人力资源管理教学中应用情景模拟教学法的研究与实践

梁小惠

广东创新科技职业学院, 广东 东莞 523960

摘要： 新时代下, 人力资源管理教育教学工作如何与时俱进地进行改革创新已成为教师需要面临的重要课题。基于此, 本文将浅析情景模拟教学法在人力资源管理教学中的应用价值, 以及教学中存在的现实困境, 并探讨情景模拟教学法在人力资源管理教学中的应用策略。

关键词： 人力资源管理; 情境模拟; 教学策略

Research and Practice of Using Simulation Teaching Method in Human Resource Management Education

Liang Xiaohui

Guangdong Innovative Technical College, Dongguan, Guangdong 523960

Abstract: In the new era, how to innovate and reform the teaching work of human resource management education has become an important topic for teachers to face. Based on this, this paper will analyze the application value of scenario simulation teaching method in human resource management teaching, as well as the practical difficulties in teaching and explore the application strategy of scenario simulation teaching method in human resource management teaching.

Keywords: human resource management; scenario simulation; teaching strategies

引言

在市场经济快速发展和企业内部治理问题日益突出的当下, 对人力资源管理专业人才培养提出了更高的要求。但部分人力资源管理教学仍采用传统的教学模式, 只关注学生对理论知识的掌握, 对于学生运用所学知识解决实际问题能力的培养相对薄弱。对此, 教师应积极探索情景模拟教学法在人力资源管理教学中的应用, 从而为社会输送更多高质量人力资源管理人才。

一、情景模拟教学法在人力资源管理教学中的应用价值

(一) 提升人力资源管理的教学质量

传统的人力资源管理教学活动往往以教师为中心, 忽视了学生作为教学主体的作用。而情景模拟教学法则强调以学生为中心, 注重激发学生的主动学习和积极参与。这种教学方法的应用不仅能够提高课堂上师生互动、小组合作的教学效果, 还可以使学生在情景实践中更好地理解 and 掌握所学知识, 为日后步入工作岗位打下良好基础。同时, 情景模拟教学法通过模拟真实的工作场景, 使学生能够将所学的理论知识与实际工作相结合, 从而提高其综合实践能力, 实现教学质量的有效提升。

(二) 提高学生的兴趣与积极参与

情景教学法能够将单调枯燥的理论知识转化为生动有趣的实践活动, 从而激发学生的专业学习兴趣。这种教学方法打破了传

统课堂的教师讲授, 学生听讲的课堂氛围, 为学生营造了一个轻松愉快的学习环境, 使学生能够更加主动地学习人力资源管理知识^[1]。比如, 通过模拟招聘面试情景, 学生可以亲身体验到作为一名人力资源管理工作人员的实际工作, 从而加深对所学专业的了解^[2]。另外, 情景模拟通常以小组为单位进行, 这要求学生不仅要掌握专业知识, 还要具备一定的沟通能力和团队精神, 这种强调交流与合作的教学方法更能促进学生的积极参与。

(三) 培养学生的专业能力与职业素养

一方面, 在情景模拟中, 学生可以扮演招聘专员、培训主管、绩效经理等不同角色, 亲身体验到人力资源管理工作的各个环节, 这种实践性的教学方式有助于提升学生的专业技能。同时, 情景模拟中通常会设置一些实际人力资源管理工作中会遇到的挑战, 学生运用所学知识解决问题的过程, 也是学生专业能力发展的过程^[3]。此外, 在情景模拟中, 学生通过扮演不同角色, 也能够了解到不同人力资源管理工作的职责和义务, 这对提

升学生的职业素养十分有益。

二、人力资源管理教学存在的现实困境

（一）理实结合教学相对薄弱

当前，人力资源管理课堂上仍存在偏重理论知识讲授，缺乏与实践教学结合的情况。学生虽然掌握了良好的理论知识，但缺乏将其运用与实践的机会，这不利于学生运用所学专业解决实际问题能力的提升。部分教师在教学中缺乏多元教学策略的应用，仍采用传统的“讲授法”，这一教学方法已无法满足当代学生的学习需求^[4]。缺少互动性与体验性的教学方法也会使学生难以很好地内化所学的专业知识，进而导致学生在毕业就业后，难以快速适应岗位工作。此外，部分高校与企业合作相对单一，不能为学生提供充足的实习机会和实践平台，使得理实结合教学开展受限。

（二）小组合作活动有待提升

人力资源管理是一门注重人与人交流的学科，所以在教学过程中，小组合作活动的重要性不言而喻。然而，部分教师对小组合作活动的重视程度不够，忽视了在教学过程中对学生团队协作能力、沟通能力及解决问题能力等方面的培养。导致学生虽然掌握了扎实的专业知识与技能，但实践能力十分有限^[5]。同时，学生在参与小组合作活动时，往往缺乏明确的目标和指导，导致教学效果大打折扣。比如，不同学生的学习能力与综合素质水平不尽相同，具有一定领导能力的学生会在小组合作活动中更注重凸显自己，而较为内向的学生是可能因为害怕而不敢积极表现自己。对此，教师应为学生设置符合其特点的明确目标，让小组合作活动调动每个学生的积极性，确保小组合作活动的有效性。

（三）人才培养目标仍需完善

一方面，现行的人力资源管理教学人才培养目标往往过于注重专业能力的传授，忽视了对学生职业素养的培养。这导致了学生在进入职场后，虽然工作能力较强，但却难以应对实际工作中的复杂情况，特别是在创新思维和团队协作方面能力相对欠缺。另一方面，各行各业都在加速转型升级，企业对人力资源管理人才的需求也在不断地发生变化。然而，教师在制定人才培养目标时，往往未能及时将企业的新需求融入其中，导致培养出来的学生无法满足企业的实际用人需求^[6]。此外，部分教师在制定人才培养目标时也未充分考虑不同学生的个体差异。每一位学生都有其独特的兴趣、能力和职业规划，因此，教师应更加注重个性化教育，以促进学生的全面发展。

三、情景模拟教学法在人力资源管理教学中的应用策略

（一）结合行业发展，优化教学情景创设

在人力资源管理教学中应用情景模拟教学法，旨在通过构建接近真实工作环境的教学场景，激发学生的学习兴趣和培养学生的实践能力。然而，要想充分发挥情景模拟法的应用价值，教师

必须紧密结合企业人力资源管理的最新发展趋势，不断优化教学情景的创设。首先，教师应通过到企业挂职的方式，了解当前企业人力资源管理工作的实际需求。随着企业管理模式的变革以及技术的迅速发展，在实际工作中，人力资源管理的新理念、新策略和新工具不断涌现^[7]。因此，人力资源管理教学情景的创设也应紧随时代变化进行改革创新，确保学生能够学习到最前沿的专业知识和技能。例如，教师在实际调研后，可以在教学过程中为学生创设远程办公、灵活工时等企业人力资源管理实际工作情景，让学生了解并掌握如何在新型工作模式下进行人才招聘、绩效评估和员工激励等工作。其次，教师在创设情景时应注重实用性和针对性。情景模拟教学不仅是为学生模拟真实的工作环境，还要让学生在情景实践中有效内化人力资源管理的重难点知识与技能。例如，教师可以为学生创设电商企业开展企业文化建设、跨国人才管理等具体情景，让学生在运用所学专业知识与技能解决实际问题的过程中，深化对人力资源管理知识的理解和应用^[8]。此外，教师还可以邀请企业人力资源高管参与情景模拟的设计和引导，从而增加情景的真实性和实践性。同时，教师还可以引入VR技术、AR技术等信息化教学工具，让学生能够沉浸式体验模拟真实的工作场景，从而提升学生的学习效果。

（二）运用实际案例，创新小组合作活动

在情境模拟教学法中，教师要对自己的角色有一个准确的认知，教师只是情景的创设者，是学生完成情景任务过程中的辅助者和指导者，而不是情景任务的主导者。在实际教学中，教师要以观察、指导、激励的态度运用实际案例，创新小组合作活动，将情景教学法应用于人力资源管理教学中^[9]。教师只需要为学生介绍情景背景，并指明情景任务的重点，就可以让学生以小组为单位完成合作学习活动。此外，当学生出现错误时，教师不要立即干预，而应在学生完成阶段性情景任务后，对其不足之处进行有针对性地指出与反馈，让学生自主思考，完善自己的实践活动。首先，教师应从企业人力管理工作中挑选典型的案例情景，创新小组合作活动。比如，招聘、培训、绩效管理、员工关系等。然后将学生划分为若干小组，每组选择一个具体案例进行深入研究。引导学生运用所学的理论知识分析案例中的问题和矛盾，提出解决方案。并通过课堂讨论，让各组学生分享分析的结果和解决方案，以实现学生之间的思想碰撞和观点交流。其次，教师还可以创设角色扮演与模拟演练情景。结合相应案例，让学生以小组为单位分别扮演应聘者、面试官、企业员工、人力资源工作人员等。通过模拟招聘、绩效评估、员工访谈等场景，让学生亲身体验人力资源管理的日常工作，这种方式对增强学生的专业能力和职业素养具有积极作用^[10]。此外，团队协作离不开对学生团队精神的培养，教师可以在课堂上组织如“同心杆”“盲人方阵”等团队游戏活动，进一步增强小组成员之间的信任和默契。同时，让学生思考如何在团队中更好地发挥个人的作用。

（三）基于立德树人，完善人才培养目标

在人力资源管理教学中，立德树人是最根本的教学任务与人才培养目标。这要求教师不仅传授学生专业知识和技能，还需注重对其品德的培养和个性的发展。为了实现这一目标，人力资源

教学管理人才培养方案应当综合考虑理论与实践、知识与能力、职业道德等方面,以确保学生全面发展^[11]。首先,在制定人才培养目标时,教师应当明确将情景模拟教学法作为一种有效的教学工具,利用其模拟真实工作环境的特点,引导学生在解决问题的过程中学习如何在未来的职业生涯中做出正确的判断。通过这种方式,可以促进学生对职业道德和社会责任感的认识,加深他们对于立德树人这一目标的理解。其次,教师在设置人才培养目标还应注重对学生创新思维和批判性思维的培养。情景模拟教学法为学生提供了一个自由探索和解决问题的情景,学生可以在其中运用自身所学知识,尝试运用不同的方式解决问题,从而提升自身的创新思维和批判性思维。教师应鼓励学生在情景活动中主动发现问题、分析问题并提出解决方案,并通过小组讨论,锻炼自身的独立思考和团队协作能力^[12]。最后,新时代的人力资源管理中,涉及一些与国外员工的交流,教师应将培养学生的跨文化交流能力与国际视野融入人才培养目标。通过情景模拟教学法,为学生设置与不同国家工作员工的具体场景,让学生在情景模拟中提高自身的跨文化理解和沟通能力。

(四) 加强校企合作, 建立校内实训基地

想要提高情景模拟教学法在人力资源管理中的应用效果,校企合作是有效措施之一。首先,教师应积极与企业建立联系,尤

其是加强与人力资源管理服务公司、猎头公司等合作。借助这些企业的资源,为学生提供真实的实践环境,以及宝贵的案例和反馈。同时,教师还可以与这些企业共同开发具有针对性的课程体系^[13]。并通过“双导师”制,即学校教师和企业导师共同指导学生,为学生创设更具实践性的学习体验,进而提升学生的专业能力。其次,高校也应通过与企业合作,建立人力资源管理专业校内实践基地。让学生在校园内就可以进行模拟演练,了解企业人力资源管理的工作流程和工作内容,掌握人力资源管理知识与技能。此外,在建立校内人力资源管理实训基地过程中,高校应为学生配备齐全教学活动所需的人力资源软件和相关资料、仪器设备。例如,校内实训基地应有薪酬设计管理软件、人员管理和测评软件等。高校还应利用现有资源,依托如大学生创业基地或其他专业的经营性实训基地,让学生体验真实的职业环境。并设计一些与人力资源管理相关的实训项目,如招聘模拟、绩效考核模拟等,这不仅有助于让学生在实践中掌握相关技能,还能与其他专业提供求职锻炼的机会^[14]。与此同时,教师要建立系统的评价体系,对学生的情景模拟表现进行考核评价,并给予及时的反馈。这有助于学生了解自己的不足之处,并针对性地进行改进^[15]。同时,通过对学生考评结果的分析 and 运用,也能够帮助教师对教学方法和内容进行优化,提升教学质量。

参考文献

- [1] 卢越, 郑永武. 基于大学生活的人力资源管理专业教学情境创设——以绩效管理课程为例 [J]. 科教文汇, 2024, (05): 115-118.
- [2] 吴杰. 虚拟仿真教学平台在人力资源管理专业教学中的应用研究 [J]. 黑龙江教育 (高教研究与评估), 2023, (12): 51-54.
- [3] 黄星, 陈泓任. 虚拟教研室在《人力资源管理专业综合实训课程》教学中的应用 [J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(21): 195-197.
- [4] 王仙. 人力资源管理专业实践教学问题与对策研究 [J]. 中国管理信息化, 2023, 26(21): 117-120.
- [5] 杨晓波. 浅析高校人力资源管理教学改革的问题与改善对策 [J]. 老字号品牌营销, 2023, (19): 182-184.
- [6] 肖彦博, 王艺桥. 基于 OBE 理念的《人力资源管理》翻转课堂教学模式改革 [J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(17): 204-206.
- [7] 赖志煌. 沉浸式方法在人力资源管理本科课程教学中的应用 [J]. 生活教育, 2023, (07): 121-124.
- [8] 马庆霜. 应用型高校参与式教学模式探究——以人力资源管理课程为例 [J]. 西昌学院学报 (社会科学版), 2023, 35(02): 113-118.
- [9] 董亚男. “人力资源管理”课程的项目化教学设计与实施研究 [J]. 教育教学论坛, 2023, (06): 118-121.
- [10] 韩钰, 杨慧珠, 刘金美, 等. 以实践能力本位推动人力资源管理教学改革的策略及路径研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(01): 167-169.
- [11] 田娜, 祝伟萍. 校企合作背景下“人力资源管理专业综合实践”课程教学改革分析 [J]. 中外企业文化, 2022, (11): 229-231.
- [12] 唐盛仙. 基于情景模拟法的人力资源管理教学应用研究 [J]. 作家天地, 2022, (30): 157-159.
- [13] 罗春丽, 杨晓蕾. 五维立体式学生参与教学在高校《人力资源管理》课程教学改革中的实践与思考 [J]. 作家天地, 2022, (30): 163-165.
- [14] 秦品德. OBE 理念下高校“人力资源管理”课程产教融合式教学改革与设计研究 [J]. 老字号品牌营销, 2022, (20): 176-178.
- [15] 鲍立刚, 鲍子吟. 突发公共卫生事件视域下人力资源管理专业情境实训教学探讨 [J]. 高教学刊, 2022, 8(27): 19-22.