

# 基于工作过程导向的高职院校人力资源管理专业课程体系建设研究

邢恩阳 武明欣

(渤海理工职业学院, 河北 沧州 061108)

摘要: 基于工作过程导向的课程体系建设从人力资源管理者的工作岗位、工作内容和胜任能力出发, 体现典型工作任务和岗位素养, 从课程体系、教学过程、教学方法和考核方式等方面展开创新, 强化学生的专业能力、职业素养, 增强学生工作实践能力。基于工作过程导向的人力资源管理专业课程体系建设更贴合高职院校技能型人才培养目标, 有助于学生强化实践技能, 是一次教学改革的大胆尝试。

关键词: 工作过程; 人力资源管理; 高职院校; 课程体系; 建设策略

高职院校人力资源管理专业是企业人力资源管理人才需求开展培养工作。因为高职人才培养具有职业性、实践性的特点, 因此加强理论应用能力、操作能力和职业素养的培养十分关键。高职院校人力资源管理专业的课程体系建设, 应当基于行业调研, 归纳出企业人力资源管理的典型岗位的工作特征和技能需求, 从而明确该专业的人才培养目标。基于工作过程导向, 结合现代教育观念, 构建专业课程体系。每门课程都参考企业人力资源工作流程, 以综合的学习计划为主线, 按照典型的工作流程组织课程。同时, 教师还可引导学生通过综合性的典型工作任务来强化自身专业技能, 并且借鉴企业考核模式来评价课程质量。以工作过程为中心的课程体系能够有效提高教学和学习质量, 提高学生的理论水平、操作技能和职业素质, 为学生未来的职业发展打下良好的基础, 为企业培养高素质的人力资源管理人才。

## 一、面向工作过程进行课程体系设计的必要性

高职院校面向岗位需求培养技能型人才, 强化实践教学、推动理实一体化是高职院校人才培养工作的主要特点。推动理论与实践对接, 对于学生发展职业素养, 缩短岗位适应期、满足用人单位需求, 具有积极意义。

“工作过程”是指在一定的时间内, 以实现一定的工作任务, 取得一定的工作成果而开展的完整工作程序, 它是一种复杂的、处于运动中的具有相对固定结构的系统。课程建设与改革是人才培养工作的核心环节, 基于工作过程建设课程体系, 有助于高职院校改变长期以来“学习”与“工作”二元割裂的局面, 将劳动技能培养放在更中心的位置, 学生不仅将发展专业知识和操作技能作为目标, 更为重要的是要发展工作能力, 将侧重于职业的工作任务、工作的内在联系和工作过程引入到课堂上。只有基于工作过程进行课程开发与教学设计, 才能使专业培养目标与企业需求深度对接, 达成高素质技能型人才的培养目标, 一改过去办学不力的问题。

## 二、课程体系实施的保障条件

### (一) 学习情境的设计

学习情境相当于课程教学与工作过程的纽带, 联系工作过程创设学习情境, 需从教学理念和教学设备两方面入手。教学设备方面, 要整合信息化教学技术, 借助图片、声音、VR等技术打造一个高仿真的实训场所, 推动学习活动与岗位工作相融合。教师还要更新教学理念, 过去教学工作更习惯于以教师为中心的教学, 教师基于自身理解开展教学, 难免使得教学失去原本的色彩。而基于工作过程的课程体系坚持以学生为中心, 通过实践使学生感知世界的本来面目。教师则主要扮演了学习的组织者、咨询师的角色。基于工作过程的课程体系还要求教师创新教学方法, 联系

工作过程设计创新性的教学模式, 模拟员工招聘面试, 给学生下发任务指导书, 让学生自主开展角色扮演, 以小组为单位进行互相招聘面试。情境1: 考官组提问。情境2: 应聘人员回答问题。教学过程: 确定角色定位后, 分阶段完成该学习领域的学习。角色定位: 招聘者、应聘者。

### (二) 课程的培养目标

课程目标设计要体现出高职教育的特点, 符合时代需要, 对接企业的人才需求, 要反映出该专业的培养目标、模式和规格。在建立课程体系的过程中, 要跟企业进行对接, 要按照企业人力资源管理职业岗位情况确定职业岗位和岗位群的核心能力。围绕着职业岗位的知识、能力和素养的要求, 把岗位知识的学习、职业素质的培养和职业能力的训练相结合。将“能力为本、学以致用”的思想贯彻到课程设置中, 突出技能实训课的作用, 打破传统的学科性课程体系。专业课教师以及企业专家必须共同参与人才培养目标制定、课程体系构建等工作。教师和企业专业需要对当前社会背景下的产业结构、企业用人标准进行探究, 深入分析专业岗位所设定的工作任务、评价标准等内容。

### (三) 项目教学的实施

经验形成与策略构建离不开具体情境。教学模式应从“传授知识”转向“培养能力”, 让学生学会如何做事。要改变以“教师、书本、课堂”为核心的教学方式, 采取任务式、讨论式的以“学生为主体”的理论实践结合的教学方式, 使教学和学习的整个过程都与特定的生产实际联系起来。基于互联网技术, 整合视听结合的学习资源, 可以打造更符合学生兴趣的酒店课程。教师得以在互联网教育资源的支持下为学生打造自主学习平台, 整理线上学习资源、开通线上交流平台, 通过项目化学习, 引导学生自主开展学习交流, 由浅入深地学习课程知识。

联系工作过程构建一个学习项目, 以项目为线索, 让学生自己发现、体验, 学生在行动中学习, 完成任务。在学习项目中, 学生可以经历较为完整的人力资源管理工作流程, 例如, 人力资源规划, 员工质量评估, 薪酬设计, 绩效评估, 劳资关系管理等等, 这些都是目标明确的典型的工作任务。比如, 设计如下学习项目: 为一家公司进行薪资计划的设计, 老师先给出了详细的操作过程与方式, 然后进行操作, 测试, 提问, 查阅资料, 老师解答, 学生自我评估, 教师开展教学评价, 完成整个计划。

### (四) 课程考核方式的变革

基于工作过程的课程体系, 在教学考核环节, 应强化对学生实践操作能力的考核。特别对于人力资源管理专业的核心课程, 如员工招聘、薪酬管理、绩效管理、员工培训等课程, 打造以工作过程为线索的开卷考核方法, 改传统的闭卷考试的考核方法为

课题报告、项目报告、大型作业等考核形式,应以能力考核为主。可建立“个人成果档案”“个性化评价量表”等评价项目,形成综合评价。考核指标应当整合理论理解、专业技能、思维品质、创新能力、职业道德等,通过多维度、多元化、多样态的评价方法对学生开展个性化评价。评价主体也应当体现多元化特征,整合多元主体,让学生参与评价工作,通过自我评价、组内互评、组间互评、教师评价等多种评价方式提高评价的准确性。实行督促+激励机制,同时对学生评价工作进行改革,在开展评价时,不能只把成绩作为唯一的标准,应该把重点放在过程评估上。

#### (五) 实训基地的建设

基于工作过程的课程体系建设,因为涉及到实训环节,因此需要高职院校做好校外实训基地建设,除了要保证基本的配套设施,还应当尽可能模拟企业工作环境,打造一个高度还原企业实景的实训基地,让学生走向企业,让企业走进校园。实训基地基于企业运行、管理标准建设,让整个实训基地的实训项目、生产标准和管理标准更贴合企业的现实发展情况,提高实训质量,让实训教学与企业的人才需求更匹配。学校与合作企业要强化联系,将理论课程与企业的生产实践活动有效对接,让学生能够最大程度地适应企业的生产活动。必须根据行业发展现状、技术革新要求、设备更新情况,共同谋划,共建“校中企”或“企中校”的校内校外实训基地,以支持现代化的人才培养。根据教学方案组织学生到企业进行实训和顶岗实习,企业为学生提供实习的设施和场所,并派遣老师指导学生,让学生亲身参与企业生产活动,体验企业文化。为保证实训基地的师资配置,高职院校可以聘请企业专家来校讲课,将企业实践经验融入到专业实训中,把实训基地变成“能工巧匠”的孵化器和摇篮。

#### (六) 建立有效的监控和评价体系

基于工作过程开发课程体系是一项系统性的工作,课程体系的建立还需要监控和评价体系,需要用人单位和毕业生的评价与反馈。吸引企业参加课程体系建设,整合市场对专业人才需求的新信息,及时进行课程体系的修正和调整。同时,要做好毕业生回访工作,关注毕业生在岗位工作上的发展情况、职业生涯的成长性如何。毕业生职业生涯成长性是课程体系最好的评价参照系,可以看出课程体系是否与市场岗位要求相脱节,找出本专业关键能力,获得来自毕业生的课程反馈信息。

### 三、实训课程体系构建要点

#### (一) 围绕岗位要求设计进阶式课程体系

基于实训课程体系的构建思路,打造进阶式、一专多能型综合课程体系,由职业素质课、职业基础课、职业技能课、职业拓展课四个模块构成。课程设置要坚持“能力为本、学以致用”的理念,充分考虑教学的可实施性,进行课程整合。课程体系如下:

1. 初级人力资源管理岗位课程(基于专员岗)。
2. 中级人力资源管理岗位课程(基于主管岗)。
3. 高级人力资源管理岗位课程(基于经理岗)。

课程体系的难度逐步递增,自主实践课时逐步递增,帮助学生构建越来越综合化、复杂化的专业能力。由于上述课程需要重复人力资源管理六大工作任务,因此在任务设计上,应该注意重复的是步骤,而不是任务内容,只有依据岗位难度程度设计对应的课程学习任务,才能助力学生稳步提升岗位能力,否则课程设计就会流于形式。

#### (二) 职业基本技能课程始终贯穿课程体系

基于工作过程的课程体系要指向人力资源管理工作岗位技能,使学生养成基本的职业技能,如办公软件操作、应用文案写作、

沟通与礼仪、组织管理能力等,在每个课程的实训项目中,上述能力都能得到发展。这就需要课程设计者能够匠心独运地在各个任务中设计基本技能训练。基本技能训练要融入整个课程体系中,让学生有的放矢的运用这些技能,实现教学目标。

在课程体系中,要适当加入课程思政元素,将培养学生的职业素养作为课程教学的重要内容,让学生与时俱进,提升学生的政治思想水平,培养学生的专业学习兴趣,强化学生的职业责任感与使命感。着眼于素质教育目标,引导学生成长为具有良好的职业道德,爱岗敬业,有责任心的优秀技能型人才。

#### (三) 系统整合校内外教学资源

基于工作过程的课程体系要指向人力资源管理工作岗位技能,使学生养成基本的职业技能,如办公软件操作、应用文案写作、沟通与礼仪、组织管理能力等,在每个课程的实训项目中,上述能力都能得到发展。这就需要课程设计者能够匠心独运地在各个任务中设计基本技能训练。基本技能训练要融入整个课程体系中,让学生有的放矢的运用这些技能,实现教学目标。校企和共同开发活页教材,以企业需求和企业生产经营过程中反馈收集的问题为主要内容,作为标准教材的补充,让学生了解应用实践中的技术、要求。特别是要开发针对实训课程的活页教材,企业自行编写实用手册,讲解实训知识,将最新的理论和技术融入到教材中。整合校内外教学资源,以校本型教材为依托,以企业骨干为重要力量,提高教材的编写质量。随着企业生产技术、经营方式的不断改变与升级,实用手册也不断更新。在教材的使用过程中,学院还针对专班的需求和企业的痛点专门制定“学习项目”,让学生深入企业,在实践中解决问题,提高教材的可操作性。

### 四、结语

基于工作过程导向的课程体系建设强化了课程体系与岗位实践的对接性,为学生发展职业能力提供了指导,突出了高职教育的特征,让高职人力资源管理专业培养工作与用人单位人才需求更好地链接。基于工作过程的人力资源管理专业课程体系建设需要按职业能力培养需求来筛选教学内容,以“行动导向”为基础,按工作过程的逻辑结构安排教学内容,着力培养学生主动获取新知识,学习新理论、新技能的意识与能力,为培养创新型智力技能奠定良好的基础。构建基于工作过程的人力资源管理专业课程体系,能够打破以往重理论、轻实践,课程分散、各自为政的局面,强化对学生专业核心技能的培养,整体提升本专业人才培养质量。

#### 参考文献:

- [1] 周娟,陈忠明,谢方.课程思政育人知识体系的构建与实践路径——以人力资源管理专业为例[J].铜陵学院学报,2023,22(06):120-124.
- [2] 张俊林.基于企业需求导向的应用型本科院校人力资源管理专业任职资格标准研究[J].企业改革与管理,2023(19):75-78.
- [3] 赵勇.地方高校一流本科专业实践教学体系建设研究——以安徽建筑大学人力资源管理专业为例[J].中国管理信息化,2023,26(12):239-241.
- [4] 陈可婷,郭锦贤,刘俊超.学习成果导向理念下工作过程导向型课程体系优化研究[J].卫生职业教育,2022,40(09):35-38.
- [5] 蓝婷.工作过程导向专业课程的评价体系研究[J].现代职业教育,2021(39):144-145.