

Comparing of Human Resource Management Professional Curriculum Field: Zhaoqing University and Guangdong University of Technology

Yu-Shen Fang^{1,a}, Tian-Yu Li^{2,b,*}

Economics and Management College of Zhaoqing University, Guangdong Zhaoqing City, 526061, China

^afang.yushen@qq.com, ^b2201018185@qq.com

Keywords: Human resources; Comparative education; Course offered; Guangdong-Hong Kong-Macao greater bay area; Cross-regional comparison.

Abstract. This study using the literature analysis method and Bereday's comparative education research method. We compared and analyzed the curriculum objectives, curriculum design, faculty strength, and graduate employment rate of Zhaoqing University (ZQU) and Guangdong University of Technology (GDUT). The results: (1) The objectives of the course are that both schools are oriented to the economic development planning courses of Guangdong, Hong Kong, and Macao bay area. ZQU integrates into the economic trend, and GDUT integrates into the industrial direction. (2) Curriculum planning: GDUT is more detailed in ZQU than the professional curriculum attributes. ZQU course tends to choose courses, GDUT focuses on compulsory courses. (3) Faculty strength: GDUT teachers' quality is better than ZQU teachers' quality. (4) Graduate employment rate: ZQU is higher than GDUT. Because GDUT's student chooses to continue to study. ZQU exceeded GDUT the average monthly salary in 2017. In the past years were slightly lower than GDUT graduates.

比较人力资源管理专业课程领域：肇庆学院与广东工业大学

方瑀绅^{1,a}, 黎天宇^{1,b,*}

肇庆学院工商管理学系, 肇庆, 广东, 中国

^afang.yushen@qq.com, ^b2201018185@qq.com

关键词: 人力资源; 比较教育; 跨区域比较; 课程设置; 粤港澳大湾区

中文摘要. 本研究采取文献分析法与Bereday的比较教育研究法, 针对肇庆学院(后简称肇庆)与广东工业大学(后简称广工), 两校人力资源学科领域的课程目标、课程设置、师资力量和毕业生就业情况等面向进行比较及分析。获得结论: (1)课程目标, 两校皆面向粤港澳大湾区经济发展规划专业课程, 肇庆融入经济走向, 广工融入工业走向; (2)课程设置, 肇庆课程倾向选修, 广工着重必修课程且专业课程较肇庆聚焦; (3)师资力量, 广工师资质量较肇庆佳; (4)应届毕业生就业率, 肇庆高于广工, 但广工升学率较肇庆高; 毕业生平均月薪, 肇庆在2017年超越广工, 其余以往年度皆是略低于广工毕业生。

1. 引言

粤港澳大湾区是中国第一个比肩世界湾区的大湾区, 同时也是中国在经济、在科技未来发展前景的关键计划。现代化国家发展有许多要素, 但最基本或关键的三项要素为天然资源、资本资源与人力资源, 其中又以人力资源为最重要要素。在科技快速变迁和全球化竞争的年代, 若要使人力资源蓬勃发展, 须倚赖教育的实施, 教育是国家发展的基础, 更是提高国家

经济成长、国民素质、推动社会进步的原动力。其次,综观国内外文献发现,对于“人力资源学科领域”的课程比较相关研究着墨不多,仅有少数几篇论文,且未针对本科生“人力资源学科领域”课程比较,比较教育的目的有四:(1)助于了解当地教育特质;(2)提供教育改革方向;(3)增进教育彼此了解与福祉;(4)探讨教育规律及原理^[1-2]。目的是为了了解当地教育与其他区域教育之差异性,斟酌其他区域教育成功之经验以弥补当地教育之缺失。本研究选择广东工业大学(后述简称“广工”)为比较对象,主要是因为广工在粤港澳大湾区一级城市的广州市,且人力资源学科领域发展较在粤港澳大湾区边陲三级城市的肇庆学院(后述简称“肇庆”)成熟,两校直属公办综合应用型大学,希望能藉由他山之石,开拓肇庆人力资源学科领域课程发展的参照与相关制度研拟的借镜。为了达到此研究目的,研究采用文献分析法与Bereday的比较教育研究法^[2-3],进行探究两校人力资源学科领域课程之课程目标、课程设置、师资力量和毕业生就业情况等四大面向,以理解两校间之专业教育,进而对学科领域有所贡献。

2. 研究方法与流程

2.1 文献分析法

文献研究法是指有系统地查阅、组织和解释各种文献数据所进行的研究方式^[4]。需将文献数据的内涵和分类方式加以说明,再对文献数据分析的意义和特点进行分析,属于一种间接而非直接的观察。文献资料可分为第一手资料与第二手资料,前者是官方与组织所发布的原始统计或文件资料,后者是经他人诠释与组织整理过的数据。在研究中文献收集主要针对样本学校的官方网收集相关文献,如教育规划报告书、教育统计、教学大纲、教科书、研究报告书、官方统计数据,中国知网、百度学术网等资料库收集相关报导与期刊,归纳人力资源学科领域相关资料、信息,分析其异同之处。

2.2 比较教育研究法

比较教育研究法即是以教育为其比较内容的研究方法,它又可区分为三种类型^[5]:某国内地区与该国内另一地区的比较、国家与国家间的比较、跨地区与跨地区的比较。Bereday提出的比较教育研究方法包含两种模式——“区域研究”与“比较研究”^[2-3]。区域研究其步骤分为描述阶段与诠释阶段,比较研究则有并列阶段与比较阶段。区域研究是比较研究的准备阶段,故描述、解释、并列、比较为比较教育研究的四个步骤。本研究在描述阶段,针对肇庆与广工的人力资源学科领域课程纲要相关文献作为研究起始;诠释阶段分别将两校搜集获致的资料,就其与社会的关连性加以检验;并列阶段,将两校的人力资源学科领域课程纲要进行初步配置,建立比较点;最后进行比较阶段,检证并列的问题,以达本研究目的。

3. 肇庆与广工人力资源学科领域课程纲要简介

3.1 肇庆人力资源学科领域课程目标

肇庆侧重于规划、招聘、培训、薪酬、绩效、劳资关系等六大模块实践知识的学习,培养学生学科领域理论知识、管理技能和应用能力,目标以学生素质、理论知识、综合技能三者并重,为社会培养能够从事企业岗位管理、人员招聘、员工培训、薪资管理、绩效管理、劳动关系管理等综合素质高、有良好发展能力的应用型管理人才和职业经理人^[6]。

3.2 广工人力资源学科领域课程目标

广工依据广东社会经济发展需要,以管理心理学、战略管理、人力资源管理为主线培养学生在知识、专业能力、人文和科学素质;以厚基础、宽口径、重实践、多样性、个性化培养学生多学科交融的知识视野和思维素质,具有综合运用专业理论方法和手段分析,并有效解决现场实际问题的高素质应用型、复合型创新人才^[7]。

4. 肇庆与广工课程领域比较

4.1 人力资源管理课程培养目标比较

课程培养目标比较根据KSAO模型^[8]的知识、技能、能力和其它特质,对比两校学科培养目标的差异。在知识面:肇庆培养学生掌握学科领域理论知识和岗位知识,侧重于管理基础知识与企业岗位认知方面;广工则突出工科背景,培养学生跨专业的知识融通,侧重于工业的人力资源管理专业知识与组织心理学理论知识方面。在技能面,肇庆着重学生实践技能;广工着重学生实操技能。在能力及特质面,肇庆培养学生的职业素质,思想品质、人文素质和职业道德等;广工侧重学生综合素质,团队协作精神、求真务实作风、学习与创新能力。

4.2 人力资源管理课程设置比较

根据两校2016级人力资源管理人才培养方案,肇庆在人力资源学科专业课程安排计有42门,15门必修,18门选修,9门实践。大一期间安排5门课程全必修;大二期间13门课程,5门必修,5门选修,3门实践;大三期间安排20门专业课程,5门必修,9门选修,6门实践;大四期间安排4门选修课程。广工专业课程计有39门,24门必修,10门选修和5门实践。大一期间安排5门课程,2门必修,3门选修;大二期间安排10门课程,7门必修,3门选修;大三期间安排18门课程,11门必修,3门选修,4门实践;大四期间安排6门课程,4门必修,1门选修,1门实践。

两校在专业课程设置的差异:(1)在学科基础,肇庆6门全为必修,广工21门,13门必修,8门选修;(2)在核心课程,肇庆9门必修,广工11门必修;(3)在选修课,肇庆18门专业课程和9门实践课程,广工2门专业课程和5门实践课程;(4)在专业跨领域课程,肇庆倾向经济与财会方面课程开设4门必修和4门选修;广工开设2门必修和3门选修,又针对讯息技术领域开设1门必修和2门选修,就课程专业特色广工较肇庆更精准聚焦在人力资源学科领域;(5)在选课模式,肇庆提供18门选修课程占了42门专业课42.86%强,广工才提供10门选修课占了39门专业课25.64%,反映两校虽然同样面对广东粤港澳大湾区经济发展培育人才,但对专业课程在必修或选修安排仍存在较大差异性;(6)实践课差异最大,肇庆较广工多开四门课。

4.3 人力资源学科领域师资力量比较

肇庆和广工从事人力资源学科领域师资人数,肇庆16人,其中教授3人,副教授8人,讲师5人;广工25人,教授6人,副教授10人,讲师9人。在教师学历方面,肇庆博士学历教师7人,硕士5人,学士4人;广工博士学历教师17人,硕士8人。从师资人数队伍量肇庆少了广工9人。在教师学历,广工博士学历占比为68.00%高于较肇庆43.75%,肇庆在师资方面仍有很大的进展空间。

4.4 人力资源学科领域毕业生就业情况比较

根据两校2015年、2016年、2017年的应届毕业生就业质量报告书揭露,应届毕业生人数广工高于肇庆,毕业生就业率肇庆高于广工,但广工升学率高于肇庆,另与专业对口就业者约2成学生数左右,问题来自薪资决定和专业职缺太少。两校应届毕业生平均月薪逐年增长,肇庆在2017年时超越广工,其余年度皆是略低于广工。薪资略低于广工原因来自,一是肇庆位于粤港澳大湾区边陲地三级城市地区,就业资薪与一级城市是有差异性的;二是以往肇庆毕业生倾向有工作就好的较低端产业任职,相对工资起薪较低。2017年肇庆应届毕业生极大部份流向一线与二线城市,出现超越广工应届毕业生平均月薪,此问题后续值得再追踪观察。前述言及的师资力量比较,肇庆少了广工9人,若从近三年两校人力资源学科领域毕业生平均值推论,肇庆在师生比为1:26.42,广工为1:24.21,整体而言广工师资质量较肇庆佳。

5. 结论及建议

就课程目标培养，两校都定位于培养应用型专门人才，肇庆侧重于经济与人资综合领域培养，广工侧重于工业与人资专门领域培养。两校在专业课程设置类似，在课选读方式肇庆提供学生更多选修课程选择，广工侧重于必修且精准聚焦在人力资源专业核心领域课程；差异最大在于实践课程，肇庆较广工多四门课程，相对的专业核心课程也少于广工；就师资力量，广工师资队伍水平高于肇庆，此为肇庆必须努力的方向；应届毕业生就业率，肇庆高于广工，但广工应届毕业生升学率高于肇庆，及与专业对口就业者学生数约2成左右，意味着专业与产业所需人才仍有一定鸿沟存在。

针对两所高校的人力资源学科领域人才培养现状，是为了解肇庆与其他教育先进区域的专业课程差异性，斟酌广工之经验以弥补本身之缺失，位置边陲较为弱势的肇庆需积极提升师资质量和课程调整，精准对准粤港澳大湾区的国家型重点产业培育跨领域复合型的人力资源人才，如AI，机器人，5G通讯等产业所需的人力资源复合型人才。本研究主要探讨与比较肇庆与广工两校，由于他们并没有完全揭露该学系、该专业领域所有的讯息，所以在资料的搜集与分析上是有某些局限，会与后续取得较为完整数据比较分析所获致的结果有异，建议各高校需将教学讯息揭露于社会大众，以利社会大众可更进一层了解高校育才现况。

References

- [1] S. Chen, On the present condition and future development of comparative education, *Studies in Foreign Education*, vol. 2, pp. 15-19, 2010.
- [2] G. Z. F. Bereday, *Comparative Method in Education*. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1964.
- [3] W. J. Hung, The study of G. Z. F. Bereday's comparative method in education, Taipei: Yang Zhi Publishing House, 2000.
- [4] N. C. Yeh, *The first book on research methods*, Taipei: Wunan Publishing House, 2006.
- [5] Y. Lan, & J. X. Jin, Phenomenology: Discovering the new meaning in the forming of a scientific discipline of comparative education, *Comparative Education Review*, vol. 5, pp. 12-17, 2010.
- [6] School of Economics and Management, *Zhaoqing University, planning for the construction of human resources management specialty (2016-2020)*, Retrieved January 8, 2019, from <https://jgxy.zqu.edu.cn/info/1026/4613.htm>.
- [7] Admission Network of School of Management, *Guangdong University of Technology, professional introduction of human resources management*, Retrieved January 8, 2019, from <http://glxyzsw.gdut.edu.cn/zyjs1/rlzygl.htm>.
- [8] M. A. Campion, A. A. Fink, B. J. Ruggenberg, L. Carr, G. M. Phillips, & R. B. Odman, Doing competencies well: Best practices in competency modeling, *Personnel Psychology*, vol. 64, pp. 225-262, 2011.