

高职人力资源管理课程实践教学体系建设研究

胡雯雯 曾晓岑

(四川水利职业技术学院 四川省成都市 610000)

摘要: 社会企业的日常运转离不开人才的支撑,而人才的聘用与管理则需要高素质人力资源管理者们的统筹谋划,当前社会各行业领域对人力资源管理方面人才的需求量还是居高不下的,尤其是自身素养比较高的人力资源管理人才更是每一家社会企业都渴求的人才资源。高职院校在开展人力资源管理课程实践教学的过程中,需要在落实人才培养的过程中,为学生打造个性化,且具有针对性的课程实践教学体系,改善传统教学模式中存在的不足之处,从而帮助学生对相关知识可以有更深入的理解,也进一步加强学生应用这些人力资源管理知识的能力,真切帮助学生的实践能力可以获得显著提升。基于此,文中对高职人力资源管理课程实践教学体系建设这一主题进行了研究。

关键词: 高职教育;教育改革;人力资源管理;课程实践;教学体系构建

引言

社会需要高素质人力资源管理人才,高职院校作为人才培养的重要基地,有义务落实相关教育工作,帮助行业需求得以满足,也间接促进社会经济的进一步发展。但当前高职教育中普遍存在的问题是,应届毕业生的实践应用能力比较差。学生在学校中可能已经掌握了比较丰富的人力资源管理理论知识,也迫切地想要在工作中证明自身的管理才能,但在实际践行设想的过程中往往会遇到比较多的细节问题,学生不知道如何去处理,给用人单位留下不好印象,也打击学生努力工作的信心。故而,在实际开展高职人力资源管理课程教学的过程中,教师需要重视学生的课程实践教学,要构建更科学完善的实践教学体系,改善教学方式,从而帮助学生真正掌握人力资源管理的相关技能,为学生的未来就业打下更坚实基础。

一、当前高职院校人力资源管理课程实践教学体系中存在的问题

(一) 教师教学观念比较落后

高职人力资源管理课程主要包含两部分的内容,分别为人力资源管理的理论原理以及人力资源管理的实际操作技法,且校内管理相关专业也都基本开设了这一课程^[1]。在实际进行相关人才培养的过程中,高职院校应该将“培养具备高水准人事管理能力的人力资源管理人才”作为自己的核心教学目标。尤其是为了达成这一教育目标,高职院校在实际教学落实过程中必须要将学生的理论教学与实践教学充分结合起来,才能够确保学生在掌握人力资源管理相关的实务知识的同时还能够拥有相应的核心技术。但从当前多数高职院校的实际教学成果来看,无论是院校还是教师对于学生的实践教学都不重视,实际教学中多数以教材中的理论知识作为教学重点,没有在教的同时重点培养学生的应用能力以及创新意识,这对于学生综合素养的提升是有着极为不利影响的。

(二) 教学内容比较落后

高职院校在开展相关教育工作的过程中,主要需要落实的工作内容有加强对课程的建设,进一步优化课堂教学,这也是高职院校在落实教学改革过程中主要采取的措施。当前很多高职院校在进行人力资源管理相关课程建设的过程中都是将课本以及课堂教学作为工作的重点,至于其他的课程形式,几乎没有。除此之外对于其他课程形式的运行程度也不高,造成最终建设完成的课程体系在信息化程度以及国际化水准方面都比较低^[2]。除此之外,部分高职院校在进行人力资源管理课程教学的过程中所采用的教材版本比较滞后,其中涉及到的观点,关于人力资源的一些理论研究等也都比较陈腐,

没能真正与当前社会人力资源管理岗位的日常工作进行紧密结合,难以体现出人力资源管理的时代性,对于整体知识脉络也无法较为清晰地反映。至于一些高职院校还缺乏相关实践课程所需要的设备,场地等,也是影响高职院校课程建设以及最终教学成效提升的原因之一。

(三) 教师师资力量不足

高职院校在实际进行人力资源管理课程实践教学体系的工程中,需要有较为健全的组织保障体制,要有足够的师资力量去支撑日常教学工作的落实,如此,实际在进行教育落实的过程中学生才能够学习得更尽兴。当前,我国部分高职院校虽然在教育部门的帮扶下初步建立了人力资源管理实践教学体系的组织保障机制,但其中重点内容的保障机制却还存在一定漏洞,譬如说,没有完善的岗位资格证书培养机制,没有课程教学质量监督机制等等,这些对于整体人力资源课程实践教学的落实都是会产生不利影响的。再者,高职院校中师资力量一直是教学的薄弱点之一,尤其是这些教师虽然掌握了比较充足的人力资源管理理论知识,但因为多数都是在高校毕业之后直接进入到高职院校担任教师,没有太多的实践经验,在进行学生教学的过程中也往往只能“纸上谈兵”。

二、高职院校人力资源管理实践课程体系建设的重要性

(一) 帮助明确人才培养目标

高职院校与本科院校,学术型院校虽然都是人才培养的重要场所,但其本身的人才培养目标还是存在较大差别的^[3]。高职院校在人才培养过程中更注重学生的应用能力、动手能力,期待学生在掌握科学方法的同时也能够真正地将其其他应用到未来的职场工作中。随着社会经济的不断发展,行业内部在高素质技术技能人才方面的缺口不断被拉大,高职院校要想提升学生就业率,要想拥有更大的教育发展空间,就必须要根据社会行业的实际需求去培养与之匹配的人才,与社会行业有更紧密的对接。而进行人力资源管理课程实践教学体系的建设,在某种程度上来讲,就是高职院校向社会需求伸出的一根“橄榄枝”,在这一过程中,高职院校更明确自身对于人才培养目标与定位,也能够更有方向地去进行教学改革。

(二) 人力资源管理课程本身的发展需求

高职人力资源管理课程从表面上看似乎是一门倾向于理论研究的课程,但实际上所有的理论研究都是为最终的实践操作服务的,因此,要想人力资源管理课程获得发展,还需要对相关实践教学有更多关注。尤其是人力资源管理课程涉及到的内容也比较广泛,仅

仅依靠学生的记忆是很难将复杂的关系理清并进行灵活应用的。故而，高职院校必须要重视相关课程实践体系的构建。从目前高职院校课程实践教学体系的真实建设现状来看，高职院校没有真正凸显出人力资源管理课程的实际特色与相关专业性质，这一点与其本身的人才培养是相违背的，最终获得的教学质量也难以真正满足社会行业对于人才的实际需求。因此，高职院校必须要从实用性以及其应用价值出发，对人力资源管理实践课程体系进行构建优化，突出本课程的教学实践性，从而进一步提升课程教学质量。

三、高职人力资源管理课程实践教学体系的建设研究

(一) 要有全新的教学理念

在构建人力资源管理课程实践教学体系的过程中，想真正达成高职院校人才培养的目标——帮助学生掌握高水准的人力资源管理技能，能够对相关知识进行灵活应用，那么在实际进行高职人力资源管理课程实践体系建设的过程中就必须要有全新的，科学的教学理念^[4]。对教师来说，需要把握好现阶段人力资源行业整体发展的情况，以及各个行业领域对人力资源管理人才需求上的变化，要能够从社会需求的角度出发，积极转变教学理念，衔接实际，将培养提升学生的实践技能，帮助学生提升自身的综合素养作为开展本课程教学活动的核心目标，提升教育质量的同时也帮助学生有更个性化的发展。当然，教师还需要围绕学生的实践学习需求建立更具开放性，也能够体现出先进科学理念的课程体系，在确保最基础的教学内容不发生改变的前提下，根据社会企业以及用人单位对于人力资源管理人才的需求去增加更具实用性的教学内容。要能够在实际教学中深入社会企业中去，分析企业实际人力资源管理工作在开展过程中会遇到的一些问题，并将这些真实问题转化为一个个的人力资源管理案例，在进行学生实践教学的过程中可以应用这些案例来增强课程的真实性。当然，在实际教学过程中，高职院校的教师们还必须响应新课程改革的号召，要充分体现出学生在整个学习过程中的主体地位，为学生提供更多思考，动手的机会，帮助学生的实践能力在不断地历练中获得增强。

(二) 要重视人力资源管理实践课程资源建设

在构建高职人力资源管理课程实践教学体系的过程中，教师还必须重视相关实践课程资源建设。课程资源是对学生实际学习的一种引导与辅助，学生最终的学习质量能够达到怎样的水准与相关实践课程资源息息相关。故而，高职院校必须要重视人力资源管理实践课程资源建设。在实际进行课程资源建设的过程中，高职院校需要明确相关专业人才培养目标，确保纳入到学生学习体系中的资源对于学生是有用的，也确保学生在现阶段通过一定的学习能够掌握这些知识技能。为了提升相关课程资源的合理性，高职院校需要对课程资源建设工作进行统筹安排，并构建健全的组织保障与监督机制，从而为整个课程资源建设提供更有力的支撑。这一过程中，高职院校可以组织校外专业教师进行教材的开发与编写，统一教学标准，并尝试开展线上课程资源建设，丰富课程资源的形式，也帮助课程涉及到的内容可以更全面。

(三) 要合理安排实践教学的课时占比

教师构建人力资源课程体系建设的过程中，受到教学观念的影响，再加上教学资源方面的局限性，普遍存在重视学生理论教学，轻视学生实践教学的问题。甚至很多高职院校因为自身教学条件不是很好，完全没有开设实践课程，造成学生缺乏实验，实践的机会，其实操能力自然极为薄弱，难以达到企业要求。在进行人力资源课程实践教学体系建设的过程中，高职院校要能够克服种种困难，尽

可能地去提升实践教学在整体教学中的比重，以实际行动凸显实践教学的重要性^[5]。高职院校要进一步加大相关实践课程建设方面的资源投入，要购买相应的设备，建设更专业的实验室，模拟实验室等，帮助相关实践教学的环境得到进一步优化。高职院校要合理安排实践教学的课时占比，帮助学生有更多时间练习实践操作。尤其是还要加强与社会企业之间的合作，共同打造更真实的学生实训基地，企业可以为学生提供一些人人力资源管理的实操活动，学生通过观摩，顶岗等学习方式来不断锻炼自己，从而成为实践经验更丰富的人力资源管理人才。

(四) 对课程教学方式创新

课程教学方式创新也是整体实践教学体系建设中极为重要的一部分，为了保障实践课程教学体系可以实现预期的目标，还需要重视课程教学方式的改革创新。高职教师要改变传统的以分析讲解为主的教学方式，要将引导作为实践教学的主要动作，将探索实践的空间充分交还给学生，从而促进高职学生思考能力的提升，使其在思维方面变得更为敏捷，对知识的理解与应用也更灵活。学生在不断进行自主探索，主动去参与学习的过程中，对于相关内容会有更独到的见解，也更容易建立起属于自己的人力资源管理风格。在引导学生自主学习探索的过程中，高职院校教师需要帮助课堂教学变得更生动有趣，可以借助于多媒体教学，问题探讨式教学，模拟实验教学，角色扮演教学等方式来帮助学生可以一直保持对课堂的好奇心，在更活跃的课堂氛围中开发学生的思维，提升学生实践能力。

(五) 建设更高质量的师资队伍

关于人力资源管理课程的实践教学，要求相关教师必须要具备足够的实践经验，除了在教学专业性方面有着比较高的水准之外，还必须要做到在实际教学中将相关理论知识与学生的实践操作紧密结合。实践阶段，高职院校需要根据实际的教学要求，帮助建设更高质量的师资队伍。一方面要对校内的人力资源管理教师进行培训，为其提供可以外出实践的机会，帮助教师积累实践经验，使其成为理论与实践兼具的教育者。另一方面，高职院校还需要注意不断从社会中引入成熟的人力资源管理工作，使其成为学生实践教育的一分子，通过教师结构的合理化形成互补的教学团队，帮助学生的实践教学更具可靠性。

结束语

高职院校在培养人力资源管理专业人才的过程中，必须要充分考虑到用人单位的实际需求，要不断帮助学生的实践能力获得增强，确保学生可以将所学知识高效应用到实际的工作中。因此需要在教学开展过程中构建人力资源管理相关的课程实践体系，专注于学生的实践教学，从而帮助提升实践教学的质量，培养更实用人才。

参考文献：

[1]姜玲玲. 高职《人力资源管理》课程思政教学设计探索与实践[J]. 武汉船舶职业技术学院学报, 2022, 21(2):4.

[2]王敬斋, 王晓平. 大数据背景下人力资源管理专业跨境劳务课程体系改革研究 ——以广西民族师范学院为例[J]. 科技风, 2022(9):124-126.

[3]高冬梅. 现代学徒制视角下高职院校《人力资源管理》课程教学改革研究[J]. 产业与科技论坛, 2021(11):165-167.

[4]傅航. 论大数据背景下高职院校人力资源管理课程教学改革研究[J]. 2021.

[5]卓聪. 高职商科课程建设的人力资源模式探索 ——以国家级职业教育资源库《商务谈判》为例[J]. 人力资源管理, 2018(7):2.