

高校人力资源管理教学改革的有效对策

沈清

(海口经济学院, 海南海口 571132)

摘要: 目前, 随着社会的快速发展和经济的全球化, 社会对人力资源管理专业的需求越来越大, 而高校作为培养人力资源管理人才的主要场所, 受到了社会的广泛关注。高校人力资源管理实施教学改革, 不仅可以促使学生掌握理论知识, 还可以提高他们的就业竞争力, 推进职业发展。因此, 本文将从高校人力资源管理教学改革的必要性和现状出发, 探讨人力资源管理教学改革的策略。

关键词: 人力资源管理; 教学改革; 实践教学

人力资源管理作为公司的核心部门之一, 是公司发展的重要组成部分。因此, 高校人力资源管理教学改革显得尤为重要。当前, 社会对人力资源管理专业人员的需求日益增加, 对人才能力和素质的要求也在不断提高。高校学生需要具备扎实的专业知识、丰富的实践经验、敏锐的洞察力, 以应对复杂多变的市场环境和企业需求。

一、高校人力资源管理教学改革的必要性

(一) 有利于提高人力资源管理质量

作为向社会提供高素质人才的媒介, 人力资源管理教学主要以培养学生的实践能力为主。在高校教育改革的背景下, 提高学生的学习和生活技能是人力资源管理提升质量的有效途径。作为丰富人力资源管理教学的重要手段, 实践教学中包含着很多重要的环节, 比如, 教学活动、社会实践、实习培训等等, 这些环节的实施有利于促进教师的专业能力发展, 提高人力资源管理质量。另外, 教师通过教学改革, 在提高自身专业能力和经验的同时, 能够了解和接触到企业的职位要求和行业标准, 为实施实践教学提供有力的保障。因此, 教师应当在教学过程中实施各种有趣的实践活动, 增强学生的专业技能, 并进一步提高教学质量。

(二) 有利于提高学生就业竞争力

随着社会对人才需求的增加, 毕业生就业压力逐渐提升。在高校致力于发展教育的基础上, 教师应该多关注学生为了的职业规划和职业需求, 为他们提高他们的就业竞争力打下基础。人力资源管理教学改革可以有效提升学生的就业竞争力, 学生可以利用所学的知识来分析和解决问题。继而提升自身的专业技能。然而, 由于目前的就业环境不稳定, 部分学生的职业技能很难达到企业的要求和标准。因此, 教师应当多关注行业需求的变化, 通过培养学生的实践能力和人际交往能力, 来提升学生的综合能力、满足社会和企业的岗位需求, 进一步提升就业竞争力。对于学生来说, 应当严格要求自己, 通过提高自身的专业技能来应对目前的就业环境。

(三) 有利于提高教师的创新能力

教师的教学能力与学生和高校的发展直接挂钩, 作为高校发展教育的重要组成部分, 教师承担着培养高质量人才的责任。随着教育改革的深入, 对教师的专业能力提出了更高的要求。作为发展教育的基础, 教师提高创新能力成为人力资源管理教学改革的内在推动力。因此, 教师在教学中应当不断探索和思考新的教学方法和教学理念, 提升自身的创新能力。只有具备了创新能力, 教师才能更好地开展实践活动, 培养高技能人才。教师的创新能力关系到学生的学习效果和教学质量, 不仅可以增强学生的学习兴趣, 激发学习动力, 还能更好地满足学生的个性化需求, 提高课堂教学质量, 为培养高质量人才打下坚实的基础。

二、高校人力资源管理教学改革目前的现状

(一) 教学方法单一化

教学方法在高校人力资源管理教学改革中极为重要, 作为激发学生兴趣, 提高学生学习主动性的媒介, 教学方法从根本上影响着学生的学习进程。然而, 由于传统教学理念的深入, 部分教师没有意识到教学方法的重要性, 一味地向学生单向传递课堂知识, 其中“讲授法”深受教师的喜爱。人力资源管理专业作为一门科学性、技能性较强的学科, 在培养学生时应注重创新能力和实践能力的培养, 而传统的教学方法无法满足这一需求, 更无法激发学生的积极性。同时, 由于网络信息化的进程加快, 学生的实际需求发生改变, 灌输式教学不能满足他们的学习要求, 对培养专业技能人才产生不利的影响。

(二) 忽视了实践教学

在培养学生人力资源管理技能的过程中, 实践教学成为不可忽视的环节。然而, 部分教师没有意识到实践教学的重要性, 在设置教学内容上, 没有重点观察学生的实际需求和发展潜力。在人力资源管理教学中, 教师也只过于注重理论知识的传授, 学生机械式地记忆教材知识, 直接导致他们缺乏解决问题的能力, 无法应对行业的需求。此外, 部分教师忽略了学生的个性化发展。在传统的教学中, 实践教学占比太少, 教师不能根据学生的兴趣特点或个性化需求开展教学活动, 不利于培养学生的创新实践能力, 对他们的未来发展造成不利的影响。

(三) 教师教学能力欠缺

教师作为高校人才培养的直接参与者, 自身的教学能力影响着高校人力资源管理的发展, 在人力资源管理教学过程中, 教师应充分发挥自身的专业能力, 以组织者和指导者的身份进行教学改革, 致力于培养高素质、高质量的人才。目前, 部分教师由于缺乏教学能力, 无法针对性地开展教学活动。一方面, 部分教师过于依赖教材, 极少参加培训或学术研讨会; 另一方面, 部分教师没有行业经验, 缺乏具体的实践指导, 无法为学生提供一些可行性的意见。

(四) 缺乏实践基础设施

人力资源管理涉及人力资源管理规划、培训与管理、考核与招聘等各个方面, 教师在教学过程中, 需要利用各种资源帮助学生创设实践情境, 以培养他们的综合能力。基础设施的建立对于人力资源管理教学具有促进作用。但许多高校因对人力资源管理专业重视度不够, 在基础设施方面投入资金太少, 导致人力资源管理实践教学没有相应的基础设施支持, 影响了学生的进一步发展。人力资源管理专业在开展教学活动时, 为了让学生体验行业标准, 教师需要准备真实的工作场景, 比如实训室、培训室、服务中心等, 但由于高校缺少这些设施, 导致实践活动无法开展。

三、高校人力资源管理教学改革的策略

(一) 完善教育管理制度

1. 确定人才培养目标。根据新时代的育人观念, 高校应当完善教学改革的体系, 制定人才培养制度、明确人力资源管理教学

的改革思路。在深入了解社会和行业的真实需求后,确定人才培养目标。教师应当在人才培养目标的基础上,将理论知识和实践教学有机融合,加强教学活动的开展,致力于将学生培养成高质量的人才。

2. 构建实践教学体系。实践教学作为培养学生综合能力不可或缺的一部分,用多种形式为学生创造多样性、真实性的教学环境,其中包括情境创设、案例模拟、实训课程、社会实践活动等教学环节。通过运用多种教学手段,高校和教师可以构建校内实践、校外实践为一体的教学活动,为学生提供一个真实的实践平台。校外实践活动可通过校企合作、机构合作、社会实践等方式进行,比如在校企合作中,高校可以与企业建立深度的合作关系,并共同制定实训计划;教师可以带领学生到企业进行实习,以企业的管理标准完成相关工作,这样既可以锻炼学生的实践能力,又可以提升学生的就业竞争力。校内实践活动应充分利用学校的各种资源,来激发学生的学习兴趣 and 动力,比如,教师可以利用多媒体技术、创设情境、建立实训基地等教学方法进行教学。教师应充分意识到实践教学的重要性,并构建实践教学体系,推动和保障各个教学环节的实施。

3. 建立健全的考核制度。为了保证人才培养计划的实施,高校应当建立健全的考核制度。目前,社会和企业对于人力资源管理专业人才需求增加,许多高校顺应时代的发展开启人才培养计划,但由于高校教学模式的固定化和传统化,导致学生考核制度变得机械化、表面化。同时,因为部分学生理论知识薄弱、实践能力不足,无法应对激烈的就业环境,这要求高校必须建立健全的考核制度,使得人力资源管理专业与行业标准相衔接。以便教学计划的实施。另外,为了激发教师的教学热情,高校需要对教师进行评价和考核。比如,可以设置评价体系,让学生根据教师的上课情况和专业能力进行评分,这样有利于提升教师的专业技能和课堂效果。

(二) 加强师资队伍建设

师资队伍的建设是高校发展的关键移速之一。优秀的师资队伍可以为高校提供高质量的教学、为学生提供优质的教学环境。在教育改革过程中,高校应当注重校内教师的培训和校外人才的引进,以此来提升教学水平和教学效果。首先,高校应当注重校内教师的培训,通过开展各种活动来提升教师的专业技能和综合素养,比如在校内举办交流会、学术研讨会、培训讲座等,同时,教师需要根据课堂效果反思自身的教学能力,并通过学生的反馈及时调整教学方法,加强专业培训,以此来提升教学质量。其次,高校应当积极开发可利用资源,吸引外来人才来校交流或就职。一方面,高校要充分考虑到学历和经验等需求,提高招聘条件,以高标准薪资和管理经验的来吸引外来人才。另一方面,高校可以邀请企业专家来校交流,通过开展讲座帮助教师提升教学经验。在人才培养计划的推动下,高校加强师资建设是发展之要。

(三) 创设专业的教学场景

在人力资源管理教学过程中,教师应注重教学场景的创设,引导和帮助学生更好地提升综合能力。具体的教学方式包括以下几点:

1. 建立人力资源管理实验室。人力资源管理专业作为一门实践性极强的学科,在教学过程中,实验室教学显得尤为重要。因此,教师应当根据行业的需求,为学生建立实验室教学环境,使学生充分体会到具体的执行标准,并提升人力资源管理技能。例如,教师在开展实验室教学时,可以要求学生独立完成管理方案,并在教师创设的情境下,完成人力资源管理工作的所有流程。其次,教师可以引导学生进行角色扮演,这样可以使学生更加真实地体

验人力资源管理的工作性质和工作魅力,提升他们的自信心。最后,教师可以建立考核标准,通过学生的具体表现进行评分,并找出他们的问题所在。这样既可以保证实验的完整性,又可以增强实验教学效率。另外,在开展实验室教学之前,高校可以邀请经验较为丰富的企业专家来担任指导教师,在学生模拟工作流程时,可以进行专业指导和培训,促使学生的综合能力得到更好的提升。

2. 创设情境教学模式。情境教学模式的创设对于教师营造实践场景具有重要作用。人力资源管理课程相较于其他专业具有更强的科学性和直观性。教师通过创设情境教学,可以促使学生更加主动地参与到教学中来,有利于激发学生的学习兴趣。例如,教师可以将教室创设为公司的人力资源部门,并设计角色卡,要求学生根据抽取的角色展开工作,在扮演公司职员的过程中,学生可以更加自如地处理工作,提升自身的专业能力和探究能力。其次,教师可以随机布置任务和突发事件,让学生运用学过的知识去解决问题,在解决问题的过程中,教师要时刻观察学生的表现,并予以指导。这个方式可以增强学生的分析能力和交流能力,为其发展奠定良好基础。

(四) 加强校企合作

校企合作在人力资源管理专业人才培养中扮演着至关重要的角色。它不仅有助于提升实践教学的质量,还能使学生更好地将理论知识与实际工作相结合,从而培养出更符合市场需求的高素质人才。因此,高校应与企业建立紧密的联系。一方面,企业可以为高校人力资源管理专业输送管理经验,为学生提供实训机会;另一方面,高校可以为企业提供高质量的人才,实现企业的高速发展。

1. 深化校企合作。为了培养高质量的人才,高校与企业之间应该建立紧密的合作关系。通过定期举办交流会、研讨会等形式,加强双方之间的沟通与了解。同时,可以共同制定人才培养方案和课程标准,确保教学内容与市场需求紧密对接。

2. 拓展合作领域。除了传统的实践教学基地建设和实习安排外,高校还可以与企业合作开展各种形式的实践教学活动。例如,可以共同举办人力资源管理案例分析大赛、模拟招聘等活动,让学生在实践中锻炼自己的专业技能和综合素质。此外,还可以邀请企业专家参与人力资源管理的课程设置和教学内容,全面实现人力资源管理全面改革。

3. 完善实训合作制度。为了确保校企合作的顺利实施,高校应该建立完善的实训管理制度。其中包括明确实训目标、制定实训计划、选择合适的企业、安排经验丰富的教师等。同时,高校还应建立有效的实习考核机制,对学生在实训期间的表现进行评价,并及时反馈实训过程中的问题。

四、结语

高校人力资源管理实施教学改革是培养学生实践能力和提升就业竞争力的关键所在。为了充分发挥教学改革的作用,高校应积极推进校企合作、加强师资队伍、完善教育改革制度,为学生提供良好的实训平台,并通过教育改革实现高质量的人力资源管理服务,为社会和企业培养高素质、高质量的人才。

参考文献:

- [1] 杨晓波. 浅析高校人力资源管理教学改革的问题与改善对策[J]. 老字号品牌营销, 2023(19): 182-184.
- [2] 陈昕, 谭家俊. 高校应用型人力资源管理专业实践教学模式探究[J]. 山西青年, 2023(16): 94-96.
- [3] 刘一心, 张森, 张清伟, 等. 高校人力资源管理课程教学现状分析与策略[J]. 中国多媒体与网络教学学报(上旬刊), 2023(04): 85-88.