

# “岗课赛证”融合式课程设计实践

——以《绩效与薪酬管理》课程为例

朱雪君<sup>1</sup> 钟灵灵<sup>2</sup>

1. 广东科学技术职业学院 广东珠海 519090

2. 长园智能装备(广东)有限公司 广东珠海 519000

**摘要:**在当前职业教育快速发展的背景下,高职院校在课程改革与创新中已经取得了一定的进展,但是还存在“课程教学与职业岗位能力需求、技能竞赛、职业技能等级证书考试要求相脱节”的弊端,无法实现更好的育人过程及取得更好的育人成效。在我国职业教育改革人才培养的总体要求下,课程教学与岗位需求、比赛标准和职业证书结合起来的“岗课赛证”融合育人模式,旨在培养高素质技术技能人才。以《绩效与薪酬管理》课程为例,围绕“岗、课、赛、证”融通,积极探索综合育人。

**关键词:**脱节;岗课赛证;综合育人

## 一、“岗课赛证”课程设计的理念基础

“岗、课、赛、证”综合育人模式是围绕课程教学,结合行业企业岗位需求、技能竞赛规程、职业资格等级证书等要求,实现课程教学与“工作岗位知识、能力和素养”需求对接,课程教学与技能竞赛融合,课程教学与技能等级证书融通,提升教学质量,增强学生的就业竞争力。

“岗”是工作岗位,是融通的起点,是课程学习的标准,以市场需求为导向,课程内容与企业岗位知识、技能,必备的素养对接,让学生学到真正有用的知识和技能。“课”是课程体系,是融通的核心与载体,是学生学习的重要内容,是实现培养目标的关键落脚点。通过整合不同学科的知识,形成综合性和实践性的课程体系,提高学生的综合素质和职业能力。“赛”是职业技能竞赛,是融通的标杆,引领职业院校教育教学改革的方向,对人才培养具有树旗导航作用。“证”是职业技能等级证书,是融通的标尺,体现企业岗位(群)技能要求,反映职业活动和个人职业生涯发展所需要的综合职业能力,对人才培养有定标、验证的作用。“岗课赛证”综合育人是依岗设课、以赛促课、以证融课、以课育人,使课程

**基金项目:**粤高职公安司法与公共管理教指委教育教学改革项目:《绩效与薪酬管理》“岗课赛证融通课程改革创新研究”;项目编号:2022YL04。

**作者简介:**朱雪君(1980—),女,汉族,汕尾陆丰市人,讲师,硕士研究生,研究方向为人力资源管理。

教学理实一体,培养综合技能技术型人才。

## 二、《绩效与薪酬管理》课程的教学难点

### (一)“线上+线下”的混合式教学效果不佳

《绩效与薪酬管理》是一门理论与实操相结合的专业核心课程,在教学中,存在理论与实践脱节的情况,因此,尝试使用“线上+线下”混合式的教学,提高学生的实践能力。由于课程内容侧重理论知识的讲解,缺乏实际案例分析和操作演练,学生难以理解理论知识,也无法将所学知识应用于实际工作中,导致课前平台预习无法与课中实训项目紧密衔接。另外,即使课程设置了实训实践的内容,因实训场地受限、实训内容与企业岗位的实际应用不匹配等问题,不能达到实训的目标和效果。基于以上原因,“线上+线下”混合式教学的价值无法体现。

### (二)教学方法单一

课堂讲授、PPT展示、小组作品展示、观看视频等,往往缺乏互动性和趣味性,难以调动学习气氛,激发学生的学习兴趣 and 积极性。同时,课程内容相对复杂和抽象,传统的教学方法很难让学生深入理解和掌握知识。在教学活动中,尝试引入小组讨论、项目驱动等方式,但是总是有个别同学不配合,使教学效果大打折扣。

### (三)教材更新滞后

《绩效与薪酬管理》的高职类教材比较少,选择一本合适的教材范围较窄。“绩效管理”领域的知识更新速度较快,但教材少且教材内容更新滞后于实践的发展。因此,教材内容可能与当前企业岗位的知识、

技能和素养存在差距,导致学生在学习过程中感到困惑和无所适从。此外,有一部分教材比较注重理论体系的完整性,忽视了实际操作细节和技巧,也会影响学生的学习效果。

### 三、“岗课赛证”融合式课程设计

#### (一)以岗定课

通过行业调研、企业走访、校企合作等方式,其中以订单班为主要载体,了解行业发展趋势,深入调研绩效管理薪酬管理领域的企业岗位需求,包括岗位职责、技能要求、职业素养等方面。根据企业岗位的需求,对接课程内容,分析、筛选、重组、归纳、整合教学内容,同时设计有效的教学方法,确保课程教学突出专业性和技能性,并加强岗位针对性。在教学活动中,以工作任务为载体,工作项目对应教学模块,如绩效计划的制定、绩效辅导沟通、绩效反馈与改进、绩效结果应用、员工考勤、员工福利设计、薪酬核算、代扣代缴费用计算、薪酬调查分析等,有针对性地培养学生的岗位技能,提高职业能力。同时,在教学中引入企业实际案例,围绕案例讲解、分析和讨论,使学生了解绩效管理与薪酬管理之间的联系,两者密切相连、相互作用、构成相互制约的一个整体。通过企业真实案例,让学生掌握绩效管理四个流程的具体内容和技能要求,如根据岗位工作制定绩效计划、结合工作场景实施辅导沟通、开展绩效考核与评价、及时反馈绩效考核结果和制定下一个绩效计划等。在案例背景下,让学生熟悉薪酬管理中的员工考勤内容,运用办公软件统计员工出勤情况,计算出勤工资;熟知个税税率、减除费用、专项附加扣除的内容和规定等,准确计算员工个税;掌握薪酬调查结果的分析方法,如集中趋势分析法、图表分析法、频率分析法、离散分析法等。以上教学内容切合企业绩效专员、薪酬专员、人事专员、薪酬绩效专员等岗位的工作内容和技能要求。

#### (二)以赛促课

“以赛促课”,赛是职业技能竞赛,课是专业核心课程,把教学内容与竞赛内容紧密衔接,实现“以赛促教、以赛促学、以赛促改、以赛促融”的教学效果。根据职业技能竞赛的赛项内容和竞赛要求制订课程标准,梳理课程的重难点,采用“学中做、做中学”的教学模式,以职业技能竞赛为依托,坚持“精讲多练”,着重考查学生的职业技能和素养。

以职业技能竞赛“人力资源服务”为例,其赛项设置“人力资源服务职业基础”、“人力资源服务技能实

操”、“人力资源数据分析与经营决策”三个赛段,涵盖“人力资源绩效、薪酬、招聘、培训”等人力资源管理及服务各个模块的内容和技能实操场景,涉及“人力资源数据分析”、“数据可视化”、“量化管理决策应用”等多维数字化素养。该竞赛的“薪酬福利服务”内容与本课程中的“薪酬管理”部分知识相对应,通过课程内容重构,实操平台实训,提高学生的职业技能、数据分析的职业素养。薪酬福利服务有“薪资发放管理、薪酬调研支持、薪酬数据及报表服务、福利管理”四部分的内容,其中“薪资发放管理”对应本课程的“薪资核算及个税计算”,“薪酬调研支持”对应“薪酬调查”,“薪酬数据及报表服务”对应“员工工资表数据整理与统计”,“福利管理”对应“员工福利构成和员工福利方案”。

通过“以赛促教、以赛促学,学赛结合”的教学改革,调动了授课老师的教学激情和教学改革的积极性,激发了学生学习的主动性。不管是课中小组竞赛、校园竞赛以及省级竞赛,学生学习热情高涨,积极响应配合,形成浓厚的学习氛围。教学改革的实施,我们取得了一定的成效,广东省人力资源服务竞赛(2024年1月),分别获得一等奖和二等奖。一带一路暨金砖国家技能发展与技术创新大赛大数据分析应用与决策赛项人力大数据赛道(2024年9月),成功晋级全国总决赛。第九届全国大学生人力资源管理综合能力竞赛高职组南部赛区(2024年9月),广西电力职业技术学院现场比赛,获得一等奖,成功晋级全国总决赛。珠澳琴职业技能大赛暨“深合杯”职业技能大赛——“企业人力资源管理师”竞赛(2024年9月),16人晋级决赛,16人获得双证,“企业人力资源管理师(三级/高级工)”职业技能等级证书和职业技能证明书。

#### (三)以证融课

为贯彻落实《国家职业教育改革实施方案》和《关于在院校实施“学历证书+若干职业技能等级证书”制度试点方案》文件精神,推进人力专业职业技能等级证书工作落地,使学生的学历证书和职业技能等级证书互通衔接,实现证课融通,提高育人质量,于2021年开始,先后组织了四次“人力资源数字化管理职业技能等级证书(中级)”考试,考试人次约400多,考试通过率为96%以上。

人力资源管理专业“1+X”证书分别是人力资源数字化管理职业技能等级证书和人力资源共享服务职业技能等级证书。人力资源数字化(中级)考试分为理论考核和实操考核,考核内容为假期管理、考勤管理、绩效

管理、绩效管理软件应用、绩效结果运用、社保福利管理、薪酬核算管理、市场薪酬调查等，与岗位需求紧密接轨，与授课内容融合。人力资源数字化管理证书（金蝶）软件实操平台，以角色扮演的形式，在应用场景下完成相关的操作。如绩效管理，能够在平台中进行员工绩效管理的实施，包括员工考核计划建立、员工考核计划执行、员工绩效考核卡、员工绩效考核结果运用等。在平台中，还可以进行员工福利管理、更新和补充员工保险档案、建立员工薪酬档案、核算员工工资、批量处理员工薪酬等。在课堂理论知识学习的基础上，运用平台完成相应的操作，把复杂和抽象的内容具体化，学生能够更深入了解理论知识，掌握操作内容、流程，满足企业岗位的实际需求。

人力资源共享服务职业技能等级证书（中级）考试也是分为理论考核和实操考核，有理论和实操两个平台，理论平台中有5套中级考试题，实操平台有“关键技能实训中心”，可以进行人事服务、绩效考核、福利服务、薪税服务等实训，以及“职业认知体验中心”，可以进行人力资源三支柱认知、人力资源共享服务中心认知等实训。

依托超星教学平台、人力资源数字化管理证书（金蝶）软件实操平台和人力资源共享服务实操平台，实施课证融通教学。在超星教学平台搭建《绩效与薪酬管理》课程的在线学习框架，上传教学视频、课件、案例等资料，为学生提供学习材料和便捷的学习途径。在课堂教学中，可以借助超星平台的互动功能，实现互动式教学。平台中有主题讨论、分组任务、抢答、选人等课堂活动，鼓励学生积极参与课堂互动，激发他们的学习兴趣和主动性，提高教学效果。金蝶人力资源数字化管理实操平台，模拟真实工作场景，设置了不同的岗位角色，学生扮演不同的角色进行模拟实操，深入理解绩效管理的各个环节的内容和掌握操作技能，了解薪酬管理的基本理论知识，掌握薪酬管理中员工福利管理、薪酬核算、社会保险申报等流程。人力资源共享服务实操平台，实现跨地域、跨企业的资源共享和协同合作，通过绩效考核、福利服务和薪税服务的实训，培养学生的实践能力、应用能力和团队协作能力。三个平台的综合应用，一是创新教学方法，实施模块化教学、案例教学等。其中，模块化教学，将课程分为若干模块，如绩效计划

制定、绩效辅导、绩效考核等，每个模块都具有理论讲解、案例分析、实操演练等环节，确保学生能够系统地掌握知识和技能。案例教学，综合平台的实操内容，提炼典型案例，进行案例分析和讨论，让学生了解企业绩效与薪酬管理的实际运作情况，培养学生的问题分析和解决能力。二是强化实践环节，培养应用能力。金蝶和共享服务实操平台中，设置了具体的实操任务，学生可以在课前、课中、课后，不受时间和空间的限制，根据任务要求，进行实操演练，培养他们的实践能力和应用能力。

#### 四、总结和展望

“岗课赛证”是一种将企业岗位需求、课程设置、职业技能竞赛和职业认证融通的新型综合育人模式。通过深入探索企业岗位需求，有针对性地设置课程内容，增强教学内容的实用性，解决“课程教学与职业岗位能力需求相脱节”的问题；组织学生参加职业技能竞赛，激发学生的学习兴趣、学习的积极主动性、参与热情和团队合作精神，发挥竞赛在课程改革中的“指挥棒”作用，做到“以赛促教、以赛促学、学赛结合”；引入职业认证，通过权威认证评价学生的能力，提升学生的就业竞争力。总之，“岗课赛证”融通的目标是培养具有实践能力和创新精神的高素质综合技能型人才，为社会输送更多符合行业需求的人才。

“岗课赛证”教学模式将更注重把工作岗位、课程体系、职业技能竞赛和多类职业技能等级证书有机结合，更注重综合育人理念，强调人才培养的全面性和系统性。随着信息化技术的不断发展，“岗课赛证”教学也将迎来新的机遇和挑战，如增强现实（AR）、虚拟现实（VR）和人工智能等先进技术，为学生提供更加直观及生动的学习体验。同时，也将利用大数据、人工智能等技术对学生的进行学习情况进行精准分析和评估，以便更好地指导教学和改进教学方法。

#### 参考文献

- [1]刘书琴.技工院校汽车维修专业“岗课赛证”整体育人模式研究[J].北京:职业,2022:73-75
- [2]周莹.“课证融合、课赛融通、课岗对接”人才培养模式改革研究——以物流管理专业为例[J].北京:中国物流与采购,2023:44-45