

职业院校技能大赛与教学改革有效融合途径研究

——以人力资源服务赛项为例

谢施莹

(广州涉外经济职业技术学院, 广东 广州 510540)

摘要: 自2008年启航, 职业院校技能大赛已成功举办了17届盛事, 高职院校积极参与各项赛事, 此举不仅拓宽了教育视野, 让学生能深入洞察职业教育发展的新趋势, 还成为检验人才培养成效的重要平台, 其参与规模与社会影响逐年攀升。尤为值得一提的是, 人力资源管理赛项作为该系列赛事的关键环节, 对人力资源管理专业的教育教学革新起到了显著的引领作用。本文旨在审视职业院校技能大赛在人力资源管理专业教育领域所扮演的角色与产生的效应, 深入剖析大赛在推动职业教学改革中的价值, 以及对学生技能培养与教学模式转型的促进作用。为实现教育与实践的深度融合, 本文从多元视角出发, 探索了推进人力资源管理专业教学改革的路径与策略。

关键词: 职业院校; 技能大赛; 人力资源; 教学改革

一、职业院校技能大赛与人力资源管理专业教学改革的价值思考

(一) 有效地以赛促教、以赛促学

首先, 人力资源服务赛项的竞赛平台、六大模块竞赛项目、实操工作任务都紧跟行业发展、企业生产的最新要求, 充分体现了职业标准和岗位需求, 明确了职业院校课程教学改革的方向。比赛中的挑战和压力能够激发学生的潜力, 学生不仅需要所学的理论知识灵活应用于实践中, 还要具备熟练的技能操作水平, 以及出色的临场应变能力, 而这些能力的培养是传统的课堂教学难以达到的。这就要求教师契合课程教学要求、突出专业特色、成果对接行业标准、拓展教学内容, 将竞赛内容整理优化, 重构评价体系, 充分激发学生自主学习的积极性, 从而达到竞赛级水平。其次, 大赛汇聚了来自全国各地的高职院校专业选手, 面对比赛的挑战和压力, 选手们需要在规定时间内高质量、高标准完成比赛任务, 展示自己的专业技能和竞技水平。同时还能与其他参赛队伍进行知识和技能的交流与融合, 这些互动能够拓宽学生的视野, 激发他们对专业的兴趣和热情。

(二) 有效地优化课程资源的共享平台

根据教育部所倡导的“三教”改革教育要求, 职业院校根据人力资源服务赛项内容开发课程内容, 是优化职业教育课程资源的新路径。人力资源服务赛项涵盖了“人力资源服务职业基础”“人力资源服务技能实践”及“人力资源数据分析与经营决策”三大竞赛模块, 涉及超过80种技能实践场景, 如“人力资源规划、招聘、培训、绩效管理及薪酬管理”等核心领域。此外, 该赛事还着重考察了“人力资源数据分析”“数据可视化技术”“量化管理决策应用”以及“数据驱动的业务策略”等多维度的数字化能力。通过此类竞赛, 各职业院校得以持续积累宝贵的比赛经验, 并不断丰富其教学资源库, 将人力资源管理前沿管理与服务理念、先进教育技术与教材建设结合起来, 不断丰富课程资源, 创设带有“人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬”的学习情境的课程内容, 配套建设在线开放课程, 开发课程标准、课件、微视频、题库等线上线下资源, 将技能大赛理念、元素和内容有效转换成日常教学资源, 优化课程资源的共享平台, 使广大师生可以共享技能大赛带来的发展成果。

(三) 有效地提升职业教育的社会认可度

将职业院校技能大赛与教学改革的融合, 能够显著增强职业教育的社会认同, 并为其可持续发展注入动力。首先, 从赛事的策划、执行直至评估阶段, 企业均扮演着至关重要的角色, 通过大赛这一桥梁, 构筑起院校与企业深度合作的职业教育新范式,

进而构建了一种“二元并进”的人才培养模式, 即确保教学流程与生产工艺的对接、课程内容与行业标准的契合、校内教师与企业专家的对接, 以及校内实训设施与企业实际工作环境的对接。此模式旨在打造全方位的人才培养生态系统。作为评估学生专业技能水平的关键指标之一, 大赛紧密贴合人力资源管理领域的实际工作环境, 融入行业前沿趋势, 提供具有高度社会公信力的评价依据。此外, 技能大赛不仅是学生展示其技术能力和实践智慧的舞台, 更是提升技术技能人才培养质量、增强服务经济社会发展的有效途径。它有力地促进了教育与产业需求的紧密衔接, 极大地提升了职业教育的社会形象与接受度, 为职业教育的未来发展奠定了坚实的基础。

二、职业院校技能大赛对人力资源管理专业学生技能培养与教学改革的影响

(一) 人力资源服务赛项的发展与特点

聚焦教育核心, 凸显赛事促教特色。随着新技术与新业态的迅猛发展, 对技术技能人才的综合素质提出了更高要求, 特别强调人才能力的全面性与综合性。赛项设计亦随之由单一化向多元化转变, 旨在通过创新方式推动教育进步。大赛依托人力资源管理竞争对抗平台, 模拟企业运营的游戏形式, 让参赛学生以角色扮演的形式参与竞争对抗。比赛内容广泛覆盖人力资源规划、薪酬管理、绩效考核、招聘策略及劳动关系等核心领域, 要求学生根据模拟市场环境的动态变化, 进行深入的数字化分析与决策, 包括但不限于统计报表制作、灵活查询、数据探索、统计分析、预警预测、优化策略等。此外, 比赛还融入了人力资源数据分析、数据可视化、量化管理决策应用及数据驱动业务等前沿数字化工具, 以科学、数字化的手段强化赛事的促教功能, 推动“数智化”人力资源管理体系的升级与发展。

二立足岗位实战, 展现赛事促训成效。比赛遵循“数字化”行业趋势与技术革新, 紧密结合一线岗位的实际工作场景, 旨在通过实战演练提升学生运用人力资源管理知识的实践能力。学生需思考如何根据市场状况与企业需求, 制定合理的薪酬策略, 培养战略思维与敏锐的市场洞察力, 在招聘管理和绩效设置中体现前瞻性。此外, 比赛还为学生提供了深入了解企业管理架构与岗位设置的宝贵机会, 启发他们在数字经济时代探索人力资源最优配置路径。参赛学校通过整理竞赛经验、规则解析、技术分析及培训视频等丰富资源, 实现大赛成果的转化与再利用。借助“岗课赛证”四位一体的育人模式, 致力于培养具备实践能力和创新精神的高素质技术技能人才, 以满足行业发展的迫切需求。人力

资源服务赛项评判标准的分析。

对职业院校技能大赛进行分析，保证能够通过大赛为学生提供较为良好的发展方向。人力资源赛项的竞赛内容由三个模块组成：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。成绩占比分别为 20%、40%、40%。可以分析出对学生能力的要求如下：

一人力资源服务职业基础赛段竞赛内容依据《企业人力资源管理师》国家职业标准、1+X 制度下人力资源专业覆盖面最广的《人力资源共享服务职业技能等级标准》等职业技能标准设计，着重考察学生人力资源管理基础理论、相关法律法规等掌握情况，全面考察参赛选手的职业素养和理论功底。

二人力资源服务技能实操赛段采取案例的场景式任务操作形式，模拟人力资源服务全流程技能操作，包括人员招募、甄选、配置等招聘实操技能；需求分析、计划定制、实施和效果评估等培训实操技能；调薪依据数据提取分析、岗位评价、预算管理、薪酬体系设计、员工薪资计发、社会保险和住房公积金管理等薪酬管理实操技能；绩效目标设定、指标体系设计、评估方法、反馈与沟通、绩效数据分析等绩效管理实操技能；员工关系管理实操技能；职业培训、劳务派遣、职业咨询与指导等职业指导服务实操技能。考察学生人力资源管理和人力资源服务的实操水平。

三人力资源数据分析与经营决策赛段，突出人力资源数字化转型背景下的新任务、新技术、新理念，基于“数据驱动业务”的理念设计，将人力资源数据分析的数字化素养与经典的人力资源视角企业经营对抗相结合，兼顾过程与结果，高水平对接人力资源服务数字化新技术，重点考察学生利用数据分析解决实际人力资源管理问题，增强学生企业经营意识。

人力资源数据分析与经营决策赛段第一部分为人力资源数据分析，参赛学生将针对具体业务问题，完成数据分析任务。人力资源数据分析与经营决策赛段第二部分为经营决策，参赛选手将基于前期数据分析的结果，通过拟定各项人力资源决策促进企业经营。经过三个经营周期的不同决策，带来不同的业务成长结果和公司经营业绩。主要考察参赛选手根据动态变化的市场，基于数据分析制定竞争策略及人力资源决策的能力。

三、职业院校技能大赛与人力资源管理专业教学改革的融合路径

(一) 对接：教育目标与竞赛技能需求的契合

基于竞赛的规范与准则，明确界定学生所需掌握的技能集合，这些技能广泛涉及策略规划、组织部署、实操技巧、团队协作及人力资源规划等维度。教师需细致解析竞赛所需的各项能力，精确定义学生应掌握的核心知识体系与技能点，并将其内化为教学目标的有机组成部分。

人力资源服务赛项	竞赛技能要求	对应课程与教学内容
职业基础赛段	理论知识：人力资源管理基础理论、相关法律法规、职业道德、职业素养	《人力资源管理概论》、《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》、《住房公积金管理条例》
技能实操赛段	招聘与配置：招聘计划制定、招聘渠道选择、面试与甄选、录用与入职	《招聘与配置》、《绩效管理》、《薪酬管理》、《员工关系管理》
数据分析与经营决策赛段	数据分析：数据提取、数据清洗、数据可视化、数据解读	《人力资源管理数据分析》、《经营决策》

(二) 融合：竞赛课题与职业课程的深度整合

紧密围绕竞赛项目的核心需求，采用案例研讨、构建专项模拟训练体系、组织实地考察相关实践场所、引入业界专家进校指

导等多元化策略，教师巧妙地将竞赛元素融入日常教学内容，实施创新与优化，旨在深化学生对知识的理解和技能的运用，增强他们探究问题本质及解决复杂问题的能力。此外，此举还旨在拓宽学生的视野，增进对竞赛项目的认知，进一步激发其参与热情与内在动力。

年份	一级赛项	二级赛项	三级赛项
2021年	人力资源管理师(四级)	人力资源管理师(三级)	人力资源管理师(二级)
2022年	人力资源管理师(四级)	人力资源管理师(三级)	人力资源管理师(二级)
2023年	人力资源管理师(四级)	人力资源管理师(三级)	人力资源管理师(二级)
2024年	人力资源管理师(四级)	人力资源管理师(三级)	人力资源管理师(二级)

(三) 联动：实践基地建设与竞赛实施有效联动

人力资源管理专业实训室作为专业人才培养、教学与科研为一体的实践、实训教学场所，主要是解决人力资源管理理论转化实践问题的核心，是人力资源管理专业的教学研究、教学改革和实践教学中心。加强校外实训基地建设能为比赛提供更有效的资源支持，是实现“以赛促学、以赛促教”的基础。

1. 加强校外实训基地建设，学院加大对专业建设的经费投入力度，购置人力资源管理的实训教学软件，如企业招聘实践软件、绩效管理实践软件、薪酬与绩效管理的课程实践软件和人力资源管理模拟沙盘的实训软件等。同时加强校外实训基地建设，校企双方在实践教学基础上开展了形式多样的校企合作方式，如学生暑期实践、勤工俭学、实习就业、师资共建、申报课题、社区服务等，为学生提供了优质的实践平台。以比赛为推手，理论指导实践，科研促进理论，实现实践基地建设与竞赛实施有效联动。

2. 教师在指导学生训练时应具有针对性、前瞻性和专业性。平时应多加关注企业行业的最新动态和技术改革，许多大赛的设计都是由该行业领军企业与行执委共同提供方案，具有较强的技术指向性，因此利用行业资讯获取行业风向和精准、深入地解读大赛内容可以避免在比赛训练过程中少走弯路。在平时教学中加大企业参与力度，聘请优秀的企业技师担任学生的实操课程教学兼职教师或专业实习的指导教师；在比赛训练过程中增加行业元素，邀请一些大型企业的管理人员、企业技术骨干担任大赛评委，在人才培养、就业、技术支持等多方面实现实践基地建设与竞赛实施有效联动。

职业院校技能大赛为高职院校进行教学改革指明了方向，通过对大赛的内涵研究，以人力资源服务赛项为契机，从不同途径探讨了如何推进人力资源管理专业的教学改革，对接教学目标与技能竞赛的要求，融合竞赛项目与职业教学的内容，加强实践基地建设与竞赛实施有效联动，构建由政府主导、行业指导、企业参与、学校实施，形成多元融合的“以赛促学、以赛促教”教学模式，培养出新时代应用型的高素质技术技能人才，具有一定的研究意义。

参考文献：

[1] 张艳平, 张赢兮, 孔祥华. 职业院校技能大赛与教学改革深度融合发展研究[J]. 吉林省教育学院学报, 2023, 39(11): 71-77.

[2] 曾天山, 唐以志, 陈宏辉, 等. 规划引领理念创新以高水平大赛助推现代职业教育高质量发展——基于2023年全国职业院校技能大赛的分析[J]. 中国职业技术教育, 2024(17): 3-15.

[3] 张世免, 孙小刚. 职业技能大赛推动下的人力资源管理专业教学改革探索[J]. 科技风, 2020(31): 2.