而了解学员在培训后的情况。麦当劳的核心价值观是“以人为本”。然而，如何将麦当劳“以人为本”的理念渗透到所有人的用餐体验之中，是所有麦当劳人员的理念。教师将这些内容融入到麦当劳培训工作中，有助于帮助学生深入理解和学习，进而学习到一些人力资源的管理方法，学习一些经验价值。

（二）组织讨论活动，达到良好效果

在案例教学中，学生大多数时间都是参与到课堂讨论活动中。因此，教师应强化教学组织和管理工作，这一环节如果控制不好，则会导致课堂秩序被扰乱。教师在课堂教学中应充分发挥组织和引导的作用，注重创设良好的教学氛围和环境，并在合适的机会鼓励学生提问，让学生在相互讨论的过程中发现问题，进而围绕着案例的主题展开分析。整节课教师都需要以学生讨论为主，教师引导为辅，注重学生的实践应用，强调学生的综合能力培养^[12]。

在案例教学的核心环节，分组讨论具有重要的应用价值，它要求根据学生的特质标准将学生划分为若干小组，每组4至6人为宜，这样能够保障教学效率更高。小组成员需要明确各自的职责，进而保障分工明确，提高讨论的成效。在讨论期间，所有小组成员都需要积极发言，分享个人的观点和看法，进而实现思维的碰撞^[13]。这种分组讨论模式有助于学生更好地表达自己的观点，并相互交换和融合意见，总结出最终的观点。小组讨论的过程有助于营造一个良好的学习氛围，进而深化学生对知识的理解，帮助形成团队协作能力，形成发散意识和多向思维能力。

（三）做好案例分析，深入总结问题

在学生相互交流和讨论结束后，教师应总结归纳学生的学习情况，并开展相应的评价。这就需要教师予以辅导，并不能直接给出答案，应在教学中讲述自己的思路，进而让学生深入到其中思考，解决实际问题^[14]。在教学评价的过程中，教师应克服自身评价的主观性，应充分考虑到学生的分析和理解是否合理，进而找到关键的问题，进而对学生做出更加客观的评价。这一环节也是对教师的考察，它要求教师具有较强的认识和分析问题能力，

能够客观、清晰地评价学生。为此，在具体的实践教学评价期间，教师应根据学生在课堂学习过程中的表现，对学生理解问题的角度、步骤和思路进行总结和评价，进而让学生发现学习中出现的问题。需要注意的是，在有学生提出自己的补充建议后，教师应对他们进行鼓励，深化他们对知识的理解。

（四）撰写案例报告，深化实践认识

案例分析报告是案例教学的重要部分，它需要学生在实践探究后完成。在充分进行交流和探讨，教师给出客观的评价后，学生应结合自己在学习过程中的思路写出一份案例分析报告。案例分析报告有助于学生深化对案例的理解，形成良好的思维能力。

五、案例教学应注意的问题

案例引领下的《人力资源管理》教学改革，有助于完善课程结构，增强教学成效，培养适应市场需求和扎实理论基础的人力资源管理人才。然而，在案例教学中还需要注重以下的问题，提高教学的成效。

（一）案例教学不能代替传统的理论学习

案例教学具有众多的优势，但是应用案例教学不能排斥和取代其他的教学方式。案例教学是对传统讲授式教学的改革，也是对其有力的补充。在案例教学的过程中，教师应考虑在案例教学中融入其他的教学方法。在人力资源管理教学中，教师应根据课程教学的实际情况选择教学方法，进而更好地实现相互融合，提高教学的质量和效果。案例一般源自现实，在单一的案例中会涉及到较多的知识点，它也需要具备较为扎实的基础功底。因此，在案例教学前，教师应先为学生引入各类基础知识，进行系统的知识教学，进一步处理好案例和基础知识之间的关系^[15]。

（二）采用现代化的教学手段

在案例教学期间，合理有效的教育设备会使教学效率得到提高。在课堂教学中，教师如果以口头描述的方式进行案例教学，则会展用更多的时间，并且难以充分描述出来。而在案例教学中引入现代化的教育设备，有助于呈现出丰富、动态的教学资源，确保理论和实践的结合，进一步提高教学的趣味性，调动学生的情绪，增加案例教学的生动性。教师应选择合适的契机引入多媒体资源，为案例教学补充更多的内容，提高案例教学的成效。

（三）建立人力资源管理教学案例库

为了提高教学成效，节省教学效率，学校和教师应组建人力资源管理的教学案例库，引入国内外知名企业的案例，利用多种途径丰富案例资源。学校可以利用网络调研、实地考察等方式收集案例，确保数据的真实性。在选择国外案例时，应注意文化环境、社会背景等因素的不同，充分考虑到案例的具体特点。另外，案例的选择还需要考虑到其时效性，几年前的案例可能难以反映出问题的本质。

六、结语

综上所述，在人力资源管理课程教学改革期间，案例引领下的教学能够极大程度地丰富教学内容，还能提高学生的实践和应用能力。教师应精选贴近企业实际并且具有代表性的案例，让学生在真实性的情境中深入理解和学习人力资源管理理论，掌握相关的操作技能。这类教学模式能够实现理论和实践的全面融合，帮助学生深层次理解知识，在分析和讨论的过程中形成批判思维和创新意识。相信在未来，随着教育技术的不断丰富和教学方法的持续创新，这一模式能够在更广的领域内推广，为教学工作注入全新的力量。

参考文献

- [1] 罗显鑫. 案例教学在高职人力资源管理课堂的运用 [J]. 知识文库, 2020, (21): 10-11.
- [2] 朱晓妹, 朱嘉蔚, 任晶晶. 基于情景化案例教学的人力资源管理教学模式研究 [J]. 中外企业家, 2020, (15): 223-224.
- [3] 向佐春, 邹书利. 基于工作过程“人力资源管理”课程教学研究 [J]. 教育教学论坛, 2020, (17): 206-207.
- [4] 刘文兴, 王森. 案例开发在人力资源管理教学中应用探究 [J]. 教育现代化, 2020, 7 (05): 99-100.
- [5] 张斌, 赵鹏飞, 张小荣. 人力资源管理教学对案例教学的应用思考 [J]. 广西质量监督导报, 2019, (12): 138.
- [6] 沈远沛. 基于情境模拟的人力资源管理教学实践模式研究 [J]. 管理观察, 2019, (31): 102-103.
- [7] 蔡黛沙. 高职人力资源管理教学中体验式教学的应用研究 [J]. 当代旅游, 2019, (07): 89.
- [8] 字学桂. 案例教学法在人力资源管理教学中的实施策略 [J]. 今日财富, 2019, (10): 82.
- [9] 肖紫峰, 杨云婷. 人力资源管理教学改革问题及策略探析——以华中师范大学为例 [J]. 大众投资指南, 2019, (06): 77+79.
- [10] 娄昕. 劳动法案例在高职人力资源管理专业教学中的应用 [J]. 青春岁月, 2019, (03): 142.
- [11] 曹喜平. 案例教学法在人力资源管理课程教学改革中的应用 [J]. 中国民族博览, 2018, (11): 80-81.
- [12] 曹喜平. 以实践能力为本位的人力资源管理教学改革 [J]. 中国管理信息化, 2018, 21 (17): 204-205.
- [13] 张贺. 体验式教学在高校人力资源管理教学中的应用 [J]. 科技资讯, 2018, 16 (17): 157-158.
- [14] 蔡礼彬, 罗威, 康馨悦, 等. 案例教学法的应用效果研究——以《人力资源管理》教学为例 [J]. 山东高等教育, 2018, 6 (02): 63-70.
- [15] 陈勤. 情景教学法在人力资源管理教学中的应用 [J]. 广西教育, 2017, (35): 68-69+86.