

创新创业与高职人力资源管理专业融合的路径探索与实践

黄小哲

(黑龙江旅游职业技术学院, 黑龙江 哈尔滨 150046)

摘要: 随着教育改革的持续深入, 创新创业教育与职业教育的融合成为众多学校和教师研究的内容。高职人力资源管理专业主要为社会培养高素质、强技能管理类人才, 现阶段企业对专业学生综合能力有了全新要求, 为了强化学生核心竞争力, 确保学生未来能够顺利就业, 高职院校以及人力资源管理专业教师需要从实际出发, 围绕创新创业教育深入探索教学改革路径。本文就创新创业与高职人力资源管理专业融合路径进行研究, 并对此提出相应看法。

关键词: 创新创业; 人力资源管理专业; 融合; 研究

近年以来, 我国教育部出台了《关于深化高等学校创新创业教育改革的实施意见》, 明确提出在新时期下高职院校需要全面部署创新创业教育改革工作, 以此来提升人才培养质量。随着高职毕业生生源数量增加, 在当前教育背景下人力资源管理专业教师和学校在育人过程中充分融合创新创业教育理念, 能够丰富专业教学内容、创新教育方式, 使学生在知识和技能学习中不断树立认知, 将创新创业内化于心、外显于形。不过学校在育人过程中为了确保教育成效, 需要重视校企合作、构建双师教育团队等, 避免教学改革工作出现偏差。

一、创新创业教育内涵

实际上, 创新创业教育需要学校以及教师围绕改革驱动、学科教育落实相应措施, 实现二者深度融合。此外, 持续提升技能人才创新创业能力, 是新时期我国“十四五”时期乃至今后相当长时期内加快转变经济发展方式的关键所在。因此, 拥有一批具备强素养、创新意识的科技领军人才和优秀创新人才是推动社会发展的重要因素。

不同专业、职业岗位在人才培养定位上, 其侧重点存在一定差异, 不过为了充分发挥双创教育的育人价值, 需要学校和专业教师从实际入手, 逐步形成开放、跨界融合的人才培养模式。人力资源管理在学科性质上, 属于企业运营管理知识教育, 其也归属于双创教育的一部分, 因此二者在学科方向上具有一致性。首先, 创新创业教育的关键在于引导学生学习创新、创业相关知识, 引导学生树立正确的创新创业精神, 因此为了实现既定教育目标, 专业教师会以学生就业为基本导向, 以学生创新意识树立、创新能力发展开展相关的教学活动, 将创新创业教育融入到教学每一阶段, 确保学生综合能力可以满足社会需求。其次, 人力资源管理专业围绕企业经营管理目标, 细化相关联的技能以及理论课程, 双创教育则是在历史、人文等条件下, 结合人力资源管理专业特征, 进一步丰富创新创业教育内容、丰富教学方式, 使学生发展为具有扎实文化基础、较强专业技能、高素养的创新型人才, 这也证明二者育人目标一致, 都侧重提升人才培养质量。

二、创新创业视角下高职人力资源管理专业教学改革的必要性

(一) 深化人力资源管理专业教学改革

《高校教育改革》大纲中提出, 为了满足学生综合发展需求,

在全新教育背景下广大教师需要积极顺应教育时代发展, 强调学生主体性; 教师需要有意识地在教学中融入创新创业教育元素, 并借助有效教学方式开展教学活动, 让学生在知识和技能学习中不断树立正确认知。为了满足教育改革要求, 并提升人力资源管理专业教学效果, 高职院校在发展中从多方面入手, 引导专业教师在每一育人阶段引入创新创业教育元素, 能够进一步完善教学体系, 实现专业教学与社会岗位的有效对接。同时, 创新创业教育与高职院校人力资源管理教学方向统一, 将二者有效结合, 可以进一步丰富专业教学内涵, 切实深化教学改革。

(二) 提升人才培养质量

在当前的教育背景下, 人力资源管理专业学生不论是进入岗位还是继续在学业的道路上深造, 都需要具备一定的创新意识。同时, 长时间以来, 受“应试教育”思想的束缚, 多数学生仅关注自身知识、技能的掌握, 而不重视自身思维能力的发展, 其自身的就业理念较为薄弱, 这对学生的未来发展十分不利。而教师、学校在专业教学过程中融合创新创业指导, 能够很好地满足学生的能力发展需求, 帮助学生掌握更多的工作或创业方法、技巧, 提升学生的创新意识, 为其未来发展做好充分保障, 让学生在毕业后可以稳步立足社会、完成学业。

三、高职人力资源管理专业教学存在的问题

随着教育改革的持续深入, 围绕创新创业教育开展教育教学工作, 成为众多教师高职院校研究内容, 一些学校和人力资源管理专业教师积极实践, 并在这一过程中取得良好教育成效。但是在实际发展过程中, 依旧存在一些问题, 导致既定教学目标难以实现。笔者认为主要有以下几点: 首先, 课程体系不完善。在创新创业教育视角下, 人力资源管理专业教学改革与人才培养质量提升, 与专业教学体系有直接联系, 需要学校围绕创新创业教育, 将教学体系进一步完善。但是很多学校在中并未意识到这一点, 其现有的教学体系不足以提升人才培养质量, 这在一定程度上限制专业教学发展。其次, 教师教育能力有限。人力资源管理专业教师是教育主体, 其综合化育人能力影响着教育成效。不过当前教育背景下很多课程教师并未意识到这一点, 其单一地认为创新创业教育开设相应课程即可, 这导致既定教学目标难以实现, 学生综合能力得不到提升。再次, 教学方式单一。单一的教学方式是限制教学效率提升的又一重要因素, 当前在创新创业教育中, 很多教师仅是讲解相关的理论知识、实践技巧等, 随后让学生完成一份完整的商业策划书, 不过其中涉及知识众多, 人力资源管理理论、法律、财务等多项内容, 但是很多学生并不能很好地完成策划书, 且这一形式会削减学生自主学习兴趣, 导致教学效果较差。最后, 教学评价不完善。很多教师在并未关注学生学习过程, 仅是结合学生成绩、实践情况等予以学生评价, 此种方式不利于学生多元能力提升, 也无法给教师更多教学反馈。

四、创新创业背景下高职人力资源管理专业教学改革路径

(一) 完善专业教学体系

为了切实提升人才培养质量, 高职院校的人力资源管理在创

创新创业教育背景下需要以市场需求为导向,而教学体系的完善与否,在很大程度上决定着教学改革进度以及人才培养质量,对此学校需协同专业教师进一步完善教学体系。结合实际资料进行分析,现阶段很多高职院校人力资源管理专业以教育部的课程指南为主,其中以人力资源管理理论为基础,让学生掌握专业相关的几种技能,不过理论课程所占比例较大,导致学生综合竞争力不足,难以适应教学进度。针对这一情况,学校和专业教师可从以下几点入手,构建完善教学体系:第一,学校在发展中可与兄弟院校积极合作,学校与学校落实构建模块化课程设置,首先是基础理论教模块,教师需要让学生了解人力资源管理基本理论、管理、法律相关的知识,这些内容主要集中于大一、大二学段。其次,专业教学板块。为了体现学生主体性,学校可设置社会不同企业管理、招聘培训等选修课程,学生可结合自身实际需求进行学习。最后,实践教学板块。在校企合作基础上,人力资源管理专业教师及时将教学内容进行完善,并引入企业真实实践教学项目,确保学生所学知识与岗位对接,促使其创新能力发展。第二,学校通过与企业合作,打造学生创新创业和实践学习基地,由专业教师结合专业发展现状开展实践教学。这一措施的落实,可以强化学生综合职业素养,让学生在问题解决过程中,不断提升自身职业素养,强化学生核心竞争力。第三,学校成立大学生创新创业教育中心。学校在发展中可组织专业教师,建立专门机构负责开展不同类型的创新创业教育活动,例如,可组织学生参观企业、进行社会调查、组织学生进行创业设计大赛,并结合大赛标准将教学方向进行调整,进一步完善创新创业背景下的专业教学体系。

(二) 提升专业教师育人能力,发挥创新创业教育引导价值

在创新创业背景下,教师综合教育能力在很大程度上决定着教育改革进度,因此为了进一步实现创新创业下的人才培养目标,学校在发展中需要提升人力资源管理专业教师育人能力,着手构建新时期下的人才培养专业团队。笔者认为,高职院校可从以下几点入手:第一,学校应明确教师教育能力提升目标。这一措施主要是高职院校明确应用型人才培养、创新创业教育改革工作范围,因此学校管理人员可深入人才市场,了解不同企业人力资源岗位对学生综合能力要求,随后制定初步师资力量提升方案,从而为后续完善教师队伍结构、开展师资力量培训等做好充分保障。第二,借助培训活动提升人力资源管理专业教师育人能力。在这一过程中学校可开展相应的师资培训活动,让教师加入创新创业教育改革培训,将创新创业意识、技能和实践等作为教师培训内容,使其了解各专业发展现状、趋势等,切实提升教师综合育人能力,避免后续创新创业教育出现偏差。再次,学校结合实际进一步完善师资队伍结构。这一过程主要是学校培训专业教师,让各二级学院教学、科研副院长等教师参与创新创业教育培训,让其加入创新创业教育团队,从而实施全过程、全员参与的创新创业教育,切实提升学生多元素养。最后,学校重视教师实践能力提升。在校企合作背景下,学校可建立相应专业教师、创新创业教师到企挂职培训制度,鼓励教师带头进行项目孵化运营,使其掌握更多教育理念、育人方式,以此来构建双师教育团队,避免后续教学活动出现偏差。

(三) 创新专业教学方法,切实提升人才培养质量

第一,理实一体,产业与教学紧密结合。为了达成这一教育目标,高校可将创新创业知识、创新能力以及创新精神有效

结合,校内人力资源管理专业教师可通过与企业专家沟通,引入企业真实实践项目,随后为学生提供针对性创新创业引导。在学术、科研方面,学校以对企业所属领域进行科研互动或与企业合作来进行产品开发,随后将其引入到创新创业教育过程。在教学目标上,校内教师与企业共同制定人才培养目标,并签订联合培养协议,突出企业文化和相关实践应用能力的培养。在教学开展上,学校和企业可给学生提供为期一年的企业学习环节,让学生进入校企合作基地进行学习,将现代学徒制落实,实现理论与实践有效结合,进一步体现职业教育特征。

第二,打通线上教学平台。互联网+背景下,混合教学为专业教师渗透创新创业教育、开展针对性教学活动,提供有力的技术支持。以笔者所在教学单位为例,教师在创新创业课程讲授过程前会利用互联网搜索课程相关的拓展资料,在课堂上借助新媒体设备呈现出来,并结合教材知识为学生进行更全面的讲解。但这对于“混合式教学”模式的应用还仅仅是停留在初级阶段,所以教师要致力于教学模式的创新,以期达到更高层次的效果。例如,学校加强网络教学平台的应用,充分开展校企合作,教师录制企业授课宣讲或者员工培训视频,并将培训内容、方法、技巧以及注意事项等进行整合,制作成线上教学案例,之后上传至班级学习网站,学生可以扫码进入网站进行学习,并完成预习学习任务。

(四) 多角度教学评价,构建完整评价体系

实际上,以往的人力资源管理专业教学评价较为单一,其主要是教师结合学生期末考试成绩对学生进行评价,但是这一方式并未体现学生学习过程。首先,在理论学习过程中,专业教师可以结合学生的考勤、课堂积极性对其进行评价,端正学习态度。在实践教学中,则主要评价学生的任务完成情况、职业素养、就业创业取向等内容,帮助学生树立良好的就业创业价值观。在教学中,教师也可以引导学生进行职业规划,并对其进行评价。此外,企业的评价主体除了企业专业人才之外,还要有行业代表的参与。比如,一些高职院校在创新创业下的评价主体包括企业评价、代表人员评价和学校专业教师的评价。在此之后,专业教师也需要结合学生的评价反馈,及时将教学方向进行调整,选择针对性教学内容,避免后续教学活动出现偏差。

五、结语

综上所述,新时期高职院校人力资源管理专业教师在育人过程中围绕创新创业开展教学活动,能够进一步提升教育成效,促使学生综合化、多元化发展,从而提升人才培养质量。因此,高职院校为了确保教育质量,需要重视教师教育能力提升;专业教师应将创新创业教育融入教学每一阶段,以此来深化专业教学改革。

参考文献:

- [1] 王太右.基于胜任素质模型的民办高职院校大学生就业能力提升研究[D].华东交通大学,2021.
- [2] 曹悦颖,薛晗.产教融合视域下保定高职院校应用型创新创业人才培养研究[J].大学,2021(42):131-133.
- [3] 姜军,张海森.产教深度融合背景下高职院校创新创业教育问题与对策研究[J].江苏航运职业技术学院学报,2021,20(04):82-86.

* 本文系课题项目:黑龙江省教育科学“十四五”规划2022年度重点课题《高职院校“双创”教师团队建设创新机制研究》成果,课题编号为ZJB1422310。