

人力资源管理课程2006春考试改革方案 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_54877.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_54877.htm) 一、课程性质、目前的考核现状及改革思路 在开放教育试点过程中，从中央电大到省级电大、从教学管理到教学过程都紧紧围绕人才培养模式改革这一核心，积极探索新的教育模式、学习模式、考核模式和运行机制，并取得了阶段性的成果。目前以课程为平台的纵深改革也已启动。作为教学环节的重要组成部分考试在教学改革中也取得了明显成效，从考试形式、考试内容、考试方法、考试手段等方面都进行了积极的探索。根据2005年秋人力资源管理课程考试改革在5家电大（中央电大直属学院、北京电大、天津电大、湖南长沙电大、浙江杭州电大）的试点工作经验，中央电大决定将本课程的考试改革试点工作从2006年春季起逐步推广到全国各省市电大直至分校。根据考试中心关于考试工作的总体要求，结合人力资源管理课程的特点，现就该课程考试改革的总体设计提出如下方案，供大家讨论。人力资源管理课程是中央广播电视大学为开放教育专科和本科各管理专业、会计专业开设的一门必修或限定选修的专业技术课程。该课程在内容和学习上表现为理论与实际有机结合难度较大，而要掌握本课程的精髓，必须将课程的原理应用到实践中，在“应用”上下功夫，特别要结合中国的国情以及当地的实际情况，做好“本土化”工作。同时，该课程的基本理论源于国外，理论与中国的实际还有一些差距，因此“本土化”的要求更为迫切。作为课程教学成功与否的考核测评也应体现这一教学要求，突出其应用

性和可接受性，这就是本次考试改革要突出的重点。现在执行的考核方式的主要不足是形成性考核与终结性考核的基本目标不太一致，形成性考核以考核和锻炼学生的能力为主，终结性考核除继续坚持考核能力外，还有相当的比重兼顾了课程的基本原理和基本概念（即知识性的考核），这样的分工虽然从理论上讲是有道理的，但操作上容易造成教学、平时的练习与终结性的考核相脱节现象，使得教学以应付最终考试为主，忽视和应付形成性考核。本次考核改革将力争使形成性考核与终结性考核目标一致，将两者有机地结合起来。形成性考核的设计要兼顾终结性考试，终结性考试要巩固形成性考核所做的努力，改变终结性考试对基本理论和原理直接问答的测试方式，而以应用所学的理论 and 原理解解决实际中的实例与现象进行。现行的形成性考核的另一个不足之处是反馈较慢，从作业的布置到提交并经辅导教师点评往往需要四周的时间，使得作业讲评这一重要的教学环节失去其应有的作用。本次改革将通过网络实现作业的及时布置与提交，及时反馈与讲评。

## 二、考核方式

本次改革采用形成性考核与终结性考核相结合的方式。形成性考核成绩占课程总成绩的60%，终结性考核占课程总成绩的40%。形成性考核由五次大的形考作业和平时课堂问答与讨论构成，其中形考作业占总成绩的50%，平时课堂问答与讨论占总成绩的10%。

## 三、形成性考核

中央电大规定形成性考核所涉及的基本教学内容、题目的基本要求和框架，教学点教师在布置作业时可根据当地的实际情况适当加以细化、加入一些限制性条件或进一步的要求。形成性考核的设计要充分考虑教学活动中的课堂讨论的内容，作业成绩要考虑学生在课堂讨论中的表现。因

此形成性考核的成绩包括形考作业和课堂问答与讨论两部分，形成性考核成绩实行百分制，每次形考作业为100分，占总成绩的10%；一学期中平时至少有8次课堂听课、问答和2次网上答疑讨论活动，考核学生的课堂和网上学习表现为100分，占总成绩的10%。五次作业涉及课程的核心内容即人力资源基本理论、规划、工作分析、招聘、培训、绩效考核、薪酬、保障、职业管理等，力争通过五次作业掌握课程的主要框架。形成性考核基本要求

作业编号考核内容题型最迟提交时间备注

第一次第一、二、三章作业4月30日

第二次小组讨论作业5月15日

第三次第四、五、六章作业5月30日

第四次第七、八、九章作品6月15日

第五次课程实践（社会调查）作业6月30日

第六次平时课堂及网上学习成绩6月30日教师直接给分

第一次作业内容：具体的题目详见网上发布的形考作业任务。目的：1、通过选择题练习，巩固同学们对人力资源管理的基本概念、基本理论和最基础性的工作分析和评价工作。2、通过案例分析，使学生正确认识开发和管理人力资源的重要性，掌握人性假设理论。3、通过案例分析，使学生提高对人力资源规划重要性的认识，掌握编制人力资源规划的基本程序。4、通过案例分析，使学生掌握工作描述、工作说明书、及任职资格等人事文件的重要性。解题提示：1、运用人力资源管理概念2、运用人性假设理论和人本管理理论3、运用人力资源管理规划理论4、运用工作分析理论

注意：作业要求独立完成，凡发现雷同作业一律按零分处理，作零分处理的学生要求重作者成绩最高记50分。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

[www.100test.com](http://www.100test.com)