

浅谈游戏化教学在人力资源管理教学的应用

唐萌

西安思源学院

摘要：随着信息技术的飞速发展和教育理念的不断革新，游戏化教学作为一种新兴的教学模式，正逐渐在教育领域展现出其独特的魅力和广泛的应用前景。游戏化教学的核心在于将游戏元素、游戏机制和设计理念融入到教学过程中，以激发学生的学习兴趣、提高学习参与度，并促进知识的深度理解和长期记忆。在人力资源管理教学中，游戏化教学不仅可以帮助学生提高他们的学习兴趣，还可以帮助他们更好地理解和掌握人力资源管理知识。人力资源管理教学中，游戏化教学的目标是帮助学生掌握人力资源管理的核心知识和技能，提高他们的实践能力。尽管游戏化教学在人力资源管理教学中具有广阔的应用前景，但其在具体实施过程中仍面临诸多挑战。因此，本研究旨在探讨游戏化教学在人力资源管理教学中的应用价值，通过分析游戏化教学的特点、优势以及具体实施策略，为提升人力资源管理教学效果提供新的思路和方法。同时，本研究还将关注游戏化教学在实施过程中可能遇到的问题与挑战，并提出相应的解决方案和建议，以期在游戏化教学在人力资源管理教学中的广泛应用提供有益的参考和借鉴。

关键词：人力资源管理；游戏化；教学

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.04.020

引言

游戏化教学指的是将游戏中的机智跟逻辑甚至乐趣融入传统的教学过程中，以提高学生的学习兴趣、动力以及课堂参与程度。高职的学生特点是潜力较大，因高考的遗憾，心里有一把要拼搏的劲，但是遗憾的是学习动力不足，学习的坚韧性不够，所以课堂的效果时而好时而较差。而大部分学生的爱好都是玩游戏，无论是手机游戏还是电脑游戏，有的同学甚至在假期间也喜欢玩桌游，现在流行的就是狼人杀、剧本杀、密室逃脱等游戏。也就是说游戏在高职学生中十分受欢迎，那么为了让课堂效果更佳，学生学习动力足，可以让游戏融入教学中，这样课堂会充满有趣、欢乐、热烈讨论，学生在课堂中能更好地吸收课堂知识，让学生可以愈加投入高职课堂的学习中。

一、游戏化教学目的

首先，我们需要明确游戏化教学的目标。在人力资源管理教学中，游戏化教学的目标应该是帮助学生掌握人力资源管理的核心知识和技能，提高他们的实践能力和解决问题的能力。只有明确了教学目标，我们才能有针对性地进行游戏设计和教学安排。

在人力资源管理教学中，游戏化教学方法可以通过角色扮演、任务挑战等形式来实施。在课堂中我常用的

游戏有 2 个，一个是狼人杀游戏，一个是剧本杀游戏，下面仔细说下 2 个游戏在课堂中的详细使用及益处。

二、游戏化教学在人力资源管理教学中的案例应用分析

(一) 适用课程《招聘管理》《人力资源管理》《人事测评技术》

在人力资源管理教学中，传统的理论讲授和案例分析往往难以引起学生的兴趣，也难以使他们深入理解和掌握人力资源管理的核心知识和技能，毕竟想要良好掌握管理学相关的专业知识，最好是实践与理论相结合才能让学生良好的掌握相关知识与技能，但是由于平时大部分的课堂都是在进行人力资源管理理论知识的传授，而实践相关的技能比较少，所以可以在课堂中使用狼人杀游戏，让学生有更好的课堂体验。

狼人杀游戏中有不同的角色，有团体配合角色，需要合作和沟通，有的阵营如果想要赢得游戏需要清晰的战术及逻辑力。狼人杀游戏一般由 8-12 名玩家组成，这几个人分属于游戏中两个对立的阵营：狼人阵营和好人阵营。好人阵营需要消灭所有隐藏在人群中的狼人以获取最后的胜利，但是好人阵营缺不知道彼此的身份，其中普通身份为平民，特殊身份是预言家、女巫、猎人 3 个有决定胜负性的神职角色；好人阵营中的平民除了在

白天发言和投票之外没有任何的特殊能力；神职玩家分别扮演拥有不同特殊能力的角色。而人数较少互相认识的狼人们则隐匿于他们之间，在特殊时间晚上通过沟通来做出游戏策略来消灭好人，以此通过有趣的游戏机制来尽力赢得游戏。狼人想要获得游戏的胜利有两种方式，一种是让神职全部出局，另外一种是让所有平民全部出局。游戏十分考验游戏参与人员即学生们的逻辑力、沟通力、团队合作力、情绪稳定性及语言表达能力等相关能力。

狼人杀游戏在人力资源管理六大模块中的招聘管理模块中的人才选拔中具有较高的应用价值。在招聘管理中有一种流行的人才选拔面试方法为无领导小组面试法，无领导小组面试是一种采用情景模拟的方式对应聘者进行集体面试的面试考察方式，面试官可以通过应聘者在给定情景下的应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的状况来判断该应聘者是否符合岗位要求，因此狼人杀游戏就可以良好地使用在无领导小组面试法。

在课堂中可以首先有 10 名左右的学生参与狼人杀游戏，这 10 名学生就作为应聘者，其余的学生作为面试官来考查应聘者的逻辑力、沟通力、团队合作力、情绪稳定性及语言表达能力等各类能力。在这场考查之前，需要所有学生准备好面试评分表及其中的面试评分标准；所有学生要提前都周知狼人杀游戏的流程及规则，甚至对该游戏都比较熟悉或者玩得较为上手。一局游戏把把控在 15-20 分钟左右，课堂剩余时间所有面试官学生就这一局游戏参与者的表现进行点评及打分，指出游戏参与者的精彩之处与不足。这样不仅充分能让学生体验到作为面试官或应聘者的感受，也能让学生们知道自己的优点与缺点，以此促进他们各个方面的进步。狼人杀游戏看起来不复杂，但是一旦在人力资源管理教学中使用，就可以激发学生的积极性跟参与度，同时使得让人力资源管理教学变得丰富化。

（二）适用课程《培训与开发》《人力资源管理》

“剧本杀”源于西方宴会实况角色扮演“谋杀之谜”，是玩家体验推理性质的一项游戏，目前在年轻人当中十分流行，在西安市的各个商业区中就有好多家剧本杀游

戏店面，在 16 岁 -45 岁各年龄分层阶段都有剧本杀爱好者，不仅仅是针对大学生。剧本杀的游戏规则是，玩家先选择人物，阅读人物对应剧本，搜集线索并进行合理的分析后找出游戏里隐藏的真凶。但是随着时代的进步，游戏的改革，剧本杀不仅仅是推理游戏，不用找出真凶，而是通过剧本让玩家学习并且意识到一些历史知识或人文知识等等。现在越来越多的大型企业慢慢接受利用剧本杀游戏，对员工进行良好的培训，让员工更能充分感受到职业基本素养对工作能力的重要影响力，通过剧本杀游戏，不仅能够快速融入团队，而且成为具备优秀职业素养的企业需要的综合型人才。

剧本杀游戏在人力资源管理六大模块中的培训与开发模块中的培训方法具有较高的应用价值。在传统中培训方式有传授式法、现场实践法、自主学习法、角色扮演法等方式。角色扮演法比较在年轻人中流行，而剧本杀培训也算是一种角色扮演法培训。

在课堂中，提前让学生准备好相关的剧本，一个剧本最好有 6-8 人为创作作者，这 6-8 个学生为一个剧本团体，其中有对应的 6-8 个不同的角色，通过一定的情节设计、线索推理、让学生学习到企业中的培训需要哪些技能及知识。现在流行培训的剧本如《客户投诉的原因推理》《提高团队凝聚力》《为什么办公室英语沟通出现错误》等剧本都可以在课堂中使用，同时可以让学生们提前真实感受到做培训师的责任及乐趣。

举一个例子，《客户投诉的原因推理》剧本可以设计 8 个角色，其中 4 个可以做客户角色，4 个做销售经理，或者售后角色。学生们通过几个不同的几个合情合理的场景设计，且培训剧本在企业真的可以运营。设计该剧本的学生们需要大量的寻找资料，精心且认真设计出各类场景，场景中还需要符合逻辑的对话、职场背景、问题分析，以及解决问题的方法。同时在场观赏完剧本杀表演的学生们也能学到相关的知识及技能。

剧本杀游戏作为一种新兴的角色扮演游戏形式，玩家可以自由选择自己想要的角色，通过沉浸自己挑选的角色，走进剧中人物的内心世界，体味不同的人生的复杂情感及经验。剧本杀游戏为人力资源管理提供了新的

培训和发展模式。通过合理利用剧本杀游戏的优势和特点,可以有效提升学生的团队协作能力、问题解决能力、创新思维和凝聚力等方面的能力素质。

三、游戏化教学在人力资源管理教学中的实施策略

游戏化教学作为一种创新的教学模式,在人力资源管理教学中具有广阔的应用前景。为了有效实施游戏化教学,以下策略至关重要:

(一) 教学设计策略

在教学设计阶段,首先需要明确教学目标,这是游戏化教学的出发点和落脚点。针对人力资源管理教学的特点,目标应涵盖理论知识的掌握、实践技能的提升以及团队协作和沟通能力的培养等方面。在此基础上,设计游戏化教学内容,将游戏化元素如积分、勋章、排行榜等融入其中,以增强学习的趣味性和互动性。

选择合适的游戏化工具和平台也是教学设计的重要环节。这些工具和平台应具备易用性、互动性和可扩展性等特点,能够支持游戏化教学的实施和评估。例如,可以利用在线学习平台或移动应用程序来创建游戏化学习环境,提供丰富的学习资源和互动工具。

(二) 教学实施策略

在教学实施阶段,教师需要引导学生进行游戏化学习,确保学习过程的顺利进行。这包括介绍游戏化学习的规则和流程,帮助学生熟悉游戏化学习环境,以及提供必要的学习指导和支持。教师需要监控学生的学习进度,及时调整教学策略。通过收集学生的学习数据和分析学生的学习行为,教师可以了解学生的学习情况和需求,从而针对性地调整游戏化教学内容和难度,确保学习效果的最大化。教师还可以鼓励学生之间的交流和合作,通过团队游戏或小组竞赛等形式,培养学生的团队协作和沟通能力。这有助于学生在游戏化学习过程中形成积极的学习氛围,提高学习效果。

(三) 教学评估与反馈策略

在教学评估与反馈阶段,制定游戏化评估标准至关重要。这些标准应涵盖学生的学习成果、学习态度和团队协作能力等方面,能够全面评价学生的学习效果。通过收集学生的学习数据和观察学生的学习表现,教师可

以根据游戏化评估标准对学生进行客观、公正的评价。

教师需要利用游戏化反馈机制及时给予学生指导和反馈。这包括提供个性化的学习建议、指出学习中的不足之处以及鼓励学生在游戏化学习过程中不断进步。通过及时的反馈和指导,学生可以更好地了解自己的学习情况,调整学习策略,提高学习效果。

在实施游戏化教学过程中,教师还需要注意以下几点:一是保持游戏化教学的趣味性和互动性,避免学生产生厌倦和抵触情绪;二是关注学生的学习需求和兴趣点,设计符合学生特点的游戏化教学内容;三是注重游戏化教学的实际效果,不断调整和优化教学策略和评估方式。

基于此,游戏化教学在人力资源管理教学中的实施策略包括教学设计策略、教学实施策略和教学评估与反馈策略等方面。通过科学合理地运用这些策略,可以有效地提升人力资源管理教学的效果和质量,培养具有创新精神和实践能力的高素质人才。

结语

我们教师需要不断积极探索新的游戏化教学模式和方法,不断提高游戏化教学在人力资源管理教学中的应用效果,毕竟时代的进步,就导致不断新游戏的产生,陈旧游戏的消失。为了让学生对专业知识更积极学习,我们也要跟进时代的进步,了解并掌握当下最受学生欢迎的新游戏,这样才能让学生对学习保持积极性。

总之,提高游戏化教学在人力资源管理教学中的应用效果需要我们从多个方面入手,包括明确教学目标、选择合适游戏类型、设计有趣的游戏情节、强化学生参与感、结合实际案例、及时反馈与评估以及持续改进与创新。只有这样,我们才能充分发挥游戏化教学的优势,提高学生的学习效果和实践能力。

参考文献

- [1] 陈俊彪. 人力资源管理游戏化在教学过程中的应用研究 [J]. 同行, 2023: 139-141.
- [2] 赵忠君, 李佳欣. 游戏化学习在招聘与录用课程中的应用 [J]. 宁波大学学报: 教育科学版, 2017, 39 (5): 5.
- [3] 李昆翰. 游戏化的机制与设计 [J]. 国教新知, 2014, 61 (4): 13-21.