

基于岗位要求对高职人力资源管理专业教学改革的探索 与思考

王馨然

(广东创新科技职业学院 广东东莞 523960)

摘要: 高职人力资源管理专业是目前多数学校都开设的专业学科之一, 为社会发展培养高素质、高技能的复合型管理人才。针对目前行业企业对人力资源管理学生更高的素质和能力要求这种现状, 结合高校里人力资源管理课程设置不合理、学生实践课堂参与度低等问题, 笔者认为要结合行业企业的反馈, 重视实践课堂, 采用多元化的教学方法, 提高学生课堂的参与度, 提高教学质量, 缩短学生进入岗位角色的适应期, 更快地在工作中找准定位, 获得职业认同感, 为社会发展做贡献。

【Abstract】 Higher vocational human resource management major is one of the professional disciplines offered by most schools at present, cultivating high-quality and highly skilled compound management talents for social development. In view of the current industry enterprises to human resource management students higher quality and ability requires this situation, combined with university human resource management curriculum unreasonable, low student practice classroom participation, the author thinks to combine industry enterprise feedback, attention to practice classroom, adopt diversified teaching methods, improve students' classroom participation, improve teaching quality, shorten the students into the role period, faster in the job, get professional identity, contribute to social development.

关键词: 高职教育; 人力资源管理; 教学改革; 岗位要求

Exploration and Thinking on the Teaching Reform of Higher Vocational Human Resource Management Major Based on Post Requirements

Xinran Wang

(Guangdong Vocational College of Innovation, Science and Technology, Guangdong Dongguan 523960)

[Key words] Higher vocational education; human resource management; teaching reform; job requirements

1 高职人力资源管理学生面对的社会工作要求现状

新时代社会的发展对人力资源管理专业的学生提出了更高的要求。既需要人力资源规划这种决策能力方面的, 也需要员工招聘、培训、工作分析、薪酬福利这些技术能力方面的, 不再单单追求高增长量, 更多时候看重的是人才素养的质量, 培养的是具有能适应某类工作群和转岗的一种可持续发展能力。在同一岗位上, 高质量的员工往往能发挥更好的功效, 甚至发挥出大于 1 的人力效果。这就要求高职院校要重点培养职业型应用型人才。

研究发现, 高职人力资源管理专业的学生毕业后就业率较高, 但熟悉和进入岗位角色的适应期却不短, 理论学习与工作实操之间比较脱节, 需要投入的培养成本较高, 与企业的工作需求有一定的偏差。

2 高职人力资源管理学生课程学习存在的问题

2.1 课程设置偏理论, 实操比重偏低

人力资源管理专业在我国开设时间起步较晚, 我国在最早设立人力资源管理专业的时候, 采用的是西方引进的人才培养方案, 随着时代的发展, 已不能完全适用我国国情。加上高校人力资源管理专业的发展是参照本科类院校人才培养方案来修订的, 与高职院校技能类特点又不太完全适用。高职院校人力资源管理课程理论模块比重很大, 影响了人力资源管理教学内容的应用性。因此出现了人力资源管理专业的修订与职业岗位要求缺乏有效协调, 课程设置与企业对人力资源管理岗位要求脱节等问题。高职院校的教学普遍多侧重技能类实操类教学, 理工科类的专业较多, 而人力资源管理专业属于管理学类的分支之一, 课程内容偏理论, 各种各样的概念、定义、模型很多, 学科内容抽象枯燥。而高职学生本身多数是因为高考成绩不甚理想, 不适应应试教育而来的, 对学习的自觉主动性

不够, 课堂参与度低。他们更喜欢看老师课堂动手演示来进行学习和模仿操作, 在实操演示中贴近老师, 消除了理论课堂上那种“台上讲, 台下听”的呆板模式, 让学生有机会更自如地跟老师沟通交流, 也更有空间让学生展示自我、畅所欲言, 使我们的课堂真正做到“以学生为中心”。传统的教学模式只会让这群“00 后”学生不爱听枯燥的理论知识, 依赖网络信息, 课堂不思考, 有疑惑第一时间就向互联网寻求答案。

2.2 学生素质水平不能满足企业的岗位要求

随着现代社会的发展, 各大企业对员工素质要求也不断提高。在拥有相应理论书本知识的同时, 也希望其掌握必备的管理能力和管理技术。人力资源管理专业的基础课程较多, 招聘、薪酬、绩效、培训等等, 涉及面比较广, 实用性强, 对学生的实践能力要求较高。在教学过程中, 需要多锻炼学生的实操能力。很多企业反应, 高职人力资源管理专业的学生进入企业后, 多数会的都是一些传统的理论知识、陈旧的概念, 开口说的是胜任力模型、冰山模型, 知识观念落后, 不能适应岗位发展的需要。入职的学生普遍多数要从简单的工作内容入手, 如考勤、资料整理、归纳等等, 但因课程内容较多, 多数学生 excel 能力也很薄弱, 对于办公软件的应用很不熟练, 要重新从“白纸”教起学起, 耗费较多的人力成本。

2.3 实践教学环节过于形式化, 学生参与度低

良好的学生课堂参与度对教师的传道授业解惑和学生自身的学习进步, 起到了关键性的作用。而人力资源管理课程中的实践类课程, 经常是让学生们组队做案例分析, 再进行课堂分享展示, 提交作业即可。学生一般也都是网上找案例, 找一些陈旧的数据来进行案例分析和论证, 展示与分享时也普遍都照本宣科, 没有什么闪光的见解和记忆点。对所学知识的吸收与应用起不到什么效果, 甚

至有些组还是个别同学干活做作业,出现“猪队友”与“抱大腿”现象,课后学习与作业的参与度很低,就更别说所谓的提高学生的实践实操能力来适应将来毕业后的岗位需求了。招聘环节中很重要的知识点“非结构化面试”,因模拟实操起来比较复杂、需要配合的地方比较多,所以这种内容的实训课堂,就会变成老师在上面播放别人的面试视频或是面试场景的教学案例,适当地插进一两句点评、解析,学生在下面或听或玩手机,参与感严重不足。非结构化面试这种没有什么框架、程序的非常灵活的面试模式,一旦学生没有亲自参与进去,亲身体验,根本体会不到面试时的那种随机应变,也不会有面试时的那种紧张感。在看别人的面试视频时也就不会去思考:如果自己遇到这样的面试问题时该如何应答,进而再去跟班上其他同学的答案作比较。缺乏这样的实践,学生在出去应聘工作时,面试经验依然为零;缺乏这样的实践,学生在从事招聘工作时就依然是一张白纸;缺乏这样的实践,人力资源管理专业学生的专业能力就完全没有比其他学科的学生有优势。

3 高职人力资源管理学生课程学习改进措施

为了使高职人力资源管理专业的教学工作得到更好的开展,使学生能进行更有效的学习,笔者结合自己的所学所思和教学实践,提出以下几点提高课堂教学质量,有助于人力资源管理专业更适应时代进步发展的对策。

3.1 设置更贴合企业需求的人才培养方案

增强校企合作,与企业携手共同开发教材,由企业一线员工和管理者来提供有教学意义的案例,融入最新的企业数据,开发配套案例。因为人力资源管理岗位的工作内容普遍存在保密性,数据内容存在稀缺性等现状,在编制过程中亦可通过“真真假假”来对案例进行加工、整理,这样的教材和案例既具有高仿真度和实用性,又不至于泄露企业的机密。同时也要对毕业生毕业后定时定期进行跟踪回访,借以验证人才培养方案设置的合理性和科学性,也使不足之处或前沿思想能及时更新到人才培养方案里,调整制定出更顺应社会发展需求的人才培养方案。

3.2 转变教育理念提高教师的教学能力

高职院校在招聘时比较注重老师的学历水平,对于是否有企业工作经验一般只作为可有可无的衡量标准,因此普遍教师都是理论基础扎实而实操经验不足,无法保证教学质量,应当将老师的实践经验作为期末考核评判教学能力的一个参考标准。同时高职教师应当转变教育观念,教师在讲台上不是平乏地传授知识。应把教育的重点放在学生身上,将人力资源管理中的“以人为本”与高职教育的育人目标相结合,以学生为中心,发挥学生的主观能动性,在实操中去学习、感悟、体会,回归到获取知识最本身的面貌。平时,除了开展的一些教师交流和培训之外,学校还应当鼓励老师们下企业,继续学习,或者邀请校外企业的管理者来校内实训演示、开讲座、切磋交流、答疑解惑等等。学校可以在生源少的时候,鼓励老师们到企业中进行认知实习或跟岗实习,积累工作经验,打造双师型教师;在生源多的时候,邀请人力资源管理方面的企业人员来做兼职教师,提高学生的实践能力,与时俱进地更新人力案例,为课堂教学提供更多适应贴切的案例。让老师在上课的时候,能更善于引导启发学生。课堂上通过新颖有吸引力的案例吸引学生,传授基础知识,学生接收后开始启发思考,再抛出问题集体讨论。若是一

开始对非传统理论教学模式不适应的话,就尝试多次试讲,尝试从各个维度换角色来想问题,或者和同教研室的老师集体备课,发散思维,集各门课程教师之所长,在相互备课交流中提高彼此的教学能力。

3.3 教学方法应与时俱进

传统的课堂理论讲授教学模式已经不能做到有效吸引高职学生课堂的注意力。因此,高职人力资源管理专业的教师应实时不断更新符合专业课程特性的教学方法,与时俱进,调动学生课堂参与的积极性,例如情境教学法,通过设立情境学习类的实训项目,以学生为中心,让学生在学中做,在做中学。让学生的学习过程更贴近工作状态,比如老师的课堂点名,将它设置成为考勤签到,班干负责每月的考勤表。既能抓学生的到课率,又能激发学生想拿全勤的欲望,最终又锻炼了学生对于考勤这一块知识点和技能的掌握。大学三年的班集体生活,也可以采用班干部轮岗管理制。通过对办理不同岗位内容的接触、处理,既能锻炼到学生的沟通管理、团队协作和社交能力,又能加深对该岗位的认识。而学生也能在这类实操过程中获得经验和感悟:我下次怎么做会更好?我以后再遇见同样的工作内容能不能更快速完成?只有通过构建形象的思维模拟练习情境,让学生自己积极参与投入,才能使学生在实操中建立起自己的知识储备和能力体系。

再比如单项结构教学设计法,根据企业反馈回来的人才素养要求,我们开始思考要培养怎样的学生,再反推为了达到此类能力,学生应该上什么课,学什么,掌握何种技能。比方说企业反馈回来需要员工需要有定岗定编的能力,那么借此推出学生应该上《工作分析》这门课程,要学会编写岗位说明书来衡量各岗位上的一个工作水平。进而下一步的实践实操类课程和项目,就可以安排学生去通过了解身边熟悉的人的工作情况来编写岗位说明书;或者是在假期去兼职、实习,了解到一个岗位的工作情况,来编写岗位说明书;更甚至是学校条件允许的,可以去到校企合作单位来认知和学习,然后完成这一份岗位说明书。这样的反向教学结构设计方法比传统的“《工作分析》课程—课堂知识讲解—课后上网浏览岗位说明书—针对某一岗位完成一份岗位说明书”要有用得多。甚至有些学生在向家长了解了工作内容或是跟岗认知实习时,见识到了长辈们工作的不易和工作环境的压力,也会更加理解父母、珍惜当下的校园生活,更愿意在大学生活里多学一些知识技能,将来更好地适应社会生活。

教学方法的改变相应的教学考核形式也要有相应的改变,不能再像以往只考理论知识的内容、只重视卷面成绩,要将学生在实践模块中的表现也纳入学期的评分体系中来,让学生们不用担心花精力在实操上有可能会使期末考试挂科这种状况出现。

参考文献:

- [1] 徐心瑶.高职人力资源管理专业学生课堂参与度提升研究[J].江苏科技信息, 2021(11):61-63
- [2] 王红.OBE教育模式下高职人力资源管理专业课程体系构建研究[J].大学(教学与教育), 2021(2):35-36
- [3] 刘娜欣.高职人力资源管理专业课程体系教学改革[J].教师, 2021(1):084-085