

基于职业技能大赛的中职人力资源管理教学策略分析

岑传华

(广西梧州农业学校, 广西 贺州 542899)

摘要: 随着职业教育的日益进步和发展, 社会对职业人才培养提出了更多新要求。为了确保职业人才培养与社会实际需求相接轨, 学校应注重技能大赛对专业人才的重要作用, 确保职业人才培养内容、形式的先进性, 让学生能够切实掌握更多专业和职业技能, 提高学校办学质量和水平。鉴于此, 本文立足中职人力资源管理人才培养实际, 对技能大赛促进教学改革的作用进行分析, 结合专业人才培养现状, 重点分析技能大赛对人力资源管理教学的价值, 并提出了相关策略, 以促进人力资源管理教育体系的完善。

关键词: 技能大赛; 中职; 人力资源管理; 教学; 策略

在相关教育部门的要求下, 教育事业的发展应注重内涵内容, 注重全国职业技能大赛的顺利开展。同时, 在党的十九大中, 提出了培养创新型、知识型、技能型劳动者大军, 让工匠、劳模精神能够走进当代教育事业中。

在这样的背景下, 社会各个岗位行业对人才素质、技能、知识提出了新要求。鉴于此, 学校应主动响应国家战略, 注重高素质、高技能人才的培养, 借助技能大赛这一平台, 增强人力资源管理教学的实践性, 使得学生能够将理论与实践技能进行结合, 为社会输出更多优秀人才。

一、职业技能竞赛对中职教育教学改革的意义

从整体角度看, 职业学校始终坚持可持续发展理念, 越来越多社会群体开始注重技能大赛, 诸多社会企业和单位在这方面投入了一定精力, 对中职人才培养和教学改革具有重要价值。

在职业技能竞赛的支持下, 各个学校可以加强实践教学技能方面的打磨, 能够为人才培养方案的制定和完善提供依据, 进而为人力资源管理教学改革提供有利条件, 对专业学生实践技能的持续提升具有积极意义。

从中职人才培养和教学目标出发, 人力资源管理教学要以就业为导向, 直接面向人才市场需求, 让学生掌握未来职业发展中必备的专业知识, 使其专业技能与岗位实践能力有效对接, 促进复合型、技能应用型人才的培养。

同时, 通过参与技能竞赛, 学校和教师通过竞赛过程、结果检验教师教学能力、学生专业水平。在学生方面, 技能大赛能够对学生职业素质、专业知识和实践技能进行全面考核。在学校和教师方面, 技能大赛主要能够起到检验教学质量、教学改革成果的作用, 帮助教师发现和纠正实际教学中存在的问题, 并有效地进行补充。

在新形势下, 中职学校不应局限在有限的教育教学管理范围内, 应依托技能大赛平台, 对技能大赛教学模式进行创新和发展, 使其成为助推中职人力资源管理人才培养的平台。但是, 当前中

职人力资源管理教学模式与社会用人需求仍存在一定距离。

二、中职人力资源管理专业人才培养现状

从人力资源管理专业发展角度出发, 其强调学生具备较强的专业知识和实践技能。比如, 学生应对计算机、管理学、经济资源管理等方面的理论和实践技能有一定掌握, 还要对法律方面内容具有较好的理解, 能够为企业做好绩效考核、员工培训、员工筛选、薪酬福利设计等方面内容。

在当前人力资源管理专业人才培养中, 学校对这一专业实践教学活动的开展引起了重视, 在专业设置上科学地设置了实践教学课时, 更是在讲授理论基础内容的同时, 引入了更多相关的实践内容。同时, 部分学校还专门引进了人力资源管理相关的模拟软件, 为课程实验活动的开展提供了有利条件, 学生就能借助平台进行实践和实训。

其次, 诸多学校组织开展了各种技能大赛, 如人力资源管理、职业生涯、简历设计等。在竞赛活动中, 学生们存在着一些不足, 如实际中呈现的专业度不够、参与程度不高, 以及学生在创新意识、实践能力等方面培养和提升效果不明显, 专业教师队伍在实践操作指导能力上有所欠缺, 在教学实践中未能融入创新元素。

此外, 由于参加技能竞赛的学生人数上存在限制, 再加上技能竞赛宣传、时间等因素影响, 很难面向大范围学生进行开展, 这就限制了受益学生的人数。

目前, 如何促使人力资源管理技能大赛在保持先进性的同时, 让更多学生广泛参与是当前面临的问题。为了解决学生参与积极性不足、人数受限等问题, 学校应在后期注重校、系两级技能大赛平台的构建, 让更多学生参与到设计创新实践中, 促使其人际交往、实践能力等得到提高, 其在人力资源管理专业的教学实践中具有一定的探索价值。

三、技能大赛下人力资源管理教学策略

职业技能大赛为学校、专业教师和学生提供了一个公平、权威的竞赛平台, 通过规范化的技能考核, 能够对教师教学质量、学生专业技能形成客观的评价和考核结果, 更能帮助学校、教师、学生进一步地了解职业领域的最新动态。学校可以安排教师和学生参与技能大赛, 通过竞赛促进教学改革, 为提升学生综合素质和专业技能提供接近企业的实训实践条件。下面从以下几点出发, 以技能大赛促进人力资源管理教学改革。

(一) 加强课程建设, 促进教学形式创新

当前, 诸多学校依托职业技能对课程内容、教学形式进行创新, 注重专业课程体系的创新建构, 在兼顾课程总课时的同时, 对实践、理论教学学时进行调整, 增加实践教学的比重。同时, 在总学分的基础上, 对实践类课程、顶岗实习等环节进行增设。

为了唤醒学生对理论和实践内容的认知热情, 专业教师应瞄

准新时代教育形势,把握多种先进教学手段和辅助工具,制作出精美的微课程,呈现出更多形象的动画教学内容,为学生提供参与讨论的案例,引入角色扮演、情景模拟等教学模式,使得教师成为“引学”“助学”的角色。

其次,在课程建设上,学校不应局限于教师教学形式的创新,更应从实训设备升级和更新出发,为学生提供课内外相接轨的实训操作软件,为学生提供薪酬管理、绩效管理、员工培训等方面的课程实验软件。

此外,为了保证专业人才培养与企业需求相契合,要抓住技能大赛的契机,通过关注大赛担任评委的企业人员,为职业技能训练、教学经验积累拓展更多资源。

其中,学校也可以及时邀请竞赛中的优秀职场人员担任学生实训指导教师,为课堂教学引入更多真实的企业案例,让学生能够对未来从业内容形成全面的认知,便于配合专业教师对方法、过程进行创新和完善。

(二) 注重教师队伍建设,组建竞赛型队伍

教师是影响学生学习态度、学习效果和实践能力的关键。通过安排教师和学生参加技能大赛,能够为教师提供观摩学习、提高专业技能水平的路径。同时,HR 职业技能大赛不仅是对学生专业技能、知识水平进行考核,更会考验专业教师在实践教学方面的指导能力。

因此,专业教师在完成日常理论教学内容的时候,要着重关注学生技能的成长和发展情况,针对性地采取指导策略。为了让教师保持与时俱进的实践教学能力,学校应定期组织青年教师参与企业实战,结合专业学生毕业所需要的技能进行提升。

除了完成预定的教学任务,专业教师应不断求取自我提升的路径,从学历提升、职业资格证书等方面不断提升能力,促使其真正具备指导职业技能大赛的专业技能和理论水平,形成一支职业技能和理论指导能力强的竞赛指导教师队伍。

其次,学校应加强与竞赛组委会的联系,共建名师工作室,让更多具备优秀职业技能的企业人才、评委参与教学改革,更加全面、精准地把握技能大赛、技术走向、职业人才培养目标等内容,在了解最新信息的基础上,将其融入到教学实践项目中。

通过打造专业化的竞赛指导,发挥其在人才培养定位、职业技能竞赛内容等方面的了解优势,为更多教师提供教学改革思路,日益完善以职业技能为导向的课程体系。

(三) 提升动手实践技能,培养团队合作精神

在职业技能大赛中,主要为学生提供了接近真实的企业工作场景,能够刺激学生产生挑战热情,激发其探索和实践的内在动力,使其脱离被动式学习状态,成为主动型学习者、实践者,使其学习效果得到提高。

在技能竞赛中,部分企业引入了实际工作的案例情景,要求学生对于员工培训计划、绩效考核方案、招聘简章等内容进行设计,对学生实践创新能力提升具有重要作用。

因此,教师可以将这些实践技能类内容融入教学实践中,让

学生们在教学中以团队形式进行设计,促使整体学生专业技能得到加强、实践创新得到培养。

(四) 把握竞赛特点,开展课程实验

从技能竞赛的特点出发,其更注重参赛学生的互动性,实践操作的趣味性,促使学生自主参与实践任务,能够有效培养学生在快速反应、沟通、团队协作、创造等多方面能力。

在技能大赛的模块中,关于人力资源管理的设计内容主要沙盘模拟、职业生涯规划、知识技能大赛、模拟招聘等,为学生开通了各种网络参赛、竞赛的渠道。

因此,专业教师应从课程实验出发,结合技能竞赛特点,将实践内容从实训实习拓展到《绩效管理》《职业生涯管理》《人才测评》《薪酬管理》等课程中。

在开展课内实验时,教师应密切关注理论教学过程,让学生练习理论知识进行实践,针对性地加强其对知识的理解和运用。通过将技能竞赛、理论和课程实验相结合,能够让教师和学生都参与到教学环节中,提高课程教学效果。

(五) 实施全面培训,健全激励机制

在竞赛前,学校和教师应着手建立全面培训机制,让学生接受系统化的培训任务。在培训环节,可以主要由上届获奖者、企业家和教师共同安排,为参赛选手介绍和提供一定经验,使其能够预先了解一些可能出现的问题。

同时,要构建激励机制,对辅导人员、指导教师、学生等主体进行激励,使他们都能保持良好的参与状态,推进技能大赛顺利进行。

对于教师激励,学校应为参与技能竞赛的指导教师提供有利条件,使其能够在收获技能教学经验的同时,获得评优评先等方面的优先资格。这样,教师能够主动带领学生参与技能竞赛,引导学生积累实践经验,使其了解当前企业的就业环境,为学生进入社会岗位提供有利条件。

四、结语

综上所述,技能大赛对人力资源管理人才培养、教学策略的更新就有重要作用。因此,学校和教师应依托技能大赛,把握好专业人才培养方向和课程建设路径,通过加强教师队伍建设、专业课程建设、注重动手实践、开展课程实验、健全培训和激励机制等方式,推动专业人才培养模式完善,培养出契合社会需求的实践应用型人才。

参考文献:

- [1] 谢子星.“赛教互促”教学模式创新——以人力资源竞赛为例[J]. 知识经济, 2020(13): 165+167.
- [2] 尚海燕.“教学做赛证”一体化教学模式的应用实践——以《人力资源管理》课程为例[J]. 湖北开放职业学院学报, 2019, 32(22): 162-163.
- [3] 高文. 世界技能大赛成果在职业技能培训教材中转化的分析与思考[J]. 职业, 2020(28): 14-16.