

# 产教融合下人力资源管理专业人才培养策略

朱文香

郑州财经学院, 中国·河南 郑州 450000

**【摘要】**随着社会发展和科学技术的不断革新,人力资源管理专业人才的市場需求量不断增加,为了满足市場需求,更好地适应社会发展,人力资源管理人才培养的方向要符合市場所需。同时职业院校对人力资源管理专业人才的培养,打破传统教育模式,融入先进的教育理念,不断提升教学质量,实现产教融合。

**【关键词】**产教融合; 人力资源管理专业; 人才培养

## 1 绪论

目前我国经济呈现出“新常态”格局,而作为我国的生产性服务领域的人力资源管理专业对促进市场经济的增长发挥着重要作用。但是,我国高等职业教育发展还需完善,职业教育模式尚未定型,为了确定人才的培养方向,培养出符合市場需求的专业人才,职业院校必须详细了解目前高等职业教育人力资源管理专业毕业生的就业情况和方向,进一步完善人力资源管理专业人才的教育和培养体系,从而加深校企合作和产教融合。

## 2 产教融合下人力资源管理专业培养模式存在问题

### 2.1 人才培养理论教育与实践脱节

受传统人力资源管理教学观念的影响,忽视了实践教学的重要性。人力资源管理专业教学理论体系成熟,但传统教学模式主张人力资源管理专业理论学习,要求该专业的学生扎实地掌握各类基础理论知识或通用技能。在实际的教学活动中,不注重理论与企业实践相结合,从而使得实践教学环节弱化。

《2019年中国大学生就业报告(就业蓝皮书)》文件中数据表明,人力资源管理专业的学生职业的转换率普遍较低。职业院校很多人力资源管理专业的教师学术理论丰厚,受传统教学理念的影响,这为该专业的学生创造了良好的教育学习氛围,但是因为侧重理论教育,无法保障实践教学成果。在教学环节,理论知识的灌输,无法满足市場上对该专业学生的需求。一些职业院校虽然安排了人力资源管理专业校企合作实践教学,但流于形式并没有落实到位,只是应付了事。

### 2.2 人才培养方式不合理

#### 2.2.1 人才培养的课程体系设置缺乏科学性

很多职业院校没有结合本校实际情况,盲目借鉴或照抄其他院校的课程体系设置,同时在该专业的教学设计上,采取重理论、轻实践的做法,致使学生感到学习枯燥乏味、积极性不高。课程之间之间的衔接性差,彼此之间独立存在,沿用落后的课程体系,无法有效提升学生的职业素养,导致人力资源管理专业的学生毕业及就业后,难以满足企业的实际需求。

单一的课堂教学方式,使得人力资源管理专业的课程虽有着很强的理论性,但其实践教学形式未得到充分应用,如体验式教学、翻转课堂等,这种在教学环节上强调以教师为主的模式,无法保障学生的主体地位,造成主动性和创造性不高。

#### 2.2.2 人才评价机制不健全

对学生的考核,在教学结果评价上,教师采用单一考核形式,注重以分数形式考察学生对理论知识掌握及运用情况。采用这种评判方式,虽然可以检查学生的学习情况,但是这种方式极大的降低了学生的学习兴趣,给学生造成了学习压力和较大的心理负担。

在对人力资源管理专业的教师考核上,教学成果、教学质量等成为硬性指标,导致教师盲目地崇尚科研、忽视教学,这种风气不利于教学活动良性开展。

虽然设计了实践教学活

动,但在对接社会实践上具有资源

### 2.2.3 与企业对接失衡

在知识爆炸的时代背景下,产业结构转型升级使得经济发展呈现新局面,对人才培养提出更高的要求,需要从知识型人才向应用型人才、复合型人才转变,不断满足社会和企业对人才的实际需求。职业院校在人才培养方面的配套设施、资源及制度等方面,凸显出与企业对接措施失衡问题,特别是专项资金缺少、与社会企业未沟通,缺乏市场调研数据等,造成学生无法从企业的实践中汲取专业对知识,学生的知识储备具有一定的片面性和滞后性。

### 3 人才培养整体质量不高

职业院校在人才培养上,受旧的教学理念、未深入企业实训实践等因素影响,无法与社会人才需求相匹配,学生毕业进入社会,难以适应企业工作环境。人力资源管理专业学生就业后存在较大的工作压力,处理实际问题的方式机械无法脱离课本,不具备随机应变的能力和解决各种突发状况的能力,整体社会适应性差,这也给高校人才培养带来负面影响。尤其是人力资源管理专业的塑造,无法参照社会及市場需求,使得输出的人才质量不高。此外,很多学生在对该专业的认知上,存在认同度较低的情况。

## 3 产教融合下人力资源管理专业人才培养模式的构建思路

### 3.1 优化专业培养体系,满足企业需求

优化人力资源管理专业结构,转变人才培养理念,提高职业院校的办学质量,从而提升职业院校的就业能力满足企业的人才需求。为了培养出符合社会需求的人力资源管理专才,职业院校要打破固有的专业培养模式,探寻符合社会要求和学校实际的教学模式。职业院校要构建出符合市場和社会发

### 3.2 强化教师的实践教学力量

在人力资源管理专业的整个教学过程中,教师的作用举足轻重。从当前的实际情况来看,许多职业院校教师的理论知识比较丰富,而实践教学能力略显不足,特别是没有相关企业的工作经验只能依靠理论知识去指导学生,导致整体教学过程较为单一。

为了提升教师的实践能力,可以采取以下措施:第一,组织教师去企业观摩学习,了解企业的人力资源岗位的工作环境,并鼓励教师深入企业开展实践学习。第二,教师要把握

对人力资源管理专业目前面临的问题以及今后发展趋势, 积极成为“双师型”教师, 第三, 职业院校需定期对人力资源管理专业的教师进行相关培训, 举办教师教学方式和学生就业有关的专家讲座和培, 让教师和学生及时了解市场的用人需求。第四, 鼓励教师去企业调研, 将教学与企业实际情况相结合, 提升教师的实践水平。

### 3.3 强化校企合作, 将产教融合落到实处

高职院校要加强和企业之间的合作以及联系, 切实将学生课程的教授要和就业需求相契合, 可以在课程中适当加入实训实践内容, 增强学生对实训过程的了解, 以便学生对以后就业岗位进行选择, 这样不但可以增强学生的就业能力, 而且可以增强学生对企业相关职能和内容的了解。高职院校加强校企合作有助于将产教融合落到实处, 不但有利于企业引进人才、提升经济效益, 而且有利于学校教学管理体系的完善, 从而提升教学质量。加强校企联合, 可以通过邀请企业的专业技术人员来校为学生进行实训技能讲解并指导实际操作, 也可以通过校企签订合作协议将学生送入企业实习, 不仅可以解决企业的人才需求问题, 还可以提高学生的能力, 提高教学质量, 促进学校和企业的共同发展。

## 4 结语

产教融合对人力资源管理专业人才培养意义深远, 不仅可以提高学生的实践水平、就业创新能力, 促进高素质专业人力资

源管理人才的培养, 同时也能丰富教师的实践经验, 帮助教师改善教学水平和教学质量。因此, 职业院校应将校企合作的产教融合模式深入到教育教学活动中, 这能从根本上提升职业院校的人才培养质量, 使职业院校的学生能够得到充分就业, 满足企业需求。

### 参考文献:

- [1] 张少华. 基于 OBE 理念的人力资源管理专业教育模式研究[J]. 湖北开放职业学院学报, 2019(08): 149-150.
- [2] 张成利. 基于胜任力模型的人力资源管理专业人才培养模式构建[J]. 经济管理文摘, 2019, No. 737(23): 85-86.
- [3] 褚笑清. 基于产教融合的市场营销专业人才培养探究[J]. 人力资源开发, 2017, 000(020): 66-67.
- [4] 史金虎. 基于产教融合的营销专业实践课程体系构建研究——以常州旅游商贸高等职业技术学校为例[J]. 吉林教育: 综合, 2016(14): 153-, 共1页.
- [5] 郑成功. 基于OBE理念的人力资源管理课程人才培养方案设计[J]. 中国商论, 2020(23): 194-195.

**作者简介:** 朱文香(1990-)女, 汉族, 河南信阳市人, 研究生, 法学硕士, 单位: 郑州财经学院, 研究方向: 人力资源管理。