第 9 卷◆第 1 期◆版本 1.0◆2026 年
文章类型：论文 | 刊号（ISSN）：2630-4686 /（中图刊号）：380GL020

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

徐雯
蚌埠经济技术职业学院 经济与管理学院
DOI:10.12238/er.v9i1.6730

[摘　要] 在当下高等教育改革不断深入的情形下，成果导向教育即 OBE 理念着重以学生最终所取得的学习成果作为核心要点，反过来设计教学活动，这对于提高人才培养质量有着重大的指导价值。人力资源管理属于一门应用性特别强的学科，其专业实践教学是培育学生职业技能以及综合素养的关键部分。本研究基于 OBE 理念，全面剖析人力资源管理专业实践教学质量的提升途径，为培育契合社会需求的高质量人力资源管理人才给予理论参考以及实践方面的参考。
[关键词] OBE 理念；人力资源管理；专业实践；教学质量
中图分类号：F240 文献标识码：A

A Study on Enhancing Practical Teaching Quality in Human Resource Management Programs Through Outcome-Based Education (OBE) Principles

Wen Xu
Bengbu Vocational and Technical College of Economics and Management

Abstract: In the current context of deepening higher education reform, the Outcome-Based Education (OBE) concept emphasizes the ultimate learning outcomes achieved by students as the core focus, and conversely designs teaching activities. This has significant guiding value for improving the quality of talent cultivation. Human resource management is a particularly applied discipline, and its professional practical teaching is a key component in cultivating students' vocational skills and comprehensive qualities. Based on the OBE concept, this study comprehensively analyzes the ways to enhance the quality of practical teaching in human resource management majors, providing theoretical and practical references for cultivating high-quality human resource management talents that meet social needs.
Keywords: OBE concept; human resource management; professional practice; teaching quality

引言

在数字经济以及产业结构升级这两个因素的共同推动之下，人力资源管理已经从以往的传统行政职能转变成为战略伙伴角色。如今市场对于拥有实战能力以及创新思维的专业人才的需求变得越来越急切，不过当前人力资源管理专业实践教学依旧存在比较突出的矛盾，这使得学生很难迅速适应职场的要求。基于学习产出的 OBE 理念，其核心是“成果导向、学生中心、持续改进”，为解决这一困境给出了关键的思路。

1 OBE 理念对人力资源管理专业实践教学的作用

OBE 理念给人力资源管理专业实践教学的深化改革以及质量提升给予了根本性的指引与驱动，它的作用体现在对教学目标、教学过程和教学评价进行系统性重塑，在目标层面，OBE 把以往以知识传授和技能操作为中心的传统模式给颠覆了，它要求教学设计的出发点要紧密对接外部市场需求，也就是学生毕业时所能达成的最终学习成果，这些成果具体表现为其可胜任企业人力资源相关岗位的真实能力，独立进行工作分析、有效实施招聘选拔、科学设计薪酬体系或者妥善处理员工关系等可观察、可衡量的绩效表现。这让实践教学从理论的附属地位中解放出来，变成人才培养的核心主线，保证了每一项实践活动都直接朝着学生关键职业能力的养成去发展，在过程层面，OBE 借助成果导向的反向设计原则，促使实践教学体系从零散、孤立的状态朝着系统化、一体化去演进，它要求把上述终极能力目标分解成层层递进的阶段性能力指标，并且据此构建一条从基础认知、专项技能训练到综合实战乃至顶岗实习的连贯性培养路径，在这个过程中，案例分析、软件模拟、项目制学习以及企业实习等多样化教学方法被有机整合，一起服务于学生能力的阶段性积累与整合升华。

OBE 所着重突出的学生中心原则让教学不得不关注个体的差异化发展，借助提供丰富多样的实践项目以及有挑战性的任务，激发学生主动去探索并进行深度学习，使他们在

第 9 卷◆第 1 期◆版本 1.0◆2026 年
文章类型：论文 | 刊号（ISSN）：2630-4686 / （中图刊号）：380GL020

解决贴近实际的复杂管理问题过程中逐渐构建起人力资源各模块之间的系统性联系以及支撑企业战略发展的宏观视野。在评价与改进方面，OBE 理念的作用是构建了一个以能力达成为衡量标准的持续改进闭环，它促使教学评价从关注教师教了什么以及学生学了什么转变为聚焦学生真正学会了什么并且可做什么，实践教学的效果不再只是依靠实验报告或者实习鉴定等传统凭证，而是更多地依据学生在模拟或真实情境中完成综合性任务的表现、其构建的作品集以及来自用人单位的长期反馈等多元证据来进行综合判断，依靠系统收集并分析这些能力达成的数据，教育者可精准识别实践教学环节中的优势与不足，对教学目标、内容与方法进行有针对性的、基于数据驱动的调整与优化，最终形成一个以成果为起始点、以改进为终结点的动态循环，保证人力资源管理专业的实践教育可持续适应外部环境变化，高效地培养出有即战力与创新能力的卓越人力资源专业人才。

2 人力资源管理专业实践教学现状

2.1 实践教学体系碎片化，与真实业务场景脱节

目前不少高校人力资源管理专业的实践教学有着比较十分突出的“碎片化”状况，没能构建起一个有机融合、逐步推进的体系，课程内实验、专项实训、毕业实习、毕业论文等环节大多时候各自独立，缺少一条贯穿始终的能力主线，比如《薪酬管理》课程或许只是开展简单的工资核算练习，《招聘与配置》课程仅仅停留在模拟面试阶段，却没有设计一个囊括“人力资源规划 - 岗位分析 - 招聘 - 培训 - 绩效 - 薪酬 - 劳动关系”整个流程的综合性项目，以使学生明白各模块之间的内在联动关系。实践案例大多是陈旧、静态且经过简化的“教科书案例”，没有及时引入企业在数字化转型、灵活用工、组织变革、雇主品牌建设等前沿领域所面临的真实挑战，这致使学生即便掌握了零散的操作技能，也难以建立起“人力资源如何支撑业务发展”的系统性思维和战略视野。

2.2 实践教学方法论落后，“模拟”真实性不足，学生参与度低

在实践教学方法方面，许多院校依旧处于以教师为核心、以理论验证作为主要方式的传统模式之中，缺少有高仿真度以及高参与度的教学设计，案例教学、情景模拟等常见方法大多时候只是走过场，比如在模拟招聘的时候，学生所扮演的面试官与应聘者一般是依据预先设定的、理想化的脚本展开互动，缺少真实面试中会出现的突发状况、心理博弈以及深度追问，其最终呈现的结果更像是“角色扮演”而非“实战演练”。对于现代信息技术的运用不够充分，虽然有部分学校引入了 e-HR 软件，然而大多局限于数据录入以及流程审批这类简单操作，没能借助 VR、AI 等技术打造沉浸式的实践环境，依靠 360 度全景体验来处理复杂劳动纠纷，或者利用 AI 分析海量简历以实现精准人岗匹配，这种陈旧的教学方法很难激发学生的主动性与创造性。

2.3 “双师型”教师队伍匮乏，实践教学评价机制单一

实践教学质量的提高很大程度上依赖于“双师型”教师，这类教师要有深厚的理论知识，又要有丰富的企业实战经验，然而这恰恰是当下众多院校所欠缺的，大部分专业教师是从学校毕业直接攻读博士的，他们在理论研究方面能力扎实，可普遍缺少在企业人力资源部门长期工作的经历。他们所讲授的实践内容，容易出现脱离实际的问题，没办法把理论背后的企业运作逻辑、政治文化因素以及实操中的难点与变通方法生动地传授给学生，来自企业的兼职导师或许缺乏系统的教学能力，而且他们参与教学的积极性不稳定，很难全面融入人才培养的整个过程，另外实践教学的评价机制比较单一，且过于注重结果。评价大多以实验报告、实习鉴定表或者最后的书面考试为主，主要考查学生对操作流程的记忆和规范性结果，却忽略了对学生在实践过程中所呈现出的批判性思维、沟通协作、创新解决等综合能力的形成性评价。

3 基于OBE理念的人力资源管理专业实践教学质量提升路径

3.1 构建“成果导向、三阶递进”的一体化实践教学体系

构建一个一体化实践教学体系，该体系目标清晰、层级分明，与真实职业成长路径相契合，且遵循学生能力成长的客观规律，设计为“认知 - 集成 - 实战”三阶递进模式，第一阶段是“基础认知与技能验证”，针对低年级学生，此阶段目标成果是让学生理解人力资源管理各模块基础理论并完成单一技能初步验证。实践形式紧密结合专业核心课程，比如在薪酬管理课程中完成一份薪酬核算报表，在招聘课程中撰写一份职位说明书并进行简单面试演练，关键的是，此阶段设计要从对基础岗位能力精准定义开始，保证每一项练习都直接支撑一个最基础的可输出成果，第二阶段为“模块集成与综合设计”，面向中高年级学生。目标成果是培养学生整合多个 HR 模块知识、解决综合性问题的能力，此阶段要彻底打破课程壁垒，设计跨课程综合性项目，例如围绕一家模拟企业新业务拓展，要求学生协同完成从组织架构设计、岗位分析与定编定员、招聘计划与实施、新员工培训方案设计到薪酬绩效体系搭建的全流程项目方案。这种设计促使学生理解各人力资源模块之间内在逻辑与冲突，初步构建系统性的 HR 思维，第三阶段是“真实情境与战略洞察”，面向高年级与毕业阶段，目标成果是让学生在高度仿真或真实企业环境中处理复杂、不确定管理问题并理解 HR 对业务战略支撑作用。实践载体有深度参与的企业顶岗实习、承接企业

文章类型：论文 | 刊号（ISSN）：2630-4686 /（中图刊号）：380GL020

真实课题的毕业设计以及引入高管视角的商业模式仿真竞赛。在此阶段，学生要应对不完整信息、多元利益诉求和动态变化市场环境，成果评估看方案完整性，更看重问题分析深度、解决方案可行性以及对商业价值贡献度。

3.2 打造“虚实融合、任务驱动”的高沉浸式实践教学模式

构建一种有高沉浸性、强互动性以及任务驱动特性的实践教学模式，其最关键的是借助虚拟仿真、人工智能以及大数据技术，搭建一个可高度还原企业运营细节的“人力资源管理元宇宙”或者模拟仿真平台，在这个平台里，学生并非被动地接收指令，而是以人力资源专员或者经理的角色，进入到一个处于动态运行状态的虚拟企业之中，面对那些由 AI 算法驱动的、有着不同性格特质、绩效表现以及职业诉求的“虚拟员工”。实践教学于是转变成为一系列源自真实业务场景的有挑战性的任务，举例来说，系统会随机生成这样一个事件，即一名虚拟员工因为对绩效考核结果不满意而有可能引发劳动纠纷，学生需要从调取绩效记录开始，接着与该员工在 VR 情境下展开沟通面谈，最后依据法律法规以及企业制度撰写处理报告，整个过程都要独立作出决策。他们所做出的每一个选择，都会实时触发虚拟员工以及虚拟组织的一系列连锁反应，这些反应有可能化解危机，也有可能导致矛盾升级甚至模拟仲裁，这种模式把静态的案例教学转变为动态的、充满不确定性的管理实践，大幅度提升了实践的逼真程度以及学生的参与感受。设计类似“年度人力资源规划竞赛”这样的任务，要求各个学生团队在仿真市场中，依据公司战略目标、业务数据、预算约束以及人才市场情报，制定并阐述其人力资源策略，然后由教师和企业专家共同组成的评审团对各个方案的战略匹配度、成本效益以及创新性进行评估。

3.3 建立“多元协同、数据驱动”的师资发展与评价闭环

针对校内教师，推行“企业驻岗计划”，按照一定周期、批次安排青年教师前往合作企业的人力资源部门开展全职或者半职实践，深度介入企业当前的管理项目以及难题，以此让他们的知识体系与行业发展保持同步更新，构建稳定的企业导师库，不是仅仅偶尔举办讲座，而是借助“校企双导师制”使导师深度参与课程设计、项目指导以及毕业设计评审工作，将最前沿的实践智慧毫无缝隙地融入教学的整个过程。改革评价机制，打造一套基于 OBE 理念、以数据为驱动的多元评价以及持续改进的闭环系统，评价体系要从单一的结果评价转变为“过程性评价与终结性评价相互结合、能力评价与知识评价相互结合、内部评价与外部评价相互结合”的多元模式，展开来说，对于学生实践成果的评估，应当全面考量其项目报告、仿真平台里的操作日志与决策路径分析、VR 情境下的行为表现录屏、作品集、实习单位反馈以及在团队项目中的同伴评价等多维度数据。特别要引入用人单位对毕业生职业能力的长期跟踪反馈，把它当作衡量实践教学最终成效的关键指标，学校需要定期系统收集并分析上述多元评价数据，精准诊断出学生在哪几个能力维度上存在普遍的短板，如多届毕业生反馈以及企业评价都说明学生在“利用数据进行 HR 决策分析”方面能力欠缺，那么教学指导委员会就要依据此情况启动教学改进：这或许需要优化人力资源管理数据分析课程的教学内容，增添更强大的数据分析仿真工具，或者在综合性项目里特意强化数据决策的任务要求。

4 结语

综述在 OBE 理念指引下，人力资源管理专业实践教学的提升路径切实缩小了理论教学和行业实践间的差距，以便培育出契合社会与市场需求的高素质应用型人力资源管理人才，实践教学体系的优化是一个动态且持续的进程，未来还要在“双师型”师资队伍建设以及智能化实践平台构建等方面展开更多探索与创新，以此推动人才培养质量不断提升并形成良性循环。

[参考文献]

[1]车德昌.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[J].质量与市场,2025(7):183-185.

[2]葛斐.基于 OBE 理念的高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,2025(12):193-195.

[3]陆美彤.“新文科”背景下人力资源管理专业人才培养路径探究[J].经济师,2025(6):199-200.

[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,2025,28(11):233-235.

[5]陈素贤.OBE 理念导向下高职院校实践教学研究——以人力资源管理专业为例[J].教育信息化论坛,2025(5):133-135.

作者信息：

徐雯（1985.12-），女，汉族，江苏南通人，学士，讲师，研究方向为企业管理、人力资源管理、生涯教育与就业指导。