

# 职业素质培养视角下的高职人力资源管理教学分析

刘桂梅

南昌职业大学, 中国·江西 南昌 330500

**【摘要】**高职人力资源管理教学的主要目的则是替国家培养综合素质和专业技能皆优秀的全能型人才。随着我国教育制度的不断改革与更新, 高职人力资源管理教学方法也在不断的向优良层次逐步发展, 其对于职业能力与职业素质的高低程度更是格外重视。职业素质培养视角下的高职人力资源管理教学, 将职业岗位上的人才需求做出了合理的协配, 更将理论与实践两相结合进行合理教学。本文则将当前情势之下, 高职人力资源管理教学中所存的些许弊端与职业素质培养视角下的教学模式加以融合, 从而对其弊端进行有效的研究与探讨。并着力于从其管理教学的侧重之点进行思考, 将高职人力资源管理教学的具体模式及形式内容, 探讨出一定的改变策略。通过进行有效的课程改革及构建完善的教学考核等方式来全面保障高职人力资源管理教学的有效进展。

**【关键词】**职业素质培养; 高职院校; 人力资源管理; 教学分析

## 引言

从我国整体的教育构建来看, 人力资源管理乃是以专业型的应用实践及知识来实现人才培养的这一目标, 其需学生除了掌握扎实的专业理论知识以外, 更侧重要求学生能够将理论运用于实践, 在实际工作过程中能得以有效完善的化解企业现存的人事管理难题。但基于此专业而言, 多数高职院校皆以专业理论知识为主要教学目标, 此种教学观念不能满足于当前社会之中于人力资源管理人才的要求。对此, 则需有效解决其不足之处, 将固存教学模式进行合理改善, 从而使学生的专业实践能力有所提升, 且在社会大体环境之中能得以运用。

## 1 职业素质培养下高职人力资源管理教学现存问题

### 1.1 传统观念影响教学改革

人类的潜力是无限的, 要想使其能够将自身正面的性能与态度发挥出来, 为社会企业贡献出一定的力量, 则必须进行有效的整体素质考量, 激发其潜能, 从而才能在市场竞争之中脱颖而出。但我国目前高职院校在人力资源管理教学方面依然沿用着过去的传统教学观念, 对人才的要求及分析也多为呆板, 并不符合当前社会的新发展方向, 也与我国新课改的教学观念格格不入。例如, 在此专业课程之中, 教师多为照着专业教材平铺直叙, 按照刻板的条例来要求学生对该专业人才进行分析, 从而来完成该专业的学习。此法大程度的忽视了人类对事物所应有的先天潜能与主观能动性, 无法充分进行自我发挥来对人才产生一定的激励。多数高职院校皆有此种枯燥传统的教学理念, 而此已无法跟进如今社会的瞬时需求。

1.2 教学成果考核机制与社会对社会对人才综合素质的要求不符

社会所向往的人才类型, 则是对自身专业各方面皆无疏漏的复合型人才。人力资源管理对人才的选拔、任用及管理皆发挥着不可忽视的作用, 因此, 其内部人员则必须拥有够高的综合素质及相关的专业技能知识。但依据相关调查, 我国高职院校在人力资源管理教学的考核之中, 依然采用量化的标准模式, 从而导致教授该专业的教师对人力资源管理专业的学生也同样采用此种考核方式, 如此一来, 虽学生的专业能力能得到一定的提升, 但是其职业综合素质却得不到提高, 甚至会出现普遍较差的情形, 并不为社会所需。

### 1.3 高职院校内部缺乏现代化实践体系

高职院校的主要目标则是为社会孕育专业性能较强的技能应用型人才, 而此, 则对学生的实践经验有较高的要求。但如今

多数高职院校在人力资源管理教学之中, 并未给学生相应的实践机会, 从而导致学生在学习此专业时, 只能枯燥的啃课本知识, 其思维也因此受到了一定的局限, 不能进行有效的专业思维拓展, 也使学生的实践能力也得不到一定的提高。

### 1.4 教学方法过于单一

多数高职院校对于人力资源管理专业的教学模式依然采取着教师的“独讲”策略, 只一味对学生进行知识的“灌输”, 大大削减了学生对该专业的学习兴趣, 也使教学质量不能得到有效提高。此外, 相关专业的教材也未能与时俱进, 没有依据当前社会的发展及市场经济局势来进行及时修订, 导致其缺少相应的实践性。由此可得, 一味搬运教材之中的理论知识已不能够完全适应社会的发展。

### 1.5 教学团队薄弱

高职院校的一大弱势便是师资力量。其也是在职业素质培养视角下, 人力资源管理教学成效不显著的原因之一。大多数教授该专业的教师并没有在企业有过真实的实践经历, 所以在其课堂讲学中, 只能为学生授予相关的理论知识。而此种情形则导致多数人力资源专业毕业的学生虽拥有牢固的专业理论知识做辅, 但对于相关专业的实际问题却未能做到有效解决。因此, 要想有效提高学生的处事能力, 高校则必须具有专业知识及实践经验皆丰富的教师团队来进行有效的教学。

### 1.6 学生学习主动性不强, 参与率低

学生一旦不能对学习产生主动性, 那么其也无法将所学内容与真正的工作环境及所遇问题加以联系, 从而导致其对课程的学习产生厌倦的心理, 提不起兴趣, 认识不到课程的真正价值。此外, 若学习内容变得更多, 教师授课过程中进行深入化的讲解, 那么就会让本就未跟上进度的学生更加迷茫。如此, 学生与教师之间便缺少了相应的互动, 教师也无法据学生具体情况来做出相应的指导。

## 2 基于职业素质培养视角下高职人力资源管理教学策略

### 2.1 加强人力资源课程改革

如今, 多数高校于人力资源管理课程的教学模式及教学理念已不再符合当今社会的发展趋势。因此, 则需对课程进行相应的改革来提升人力资源管理专业的教学质量。应着力于课程设置、教师教学观念等多个方面来进行该专业的教学改革。首先, 在进行课程设置时, 应以实践为主要进行目标, 以此来加强学生专业技能的应用。此外, 更要遵循社会发展大流, 合理增加课时。其次, 在人力资源管理专业教师的任用问题上, 要

格外仔细与谨慎,要选择理论知识与实践经验皆丰富专业的教师来进行该专业的授课。在教学模式上,也要以实践为主要学习目标。例如,教师以教材为基础,据此来设置相关的教学案例,来辅助学生提高自身的实践能力,使其能够将所学知识具体应用到实际工作之中。

## 2.2 转变教学观念,促进教学改革

根据我国新课改的有效实行,多数高职院校教师的教学观念也发生了一定的改变。但人力资源管理专业的学习教师多以理论知识的形式来呈现给学生,再加上其隶属文科专业,其思想传统也坚不可摧,从而在一定程度上对高职院校人力资源管理专业的教学观念产生了一定的影响。而要做到观念的转变,则必须将“以人为本”作为其主导思想,教师在授课过程中要努力活跃教学氛围,与学生保持良好的师生关系,此外,更要侧重激发学生的学习潜能,使学生对专业的学习产生相应的兴趣。教师在教学中,也要实时提醒学生学会换位思考,能够站在企业员工及旁观者的角度来进行合理的人力资源管理,从而使学生能够意识到所学专业的发展规律,能够真正的消化与理解所学内容。如此,便能有效发散学生的专业性思维,使其能真正成为社会所需的专业型人才。

## 2.3 建立完善的教学考核制度

人力资源管理教学的考核并不只单一的进行量化就能进行有效的分析,而是要基于教师的职业综合素质与相关的专业能力来进行综合考量,如此,才能选出适应社会发展的新型人才以及能够有效完成自身所属工作及教学任务的人力资源管理专业的授课教师。因此,在进行教学考核制度的构建时,应对学生理论知识的掌握采用量化的考核方式,而后,再对学生的平时表现及实践能力进行专门的单独考核,如此,便能准确得出学生对于该专业的具体综合素质,也可在一定程度上了解教师的大体教学表现。此考核不仅能够对教师有一定的监督,更使人力资源管理专业的教学效率有所提升,使其教学质量也得到了一定的保障。建立完善的考核制度,便能有效提升高职院校人力资源管理教学,也能在一定程度上促进相关院校对于该专业的竞争力。

## 2.4 组建现代化的人力资源教育基地

现今,多数高职院校在实行人力资源管理时,皆缺少一定的实践体系。而此,便在很大程度上影响了其于该专业人才的培养。因此,随着科技的发展,高职院校则可以据此利用网络来设立人力资源网络平台,让计算机对学生进行辅助,令学生在网络中进行虚拟的专业实践,从而对学生的实践能力进行一定的拔高,使其能跟进社会的发展方向。此外,高职院校也可自行设立人力资源基地,购置相应设备,创设企业真实业务体系,令学生在基地中扮演不同的企业人员角色,令其在所设岗位中进行自我规划,运用自己平时所学知识来解决企业实际中所出现的问题。如此,便能加强学生的实践经验,也使学生对理论知识有更加深刻的见解。充分意识到“人”于社会的作用,使学生的职业素质能够得到全方位的发展。

## 2.5 采用多元化授课模式

在人力资源管理的学习中,要想使学生能够对所学知识进行主动思考,则必须利用更加直观的方法来吸引学生的注意力。如教师在授课过程中,让学生自行组合小组进行相关的案例分析讨论,并提出问题,加深学生对相关理论知识的思考,再深层次引入实践问题。讨论完毕,学生便可在课堂中畅所欲言,抒发自己的见解,也可借鉴他人的思考来完善自身的分析,从而使其能够真正的融入课堂,提高自身的学习能力。此外,教师也可在课堂中进行角色扮演,虽形式不够具体,也无相应设备体系,但也能够使学生拥有身临其境之感,使其对人力资源管理的学习产生更浓厚的兴趣。

## 2.6 布置课下任务,提高学生主动性

教师可以多为学生布置课下任务,令其在课下时分搜集相应的学习资料或是制作相关学习内容的PPT,在课上时分对PPT进行专门的讲解与分析,加深学生对专业知识的印象。若学生在制作过程中遇到任何问题,则可在课堂之中主动向教师提问,与教师之间进行相应的交流。如此,便可将“做、学、教”真正的融为一体来进行学习,不仅提高了学生对学习的主动性与积极性,更使课堂效率得到了显著的提升。

## 3 结束语

综上所述,现今社会发展瞬息万变,人才的竞争也愈演愈烈。人力资源管理也受到了社会的格外重视与关注。高职院校应紧跟社会的发展趋势,重视人力资源管理教学质量,发现自身所存不足,制定良好的教学策略来进行相应的改进。侧重培养学生的实践能力,谈个筛选教师团队,购置相关设备,设置相应制度来完善该专业的教学机制,此外,更要有效提升学生对人力资源管理专业的学习兴趣,培养其自主性与积极性,制定合理有效的考核制度,正确考察教师与学生的专业水平,从而做到“对症下药”。高职院校需不断完善自身的教学模式,重视学生的专业实践能力,如此,才能为社会培养出新一式复合型人才,为学生能够在未来工作岗位上的优良工作能力打下基础。

## 参考文献:

- [1]刘伟.职业素质培养视角下的高职人力资源管理教学研究[J].中国战略新兴产业,2019,(10):233.
- [2]陈刚.基于职业素质培养的高职人力资源管理教学研究[J].同行,2016.
- [3]张凤山.职业能力培养的高职人力资源管理教学研究[J].经贸实践,2018,(13):335.
- [4]杨凤荣.基于职业能力培养的高职人力资源管理教学研究[J].办公室业务,2019.
- [5]赵娟.基于职业能力培养的高职人力资源管理教学问题探讨[J].现代经济信息,2016,(1):445.
- [6]陈志清.综合职业能力视角下高职人力资源课程改革探究[J].课程教育研究,2016,(3):1-2.

## 作者简介:

刘桂梅(1989.3—)女,四川通江,本科,助教,研究方向:公共管理。