

HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学方法新探

徐双军

(宿州学院 管理学院, 安徽 宿州 234000)

[摘要] 2020年中共中央办公厅、国务院印发的《关于深化新时代教育督导体制机制改革的意见》，进一步推动了我国教育事业的改革和发展，也为HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学方法的改革提供了优良契机。基于此，文章介绍了HR转型与专业人才培养的关系，分析了HR转型对劳动关系与劳动法课程教学的影响，探究了HR转型背景下劳动关系与劳动法课程的教学现状，论述了HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学的创新路径。

[关键词] HR转型；劳动关系与劳动法；课程改革；核心素养；综合发展

doi: 10.3969/j.issn.1673-9477.2020.02.012

[中图分类号] D92

[文献标识码] A

[文章编号] 1673-9477(2020)02-061-05

近年来，我国在教育事业的发展中投入了大量的人力、物力和有力政策，中共中央办公厅、国务院办公厅印发的《关于深化新时代教育督导体制机制改革的意见》，充分覆盖了我国教育体系的各个教育模块，深度保证了教育的有效性，使教育体制更加完备。HR转型背景对专业人才培养提出了更高的要求，而劳动关系与劳动法课程中的相关知识是每一位专业HR必须掌握的基础知识，劳动关系与劳动法课程教学方法的改革和创新，能够进一步为HR转型提供有力支持。

一、HR转型与专业人才培养分析

(一) HR转型与专业人才培养的关系

教育是国家发展的重要基石，国家的持续建设与优良的专业人才储备具有密不可分的关系，HR转型体现了企业对HR专业人才的全新需求，这也要求我国应该针对培养HR专业人才的相关教育模块全面调整其教育方向和教育模式、教育理念，切实转变教育思想，深度践行核心素质教育方针和全面型人才培养方针。以下对HR转型与专业人才培养的关系进行介绍：

第一，HR转型为专业人才培养提供了重要的驱动力。近年来，我国社会环境显著改善，新常态下，经济正由高速增长阶段向高质量发展阶段转变，这也要求企业高效率、高质量地完成转型升级，紧跟社会和市场机制的改革步伐，而HR是企业得以长期发展和正常运营的重要基础，直接决定了企业的人才应用效果和整体管理效果，转型HR主要以客户需求支配业务需求，合理的构建HR领导团队，重新定义和调整人力资源组织结构，使其升级为人力资源服务交付模式，并优化流程、政策以及技术框架。

这就要求HR专业人才进一步掌握我国劳动关系与劳动法课程中的相关内容，并加以灵活应用和具体实施。因此，在一定程度上HR转型进一步提升了HR专业人才培养中劳动关系与劳动法课程的重要性。

第二，提升专业人才培养力度能够促进HR转型。HR转型需要具备优良的人才储备，能够适应转型环境，满足转型要求的HR专业人才，应该具备多种综合能力和现代化的管理理念，通过在劳动关系与劳动法课程教学中实施改革，深入践行核心素质教育方针，能够帮助专业人才建立完善的思维体系和正确的职业精神，从而为HR转型提供人才支持。

(二) HR转型对劳动关系与劳动法课程教学的影响

就当前我国的发展环境和对人才的应用需求而言，HR转型重点体现了人力资源部门的高素质人才需要和人力管理框架改革需求，从这一角度上来看，HR转型将对劳动关系与劳动法课程教学产生一定影响，以下对其进行介绍：

第一，HR转型主要包括战略类转型、咨询类转型和行政类转型，具体的转型内容包括组织、流程、政策、人员配备和技术等，转型后HR能够具有较高的人力资源统筹能力，完成第三方执行的行政类工作，这就要求在劳动关系与劳动法课程教学过程中，相关人员应该切实的转变教育观念，将教育重点放在HR人才专业思维培养上，合理改革教学设置，引进现代化教育理念和教学模式，在人才培养中，将人才的关注度转向提高任务完成效率、加强客户关系维护与推理以及优化政策和流程上。在劳动关系与劳动法课程教学过程中，教师也应该针对HR转型后需要处理的常规问题，在专业人才培养上对交易操作、薪酬调整、福利问题、员工问题等与劳动关

[投稿日期] 2020-03-06

[基金项目] 教育部人文社会科学研究专项任务项目(编号: 18JD710092); 安徽省高等学校省级质量工程项目(编号: 2018zhkt127); 宿州学院校级重点建设课程项目(编号: szxy2018zdkc35)

[作者简介] 徐双军(1978-), 女, 安徽宿州人, 副教授, 博士在读, 研究方向: 劳动关系。

系和劳动法课程相关的专业知识进行详细阐述和精细化教授。

第二,我国是人力资源大国,在国家的长期建设和发展中积累了巨大的人力资源,劳动关系主体覆盖了人力资源管理的对象,近年来,我国的用人环境和就业形势发生了巨大的变化,这就要求HR进一步掌握劳动关系以及劳动法课程的精髓,在人力资源管理中正视劳动关系问题。因此,在劳动关系与劳动法课程教学的过程中,应该进一步提升劳动人才对于劳动关系的认知水平,从而促进专业人才在HR转型中构建新型的劳动关系调整模式。

第三,近年来,在相关政策的支持下,我国人力资源质量显著上升,随之增长的还有劳动者的维权意识、法律意识,因此,当前企业劳动争议和雇佣领域的新问题不断出现,这就要求在HR转型过程中必须进一步明确劳动关系和劳动法中的相关内容,从而使其在解决劳动争议和雇佣领域问题的过程中有法可依。

二、HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学改革的必要性

(一) 劳动关系管理环境变革

随着社会发展水平的不断提升,近年来,我国的劳动关系管理环境发生了巨大变革,这与劳动人员维权意识的上升以及劳动人员就业环境的改善具有密不可分的关系,针对劳动关系管理环境发生的典型性变化,需要HR进一步掌握劳动关系和劳动法中的相关内容,并以其为基础,合理改善企业内部的用人环境,调整薪酬福利和就业保障,提升劳动人员在企业中工作的归属感和成就感,进一步满足劳动人员的就业需求。从这一角度上来看,劳动关系管理环境发生的变革要求HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学实施有效改革,进一步提升教育的有效性,打破传统的教育框架,切实转变教师的教育观念,将相关专业的学生放在教育的主体位置上,引导其建立正确的职业精神和劳动关系管理态度,从而合理的应用劳动关系与劳动法中的相关内容,帮助企业在劳动关系管理环境发生变革的情况下,建立稳定长效的用人机制,推动企业长期健康发展。自2008年开始实施的《劳动合同法》在有效改善我国劳动用工环境上具有着里程碑性的意义,同时也进一步推动了劳动用工行为的规范化,充分强化了劳动环境的法治化建设,在课程教学中,进一步加强劳动关系与劳动法课程的改革力度,提升教育有效性,深化教育目的,有助于HR转型背景下

的企业具备规范化和法治化的劳动人员管理框架。

(二) 劳动关系日趋复杂化

近年来,我国对劳动关系和劳动人员的管理进行了高度重视和重点支持,切实地优化了劳动人员的从业环境,进一步提升了我国的人力资源储备水平,助力了国家的长期建设和健康发展,同时,在有关政策方针的实施下,近年来国内的劳动环境复杂性逐渐提升,这主要体现在现有主力劳动人员的年龄构成趋于年轻化上,80后和90后在劳动市场中占据了较大份额,而80后和90后劳动人员的教育环境得到了显著改善,教育机制的合理性大大增加,这也决定了80后和90后的专业人才在劳动环境中对劳动关系的感知和劳动关系的理解进一步加深,充分体现了现代化的就业素质。而发生在我国珠三角地区和皖东南地区的“用工荒”问题也进一步体现了劳动关系复杂化的趋势,企业的用工环境、用人制度、薪酬待遇等直接影响着劳动人员的从业选择,为了进一步满足劳动人员的就业需求,近年来,企业呈现了多元化的人力资源管理方式,包括劳务派遣、HR外包、非全日制用工等,人力资源管理因素呈现了明显的多元化特征,这就要求HR转型背景下的企业人力资源管理人才能够深度感知当前劳动环境下的用工关系发展趋势,具备更高的突发事件应对能力,因此,劳动关系和劳动法课程教学创新不可或缺。

三、HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学现状

(一) 教学针对性较弱

在深化教育体制改革工作的全面推进下,我国的教育教学工作取得了巨大成就,教育水平显著提升,然而在HR专业人才培养上,劳动关系与劳动法课程教学中仍旧存在着教学针对性较弱的问题,以下对其进行介绍:

劳动关系和劳动法课程教学的目的在于让学生重点理解劳动关系的基本概念、特征与本质,能够在企业中根据当前我国的市场经济形势和用人环境分析劳动关系的发展趋势,了解劳动关系中的主要构成,即劳动者、工会、雇主和雇主组织、政府等,能够根据我国劳动关系的发展历史和演变规律,进一步探究劳动关系的内涵,从而在企业管理环境中,逐步构建人性化的劳动关系体系,深度践行劳动法中的相关政策和方针。在当前劳动关系与劳动法课程教学过程中,教师所传授的教育内容与当前我国的社会关系以及社会环境中的劳动用工体系具有着

较大的差异性,这就导致学生在步入岗位后,难以按照教师所传授的教学内容进行企业劳动关系的管理,突出管理效果。另外,当前劳动关系与劳动法课程教学还在就业导向上存在着一定的针对性缺失,导致学生在岗位工作中不能将教师传授的劳动关系和劳动法中的相关内容进行合理实施。

(二) 教学模式框架化

教育是功在当代,利在千秋的德政工程,当前,我国在教育事业的发展上投入了大量的人力、物力和有力政策,稳步改善了教育环境,推动了教育的现代化建设,HR转型背景下的劳动关系与劳动法课程教学过程中存在着明显的教学模式框架化现状,即填鸭式教学。这种教学方式在一定程度上限制了学生主观思维的发散,同时也使学生在日后的就业岗位中难以将课堂中学到的劳动关系和劳动法的相关知识与企业的人力资源管理环境相契合,不足以促进HR转型,提升企业HR的应用有效性。另外,教学模式框架化还进一步导致了教师在教学过程中的教育积极性不高,难以按照核心素质教育理念切实转变教育观念,将学生放在教育的主体位置上,学生在学习过程的存在感明显缺失,导致其在劳动关系和劳动法相关知识的学习上遇到了种种问题。

(三) 学生学习兴趣不高

HR转型要求企业中的HR具备精细化的管理能力和全局性的管理视野,同时,能够立足于实际情况,对企业的劳动关系进行协调,促进企业长期健康发展,具备优良的人才应用基础。然而,在当前的劳动关系和劳动法教学过程中,不难发现,学生存在着学习兴趣不高的现状,这与教学模式的单一化具有密不可分的关系,传统的教学模式限制了学生的主观能动性,同时也让学生在在学习过程中认为劳动关系和劳动法的相关知识具有一定的枯燥性,在企业的人力资源管理中是难以得到实际应用的。这种教学现状不利于HR转型升级,也不利于社会人力资源管理环境的充分改善。

(四) 教育深度不足

习近平总书记在全国教育大会上提出的立德树人根本教育任务,将素质教育放在了教育事业发展的首要位置上,同时,也要求教师切实转变教育观念,不断地深化教育目的,进一步体现核心素质教育理念和全面型人才教育理念,提升人才的应用有效性。基于此,在HR转型背景下,劳动关系和劳动法教学存在着明显的教育深度不足现状,教育深度的不足不仅体现在学生对劳动关系和劳动法相关内

容理解的浅薄上,还进一步体现在学生综合能力培养的缺失上,这种教育现状不利于培养具有较高综合能力的HR专业人才。

四、HR转型背景下劳动关系与劳动法课程教学的创新路径

(一) 构建“第二课堂”,延伸实践教学

近年来,在市场机制和有利政策的引导下,我国的用人环境发生了翻天覆地的变化,社会发展现代化也要求人才具备较高的综合能力,HR转型背景下,劳动关系与劳动法相关知识的掌握和灵活应用至关重要,而HR如何在岗位工作中将劳动关系与劳动法的相关知识与企业人力资源管理环境相契合,紧跟社会发展趋势则与课堂教学的创新息息相关。教师应该构建“第二课堂”,进一步拓展教学范围,加大实践教学比例,以下对其进行介绍:

在教育教学中,我国投入了大量的人力、物力和有力政策,将素质教育理念和全面型人才教育理念进行了全面普及和重点深化,分析劳动关系与劳动法课程教学的教学特点和演变规律,可以发现,HR转型背景下劳动关系、劳动法相关知识与企业用人环境的契合至关重要,基于此,教师可以在传统的理论课程教学基础上,进一步与社会用人企业相连接,并与社会用人企业形成协同性的育人机制,为学生提供实践学习环境,让学生能够在真实的企业人力资源环境中,设身处地的感受劳动关系以及劳动法相关内容的实施环境。为了进一步提升“第二课堂”的实践有效性,针对HR专业型人才培养的相关院校应该精细化设置实践教学的比例,一般以不低于50%为宜。在学生参与实践教学的过程中,学校应该与用人单位建立密切联系,实时沟通学生的学习状态,并以学生的学习心理和学习期望为基础,动态调整实践教学的教育规划,提升教育的有效性^[1]。

第二,在HR转型背景下,劳动关系和劳动法教学的实践性要想得到切实提升,学校还应该加强对实践指导老师的关注,实践指导老师可以包括学生在校期间的专业课教师,也可包括学生在用人单位实习过程中的部门管理人员,通过双管齐下,对学生的综合应用能力进行全面提升^[2]。另外,在发挥“第二课堂”教育优势,加大实践教学比例的过程中,学校还可积极鼓励在校教师获得双师型任职资格,也可鼓励学校教师到企业中进行实习,进一步感受企业的用人环境,为劳动关系和劳动法教学增加实质性内容,进一步发挥校企实践合作的作用优势^[3]。

(二) 转变教育思维, 以就业为导向

《中国 HR 从业者职业发展报告》显示, 2011 年到 2015 年 HR 从业人数呈现了负增长趋势, 充分体现了当前企业对于 HR 的应用需求以及对 HR 综合能力提出的较高要求, 同时也进一步展现了 HR 在当前企业发展中的就业压力^[4]。要想促进 HR 转型, 提升 HR 在企业中的人力资源管理能力, 在劳动关系和劳动法教学过程中, 教师应该积极地转变教育思维, 以就业为导向, 设置教学框架, 以下对其进行介绍:

人力资源部门是企业的重要组成部分, 对于企业的长期健康发展具有重要意义和深远影响, HR 的人力资源管理能力决定了人力资源部门的整体经营效果, 充分体现了人力资源管理部门在企业高效运营中的枢纽作用。在劳动法和劳动关系教学中, 教师应该将学生作为教育的主体, 在教育过程中将教育思维转向企业需求和学生的学习心理。企业需求是人力资源需求的进一步深化, 以企业需求为基础设置教学框架, 能够进一步提升教育的针对性和有效性, 同时, 也能够让学生成长为适合企业发展环境和经营环境的专业性人才^[5]。

另外, 在劳动关系和劳动法教学过程中, 教师应该坚持以就业为导向, 帮助学生具备专业 HR 人才的四大核心能力, 即对企业文化发展的引领能力、对战略发展的规划能力、对业务发展的预测能力以及分析企业人力资源全局的能力, 并通过缜密的思考和系统的分析, 建立完善的企业人力资源管理规划, 使企业具备优良的人力资源基础。在这一情况下, 教师在劳动关系和劳动法教学过程中应该有针对性的调整教学方向, 有效地掌握当前社会环境下企业对于 HR 专业人才的应用需求以及当前企业劳动关系控制和外部环境分析中 HR 专业人才的主要应用方向, 切实把握劳动关系和劳动法教育的发展趋势, 使学生能够立足于我国的整体人力资源环境, 在企业人力资源管理中对劳动法和劳动关系中的相关内容进行灵活应用和深度体现^[6]。

(三) 打破教学框架, 引进现代化教育模式

HR 转型体现了我国各企业对 HR 专业人才的更高应用需求, 以及企业对现代化人力资源管理和科学经营的迫切需要, 专业 HR 人才需要具备优良的综合能力和现代化的管理理念, 同时, 可以根据企业的用人环境、发展趋势, 对劳动关系和劳动法中的相关内容进行灵活应用和充分渗透, 使企业具备和谐的用工关系^[7]。HR 转型背景下, 要求相关院校进一步提升劳动关系和劳动法教学的有效性, 并通过劳动关系和劳动法中的相关内容, 启迪学生的人力资

源管理思维, 激发学生的学习兴趣, 帮助学生掌握现代化 HR 人才所需要具备的先进管理理念和管理能力。因此, 在实际过程中, 教师应该切实地转变教育观念, 打破教学框架的限制, 引进现代化的教育模式, 以下对其进行介绍:

立足于当前我国企业对于专业 HR 的应用需求, 在劳动关系和劳动法教学过程中, 教师应该培养具有人力资源精细化管理能力的专业人才, 并使其能够在企业人力资源管理中精细化遵循操作规范, 制定管理流程, 分析人力资源环境, 全面地体现人性化、专业化和精、准、细、严、快的人力资源管理方针。在教育过程中, 教师可以采用实例分析教学模式, 这种教学模式可以在劳动关系和劳动法的教学过程中, 以某一理论为基础, 让学生对该理论的具体应用环境进行理解和分析, 从而建立优良的就业基础和实践经验; 同时, 教师也可采用小组合作教学模式, 这种教学模式的应用需要严格遵循“组内异质, 组间同质”的分组原则, 对学生进行合理分组, 在此基础上, 让学生于小组内积极探讨某一案例中所应用的劳动关系和劳动法知识, 充分调动学生的学习兴趣, 让学生在积极的交流和沟通中掌握相关理念。另外, 为了进一步提升教育的有效性, 教师还可以积极地采用情景教学法, 通过在课堂中模拟法庭环境, 让学生设身处地的感受劳动法的实际应用以及劳动法中相关内容的实施影响, 全面促进学生理解能力的提升, 加强学生对劳动法相关内容的认识。在实际的教育过程中, 教学内容主要包括劳动关系的一般理论、劳动关系的主体、劳动关系的运行和协调、劳动关系矛盾的处理、当代劳动关系的发展和问题, 有助于学生深度掌握劳动关系的概念, 理解劳动关系的当事人、劳动关系的构成、劳动关系的本质以及劳动关系的外部环境, 进一步获知劳动关系的发展历史和当前应用的主要理论。在此过程中, 为了进一步提升教育的有效性, 教师还可以采用“请进来”、“走出去”的开放式教学模式, 这种教学模式主要是指在教学过程中, 教师充分统筹教育资源, 邀请企业人力资源经理、知名律师和资深法官参与到教学过程中来, 对学生进行实际教育, 在这种教学模式的支持下, 学生能够通过不同教育人员传授的中国劳动法内容的应用经验, 进一步开拓就业视野和法律视野, 有助于全面促进 HR 转型^[8]。

(四) 践行素质教育理论, 深化教育目的

针对当前企业的用人形势和我国的人力资源环境, 为了进一步保持我国长期积累的人力资源应用

优势, HR 转型至关重要。HR 转型显著带动了劳动法和劳动关系教学有效性的提升, 通过合理地调整教育方向, 深化教育目的, 能够为企业专业型的 HR 人才, 促进企业经营管理环境的改善。立足于当前 HR 转型背景下的劳动关系和劳动法教学现状, 要想进一步提升教育的有效性, 应该深度践行素质教育理论, 深化教育目的, 以下对其提出相关建议:

在教学过程中, 教师应该充分地获知学生的学习心理、学习期望, 将学生放在教育的主体位置, 充分尊重学生在学习过程中所体现出来的明显个体差异, 并以此为基础, 进行针对性教学, 合理地调整教育设置。例如, 在《劳动关系的主体》相关内容的教学过程中, 学生需要进一步掌握劳动者的特征、劳动者的权利和义务、中国劳动者阶层和劳动者的内部构成。这一内容的教学需要有效地契合当前我国的人力资源环境以及企业的用人标准, 基于此, 教师可以采用角色扮演的教学方式, 在《雇主和雇主组织》相关内容的教学过程中, 应用角色扮演教学模式, 帮助学生进一步掌握雇主的概念和雇主的权利义务、雇主组织及其作用、管理方的角色理论、管理模式和实践, 通过角色扮演学生能够从多个角度对劳动关系进行理解, 有助于其在实际工作中对劳动关系的相关理论进行灵活应用。

五、结论

综上所述, 转型后 HR 应该进一步掌握劳动关系

与劳动法中的相关内容, 基于此, 可通构建“第二课堂”, 延伸实践教学、转变教育思维, 以就业为导向、打破教学框架, 引进现代化教育模式、践行素质教育理论, 深化教育目的, 提升教育有效性, 提高劳动关系和劳动法内容的实行深度。

参考文献:

- [1] 侯海军. 大学本科劳动法课程中比较法教学方法的运用[J]. 高教学刊, 2019(21):117-119.
- [2] 滕双春, 夏萌. 混合式教学模式在人力资源专业《劳动法》课程中的应用[J]. 法制与社会, 2019(31):199-200.
- [3] 苏永照. 基于实践能力提高的劳动法课程教学改革研究[J]. 南通航运职业技术学院学报, 2019, 18(02):85-90.
- [4] 郭杰. 诊所式法学教育在劳动法课程教学中的应用[J]. 河南广播电视大学学报, 2019, 32(01):87-90.
- [5] 张福娇. 参与式《劳动法》本科教学方式改革刍议[J]. 劳动保障世界, 2019(05):76-77.
- [6] 皋华萍. 翻转课堂在《劳动法与社会保障法》教学中的应用策略研究[J]. 劳动保障世界, 2019(02):73+75.
- [7] 皋华萍. 翻转课堂引入《劳动法与社会保障法》教学的价值探求[J]. 现代商贸工业, 2018, 39(31):161-164.
- [8] 管军, 李肖. 中小企业人力资源管理效益审计的困境及其对策研究[J]. 河北工程大学学报(社会科学版), 2019, 36(04):7-10.

[责任编辑 王云江]

A new approach to the teaching methods of labor relations and labor law courses under the background of HR transformation

XU Shuang-jun

(School of Management, Suzhou University, Suzhou 234000, China)

Abstract: In 2020, the General Office of the CPC Central Committee and the State Council issued the Opinions on Deepening the Reform of the Educational Supervision System and Mechanism in the New Era, which further promoted the reform and development of China's educational undertakings, and provided an excellent opportunity for the reform of the teaching methods of labor relations and labor law under the background of HR transformation. Based on this, this paper briefly introduces the relationship between HR transformation and professional personnel training, analyzes the impact of HR transformation on labor relations and labor law course teaching, and explores the necessity of reform on the courses of labor relations and labor law under the Background of HR Transformation. Based on the development direction of education and the supply of educational resources, this paper briefly summarizes the innovative ways of labor relations and labor law teaching under the background of HR transformation.

Key words: HR transformation; labor relations and labor law; curriculum reform; core literacy; comprehensive development