

# 创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革研究

刘 何 孔淘茹

(西安思源学院 陕西 西安 710038)

**摘 要:**在创新创业的背景下,应用型高校人力资源管理专业需要了解目前人才培养的现状以及教学改革中存在的问题,有针对性地提出人力资源管理专业实践教学体系的改革策略,解决存在的这些问题,提高人才的核心竞争力,为社会和国家培养优秀的人力资源管理人才,让学生能够更好的在未来适应创新创业背景下的社会。本文主要围绕应用型高校人力资源管理专业实践教学体系,有针对性地提出优化改进的具体措施。

**关键词:**创新创业背景;应用型高校;人力资源管理专业;实践教学体系

## Research on the Reform of Human Resource Management in Applied Universities under the Background of Innovation and Entrepreneurship

Liu He Kong Tao Ru

(Xi'an Siyuan University, Xi'an, Shaanxi 710038)

**Abstract:** under the background of innovation entrepreneurship, applied university human resource management professional need to understand the current situation of talent training and the problems existing in the teaching reform, targeted to put forward the human resource management professional practice teaching system reform strategy, solve these problems, improve the core competitiveness of talent, for the society and national training excellent human resource management talents, let students can better adapt to the society under the background of innovative entrepreneurship in the future. This paper mainly focuses on the practical teaching system of human resource management major in application-oriented universities, and puts forward specific measures for optimization and improvement.

**Key words:** innovation and entrepreneurship background; applied university; human resource management major; practical teaching system

### 引言:

人力资源管理主要是研究人才活动的规律,原理和方法的一门学科,它本身就具备一定的科学性和实践性,而且这两种性质相对来说比较突出。对于学校来说,只有在教学过程中高度关注对学生实际应用能力的培养,才能够让学生在一个更加充实的环境中科学合理的运用所学习到的知识。目前我国国家高校人力资源管理专业体系建设不是特别健全,人才培养的经验不够充足,整个的实践教学过程也在摸索阶段,在这样的现实状况下,高校人力资源管理专业毕业的学生个人的实际应用能力确实无法满足社会的需求。

一、应用型高校人力资源管理专业实践教学体系的现实状况分析

#### (一)实践教学体系的构建

应用型高校需要根据人力资源管理专业的具体特征,推动现实教学改革的落实,明确人才培养的主要目标。除此之外,还需要考虑企业上的一些职业岗位对人才个人能力的需求,在这个基础上建立健全实践教学体系。然而目前绝大多数的应用型高校要求学生在学校期间完成最基本的实践活动,实际的学习与企业的岗位要求实践确实存在很大的差异。虽然说高校非常重视人力资源管理专业实践教学体系的构建,但是因为各种客观因素的影响,很多学生都没有完全参与到整个体系的构建中来,对于学生个人能力的提升以及综合素质的培养来说,并没有带来积极的影响。

#### (二)专业实践教学评价方式

应用型高校人力资源管理专业本身就具备非常强的实践性,这一专业实践教学体系的改革创新是培养人才的前提与基础,也是社会对于人才的实际需求。

人力资源管理专业实践教学是整个高校该专业发展的需求和未来的一个主要方向,但是在改革工作的过程中必须要对整个过程展开评价,这也是实践教学改革了一个前提与基础,评价的体

系一定要健全完善,由传统的针对学生试卷考核的评价过渡到整个实践项目活动的完成状况,高度关注学生参与实践的全过程,这种全新的教学评价改革措施不仅能够为学生提供一个更加公平,公正的考核环境,同样也能够符合学生的实际需求,也可以为现代化的企业培养应用型的人力资源管理技术人才。

#### (三)专业实践教学的保障

应用型高校需要抓住创新创业的大背景,在这个基础上促进教学改革工作的顺利完成,与社会上的企业进行深度的沟通交流,为学生创建实训基地,让学生能够在暑假和寒假的实践进入企业实习,真正意义上了解企业岗位设置的具体状况和个人应该具备哪些能力才能够符合企业的实际需求。作为高校一定要在这个认知基础上提高学生的个人实践能力,为该专业的实践教学体系的构建以及各项教育教学活动的展开,创造一个良好的条件,提供更坚实的保障。

二、应用型本科院校人力资源管理专业实践教学体系存在的主要问题

#### (一)专业教学目标没有特色

人力资源管理专业的实践性比较强,无论是学校还是教师都非常关注实训项目,但是在制定教学目标的过程中缺乏应用型的特色,这也是普遍存在的一个问题,一部分应用型高校的人力资源管理专业教师的教育理念没有转变,还是比较关注理论教学,忽略了实践教学,在明确教学内容和设计教学目标的过程中没有联系到实训的具体任务,也没有按照企业的岗位需求进行设计,这样就导致无法形成一个更好的具有特色的实践教学模式,对于学生实践能力的培养来说,也会产生非常负面的影响,只有根据学生的个人特点了解企业职业岗位的需求,在这个基础上设计内容,明确目标,只有这样才能够提高学生的综合能力。

#### (二)实践教学体系的内容没有针对性

目前,绝大多数应用型高校人力资源管理专业的实践教学体系在设计上仅仅只是通过教师为学生创造一个课堂学习环境,在实训室中通过计算机模拟这种方式来完成,一般来说,高校并没有针对人力资源管理专业的实践教学配备相应的设施设备,这也是目前为止存在的一个最重要的问题,毕竟计算机模拟的实验和真实的实训之间有非常大的差异,还有就是因为实践教学体系的内容缺乏针对性,所以整个实践教学的质量和效果并不是特别的理想。

### (三) 实践教学的保障体系不够健全

应用型高校提高学生的实践教学本身就是一个比较多元化的问题,实训室的建设一定要符合现代化企业的需求,如果学生能够在这样的环境中完成实践学习,那么肯定能够提高个人的实践技能,强化与企业之间的沟通交流合作,也是保障学生接受实践教学的前提与基础。除此之外,由于目前应用型高校人力资源管理专业实践教学的保障体系不够健全,所以很多情况下学生没有办法在校内的实训基地,更好地完成相应的项目和任务,个人的实践自然而然也就大打折扣,对于学生来说解决问题的能力不是特别理想,这也限制了接下来的学习和发展。

## 三、创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系构建的主要措施

### (一) 明确实践教学的主要目标

在我们国家“大众创业,万众创新”的背景和趋势下,绝大多数的应用型高校人力资源管理专业已经意识到了实践教学的重要性,在改革的过程中也能够做到积极的采用各种多样化的方式,探索研究实践教学体系改革和创新的相关问题,进一步的紧跟时代发展的潮流,为社会和国家培养更多的高素质优秀的应用型人才。与此同时,职业院校还需要了解自身的办学定位以及人力资源管理专业的特征,在实践教学体系改革的过程中以培养学生的实践应用能力和创新能力作为基础,提高学生的核心竞争力,促进高校人力资源管理专业的持续发展,让应用型高校人力资源管理专业培养出来的人才能够符合社会企业中的岗位需求。

人力资源管理专业实践教学目标是优化,调整整个实践教学过程的主要举措,现阶段,应用型高校人力资源管理专业高度重视实践教学这一环节,但是由于没有明确的教学目标作为参照,所以在培养学生实践技能这方面还存在很多的问题,为了能够进一步的满足现代化企业对人力资源管理专业人才的实际需求,应用型本科院校需要针对人力资源管理专业实践教学明确目标,将其作为体系构建了一个前提与基础,只有明确实践教学和人才培养的目标,才能够根据学生的学习和成长特点考虑到企业的实际需求,按照企业岗位能力的要求去设计教学目标,让理论和实践教学能够充分的结合在一起,培养社会和国家所需要的应用型高技能人才。当然需要注意的是,教师在设定教学目标时,应维持动态化原则,及时根据行业整体发展的变化,对教学目标做出微调,以保证实践教学的质量。

### (二) 动态的优化调整实践教学的具体内容

国内高校人力资源管理专业相对于国外来说开设的时间比较晚,就目前为止确实还没有形成一个比较健全成熟的实践教学体系,尽管说近年来一些理论研究成果比较丰富,但是实际上教学过程中存在的问题以及创新改革的措施方法还没有得到一个明确的统一标准,想要更好的优化调整人力资源管理专业实践教学体系改革,创新各项工作,让学生能够满足创新创业的背景下社会企业的需求,除了需要解决目前专业实践教学存在的问题,还需要转变教育理念,将实践和理论结合在一起,探索一个全新的思路和路径,为社会和国家培养更加优秀的应用型人力资源管理专业的人才。

人力资源管理专业实践教学的内容需要根据企业岗位的需求展开动态化的调整,这也是满足应用型本科院校人力资源管理专业教学改革创新的主要内容,教师在各项实践教学内容展开设计的过程中,一定要采用科学合理的方式设置具体的内容,还需要保证内容所传递给学生的实践技能一定要满足企业岗位对人才能力的需求。除此之外,建立实践管理—知识反馈—技能训练—创新优化为一体的全过程实践教学体系,培养学生的实践技能,在这个过程中更新教学内容,满足教学改革的实际需求,提高实践教学效率,

确保学生的专业素养可以得到提升。

### (三) 强化实践教学保障体制机制的建设

强化实践教学保障体系机制的建设,是培养学生实践技能,提高学生个人能力的前提与基础,当然实践教学除了包括学生在校内接受的实践活动以外,还包括企业所能为学生提供的实践平台和机会。一般来说,学生在校内接受到的实践活动只是单纯的将学习到的知识转变为基本能够应用的一项技能,但是学生如果能够进入到企业真实的岗位中来,那么就能够充分的了解岗位对人才所需要的所有能力以及其他的各方面要求,相对来说校外的实训要比校内的实践活动,对于学生个人技能的培养来说,更能够产生非常积极的作用,想要实现这一目标有一个前提和基础,就是应用型高校一定要加强人力资源管理专业与社会上的一些优秀企业之间的合作,并且深化这种校企合作,让企业能够更加主动去辅助应用型高校培养所需要的人力资源管理专业的优秀人才,为学生毕业前积累到足够的实践经验。需要注意的是,我国近几年整体经济发展稳定,企业发展增速维持在一个较高的水平,教师在完善实践教学体系时,应当积极探索行业发展规律,为学生规划具有个性化特点的实践教学体系,确保每一位学生的专业素养都可以提升一个层级,且对行业发展形成准确的认识,能够形成主动规划职业发展的意识。

### (四) 健全实现教学评价环节,提高教学的有效性

实践教学环节的评价工作是衡量整个教育教学质量和效果的重要依据,应用型高校需要在人力资源专业的实践教学过程中,科学合理的采用客观的方式健全评价体系,通过具体的教学形式,将此为基础来展开实践教师评价。

首先,学校可以组织学生进入企业进行实地的考察,让学生能够从更加感性的角度意识到人力资源管理的教学目标和主要的内容,这样就能够接下来的学习中积极主动地参与并且配合教师完成各项教学任务,将实践教学的价值和作用充分的发挥出来。其次,教师需要及时的了解学生参与企业实习的实际结果,通过总结经验,创造全新的思路,让学生明白实践运用能力需要在哪几个方面提升改进以及完善。最后,项目实习也是非常重要的一个环节,学生在项目实习过程中的结果教师也需要及时的关注,只有将学习到的基础理论知识转变为实践应用的技能,学生才能够了解自身的知识储备以及个人能力还存在哪些问题,在教师的帮助和引导下,有针对性地提出一些解决措施,培养学生的综合应用能力。考虑到人力资源管理专业学生未来大概率会从事企业人事管理有关的工作,教师在完善评价环节的过程中,还需要结合目前我国企业人事管理制度的调整,设置具有针对性的评价指标,以保证可以从客观的角度,对学生的专业素养做出评价。

### 结束语:

目前社会经济的发展社会企业在市场上的竞争越来越激烈,在这样的背景下,对于企业而言能够在市场上有立足之地最关键的一个因素就是人才。实际上,在创新创业的背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系,在改革创新的过程中,一定要紧紧地围绕着实践教学环节展开,所有的改进和完善措施都需要以明确人才培养的目标为前提和基础,及时的在内部组织开展实践教学的评价,强化与社会上一些优秀企业之间的合作交流,通过建立实训基地为学生提供假期实习的机会,利用这种方式促进学生实践和应用能力的提升,促使其专业素养可以切实得到提升。

### 参考文献:

- [1] 张生. 创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革分析[J]. 人力资源管理, 2018, 000(011):376.
- [2] 任淑娟. 双创背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革探索[J]. 才智, 2018(16):2.
- [3] 李超. “大众创业,万众创新”背景下应用型高校人力资源管理专业人才培养改革探索[J]. 人才资源开发, 2018(23):1.
- [4] 周文彬,王小艳. 人力资源管理专业实践教学体系改革研究——基于小微企业需求的“全科型”人才的视角[J]. 教育教学论坛, 2020(36):2.