

OBE 视域下职业院校人力资源管理课程社会增值评价体系构建与研究

朱艳艳

北京科技职业学院, 北京 102206

DOI:10.61369/EIR.2026080024

摘 要： 本文以 OBE 理念、增值评价理论为支撑，结合理实一体化教学特征，构建包含个人职业发展、企业岗位应用、校企协同服务、区域社会贡献四维的社会增值评价指标体系。剖析当前课程评价的五大突出问题，从多元评价机制、教学改革、产教融合、数字赋能、闭环管理等方面提出系统性对策。

关 键 词： OBE 理念；人力资源管理；社会增值评价；职业教育；理实一体化

Construction and Research of Social Value-Added Evaluation System for Human Resource Management Course in Vocational Colleges under the OBE Perspective

Zhu Yanyan

University for Science & Technology, Beijing, Beijing 102206

Abstract： Based on the OBE concept and value-added evaluation theory, and combined with the characteristics of integrated theory and practice teaching, this paper constructs a social value-added evaluation index system comprising four dimensions: individual career development, enterprise job application, school-enterprise collaborative service, and regional social contribution. It analyzes five prominent problems in current course evaluation and proposes systematic countermeasures from the aspects of diversified evaluation mechanisms, teaching reform, industry-education integration, digital empowerment, and closed-loop management.

Keywords： OBE concept; human resource management; social value-added evaluation; vocational education; integrated theory and practice

引言

新时代职业教育迈入提质培优、增值赋能发展新阶段^[1]，职业教育课程评价需突破课堂局限，打造多元、全程、注重增值与社会贡献的新型评价体系^[2]。本课题立足民办职业院校办学定位，紧扣理实一体化教学改革要求，结合人力资源管理课程实践属性，探索社会增值评价的实施路径，搭建课堂评价与社会增值评价双轨框架，提升人才岗位适配度，增强就业与发展能力，推动评价、教学、实践协同发展。

一、当前人力资源管理课程评价存在的突出问题

当前职业院校人力资源管理课程评价主要存在五大问题：

（一）评价范围封闭，缺失社会增值维度

现有评价考核内容以理论笔试、课堂表现、校内模拟实训为主，未将岗位工作效能、企业价值创造、社会公益服务、行业贡献等校外成果纳入评价范畴。课程评价与职业教育服务产业、服务社会的核心定位脱节，无法衡量课程的外延价值，也难以体现学生综合能力的真实水平。

（二）评价主体单一，多元协同机制缺失

当前课程评价主导者为校内任课教师，企业 HR、行业专家、社区服务机构等外部主体参与度极低。企业作为人才使用方，缺乏常态化评价渠道；行业、社区的评价缺位，导致评价结果偏向校园视角，公信力与岗位适配度不足，多元评价的优势未能发挥。

（三）评价理念滞后，重静态分数、轻动态增量

多数院校沿用“期末一考定成绩”的终结性评价模式，忽视学习起点与阶段性对比。未引入增值评价思维，无法量化学生知

课题名称：中国民办教育协会 2024 年度规划课题（学校发展类），课题批准号为 CANFZG24198。

作者简介：朱艳艳（1981.11-），女，汉族，河北河间人，硕士，副教授。研究方向：人力资源管理

识、技能、素养的提升幅度，也难以跟踪学生入职后的长期成长，违背 OBE 理念“持续发展、持续改进”的核心要求。同时，评价指标无法跟随人力资源数字化、劳动政策更新动态调整。

（四）指标体系片面，价值导向严重不足

现有指标侧重理论记忆、基础操作，缺少人力成本管控、流程优化、风险防控等企业核心价值类指标，也未设置劳动普法、就业指导、公益帮扶等社会服务类指标。对职业道德、合规意识、服务精神等隐性素养考核流于表面，难以引导学生树立价值创造思维。

（五）评价与教学脱节，闭环整改机制失效

多数院校仅将评价结果作为成绩评定的依据，未利用评价数

据诊断教学短板。评价、教学、实训相互割裂，发现问题后无专项整改方案、无二次校验环节，“以评促教、以评促改、以评促学”的核心功能无法落地，理实一体化教学改革缺少数据支撑。

二、人力资源管理课程社会增值评价指标体系构建

本体系设置四大一级指标、12 项二级指标、32 项三级指标，划分三个评价周期，另设 10 分附加加分项（用于评优表彰）。结合 CIPP 模型，将社会增值作为课程成果的延伸评价，配套明确评价主体、数据来源与测算方法。

一级指标（权重 / 分值）	二级指标（分值）	三级指标（分值）	评价内容与观测标准	评价主体	测算 / 评价方式	评价周期
一、个人职业发展增值 (30分) 学生能力、素养、 职业成长增量	1. 专业能力提升 (10)	知识迁移能力（3）	HR 理论、劳动法规应用于实操的熟练度	校内教师、企业导师	前后测得分对比	短 / 中期
		岗位实操技能（4）	招聘、薪酬、绩效等核心技能提升幅度	企业 HR	实操考核、岗位日志	短 / 中期
		数字化工具应用（3）	HR 系统、Excel、线上招聘平台使用能力	企业导师	系统操作考核	中期
	2. 职业素养养成 (8)	合规与保密意识（3）	无违规操作、严守商业与人事秘密	企业、服务对象	行为台账（违规计 0 分）	全周期
		沟通协作能力（3）	跨部门对接、团队配合表现	同事、服务对象	李克特 5 级量表	全周期
		终身学习素养（2）	主动学习行业新规、数字化技能	企业 HR	学习记录核查	中长期
	3. 职业竞争力 (12)	职业证书获取（4）	技能证书、人力资源管理师持证情况	学校、行业协会	证书台账统计	短期
		就业适配度（4）	专业对口就业率、岗位留存率	就业办、企业	数据统计	中期
		竞赛与荣誉（4）	HR 技能赛、企业评优获奖情况	主办方、企业	证书核查	全周期
	二、企业岗位应用增值 (35分) 服务企业产生直接 价值	1. 工作效能提升 (12)	事务处理效率（4）	档案、考勤、简历筛选等工作耗时缩减率	企业 HR	耗时对比计算
工作差错控制（4）			薪酬、合同、表单等差错下降幅度	企业行政	差错率统计	中期
流程规范化（4）			协助优化入职、离职等人事流程	企业负责人	现场核查、质性评分	中期
2. 成本与风控增值 (12)		招聘成本节约（4）	缩短招聘周期、降低渠道费用	企业财务	成本差额计算	中长期
		员工流失管控（4）	参与关怀工作，降低基层流失率	企业 HR	流失率同比分析	中长期
		合规风险防控（4）	规避社保、个税、劳动纠纷风险	财务、法务	风险台账核查	中长期
3. 组织氛围服务 (11)		员工关系维护（4）	调解矛盾、组织团建活动效果	全体员工	满意度问卷	中期
		企业文化传播（3）	协助开展文化宣讲、员工培训	企业行政	活动记录	中期
		临时任务支撑（4）	应急人事工作、专项任务完成质量	企业负责人	任务验收单	短期
三、校企协同服务增值 (20分) 校企合作场景价值	1. 校内实训服务 (7)	实训帮扶（3）	担任低年级实训助教、经验分享	实训教师	考勤、记录核查	短期
		课程资源共建（4）	参与案例库、实训手册编制	专业课教师	文档验收	短期
	2. 校企项目服务 (7)	行业调研（3）	协助开展人才需求、薪酬调研	校企专员、企业	调研报告评审	短期
		校企活动执行（4）	招聘会、HR 论坛组织执行	校企双方	现场评价	短期

一级指标（权重 / 分值）	二级指标（分值）	三级指标（分值）	评价内容与观测标准	评价主体	测算 / 评价方式	评价周期
三、校企协同服务增值（20分）校企合作场景价值	3. 校园志愿服务（6）	校园人事服务（3）	迎新、社团人事、档案整理	学工、团委	服务时长统计	短期
		公益就业服务（3）	校内求职指导、帮扶同学就业	团委	服务反馈	短期
四、行业与社会增值（15分）区域与行业公共价值	1. 行业人才供给（5）	区域人才补给（3）	为本地中小微企业输送合格 HR 人员	行业协会	就业数据统计	长期
		行业经验传播（2）	分享岗位实操、行业经验	行业协会	交流记录	长期
	2. 公共就业服务（5）	社会求职指导（3）	社区个人简历、面试指导	社区、服务对象	满意度问卷	全周期
		就业观念引导（2）	普及规范求职理念	社区	访谈评价	全周期
	3. 普法与帮扶（5）	劳动普法宣传（3）	进企业、社区宣讲劳动法、社保政策	人社、社区	宣讲场次统计	全周期
		小微企业帮扶（2）	免费提供基础人事咨询服务	小微企业负责人	回访评价	长期
附加加分项（最高 10 分）	自主创业、行业文稿发表、长期公益服务、企业专项表彰等，单项加分 2-3 分，累计上限 10 分	全体评价主体	佐证材料核查	全周期		

三、针对性解决对策与实施路径

（一）完善多元协同评价机制，打破主体单一困境

1. 组建联合评价小组。由校内外人员共同组成，校内负责课堂与校内服务评价，企业负责岗位应用增值评价，行业与社区负责社会服务评价，实现多方联动。

2. 建立常态化评价渠道。制定《多元评价管理办法》，将企业回访、社区反馈纳入固定流程，每月收集岗位表现数据，每季度开展综合评价，杜绝企业评价形式化^[3]。

3. 落实学生自评互评。引导学生对照增值指标开展自我成长复盘，小组之间交叉评价，强化学生自我认知与自主发展能力。

（二）转变评价理念，构建动态增值评价模式

1. 树立增量评价思维。在课程开课初期完成学生能力前测，课中、结业、入职后分阶段复测，落实增值评价要求^[4]。

2. 推行全过程动态评价。结合塔式 1234、SPDE 理实一体化教学流程，将评价嵌入预习、任务处理、反馈全环节，同时延伸至顶岗实习、入职初期、长期职业发展，实现全周期跟踪。

3. 建立指标动态迭代机制。严格执行半年微调、年度复盘规则，紧跟行业数字化、政策变化，保证评价标准与岗位需求同频。

（三）优化指标体系，强化价值导向

1. 补齐价值类指标短板。将人力成本管控、风险防控、公益服务等核心指标全面落地，加大企业岗位增值、社会增值类指标权重，凸显职业教育服务属性^[5]。

2. 细化质性评价标准。针对职业道德、保密意识、服务精神等隐性素养，制定可观测、可打分的细则，杜绝主观随意打分。

3. 推行分层差异化评价。针对基础班、提升班、竞赛班，设置不同难度的增值指标；针对不同行业企业的岗位特征，微调观

测点，适配多元化就业场景。

（四）联动教学改革，实现评价与教学双向赋能

1. 重构理实一体化课程内容。增加数字化 HR 实操、劳动风险防控、小微企业人事管理等实战内容，将企业真实案例、社会服务项目融入课堂^[6]。

2. 升级实训体系。增设企业顶岗、社区就业指导、劳动普法等校外实训模块，把降本、提效、风控、服务作为实训核心目标，让实训成果直接转化为社会增值。

3. 创新教学模式。以岗位增值任务驱动教学，采用项目式、情景式教学，引导学生在完成任务的同时思考价值创造，将 OBE 成果导向贯穿教学全过程。

（五）依托数字技术，搭建智能化评价平台

1. 搭建学生增值成长档案平台。整合课堂数据、实训记录、企业评价、社会服务记录，实现数据自动采集、长期留存、趋势分析。

2. 运用大数据分析。对评价数据进行统计研判，自动定位班级、学生的共性短板，为教学整改提供数据支撑。

3. 打通校企数据接口。实现学校教学系统与企业人事系统数据互通，提升评价效率与数据真实性。

（六）健全闭环整改机制，落实以评促改

严格遵循数据采集→问题诊断→方案制定→落地整改→二次评价→指标优化六步闭环流程：每节课、每个单元汇总评价数据，区分班级共性问题、小组问题、个人问题，分类制定集体整改、分组帮扶、一对一辅导方案；整改后开展专项复测，检验成效；根据整改结果反向优化教学内容、实训项目与评价指标，同时将评价与整改成效纳入教师绩效考核，压实责任^[7]。

（七）强化素养培育，筑牢增值发展根基

将课程思政融入教学与评价全过程，结合劳动纠纷、职场失

信、数据泄露等案例开展警示教育，强化学生廉洁自律、严守秘密、合规守法的职业底线。常态化开展职场礼仪、沟通能力训练，同步提升学生职业素养与社会服务意识，夯实长期增值能力。

四、结束语

在国家职业教育评价改革政策指引下，传统人力资源管理课程

评价模式已无法适配产业发展与人才培养需求，推进社会增值评价改革势在必行。必须同步改革教学模式、深化产教融合、赋能数字技术、健全闭环机制，实现评价、教学、实践协同发展，充分发挥“以评促教、以评促学、以评促服务”的作用，强化人才培养与区域社会的适配度，提升学校办学质量与社会认可度^[8]。

参考文献

-
- [1] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国职业教育法 (2022 修订) [Z]. 2022.
- [2] 中共中央办公厅, 国务院办公厅. 关于推动现代职业教育高质量发展的意见 [Z]. 2021.
- [3] 教育部等九部门. 职业教育提质培优行动计划 (2020—2023 年) [Z]. 2020.
- [4] 李志宏. OBE 理念与职业教育教学质量评价改革 [J]. 中国职业技术教育, 2020(12): 5-10.
- [5] 倪春丽. 高职《人力资源管理》课程评价体系构建探究 [J]. 职业教育研究, 2025(01): 36-40.
- [6] 黄绍云. 高职院校人力资源管理专业教学评价存在问题及优化策略 [J]. 职业教育, 2024(27): 22-25.
- [7] 查安平. 基于 OBE-CIPP 模式的高职院校课堂教学评价研究 [J]. 广东交通职业技术学院学报, 2025(02): 108-112.
- [8] 教育部. 关于实施中国特色高水平高职学校和专业建设计划 (2025—2029 年) 的通知 [Z]. 2025.