

# 高校人力资源管理专业实践教学体系有效性评价与优化研究

杨伟伟

重庆医科大学, 重庆 400016

DOI: 10.61369/SDME.2025180019

**摘 要 :** 本文聚焦高校人力资源管理专业实践教学体系的有效性评价与优化。在市场对人力资源管理人才需求转向实践型、复合型的背景下, 针对当前教学中存在的目标滞后、方法单一、评价形式化等问题, 基于“目标-过程-结果-反馈”框架, 界定了实践教学体系的核心内涵与评价维度。通过分析体系现状及评价困境, 提出构建多元协同评价主体、完善动态适配指标、创新评价方法与反馈机制的优化框架, 并从内容重构、方法创新、保障强化三方面给出具体路径, 旨在实现教育供给与行业需求的精准匹配, 为培养适应产业发展的人力资源管理人才提供参考。

**关 键 词 :** 高校; 人力资源管理; 有效性评价

## Research on Effectiveness Evaluation and Optimization of Practical Teaching System for College Human Resource Management Major

Yang Weiwei

Chongqing Medical University, Chongqing 400016

**Abstract :** This paper focuses on the effectiveness evaluation and optimization of the practical teaching system for the human resource management major in colleges and universities. Against the background that the market demand for human resource management talents has shifted to practical and compound talents, and in view of the problems existing in current teaching such as outdated goals, single methods, and formalized evaluation, this paper defines the core connotation and evaluation dimensions of the practical teaching system based on the "goal - process - result - feedback" framework. By analyzing the current situation of the system and evaluation dilemmas, it proposes an optimization framework that constructs a multi - collaborative evaluation subject, improves dynamic adaptation indicators, and innovates evaluation methods and feedback mechanisms. Moreover, it puts forward specific paths from three aspects: content reconstruction, method innovation, and guarantee strengthening. The purpose is to achieve accurate matching between educational supply and industry demand, and provide a reference for cultivating human resource management talents who can adapt to industrial development.

**Keywords :** colleges and universities; human resource management; effectiveness evaluation

### 引言

数字经济时代, 企业人力资源管理模式历经深刻变革, 市场对于 HRM 人才的需求已经转向复合型。高校人力资源管理专业作为 HRM 人才培养地关键阵地, 其实践教学有效性与人才培养质量有直接关联<sup>[1]</sup>。当前, 部分高校 HRM 专业实践教学存在重理论轻实践、教学与实际脱节等问题, 导致学生岗位适配性不足、创新能力薄弱。基于此, 文章探究 HRM 专业实践教学体系有效性的内涵, 分析体系现状与评价困境, 提出针对性优化路径, 为高校 HRM 专业实践教学改革提供参考。

### 一、高校 HRM 专业实践教学体系的现状与评价困境

#### (一) 实践教学体系的现状特征

当前高校 HRM 专业实践教学体系存在多方面问题。在目标与内容上, 多数高校仍束缚于传统 HR 模块, 多数高校实践课程

中“薪酬核算”“考勤管理”等内容占比可达50%, 而“人才数据分析”“组织诊断”等内容占比则稍显不足<sup>[2]</sup>。同时, 教学案例更新缓慢, 教材案例仍停留在10年前的案例, 如“海尔 OEC 管理”“联想并购 IBM PC 部门”等, 对直播电商、新能源等新业态的覆盖不足。

教学方法同样滞后，学校组织学生参观企业，多为走马观花式参观，学生难以深入了解企业核心业务；学校虚拟仿真实验室建设率不足，且多局限于“模拟面试”等简单场景，无法复现复杂情境<sup>[3]</sup>。另外，高校“双师型”教师数量不足，尽管部分教师具有一定企业经验，但是对当前 HR SaaS 系统、OKR 管理等新工具新方法掌握不足。校企合作也停留在浅层面，“挂牌式”式合作是常态<sup>[4]</sup>。评价体系则偏向“形式化”，多数高校以学生实习报告、考勤率、考试成绩等作为主要评价依据，缺乏对学生实践能力的综合评估<sup>[5]</sup>。

## （二）有效性评价的现实困境

### 1. 评价主体单一

多数高校由校内教师主导评价，企业、行业协会等利益相关方缺位。多数高校评价委员会中企业代表占比比较少，且多为“挂名”并没有真正地参与实际评分<sup>[6]</sup>。导致评级结果与企业实际岗位需求脱节。

### 2. 评价指标与维度不健全

高校更侧重“量化结果”而轻学生综合能力考核。就现实而言，高校的评价指标中，“实习时长”“报告字数”等量化指标占比能高达70%，而“沟通协调”“伦理判断”等软技能缺乏具体评估标准<sup>[7]</sup>。同时，对学生能力的评价也缺失。例如，没有将“AI 招聘工具使用”“远程团队管理”等纳入指标体系，导致学生入职后需额外接受企业专项培训。

### 3. 反馈机制闭环断裂，评价结果未有效反哺教学改进

高校实践教学数字化能力培养不足是主要问题。多数高校在课程设置中虽然作了调整，但是没有从根本上调整实训内容，仅仅是根据评价结果调整实践课程大纲，多数高校的评价报告成为“归档文件”<sup>[8]</sup>。

## 二、高校 HRM 专业实践教学体系有效性评价的优化框架

### （一）构建多元协同的评价主体

构建学校、企业、行业、学生四个维度评价矩阵，并明确各主体权责。高校层面，应由专业系主任牵头，联合教学督导组组成评价小组，负责审核实践教学目标的科学性<sup>[9]</sup>。例如是否匹配《人力资源管理专业教学质量国家标准》、资源配置的合理性。同时，每学期开展2次“教学巡查”，重点检查实训设备使用率以及教师指导频率。企业层面，则由企业 HR 负责人需填写《实习生能力评估表》，从岗位任务完成度、团队协作等多个维度评分，评分结果要与学生实习成绩直接挂钩<sup>[10]</sup>。行业协会层面，中国人力资源开发研究会等机构提供“HR 岗位能力认证标准”，高校可申请将实践教学评价结果与“中级人力资源管理师”认证挂钩，例如通过评价的学生可免考“实操技能”科目。同时，协会每两年发布一次“实践教学体系星级认证”，促使高校持续改进。学生层面，可通过匿名问卷反馈教学内容实用性、方法有效性，如“虚拟仿真是否提升解决问题能力”，问卷调研结果作为调整课程的重要依据<sup>[11]</sup>。

### （二）完善动态适配的评价指标

高校需基于 HRM 行业新要求优化指标体系。在目标达成度上，要关注学生数字化工具操作熟练度、组织伦理决策能力；过程科学性方面，考量项目式教学课时占比、虚拟仿真场景覆盖率；结果实效性则看企业 HR 岗位就业率、跨部门协作项目完成质量<sup>[11]</sup>；反馈即时性注重评价结果到课程调整的周期、学生能力短板改进率。这些指标能更精准地反映实践教学的效果。

### （三）创新评价方法与反馈机制

高校应采用混合式评价方法，提升评价精准度。一是，采用定量评价。引入“HR 技能测评系统”，通过大数据分析学生在“人才盘点”“薪酬结构设计”等任务中的表现。二是，定性评价。高校可实施“360度评估”，由企业导师（占比50%）、同学（占比20%）、自我（占比30%）评分，重点评估“沟通表达”“抗压能力”等软技能。三是，建立闭环反馈机制。每学期末成立“评价结果分析小组”，由行业专家、教师、企业代表组成，分析指标数据，形成实践教学改进方案<sup>[12]</sup>。四是，设立“改进跟踪表”，明确责任部门、完成时限。教务处每季度检查进度，未达标者纳入绩效考核。

## 三、高校 HRM 专业实践教学体系的优化路径

### （一）锚定行业需求，重构实践教学内容

模块化课程设计需覆盖学生综合能力。基础模块：课程教学中要包含“简历筛选公式设计”“结构化面试题库搭建”实训；《薪酬管理》要求学生为小微企业设计“基本工资+绩效奖金”方案，需考虑当地最低工资标准、行业水平<sup>[13]</sup>；进阶模块：《组织发展》设置“人才盘点九宫格应用”项目，学生需为模拟企业的20名员工进行能力-绩效评估并提出发展建议；《员工关系》引入“劳动仲裁模拟法庭”，与当地法院合作，由法官担任指导老师；前沿模块：加强学生数字化工具在实训中地应用。学生需使用北森HR系统完成“人员编制测算”“离职率预警分析”；同时，教学过程中要引入真实企业项目。例如，高校与当地连锁超市合作开展“店长胜任力模型构建”项目：学生团队负责调研10家门店，通过访谈、行为事件法提炼20项关键能力，最终方案被企业采纳，节省招聘成本30%。同时，建立“项目成果库”，优秀方案可获得企业资助孵化。

### （二）创新教学方法，强化沉浸式实践

建设“HR 虚拟仿真实验室”，配置“元宇宙招聘舱”，学生可模拟“跨国企业视频面试”，系统生成“面部表情分析”“语言逻辑性评分”等反馈<sup>[14]</sup>；开发“企业并购 HR 整合”场景，学生需在3小时内完成“薪酬体系融合”“文化冲突调解”等任务，系统实时弹出“员工抗议”“媒体曝光”等突发状况，考验应变能力。

深度应用行动学习法，高校可与创业园区合作，每个学生小组对接1家初创企业，全程参与“从0到1搭建 HR 体系”<sup>[15]</sup>：第1-2周做组织架构设计，第3-4周制定考勤制度，第5-6周设计试用期考核方案，最终成果需通过企业创始人、HR 专家评审。

### （三）强化支撑保障，提升实践效能

高校要加强双师型师资队伍建设实施，组织教师到企业历练。例如，“三个一”计划：规定教师每3年需在企业HR部门完成1个完整项目（如参与年度调薪）、发表1篇实战案例分析、带教1批企业实习生。同时，学校可聘请企业CHO担任产业教授，担任授课教师，或是为学生设计实操环节。

除此之外，高校与企业共建实践基地还需签订“五方协议”（高校、企业、学生、家长、人社局），明确企业需提供：轮岗岗位（覆盖招聘、绩效等6个模块）；每月定期提供导师指导；给予项目参与地机会作为回报，高校为企业提供“人才输送优先权”，并减免部分校企合作费用。

### 四、结束语

高校人力资源管理专业实践教学体系的有效性评价与优化，旨在实现“教育供给”与“行业需求”的精准匹配。通过构建多元协同的评价框架、动态适配的指标体系，结合内容重构、方法创新与保障强化，可提升学生的岗位胜任力与行业适应性。未来，随着生成式AI、元宇宙等技术对HRM行业的重塑，实践教学体系需建立“动态调整机制”，纳入新技术应用场景与伦理挑战，培养兼具专业深度与时代适应性的人力资源管理人才，以适应不断变化的行业需求。

### 参考文献

- [1] 刘艳. 基于CIPP模型的人力资源管理专业实践教学质量评价指标构建研究[J]. 创新创业理论与实践, 2024, 7(19): 141-143.
- [2] 刘良灿, 张露. 新文科背景下人力资源管理专业实验教学体系研究[J]. 科教导刊, 2024, (27): 63-65.
- [3] 白瑞. 基于以提升就业能力为主的人力资源管理专业实践教学研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(13): 188-190.
- [4] 李佳, 侯莹莹, 明亮. 协同理念下应用型高校人力资源管理专业实习基地建设研究[J]. 产业创新研究, 2023, (24): 189-191.
- [5] 张俐超. 元宇宙视域下的人力资源管理变革[J]. 人力资源, 2023, (24): 146-148.
- [6] 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.
- [7] 陈昕, 谭家俊. 高校应用型人力资源管理专业实践教学模式探究[J]. 山西青年, 2023, (16): 94-96.
- [8] 袁海霞. 人工智能技术与人力资源管理实践影响逻辑与模式演变探析[J]. 商讯, 2023, (15): 191-194.
- [9] 郝丽, 辛燕. 基于产教融合视角的HRM岗位人才培养模式探析[J]. 企业改革与管理, 2023, (14): 91-93.
- [10] 刘一心, 张森, 张清伟, 等. 高校人力资源管理课程教学现状分析与策略[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊), 2023, (04): 85-88.
- [11] 陈思妮, 丁梓棋, 张妮娜, 等. 面向数字化企业的人力资源管理专业实践教学模型研究[J]. 海峡科技与产业, 2023, 36(02): 32-36.
- [12] 张建民, 顾春节, 杨红英. 人工智能技术与人力资源管理实践: 影响逻辑与模式演变[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(01): 17-34.
- [13] 崔丽娜. 应用型大学人力资源管理课程实践教学创新研究[J]. 创新创业理论与实践, 2021, 4(05): 49-51.
- [14] 何建华, 叶苗苗. “双万”背景下应用型本科高校人力资源管理专业实践教学研究[J]. 科技创业月刊, 2020, 33(09): 88-90.
- [15] 刘琰. 应用型高校人力资源管理专业实践教学体系优化研究——以广东技术师范大学天河学院人资专业为例[J]. 延边教育学院学报, 2020, 34(02): 147-149.