

©2022年度东莞城市学院高等教育教学改革项目“基于OBE理念的《人力资源管理概论》课程教学改革研究”（项目编号：2022yjg018）

《人力资源管理概论》课程教学改革路径探析

■ 王银玲 张 维

随着数智化时代的到来以及粤港澳大湾区重大战略的全面实施，对应用型数智化人才提出了新的需求。人力资源管理不再仅仅是传统人力资源六大模块的事务，更要结合时代特征，赋予战略性、数字性、多维性等特征，社会对人力与管理的需求也不仅仅是职能辅助角色，更是战略导向的引导者，因此需要从传统企业人力资源管理（EHR）向企业数字化人力资源（DHR）转型。

人力资源管理是一门应用性很强的实用学科，其所培养的人力资源管理技能有较强的实践性，应从教育理念、教学内容、教学方法、教学评估等方面进行课程改革体系建设。

粤港澳大湾区国家重大战略全面实施，要求加快高层次技术技能人才的培养。结合《广东省教育发展“十四五”规划》中加强高等教育内涵建设的发展目标，打造广东特色应用型本科层次高质量发展模式，提升内涵发展水平，从而有效解决高等教育人才培养与经济社会发展需求之间的结构性失衡问题，全方位培养适应经济社会发展要求的高层次技术技能人才的规划。高等教育尤其是具有培养相关技术技能人才的课程需要朝着这一目标进一步改革完善，为广东省以至大湾区经济建设输送既懂理论知识又有专业技能的应用型人才。^[1]

数智化时代的到来为高校人才培养带来新的挑战，一方面，高校要打破原有传统人才培养模式，扩展专业学习的深度与广度，融合学科知识与前沿互联网技术，设置T型人才培养目标；另一方面，人才培养目标要超出专业限制，多维度融合，培养综合素质人才。2019年10月，教育部颁布《关于深化本科教育教学改革全面提高人才培养质量的意见》，进一步明确指出“互联网+教育”在本科高校人才培养方面呈现的积极作用。^[2]

在数字化时代，人力资源管理不仅仅是传统人力资源六大模块的事务，更要结合时代特征，赋予战略性、数字性、多维性等特征，社会对人力与管理的需求也不仅仅是职能辅助角色，更是战略导向的引导者，因此需要从传统企业人力资源管理（EHR）向企业数字化人力资源

（DHR）转型。人力资源管理是一门应用性很强的实用学科，其所培养的人力资源管理技能有较强的实践性，在“新文科”和“新商科”建设的背景下，本项目基于OBE教学理念，探索开发关于培养具有人力资源思维的数智化T型应用型人才的课程体系改革。^[3]

《人力资源管理概论》课程教学现存问题

（一）课程内容多，理论性强；学生学了就忘，无法内化

《人力资源管理概论》课程作为人力资源专业基础课程，涵盖了人力资源的概念、理论基础以及所有核心业务模块，内容多，理论性强，对于没有社会工作经验的學生来说，在一个学期内通过填鸭式讲授法被动接受学习，学生只能将此作为一门理论课程靠死记硬背，且“考完就忘”，完全无法转化。

（二）理论知识与社会发展脱节，无法培养学生核心竞争力

课程讲授的理论属于人力资源的基础模块，事务性强，适合基础入门级学习，但是随着当今社会的数字化发展，很多企业已经进入数字化+人力资源管理模式，学生经过大学四年后走入社会，没有获得相关人力资源管理的核心技能，在没有执业门槛的“人力资源”行业缺乏核心竞争力。