

基于“专创融合”的人力资源管理课程教学改革与实践研究

张优 董杨子

(河北地质大学 河北石家庄 050300)

摘要: 将“双创教育”贯穿于专业课程教学和创新人才培养全过程,深化“双创教育”改革,加强“专创融合”力度,成为了当前高校深化产学研合作机制,构建校企协同育人实践平台的重要途径,对增强学生创新意识,提高创业能力具有深远意义。

本文主要阐述了“专创融合”实践探索现状,对“专创融合”视域下人力资源管理课程教学改革进行了深入分析,从重构人力资源管理课程教学目标、开发人力资源管理课程教学资源、创新人力资源管理课堂教学方法、改革人力资源管理课程考核评价方式四个方面对“专创融合”人力资源管理课程教学改革思路做出进一步探索,着重培养学生创新意识、创意思维、创造能力,提升学生职业素养和就业创业能力,以期为“专创融合”人力资源管理课程改革起到参考作用。

关键词: 双创教育;专创融合;人力资源管理课程;教学改革

将产业与职业教育进行有机融合,通过产业结构需求推进职业教育改革与发展,实现职业教育与产业良性互动及合作共赢,加强校企合作共创人才培养新模式,是加快推进高校内涵式发展的关键渠道。如何实现创新创业教育与专业教育的有机融合,进一步推进创新创业教育与专业教育的紧密衔接,成为了人们关注的焦点问题,在促进创新创业教育与专业教育互通互融,实现理论与实践相互渗透融合的视域下,“专创融合”教学体系应时而生。

基于“专创融合”教育理念推动人力资源管理课程教学改革,将理论知识传授与创新创业教育进行紧密结合,对培养具有创新创业精神和较强实践能力的专业人才有着重要意义。在深化人力资源管理课程教学改革与实践过程中,应牢固树立以学生发展为本的核心理念,将“双创教育”切实融入人力资源管理课堂教学建设全过程,以启发引导学生创新意识为出发点,激发学生创业能力。

1 “专创融合”实践探索现状

在新的时代和新的教育背景下,我国各大高校纷纷对“专创融合”教育做出了积极探索,改变了高校“双创教育”

发展滞后的局面。通过对专业课程设置的适当调整,在专业课程教学活动中坚持能力培养,以创新创业思维为理念鼓励学生去探索发现未知领域,加强学习实践活动指导,在提高学生专业知识水平的同时,使其创新创业能力得到大幅提升。

就目前而言,我国部分高校在开展“专创融合”教育时,存在“专创融合”教育内涵发展水平总体不高、对“专创融合”教育定位认识不够深入、推进力度不够等问题,因此多措并举推进“专创融合”,不断深化“专创融合”教育体系迫在眉睫。推进专创全面融合是新时代发展的内在要求,更是教育教学发展的客观要求。

人力资源管理课程教学以加强学生基本理论、基本知识、基本技能和综合应用知识为出发点,以突出专业知识学习与创新能力培养为根本点,在进行教学目标的设计时融入了专创融合思维,在优化专业课堂教学时运用了新型教学理念,切实加快了“专创融合”课程体系建设。推进人力资源管理专业课程与双创教育的有机融合,是增强创新创业协同育人的根本举措。

2 人力资源课程教学改革思路

2.1 重构人力资源管理课程教学目标

“专创融合”课程建设开展目的在于通过更新教师的教学理念,改革教学方法和教学内容,多措并举深化人才培养模式改革,在培养学生创新创业能力的同时,全面提升学生人力资源管理能力和人才培养质量,开发和培养学生的创新能力。通过加强理论知识学习,将工作中可能遇到的前沿性、难点与热点问题呈现出来,指导学生通过协同合作探寻有效的解决方案,深入专业内部找准创新的“触发点”^[1]。在精心设计教学目标时,应突出专业教育和创新创业教育相结合的思维方式,在人力资源管理课程教学和高层次专业人才培养中融入创新创业教育。

基于“专创融合”的人力资源管理课程总体目标要求学生了解与掌握人力资源管理的相关知识,理解现代人力资源管理中同素异构原理、能位匹配原理、动态优势原理等基本原理,掌握一系列关键技能,为人力资源管理工作的扎实开展奠定坚实基础;同时,注重培养学生爱岗敬业的职业精神、精益求精的品质精神、协作共进的团队精神以及追求卓越的创新精神,大力弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神^[2]。

除此之外,在人力资源管理课程教学改革与实践过程中还应积极探索课堂教学的创新设计。为提高学生的创新能力,开拓学生的发散性思维,锻炼学生的创新意识,培养学生创业素质,在学习中不断提升实践能力,发展学生核心素养,在人力资源管理课程教学设计中应坚持“以生为本”的新理念,在课堂教学目标、教学模式、教学资源、方法、策略等方面最大限度激发人才创新创造创业活力。以传统的教学模式作为参考,将全新的教学方法贯穿到课程全过程当中,在实践教学活动中融入创新创业教育教学,立足知识传递,能力培养,素质提升等方面对课堂教学进行创新,从而达到最佳的教学目标。

人力资源管理课程教学设计应根据开放型原则、融合性原则、互动性原则,落实以学生为主体,以能力为根本的教学理念,通过创新使用教学微服务平台、智慧校园信息平台、一站式学生工作数字化平台使课堂教学得到进一步延伸与拓展,进而在人力资源管理课程教学设计中体现科学性和创新性。

2.2 开发人力资源管理课程教学资源

首先,明确“专创融合点”。在厘清所从事行业和领域的基础知识和技能,实现双创教育与专业教育深度融合的基础上,明确二者融合的切入点。例如,在构建胜任力模型相关知识体系框架时,可将“潜在的创业人才”当作胜任力分析的对象,对其创业的必备素养、创业行为做出全面剖析,提高学生创业认知度,完善学生创新创业的理想建设,以此

增强学生的创新意识和在创新基础上形成的创业能力,为学生进入创新开拓型企业从事人力资源方面的工作或自主创业提供坚实的理论支撑。

其次,对“专创融合”教学案例进行分析整理。根据“专创融合”课程建设内容和目标,创建创新创业教学案例库^[3]。一方面,将“挑战杯”系列竞赛、互联网大学生创新创业大赛、创青春项目以及教师开展科学技术研究的一系列独特的、复杂的并相互关联的活动等纳入到人力资源管理课程内容当中,在课程各章节中适当地融入创新创业知识,并结合专业论文的设计与撰写、创新创业计划项目申报等课题研究的实践总结,转变和发展学生思维方式,促使学生积极主动发展,进一步增强其创业实践能力。

第三,在人力资源管理模块内容教学中,挑选标杆企业,学生通过利用网上资源查找相关资料,可对标杆企业人力资源管理当前的状况做出全面分析,以演示文稿汇报的形式对企业人力资源管理工作中员工招聘录用流程、招聘渠道选择的基本策略、人力招聘甄选方案等进行深度剖析,以此培养学生的分析能力和解决问题的能力。

最后,大力开发现有课程内容的资源,持续更新教学课件。在“专创融合”教学案例设计思路的基础上,更新原有人力资源管理课程教学课件,使教学课件更加贴合理论知识,实现创新创业教育目标,提升创新创业教育质效^[4]。

2.3 创新人力资源管理课堂教学方法

基于“专创融合”的人力资源管理课程教学改革,应始终贯彻以生为本的教学理念,利用多样化教学形式,创新教法,优化学法,恰当、灵活地运用多样化教学手段,引导学生自主学习和独立思考,积极参与课堂教学活动,从而培养学生的创新精神和实践能力。

具体采用的教学方法如下:

第一,通过描述具体教育情景,让学生在特殊的情景中展开讨论。在学生掌握了与人力资源管理课程相关的知识和分析技术的前提下,通过教师的精心策划和耐心指导,跟据具体的教学目的和任务,带领学生进入到特定事件的“现场”中进行分析,通过独立思考、互相启发、共同探究,提高学生识别问题、分析问题和解决问题的能力,同时树立自主学习的理念,提高沟通协调能力。教师可结合不同模块知识,选择与创新创业相关的案例资源,在教学对接实际需求的基础上,指导学生进行案例设计,培养学生创造性思维,从而加强学生实践能力的培养和训练。

第二,在教学中创设生动具体的场景,引起学生态度体验,使学生由低级心理机能向高级心理机能发展。教师可结合人力资源管理中普遍存在的管理情景展开教学设计,在模拟的工作场景中引导学生通过主动思考、积极探索来发现问

题,探求新知,从而更好地解决问题。例如,在标准化面试情景模拟中,教师创设标准化面试模拟场景,学生扮演招聘官、应聘者,在模拟情形下展开实践演练,让学生体验招聘和求职过程,用理论来指导实践,提高学生的应用意识与能力。

第三,以任务为抓手,以问题为驱动,引导学生自主探索,提高学生的合作学习能力。例如:组织开展实践调研活动,任务小组安排利用课余时间到企业进行实践调查,确切地了解企业人力资源管理当前的状况,完成调查数据的整理与调查报告的撰写,并在课堂上做出总结汇报,与师生共同分享调研结果,在实地考察调研过程中,学生不仅能加深对理论的理解,还有助于学生把理论知识更好地应用于实践中,学会用理论指导实践,以实践验证理论^[5]。

2.4 改革人力资源管理课程考核评价方式

随着人力资源管理课程教学改革的持续深入,如何构建科学有效的人力资源管理课程考核评价方式成为大部分高校高度关注的焦点。传统的人力资源管理专业课程考核方式通常以笔试(含闭卷、开卷)考试方式进行,课程考核结评成绩主要由学生平时成绩和期末考试分数进行综合性的评定而成的。为构建“五全育人”工作体系,落实“立德树人”根本任务,真正践行全人教育,应进一步深化人力资源管理专业课程考核方式方法改革,实行结果考核与过程评价相统一的考核制度,将过程和结果考核融合为一个整体,强化过程考核,凸显人力资源管理课程教学主渠道的育人功能,注重能力提升。

考核实施要求和总体安排如下:

第一,过程考核。注重对学生学习过程的全面考查,发挥监督作用和激励作用,对学生进行适当的点拨和科学指导,有针对性地指导学生改进自己的学习方法,使其保持良好的学习状态。在构建课堂教学评价指标体系的基础上,通过量化打分对学生学习过程中的情感、态度、价值观、创新思维等诸多方面做出综合评价。

第二,结果考核。注重对学生所取得的成果做出量化打分,从以下几方面综合评定:1.对学生设计的职务说明书、公布招聘信息的广告、个人简历等做出量化打分。2.对学生创新成果,如攻读学位期间发表的学术论文、获得的学科竞赛奖项证书等做出量化打分。3.对学生创业能力,如撰写的创新创业项目计划方案、创业商业策划书等做出量化打分^[6]。

结束语:

开设专业教育与创新创业教育有机结合的特色课程是保证产学研合作协同育人项目顺利实施的关键举措,在加强创

新创业人才培养方面发挥了重要作用。随着全球经济一体化进程的加快,市场竞争日趋激烈,人力资源管理的地位不断提高。在这一背景下,高校人力资源管理课程实施中普遍面临着教师知识输出模式单一的困境,传统上的以传授事实性知识为主的教学模式已经不适应时代的要求,更无法满足现代企业对人力资本管理体系的客观要求。由此,为了强化创新实践能力培养,增强专业化优秀综合素质建设,必须转变教学理念,加强人力资源管理课程教学实践研究,大力推进课程教学改革成效。

“专创融合”课程建设教育理念下的人力资源管理课程教学改革是高校落实立德树人根本任务,推进教育发展的根本趋势。“专创融合”课程建设教育视域下,不仅使人力资源管理课程教学更加贴近市场的需求变化,还使学生打破了僵化的思维,在主动探求新知识的同时,养成了良好的发散思维和聚合思维,更好地提高自己的创新思维能力,达到提高人才综合素质的目的。

参考文献:

[1]吴宝华."人力资源管理概论"课程思政教学改革与实践探讨[J].天津农学院学报,2021(11):271-272.

[2]王怀兴,董静.公共人力资源管理专题研究线上线下混合式教学改革研究[J].大学.2021(20):117-118.

[3]王英.人力资源管理课程教学方法改革与实践[J].新教育时代电子杂志:教师版,2018(59):123-124.

[4]林啸啸,王徽,韩传龙.课程思政融入《人力资源管理概论》课程教学的实践与探索[J].宿州学院学报,2023(75):231-232.

[5]刘文兴,刘旭东."企业导师进课堂"对人力资源管理课程改革的探索[J].当代教育实践与教学研究,2020(33):227-228.

[6]林啸啸,王元宝.基于"专创融合"的课程教学改革与实践——以"人力资源管理概论"为例[J].宿州教育学院学报,2022(32):169-170.

河北省创新创业教育教学改革研究与实践项目:创新创业教育与专业教育深度融合视角下课程体系建设——以人力资源管理专业为例(项目编号:2023cxcy134)

河北地质大学教学改革研究与实践项目:基于“专创融合”的人力资源管理课程教学改革与实践研究(项目编号:2022J35)

河北省创新创业教育教学改革研究与实践项目:高校创新创业教育融入人才培养全过程路径研究——以河北地质大学为例(项目编号:2023cxcy132)