

“互联网+”人力资源管理特色专业建设的 创新与实践

康 荔

南昌职业大学, 中国·江西 南昌 330500

【摘 要】目前我国很多高校都已经开设了人力资源管理这一专业,人力资源管理具有较强的专业性,包含了很多的内容,培养的学生在进入社会后主要从事的是对人员进行管理的工作。在很多的企业,人力资源管理部门是十分关键的部门。高校所培养出来的人力资源管理专业的学生在进入到工作岗位之后需要具备一定的管理能力,比如说对员工进行激励、绩效考核以及薪酬管理等。随着我国网络信息技术的飞速发展,企业对人力资源管理岗位也有了更高的要求,要求相关工作人员要具备一定的综合能力,这就需要引起高校的重视,在平时的教学过程中合理融入“互联网”的相关内容,从而培养出符合社会要求的高素质人才。

【关键词】互联网; 人力资源管理; 特色专业; 建设; 创新; 实践

引言

在人力资源管理中包含有很多的内容,比如说社会学、管理学、人才学、经济学等学科的内容。自1993年我国高校开始建立人力资源管理专业以来,现阶段我国在人力资源专业的发展上积累了很多的经验。随着企业人力资源管理朝着正规化的方向发展,对高校人力资源管理教学工作提出了更高要求。高校需要结合实际情况来培养学生。但是,需要注意的是,现阶段企业管理和教学理论并不协调,这样就导致培养出来的人才无法满足企业对人力资源人才的实际需求。越来越多的高校教学工作者开始注重培养综合能力较强的人力资源人才,这就使得人力资源管理专业成为了教学工作者讨论的热点。实践性教学是一种理论联系实际的教学方式,也就是将学习理论合理转化为实际操作能力的方式,从而帮助学生实践能力得到有效提升。人力资源管理专业具有十分特殊的性质,学生如果只具备一些理论知识是无法满足社会对人才的需求的,学生还需要具备一定的实践经验和操作技能才能有效提升自身的专业能力。将实践和理论有效结合,这样才能提升学生对理论知识的理解能力,并进一步完善人力资源管理专业的教学效果。

1 高校人力资源管理专业教学现状分析

在现阶段的高校人力资源管理专业教学过程中,存在着很多的问题。其中,最重要的一个问题就是人力资源管理专业的师资队伍专业素养不够高,这样教师就无法给学生传授一些前沿知识,也无法教给学生一些专业技能。之所以会出现这种情况,主要的原因是:首先,有很多的教师尽管是人力资源专业的毕业生,但是这些教师只具备较为丰富的理论知识,缺乏相关的企业社会实践能力,也就无法给学生较为专业的教育。其次,在我国,高校的人力资源管理专业还没有得到较为成熟的发展,师资力量建设存在问题,没有较为扎实的基础;此外,在很多高校,并没有将人力资源管理当做是高校的主要专业,一般将人力资源管理安插在经管类学院中,处于边缘地位。高校在实际发展过程中没有给予人力资源专业足够的重视,也就导致人力资源管理专业发展较为缓慢^[1]。正是因为这些原因的存在,这就造成在实际的人力资源管理教学过程中,很多的专业教师往往是一节课从头讲到尾,没有重视起对人力资源专业的教育,学生的实践能力得不到有效提升。因此,提升专业队伍的核心素养成为了高校教学工作者需要重点关注的问题。此外,还有如下几个问题也是阻碍人力资源管理发展的因素:

1.1 学生企业实践机会少

人力资源管理专业所面对的是企业,在现阶段“互联网+”背景下,企业对人力资源管理人才有着较高的要求,高校

所培养出来的学生往往无法胜任企业的实际管理需求。这是因为,学生在课堂上学习到的都是一些理论性较强的知识,没有接受过专业的实践培训,学生对人力资源这一行业了解并不是很充分。学生缺少去校外企业学习的机会,但是,有很多高校并没有找到合适的企业来和学校进行合作。此外,在很多企业的人力资源管理部门,所安排的实习生也比较少,学校也没有专门为学生建立起实训基地,这样就导致学生对人力资源专业的了解不充分,也不了解行业的前沿信息,学校没有和企业搭建出一个完善的合作平台,学生缺乏实习和实践的机会。

1.2 教学模式缺乏实践板块

现阶段,在很多高校的人力资源管理专业,教师在实际的教学过程中一般局限在教授理论知识上,忽略了对学生开展教学实践教学。在高校内部的实际教学过程中,除了需要有教师进行课程讲授,还需要高校管理中加大对教学资源的投入,但是,很多高校忽视了这一点,这就导致学生获取知识的渠道比较窄,也就无法对这一专业产生浓厚的兴趣,学生又没有办法通过其他方式来提升自身的实践水平。比如,在很多高校,并没有建立起专业的人力资源管理专业实训室,这样就导致学生没有一个规范的地方来进行实训。此外,在很多高校,尽管学校的人力资源管理专业有很多的书籍,但是却缺少一些前沿的、核心的书籍,学生对专业知识的理解能力欠缺^[2]。

1.3 实践教学体系落后

尽管高校人力资源管理专业教学工作越来越成熟。但是,在一些实践教学环节上依旧存在着问题,比如说,高校教学工作者没有在教学过程中融入互联网的相关元素,实践教学占据的课时较少。还有一部分教师在实际教学中采取的依旧是传统的教学手段,往往只传授学生一些理论性的知识。高校教学工作者在设计教学内容时,忽视了实践教学在整个教学课程中的比例,没有为学生提供更多的实践机会,导致实践教学成为了形式上的摆设^[3]。

2 如何完善高校人力资源管理专业的教学模式

2.1 考虑数据共享时代对人力资源从业者素质的独特要求

高校在开展实际教学工作的这一过程中,需要重点培养学生的专业技能。因此,对于应用型人力资源管理专业的学生来说,需要具备四级管理师的要求。并且要具备能够综合运用信息技术的能力。在现阶段的“互联网+”时代,要求人力资源管理专业人才具备以下特质:第一,处于新时期的人力资源管理人员需要具备处理大数据的能力和意识,需要学会如何来收集数据、处理数据,并将数据做进一步整合,从而将数据转为生产工具,提升人力资源管理的效率。第二,人力资源管理人才在平时的工作中还需要具备一定的信息挖掘技术以及信

息工具应用技术。比如,工作人员可以在平时的工作中利用信息工具来对数据进行收集,并传递相关信息,制作出科学的台账,并起草重要文件。在实际的人力资源管理策略制定过程中,需要相关管理人员对数据进行更加真确的预测,这样能够有效提升工作效率,帮助工作人员顺利完成日常工作任务,比如说可以完成办理社会保险、招聘合同等工作^[4]。

2.2 根据数据化的时代特征细化人力资源管理专业方向

从对未来大数据时代的人力资源管理相关特征来看,人力资源管理不仅仅需要为企业作出贡献,更多的是用于企业和人才之间的双向服务,这样才能为两者寻找一个最佳的契合点,从而推动企业的可持续发展,促进员工的健康成长。因此,针对这样的情况,高校教学工作者就需要在人力资源管理专业课程的设置上考虑如下几个方面的问题:第一,落实好前期人才储备、员工引导和职业规划的相关工作,具体来说,主要有如何利用人力资源管理技术寻找合适的人才;第二,落实好后期的人事保障层面的工作,具体而言包含有薪酬福利、绩效管理等内容,如何使用这些工具来管理人才是十分重要的;第三,在组织人员配置层面,需要相关工作人员站在战略的角度来完成对人才的规划,这一层面的工主要包含指导的相关内容。前两个方向不仅需要站在企业的立场上,也需要站在人的立场上,需要相关工作人员具备整合大数据人力资源的能力,最后一个方向是立足于企业,从企业的实际发展情况来分析企业对人才的需求,三者之间需要相互配合才能有效提升工作效率。高校的教学工作者需要从这几个方面来培养学生。

2.3 引入具有时代数据化特征的课程

高校的教学工人员可以从信息课程、统计学课程以及一些网络课程方面着手,培养学生的信息技术应用能力,并将开发出一些具有综合性的具备大数据性质的人力资源管理的专业课程,并对相关教材内容进行修订,并在不同的模块中教会学生如何使用数据挖掘工具来进行数据分析,为今后的工作打下坚实的基础。

2.4 人力资源管理专业教师数据挖掘应用能力提升

只有高校的教学工作者具备了数据挖掘的能力和使用信息工具的能力,这样才能将这些技能传授给学生,这一实践能力是学生必需要掌握的。对教师的专业技能进行提升可以通过完善教学管理制度和制定完善的学校激励考核制度来实现,通过校企联合的方式可以对促进教师教学能力的提升,教师在教学过程中也就能转变教学方法,以创新式的教学手段来提升教学质量。高校教学工作者可以在平时的教学过程中,借助社会上企业的资源以及学习的相关资源整合信息技术、经济管理、社会人员专业的相关内容,将这些内容都应用在平时的教学过程中,加强学生对数据的处理能力。此外,还需要定期或者不定期对教师进行培训,教师之间可以形成一个专业研讨会,在互相讨论的过程中能够丰富自身的教学经验,并加强对人力资源管理专业前沿知识的认识,从而创新教学手段和教学方法,此外,高校还需要鼓励学校的教师多参加国内以及国际上的专业学术研讨会,并挑选出优秀的教师到国外进行短期交流和学习,这样能够有效提升高校人力资源管理专业教师的整体教学水平,从而为学生带来更加优质的教学内容,激发出学生的学习兴趣^[5]。

2.5 人力资源管理网络实验教学模式创新

在人力资源管理专业的实际教学过程中,教师一般都是在课堂上对学生知识的传授,缺少对学生课后的实践监督。对于数据的应用和挖掘需要通过实践来运行,实践可以通过网

络教学的形式来开展。针对这样的情况,高校教学工作者需要创新一门专业地致力于如何进行网络搜索人力资源数据的新课程是十分重要的,并在这门新课程中应用新软件也是有必要的,这样才能提升学生的信息工具应用能力,在今后开展工作时更加游刃有余。高校也可以邀请行业上的专业人才来学校内部开展讲座,给学生带来一些行业的最新信息和宝贵的工作经验。

2.6 建立长期的实习基地

高校需要为人力资源专业的学生打造出一个专业的实训基地,这样才能帮助学生有一个充分了解行业的机会,并帮助学生提前就熟悉岗位的情况,学会一些比较基础的操作技能,学生在实训基地进行学习还能够一定程度上积累相关的管理经验,并加深对人力资源管理专业的认识。高校在选择实训基地的这一过程中需要注意以下几个方面的内容:首先,高高校的教学工作者需要深入到行业中去,选择一些实力较强、具有代表性的企业,这些企业在人力资源管理方面是十分正规的,可以为学生安排一些比较合适的实习岗位供学生学习和成长;其次,双方的合作需要建立在共赢的基础之上,这样才能为学生提供长期稳定的实训基地。高校也可以为企业充当智囊团,学校内部的学者和专家可以为企业的发展提供相关建议,企业和高校双方受益才能够长远合作。

3 结束语

综上所述,现如今我国高校招生面临着较大的压力,尤其是对于处于边缘化的人力资源管理专业来说,招生情况更是不容乐观。针对这样的情况,高校就需要提升对人力资源管理专业的重视程度,这样才能有提升教学质量。高校需要从人力资源管理着手,充分了解社会的整体发展动向以及市场对人才的需求,按照市场对人才的标准来培养高素质的人才。在我国高校的人力资源专业教学过程中,教师需要转变教学观念和教学方式,将以往传统的教学方式方法进行革新,制定出新的教学计划,并加入实践教学的相关内容,延长实践教学的时间,这样才能有效提升学生的实践能力。高校需要加大对人力资源管理专业资金的投入,建设出规范的实践基地,这样才能有效提升教学效率,从而为社会输送高质量的专业型人才。

参考文献:

- [1]尹清,尹靖.高职院校学生专业社团建设的创新与实践——以物流管理专业群为例[J].陕西教育:高教版,2019(1):3.
- [2]苏一波,郑秋晨.从教育视觉出发建设高质量汉语专业的创新与实践——以广州涉外经济职业技术学院为例[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(9):2.
- [3]雷乐.高职计算机网络技术专业课程建设的创新与实践[J].襄阳职业技术学院学报,2019,18(5):3.
- [4]林君焱,李金国,杨莎莎,等.产业学院视域下专业建设范式的创新研究——以台州职业技术学院中德学院为例[J].中国职业技术教育,2019(29):18.
- [5]彭十一,易翠枝,余柳仪.创新创业教育背景下人力资源管理专业实践教学体系研究[J].创新创业理论与实践,2019(12):3.

作者简介:

康荔(1985.6-)女,汉族,江西省吉安市人,南昌职业大学,初级职称,经济管理学院,本科学历,研究方向:主要从事人力资源管理教学研究。