

# OBE 导向下人力资源管理专业《人力资源管理》课程能力目标重构与教学实践

周璇<sup>1\*</sup>, 梁希<sup>1</sup>, 谭业<sup>1</sup>

(<sup>1</sup> 广西机电职业技术学院 文化旅游与管理学院, 广西 南宁 530007)

**摘要:** 在数字经济、组织变革与用工方式持续重构的背景下, 人力资源管理岗位对学生的要求已由知识记忆型转向情境分析、制度设计、沟通协同与数据判断并重的复合能力型。相比行业需求, 高校人力资源管理课程仍普遍存在目标表述偏知识化、教学内容与企业场景衔接不足、实践训练碎片化以及评价方式单一等问题, 导致学生虽掌握招聘、绩效、薪酬等基础概念, 但在岗位分析、招聘甄选、绩效沟通、员工关系处理和方案优化等方面缺少完整训练。基于成果导向教育理念, 文章从岗位能力要求出发, 界定人力资源管理课程能力培养的核心维度, 围绕“学习成果—教学活动—评价反馈”构建课程重构框架, 并提出任务驱动、案例嵌入、情境模拟、项目递进与过程性评价相结合的实施路径。研究认为, OBE 理念能够推动课程由知识传授逻辑转向能力达成逻辑, 促使学生在人力资源管理制度理解、问题诊断、方案设计与协同执行等方面形成更贴近岗位需要的综合素养。本文可为应用型院校人力资源管理专业核心课程改革提供参考。

**关键词:** OBE 理念; 人力资源管理专业; 人力资源管理课程; 能力培养; 教学改革

**DOI:** <https://doi.org/10.71411/jyyjx.2026.v1i5.1462>

## Reconstruction of Competency Objectives and Teaching Practice for the "Human Resource Management" Course in Human Resource Management Major under the Guidance of OBE

Zhou Xuan<sup>1\*</sup>, Liang Xi<sup>1</sup>, Tan Ye<sup>1</sup>

(<sup>1</sup> Guangxi Technological College of Machinery and Electricity, College of Culture, Tourism and Management, Nanning, Guangxi, 530007, China)

**Abstract:** In the context of the digital economy, organizational transformation, and changing employment patterns, human resource management positions increasingly require a combination of situational analysis, policy design, communication, coordination, and data judgment rather than mere conceptual knowledge. However, many human resource management courses in higher education still suffer from knowledge-oriented objectives, weak alignment with enterprise scenarios, fragmented practice, and single-dimensional assessment. As a result, students may understand basic concepts such as recruitment, performance appraisal, and compensation,

**作者简介:** 周璇 (1997-), 女, 广西蒙山, 硕士, 研究方向: 人力资源管理大数据、企业战略管理

梁希 (1989-), 男, 广东珠海, 博士, 研究方向: 酒店旅游新媒体营销等

谭业 (1981-), 女, 湖南娄底, 博士副教授, 研究方向: 生态经济、乡村旅游、生态旅游管理及可持续发展等

**通讯作者:** 周璇, 通讯邮箱: 875093004@qq.com

yet still lack integrated training in job analysis, selection decisions, performance communication, employee relations, and solution optimization. Based on Outcome-Based Education (OBE), this paper starts from job competency requirements, clarifies the core dimensions of competency cultivation in the Human Resource Management course, and reconstructs the course around the sequence of learning outcomes, teaching activities, and evaluation-feedback. It further proposes an implementation path that integrates task-driven learning, case embedding, situational simulation, progressive projects, and process-oriented assessment. The study argues that the OBE approach can shift the course from a knowledge-transmission logic to a competency-attainment logic, thereby helping students develop more job-relevant abilities in institutional understanding, problem diagnosis, solution design, and collaborative execution. This paper may provide a reference for reforming core HRM courses in application-oriented universities.

**Keywords:** Outcome-Based Education (OBE); human resource management major; Human Resource Management course; competency cultivation; teaching reform

## 引言

近年来,组织用工环境、人岗匹配方式与企业管理工具都在快速变化。企业对人力资源管理岗位的期待,已不再停留在“懂理论、会背流程”的层面,而是更强调岗位分析、招聘甄选、绩效沟通、薪酬设计、员工关系协调以及基础数据判断等综合能力。尤其在数字化管理逐步普及之后,人力资源管理工作的实践性、场景性与协同性更加突出,课程教学若仍以概念讲授和章节灌输为主,学生进入真实工作情境后往往会出现“知道怎么说,却不会怎么做”的落差。

从课程改革现状看,不少院校已经意识到人力资源管理课程需要向应用能力培养转型,但具体落实时仍容易停留在案例讲解、课堂讨论和期末论文等传统路径上。这样的教学并非没有价值,却难以真正回应岗位对于分析、判断、沟通与执行的复合要求。课程真正要解决的问题,不是学生是否记住了招聘流程或绩效考核定义,而是他们是否能够围绕具体组织问题提出可行方案,并在实施逻辑上自圆其说。

成果导向教育强调从学生最终能够完成什么任务、形成何种能力出发反推课程设计<sup>[1][2]</sup>。这一理念与应用型人才培养目标具有较高契合度。对人力资源管理课程而言,引入 OBE 不是简单增设实践环节,而是要对课程目标、内容组织、教学活动和评价反馈进行整体重构,使知识学习真正服务于能力生成。因此,围绕人力资源管理专业学生的课程能力培养开展系统讨论,既具有现实教学价值,也具有专业建设意义。

## 1 文献回顾

### 1.1 OBE 理念及其课程设计启示

OBE 的基本内核,在于将教育活动的关注点从“教师教了什么”转向“学生最终能够做什么”。近年研究进一步指出,OBE 课程建设不应停留在成果目标的表述层面,而应将学习成果转化为可观察、可评价、可反馈的教学任务,并通过评价证据检验学生能力达成情况<sup>[1][2]</sup>。在高校课程改革实践中,教师虽然普遍认可 OBE 对人才培养质量提升的价值,但在学习成果细化、任务设计、评价标准制定和持续改进证据收集等方面仍面临困难<sup>[1]</sup>。因此,OBE 对专业课程改革的启示在于:课程目标必须能够转化为具体任务,教学内容必须服务于能力形成,评价方式也必须能够呈现学生的能力达成水平。

## 1.2 人力资源管理课程能力培养研究

人力资源管理课程本身具有较强的综合性，既涉及管理学基本原理，也直接关联组织制度与实际业务流程。经典教材与专业著作普遍强调，人力资源管理并非静态知识集合，而是围绕组织目标展开的人岗配置、绩效提升、激励设计与关系协调过程<sup>[3][4]</sup>。Dessler 在新版教材中强调，技术发展正在重塑人力资源管理者的工作方式，人力资源从业者不仅要理解传统招聘、培训、绩效和薪酬模块，还要能够运用数据和数字工具支持管理决策<sup>[3]</sup>。Armstrong 和 Taylor 也在新版手册中增加了远程工作管理和数字化人力资源管理等内容，说明人力资源管理知识体系正在由传统职能管理进一步扩展到数字化、数据化和组织变革场景<sup>[4]</sup>。因此，这门课程天然具有较强的实践导向和能力导向。

国内关于人力资源管理课程改革的研究，近年逐步由理论讲授优化转向能力培养与教学模式重构。已有研究从 OBE、在线教学与实践教学创新等角度指出，《人力资源管理》课程应重构课程目标、教学方法与评价过程，强化任务驱动、情境模拟、多元评价和持续改进<sup>[5][6]</sup>。这些研究为本文提供了较强的现实依据。在数字化转型背景下，人力资源管理课程的能力培养还需要回应岗位能力结构的新变化，更加重视数据处理、实践经验、产教协同和未来劳动力能力培养<sup>[7][8][9][10]</sup>。

## 1.3 本文切入点

现有成果为人力资源管理课程改革奠定了基础，但仍存在两点不足。其一，部分研究偏重单一教学方法的讨论，对课程目标、内容模块、任务链条与评价机制之间的系统关联论述不足；其二，围绕“人力资源管理专业学生在—门核心课程中究竟应形成何种关键能力”的分析仍不够清晰。基于此，本文尝试从岗位需求出发，对人力资源管理课程能力培养的核心维度进行界定，并在 OBE 逻辑下提出更具整体性的课程重构方案。

# 2 人力资源管理课程能力培养的内涵与现实困境

## 2.1 课程能力培养的核心维度

从岗位适配性看，人力资源管理课程至少应服务于四类能力形成。第一，制度理解与分析能力。学生不仅要理解招聘、培训、绩效、薪酬、劳动关系等基本模块，还应能够识别制度背后的组织逻辑，理解为什么某一制度适用于特定情境而不适用于另一情境。第二，问题诊断与方案设计能力。面对人员流失、招聘效果不佳、绩效争议频发或激励失衡等问题，学生需要学会提出分析框架，并形成具有可操作性的解决思路。

第三，沟通协同与情境应对能力。人力资源管理工作高度依赖跨部门协作与人际互动，课程不能只讲制度文本，还要训练学生在面试、绩效面谈、培训组织与员工关系处理中进行沟通表达和现场判断。第四，数据意识与复盘优化能力。无论是招聘转化率、培训效果评估，还是绩效结果分析与人员流动监测，都要求学生具备基本的数据解读能力，能够据此修正方案与改进决策。因此，该课程的能力培养重点不应停留于抽象认知层面，而应转向面向组织场景的综合应用能力。

## 2.2 当前教学中的主要问题

其一，课程目标偏知识化。一些教学大纲仍习惯使用“掌握概念”“了解流程”“熟悉理论”等表述，这类目标难以转化为真实教学活动，也不利于评价学生是否真正具备岗位胜任力。其二，教学内容与组织场景连接不足。课程常按教材章节平铺推进，学生在招聘、绩效、薪酬等模块之间难以建立完整联系，知识容易停留在分散记忆层面。

其三,课堂实践往往停留于局部模拟。有的课程安排案例分析或角色扮演,但训练零散,缺少任务递进和结果反馈,学生很难经历“识别问题—制定方案—沟通执行—反思优化”的完整过程。其四,评价方式较为单一。期末考试或论文虽便于操作,却不足以反映学生在分析、设计、表达和协作方面的真实表现,导致课程评价与能力培养之间出现脱节。

### 2.3 困境形成的原因

这些问题并不完全是教师个体教学方式造成的,更深层的原因在于课程定位、资源供给与教学协同尚未同步转变。一方面,一些院校仍将《人力资源管理》视为理论性基础课,而非专业能力核心课程;另一方面,课程改革需要大量企业案例、实践项目与过程评价设计支持,若缺乏校企联动与课程群协同,单门课程很难完成从知识讲授到能力生成的全面转向。

## 3 基于 OBE 理念的课程重构思路

### 3.1 从岗位任务反推学习成果

OBE 逻辑下,课程设计的起点不应是教材目录,而应是学生结课后能够完成哪些典型任务。结合人力资源管理岗位需求,本文将课程学习成果划分为三个层级。基础层聚焦理解与识别,即学生能够解释核心模块的基本原理,并判断不同制度安排的适用条件。进阶层聚焦分析与设计,即学生能够围绕岗位分析、招聘方案、培训计划或绩效改进任务完成问题拆解和方案初构。高阶层聚焦整合与应用,即学生能够在特定组织情境中综合运用课程知识,对复杂问题提出成体系、可执行、可沟通的解决方案。

### 3.2 围绕能力生成重组教学内容

相较于按教材章节线性推进,更适合能力培养的做法,是依据岗位任务逻辑重组教学内容。可将课程划分为五个模块:组织与岗位认知、人才获取与甄选、培训开发与能力提升、绩效管理与激励设计、员工关系与综合项目。这样的模块安排既保留课程知识结构,又将知识学习嵌入岗位任务链条,使学生在接近真实业务流程的训练中形成综合能力。第一,组织与岗位认知模块重点支撑学生的制度理解与分析能力。该模块通过组织结构识别、岗位说明书分析和人岗匹配案例,引导学生理解人力资源制度与组织战略、岗位职责之间的关系,为后续招聘、培训、绩效和薪酬模块奠定分析基础。第二,人才获取与甄选模块重点支撑学生的问题诊断与方案设计能力以及沟通协同与情境应对能力。学生需要围绕招聘需求分析、招聘渠道选择、结构化面试设计和录用决策等任务,判断企业用人问题,并在模拟面试和小组协作中训练沟通表达与甄选判断能力。第三,培训开发与能力提升模块重点支撑学生的问题诊断与方案设计能力。该模块要求学生基于岗位胜任要求和员工能力差距,完成培训需求分析、培训方案设计和培训效果评估,使学生能够从“知道培训流程”转向“能够设计可执行的培训方案”。第四,绩效管理与激励设计模块重点支撑学生的制度理解与分析能力、数据意识与复盘优化能力。学生需要理解绩效指标、考核标准、反馈机制与激励制度之间的关系,并能够结合简单数据或案例材料分析绩效管理存在的问题,提出改进建议。第五,员工关系与综合项目模块重点支撑学生的沟通协同与情境应对能力以及综合应用能力。该模块通过离职面谈、绩效申诉、劳动关系协调和综合案例项目,促使学生整合前述模块知识,完成“识别问题—制定方案—沟通执行—反思优化”的完整训练过程。

### 3.3 任务驱动与项目递进的教学设计

课程实施上,可采用“案例导入—工具训练—情境模拟—综合项目”的递进设计。前期通过企业真实案例引导学生识别问题,建立岗位场景意识;中期围绕岗位说明书撰写、结构化面试

设计、培训方案制作、绩效面谈脚本等设置小任务,让学生在持续练习中积累方法;后期则以综合项目串联各模块内容,例如围绕一家中小企业的人才流失问题,要求学生从岗位、招聘、培训、绩效与关系管理等多个维度提出改进方案。

这种设计能够把分散知识点置于连续任务之中。学生在完成任务时,不得不不断调用前期所学,并在教师反馈和同伴协作中修正理解。课程由此不再是“听完—记住—考试”的单向过程,而变成“理解—运用—反思—改进”的动态过程。

### 3.4 评价反馈与持续改进机制

成果导向的课程评价不能只看期末一次性结果,而应关注学生在任务完成过程中的能力形成轨迹。基于OBE理念,课程评价应从“知识记忆考核”转向“能力表现评价”,将学生对概念、流程和制度逻辑的理解嵌入具体任务之中进行考察,而不宜把“基础认知”单独作为独立评价项。课程评价可由三个部分构成:第一,小任务表现,占40%。该部分主要评价学生在岗位说明书撰写、招聘需求分析、结构化面试设计、培训方案拟定、绩效沟通脚本等阶段性任务中的完成质量,重点考察其制度理解、问题分析和工具运用能力。第二,综合项目成果,占40%。该部分以小组项目或综合案例为载体,要求学生围绕某一企业人力资源管理问题提出系统解决方案,重点评价其问题诊断、方案设计、跨模块整合和协作表达能力。第三,反思复盘,占20%。该部分要求学生说明方案形成过程、任务分工、依据来源、存在不足和后续改进方向,重点考察其数据意识、复盘优化能力和职业责任意识。在评分标准上,可从“问题识别是否准确、方案设计是否可行、工具使用是否规范、沟通表达是否清晰、团队协作是否有效、反思改进是否具体”等维度进行评价。评价主体可采用教师评价、同伴互评与学生自评相结合的方式。评价结果不只用于给出成绩,还应反向用于调整案例难度、任务设计和教学节奏,从而形成“学习成果—教学活动—评价反馈—持续改进”的闭环。

## 4 教学实施路径与实践要点

### 4.1 构建“课前准备—课中生成—课后复盘”的教学链条

教学组织可采用链条化设计。课前,教师通过案例材料、岗位说明、数据片段或任务清单唤起学生问题意识;课中,以讨论、演练、模拟和小组协作推动成果生成;课后,则围绕展示反馈、同伴互评和教师点评进行复盘,帮助学生在一次次小循环中不断修正认知。相比单次作业式训练,这种链条化设计更有助于能力沉淀。

### 4.2 强化情境模拟与真实案例嵌入

人力资源管理课程的“实践性”并不一定依赖校外实习才能实现,关键在于课堂是否构建了足够真实的问题情境。教师可将招聘甄选、绩效申诉、培训需求访谈、员工离职面谈等典型情境嵌入课堂,通过角色分工、脚本准备与现场应对,让学生在互动中体验管理工作的复杂性。与此同时,案例来源应尽量贴近区域产业和企业实际,避免长期停留在抽象化、模板化素材层面。

### 4.3 推动课程与实践平台协同

若条件允许,应加强与企业、实训平台及其他专业课程之间的联动。例如,可将组织行为学、劳动关系管理、绩效管理等课程中的部分案例资源共享,形成课程群支撑;也可邀请企业人力资源管理参与课堂点评,使学生更直接感知岗位标准与行业语言。对应用型院校而言,这种协同机制有助于缩短课堂教学与岗位需求之间的距离。

#### 4.4 关注学生反思能力与职业素养生成

人力资源管理课程不仅是技能训练课程,也承担职业判断与管理伦理启蒙功能。无论是招聘公平、绩效沟通中的尊重原则,还是员工关系处理中对制度与人性的平衡,都是课程能力培养的重要组成部分。因此,在 OBE 设计中,不能只强调可见的操作技能,还应把规范意识、合作意识与职业责任纳入学习成果表述,让学生在完成任务的同时形成更稳定的职业素养。

## 5 结语

从知识传授转向能力培养,是当前人力资源管理课程改革的关键方向。OBE 理念为这一转向提供了清晰路径,即从岗位需要和学习产出出发,反推课程目标、内容结构、教学活动与评价反馈。本文认为,人力资源管理课程的核心不在于让学生机械记忆概念,而在于促使其在制度理解、问题分析、方案设计、沟通协同与复盘优化中形成更具岗位适配性的综合能力。未来,该课程改革仍需在真实项目引入、课程群协同和校企共建机制上继续深化,以进一步提升专业人才培养质量。

### 参考文献:

- [1] MUFANTI R, CARTER D, ENGLAND N. Outcomes-based education in Indonesian higher education: Reporting on the understanding, challenges, and support available to teachers[J]. *Social Sciences & Humanities Open*, 2024, 9: 100873.
- [2] ALI A. Value and challenges in developing outcomes-based student-centred programme[J]. *Journal of Education and Learning*, 2023, 17(4): 548-555.
- [3] DESSLER G. *Human Resource Management*[M]. 17th ed. Harlow: Pearson, 2024.
- [4] ARMSTRONG M, TAYLOR S. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: A Guide to the Theory and Practice of People Management[M]. 16th ed. London: Kogan Page, 2023.
- [5] 王兆君. 基于 OBE 理念的职业院校《人力资源管理》课程教学改革[J]. *福建商学院学报*, 2021(4): 95-100.
- [6] 梁文艳. 基于 OBE 理念的高职院校“人力资源管理”在线教学探索[J]. *济南职业学院学报*, 2022(2): 24-26.
- [7] MEI L, FENG X, CAVALLARO F. Evaluate and identify the competencies of the future workforce for digital technologies implementation in higher education[J]. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2023, 8(4): 100445.
- [8] NYALE D, KARUME S, KIPKEBUT A, MUKUDI F. Digital skills landscape: A systematic review of current academic programs, industry demands, and the digital divide's impact on graduate competencies[J]. *Industry and Higher Education*, 2025.
- [9] KRAUS S, DURST S, FERREIRA J J, VEIGA P, KAILER N, WEINMANN A. Digital transformation in business and management research: An overview of the current status quo[J]. *International Journal of Information Management*, 2022, 63: 102466.
- [10] LI L. Reskilling and upskilling the future-ready workforce for industry 4.0 and beyond[J]. *Information Systems Frontiers*, 2024, 26: 1697-1712.