

新职教法背景下人力资源管理专业人才培养模式探索

刘海凤

(广东行政职业学院公共管理学院, 广东 广州 510800)

摘要: 随着 2022 年 5 月 1 日《中华人民共和国职业教育法》(简称“新职教法”)的实施, 高等职业教育迎来发展的契机, 同时也对专业人才的培养提出了挑战。高职院校公共管理大类的人力资源管理专业也面临着严峻的形势, 如人才培养目标定位不明确、缺乏技术技能的实践环境、师资薄弱以及教材或设施陈旧等。对此解读新职教法, 就人力资源管理专业的人才培养模式各个要素重新梳理, 进而启发提出构建人力资源管理专业职业生态环境、摸索高素质技术技能人才培养方法和设置跨界人力资源管理专业课程等举措, 以科学制定育人目标, 优化专业人才培养方案, 构建完善的协同育人机制, 切实提升学生的专业岗位技能, 提升学生就业竞争力, 提高职业教育的质量。

关键词: 高职院校; 人力资源管理; 人才培养; 要素; 跨界

一、高职院校人力资源管理专业人才培养现状

(一) 人力资源管理专业人才培养目标定位不明确

高职院校人力资源管理专业的应届毕业生在实习期间从事人力资源管理相关工作的比例相对较高, 达到 90%, 但实习结束领到毕业证之后, 往往会寻找与人力资源管理专业关联性相对较低其他工作, 经调查发现, 学生毕业 1-2 年后有从事保险代理、代购、瑜伽私教、舞蹈老师、幼师、驾校教练等不同行业的岗位工作, 其人力资源管理的专业技能没有充分发挥。从专业毕业生的流向倒推人才培养目标的就业面向, 其定位不明确, 与地方高质量发展规划不匹配, 与区域发展方式转变和产业结构调整关联性差。

(二) 人力资源管理专业人才培养缺乏技术技能实践的环境

目前人力资源管理专业的课程设置仍然是自上而下的知识灌输式教学学科设置, 其忽略了人的复杂认知过程, 忽略了环境这一关键因素对技术技能习得的影响。技术技能培训后需要相关人员、执行机会、技术以及转换氛围等实践环境支持, 专业技术技能人才成长需要在实践中强化练习, 不断重复练习才能习得并保持较为持久的行为。然而高职院校人力资源管理专业出现了理论与实践都脱离真实工作场景的现象, 与技术技能人才的成长规律不相符。

(三) 人力资源管理专业师资亟待提升优化

高职院校人力资源管理专业的师资配备同学科类专业的师资配备类似, 有专任教师和兼职教师两部分组成, 但更多倾向于理论教学与科研, 缺乏职业院校对师资技能的硬性要求。对专任教师而言, 存在职称评聘的尴尬, 即职业教育强调技术技能, 但职称评聘只能参照学科类教师专业技术系列。按照职业教育对专业课教师实践经验的要求, 人力资源管理专业的教师更应该评聘人力资源管理经济师。对兼职教师而言, 由于其流动性相对较大, 很难与之组建教学团队, 不能充分发挥师资团队整体优势。

(四) 人力资源管理专业的课程教材选用比较陈旧, 缺乏前沿技能

人力资源管理专业的课程设置中涉及技能前沿的课程, 但由于职业教育之前被“不平等对待”, 职业教材相对较少, 相对较

多的纳入国家规划的教材, 基本是经过多年沉淀的相对过时的教材, 尽管有修订的不同版本, 但其不足之处在于脱离互联网时代人工智能、大数据和云计算等时代前沿技术技能, 不能紧跟劳动市场供求的变化, 因此适用性较差的教材选用也成为人培方案有效落实的绊脚石。

二、新职教法下人力资源管理专业人才培养模式的要素梳理

传统人力资源管理专业人才培养模式的要素主要包括职业面向、人才培养目标和规格、课程设置, 以及师资队伍、教学资源、教学方法、学习评价和质量管理等实施保障等方面, 总体表述模糊、笼统。根据新职教法的精神, 重新提炼梳理人力资源管理专业人才培养模式的要素。

(一) 精准定位的人才培养目标

人力资源管理专业要明确人才培养目标, 精准定位职业面向, 如广东区域的人力资源管理专业应紧密结合珠三角产业结构调整、高质量发展要求以及区域发展的重点项目, 细化至地方行业或企业, 人才培养目标越明确, 职业面向越精准, 越容易提炼专业技能点。广东科学技术职业学院人力资源管理专业人才培养目标是可参考的标杆, 其人才培养方案有明确的就业导向, 主要针对粤港澳大湾区机械制造, 电子商务, 金融保险, 旅游会展等企事业单位提供人事行政专员, 招聘、培训、人力资源主管的相关岗位的高素质技术技能人才。其利用珠海校区毗邻澳门的区位优势, 寻求国家对澳门特别行政区的经济发展政策, 能够与澳门相关企业进行紧密接洽, 不仅能够承接相应的项目, 而且能够在项目的带动下激发老师和学生的积极性, 提升专项技能, 为后续就业提供得力保障。

(二) 稳健的双师团队

师资队伍是教学质量的堡垒, 要提升人力资源管理专业学生的实践技术技能, 不仅仅是关注师资学历结构、职称结构和双师比例。在新职教法的引导下, 职业院校应该探索组建高水平结构化的教师教学团队、创新团队, 并根据人才培养需要不断优化, 强化双师型教师队伍建设, 关注职业院校教学类专任教师与企业实践类兼职教师结合, 组建“稳健的双师团队”。稳健的双师团队是针对企业兼职指导教师的不稳定而提出的, 只有相对稳定的企业兼职指导教师与职业院校的专业教师组建团队才能打磨精品课程、精品教材, 寻求适合专业的施教方法, 以针对学生特点采取个性化教学, 激发学生的学习兴趣 and 动力。同时, 双师团队整体素质, 如教学水平、学科专业知识、实践经验和教育理念等也不容忽视。教师队伍要求合作能力强、教研能力强、创新能力强, 能在教学实践各方面引领新时代高水平专业特色, 培养高素质技术技能人才。

(三) 强调实用和适应的项目或任务

新职教法突破按学科分类的课程设置, 而更加强调实用和适应的实践项目或任务, 项目或任务是否紧密联系实际需求, 是否能够培养学生所需的核心能力等, 都会直接影响人才培养的有效性, 影响学生的就业竞争力。人力资源管理专业学生通过实践学习和实习机会, 能够与团队协作申报项目、启动项目、制定项目

规划、实时项目监控,并跟进项目结果,能够掌握“人机料法环”“人事时地物”“5Why”“5W2H”“鱼骨图”和“团队共创法”等与实践工作紧密相关的技术技能,将理论知识应用到实际工作中,培养实践能力和职业素养,通过项目获得学分,获得相应的职业技能证书,成为高质量就业的硬核背书。

(四) 学生参与自主学习

通过职业规划或就业指导转变学生对高职人力资源管理专业的认知,改变被动“灌输式”学习模式,提高学生参与度,强化自主学习能力,鼓励学生参与课堂讨论、项目活动、团队合作等,注重工作中学习,学习中工作,在项目或任务实践中提升专业认知,提高学生的沟通能力、团队合作能力和解决问题的能力等。

此外,教学资源 and 设施的充足与先进程度对教学质量有直接影响,良好的教学资源和设施可以提供更多实践机会和学习资源,为教学提供有力支持。高职院校人力资源管理专业对实习实训基地建设、资金、设备、设施和场地等要素的配备要求没有类似机械工程专业那么高,但同合作的企事业单位也可以跨部门、跨行业共建、共享教学实践资源库,满足相关岗位群的实践。

三、新职教法对人力资源管理专业人才培养模式的启示

(一) 多元协同构建人力资源管理专业人才培养的生态环境

新职教法明确“职业院校应当设立由行业、企业、社区、校友等方面代表组成的议事协商机构,发挥咨询、协商、审议与监督作用,参与学校管理,支持学校发展”。对此高职院校人力资源管理专业基于就业面向的广泛性,需要构建多元协同的专业建设生态环境。即通过行业引领、企事业参与、职业院校推动和政府扶持等四元主体搭建有利于高职院校人力资源管理专业发展的优良环境。

人力资源管理专业可以与地方人力资源协会或研究会等不同的行业组织建立合作关系,了解不同行业对人力资源管理专业学生的知识和技能要求,合作编写行业人力资源标准,绘制行业人力资源管理技能技术人才的基本框架。在行业引领下,所属行业的企业可根据战略发展规划拟定人力资源管理专业人才需求,提供实践岗位,为企业发展储备人才。同样,职业教育的过渡还需要政府的政策扶持,如相关的制度或资金补贴等。

(二) 摸索符合技术技能人才成长规律的人力资源管理专业教学方法

新职教法明确提出“建立健全适应社会主义市场经济和社会发展需要、符合技术技能人才成长规律的职业教育制度体系”。技术技能人才的成长规律与职业技能人才职业技能等级紧密相关,2022年3月人社部印发的《关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)》将技能人才的职业技能等级定为八级——学徒工、初级工、中级工、高级工、技师、高级技师、特级技师、首席技师,不仅打破了技术技能人员的“天花板”,更加揭示了技术技能人才的能力发展逻辑。在人力资源管理专业教学过程设计中也要遵循技术技能人才的成长规律,运用建构主义、行为主义和情境学习等理论,摸索专业人才培养方法。

高职院校人力资源管理专业的技术技能学习主要是学徒工和初级工,根据“高素质技术技能人才”的培养目标,“高素质”要从“3P”培养,即体力(Physical Power)、心力(Psychological Power)和德力(Psychic Power),这与高职教育公共课中体育课、心理健康课和思想道德课相匹配。“技术技能”的培养主要借鉴“认知学徒制”,即基于真实的情境,学徒工进行行为模仿和认知模仿,之后在教师指导下尝试任务的完成,随着操作的规范,外部支持

引导逐步减少,此时学生在面对“问题情境”时自我建构知识,最后复盘比较,提升技术技能。

(三) 多渠道实现人力资源管理专业课程设置的跨界

高职院校人力资源管理专业在《国民经济行业分类》中属于商务服务业,该专业的横向职业选择是多样化的,既可以选择与业务紧密相关的人力资源业务伙伴(HRBP)、职业指导师、企业培训师、薪税师、招聘师、劳动关系协调师、创业指导师,也可以转向营销员。学生根据个人职业发展可以参加职业本科院校的贯通培养,参考《中华人民共和国职业分类大典》的职业分类体系,贯通培养意味着学生由社会生活生产服务大类转向专业技术人员大类,从事市场营销、人力资源管理、人力资源服务、职业信息分析和职业技术实训等专业技术工作。借鉴不同职业的国家职业教育教学标准,人力资源管理专业的课程设置可跨界,培养一专多能的高素质技术技能人才,这是与国家推行“学历证书+若干职业技能等级证书”(简称“1+X”)课证融通政策的衔接。

具体而言,人力资源管理专业的课程设置如何跨界,可以考虑多种渠道,其一,考虑多学科融合,人力资源管理专业引入如心理学、社会学、经济学等其他学科的知识 and 技能,拓宽学生的视野和知识基础,通过学习不同学科的内容,学生可以更好地理解和应用人力资源管理的理论与实践。其二,设置弹性的实践项目与实习,人力资源管理专业可以与各个行业的企业建立合作关系,提供学生参与实际项目和实习的机会。学生能够在实际工作环境中应用人力资源管理知识和技能,并了解不同行业的特点和需求。其三,引入跨行业实训课程,人力资源管理专业可以组织学生参与不同行业的实训项目,让他们接触到不同领域的工作内容和工作方式。这样可以培养学生的适应能力、跨界沟通能力和解决问题的能力。其四,开设《中国职业发展指南》的职业规划辅导服务相关课程,帮助学生了解不同行业的就业前景和发展机会,学生也可以通过职业规划辅导了解自己的兴趣和优势,选择适合自己发展的行业和岗位,并提供相关的培训和资源支持。其五,开设跨界交流与合作的课程,人力资源管理专业组织跨校或跨专业的学术交流和活动,让学生与其他专业背景的同学互相学习和交流经验,以促进不同领域之间的知识交流和合作,培养学生的跨界思维和合作能力。

四、结语

高职院校人力资源管理专业基于其就业的宽泛性,需要创新“政校行企”职教生态环境,摸索高素质技术技能人才培训方法,有效地跨界培养技能人才,使学生具备跨领域的知识和技能,适应不同行业的需求,提升就业能力。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国职业教育法[EB/OL].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_zcfg/zcfg_jyfl/202204/t20220421_620064.html, 2022.4.20.
- [2] 人力资源社会保障部关于健全完善新时代技能人才职业技能等级制度的意见(试行)[EB/OL].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2022-04/28/content_5687660.htm, 2022.3.18.

基金项目:广东省人力资源研究会2023年度科研课题“新职教法背景下人力资源管理专业人才培养模式探索”研究成果(GDHR23-01-019);“十四五”规划2021年度校级教学改革研究与实践项目“基于1+X证书的高职人力资源管理专业课程体系改革研究”研究成果(X2021ZLGC5107)