

基于 OBE 理念的人力资源管理专业实践教学 质量提升路径研究

陈名煊

江西省井冈山应用科技学校, 江西 吉安 343008

DOI: 10.61369/ETR.2026010010

摘 要 : OBE(成果导向教育)理念以学习成果为核心导向,强调教育目标、教学过程与学习评价的闭环联动,为解决中职人力资源管理专业实践教学中的定位模糊、内容脱节、方法单一、保障不足等突出问题提供了科学指引。本文基于 OBE 理念的核心内涵,结合中职教育人才培养定位与区域行业需求,系统剖析当前人力资源管理专业实践教学的现存问题,从成果导向的目标重构、内容优化、方法创新、保障强化四个维度,探索实践教学质量提升的具体路径,旨在为培养符合社会需求的高素质人力资源管理技能型人才提供理论参考与实践支撑。

关 键 词 : OBE 理念;人力资源管理;中职教育;实践教学;质量提升

Research on the Path to Improve the Quality of Practical Teaching in Human Resource Management Major Based on OBE Concept

Chen Mingxuan

Jiangxi jinggangshan applied science and technology school, Ji'an, Jiangxi 343008

Abstract : The OBE (Outcome-Based Education) concept takes learning outcomes as the core orientation, emphasizing the closed-loop linkage between educational objectives, teaching processes and learning evaluation. It provides scientific guidance for solving prominent problems in the practical teaching of human resource management major in secondary vocational schools, such as vague positioning, disconnected content, single method and insufficient guarantee. Based on the core connotation of the OBE concept, combined with the talent training orientation of secondary vocational education and regional industry needs, this paper systematically analyzes the existing problems in the current practical teaching of human resource management major. From four dimensions: outcome-oriented goal reconstruction, content optimization, method innovation and guarantee strengthening, it explores the specific paths to improve the quality of practical teaching, aiming to provide theoretical reference and practical support for cultivating high-quality skilled talents in human resource management that meet social needs.

Keywords : OBE concept; human resource management; secondary vocational education; practical teaching; quality improvement

OBE(成果导向教育)起源于20世纪80年代的美国,是当前职业教育领域广泛认可的先进教育思想其核心逻辑是“以预设学习成果为目标,通过逆向设计推动教学全流程优化”。具体而言,即先明确学生毕业时应具备的知识、技能与素养,再以此为依据设定教学目标、筛选教学内容、创新教学方法,并通过持续追踪、反馈与改进,形成“目标-过程-评价-改进”的闭环管控体系。将 OBE 理念应用于中职人力资源管理专业实践教学,能够有效破解传统教学中“重理论轻实践、重过程轻结果”“教什么与学什么脱节”等痛点,推动实践教学重心从“教师如何教”向“学生能学会什么、能做好什么”转变。结合当前中职人力资源管理专业实践教学的现实情况,探究基于 OBE 理念的质量提升路径,对丰富专业建设内涵、提升人才培养适配性具有重要现实意义。

一、OBE 理念与人力资源管理专业实践教学的契合性

(一) 价值追求一致:聚焦实操能力培养

人力资源管理专业实践教学的核心目标是让学生熟练掌握人

力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、员工关系管理等岗位实操技能,培养“能做事、会做事”的技能型人才,这与 OBE 理念“以成果为导向”的核心追求高度契合。OBE 理念下的学习成果预设,正是从行业岗位需求中提取的核心技能点,能够确保实践教学目标与企业用人需求精准对接。

（二）过程需求适配：推动教学模式革新

传统人力资源管理专业实践教学多采用“理论讲授+简单模仿”的单一模式，难以满足技能递进培养需求。而 OBE 理念倡导的逆向设计思路，要求实践教学内容必须贴合企业岗位实际工作流程，教学方法向参与式、体验式转变，这与实践教学“从基础操作到综合应用”的过程规律完全适配，能够有效提升教学的针对性与实效性。

（三）评价逻辑互补：完善能力监测体系

常规实践教学评价以实践报告、考勒记录为主要依据，难以全面反映学生的实操能力与问题解决能力。OBE 理念强调构建多元评价体系，从技能完成度、任务适配性、创新应用等多个维度监测学习成果达成情况，为实践教学质量改进提供精准数据支撑，弥补了传统评价方式的局限性。

二、基于 OBE 理念的人力资源管理专业实践教学现存问题剖析

（一）实践教学目标定位模糊，与学习成果脱节

OBE 理念要求学习成果必须“明确、可衡量、可达成、有层次”，但当前部分中职院校人力资源管理专业实践教学目标存在明显短板：一是定位偏向“辅助理论学习”，以“巩固课堂知识”为核心导向，未聚焦岗位实际需求提炼具体实操技能目标，导致实践教学缺乏针对性；二是缺乏系统性分层设计，未遵循学生认知规律与技能发展阶段，未能形成“基础实操—综合应用—岗位适配”的递进式培养路径，难以实现从简单操作到复杂任务处理能力的逐步提升，与 OBE 理念的成果导向要求严重脱节。

（二）实践教学内容固化陈旧，与行业需求脱节

实践教学内容是达成学习成果的核心载体，其科学性直接决定教学质量。当前部分中职院校的实践教学内容存在显著的固化陈旧问题：一方面，内容聚焦传统模块，多集中在招聘模拟、绩效表格设计、薪酬核算等基础操作，对数字化人力资源管理、灵活用工模式下的员工管理、新生代员工关系协调等行业新兴需求涉及较少，难以适应人力资源行业数字化、多元化发展趋势；另一方面，内容脱离真实工作场景，多以虚拟案例、简化任务为主，缺乏真实工作中常见的复杂问题处理、多主体沟通协调等实操训练，导致学生所学技能难以直接应用于岗位工作。

（三）实践教学方法单一滞后，学生参与度不足

OBE 理念强调“以学生为中心”，但当前实践教学方法仍存在明显局限：一是教学主导逻辑固化，以“教师示范+学生模仿”为主，学生处于被动接受状态，缺乏主动思考与创新实践的空间，难以培养独立解决问题的能力；二是教学场景封闭，多局限于课堂内部的简单演练，缺少企业实地实习、真实项目参与、模拟仿真体验等实战场景，学生难以感受岗位工作的复杂性与灵活性；三是数字化应用不足，未充分借助信息化实践平台、仿真实训软件等工具开展教学，既无法满足学生个性化学习需求，也制约了教学效率与质量的提升。

（四）实践教学保障体系不完善，支撑力度不足

健全的保障体系是实践教学质量的重要支撑，当前该体系存

在多方面薄弱环节：在师资层面，多数实践教师缺乏企业人力资源管理一线工作经历，习惯于按理论授课思维开展实践教学，难以给予学生针对性指导；同时学校缺乏完善的师资培训与激励机制，教师参与企业实践、更新知识技能的积极性不足。在资源层面，校内实践基地多为传统模拟实训室，缺乏真实工作环境与先进设备；校外实践基地建设流于形式，企业因投入成本高、管理难度大等原因，不愿深度参与教学，难以提供稳定的实习岗位与规范的实践指导。

三、基于 OBE 理念的人力资源管理专业实践教学质量提升路径

（一）以成果为导向，重构实践教学目标体系

遵循 OBE 逆向设计思路，以“岗位需求—能力拆解—目标分层”为逻辑，构建精准化、层次化的实践教学目标体系：

1. 精准提炼核心学习成果：通过企业走访、行业专家座谈、岗位调研等方式，梳理人力资源管理相关岗位（如人事专员、招聘助理、薪酬核算员等）的核心技能要求，明确“基础操作技能（如 HR 软件应用、表单制作）、综合应用技能（如招聘方案设计、绩效体系优化）、岗位适配能力（如沟通协调应急处理）”三类核心学习成果。

2. 分层设定教学目标：结合学生认知规律，按年级划分目标层次：低年级聚焦基础实操技能，目标为“熟练掌握人力资源管理基础工具与标准化操作流程”；中级侧重综合应用技能，目标为“能独立完成单一模块完整工作任务”；高级强化岗位适配能力，目标为“能应对复杂工作场景，解决岗位实际问题”。

3. 对接职业认证要求：将人力资源管理相关职业技能等级证书（如企业人力资源管理师（四级））的考核标准融入教学目标，实现“教学目标—学习成果—职业认证”的无缝衔接。

（二）以需求为核心，优化实践教学内容体系

围绕预设学习成果，从“岗位适配、行业前沿、能力递进”三个维度优化内容体系

1. 融入企业真实工作任务：摒弃虚拟案例，引入企业真实 HR 工作项目，如“校园招聘方案制定与实施”“员工培训需求调研与方案设计”“薪酬核算全流程实操”等，让学生在完成真实任务的过程中提升实操能力。

2. 补充行业新兴内容：紧跟人力资源行业发展趋势，新增数字化人力资源管理（如 HRIS 系统操作、员工数据分析）、灵活用工管理、新生代员工关系管理、劳动争议调解实务等新兴模块，开设“人力资源数字化工具应用”“员工关系管理实务”等特色实践课程。

3. 构建模块化内容体系：将实践教学内容整合为“基础技能模块+专业核心模块+综合创新模块”：基础技能模块涵盖表单制作、数据录入、软件操作等基础性内容；专业核心模块按岗位流程拆解为招聘配置、绩效薪酬、员工关系等子模块；综合创新模块以解决复杂问题为导向，设置“企业人力资源管理方案整体设计”等综合性任务，实现能力递进培养。

(三) 以学生为中心, 创新实践教学方法体系

践行 OBE “学生主体” 理念, 构建多样化、沉浸式教学方法体系:

1. 深化情景模拟教学: 搭建“面试场景模拟”“绩效面谈模拟”“劳动争议调解模拟”等贴近真实岗位的情境, 让学生扮演不同角色, 在互动体验中提升人际沟通、应急处理等能力, 同时引入教师点评、学生互评机制, 强化反馈效果。

2. 推广项目式学习法: 以具体项目为载体, 如“某小型企业人力资源规划制定”“员工培训方案设计与实施”等, 组织学生以小组形式开展调研、设计、实施、反馈全流程实践, 培养团队协作能力与创新思维。

3. 强化数字化教学赋能: 建设线上实践教学平台, 整合实训视频、案例库、模拟题库等资源, 支持学生自主学习; 引入人力资源管理仿真实训软件, 模拟员工入职、培训、绩效考核、薪酬核算等全流程操作, 打破时空限制, 提升教学灵活性与实操性。

(四) 以保障为支撑, 完善实践教学保障体系

构建“师资、资源、制度”三位一体的保障体系, 为实践教学质量提升提供坚实支撑:

1. 强化师资队伍: 一是建立“双师型”教师培育机制, 选派教师到企业人力资源部门挂职锻炼, 提升实践教学能力; 二是完善人才引进机制, 招聘具有5年以上企业 HR 工作经验的专业人才担任实践课教师; 三是建立常态化培训机制, 定期组织教师参与行业新动态、实践教学方法等专题培训。

2. 优化实践教学资源: 校内层面, 升级人力资源模拟实训室,

引入主流 HR 管理软件、虚拟仿真设备打造仿真实践环境; 校外层面, 与本地不同行业企业建立长期稳定的合作关系, 共建实践教学基地明确校企双方在学生实习、导师带教、教学考评等方面的权责, 提升实习质量; 线上层面, 整合优质网络资源, 丰富线上实训课程、案例解析、技能竞赛视频等内容, 形成“校内+校外+线上”三维资源体系。

3. 健全管理制度保障: 制定《实践教学质量标准》《校企合作管理办法》《实践教师考核激励细则》等制度, 明确实践教学各环节的要求与规范; 建立实践教学质量追踪机制, 通过学生反馈、企业评价、技能考核等方式, 定期监测学习成果达成情况, 及时调整教学策略, 确保闭环管理落地。

四、结论

OBE 理念为中职人力资源管理专业实践教学改革提供了清晰的逻辑框架与科学方法。当前该专业实践教学存在的目标模糊、内容陈旧、方法单一、保障不足等问题, 本质上是教学全流程与“学习成果导向”脱节的体现。以 OBE 理念为指引, 通过重构成果导向的目标体系、优化需求对接的内容体系、创新学生主体的方法体系、完善全方位保障的支撑体系, 能够有效破解传统教学顽疾, 推动实践教学从“形式化”向“实效化”转变。未来, 还需持续深化校企协同, 动态更新学习成果与教学内容, 确保实践教学质量与行业发展、企业需求同频共振, 为培养高素质人力资源管理技能型人才奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 邹冠南. 中职人力资源管理专业“岗课赛证”融合教学路径研究[J]. 现代职业教育, 2024, (28): 157-160.
- [2] 车德昌. 基于 OBE 理念的人力资源管理专业实践教学有效开展策略探究[J]. 质量与市场, 2024, (07): 183-185.
- [3] 葛斐. 基于 OBE 理念的中职人力资源管理专业数字化转型内涵与路径探索[J]. 山西青年, 2024, (12): 193-195.
- [4] 刘潇. 基于 OBE 理念的人力资源管理混合式教学设计[J]. 中国管理信息化, 2024, 28(11): 233-235.
- [5] 陈素贤. OBE 理念导向下中职学校实践教学研究——以人力资源管理专业为例[J]. 教育信息化论坛, 2024, (05): 133-135.
- [6] 刘潇. OBE 理念下人力资源管理混合式教学模式探索[J]. 中国管理信息化, 2024, 28(09): 221-224.
- [7] 王宗玉. 基于 OBE 理念的人力资源管理专业英语课程改革实践[J]. 佳木斯职业学院学报, 2025, 41(01): 184-186.
- [8] 孙威. OBE 理念下人力资源管理专业实践教学体系设计与优化策略[J]. 辽宁经济职业技术学院. 辽宁经济管理干部学院学报, 2024, (04): 183-185.
- [9] 车德昌. 基于 OBE 理念的高职院校实践教学探索——以人力资源管理专业为例[J]. 老字号品牌营销, 2024, (12): 187-189.
- [10] 吴燕, 李立果. 新文科背景下高校人力资源管理专业课程体系建设研究[J]. 公关世界, 2024, (02): 58-60.