

产教融合下的高校人力资源管理专业教学策略研究

栾婷婷¹ 吴雨诺¹ 蒲楷岩¹ 江力君²

(1. 海口经济学院, 海南海口 570100;

2. 香港岭南大学, 香港)

摘要: 产教融合是社会发展到一定程度后形成的育人模式, 同时也更适应我国的经济新常态与产业结构。人力资源管理专业作为培养人才的重要专业, 对于企业人才的留任发挥着至关重要的作用。本文以产教融合为背景, 对高校人力资源管理专业教学展开了研究。文中首先阐述了产教融合的内涵, 随后分析了该背景下人力资源管理专业教学的意义、现状, 最后提出了教学策略, 为培养人力资源管理人才添油助力。

关键词: 产教融合; 高校; 人力资源管理; 教学策略

高校是为社会输送专业型人才的摇篮, 是培养世界经济复苏的重要力量。在十九大的报告中, 提出了要健全职业教育与人才培养制度, 加强产学研等方面的工作。教育部《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》明确提出, 要加强与社会用人单位的协作, 改进人才培养计划, 为我国经济和社会发展提供高质量、专业化的人才。《意见》的提出, 是要加强与企业之间的合作, 构建新型的人才培养模式。在此背景下, 本文试图从产学研结合的角度来探讨高校人力资源管理专业教学策略。

一、产教融合概述

产教融合就是要将产业与教育相结合, 通过产学研的深入协作, 使人才培养能够更好地满足企业的需要, 从而达到提升产业水平、提升人才质量的目的。在此基础上, 提出了校企合作机制, 实施校企合作项目, 建设实习基地等措施。每一件事的发展都是有原因的, 产教融合也是如此, 既有内部原因, 也有外部原因。外部因素是监管的放松。由于行业与教育属于不同的行业, 其监管法规与规章也不尽相同, 因此, 二者之间不可避免地存在着制度上的障碍, 即互相“进入”。行业与教育领域的差异, 是“进入”障碍形成的重要障碍。为此, 在我国高校与企业融合发展战略和“放管服”改革不断深入的背景下, 促进了产、学两个领域的融合。

科技的发展是其内在动因。科技进步是促进高校产学研结合的根本原因, 也是实现产学研结合的重要条件。科技创新是工业融合的重要内容。以信息技术的融合和数字的融合为背景, 例如, 以计算机、通信和广电为代表的“三网融合”成为必然趋势。智慧型电话亦是行业整合之“产品”, 它将通讯、金融、物流、文化在内的许多行业融合在一起。“互联网+”使高校实现了与众多行业的融合。随着智能时代的到来, 大数据、智能语音技术、知识地图、信息技术、人工智能技术等在职教育领域得到广泛运用, 必将对职业教育教学、教育管理以及技能人才的培养方式带来巨大而深刻的冲击。从人工智能的观点出发, 将人类由以动作技能为中心的技术能力构成向以智力技能为中心的能力构成转换。

通常认为, 大脑的认知是智力技能的中心, 而运动能力的中心是肌肉的记忆。所以, 人工智能的开发可以把计算机科学技术、自动化、通讯与网络结合起来, 将光电子技术、微电子技术和机器人技术与高校的结合, 使人类的运动技能和智能技能相结合, 肌肉记忆和大脑的认知协调发展。产学研结合的根本动因在于放开规制与科技创新。当前, 我国产教融合的相关政策出台已有数年之久, 但实施效果并不理想, 这与高校的体制改革、高校科技

创新不够, 适用范围不大, 关系密切。

二、产教融合下高校人力资源管理专业教学的意义

众所周知, 人力资源管理在企业中占据着重要地位, 同时也是企业中最宝贵的资源, 在呢也就意味着该岗位的人才储备需要跟上社会发展。高校作为培养这方面人才的前沿阵地, 结合当下人们的产教融合, 对于人才培养形成了极大助力。总体来说, 产教融合下的高校人力资源管理专业教学的意义体现在如下几点: 第一, 有助于理实一体化体系构建。产教融合下的专业教学更加凸显学生实践能力的重要性, 避免了传统的以理论为主, 学生在该过程中对工作中的问题了解将会更加深入, 这能够有效提升学生实操能力, 就此解决实际问题; 第二, 有助于提升学生就业率。社会形势的瞬息万变, 决定了各行业人才不但要有扎实的理论知识为基础, 更要有较强的动手能力傍身。产教融合将关注点不只是放在了理论知识上, 还注重学生的实操能力, 这些对于学生未来就业或创业有着不可忽视的作用; 第三, 有助于密切校企关系。产教融合模式的实现, 往往需要依托校企合作, 学校和企业间的合作式常见方式之一。在此过程中, 学校和企业之间的沟通更多, 关于人才方面的交流也更为密切。在合作的深度纵向延伸下, 企业可以参与到人才培养计划的制定中, 学校则可以根据学生的实训表现评估教学体系是否完善, 就此实现了产学研一体化进程, 也使双方的教育资源实现了互补。

三、高校人力资源管理专业人才培养模式存在的问题

产教融合背景下, 高校人力资源管理专业的人才培养应当是要加强与企业之间的联系, 但目前我国高校的人才培养方式的问题主要有以下几个方面:

(一) 培养模式与行业需求脱节

通过对部分高校人力资源管理专业教学的了解, 我们发现大部分的、高校在人才培养方式上都出现了与产业需要相脱离的现象, 市场需要人才能够为企业带来更大的经济效益, 因此需要高校人才培养与企业需求进行有效的结合, 更接近于企业的需求, 而非单独的人力资源管理功能。但是, 从高校当前的教育方式来看, 教学方式方面还是有所滞后, 和行业发展出现了脱节, 这就导致学生的专业素养与技能水平较低, 无法完全满足企业的用人需求。另外, 高校人力资源管理专业的学科定位与人才培养有一定的主观性, 和市场互动不足, 关系不够密切, 这也造成缺乏专门的实践基地, 产学研一体化育人受到了阻碍。同时, 我们还发现尽管该专业也设定了实习, 不过有的都流于形式, 学生并未真正从实习中获取技能, 这显然是很难满足社会需求的。

（二）课程体系与培养目标脱节

现阶段，高校人力资源管理课程和地区的产业结构在契合度上还不够默契。实际教学工作当中，该领域的一些新技术并没有完全融入到教学中。专业课程设置缺乏特色，无法凸显高校特点，专业课程设置中也存在严重的同质化问题，这些都是无法满足学生多元化学习的。以人力资源管理来说，很多高校仅仅是设置了HRBP概论或HR三支柱课程，并未真正思考如何构建专业课程体系，就此提升学生能力。另外，专业课教师对于人力资源管理专业的行业发展信息了解不够透彻，人才培养目标并未及时更新，和企业用人需求显得格格不入，进而导致人才培养目标程度、社会适应度与满意度等未能达到社会需求。通过调研发现，目前国内仅有少数几所高校开设了诸如“HR信息化”、猎头理论和实务等前沿学科，这些是远远不够的。

（三）师资队伍力量薄弱

笔者从事人力资源管理专业教学工作已有多多年，结合工作经验来看，发现很多高校的人力资源管理专业教师并非专业出身，专业性方面明显欠缺。关于人力资源管理专业的一些理论知识，了解不够透彻和深入，甚至个别学校教研室专职专业教师也未配备。从实际而言，我国高校人力资源专业的教师数量明显不足，很多教师都是从学校毕业后直接开始教学工作，没有到企业实践的经验。加上很多高校教师的科研任务繁重，缺乏必要的在职培训，这就致使教学工作陷入了“纸上谈兵”的困境。

（四）缺乏对人才培养质量的评价

高校教学水平是对我国高等教育质量衡量的标准之一，高校的高质量发展，需要始终以“立德树人”根本任务，将全面提升人才质量作为中心任务。长久以来，很多高校的内部质量保障体系还未完全确立，行政部门、学术组织或是其他机构对高校内部质量体系的构建也缺乏积极性，人才评价体系也不健全，这就导致大量文史类学生尽管已经掌握了丰富的理论知识，可是实践能力方面却较为欠缺，难以完全满足人才需求。

四、高校人力资源管理专业人才培养模式的优化路径

（一）发挥区域优势，加快人才培养模式转型

深化产学研结合，是新时期促进地区经济发展的重要措施。高校应根据地区的实际情况，建立具有较大市场潜力的专业，并对其进行了进一步的改革，使之成长为一个地区的经济发展起到重要的作用。一是高校要主动地转变自己的思想，把自己的专业和市场方向紧密地联系在一起，把自己的学校和自己的特色紧密地联系在一起，把自己的教育理念和产业发展的方向、行业标准和企业的岗位标准相联系，这样才能为社会所需要的人才提供服务。二是要建立“订单式”培养、“协同创新”的工业研究院和“双导师制”工作坊，使高校在人才资源、成果优势和创新精神等方面发挥更大的作用，促进地区的社会和经济的发展。三是高校要努力建立能够服务于本地地区的经济和社会发展的培养系统，主动与新行业、新的科技发展潮流相结合，实现教师在课堂、实验（训练）室和生产车间的无缝衔接，在与地区经济发展一体化的过程中，持续提高高校的影响力。

（二）优化课程体系，注重实验实践教学

产教融合模式下的人力资源管理专业教学，需要有完善的课程体系作为支撑。对此，笔者认为高校应该积极构建课程体系，做好顶层设计，具体可如下操作：第一，确立“1+nX”课程体系的核心地位，致力于培养高素质人才。高校需要坚持市场的需求

的导向性，构建“1+nX”课程体系，培养一批不但基础知识扎实，且业务技能也熟练的高素质人才。这里的“1”，指的是要突出专业核心课程，进行金课建设，确保核心模块中的教师队伍打造最优、课程建设最有，且教学环境也是最优；“nX”指的是不同专业技能课程共同开设，学校可以围绕人力资源管理专业，开设相关课程，如财务管理、物流管理或金融投资等，使学生能够进一步熟悉业务知识；第二，大力建设实践教学基地，发挥实践教学基地的载体作用，就此提升教学质量。学校在进行基地建设过程中，要根据情况适当追加经费，保障基地的资源共享性，真正发挥基地的示范中心作用。与此用时，学校还应该对教学内容进行大力改革，创建基础实验、专业实验、综合实验和创新实验组成的实验教学体系。另外，学校要重视学生的创新创业教育，采取多种方式吸引社会优质资源入驻高校，加强和优秀企业的合作，尤其是当地各行业的企业翘楚，就此给学生搭建更多就业平台，使其接受就业指导培养，了解就业信息，可以参与更多的就业交流会等，不断提升学生的实践能力。

（三）打通职业晋升通道，为“双师型”教师提供制度保障

要切实提升高校的人才素质，就需要从师资队伍建设入手。例如，可以组织老师到企业实习，对实习任务进行统计，从而激发他们的实习热情。在此基础上，提出了“先在企业见习一年”后才能上岗的原则。要想提高“双师型”师资队伍素质，必须要多种途径，打通其晋升途径，才能更好地调动其参加社会实践活动的热情，从而促进其实际操作能力的提高，使其能够通过高水平教学能力实现高校的高质量发展。

（四）以教学质量评价体系为驱动，着力提升专业人才培养质量

中共中央、国务院印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》，明确“以人为本”的教学质量评价理念。在高校的专业建设中，确立以学生的职业能力和应用能力为中心的评估标准，构建多主体、多层次、多渠道的教学质量评价体系，完善学校内部的质量保证体系，建立科学、完备、操作性强的教学质量评价体系，引进行业标准、第三方机构开展评估，形成动态监测、定期评估和专项督导相结合的新的评估体系，使教学质量得到充分、公正的体现；并将对教师的教育教学责任的履行，纳入到对教师的业绩考核之中，指导、鼓励教师持续改进教育、教学工作。

五、结束语

高校是人力资源管理专业学生学习专业知识、培养专业技能的重要阵地，学校要以提升学生专业技能为目标，促使学生能够实现全面发展。高校通过和企业人力资源的合作，以及了解学生的就业情况，针对性构建实践教学模式，让学生能够深入了解人力资源管理岗位的相关信息，掌握相应技能。本文结合实际情况，对人力资源管理专业教学提出了发挥区域优势、优化课程体系、完善教师队伍、优化教学评价体系的建议，希望能够提升该专业教学质量，真正实现预期的专业教学目标。

参考文献：

- [1] 胡江陵，陈绍光. 人力资源管理专业产教融合校企协同育人模式研究[J]. 山西青年，2023（15）：136-138.
- [2] 曹恩伟，熊希琳. 产教融合视角下高校人力资源管理创新范式研究[J]. 老字号品牌营销，2023（14）：174-176.
- [3] 杨静茹. 人力资源管理专业创新实践教学模式研究[J]. 才智，2023（8）：141-144.