

基于校企合作的人力资源管理专业人才培养模式研究

李思佳

(西安科技大学高新学院, 陕西 西安 710109)

摘要: 高校教育主要为社会培养高素质新时代人才,而在当前社会不断发展的背景下,校企合作逐渐成为众多高校培养新晋人才的重要模式。对高校人力资源管理专业教学来讲,高校以及专业教师顺应时代发展,围绕此种育人方式开展相应教学活动,利于提升整体教育效果,引导学生在知识学习中不断提升自身能力、素养,可以进一步提升整体教育效果,切实提升人才培养质量,助力学生在知识学习中不断提升自身能力,满足社会发展需求。本文就校企合作下的人力资源管理专业人才培养模式进行探究,并对此提出相应看法,希望为教育改革提供参考。

关键词: 校企合作; 高校人力资源管理; 人才培养; 探究

构建校企双元培养机制、深化高等教育改革,是众多高校以及专业教师研究重点所在。校企合作打开了高等教育全新局面,以学生就业、多元化发展为基本导向,结合学生综合能力发展需求创新教学方式、构建现代化师资队伍,可以充分发挥校企合作的引导价值,切实深化专业教学改革。高校人力资源管理专业主要为社会培养高素质、强技能管理人才,学生毕业后就业面较广,其可以投身私企、国企人力资源管理、培训岗位,且目前相关岗位对人才综合能力有了全新要求,其不仅需要具备较强的专业能力,同时也要有一定发展意识以及创新理念,在这一基本需求下,我国高校积极寻找教育改革路径,其中深受专业教师认可的是校企双元培养机制。在发展过程中很多高校以及专业教师积极实践,并取得一定人才培养成果,但是在其实际发展过程中依旧存在一些限制性因素,如教师教育能力有限、课程体系不完善等,导致既定教育目标难以实现,新时期下的人才能力也得不到提升。针对这一情况,学校以及专业教师需立足实际强化顶层设计,从多角度入手将校企合作落实到人才培养每一阶段,借此来推动专业教学发展,提升人才培养质量。

一、校企合作下高校人力资源管理专业教育定位分析

目前高等教育逐渐趋于大众化,探究教育改革路径成为众多高校谋求发展出路、提升人才培养质量的关键措施,而校企合作因其特定教育系统,成为众多高校和专业教师参照的教育教学模式。目前,社会主义市场经济常态化机制不断发展,专业人才培养也发展至新阶段,为了适应新型社会,高等教育应当重整培养路径,更新教育环境与资源,从根本上培育学生全面发展,培养每一位学生都能够成长为基础扎实、水平过硬的综合性新时代人才。在这一需求下,围绕校企合作、产教融合、理实合一等新模式发展取得了一定成果,学生在校园生活中受到这些教育模式影响,他们的综合能力得到提升,这些内容对学校培养优势、资源建设等有了更新的认识与思考。在这其中,高校在培养人力资源管理专业人才的过程中,其也需要进一步拓展教学资源,而不是局限在理论与基础操作上。教师更应当带领其站在时间角度去考量,如何提升竞争优势、如何适应瞬息万变的环境变化、如何发展职业规划与职业生涯等。只有这样,学生才能够顺应社会企业岗位变动而进步,以现代化专业思想迈进新阶段,以强有力的专业水平打开新篇章。而高校人才培养水平也不断提升,是深化教育改革、构建全新教育体系的有力证明。

二、校企合作与高校人力资源管理专业教学融合必要性

(一)是构建新时期教育体系的关键所在

在校企合作这一全新机制下,学生的创新能力、职业素养、

实践能力得以提升,整体教育效果极佳,这可以帮助学生在知识学习中不断提升自身的能力,引导学生成为计算机领域可用技能型人才。首先,人力资源管理模式得以完善。对高校教学来讲,传统的教学方式一直是本课程教学存在的问题,且在学生具备一定自主意识的前提下,在教学中学生很难凭借兴趣主动加入学习过程,导致整体教学效果较差。而校企合作下去,诸如项目教学法、淡旺季结合方式的引入可以让学生主动加入其中,且相对丰富、新鲜的形式能够调动他们的学习主动意识,同时教师也会有意识地融合创新创业元素,这可以为学生的综合能力发展提供保障。其次,教学体系得以完善。在校企合作这一育人模式支持下,专业教师、学校会结合新时代人才培养积极调整实践教学比例、丰富实践教学项目等,之后结合全新教育体系开展有效教学活动,这样可以提升人才培养质量,引导学生多元化、综合化发展。

(二)满足社会发展需求,提升专业学生核心竞争力

随着职业学校毕业生数量的增多,再加上目前社会正处于转型阶段,目前很多用人单位计算机岗位对人才的综合能力要求更高,学生在具备扎实专业知识、较强专业技能的基础上,同时也需要拥有一定的职业素养和信息化操作能力,这意味着高校需要在传统育人机制、方式上积极进行创新。不仅如此,在当前素质教育不断深入的背景下,相关的文件中指出广大教师在教学中需要厘清学生与教学之间的内在联系,强调学生的主体性,给他们充分的课堂主动学习时间,并让他们能够主动加入学习过程。从这一角度进行分析,如何提升人才培养质量,让学生在知识学习中不断提升自身的能力以及素养,成为众多人力资源管理教师研究的内容。在全新社会背景下,更多的学校开始在育人过程中积极与企业进行合作,由企业工作人员、校内课程教师组成师资队伍组成全新教育团队,开展相关的教育教学活动,引导学生在知识以及技能学习中不断树立正确认知,确保学生综合素养满足社会发展需求,并保证学生核心竞争能力得以发展。

三、校企合作下高校人力资源管理专业教学中存在的问题

目前,校企合作与高校人才培养融合获得长足发展,众多人力资源管理专业教师在育人过程中积极实践,并取得一定教育成效。但是在二者融合的过程中依旧存在一些问题。首先,从学校角度来看,很多学校在发展过程中所选择的合作企业,很难满足学生综合发展需求,其硬件设施、人员配比很难实现学生综合化、多元化发展;在校内师资力量提升上,一些学校并未意识到教师教育能力提升的必要性,导致教师教育能力、水平等相对较低,整体育人效果不佳。其次,校企合作下的教育目标难以实现。随

着教育改革的持续深入,越来越多的高校和人力资源管理专业教师开始在育人过程中积极围绕校企合作开展教学活动,但是这一机制与人力资源管理专业融合并不彻底,主要因素在于人才培养方案无针对性、教师教学方式单一等,导致既定的人才培养目标很难实现。

四、校企合作下高校人力资源管理专业教学改革探索

(一) 提升师资力量, 确保育人质量

在校企合作育人模式下,人力资源管理专业教师综合教育能力在很大程度上决定着教育成效。因此,为了确保教学改革进度并实现学生多元化发展教育目标,高校在发展中应转移“学生就业为主”这一侧重点,重视学生多元化、综合化发展。在这其中,教师教育能力在很大程度上决定着教学改革进度,故此高校为了构建以校企合作为基础的人力资源管理教育体系,则应重视教师教育能力提升,使其具备一定教学创新意识和较强教育能力,借助这一方式来提升人才培养质量。

笔者认为,高校可从以下几点入手,着手提升校内人力资源管理专业教师教育能力,构建双师型教育队伍。首先,选择投资金额较大、办厂历史悠久、资源丰富的合作企业,从而为之后教育教学活动的顺利开展做好保障;聘请企业优秀人力资源管理师来校园演讲、与校内专业教师共同开展教学活动,壮大校内教师团队。其次,侧重校内教师教育能力提升。在校企合作背景下,人力资源管理专业教师应具备一定创新意识、创新能力以及良好教育水平,因此学校可积极开展相应教育培训活动,让教师通过参加培训掌握更多教学方式、教育理念,进一步了解校企合作这一教学方式;针对校内一些教师平时忙于教学的情况,学校应积极落实奖励机制,鼓励教师主动参加校企合作培训,并围绕校企合作开展有效教学活动;定期组织教师前往合作企业进行学习,了解专业学生就业岗位能力要求、实践标准等,为之后创新教学方式、开展有效教学活动做好充分保障。

(二) 围绕校企合作, 完善教育体系

作为应用型人才培养的重要主体,高校在提升教师能力的基础上,应引导了解电子商务行业对相关岗位在专业技能上的具体要求,之后结合相关课程标准,构建“以就业为导向,专业技能提升为培养目标”的课程体系,优化课时安排、调整教学内容、创新实践教学体系,推动高校人才管理专业教学发展。第一,积极引入实践教学项目。高校针对人力资源管理专业教学,可通过多种方式开展,结合其专业特点,选择合适的实践项目,让学生在实践中学有所长,综合发展。例如,学校企业可就实践创新基地建设达成一致,学校为学生提供实践场地与设备,组建校内教师团队;合作企业为校内实践教学提供场地、技术资源支持以及教学引导,企业工作人员与校内教师共同设计专业课程,以此来培养学生的实践能力、创新能力,共建领先全国的应用型专业。第二,进一步丰富教学内容。校内专业教师可与企业工作人员积极沟通,结合社会企业对专业学生综合能力的要求,引入与社会发展接轨、符合学生学情的教学内容,使学生在知识学习中不断树立认知,实现学生综合化、多元化发展。第三,企业工作人员辅助教师开展教学活动。一些学校受到资金与设备限制,导致相关实验设备较为不足,相应课程开设较少,因此学校可定期组织学生前往合作企业进行实践,让企业工作人员加入人才培养全过程,从而帮助学生在知识学习中掌握更多技术,并逐步树立学生就业观,这样可确保学生综合化发展,促使其核心竞争能力以及意识的发展。

(三) 创新教学方式, 开展针对性教学活动

基于校企合作这一育人模式,学校教师同样需要在育人过程中,引入利于学生综合发展、提升整体教育教学质量的教学方法。在这其中,混合式教学具有良好的引导价值,此种教学方式主要有两个阶段,即线上教学以及线下教学。例如,笔者通过与企业员工交流,选择了《在企员工培训》这一实践教学项目,之后开展了线上线下教学活动。首先,在线上教学阶段,笔者录制了合作企业由人力资源管理师带领而开展的企业员工培训活动视频,并将培训内容、方法、技巧以及注意事项等进行整合,制作成线上教学案例,之后笔者将这些内容连同学习任务上传到了班级学习网站,学生通过扫码的方式进入网站进行学习,并完成预习学习任务。在这一过程中,学生也可提出自身在学习中存在的问题,笔者则是将学生学情和问题进行整合,以便线下教学活动的顺利开展。在线下教学中,笔者与企业人力资源管理师开展针对教学活动,学生需围绕项目完成实践学习任务,以此来深化他们对知识的理解,并培养其职业技能与素养。这样,在全新教学方式的引导下,学生综合能力以及素养得以提升,新时期下的教育教学目标进一步实现。

(四) 完善教育评价, 丰富评价内容

立足校企合作这一全新育人模式,高校人力资源管理专业教师以及企业人员都要参与到学生的评价中,双方对学生进行多方面、全方位的评价。总的来讲,可将这些内容分为两个层次,并由这两个角度的内容构成完整的评价体系。首先,在学生实践过程中,由企业优秀人才、部门专家与教师共同进行评价,根据学生的理论知识应用情况、实践阶段性成果、实践最终成果等内容进行评价,这一板块占总成绩的40%。其次,实习成绩评价。这一板块的评价主体是专业教师,他们则针对学生的实习表现、任务完成情况、职业素养等内容进行评价,此项内容占据总成绩的60%。这样,可以全面强化企业在学生考评中的参与度和作用,充分体现校企合作的引导效果。

五、结语

高校人力资源管理专业学生在毕业后可在企事业单位和咨询机构就业,从事人力资源开发、考核、招聘和员工培训等工作,其就业面相对较广。随着毕业生源地增加以及社会形势的变化,相关单位对人力资源人才综合能力有了全新要求,学生不仅需要具备较强职业技能,同时也要有前沿的创新意识以及职业素养,高校为了满足社会发展需求,并提升学生核心竞争力,则可以通过与相关企业合作的方式,培养满足社会发展需求的人力资源管理人才。但是在合作的过程中,学校以及专业教师需立足实际,寻找其中可能影响人才培养质量的因素,避免校企合作下的专业教学产生偏差,从而深化专业教学改革,推动教学发展。

参考文献:

- [1] 杨蓉.产教融合视角下高校人力资源开发和管理的措施——评《现代人力资源培训与开发》[J].中国油脂,2022,47(03):163-164.
- [2] 甄月阳,陈文强.高校人力资源管理信息系统满意度研究——基于e-HRM量表与调查访谈样本的分析[J].中国高校科技,2021(12):20-24.
- [3] 宋典,熊洁.高校人力资源管理专业学生在线学习的满意度调查[J].人力资源开发,2021(23):65-66.