

员工关系管理课程建设思考与教学实践

于 欣

三亚学院 海南省三亚市 572000

摘 要: 在当今日益复杂多变的商业环境中, 企业成功的关键在于其内部团队的凝聚力与协作效率。而员工关系管理, 作为管理学中人力资源管理的重要组成板块, 旨在通过建立和谐稳定的员工关系, 提升企业的整体运行效率。为此, 人力资源管理专业开设员工关系管理课程, 不仅是对企业人力资源管理的有力补充, 更是对培养具备现代管理理念和技能人才的迫切需求。

关键词: 员工关系管理; 课程建设; 教学; 实践

引言

随着现代企业管理理念的不断发展, 员工关系管理 (Employee Relationship Management, ERM) 已成为企业管理的重要组成部分。良好的员工关系不仅能够提升员工的满意度和忠诚度, 还能增强企业的竞争力。因此, 设置员工关系管理课程, 对于培养未来的企业管理人才具有重要意义。本文将围绕员工关系管理课程的建设进行思考, 并探讨其教学实践。

1. 员工关系管理课程建设的必要性

1.1. 适应市场需求

在当今这个快速发展的社会, 企业对于员工关系管理的重视程度日益加深。现代企业不再仅仅关注员工的物质需求, 更加注重员工的情感和心理需求。一个企业是否能够建立起良好的员工关系, 这直接关系到企业的发展和竞争力。良好的员工关系管理能够有效提升员工的工作积极性, 激发员工的创造力, 降低员工流失率, 从而提高企业的整体绩效和市场竞争能力。因此, 高校作为人才培养的重要基地, 应当及时调整课程设置, 培养适应市场需求的管理人才, 使其具备管理和维护良好员工关系的能力^[1]。

1.2. 综合素质培养

员工关系管理课程是一门综合性很强的课程, 它不仅涉及到管理学的基本知识, 还需要学生掌握心理学、社会学、人力资源管理等相关学科的知识。通过学习这门课程, 学生可以全面了解和掌握员工关系管理的基本理论和实践方法, 提升自己在沟通协调、团队管理、冲突解决等方面的能力。这有助于学生全面提升自己的综合素质, 为未来职业生涯的

发展打下坚实的基础。在未来的工作中, 学生将能够更好地应对各种挑战, 有效地管理和服务于员工, 从而提高企业的凝聚力和竞争力。

2. 员工关系管理课程的建设与教学实践

2.1. 科学设定课程目标

在员工关系管理课程的建设过程中, 首要的任务便是明确课程目标。这要求我们基于理论与实践的结合, 深入研究并精准定位课程应当达成的教学效果和学员应具备的能力。首先, 课程目标应着眼于培养学生对员工关系管理的基本概念、原则和方法的深入理解, 确保他们能够掌握这一领域的核心知识。其次, 关于实践技能的培养, 课程目标应着重于提升学生在处理员工关系、解决劳动争议、促进团队合作以及构建和谐劳动关系等方面的实际操作能力。此外, 还应关注学生的情怀教育, 培育他们秉持公正、公平、公开的原则, 尊重劳动者的合法权益, 维护企业和员工的共同利益^[2]。通过这样全方位、多层次的目标设定, 可以确保员工关系管理课程不仅具有理论的深度, 也具备实践的广度, 培养出既有理论知识储备又有实践能力的企业管人才。

2.2. 课程内容设计

在构建员工关系管理课程时, 我们需要确立一个明确的课程建设思路, 以确保课程内容丰富、实用, 能够满足企业和员工的需求。以下是具体的课程建设思路: 首先, 我们需要深入研究和分析员工关系管理的理论体系和实践方法。员工关系管理是人力资源管理的重要组成部分, 它涉及到员工与企业之间的互动和沟通, 包括员工的招聘、培训、评价、激励和福利等方面。我们需要全面了解和掌握这些理论和方

法, 以便将其应用到课程教学中。其次, 我们需要根据企业和员工的需求, 设计具体的课程内容。员工关系管理课程应该包括员工关系的建立、维护和发展等方面的内容, 涵盖员工关系的各个方面。在设计课程内容时, 需要充分考虑企业和员工的具体情况, 以确保课程内容的实用性和针对性。此外, 还需要注重课程的实践性和互动性。员工关系管理是一个实践性很强的领域, 应通过案例分析、模拟演练、小组讨论等方式, 让学生在实践中学习和掌握员工关系管理的知识和技能。此外, 应多多鼓励学生积极参与课堂讨论, 分享他们的经验和观点, 以提高课堂的互动性和学习效果。

2.3. 教学方法选择

在选择教学方法时, 我们需要充分考虑员工关系管理课程的特点和学生对知识的需求。将采用多元化的教学方法, 以满足不同学生的学习需求。以下是所选择的教学方法。

(1) 情景模拟教学法: 通过模拟企业实际工作场景, 让学生身临其境地进行角色扮演和互动, 提高学生在面对员工关系问题时的工作能力和应变能力。还将定期组织情景模拟活动, 以增强学生的实践经验。例如, 模拟裁员谈话。可以让学生扮演人力资源经理和被裁员工, 双方进行深度谈话。谈话内容包括裁员原因、公司提供的支持(如赔偿、再就业培训等)以及回答员工的疑问和关切。通过这种模拟, 学生可以练习如何在敏感话题上保持专业性和同理心, 如何有效沟通并处理员工的情绪反应。(2) 案例教学: 案例教学是员工关系管理课程中非常重要的一部分。通过真实的企业案例, 学生可以更好地理解理论知识的实际应用。例如, 某大型制造企业在实施绩效考核时, 出现了员工对考核结果不满并导致与主管发生冲突的情况^[3]。通过案例分析, 学生将了解绩效管理过程中可能出现的问题, 学习如何在绩效考核过程中保持透明、公正, 如何在冲突发生时有效沟通并解决问题, 以及如何建立员工信任。(3) 讲座教学法: 邀请具有丰富经验的专家和学者进行讲座, 分享他们在员工关系管理领域的最新研究成果和实践经验。这将有助于拓宽学生的视野, 已提高理论水平。我们将定期邀请行业专家进行讲座, 以保证课程内容的时效性和权威性。(4) 小组讨论教学法: 鼓励学生在课堂上积极发言, 参与小组讨论, 培养学生的团队协作能力和沟通技巧。我们将组织小组讨论活动, 以促进学生之间的交流和互动。例如分组讨论如何设计一个有效的员工激励方案。每个小组需要考虑不同层级和部门员工

工的需求, 设计出适合各自情况的激励措施, 并在全班展示和辩论其方案的优缺点。这个活动可以帮助学生理解激励理论的实际应用, 提升团队协作和方案设计能力。(5) 在线教学法: 利用现代信息技术, 开展在线教学活动, 方便学生随时随地学习。我们可以选择市场上流行的在线教育平台, 或学校自建的在线学习平台。在线课程包括视频讲解、电子教材、课后练习、讨论论坛和实时问答等模块。每个模块都有明确的学习目标和时间安排, 学生可以根据自己的时间灵活安排学习进度。不仅如此, 利用平台的讨论功能, 鼓励学生在学习过程中提出问题, 分享自己的见解。作为教师的我们可以及时回答问题, 促进与学生之间的互动。例如, 学生在学习劳动合同的制定时, 可以在论坛上讨论合同应该包括的必要条款和需要补充的条款。此外, 每周安排一次在线直播问答时间, 与学生更近距离进行实时互动, 解答学生在学习过程中遇到的问题。比如, 在学习员工沟通与冲突管理时, 学生可以提出自己周边遇到和了解的实际问题, 教师给予专业的建议和解决方案。

2.4. 实地调研

员工关系管理课程的教学实践, 是一门旨在培养学生掌握员工关系管理的基本理论、方法与技巧的课程。为了使學生能够更好地理解和应用所学知识, 教师通常需要进行一系列的教学实践活动。其中, 实地调研是一种非常重要的教学方式。实地调研, 是指教师组织及鼓励学生走出课堂, 走进企业或机构, 深入了解员工关系管理的实际情况。通过实地调研, 学生可以亲眼目睹企业员工关系管理的过程, 感受其中的挑战和困难, 从而增强对理论知识的理解和应用能力。在进行实地调研时, 教师可以引导学生关注以下几个方面: 一是企业或机构的员工关系政策和管理制度, 二是员工关系管理的实际操作流程, 三是员工关系管理中存在的问题和挑战, 四是企业或机构采取的解决措施和效果。通过实地调研, 学生可以深入了解员工关系管理的实际运作, 增强对理论知识的理解和应用能力^[4]。同时, 实地调研还可以帮助学生建立与企业的联系, 为学生未来的就业和发展提供更多的机会和资源。因此, 实地调研是员工关系管理课程教学实践中不可或缺的一部分。

2.5. 项目实践

项目实践是指在员工关系管理课程的教学过程中, 教师会引导学生参与实际的工作项目, 或者模拟真实的工作场

景,让学生在实操中学习和应用所学的理论知识。这种教学方式能够帮助学生更好地理解 and 掌握员工关系管理的核心概念和方法,同时也能提高他们解决实际问题的能力。在项目实践中,学生将有机会参与到员工关系管理的各个方面,包括员工招聘、员工培训、员工评估、员工福利管理、员工沟通和员工冲突解决等。他们将通过实际操作,了解和掌握如何制定有效的员工关系管理策略,如何处理员工关系管理中的各种问题,以及如何评估和提高员工关系管理的效率和效果。此外,项目实践还包括学生之间的合作和交流。学生将被分成小组,共同完成项目任务。在这个过程中,他们将学会如何与他人合作,如何沟通和协调,如何解决团队内部的冲突,以及如何有效地管理和领导团队。这些技能对于他们未来的职业生涯非常重要^[5]。

2.6. 课外活动

员工关系管理课程的教学实践是高校和职业教育中非常重要的一部分,它不仅局限于课堂上的理论讲授,更包括课外活动的实践操作。课外活动作为课堂教学的延伸和补充,对于提高学生的实际操作能力、培养团队协作精神以及深化对员工关系管理理论知识的理解都起到了至关重要的作用。首先,在课外活动中,教师可以组织学生参与模拟的员工关系案例分析。在这些活动中,学生可以通过角色扮演的方式,模拟不同职场场景下的员工与管理层之间的互动,从而更加直观地理解员工关系管理的重要性。通过这种方式,学生不仅能够学习到理论知识,还能在实践中学会如何运用这些知识解决实际问题。其次,开展职场参观活动也是课外活动的一种重要形式^[6]。通过参观企业,学生可以亲身感受到企业文化和员工关系管理的实际运作,这对于他们理解理论知识与实际工作之间的联系非常有帮助。同时,这也有助于激发学生对未来职场的向往和规划,从而更加积极地投入到学习中去^[7]。此外,还可以邀请具有丰富经验的职场人士来校进行讲座。他们可以分享自己在员工关系管理方面

的经验和心得,为学生提供第一手的职场信息。这样的活动不仅能够拓宽学生的视野,还能够让他们对员工关系管理有更深入的认识。

3. 结束语

员工关系管理课程的建设对于培养现代企业管理人才具有重要意义。通过科学合理的课程设计和多样化的教学方法,可以提高学生的综合素质和实际操作能力。然而,在课程建设过程中仍然面临着一些挑战,需要通过多方面的努力加以解决。未来,高校应当进一步加强员工关系管理课程的建设,不断探索和创新教学模式,为社会培养更多高素质的管理人才。

参考文献:

- [1] 周桂萍,李荣凯.新员工企业价值观培训课程建设实践[J].山东电力高等专科学校学报,2020,023(004):63-65.
- [2] 王慧娟.高职《员工关系管理》课程资源库建设研究与实践[J].人力资源管理,2018,000(011):406-407.
- [3] 贾冀南,胡秀深,王蕊.员工关系管理课程思政建设路径研究[J].武汉船舶职业技术学院学报,2023,22(3):47-50.
- [4] 张俊娜.课程思政视域下的混合式教学改革与实践——以员工关系管理课程为例[J].2020.
- [5] 唐斐霏.员工关系管理在人力资源管理中的价值及管理举措分析[J].时代商家,2022(15):133-135.
- [6] 赵杨,常凤霞.员工关系管理课程思政教学案例探究[J].现代商贸工业,2024,45(02):240-242.
- [7] 李涛,李卫东.员工关系管理课程思政的改革实践[J].教育观察,2020,9(10):63-64

作者简介:

于欣(1986-),女,汉族,辽宁丹东人,硕士研究生,讲师,主要研究方向:人力资源管理,创新创业。

课题项目:产品思维导向特色课程改革项目《员工关系管理》项目编号:SYJKCP2023104。