

应用型高校人力资源管理专业实践教学改革研究

王 昭 Carlos C. Tabunda Jr.

许昌学院 河南许昌 461000

摘 要: 高校人力资源管理专业在近几年深受报考学生的欢迎,人力资源管理岗位在各个企业或单位中都有所设立,专业应用的范围是较为广泛的。随着社会的不断发展,企业或单位对于人力资源管理的重视度越来越高,对相关人才的技能要求也不断提升。因此本文就以应用型高校人力资源管理专业实践教学改革为关键点展开相关的探究。

关键词: 应用型; 高校; 人力资源管理专业

引言:

实践教学是应用人才培养的重要步骤,高校人力资源管理专业实践教学要能很好地展现自身的优势,要能让学生得到好的实践技能学习。因此展开对专业的实践教学改革可以有效地让这一教学目标得到实现,可以更好地助力于高校的应用型人才的培养。

一、针对实践教学改革的必要性

人力资源管理对于企业自身发展来说十分重要,企业身处于现今快速发展的浪潮中需要能更好地开展自身的人力资源管理。基于此,高校也要能对人力资源管理专业进行调整优化,让其可以更好地适应于企业的相关岗位要求。实践教学作为人力资源管理专业的重要部分对其改革以成为必须。第一、展开实践教学改革可以有效地提升专业人才的质量。在高等教育改革背景下,教育以不单指纯知识的讲解和学习,而是需要在此基础上能对知识展开应用,让学生成为应用型人才。高校在进行应用型人才的培养中实践教学则不可或缺,因此展开对实践教学更好的教学改革,可以有利于学生应用型人才的形成,提升学生的学习质量,进一步加强他们的专业能力^[1]。第二、展开实践教学改革是提升学生就业竞争力的必然要求。随着社会的不断发展,企业对于人才的要求越来越高,学生的就业压力也越来越大,人力资源管理专业是实践性较强的一门专业,因此学生实践能力的良好可以有效地提升他们就业的竞争力,更好地满足社会发展的人才需要。第三、展开实践教学的改革是提高教学质量的关键。应用型人才培养需要有好的教学方式来进行,实践教学对于应用型人才的培养至关重要,

展开对其的改革可以有效地让相关老师的教学效果更为显著,让教学方式可以更好地得到学生们的喜爱。

二、现阶段实践教学所存在的问题

第一、学校对实践教学资金投入不足。现今一些高校对教学的关注点还是放在了理论知识的学习上,认为实践教学只是理论教学的辅助,不需要对其进行过多的资金投入,因此让实践教学成为了纸上谈兵,影响实践教学的效果的同时也为学生后续的就业带来问题。第二、师资力量较为薄弱。因为人力资源管理在我国发展的较晚,所以导致专业教师的数量较少,并大多都是年轻教师,在实践教学的经验的积累上还略有欠缺,因此大多老师对学生的教学更多的是理论教学,致使学生实践能力的发展受到一定影响。第三、理论教学和实践教学时间分配的不合理。现今,开设人力资源管理专业的高校不在少数,但大多数高校的人力资源管理专业的教学时间比重还是以理论知识教学占据多数的教学时间,实践教学的时间是较少的,并且一旦理论知识教学有所延误,还会压缩实践教学的时间,从而造成学生实践学习的不全面不深入,影响了他们的实践学习的效果。第四、实践教学目标缺少应用型特色。人力资源管理专业是需要能以企业用人需求为教学点所展开教学的一项专业,需要能及时掌握相关人才市场的变化,从而及时地对教学展开调整和优化,以此让专业人才可以更符合企业的用人需求^[2]。但是现今一些高校没有很好地和市场进行联系,还是以过去的实践教学方式展开教学,让教学的目标和相关任务设计上有所欠缺,让人力资源管理专业的实践教学特色没有得到好的形成,从而为应用型人才的培养带来了阻碍。

三、展开实践教学的具体措施

1. 加大对实践教学的资金投入,明确教学目标

首先高校需要能重视实践教学,让实践教学可以和理论教学处于同样的位置,加大对实践教学的资金投入,

作者简介: 1.王昭(1984,12—)男,汉族,河南许昌人,博士研究生,许昌学院,讲师,人力资源管理; 2.Carlos C. Tabunda Jr.女,菲律宾马尼拉,博士研究生,马尼拉黎刹大学,教授,公共管理。

建立相关的实践场所或与企业联合展开相关的实地实践教学等。同时高校要能很好地对人力资源所需要的设施设备加大投入,让学生的实践活动可以更好地与实际工作所需的技术要求相联系,避免学生所学技术落后于现今企业实际运用技术的情况出现。其次,高校要能对专业实践教学的目标进行明确,要能以培养企业所需的应用型人才为目标展开相关的教学。人力资源管理应围绕着企业所需、时代所需的人才培养目标来开展,让理论教学和实践教学进行融合,让学生的专业能力可以得到更为整体性的提升^[3]。最后,高校要能根据学生的特点和岗位的具体要求,展开专业的特色实践教学,让学生的实践能力不断得到提高,满足企业此岗位的具体技能要求,真正实现应用型人才的培养。

2. 合理分配教学时间, 动态调整教学内容

因人力资源管理需要根据企业的用人需求来进行有针对性的教学,因此在应用型高校人力资源管理专业实践教学改革中需要能对教学内容做以动态调整,对教学时间的分配做以合理的规划。相关老师在进行实践教学的内容设计时,需要能将教学内容与职业岗位能力需求相联系,以能力需求为目标设计相关的教学方案,科学有效的制定实践内容,让学生在实践学习中能良好地对岗位所需能力进行掌握。同时老师要能让教学、实践、科研进行三位一体的有机结合,让理论实践进行融合,更全面的展开对人才的培养。另一方面,学校要能合理的分配理论教学和实践教学的时间,让实践教学可以有更充足的时间展开相关的教学内容,让学生可以更为详细地对实践技能进行学习,提高自身的实践技能水平。在具体开展方面,实践教学要能占据总课时的40%以上的时间,并且要能根据此专业的相关的课程特点展开相应的时间调整。因专业遵循理论-实践、实践-理论的教学安排原则,因此针对于学生实践教学的校外实习可以在第二学年下半年就先行开展一次,让学生对所学专业知识技能有更为实际的认识,从而更好地进行后续的专业学习,加强他们的实践能力的同时,也能很好地让他们以实际的岗位需求进行自我要求^[4]。

3. 完善实践教学的保障机制, 加强教师队伍的建设

完善实践教学的保障机制可以有效地提高学生的实践能力,促进他们更好的得到发展。实践教学分为校内实践和校外实践两部分,校内实践教学就是让学生在校内展开相关的实践技能学习,以此来夯实学生的技能基础。学校要能在校内的实践教学展开相关的教学保障,例如实训基地的建立、设施设备的完善等,同时针对于学生的实践学习除了学校的基础的考核外,还应与相关企业进行沟通制定以企业用人技能需求为考核点的考核标准,更好地让学生的技能学习和企业技能需求相一致。除此之外,高校要能加强教师队伍的建设,展开对教师专业技能的进一步培训,让教师可以以更为资深的专业能力展开实践教学。高校可以聘请相关企业的人力资源管理方面的人才为此专业的兼职老师,达成“双师”教学的良好教学局面,让学生在日常实践学习中就能接触到实际岗位的技能知识,让他们真正成为应用型高级技能人才,更好地达到人力资源管理专业的教学目标。

四、结束语

总而言之,应用型人力资源管理专业实践教学改革应从用人单位的用人需求、行业的发展、学生的专业发展等方面进行开展,对教学理念、教学内容、教师队伍建设等做以改革,让实践教学可以更好地发挥其自身的教学效果,实现对学生s的应用型高级技能人才的培养。

参考文献:

- [1]许彩霞.创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革研究[J].鸡西大学学报, 2016, 16(004): 23-26.
- [2]李晓.创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革研究[J].小作家选刊(教学交流), 2018, 000(001): 259.
- [3]孙华.应用型高校人力资源管理专业实践教学体系研究[J].黑龙江科学, 2019, 010(023): 36-37.
- [4]温晶.应用型本科院校人力资源管理专业实践教学体系改革与实践[J].辽宁经济, 2018, 000(004): 82-83.