

高校人力资源管理专业人才培养存在的问题及对策

杨超敏

(广西外国语学院, 广西 南宁 530222)

摘要: 人力资源管理是一个综合性的交叉学科,涉及到管理学、经济学、社会学、法学等学科,其人才培养模式与方法也是一个复杂的系统工程。因此,作为应用型本科院校的人力资源管理专业在培养人力资源管理人才方面,需要对人才培养目标、课程体系、教学方法等进行不断地改革和创新。本文通过分析高校人力资源管理专业人才培养过程中存在的问题,并结合具体专业特点提出了相应的对策,旨在为高校人力资源管理专业在人才培养过程中如何更好地实现理论与实践的有机结合、如何更好地提高人力资源管理专业学生的综合素质与能力等方面提供一些借鉴。

关键词: 高校; 人力资源管理专业; 人才培养; 存在问题; 解决对策

随着我国社会经济的快速发展,各行各业对人力资源管理的需求日益增加,而人力资源管理专业的就业前景也越来越广阔。面对如此大的就业市场,高校在培养人力资源管理专业方面存在着诸多问题,这也直接影响了该专业学生的就业状况。因此,在对人力资源管理专业人才进行培养时,必须对当前存在的问题进行深入分析并制定出相应的对策。高校人力资源管理专业要想实现可持续发展,就必须从自身特点出发,在人才培养过程中不断创新人才培养模式、不断优化课程体系、不断创新教学方法。只有这样才能为社会提供更多综合素质高、实践能力强、有创新精神的人力资源管理专业人才,进而促进我国经济社会的快速发展。

一、高校人力资源管理专业人才培养的重要性

当今社会,竞争异常激烈,企业间的竞争是人才的竞争,企业间的人才竞争说到底就是人才的竞争。随着经济全球化进程的加快,企业在管理中越来越多地运用人力资源管理方式来实现对员工、资源、环境等要素的有效控制。而在高校人力资源管理专业中,如何培养出能够满足企业需求的人力资源管理专业人才,为社会输送出符合企业发展需求的人力资源管理专业人才是高校在今后一段时间内需要重点考虑和研究的问题。因此,加强高校人力资源管理专业人才培养,有利于提高人力资源管理专业学生的综合素质与能力,更好地为社会提供人力资源管理服务,更好地为企业发展提供人才保障与智力支持。

二、高校人力资源管理专业人才培养存在的问题

(一) 人才培养目标不清晰

目前,许多高校对人力资源管理专业的人才培养目标没有统一的认识,导致教学过程中出现了“重理论、轻实践”的现象。由于没有明确的人才培养目标,许多学校对人力资源管理专业人才培养存在诸多认识误区。比如,有些高校认为人力资源管理专业学生就是要学会做人力资源管理工作,并没有认识到人力资源管理工作其实也是一种管理工作;有些高校认为人力资源管理专业的学生就是要学会做招聘工作,并没有认识到招聘不只是一种招聘方式,更是一种重要的人力资源开发方式;还有些高校认为人力资源管理专业学生就是要学会做薪酬福利管理、绩效考核、员工培训等工作,并没有认识到这些工作其实都是企业实现其经营目标的一部分。以上认识误区导致人力资源管理专业人才培养目标不清晰,无法实现其培养目标所要求的“学生具备扎实的专

业知识、较强的分析能力、丰富的实践经验和较强的综合素质”。因此,在进行课程设置和教学安排时,必须要明确人才培养目标。

(二) 实践课程体系不完善

人力资源管理是一门实践性很强的学科,在教学过程中要以学生为中心,加强对实践能力与创新能力的培养。而目前,人力资源管理专业实践教学课程体系并没有真正地实现以学生为中心的教學理念,因此学生实践能力和创新能力的培养比较欠缺。同时,实践教学基地建设不完善,目前高校人力资源管理专业对实习基地建设投入的资金比较少,因此人力资源管理专业学生实习基地很少。人力资源管理专业是一个涉及到多学科知识的交叉学科,这就要求课程体系要有较强的综合性。但是目前一些高校人力资源管理专业的课程体系还不够完善,课程设置过于狭窄。比如有的高校虽然开设了人力资源管理专业,但是主要是针对人力资源管理专业本科学生开设的公共课和专业课;有的高校虽然开设了人力资源管理专业,但是其课程设置依然只停留在一个层面上,不能适应行业发展趋势。

(三) 师资力量不够强大

高校人力资源管理专业师资力量不够强大,主要表现在:

1. 教师的知识结构比较单一,缺乏具有丰富实践经验的行业专家型教师。目前,人力资源管理专业教师大多是从学校毕业后直接从事本专业教学工作的,这就使得他们缺乏实际工作经验和对行业的深入了解,影响了他们对课程的理解和掌握。

2. 由于缺乏企业实践经验,教师不能很好地了解本行业发展动态。虽然有部分教师来自于企业人力资源管理部门,但由于他们在人力资源管理专业方面缺乏理论知识和实践经验,所以,在教学中只是泛泛地讲解本专业知识和基本理论,而不能把知识很好地融入到教学过程中。

3. 由于教师大多来自于高校教师,他们缺乏企业工作经验和丰富的社会实践经验。同时,由于他们大多缺乏实际工作经验,在教学过程中难以结合企业实践进行深入细致的分析。

(四) 校内外实践资源融合不够

校内实践资源包括实习基地、模拟实验室、人力资源管理实训基地等。然而,目前我国大多数高校的人力资源管理专业的校内实践基地普遍存在数量少、功能单一、学生参与积极性不高等问题,且各学校在具体设置上缺乏科学性和系统性。这就使得学生在校期间难以真正了解人力资源管理工作的全过程,对实习的认识停留在“走过场”的层面上,对实习的作用更多地体现为应付任务。另外,由于人力资源管理专业本身就是一门实践性很强的学科,因此校内实践资源建设也应注重理论与实践相结合。在有限的条件下,学校应加大投入力度,积极与社会、企业和事业单位联系,通过校企合作建立实训基地、模拟实验室等形式,让学生在学人力资源知识的同时还能够充分地接触和了解实际工作环境和内容,真正做到学以致用,达到“工学结合”。

(五) 实践考评体系不健全

实践教学环节是人力资源管理专业教学中的重要组成部分,对于学生综合素质的培养有着重要的意义。而在实践教学环节中,目前并没有健全的考评体系,实践考核的形式也比较单一,大多是以论文为主,对学生实践能力、创新能力的培养力度不够。首先,

对实践考核的要求不够明确,缺乏系统的评价体系,在具体操作上很难衡量。其次,在考核形式上只注重期末考试,不注重平时作业和课堂表现等方面。最后,学生对实践考核过程中所要求完成的工作任务认识不够到位,导致实践考核流于形式。这就使得学生在实践环节中不能有效地锻炼自己的专业能力和综合素质。

三、高校人力资源管理专业人才培养路径

人力资源管理专业人才培养的目标是要培养适应经济发展需要的高素质应用型管理人才。当前我国高校人力资源管理专业人才培养目标存在着课程设置与企业需求不匹配、理论教学与实践教学脱节、师资队伍力量薄弱等问题。如何提高人力资源管理专业人才培养的质量,本文从以下几个方面提出了建议。

(一) 清晰界定人才培养目标

高校人力资源管理专业人才培养目标在制定过程中应兼顾知识结构、能力素质、实践技能、创新精神等方面的要求,做到清晰界定人才培养目标,要将专业培养目标与社会需求紧密结合起来。首先,明确专业定位,以就业为导向,根据行业岗位要求,制定人才培养方案;其次,在人才培养过程中应根据不同专业方向的特点以及行业发展趋势,确定不同的课程体系、教学内容与教学方法;最后,应注重实践能力的培养,并不断将实践活动融入到教学中。高校人力资源管理专业人才培养目标的设定要兼顾社会需求、课程体系、教学内容和教学方法等方面的要求,根据社会需求及时调整和完善专业方向和课程体系。

(二) 不断完善实践课程体系

人力资源管理是一个实践性很强的专业,在培养学生的实践能力方面,一方面要加强学生的课程设计,让学生参与到相关的实训中去,使学生从理论中走出来,在实践中成长。另一方面要注重实践课程的体系建设。目前,我们人力资源管理专业只有一门课程是专业实习课,没有专门的实践课程体系。因此,要将人力资源管理专业作为一个独立的专业来进行建设,根据培养目标、人才规格和课程体系的要求,制定出相应的专业实习计划与课程实习方案。根据培养计划与实习方案,按照各专业、年级学生特点与要求,有针对性地安排实践课程。要加强校外实习基地建设,要争取建立一批实践教学基地。要加强与企事业单位的联系与合作。

(三) 培养教师企业实践经验

高校人力资源管理专业教师的实践经验也是影响应用型本科院校人才培养质量的重要因素。企业经验丰富的教师更能在教学过程中提出问题,更好地指导学生进行实践学习。因此,高校可以积极采取以下措施提高教师企业实践经验:首先,要重视教师的培训和培养,加强教师与企业间的联系。其次,在职称评定和岗位聘用等方面给予教师一定的政策倾斜,提高教师参与企业实践的积极性。此外,要组织教师定期到企业进行实践锻炼,通过参与具体工作来提高自身的实践能力。最后,要为教师创造条件,支持其参与企业相关培训和学习活动,如提供相关学习资料、组织专业培训等。通过多种方式来提升教师的专业技能和企业实践经验。

(四) 深度融合校内外实践资源

在实践教学过程中,教学计划安排了模拟实习,但由于时间和成本等原因,学生对实习效果并不满意。在实习过程中,教师和学生都是以旁观者的身份进行。为了解决这一问题,可以建立企业人力资源管理部门与高校人力资源管理专业之间的合作关系,在实习期间,企业人力资源管理部门将为学生提供实习岗位,学校则根据学生的表现给予相应的考核。同时,学校还可以与企业

合作开展校内人力资源管理模拟仿真平台建设项目。在此平台上,教师可以根据企业实际工作情况和管理经验,指导学生完成相应的模拟实践项目。这种方式不仅可以弥补学校专业师资力量不足、实践经验缺乏的问题,而且还能让学生有机会参与到企业实际工作中去。通过这种方式,学生可以加深对专业理论知识的理解和掌握,同时还能提升自身的实践能力和职业素养。

(五) 健全人才培养实践考评体系

教学实践是人力资源管理专业人才培养过程中的一个重要环节,应不断健全和完善实践考评体系,以保证实践教学的效果。

首先是对现有的实践教学评价体系进行优化。实践教学包括课程实训、校外实习和毕业实习等,应根据培养目标制定相应的考核方式,具体考核方式可以是考试、书面测验、工作业绩评定、模拟操作等多种方式,以确保学生能够将理论知识运用到实际工作中去。同时,也要鼓励学生参加各种职业资格考证,如人力资源师、心理咨询师等。此外,还应鼓励学生参加各种职业技能大赛,如“挑战杯”创业计划竞赛、“互联网+”创新创业大赛等。

其次是建立和完善人力资源管理专业人才培养质量保障体系。通过加强校内外实习基地建设、加强校企合作办学、加强实践教学等多种途径保证人力资源管理专业人才培养质量的提高。

最后是改革现有的考核制度。在传统的考评制度中,理论教学是不变的核心内容,实践教学却往往被忽视和淡化,这种模式容易造成理论教学与实践教学脱节。因此要将实践考核贯穿于整个培养过程中,将平时成绩、期末考试成绩、综合评价成绩等有机结合起来,科学合理地设计考核指标和标准,对学生的综合能力进行全面考查。

四、结语

随着社会的不断发展,企业对人力资源管理人才的需求也在不断提高。高校人力资源管理专业应该紧跟时代潮流,转变传统人才培养模式,不断加强校企合作,积极开展校企合作,为企业输送高素质的人力资源管理人才。同时,高校还应该加强师资队伍的建设,打造一支业务精湛、结构合理的高素质教师队伍。此外,还应该进一步完善教学设施和实习基地建设。作为高校人力资源管理专业应该根据社会经济发展对人力资源管理人才的需求变化,结合本专业自身特点,不断创新人才培养模式和方法。在今后的教育教学过程中,高校应该更加注重人力资源管理人才的培养质量和实践能力提高,为我国人力资源管理事业的发展提供更多优秀的人力资源管理专业人才。

参考文献:

- [1] 王茜. 基于核心素养的高校人力资源管理专业人才培养[J]. 西部素质教育, 2022, 8(24): 66-69.
- [2] 王烨. 应用型本科高校人力资源管理专业人才培养模式转型的研究[J]. 现代经济信息, 2022(15): 416.
- [3] 张磊. 以就业为导向的高校人力资源管理专业人才培养模式探讨[J]. 课程教育研究(新教师教学), 2021(14): 40-41.
- [4] 林凯西. “互联网+”时代高校人力资源管理专业人才培养策略[J]. 电脑校园, 2021(10): 9059-9061.
- [5] 薛献华. 地方高校人力资源管理专业人才培养模式改革[J]. 人才资源开发, 2021(1): 12-13.

项目基金: 本文系中国校园健康行动教育教学研究成果项目“人力资源管理专业人才培养模式探索”(课题编号: EDU0674)的研究成果