

基于职业能力培养的高职人力资源管理教学研究

唐 玲

(湖南汽车工程职业学院, 湖南 株洲 412001)

摘要: 随着职业教育改革深入, 高职人力资源管理教学工作应得到进一步优化, 教师要积极引入新的育人理念、教学方式, 以此更好地引发学生兴趣, 强化他们对所学知识的理解 and 应用水平, 提升育人效果。职业能力作为高职教育的重要内容, 对高职长远发展有重要作用。鉴于此, 本文将针对基于职业能力培养的高职人力资源管理教学工作展开分析, 并提出一些策略, 仅供各位同仁参考。

关键词: 职业能力培养; 高职; 人力资源管理; 教学研究

一、基于职业能力培养的高职人力资源管理教学价值分析

(一) 完善教育工作理论, 提升实际育人效果

通过在高职人力资源管理教学中展开职业能力培养, 能够实现的教学理论、教学过程的进一步优化, 从而大幅提升育人效率, 这对提升 高职人力资源管理教学效果有重要支撑作用。通过开展职业能力培养活动, 教师能够更为合理、高效地利用学校、企业方面的教育资源, 从而大幅提升人才培养工作的进程, 帮助教师更为高质量地处理人力资源管理教学中遇到的各类问题, 进而为之后人才培养工作的开展打下坚实基础。

通常来说, 职业能力培养工作具有很强的互动性特点, 教师在展开人力资源管理教学工作时, 应将这一理念作为引导, 以此实现教育工作和企业实践的深度融合, 以此助力高职生更好地掌握所学知识内容, 在提升其个人能力的同时, 还能帮助他们养成良好的专业素养、道德品质。

(二) 增强知识应用能力, 满足时代需求

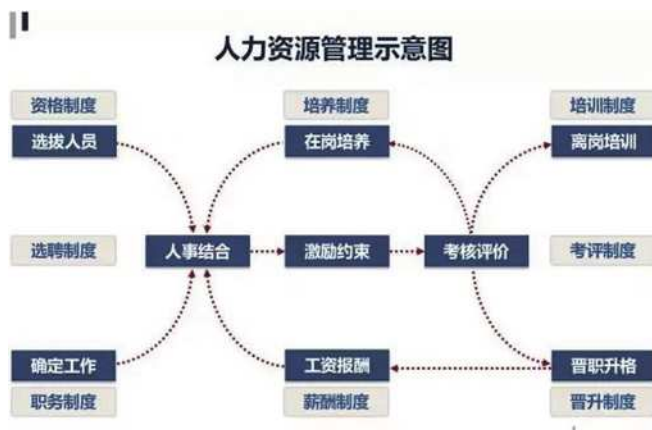
在以往的高职人力资源管理教学工作中, 很多教师会将关注点放在高职生的考试分数、解题能力上, 很少对其职业能力培养工作提起重视。因此, 很多高职生在步入就业岗位后, 很难对自身的职业发展有个明确规划, 难以将所学人力资源管理知识和实际工作问题融合, 这样会使其在面对问题时难以在短时间内找到适合的解决办法, 在很大程度上影响了他们岗位适应能力的发展, 难以满足企业对人才的需求和期待。通过展开基于职业能力培养的高职人力资源管理教学, 教师能够将更为多样的方式引入到育人活动中, 从而大幅提升高职生将人力资源管理知识转化为职业能力的效率。通过在企业中解决各类实际问题, 高职生的知识应用能力、职业素养等将对得到长远发展, 从而更好地满足社会对人力资源管理人才的需求。

现阶段, 我国各行各业的发展速度都非常快, 各类型企业对于人力资源管理人才的要求也在不断提升, 在此背景下, 市场对于高职人力资源管理毕业生的需求数量、质量也有了大幅提升。为此, 在展开基于职业能力培养的高职人力资源管理教学工作时, 我们除了要重视对理论知识的讲解, 还应引入一些实际项目, 培养高职生的知识应用能力, 这样方可更好地满足市场对人才的期待, 满足时代发展需求。

(三) 持续推动教育改革, 注入教育改革活力

针对当前高职人力资源管理教学工作展开分析可以发现, 部分教师在展开育人活动时, 常会将理论和实践分开, 它们甚至逐渐已经演化成了两个不同的体系。在展开教学工作时, 我们应结合当前的教育目标、人力资源管理内容, 创设一个更为完善、科学、合理的教育计划, 这对提升育人效果有重要作用。但是, 在实际教学中, 很少有教师能结合育人目标将人力资源管理知识理论和实践技能融合, 这就很容易出现理论和实践脱节的情况, 不利于对以往教育形式、内容的改革。通过展开基于职业能力培养的人

力资源教学改革, 能够充分融合理论与实践, 这为之后教育工作的开展注入了新的活力, 也在无形促使职业教育工作水平提升到了一个新的高度。



二、高职人力资源管理教学工作现状分析

(一) 育人理念陈旧

当前, 很多教师在展开人力资源管理教学工作时, 常会采用灌输式的模式, 他们更倾向于为高职生讲解教材上的理论知识, 对于他们之后在实际工作中可能遇到的各类实际问题涉及不多, 这会为其之后的职业能力发展、实践水平提升产生极大阻碍作用。另外, 部分教师在育人工作中存在一定的唯分数论思想, 这就导致其在展开人力资源管理教学工作时, 对于教材过于依赖, 对于一些新的教育思想、内容、形式关注不足, 过于重视高职生的考试成绩, 这样很难进一步完善高职生的人力资源管理知识体系, 长此以往, 高职生很难突破以往学习模式的桎梏, 不利于他们成长为职业型、综合型人才。

(二) 教育内容缺失

现阶段, 部分教师在展开人力资源管理教学工作时, 存在一定教育内容缺失的问题, 这在很大程度上影响了实际育人效果发展, 不利于高职生职业能力提升。通常来说, 出现这种情况的原因可以分为两个方面: 其一, 对于教材内容的延伸不足。教师在展开人力资源管理教学工作时, 常会将教材作为主要知识载体, 他们很少能结合实际项目、企业问题、行业趋势、岗位需求等展开分析, 对教学内容展开合理外延, 这就导致高职生日常接触到的人力资源管理知识较为有限, 不利于他们良好知识体系的形成与发展, 进而导致高职生步入工作岗位后难以解决实际问题, 这对其职业能力发展、综合素质提升极为不利。其二, 产教融合深度不足。对于高职人力资源管理教学工作来说, 产教融合是非常重要的育人模式。但是, 当前很多高职院校在和企业展开合作时, 常会将高职生放在一些和人力资源管理岗位关联性不大的位置, 这就导致其在工作中接触到的人力资源管理知识非常有限,

这对其职业能力发展、专业技能掌握、综合能力提升极为不利,极大阻碍了高职生进一步发展。

三、基于职业能力培养的高职人力资源管理教学策略

(一) 制定共同目标, 展开教材共编

在展开基于职业能力培养的高职人力资源管理教学工作时, 我们若想提升育人效果, 可以让企业也参与到教学活动中来, 通过校企双方共同制定育人目标, 展开教材共编等方式, 实现对高职人力资源管理教学工作的进一步优化。以前企业参与到人力资源管理教学中时, 通常是学校负责教授高职生人力资源管理理论知识, 企业负责对高职生展开职业素养、专业技能的培训, 这样看似分工明确, 但由于他们缺乏一个共同的育人目标, 导致实际的教学效果并不理想。为改变这一情况, 高职院校和企业可以从高职生入学便依据实际的企业用人目标、教学大纲要求, 制定一个更为科学、合理的教育计划, 这样能够实现对高职生各个阶段教学工作的细化, 帮助其找到不同阶段的努力方向。

高职人力资源管理教学工作所用的教材多是由教育专家编订, 其中的内容有较强的学术性特点, 部分知识内容和企业的实际情况存在一定差异, 这样很难在教学中帮助高职生形成较强职业能力, 很难满足企业对人才的需求和期待。针对这一问题, 我们可以结合不同企业的实际需求, 与企业合作展开人力资源管理教材共编, 以此提升教学内容和企业需求的契合性, 帮助高职生更好地将所学知识和实际工作联系起来, 这对提升人力资源管理教学质量有重要作用。

(二) 立足工作流程, 优化课程体系

从客观角度分析, 若想提升高职人力资源管理教学质量, 提升高职生的职业能力水平, 我们应重视其实践能力、理论知识储备的共同发展, 这样方可提升育人效果。为此, 在实际教学中, 我们可以尝试将企业的工作流程作为标准, 创设一个理实结合的人力资源管理教学体系, 以此增强高职生的专业素养、职业水平、学习能力, 为他们之后的发展提供充足助力。在实践中, 我们可以结合企业人力资源岗位的发展特点、趋势, 吸引更多企业参与到人力资源管理教学工作中来, 突出人力资源管理教学工作的先进性, 让教育内容更符合职业需要, 提升人力资源管理知识的时代性、趣味性。

(三) 开展项目教学, 提升职业能力

在展开基于职业能力培养的高职人力资源管理教学工作时, 我们可以尝试引入项目教学这一辅助形式, 以此增强高职生对专业知识的掌握水平, 助力其职业能力、综合素养得到进一步发展。在教学过程中, 我们可以结合企业的实际工作项目, 将岗位工作和育人目标融合, 对人力资源管理教学工作展开进一步优化。此外, 我们还可结合校内实训的方式, 让高职生对于企业的实际工作内容产生更深层次了解, 以此助力其职业素养、综合能力得到进一步发展。不仅如此, 高职院校和企业可以尝试展开更为多元化的合作, 通过将高职生以小组方式送入企业的模式, 让他们在企业实际问题中验证、练习所学知识, 从而实现人力资源管理教学标准和企业用人需求的充分结合。

(四) 构建双师团队, 提升育人水平

作为高职人力资源管理教学工作的实际引导者、组织者, 教师在基于职业能力培养的人力资源管理教学中发挥着非常重要的作用。为此, 高职院校应不断提升对现有教师团队的进一步优化, 鼓励他们更为主动地参与职业能力培养、实践技能锻炼中, 通过使其参加定岗实践等活动, 能够帮助教师积累更多实践教学经验, 让他们的知识体系做到与时俱进, 从而更好地投身到人力资源管

理教学工作中。为此, 高职院校可以尝试创设一个双师型师资队伍, 在以往的人力资源管理教学中, 很少有教师能主动对当前的人力资源管理市场展开分析, 对于自身知识体系的优化也较为不足, 其将理论知识转化为实践能力的水平也有很大提升空间。此外, 在校企合作活动中, 虽然企业的指导教师有较强的实践能力, 但是他们掌握的人力资源管理知识缺乏系统性, 这就导致其很难对高职生展开更深层次的教学活动。

为提升高职教师的职业能力培养水平, 学校可以定期组织教师到企业展开实践交流活动, 让他们凭借自身掌握的知识分析、处理一些企业的实际问题, 在这个过程中, 教师会接触到很多新兴的人力资源管理理念、知识, 这对其之后展开更高水平的人才培养工作有重要促进作用。不仅如此, 企业方面还可派遣一些骨干员工到学校兼任教师, 让他们将自己在日常工作中遇到的一些问题、解决问题的方法分享给高职生, 以此帮助他们更好地将所学人力资源管理知识和企业的实际问题融合, 助力其职业能力得到进一步发展。

(五) 构建多元情境, 提升应用能力

在展开人力资源管理教学工作时, 我们可以从企业的实际需求入手, 结合高职阶段学生的特点, 为其创设不同的育人情境, 以此帮助他们更好地完成人力资源管理知识的积累, 助力其职业能力、专业素养得到进一步发展。在实际的教学活动中, 我们可以结合企业的工作内容, 为高职学生举办一个人力资源管理知识竞赛, 让他们在模拟的工作环境中展开知识比拼, 以此提升高职生的综合实践水平。另外, 我们还可尝试引入大数据技术、信息技术等辅助手段, 不断丰富人力资源管理教学工作的形式和内容, 将抽象的人力资源管理知识转化为一个个生动、具体的案例, 降低高职生对相应知识内容的理解难度, 提升其职业素养。

(六) 完善评价机制, 增强育人实效

若想提升高职人力资源管理教学工作效果, 我们应重视对教学评价机制的进一步完善, 以此保证育人实效。在日常的教学活动中, 我们应给予高职生正确、积极的认可和鼓励, 善于发现他们身上的闪光点, 能够对他们在学习过程中的进步给予充分、及时的肯定, 这对提升其学习积极性有重要作用。

四、总结

综上所述, 若想提升基于职业能力培养的高职人力资源管理教学效果, 我们可以从制定共同目标, 开展教材共编; 立足工作流程, 优化课程体系; 开展项目教学, 提升职业能力; 构建双师团队, 提升育人水平; 构建多元情境, 提升应用能力; 完善评价机制, 增强育人实效等层面入手分析, 以此在无形中促使高职人力资源管理教学质量提升到一个新的高度。

参考文献:

- [1] 孙婧. 基于职业能力培养的高职人力资源管理教学研究[J]. 中国管理信息化, 2022, 25(16): 236-238.
- [2] 文贵春. 基于职业能力培养的高职人力资源管理教学探究[J]. 知识文库, 2020(13): 89-90.
- [3] 张志华. 基于职业能力培养的高职人力资源管理教学策略探索[J]. 大学, 2020(09): 88-89.

【基金项目】: 湖南汽车工程职业学院金课项目《商务能力应用》(项目编号: HQKC2202)

作者简介: 唐玲(1972-), 女, 汉族, 湖南永州人, 管理科学与工程硕士, 湖南汽车工程职业学院, 副教授, 研究方向: 人力资源管理, 经济管理, 高教管理。