

高校人力资源教学改革对于人才培养的重要性

孙 岩

(广州华商职业学院 511399)

摘 要: 随着时代的发展,人力资源管理教学在高校人才培养中的作用越来越重要,高校人力资源教学改革势在必行。高校在人才培养方面越来越重视学生专业知识的学习和实际操作能力的培养。但是我们发现目前我国的高校学生总体素质并不高,这与我国人才培养存在很大一部分差距。所以我们要改变传统人力资源管理教学模式;必须要加强对学生的知识能力的培养。

关键词: 人力资源;教学改革;人才培养;发展

The importance of human resources teaching reform in colleges and universities for talent training

Sun Yan

(Guangzhou Huashang Vocational College, 511399)

Abstract: With the development of The Times, the role of human resource management teaching is becoming more and more important in the talent training in colleges and universities, and the reform of human resources teaching in colleges and universities is imperative. Colleges and universities pay more and more attention to the study of students' professional knowledge and practical operation ability in terms of talent training. However, we find that the overall quality of college students in China is not high, which is a large part of the gap with China's talent training. So we must change the traditional human resource management teaching mode; we must strengthen the cultivation of students' knowledge ability.

Key words: human resources; teaching reform; talent training; development

引言

随着社会竞争的日益激烈,很多企业都将竞争的焦点集中在人力资源管理上,因此越来越多的企业开始重视员工素质教育。而在教育实践中,我们发现人力资源管理专业人才培养是最重要和最有效的培养途径之一。所以高校必须从提高学生基本素质入手,把学生培养成符合社会发展要求的高素质、高综合能力人才。基于此,本文从我国教育现状出发进行分析和研究;最后对高校人力资源管理教学改革提出建议。

一、高校人力资源管理专业教学中存在的问题及原因分析

1、传统的教学模式存在的问题

首先,教学内容陈旧。目前的人力资源管理课程中的很多内容都是沿袭传统专业课程学习中的内容,比如《管理学》《组织行为学》《劳动经济学》等课程教学,这些内容在以前专业教学中都是比较实用且为学生所熟知的;但是现在大多数高校人力资源管理课程教学的理论体系都是由上世纪80年代初开始在我国高校推行起来的,这些理论基础大部分都是在那时候形成并且沿用至今,这些教学模式已经落后于时代发展要求。其次,理论与实践相脱节。在人力资源管理专业的课程体系中还存在着很多脱离实际、理论与实际相脱节的内容。这些授课内容往往脱离了现实,不能与社会发展同步。再次,考核方式单一。这导致大多数高校人力资源管理专业学生所学知识仅限于传统考试方法进行考核。比如《管理学》这门课程主要考核学生对知识的理解和掌握程度;在《组织行为学》中要学习团队合作能力、应变能力以及组织沟通能力等实践操作技能;在《劳动经济学》中要学会计算工资、成本、效率等经济指标。传统的考核方式主要以考试成绩和平时成绩来衡量学生对课程内容的掌握程度,而不是从根本上去理解和学习理论知识。

2、师资力量薄弱的原因分析

首先,我国人力资源管理学科的设置缺乏明确性。我国对人力资源管理学科设置没有一个统一的规范,导致其在内容、设置和教学方法上存在着很大的差异。一些大学在设置了人力资源方向后,由于没有明确地对它进行定位,导致这门学科没有起到应有的作用,

甚至出现了“学而无用”、“无用武之地”等现象。其次,我国高校的人力资源管理师资力量薄弱。现在大部分高校开设的是工商管理类课程、劳动经济与人力资源管理专业或人力资源管理类双学位专业,而缺少对企业人力资源管理实际问题研究和解决方法方面的人才。此外,高校里还普遍缺乏相关行业实践经验丰富的高级专业人才。因此,导致很多高校师资力量薄弱,这也是影响课程效果的重要因素之一。最后,我国对人力资源管理专业人才培养模式缺乏系统、全面、深入地研究。目前对其培养方案和教学体系并没有进行系统全面的研究和设计;对我国人力资源管理领域发展所需要人才的知识结构和能力结构等方面也没有明确的目标要求;而在教学方法上还比较传统、陈旧单一。我国现有人力资源管理学科理论知识不够系统和全面:一方面是由于受中国传统文化影响较深;另一方面则与我国当前经济发展过程中出现的问题相关。因此,当前对于现代企业员工职业素养方面研究和学习还比较欠缺。另外教师自身也存在着许多问题:首先,缺乏相应专业培训和交流机会。其次师资队伍中缺乏从事过实际工作或研究人员以及从事过企业HR部门经理或者高级行政干部等相关方面人员比例较高;最后就是教师教学方式单一、死板、缺乏活力。目前一些高校在人力资源专业人才培养模式上存在问题,并没有明确地定位人力资源管理专业人才培养目标、培养模式以及学生未来发展方向等问题,也没有及时提出相应对策措施和有效方法来解决这些问题并进行积极改革完善。

3、实践课教学环节中存在的问题

目前高校普遍采用实践课教学,但是学生在学习过程中并不能真正体会到理论与实践的联系,而只是通过书本上的理论知识进行背诵和记忆;同时教师也没有及时对学生实践操作技能进行指导,使学生动手能力得不到提高。首先,缺乏教学方法。虽然高校人力资源管理专业是从“3+2”或者“3+1”的培养模式,但是并没有把实践操作技能教学作为人力资源管理专业的教学重点。一些高校在开设“企业管理”这门专业核心课程时,没有对其理论知识进行适当的补充或者拓展,也没有安排教师对该课程中的理论内容进行讲解说明。其次,实践内容和操作环节不够完善。实践课本身就是一

门实践性较强的课程。但是由于很多高校在实践教学方面做得不够好。

二、改革人力资源管理课程体系的必要性

我国的人力资源管理教学改革主要是以西方发达国家的人力资源管理为参考,借鉴和学习这些国家的人力资源管理教学理念、方法、经验和理论体系,再结合我国现有的实际情况,进行本土化整合。随着社会经济水平以及教育事业的发展,我们发现企业在人力资源管理方面也在逐渐加大投入。在此背景下,我国高校必须要把人力资源管理方面内容纳入到人才培养计划当中。这样才能保证我国企业发展过程中需要人才的数量不会下降而质量不会下降。另外,人力资源管理教学不仅能够帮助学生掌握相关理论知识以及实际操作能力,还可以使学生能够正确处理企业内、外部人才关系和竞争关系。从上面所述我们可以发现我国高校人力资源教学存在许多不足之处。这就需要对其进行改革以适应社会需求及发展变化,从而提高我国高校人力资源教学质量和水平。

三、加强高校人力资源教学改革的措施

1、加强师资队伍建设,提高师资力量

师资力量是高校教育教学质量的重要保障,在一定程度上可以决定着高校办学的水平。当前我国多数高校师资力量不足,因此不能很好地为国家和社会培养出合格的人才。人力资源管理课程要求教师具备丰富的人力资源管理专业知识和技能,但是目前许多教师只注重教学任务而忽视了学生对教学内容的学习和理解,不能很好地把握学生学习的进度和重点。另外,人力资源课程中涉及大量的基础知识,这些内容在课堂上不能够被很好地传达给学生。这就要求高校必须要加强师资队伍建设,不断地完善教师专业素养培养制度。首先高校要加大对师资教育资金的投入,加大师资队伍培养资金投入,积极引进人力资源管理专业优秀人才为学校服务。其次要建立完善的教师培训制度。通过对教师进行严格系统、系统化地培训,帮助教师提升自身教学能力。最后要充分发挥企业与企业学校联动教学活动机制。学校可以与企业联系合作开展校企联合教学活动;企业可以通过在学校设立实践基地或者开展一些实践活动等方式对学校老师们进行培训,提高老师们对于人力资源管理这门课程在理论和实际应用上的认识和了解。

2、合理安排课程内容,加强实践操作能力

在高校进行人力资源管理教学改革过程中,要对课程内容进行合理安排,同时要加强实践操作能力。对于高校的人力资源管理教学,在进行课程设置方面应该加强实践操作能力方面的培养。首先,应该要结合企业实际需求设计一些实际案例,让学生能够结合理论知识对一些案例进行分析、总结;其次,在教授理论过程中可以适当地穿插一些动手的实验。例如,让学生能够模拟操作一些岗位的招聘程序和测评工作流程等等内容;最后也可以让学生亲自进行操作和指导,让学生能够深刻地理解人力资源管理的实际内涵和意义。另外,学校应该将实践操作能力作为人力资源管理教学改革工作中一个重要组成部分来进行安排。在对教师培训方面应该加大力度,通过老师向我们学校学生传授人力资源管理相关知识经验、技巧等来不断地提高学生实际动手能力和理论运用能力;另外还要加大对实践能力培养力度以及对人力资源管理教学模式改革方面进行研究和分析等。只有这样才能有效地提升人力资源管理教学工作的质量水平,才能满足社会的需求。

3、优化教育环境,改善教学条件

良好的教育环境能够给学生提供良好的学习环境,能够促进学生学习积极性,提高学生的主观能动性。随着时代的不断发展,高校教师教学设备、图书资料等都需要与时俱进。传统的人力资源管理是在封闭的环境中进行,而现在这种形式已经不能满足现代人才培养需求了。高校应该要根据时代发展要求来不断地优化教育环境,改善教学条件,使人力资源管理教学更好地与企业实际工作相结合。首先,在进行高校人力资源管理课程设置过程中,要合理有

效地利用网络信息技术来实现教学资源的共享。其次,应根据社会需求来制定人才培养目标和发展规划等等。

4、完善教育管理体制,建立科学评价体系

建立科学合理的人力资源管理教学评价体系,是对高校人力资源管理教学改革过程中非常重要的一步。在进行高校人力资源管理教学改革过程中,应该要结合时代发展趋势,根据企业对人才需求发展的实际情况来建立科学合理的人才培养体系。首先,高校应该要提高对于教育质量的重视程度,加强师资队伍建设。其次,高校可以积极引入企业人力资源开发理念、知识理论和工作方法等来不断地完善教学管理体系。最后,要建立科学合理的课程评价体系。在实际的教育过程中,学生很容易受到一些客观因素左右学生思想和行动,影响到自己今后专业技能学习和发展方向。所以高校要积极引导学生树立正确的观念,正确认识自身学习能力以及学习兴趣等情况对以后发展方向的影响。通过建立科学合理的课程评价体系能够使学生更好地明确自身发展方向及未来个人能力发展重点。通过不断完善课程评价体系,使自己掌握最新技术知识以及对所学专业有一个正确的认识。

5、积极开发和利用课程资源

根据现代人力资源管理教学的要求,需要我们开发和利用好课程资源。目前高校课程中缺乏对人力资源管理这门课所涉及的具体内容和课程的教学大纲、教学目标,而这些正是人力资源管理教学活动所必须要做到的,所以我们必须要开发这门课所涉及的教材和相关案例。我们可以借鉴一些国外相关人力资源管理课程所使用的教材,如《组织行为学》《管理学》以及《人事信息学》等教材中的内容,通过这些知识可以很好地帮助学生掌握所学到的理论知识。而教师也可以借鉴国外比较先进的理论和案例,如美国管理学大师彼得圣吉提出的“人力资源部”理论体系。这一体系就是从企业经营环境分析入手来分析企业战略与组织结构之间相互关系。这种对组织结构及其影响因素研究的方法在我国还处于起步阶段,所以我们必须要学习借鉴国外先进成果与经验。另外,对于人力资源管理这门课来说,教师在教学中也可以适当地结合现实中存在的案例,如案例分析、角色扮演等进行课堂教学。我们还可以通过网络或者其他方式在网络上进行资源开发和利用。通过网络上有很多人力资源管理相关内容和资料;教师可以把这些资料发布到网上或者与学生进行互动。我们在网络教学中除了可以利用教学平台以外还要充分利用网络教育资源。比如通过QQ群或微信群给学生布置作业,让同学们互相交流讨论和解答问题等。这样不仅使课堂教学内容更加丰富、生动、有趣;同时也能使同学们积极参与到课堂活动中来,让学生真正感受到课堂学习的乐趣,激发学习兴趣。

四、结语

人力资源管理专业在我国高校中还是新兴学科,很多专业都在不断地完善自己的课程体系和教学模式,提高学生对于知识掌握程度。人力资源管理专业作为一门新兴学科,其发展还存在着很多问题。虽然近年来国家对于人才培养越来越重视,但是由于各方面原因,目前还没有形成良好的教育体系。同时由于经济全球化和信息化进程的加快,很多企业也开始重视员工素质培养的问题。因此高校在人才培养方面应该转变观念、调整教学方式、创新教育理念。随着时代的进步,学生对于知识掌握程度要求越来越高,所以人力资源管理教学改革势在必行。

参考文献

- [1] 黄代军. 高校人力资源管理教学改革对于人才培养的重要性[J]. 中外交流, 2021, 028(001):1235-1236.
- [2] 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“全科技型”人才的视角[J]. 教育教学论坛, 2020(36):2.
- [3] 奚昕. 应用型普通高校人力资源管理课程教学改革研究[J]. 安徽大学出版社, 2021(2011-3):94-97.