

联基于就业需求为导向的高校人力资源管理专业人才培养模式的构建探讨

龙成明

南昌职业大学, 中国·江西 南昌 330500

【摘要】自改革开放以来, 我国的经济实现了迅速的发展。随着社会经济的发展与进步, 企业需要更多的人力资源管理专业领域的人才。然而, 在当前的高校教育模式当中, 高校的教育模式常常不注重对学生实际操作能力的培养, 过度偏向理论知识。当学生学成毕业之后, 所学知识与社会需求之间存在着较大的差别。因此, 本文将通过对高校人力资源管理专业人才培养模式分析, 论证高校人力资源管理专业人才培养的必要性, 发现人力资源管理专业人才培养的问题, 并提出相应的解决办法。

【关键词】就业需求; 高校; 人力资源管理; 人才培养

自 21 世纪以来, 人才在社会经济发展当中的作用日益凸显, 人才对社会的价值不断增大。在人力资源管理专业领域, 这一现象尤为明显。人力资源管理专业人才扮演着发现人才、寻找人才、培养人才的角色, 对人才资源的影响更为巨大。人力资源管理关系着人才的合理配置, 所以必须在高校人力资源管理专业当中进行改革, 革除不符合时代发展要求的部分, 创新人才培养模式, 改革培养目标, 力求使高校人力资源管理专业人才培养模式顺应时代发展步伐, 符合时代发展要求。

1 人力资源管理专业人才的培养目标模式

高校的人才培养必须与社会的实际需求相互契合。要想为人力资源管理专业人才设立符合实际需求的培养目标模式, 就必须使培养目标符合 21 世纪的时代发展形势。简单地说, 在新的时代, 人力资源管理专业人才必须打牢基础, 学精专业知识, 拓宽知识面, 树立勤奋敬业的观念, 培养开拓进取的精神。

高校人力资源管理专业人才必须以勤奋敬业的精神为本, 开拓进取, 锐意创新, 不断掌握新知识新技能, 具备良好的专业素质和适应能力, 锻炼好表达能力, 成为具备多种知识和素养的复合型人才。人力资源管理专业人才的培养核心在于勤奋敬业的精神。这就要求人力资源管理专业的人才必须热爱祖国, 热爱社会主义, 热爱自己的岗位和事业, 怀着崇高的使命感与责任感, 培育自身勤劳奉献精神。高校必须充分重视对学生勤奋敬业精神的培养, 激发学生学习的主动性, 培养学生的热情, 使人力资源管理专业的教育教学工作能够不断提高效率和质量。

人力资源管理专业课程不仅仅是传授专业知识的过程, 也是一个培养学生道德观念, 树立良好职业精神, 培养学生过硬专业素养的过程。在这一过程中, 学校不仅要教会学生专业知识, 还要努力使学生成为对社会和国家有用的人才, 在专业领域为国家建设事业添砖加瓦。

在教师的教育责任当中, 传道永远是排在首位的。要想培养出对社会有用的人才, 首先应当要求学生的专业知识与技能必须过硬。学生只有在专业领域, 具备良好的知识素养和实际操作能力, 才能在专业领域有所建树, 服务于社会。因此, 在教学的过程中, 教学的内容应当尽可能完整详细。教师应当尽可能使学生掌握完善的知识体系, 具备良好的专业技能素质。同时还要要求学生紧跟时代发展步伐, 适应时代发展新方向, 了解行业当前

发展趋势, 适应实际工作需要。

这个崭新的时代是一个信息爆炸的时代, 也是一个瞬息万变的时代。社会发展方向和知识不断变化, 学生难以在校学习期间具备完整的知识体系和能力。所以高校学生必须树立起终身学习的观念, 在未来的职业发展道路上不断开拓进取, 学习新知识, 掌握新方法。高校在开展教学工作时, 既要授人以鱼, 又要授人以渔。高校应当在教给学生理论知识的同时, 培养好学生的自学能力, 使学生能够利用已经建立的知识体系, 不断学习新的发展方向和技能知识, 促进学生树立积极进取的观念, 培养创新型人才。终身学习、开拓进取是社会的大势所趋, 也是未来人才必备的技能要求。

在当前阶段, 我国还处于社会主义初级阶段。社会主义市场经济体制仍然不够成熟。这就意味着我国的各个行业都存在着诸多不够完善之处。在将来的一段时期内, 整个行业必将发生翻天覆地的变化, 涌现出一大批改革创新成果。所以, 学生的创新能力和适应能力尤为重要。只有学生能够不断突破自我, 突破现状, 才能够在未来的社会竞争中取得优势地位, 做出前人不曾做出的功绩, 推动整个行业的发展创新。学生应当拥有良好的质疑精神, 质疑书本、质疑成规。在学校的人才培养过程当中, 应当积极地培养学生求知探索的欲望, 使学生不满足于书本上的知识, 主动思考, 提出疑问。教师应当在学生产生疑问时予以及时的解答, 并引导学生大胆地展望未来, 提出自己的看法和观点。

人力资源管理专业人才必须具备较强的适应能力。在这样一个瞬息万变的时代, 没有什么可以一成不变。在新的时代背景下, 社会对人才的要求也出现了多元化、复杂化的趋势。要想成为一个优秀的人力资源管理专业人才, 就必须在掌握人力资源管理专业知识的基础上进一步深入学习, 拓宽知识面, 学习更多领域的专业知识与技能, 并利用专业知识解决实际问题, 要掌握人力资源管理相关领域的专业知识, 又要培养好自身的实际操作能力, 成为复合型、复合型人才。未来的职业发展方向瞬息万变, 错综复杂。人力资源管理专业人才必须适应时代发展变化, 不断开拓进取, 顺应新的发展方向, 具备较强的抗打击能力, 在面对挫折时不轻言放弃。因此高校在进行人才培养时, 不当只强调专业领域的知识, 而应当在传授专业知识的同时, 使学生不断拓宽知识面, 拓宽知识的广度, 学好基础知识, 为将来的职业发展道

路打下良好的基础,提升综合能力素质。

在当前时期,我国已经确立起社会主义市场经济体制,市场在社会经济中的调节作用将会不断增强。所以人力资源管理专业的人才必须加强对市场的了解程度,充分利用市场经济规律,适应市场经济发展方向。高校在开展教学工作时,应当适当加大关于市场经济的内容,提高学生对市场的了解程度和利用能力,增强学生在职场当中的竞争力。人力资源管理专业人才需要具备较强的表达能力和写作能力。人力资源管理专业人才需要参与到企业的决策当中。因此只有当人力资源管理专业人才具备良好的表达能力,才能将自己的所思所想完整地表达出来。如果语言表达能力不强,即使有再好的点子也难以让其他人明白自己的意图,这对学生在职场当中的发挥是一种极大的限制。此外,人力资源管理作为一个管理人的职业,需要经常和人打交道。如果不具备较好的语言表达能力,就难以和他人进行充分有效的沟通。高校应当在人才培养的过程中,注重对学生语言表达能力和写作能力的锻炼。

2 高校人力资源管理专业人员在就业中存在的问题

2.1 面试准备不充分导致求职成功率低

在人力资源管理专业当中,有很多学生在职业发展方面存在着很大的误区。这些学生将大量的精力用于考取各类证书,在面试准备工作上却疏于应对。当面试真正来临的时候,这些学生常常难以让所学的专业理论知识活学活用,熟练地表达出来。当考官提问时,这些学生常常无法及时地做出回应。在着装、礼仪、面试技巧等方面也比较欠缺,简历的准备也不够充分。对面试准备工作的疏忽使得这部分学生难以将在学校所学的知识完美地呈现出来,从而导致了在面试当中处于劣势的局面。

2.2 计算机办公软件使用不熟练

在当今时代,随着互联网技术和信息技术的飞速发展,计算机在各个行业当中的应用已经十分普及。人力资源管理也不例外。学生在刚入职时所能接触到的工作大多为事务性的工作,常常需要利用计算机来完成。但很多学生在校学习期间只注重于专业知识的学习,而忽略了对计算机技术的适度了解。使得很多学生在入职之后难以熟练地应用计算机软件,办事效率大大降低,工作能力严重不足。

2.3 沟通的实际能力欠缺

人力资源管理是一项经常与人打交道的专业。要想做好人力资源管理工作,要学会与人沟通的相关技巧。但是许多人力资源管理专业的学生常常会出现纸上谈兵的错误,虽然具有较高层次的理论知识水平,但很难将其应用到实际工作当中。

3 构建以就业需求为导向的高校人力资源管理专业人才培养模式

3.1 注重学生沟通能力的培养

要想做好人力资源管理工作,就要频繁地与人打交道。因此,在人力资源管理工作当中,沟通能力是一项必不可少的技能,在工作当中将会发挥很大的作用。高校在对人力资源管理专业的

学生进行培养时,必须加强对沟通能力锻炼。高校应当设置相关的课程,在课堂上创设贴近于实际工作环境的情境,使学生在角色扮演当中学习工作中常用的沟通技巧。此外,学校还可以开展与之相关的专业竞赛,使学生在准备竞赛和激烈角逐的过程中提高自身的实际沟通能力、小组协作能力。

3.2 注重学生计算机能力的培养

在当今社会,计算机设备已经渗透到了各行各业当中,成为了一种不可或缺的生产力工具。在人力资源管理工作当中,存在着很多事务性的工作。这些工作需要具备一定的计算机操作能力才能顺利地完成任务。高校在培养学生专业知识的同时,也应当注重对学生计算机操作能力的训练。高校可以开设相关课程,使学生熟悉计算机的基本操作和简单的办公软件应用。除此之外,高校还应当引进一些实用的专业软件,并开设相关课程。

3.3 对学生进行面试技能的培训

在人力资源管理专业当中,有很多高校的学生具备较强的专业理论知识和实际操作能力,但却频频在找工作时受阻。究其原因在于这些学生虽然具备较强的能力,但却缺乏面试技巧,在面对面面试官的考核时,难以展现出自己真实的水平,游刃有余地应对面试官的提问。这样的表现会给面试官留下不够自信、能力不足的印象。还有一些学生对面试礼仪较为忽视。这些原因都有可能导致学生面试的成绩不够理想。因此,在学生步入社会之前,高校应当安排相关的培训工作,向学生普及面试的有关知识,增强学生在面试当中的竞争力。

4 结语

综上所述,在当前的高校人力资源管理专业人才培养当中还存在着许多问题。广大教育工作者应当顺应时代发展方向,创新培养人才方法,革新人才培养体系,努力奋进,不断坚持,培养出更高质量的人力资源管理人才。

参考文献:

- [1] 王英华,于海龙.基于产教融合、协同育人理念的工程造价专业应用型人才培养模式[J].西部素质教育,2020,6(1):190-191.
- [2] 杨志荣,杜宗棠.高校图书馆在构建工商管理类人才培养模式中的价值研究[J].智库时代,2020,04:185-186.
- [3] 马斌.以就业需求为导向的高校人力资源管理专业人才培养模式构建[J].现代营销(信息版),2020,01:199.
- [4] 徐晨郁.民办高职工商企业管理专业人才培养创新思路探索[J].湖北开放职业学院学报,2020,33(1):3-4+7.
- [5] 马婧.试论基于应用型人才培养模式下的人力资源管理参与式教学改革[J].中外企业家,2020,11:167.
- [6] 郝海滨,杨涛.地方应用型高校“服务于企业的人力资源管理师”的培养模式研究——以华北理工大学为例[J].华北理工大学学报(社会科学版),2020,20(2):32-36.

作者简介:

龙成明(1991.01—),男,贵州省岑巩县,本科,初级,研究方向:人力资源管理。