

以就业需求为导向的高校人力资源管理专业人才培养模式构建

杨 岚 张 利

保定理工学院 河北 保定 071000

摘 要: 高校的人力资源管理人才,是能够对我国社会范围内的企业提供巨大的人才助力的人才。他们能够满足企业内部的人员架构的建立,并且促进人员系统的优化,从而使企业能够实现更加科学的可持续发展。对于我们的社会发展来说,管理人才也是相当重要的。而在当前时代背景下,高校人力资源管理专业人才培养过程当中存在着以下问题:人力资源管理专业的培养方向与社会现实需求不匹配;人力资源管理专业人才的培育过程主要以理论知识传授为主;人力资源管理专业人才的培育过程没有实现人文化。构建以就业为导向的人力资源管理专业人才培养模式的具体方法如下:高校人力资源管理教学工作要与社会需求和学生就业过程紧密结合;充分普及产学研一体的高校教育工作,提升学生的实践应用能力;加强人文化教育,促进学生产生完善的人格特质。

关键词: 就业需求;高校人力资源管理;人力资源管理人才

人力资源管理专业是我国的高等学校的本科专业。人力资源管理,主要研究经济学、法学、管理学、等方面的基本知识和技能^[1]。其涉及的内容包括人力资源管理规划、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理、招聘与配置等六个方面。优秀的人力资源管理工作,能够实现企业人员架构的科学性,保证企业当中的人员能够发挥一定的功效和作用,从而促进企业的进一步发展。并且它能够调节企业和员工之间的关系,提升员工对企业的认同感和满意度,将员工和企业融合成为一个更加和谐的整体。人力资源管理专业,无疑对于我国的进一步发展和和谐稳定都具有重大的意义。因此,本文着眼于当前时代背景下高校人力资源管理专业人才培养过程中的问题,并且探讨一定的方法来构建以就业为导向的人力资源管理专业人才培养模式,以求高校的人力资源管理专业能够为我们培育出更多符合我们当前时代需求的人力资源管理人才。

一、当前时代背景下高校人力资源管理专业人才培养过程中的问题

1. 人力资源管理专业的培养方向与社会现实需求不匹配

当前时代背景下高校人力资源管理专业人才培养过程中的问题之一,是体现在人力资源管理专业的培养方向与社会现实需求不匹配。产生这样的情况有两方面原因。一方面原因是高校其作为我国教育系统当中的公立性教育机构,其本身与社会元素

的融合程度以及对社会元素的了解程度都不高。相比于企业等实时参与到我国社会发展和运行的社会元素来说,高校面临着更小的竞争力,并且它们本身具备的学术性也比较强,因此导致它们与长期以来对于我国的具体社会需求认知不足^[2]。另一方面,我国的教育模式目前是处在以智育为主的教育模式当中的。这种以智育为主的教育模式本身强调的就是文化知识,而不是社会现实内容。这两方面的原因共同导致了我们当前的人力资源管理专业的培养方向与社会现实的关联程度不高,并且导致我们培养出来的人力资源管理专业人才在未来融入到我国社会运行和发展的过程当中存在一定的隔阂和阻碍。

2. 人力资源管理专业人才的培养过程主要以理论知识传授为主

人力资源管理专业人才的培养过程主要以理论知识传授为主,这也是我们当前的人力资源管理专业人才培养过程中的一个重要问题。这种培养模式的形成与我们上述的整体的教育模式是分不开的。我们的教育模式是传承至计划经济时代下的教育模式的——在计划经济时代,我们可以通过智育的教育模式进行更加广泛的知识文化传播,从而使有条件、有能力获取知识文化的人能够在极短的时间内以极小的成本提升自身的知识文化水平。因此智育的教育模式在我国的历史当中是有其存在的客观意义的。

3. 人力资源管理专业人才的培养过程没有实现人文化

上述两方面的内容共同促成了我们当前的人力资源管理专业人才的培养过程尚未实现人文化培养模式的具体现状。人文化的培养模式讲究以学生为主体,针对学生不同的个人特质进行合适的培养工作,从而全面激发学生的潜力,促进他们的优势的发展,并且弥补他们的劣势,使他们成为德智体美劳全面发展的综合性人才^[1]。这种人文化的培养模式,在我们当前的教育系统当中已经处在试验的阶段。但是由于这种人文化的模式,其本身对于高校资源的要求以及对于高校教育工作的要求很高,因此导致人文化教育模式普及的过程仍然是在缓慢地推进。而缺乏了这种人文化教育模式,我们的人力资源管理专业人才的培养过程无法使学生真正拥有综合性的创新型能力,同时也导致了他们在参与社会运行过程当中,会出现各种各样知识文化水平方面的以外的问题——比如学习能力、学习兴趣、工作积极性等。

二、构建以就业为导向的人力资源管理专业人才培养模式的具体方法探讨

1. 高校人力资源管理教学工作要与社会需求和学生就业过程紧密结合

为了构建以就业为导向的人力资源管理专业人才培养模式,我们首先需要将高校人力资源管理教学工作与社会需求、学生就业过程紧密结合。高校人力资源管理专业的教学工作需要从传统的以文化知识教学为主的模式当中脱离出来,并且更加关注学生的实际问题以及我社会的客观需求。这要求高校的教师团队需要对学生和社会需求有更加深入的了解^[4]。在我们当前的教育模式中,高校教育主要是以四年制的学校教育为主的,而对于学校教育之外的内容,比如说学生就业过程等方面的关注就显得比较少。在近些年,高校学生面临着越来越严峻的就业形势。在这种社会背景下,高校需要更加着眼于学生的就业过程并且更改自身的教育模式,将学生培养成为更加匹配社会需求的人力资源管理专业人才。这既能够提升高校的教学质量和口碑,同时也能促进学生就业和企业需求之间的匹配。

2. 充分普及产学研一体的高校教育工作,提升学生的实践应用能力

产学研一体的教育模式,是我们国家当前提出出来的一种先进的教育模式。它要求生产、学习、研究等三方面的要素,共同作为对学生进行教育的

执行元素三为一体来对学生进行综合性的教育。也就是说,高校、科研机构、企业三者需要共同地对学生进行教育过程展现其特有作用。当然,这种教育模式也要求上述三种元素在对教育的过程中,需要尽量做到综合性的教育来全面地提升学生的综合素质。在当前的时代背景下,我国的高校可以更加深入到我国的社会运行发展过程当中来,与企业和科研机构实现更加紧密的联系。比方说在高校教育过程当中,我们可以采取让部分学生加入到企业的项目发展过程中,来发挥他们的实践能力,并且提升他们的应用型能力。与传统的教育模式相比,这种和企业的日常运行工作直接挂钩的实践型教育内容,将能够使学生和高校对企业的具体需求产生更加深刻的了解,同时也避免他们迷茫地进行知识文化的学习,实现理论能力和实践能力的全面发展。

3. 加强人文化教育,促进学生产生完善的人格特质

人文化教育模式,是我国的教育模式目前发展的最重要方向。在当前时代背景下,我们需要通过人文化教育模式的普及来对学生进行除了知识文化和实践能力之外的教育工作——即实现他们完整的人格特质。这种人格特质的作用,目前已经越来越突出地在我国的高校人才进入社会的过程中展示出来。这种人格特质主要是包括精神方面的内容——比如积极地参加企业工作、和谐地处理同事关系、应变地解决工作中出现的问题等等等等。特别是对于人力资源管理方向上的人才来说,这种能力本身对于他们的企业人员招聘过程、培训过程都有着重要的影响。

三、结束语

在当前时代背景下,虽然我国的教育大纲已经提出了对于教育模式进行更改的意愿,但是这种更改需要牵扯到高校体制的深入改革工作。因此教育模式的改革目前仍然是在不断普及的过程当中。我们需要一定的时间累积,才能够真正实现这种在教育模式上的全面改革。高校人力资源管理教学工作要更加注重学生的就业过程,科学地普及产学研一体的人力资源管理专业教育工作,并且最终发展成为对于学生进行全面的人文化教育的教育模式。

参考文献:

[1] 颜子琦. 就业导向指导下的高校人力资源管

理教学研究[J]. 现代教育论坛,2020,3(8):8-9.

[2] 林江珠. 以就业为导向的应用型人力资源管理人才培养模式改革[J]. 华北水利水电大学学报: 社会科学版,2018,034(001):113-116.

[3] 冯玉霞. 以就业为导向的应用型人力资源管理人才培养模式改革[J]. 人力资源管理,2018,000(011):375.

[4] 冯艳娟. 基于就业需求导向的人力资源管理

专业实践教学模式的构建[J]. 中国多媒体与网络教学学报(下旬刊),2020(09):170-172.

作者简介:

1. 杨岚(1981.8—)性别:女,民族:汉,籍贯:河北省保定,硕士,保定理工学院,副教授,企业管理,人力资源管理;

2. 张利(1986.1—)性别:女,民族:汉,籍贯:河北保定,研究生,保定理工学院,企业管理。