

人力资源管理岗位综合实训课程数字化转型优化策略

覃婉静

(广东财贸职业学院, 广东 广州 510445)

摘要:随着数字化经济的发展,整个社会的信息化、数字化进程大大加快,职业院校在为社会输送数字化人才的供需对接上出现很多困难。本文以“人力资源管理岗位综合实训”课程为例,先分析当前高职院校专业课程数字化转型的路径,然后从校企合作、双师建课、以数据为依托全方面考核评价以及企业评价等措施优化教学,最终提高了学生的工作适应力与竞争力,为社会输送优秀的数字化人才。

关键词: 数字化, 课程改革, 课程评价, 一课双师

一、背景介绍

2022年国务院印发《“十四五”数字经济发展规划》,我国高度重视数字经济发展,数字经济已成为驱动中国经济实现高质量增长的新引擎。随着数字化技术的发展和进步,企业的生产经营发生了翻天覆地的变化,对专业数字化人才的需求也逐年增强。我国各大高校紧随国家数字经济发展的步伐,为提高创新发展、打造产教融合高地,开启了数字化转型的教育教学探索与实践。高职院校承担着为国家和社会培养人才的重担,应为数字化经济的发展提供创新性和适应性强的人力资源。然而,通过调查学生实习现状发现,高职院校每年输出的人才与企业的实际需求存在着明显的差距。[1] 总体而言,人力资源管理专业由于存在三种问题:一是缺乏深入了解企业所需要的员工素质和技能的技术[2];二是无法将企业所需要员工必备的知识有效融合的专业课程;三是缺乏实时监控和全方面评价学生实习期间学习情况的数字化平台[3]。这三种问题导致应届生出现离职率高、技能和知识与实际脱轨等现象。因此,剖析当前高职院校人才供需对接存在的问题,以供需对接为基点,以企业数字化人才需求为方向,探索如何提高数字化课程改革,开发数字化资源,提升学生的数字化技能,为学生拓宽就业路径,成了各大高校教师教学的重中之重。

二、人力资源专业课数字化转型的整体思路

在以往的教学,高职院校的课程虽然提倡理论和实践结合,学校积极建设数字化实训室,在实际中却忽略了岗位引领教学,导致应届生岗位适应性弱、工作与专业不匹配、所学知识在工作中无法合理发挥、离职率高等问题。当前,高职院校大三的学生走向专业岗位后发觉知识储备难以适应企业的需求。因此,学生离职率高和工作与专业不匹配的现象层出不穷。然而,由于校园毕业生众多,毕业生所在企业数不胜数,导致学校难以与所有企业深度沟通,了解企业实际所需的员工职业素养和职业技能与学生现具备知识技能的差距。因此,校企合作,共同推动教学课程改革,实现供需对接显得十分重要。针对人力资源专业课程存在的问题,本文以“人力资源管理岗位综合实训”课程为例,通过数字化技术和工具对课程的教育教学进行改革,并取得了良好的成效。具体数字化改革思路如下,具体思路如图1所示。

(一) 校企合作,数字化技术推动课程改革

学校与企业开展自主合作探究,改变了教师主导课堂的现象,通过岗位引领教学,为学生适应工作增添助力。具体而言,学生实习期间,教师要将数字化教学落到实处,以学生的职业资格为主线,通过数字化技术同步学生的实践情况,从深层次了解学生理论和技能的不足。运用数字化工具收集学生的工作信息,将数据进行整理汇总,教师与学生的实习信息同频共振,进一步掌握学生的实习情况,从而确定教学目标,为改善教学内容提供依据,以此来提升学生从业后的职业发展力、竞争力和适应力。

(二) 校企“同路径”,创新课程教学方式

由于学生在校外实习,而以往的讲授法都是在校内进行,学生由于时间和空间的限制,无法兼顾工作和校内学习。因此,教师可通过创新课程教学方式,如“人力资源管理实训”课程构建“学校+企业+线上”的教学模式[4],更方便学生根据自己的休息时间进行学习。首先,学校通过数字化技术与企业展开合作,收集学生的工作信息,了解学生知识与技能的不足之处。其次,教师在校内创建“人力资源管理实训课程”,课程结合学生的实习情况,将知识与实践融合;最后,教师安排学生完成线上课程学习,

并通过数字化平台,实时掌握、共享学生的学习情况,以确保线上课程开展更有效果。[5]

(三) 以职业资格为标准,构建科学的课程评价体系

在考核评价方面,“人力资源实训”课程的考核需从多个维度进行,运用数字化工具突显全方面提升学生职业素质与技能的教学目的。重点实行过程性考核[4],通过双师评价,客观体现学生的学习情况。过程性考核主要指通过数字化工具全方位对学生完成课前、课中、课后学习任务的情况进行考查。评价指标体系应从单一的专业知识目标、能力目标考核向人力资源相关岗位的职业素养、职业能力和职业技能等多维度延伸,实现课程目标达成的“知识+能力+职业素养”综合评价。



图1

三、人力资源专业课数字化转型的实施路径

(一) 采用数字化技术进行校企合作,掌握学生实习现状

当学生找到实习并进入工作岗位后,首先通过智慧校园平台进行实习申请,及时填写所应聘的企业、岗位、企业地址、校外指导老师等信息,并且工作上班期间通过智慧校园签到,每周填写一次周记,让校内指导老师掌握学生的就业情况;其次,当学生刚进入企业后,校内指导老师将通过智慧校园的企业信息企业指导老师,和相关企业用人单位保持密切联系与合作;再次,本专业指导老师与企业共同对学生做好追踪和记录,通过问卷星等数字化平台制作问卷,问卷内容主要围绕学生进入实习岗位后,企业根据其工作效率和工作效果进行第一次评价,反馈学生是否满足其用人要求,并提出学生在知识、技术和素养等需要提升的核心要素。最后,校内教师导出问卷数据进行分析,通过多种分析方法,深度了解学生在工作中所遇到的难点。特别地,人力资源专业的校内实习指导老师还将与学生的企业指导老师进行访谈交流,掌握学生的校外实习情况,从而弥补校内课堂学习的不足,让学生对自身能力有更清晰的认知和规划。另外,收集到的学生与企业的数

(二) 企业需求为导向构建“一课双师”多元化育人的模式

通过对企业收集的数据结果和访问材料以及学生在智慧职教所撰写的周记,本专业掌握了学生的第一手实习资料。接下来就可以针对数据分析和问卷结果对教学课程展开改革。

首先,针对传统的人力资源管理实务教材,应进行授课内容的筛选,针对本专业培养的招聘专员、培训专员、薪酬专员、绩效专员等应用型人才,突出体现实用性与理论性人才的区别,体现人力资源管理专业的应用属性。因此,授课内容除了理论知识之外,还需要增加实训操作,让学生加深知识印象的同时将在校时候学习人力资源管理的技能运用到实际;其次,需要在课程讲授团队中加入校外导师,可以是学校合作企业的人事专员、学生实习导师等,针对实际工作当中所遇到的问题和解决思路,给学生进行深入浅出的讲解,让学生对于实习和毕业之后的实际工作问题有更深入的理解,也更加充分地认识到书本上的知识与实际运用之间的差距。而且,教授本课程的校内外指导老师可共享教学资源与学生的数据,同时拥有第一手材料有助于教师们高效备课;再次,对于实际运用中存在的问题,应采用数字化技术等手段,对学生该方面的知识和能力进行教学与指导,如“人力资源管理

实训”这门课程选用的教学章节与学生的实习密切相关,对学生进行切实对岗的教授;最后是将部分授课内容进行事先录制,并将视频提前上传至智慧校园等数字化教学资源平台,可供学生下载学习。积极鼓励学生参与社会实践,培养出与实际接轨的技术型人才。

(三) 通过数字化平台采用全过程的考核评价方式

本专业以学生为中心制定培养目标,以学习成果为导向,多元化的考核体系为标准,加强课堂反馈,包括线上自主学习、课中线上参与,课后线下实习的专业能力,将学生课程学习的全过程表现作为考核标准。在线上学习方面,教师通过智慧校园等数字化平台观察、记录学生在线学习进度和课堂活跃程度等情况做出评价;在课中线上练习方面,用智慧校园等数字化平台动态地收集学生的练习数据、课堂记录数据等多种学习数据,教师根据学生课堂参与积极性、任务完成情况、作业展示表现等方面做出评价;最后,将收集的数据进行融合分析,形成对学生知识、能力、学习态度等多维度、全方位的评价。

(四) 引入企业评价,促进教学内容的改革

此外,在学期末通过问卷星等数字化平台收集企业指导老师对实践知识和技能融入教学内容以及企业指导老师给学生实习表现打分的评价机制,评价结果应该及时反馈给学生和教师。由此进一步帮助学生了解自己的学习情况和不足之处,让学生有针对性地提高其工作技能,以及帮助教师及时调整“人力资源管理实训”这门专业课程的后续教学内容、教学目标和提高教学质量。同时,也通过数字化平台导出的评价结果来调整实际知识和技能的融入与实施,不断改进完善评价体系,以确保教学效果和学生综合职业素质的提高。此外,本专业在期末的时候还将邀请学生的主管采用问卷星对学生进行第二次评价,通过两次主管评价收集的数据可以直观了解学生的知识技能是否得到提升,学生是否满足用人需求。实施路径如图2所示。

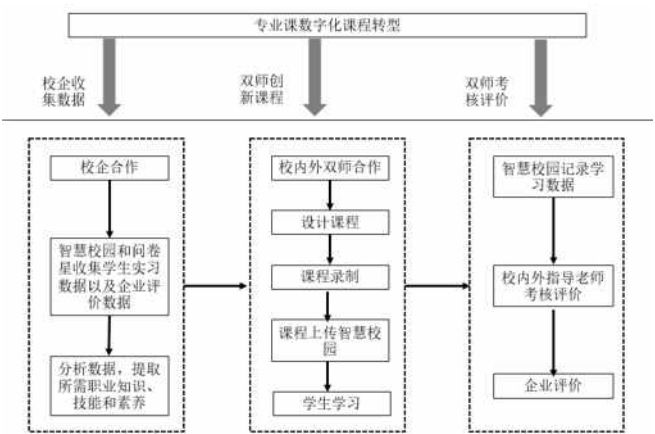


图2

四、人力资源管理专业课数字化转型的意义

(一) 数字化技术有助于明确课程教学目标

传统的教学目标往往只注重专业理论知识的教学,忽略对学生实践能力的培养。[2]随着数字化技术、数字化经济的不断发展,企业经营模式发生了很大变化,对数字化专业人才的要求也更加具体。教学目标和教学内容与企业需求不相匹配,对毕业要求支撑不够,极容易影响学生后续的实习和就业。本专业通过数字化技术与企业进行点对点的衔接,通过问卷了解企业的需求,了解学生在知识和技能方面的不足,进而根据企业需求修改教学内容,帮助学生在实习的同时,进行知识和技能的巩固和积累,帮助学生提高工作效率和工作效果。本案例通过数字化技术弥补了教学目标和企业需求的不匹配,帮助学校输送符合企业要求员工的同时也提高学生的工作满意度。

(二) “一课双师”深化供需对接,有助于提高就业率

培养符合数字化和信息化时代要求的优秀员工,离不开企业和学校的共同参与,以及信息共享。学校向社会输送高质量的数字化人力资源管理人才应依托与企业的深度合作。“双师”既包括人力资源管理专业的专任教师,也包括来自校企合作学生企业

指导老师。[6]企业指导老师具有丰富的工作经验,亲身经历人力资源工作的数字化转型,能及时捕捉岗位动态,将新知识和新方法融入课程讲授。企业指导老师与学校专任教师的协同教学可实现过程共同管理和结果共享,由此既能保证学生的学习效果,又能为企业培养所需人才[6],极大地突破供需不对接的窘境,提高了学生的就业率。

(三) 采用双重评价机制,有助于全方面掌握学生的学习情况

教学评价是教学过程中非常重要的一个环节,教学设计、组织与实施都要落实到位并检验其教学效果,需要通过教学评价来实现,从中发现教学实施过程中存在的不足和问题,进而分析原因,以改进教学方法和提高教学效果。[2]传统考核评价多为期末考试决定制,即使有平时考核,也多以考勤+简单作业为主,不能及时反馈教学效果,无法全面反映学习成果,难以有效驱动主动学习。本案例通过智慧校园、问卷星等数字化平台,全程监控学生的学习时长、线上任务完成情况,并通过企业指导老师打分,双重评价机制,注重学生学习过程考评,而不是简单依靠期末成绩,注重过程考评的量化,也就是形成性评价,重视学生学习过程性、情景性、动态性和反馈性等特点,以达到强化和改进学生学习效果的目的。而且,本专业通过企业两次填写问卷,通过对比性评价,更能掌握学生的动态的工作适应力和竞争力是否得到提高,是否符合企业的要求,从而确保数字化教育教学产生良好成效。

五、总结与反思

在国家的大力推动下,我国工业数字化转型已经取得了骄人业绩,一批智慧工厂、柔性车间在各行各业涌现。教育数字化转型有其特殊性,但更加大有可为。[7]“人力资源管理实训”该课程通过数字化转型,一方面使供需对接的桥梁精准搭建桥梁,便于学校深入了解企业的需求与学生的不足,进而通过数字化平台和技术进行课程的改革;另一方面,学生成长历程可见可视,通过数字化平台实时监控学生的学习进度、活跃度和作业完成情况,提升学生就业技能和职业迁移能力。更重要的是学校办学适应能力与时俱进,便于学校服务产业转型升级和经济社会快速发展,让社会感知学校存在的价值,树立职业教育良好形象;管理服务高效、精细,便于提高师生获得感和满意度,使师生感受到数字化转型有用有效。本案例的“人力资源管理实训”课程数字化转型取得了一些初步成果,方向是正确的,路径是可行的,但距离要达到的目标还有较大距离。还有一些问题需要继续探索:一是学生成长评价的作用还有待深度挖掘,需要绘出专业所对应岗位能力图谱,让成长目标精确清晰,便于学生找准成长差距;二是考核评价对人才培养模式改革的反哺作用还需要时间有效发挥,培养与评价还需要时间来进一步对接。

参考文献:

[1] 曹珏,初晓光.基于软件和信息技术服务业技术人才层级供需的高职教育改革建议[J].计算机教育,2021,(02):118-121+130. DOI:10.16512/j.cnki.jsjy.2021.02.028.

[2] 郝丽,沈琪,杨玉娟.数字化转型下基于OBE理念的“物流成本管理”课程改革的探索与实践[J].物流技术,2023,42(09):132-136.

[3] 魏磊.教育数字化转型背景下投资学专业课程教学改革探索[J].教育信息化论坛,2024,(02):24-26.

[4] 蔡维睿.“三全育人”背景下高职“特许经营实务”课程思政教学改革思路[J].西部素质教育,2022,8(20):61-64. DOI:10.16681/j.cnki.wcqe.20220017.

[5] 赵朝晖,张花.数字化转型:高职院校教育管理变革新趋向——基于高职师生在线调查的实证研究[J].济南职业学院学报,2021,(05):5-7+14.

[6] 周伊萌.数字化背景下高职管理学基础课程教学优化策略[J].教育观察,2023,12(01):118-120+124. DOI:10.16070/j.cnki.cn45-1388/g4s.2023.01.026.

[7] 韩先满,刘星海,龙敏.高职院校数字化转型对策研究[J].中国教育信息化,2022,28(11):79-84.