

产教融合视角下高职人力资源管理专业人才培养模式

邱志远

(广东工程职业技术学院, 广东 广州 510520)

摘要: 高职院校人力资源管理专业主要是培养了解国内外现代人力资源管理的发展趋势, 具备能够从事人力资源管理相关工作的高级应用型人才。十九大提出, 要健全高职院校的人才培养机制, 加强产教融合, 进一步推动校企合作。教育部发布了《关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》, 提出要进一步加强的与社会用人单位的协作, 完善人才培养计划, 以培养符合我国实际需求的高层次专业技术人才。《意见》的出台, 提出了校企合作办学的新机制。本文试图从“产教结合”的角度来探讨高职院校人力资源管理专业人才培养模式。

关键词: 产教融合; 高职; 人力资源管理; 人才培养

教育部在“十四五”规划中提出, 要健全产教融合模式, 构建以利益共享为基础的校企合作运作机制, 为高职院校的人才培养提供了新的思路。高等职业学校的人力资源管理专业以培养高质量的技能型人才为目标, 而“产教融合”是高等职业学校推动专业发展的重要动力, 但是, 在实际操作中, 由于校企间的目标、性质不同, 使得学校与企业的合作常常是“有名无实”。为了推动产教融合模式的发展, 有学者指出要整合校企合作要素, 以促进高职教育与企业发展的相互渗透, 也有学者提出应该采用高职院校与企业“双育人”的方式, 让企业参与到人才培养工作中去。国外对产教融合的研究较早, 研究成果比较丰富, 然而, 国外的教育情况与我国的教育实践存在着一定的差距, 在国内, 关于产教融合的理论研究相对较多, 研究的背景比较宽泛, 难以对高职院校的教学进行有效的引导。“十三五”期间, 我国已建立起了世界上最大的高职院校。据统计, 高职高专学生将近三千万。随着我国职业教育的迅猛发展, 高职教育必须建立专业细分层面的产教融合模式, 深化高职教育产教融合人才培养模式。

一方面, 我国高职院校的产教融合受到了很大的关注。根据教育部和其他六个部委 2014 年发布的《现代职业教育体系建设规划(2014-2020 年)》“产教融合”是我国现代职业教育发展的重要支撑。高职教育既是重要的学历提升途径, 也是解决高职院校过度综合化、学术化、同质化问题的重要力量, 还是促进地方经济转型和高质量发展的重要力量。《现代职业教育体系建设规划(2014-2020 年)》提出了“产教融合”是高职高专院校发展的基本模式。

另一方面, 当前我国技能型人才的培养还不能满足社会的需求, 各地区的技能型人才培养水平也不平衡, 职业院校与企业之间还没有建立起“全程协作”的关系。

一、高职院校人力资源管理专业人才培养模式中的问题

从产教融合的角度来看, 技能型高职院校人力资源管理专业的人才培养目标应当是面向企业需求的, 但实际情况中, 高职技能型高职院校人力资源管理专业的人才培养模式普遍存在以下问题:

(一) 人才培养目标与行业需求脱节

目前, 高职院校的人才培养模式和区域经济产业发展、市场对应用型人才的需求还不能紧密地结合在一起。人力资源管理人才为企业创造经济价值, 必须要与企业的生产业务融合对接, 贴近业务部门的要求, 而非仅发挥传统的人事管理职能。但是目前我国高职院校的培养模式只局限于对人力资源管理六个模块的关注, 致使毕业生的专业素质和专业能力水平普遍不能满足企业发展的需要。目前, 我国许多高职院校的人力资源管理专业在课程定位、培养人才等方面存在着实践性不强的问题, 缺乏与市场相结合的

实践基地。专业教学以传统的理论授课为主, 这种教学模式难以适应现代企业对技能型人才的需要。

(二) 课程体系与培养目标的契合度不高

目前, 专业的专业课程与地区产业结构不相适应, 在平时的教学中, 没有将新技术、新元素纳入专业教学之中。许多高职院校的 HRBP 只开设 HRBP 入门和 HR 部门核心课程, 没有思考如何开设 HRBP 体系课程, 全面提升学生的人力资源应用管理技能。同时, 缺乏对本专业、行业前沿知识的掌握和分析, 没有根据企业对应用型人才的需求来调整培养目标, 调整教学内容, 使本专业的目标达成度、社会适应度、结果满意度与经济社会发展过程中的人才需求相去甚远。

(三) 教师队伍不强

经调查发现, 许多高职院校所招的人力资源教师都不是科班出身, 对其理论知识也是一知半解, 有的学校甚至连一位专职师资都没有。同时, 高职院校大部分人力资源管理专业的年轻授课教师也是从高校毕业后直接进入学校教学, 缺乏相关的实践经验和工作经历, 加之高职院校老师的授课工作量繁重, 进入高职院校任教的老师们缺乏实践训练, 长期从事于理论教育, “纸上谈兵”的现象十分普遍。

(四) 教学评价体系有待更新

人才培养质量是衡量一国高等教育水平的重要标准。立德树人是高等教育的根本目标。由于长期以来, 国内大多数高职院校都没有建立起内部的质量保证体系, 教育行政主管部门、学术管理组织、行业企业组织、社会组织等都没有积极地参与到学校内部的质量保证体系建设和人才培养质量评价工作中来, 造成了许多文科专业的学生在理论知识和实践技能方面都比较薄弱, 难以满足社会对技能型人才的需要。

二、高职院校人力资源管理专业人才培养模式的路径

(一) 匹配当地经济发展趋势, 适应当地经济发展需求

在新的历史条件下, 推动教育与产业的融合已经成为推动地区经济发展的重要措施。各高职院校应对区域经济发展进行研究, 建设具有广阔市场前景的专业, 并通过优化人才培养模式, 使院校成为引领地区经济发展的“人才高地”。首先, 高职院校要积极调整办学理念, 把专业建设和市场发展相结合, 专业定位紧密联系地区经济发展, 把人才培养模式、产业发展方向、行业职业标准和岗位技能标准进行对接, 真正培养出能适应市场需求的人才。

建立一个相对动态调整机制, 根据产业、企业的升级转型、发展变化对人才培养工作进行调整。首先, 人才培养与区域经济发展有效对接, 基于区域经济发展、人才需求趋势设置专业, 专业设置与优化跟随经济发展; 其次, 匹配企业对人才的岗位能力

要求,根据企业的人才需求针对性地培养学生的专业能力。为了准确匹配产业发展、企业需求情况,高职院校应与合作企业、行业协会加强沟通 and 交流,明确人才的需求类型。最后,高职院校要成立订单式人才培养、协同创新的产业学院以及校内外双导师的专业工作坊,让高职院校的人才资源、成果优势和创新意识,助力区域社会经济发展。

高职院校要分析企业对人才岗位能力的需求,基于职业能力设置专业课程体系,使得毕业生能够学习在企业中有效应用的能力,在毕业后能够满足企业的需求。同时,课程体系设置还应该体现出先行性特征,高职院校要预测企业对人才能力需求的变化,先行调整人才培养计划和课程体系,使得学生毕业时,所学课程和掌握的能力不过时,仍能满足企业需求。为了保证课程的质量,高职院校还可以将实践教学与企业的生产活动和工作过程有效结合。

(二) 强化实践教学,优化课程结构

一是建设“1+nX”的课程体系建设,把重点放在培养高质量的技能型人才上。根据当前的市场需要,构建“1+nX”的专业课程体系,以培养具有丰富人力资源管理知识和熟悉业务能力的高素质技能型人才。“1”是突出核心模块课程,打造核心模块课程全“金课”建设,保障核心模块课程师资队伍优,课程建设优,教学环境优,切实达到“掌握理论知识能懂,强化技能知识”的教学效果;“nX”是多种其他专业技能课程齐头并进,开设财务管理、市场营销、物流管理、金融投资等方面的专业课程,让学生熟悉跨专业的业务知识。二是通过建立实验实训基地,努力提高实验实训教学的质量。一方面,要强化实训基地的建设;加强资金投入,建立一批基于专业群的资源共享的实验教学示范中心。同时,加强实验教学内容的改革,建立由基础实验、专业实验、综合实验、创新实验四个部分构成的实验教学体系。二是要加强对创新型企业的引导。积极吸收社会优秀人才,积极与知名企业、500强企业、头部企业共建实训基地,为学生提供实践指导、职业培训、信息咨询、交流平台,提高学生的应用实践能力。

(三) 打造“双师型”教师队伍

要使高职院校的人才培养水平得到切实提升,就必须在最短时间内提升专业教师的专业能力,为教师打开职业发展道路。例如,院校可以安排老师到企业实习,对实践工作量的统计以提高教师参与实践的积极性;同时将实践作为职称评审的必备条件以增强教师参与实践的动力,建议要求新进教师先进企业实习一段时间再返回工作岗位。只有通过多渠道多手段打通“双师型”教师晋升通道,才能进一步激发教师参与社会实践的积极性,进而更好地推动学生的实践教学,才能高标准地完成技能型高职院校人才的培养。

同时,学校可以将教师实践能力培养工作与教研工作结合起来,让教师在实践过程中,反思课程体系、培养方面上的不足,提出针对性的改革策略。经过企业实践锻炼后,教师的实践教学能力得到提升,专业知识也进行了更新,还为教学改革提供了思路。另外,校企之间可以进行人才互聘,企业人才到学校授课,为学生带来更加鲜活的实践中的人力资源管理案例,同时企业实践人员身上的扎实的实践技能也为实践教学提供了助力,最重要的是,企业实践人员与教师队伍的交流过程中,能够分享彼此在理论和实践方面的见解,提高双方的职业能力,国际贸易专业教师在此过程中会得到成长。

(四) 校企联合,强化实践基地建设

学校和企业共同建设实训基地,有条件的院校和企业可将实训教学、科研工作、生产实践整合在一起,打造一个综合化的产业园区。在产业园区建设运营过程中,让学生充分进行实习实训、创新创业,让教师有更便利的科研条件,使得校企双方实现共赢。同时,可以将企业案例引入到课堂中,形成丰富的实践教案。校外综合性产业园区的建设打破了原有计算机房模拟实训的格局,推动学生在真实化的环境中进行实践和学习,在这里他们参观整个企业的生产流程、亲身体验工作内容,享受更高质量的教学活动。实训基地将校内外不同的教育资源充分利用起来,课堂教学和实践锻炼有机结合,学生对于岗位工作内容、工作流程更加了解,对于所学专业的理解也更加深刻。产教融合的教学形式是一种新时期的教学管理的重要举措,能够进行深入贯彻落实,在适当的教学指导中,进行科学的管理的研究,加强对学生的实训培养,提高学生的实操能力。

(五) 优化教育质量评价体系

国家印发了《深化新时代教育评价改革总体方案》,技能型高职院校的专业建设要建立评价标准以培养学生的专业素质和应用能力为中心,打造多主体、多层次、多渠道的教学质量评价主体,构建科学性、完整性和操作性较强的教学质量评价指标体系,引入行业协会等第三方机构进行评价,形成动态监测、定期评价和专项督导相结合的新型评价体系,全面客观反映教学质量状况,把认真履行教育教学职责,作为教师评价基本指标,同时将教育教学职责的履行情况纳入教师绩效考核中,引导和激励教师不断改进和提高教育教学质量。

在人力资源管理课程的具体评价指标上,可以综合小组表现、课堂回答问题情况、汇报演讲能力、组织协调能力、团队合作能力等等指标,使得评价结果不仅反映学生对于畜牧医药专业理论知识的理解和掌握能力,也反映学生对理论知识的应用能力、对难题和困境的应对能力、创新创业能力、逻辑思维能力、职业道德等各方面,使评价结果更综合、更准确。

三、结语

在产教融合的教学方式下,学校、企业、学生之间形成了良好的关系,它切合职业教育的实践性、职业性突出的特点,给学生提供了充足的实践机会,为学生的专业能力发展提供重要推动力。从现实情况来看,技能型高职院校正在经历一场史无前例的进化与升级,在经济社会对人力资源管理人才应用要求不断更新的环境下,高职院校必须更新人才培养理念,同时,人力资源管理的供给侧改革任重道远,高职院校要在这场变革中重新认识自己的位置,更好地服务于经济和社会,全面推进高水平专业建设与发展。

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] 黄宁.高职院校人力资源管理专业课程设置研究[J].安阳工学院学报,2016(06):106-108.
- [3] 鲍婷,方争勇.产教融合视角下应用型高校人力资源管理专业人才培养模式[J].人才资源开发,2021(22):67-68.
- [4] 赵根良.产教融合视域下高职人力资源管理专业供给侧改革[J].内江科技,2021,42(10):15-16.