

人力资源管理教学改革与人才培养创新研究

栾婷婷 吴雨诺

(海口经济学院, 海南海口 570100)

摘要: 随着社会的不断发展, 企业经营规模的扩大, 对人力资源管理领域人才需求量有所增加, 为高校人力资源管理专业教学活动带来了发展机遇和挑战。其中高校需要结合时代特征, 根据人力资源管理专业学生情况, 开展教学改革, 并适当创新人才培养模式, 为学生营造良好的专业学习环境。本文从高校人力资源管理专业角度出发, 分析了教学存在的问题, 并提出具体教学改革策略, 旨在培养一批高素质人力资源管理人才, 推动相关领域健康发展。

关键词: 高校; 人力资源管理; 教学改革; 人才培养

高校肩负着培养高素质人才的重任, 其中人力资源管理专业中, 教学目标指的是借助专业教学活动, 培养出符合社会需求的应用型人才。基于市场经济环境, 各类型企业的发展, 都离不开人力资源管理, 相关领域人才需求不断增加, 同时对工作人员实践能力提出了更高的要求。人力资源领域现状, 带动了高校人力资源管理专业教学发展, 促进教学改革, 为学生后续的知识学习与成长奠定基础, 切实提升人才培养质量。

一、高校人力资源管理专业教学存在的问题

(一) 教学方式相对滞后

当今时代背景下, 在高校人力资源管理专业教学中, 大多数教师受到传统教学观念的影响, 其中教学是将课堂理论探究作为主体, 只有少数教师根据教学内容, 实施案例教学活动, 对案例开展深层次的分析, 进而帮助学生理解知识, 而部分教师选择的案例针对性不足, 导致实际教学效果有待提升。如教师在案例的选取过程中, 对学生知识学习状况的关注不足, 容易造成学生的实践经验不足, 很难明确案例具体内容, 无法巧妙结合案例与理论, 开展的思考与合作不足, 不利于学生综合素养的发展。同时, 在传统教学活动中, 教师常常将自身作为中心, 过于看重理论知识讲述, 对学生的知识掌握情况关注不足, 虽然一定程度上培养了其理论知识与认知能力, 但由于实践教学的不足, 造成学生的问题解决能力较差。

(二) 教学设施有待完善

在人力资源管理专业育人环节, 高校需结合企业所需加以调整, 从而培养出符合其需求的应用型人才, 其中离不开实践教学活动的开展。从人力资源管理专业的角度出发, 通过真实工作场景的创设, 可以切实培养学生交流组织能力, 提升学生信息档案管理能力。但从高校人力资源管理的现状角度出发, 教师对实践教学的重视不足, 校园内配备的实践教学设施有待完善, 部分高校受到传统育人观念影响, 没有专门设置员工招聘、人力资源部门等实践基地, 缺乏与相关企业的深层次合作, 在实习过程中, 学生需要付出较多精力寻找合适岗位, 而部分学生进入非专业岗位实习, 阻碍了其人力资源管理能力的提升。另外, 部分高校开展校外实践场所, 但由于其存在较大区域跨度, 使教师面临一定的教学难度, 不利于提高学生实践技能。

(三) 考核方法不够全面

基于应试教育理念, 在高校人力资源管理专业教学中, 教师开展的考核评价活动, 仍将学生成绩作为主要依据, 其中学生的课堂表现作为平时成绩, 而期末考试结果作为考试成绩。在传统的考核评价环节, 教师将理论知识作为主要内容, 采取试卷方式, 合理考核学生知识记忆能力, 为了帮助学生通过考试, 许多教师

常常将重点内容进行标记, 而学生可以对重点知识进行背诵, 从而有效的应对考试。以上活动的开展, 虽然有助于提升学生成绩, 但不利于显著提高其人力资源管理专业能力, 导致学生业务能力很难满足企业发展所需, 一定程度上阻碍了学生正常就业。

二、高校人力资源管理专业教学改革实践策略

(一) 贯彻与时俱进, 革新教学内容

随着社会的快速发展, 人力资源管理行业出现了许多新型理念、方法, 为了帮助学生加深对知识的理解, 高校需要重视人力资源管理专业教学, 调整与革新课程内容, 从而切实提升课堂质量, 帮助学生掌握最新的专业知识。

其一, 将知识的有机整合, 逐渐形成连贯而系统的知识体系。如教师能够将传统人力资源的招聘、规划以及薪酬等内容进行调整, 开展新的编排工作, 借此将不同模块的联系与作教师可以根据当前人力资源管理专业教材、资源等信息, 进行整理与归纳, 摒弃其中过时的内容用直观展现出来。其二, 为了有效革新教学内容, 教师需要重视人力资源行业动态, 把握其发展趋势, 并将新的研究成果、政策等加以引入。如人工智能、大数据等先进技术应用于人力资源管理领域, 教师可以将以上技术的应用案例加以融入, 帮助学生明确相关技术对人力资源管理带来的作用。其三, 教师可以根据社会的热点, 把握实际教学需求, 从而将教学重点凸显出来。如当前就业形势日益严峻, 教师可以重视招聘、职业规划等内容的教学, 有效提升学生就业能力, 帮助其应对市场带来的就业挑战。

(二) 增添实践课时, 优化教学体系

在高校人力资源管理教学中, 实践教学, 有助于学生实践与应用能力的提升, 为了切实提升学生人力资源素养, 高校需要重视实践体系的完善, 不断增加实践课时, 为学生开展实践提供便利。

首先, 教师需要明确实践教学目标, 并调整教学计划, 有效开展实践教学。如教学理论基础内容时, 教师可以设置简单实践类任务, 如招聘启事、培训计划设计等。在课程后期教学中, 可以通过具有较强综合性的实践项目, 如模拟企业人力资源管理过程。以上教学的开展, 可以帮助学生掌握理论知识, 并将实践加以融合, 进而深层次掌握专业知识。其次, 重视实践教学形式、内容的丰富。在人力资源管理专业教学中, 教师可以使用角色扮演, 鼓励学生对招聘、谈判等活动进行模拟, 为其营造良好情境, 有效培养其实践能力。通过以上活动, 不仅有助于提升学生实践能力, 还可以培养其团队意识。同时, 教师可以使用信息技术, 实施线上实践教学, 如学生使用人力资源管理软件, 开展模拟训练, 培养其专业能力, 并帮助其使用数字化工作环境。最后, 为了有效

开展实践教学活动,教师需要重视教学考核、评价,构建良好的考核体系,对学生实践成果进行考察,并判断学生的团队合作能力。如模拟招聘活动中,教师可以根据招聘方案、招聘流程以及面试技巧等层面,对学生的表现开展综合评价。借助以上评价方式,可以将学生学习状况直观展现出来,并及时发现其存在的问题,进行针对性处理,切实提升实践教学质量。

(三) 注重校企合作, 搭建实训基地

高校、企业开展密切合作,有助于实践教学质量的提升。高校与企业合作关系的构建,可以为学生建设真实的实训环境,使其得到锻炼,切实提升其综合素养。

一方面,高校可以加强与企业的联系,明确企业需求,了解人才培养的内容,开展良好的合作,有效建设实训基地。如高校可以与明星企业开展合作,进行人力资源管理实训基地建设,使学生获得更多实习岗位。另一方面,企业需要积极融入到实践教学中,为学生带来更多指导、培训。企业还可以委派人力资源管理专业人士,前往高校担任兼职教师,并融入到教学中,帮助学生熟悉企业内部课程与资源。在学生的实训环节,学校、企业可以共同进行实习机会的设置,明确实习目标、任务,并重视管理与指导学生实习,解决学生遇到的各类问题。当实习结束后,教师可以组织学生,对实习进行总结与交流,不断分享实习的经验、体会,开展良好的合作,帮助学生直观认识到企业运转与人力资源管理所需,切实提升学生就业竞争力。同时,校企合作过程中,需要重视产学研合作,有效带动人力资源管理的创新、发展。(四) 巧用在线平台, 拓展教学资源

随着信息时代的到来,在高校人力资源管理专业教学中,为了丰富教学资源,需要注重在线平台建设,保障学生的健康成长。借助在线课程平台建设,可以方便学生随时掌握学习信息,保障其开展自主学习与个性化学习。其中在线课程平台,通常蕴含许多教学资源,涉及课程视频、案例、阅读资料等。基于信息技术特征,在教学过程中,教师可以将课堂教学进行录制,并制作良好的教学视频,为学生后续复习提供便利。同时,为了有效丰富教学案例,教师可以收集企业的人力资源管理案例,涉及许多层面内容,为学生开展案例分析、交流提供便利。

另外,在线课程平台不仅可以拓展课程内容,还具有良好的管理功能完善功能,其功能包括对学生学习进度的跟踪、记录学生学习以及在线答疑解惑,为学生营造良好的知识学习环境。其中学习进度的跟踪,可以方便教师随时监控学生学习情况,并结合学生状况,开展良好的个性化指导工作,保障学生根据已有计划学习。同时,学习记录的统计功能,可以方便学生认识自身情况,明确自身优势与不足,从而有效调整学习计划。在线平台具有的答疑功能,可以为学生提供更多学习资源,使其遇到疑惑、难题时,可以借助相关功能,寻求教师的专业性解答。最后,在线平台可以为学生提供交流载体,学生可以不断分享学习心得,并交流课程的内容,同时开展小组合作活动,有效完成专业作业。

(五) 开展多元考核, 健全评价体系

当今时代背景下,在高校人力资源管理教学中,部分学生的实践能力有待提升,基于此,教师可以进行考核方式调整,帮助学生明确自身不足,借助多元评价,提升教学有效性。在教学的实践环节,教师需要关注学生知识掌握状况,并在评价过程中,提升技能考核占比。另外,在教学实践过程中,教师需要重视过程性评价活动,结合学生的实践表现,判断其项目完成能力,并

开展全面性的评价工作。如针对专题研讨活动,教师可以将学生课堂参与情况、专业讨论等层面信息,开展综合性的评价活动。通过多元考核的开展,可以使评价更加客观,提升课堂表现优异学生的分数,有效激发学生的课堂参与热情。评价体系的健全,可以帮助学生掌握人力资源管理专业知识,明确自身不足,开展针对性学习,不断提升综合素质。

(六) 注重师资培训, 建设师资队伍

第一,重视教师培训、进修的开展。为了提升教师专业能力,教师可以设置系统性教师培训计划,具体包括教学方式、课程设计以及教学技术等层面。从教学方式的角度出发,高校需要引导教师开展交流,不断学习先进教学理念、方法,如项目式教学、案例教学等,并积极开展实践,有效应用于人力资源管理课程中。如高校可以安排教师前往项目式学习培训中,使教师清晰认识项目式学习流程,方法,之后可以在课程中进行项目设计,发挥出良好的引导作用,使学生有效完成项目,加深对知识的掌握。从教学技术层面出发,高校可以开设教学技术培训活动,帮助教师掌握先进教学技术,如多媒体工具、教学软件以及在线平台等,从而真正满足教学信息化发展所需。如高校组织教师掌握线上教学平台的使用技巧,熟练使用平台,进行教学实践。从课程设计的层面出发,可以邀请专家对课程设计加以指导,帮助教师有效的调整教学方式、内容,切实提升课程质量。如组织教师前往课程的研讨中,鼓励其分享自身教学思路,做到教师之间的集思广益,发现教学存在的不足,从而进行针对性改正。

第二,高校需鼓励教师前往企业,开展实践活动,切实提升其专业素养。人力资源管理专业具有实践性特点,其中教师专业素养,会直接影响到教学质量。对此,高校需激励教师前往企业实践,加深对企业人力资源管理需求的认识,并不断积累经验,为后续实践教学奠定基础。高校通过与企业的合作交流,可以为教师提供锻炼、项目合作等机会。而教师可以在企业中担任人力资源等职务,参与到规划、招聘等工作中。通过教师的企业实践活动,可以使其明确人力资源管理重难点,并不断积累实践经验。

三、结束语

综上所述,高校开展的人力资源管理专业教学改革,可以有效革新育人模式,满足社会发展所需,其中在教学改革环节,教师可以将课程作为核心,建设模块化模式,有效满足教育发展趋势,满足学生知识学习所需。此外,为了切实提升教学质量,高校可以加强校企合作,不断完善实训设施,为学生营造仿真虚拟环境,帮助其熟悉工作流程。在教学的改革过程中,评价方式的革新属于重要一环,可以对学生知识学习情况,开展全方位的评价活动,为后续教学优化提供借鉴。高校人力资源管理人才培养的创新,可以为学生提供更多实习机会,帮助其了解行业动态,为其就业奠定基础。

参考文献:

- [1] 杨洁, 张琦."互联网+"时代高校人力资源管理专业人才培养策略[J]. 产业创新研究, 2023(13): 190-192.
- [2] 唐娟.人力资源管理数字化转型背景下的专业人才培养改革实践与探索[J]. 畅谈, 2023: 199-201.
- [3] 杨子菁.人力资源管理数智化人才培养模式分析[J]. 市场瞭望, 2023(3): 91-93.