

工商管理专业人力资源管理方向课程体系构建研究

曾毅

泰国格乐大学 泰国曼谷 10220

摘要: 在高校人力资源管理教学中,要高度重视学生实践能力的培养,不断提高学生的综合素质。人力资源管理对人才的要求非常高。在教学中,教师需要加紧优化本课程体系,改革现有教学。

关键词: 高校;人力资源管理;课程体系;教学改革

当前,我国高等教育进入新的发展阶段,高等教育继续为高技能、高素质切割技能的发展做出贡献。几个世纪以来,大企业员工的素质要求越来越高,同时也加强了管理,管理者的素质标准也发生了变化。大学需要更好的人力管理是可以理解的。教授学生掌握企业管理技术和知识,主要教授学生管理相关知识,逐步具备相应的技能。有许多课程是人力资源管理核心领域的一部分。教师在教授人力资源管理的同时,需要不断提高学生的实践能力,使学生充分理论联系实际,进一步提高学生的综合素质。

一、高校人力资源管理专业课程教学中存在的问题

虽然很多高校开设了人力资源管理专业,但在实际学习过程中还存在一些问题。该专业的学生往往缺乏专业技能和工作经验,可能无法完全满足企业的要求。学生毕业后往往找不到自己想要的工作,就业状况不容乐观。

1. 不重视对实践能力的培养

人力资源管理专业课程虽然有大量的理论知识,但由于专业能力标准较高,教师在教学中应注重学生实践技能的提高。许多学院的职业课程主要以理工科为主,特别是通过实验或实践来提高学生的实践技能。在人力资源管理职业培训的发展中,由于课程侧重于理论培训,这并没有增加学生的实践技能,导致对学生的实践培训不足。虽然一些学校在制定人才培养方案时对实践训练的内容有一定的要求,但在实际活动中实践训练往往是形式化的,达不到预期的效果。在模拟培训和在职实习期间,老师不保证学生会充分参与模拟培训和实习。然后让他们交学习作业。在这个过程中,学生没有接受过重大的培训。一些高校在培养研究生方面没有加强对学生实践能力的考核,重点仍然是让学生提交专业论文,而论文的内容缺乏实用性。可见,高校人力资源管理教师没有加强对学生实践能力的培养,导致学生在学习过

程中没有掌握真正的技能,影响他们的进一步发展。

2. 教师缺乏完善的实践经验

高校培养专业人才,就是要提高技术和技能。教师不仅需要与其专业相关的理论知识,还需要良好的实践技能和丰富的工作经验。很多教师在学习过程中虽然有很强的理论基础,但由于缺乏实践技能,无法保证教学质量。很多高校在聘用时更注重教师的学历,教师并不假设他们有具体的组织工作经验。以人力资源为例,教师的实践经验往往不能作为评价其教育质量的标准。许多教师由于缺乏专业课程的实践经验,无法展示课程的实践内容。

3. 教学方式比较单一

大学培养专业人员的目的是提高技术和技能。教师不仅需要具备与其专业相关的理论知识,还需要具备良好的实践技能和丰富的工作经验。很多教师在学习过程中虽然有很强的理论基础,但由于缺乏实践技能,无法保证教学质量。很多高校教师虽然有一定的业务相关经验,但在招聘时更看重教师的资质。以人力资源为例,教师的实践经验往往不能作为评价其教育质量的标准。许多教师由于缺乏专业课程的实践经验,无法展示课程的实践内容。

4. 实习效果较差

学生在学习人力资源管理专业相关知识时,不仅要掌握与之相关的基础知识,还要具备与人力资源管理相关的专业技能和职业素质。虽然很多学生将积极参与实习,他们经常被放置在无关他们的专业岗位,留下的学生无法掌握有关他们的专业工作和技能的内容,和实习缺乏有效性和针对性。学生毕业后很难应用学到的知识却找不到合适的工作。

二、高校人力资源管理专业课程教学改革对策

1. 以课程体系为核心的模块化教学

高校人才培养计划是为企业培养技术型人才,即具

有一定专业技术技能的实用型人才。因此,人力资源管理的主要教育目标是提高学生的理论知识和人力资源管理知识。通过理论和实践相结合的培训。管理技能,使他们能够满足不同公司人力资源管理部门绩效要求。对此,高校需要加强校企合作,了解企业对人力资源管理岗位的需求,熟悉劳动力市场需求。职业能力是专业课程开发的基础,因此将提供模块化培训。其中包括6门模块课程,如资源规划,招聘与分销,培训与发展,薪酬和工资,生产力管理和工作的关系。课程分为基础理论课程和实训课程,通过理论与实训课程相结合,培养学生六大模块的专业技能。同时,高校还可以提供基本的专业课程,如社会心理学,财务管理,会计学,统计学,市场营销等,让学生掌握人力资源管理的基本理论知识,并提供招聘管理,员工素质根据企业的要求,评估和管理培训,工资,档案管理,劳动合同法等专业的必修课程,以加强人力资源管理专业学生的专业技能,并创造选修课程,如会议管理,职业管理,公务文件、企业文化等。根据学生的兴趣和发展需要。鼓励个性化的学生发展。通过专业核心课程、专业必修课和选修课等模块化学习机构,鼓励学生全面掌握人力资源管理基础理论知识,同时教授学生人力资源管理操作技能,提升专业能力。

2.多样性的教学方法

教学方法作为教师传授知识和提高学生专业能力的主要手段,在一定程度上决定了教师的教学质量。在传统教学中,教师采用单一的教学方式实施专业学习,在一定程度上激发学生的学习兴趣。在专业课程体系改革背景下,教师应注重发展案例研究法、情景建模法、专题报告法、社会调查法等多种教学方法。角色扮演。采用案例教学,教师应根据学生的学习水平和实践经验,选择合适的案例,结合现实生活案例,让学生将知识与生活相结合,积极参与案例研究和讨论,提高自己的创业机会。在根据预训练场景教授模拟方法时,教师要以学生为中心,细化自己的组织者、引导者等,引导学生在活动中自由发挥,观察学生的项目模拟能力,给予专业指导。

3.完善实训基础设施

在专业课程改进的背景下,教师应注重开设培训课程。同时,学校要根据教学目标和课程设置,完善实践基础设施和学习基础建设。人力资源管理原则:以课程为基础,开设实践课程,教授人力资源规划与培训、教学与培训单元开发等六大模块。在多媒体教育的背景下,

学校必须改进培训软硬件,如人力资源培训软件和多媒体工具。为提高学生学习的有效性,学校应注重引进高性能技术软件。此外,教授专业课程的目的是提高学生的专业技能,如工资制度设计、员工素质评估、员工招聘等。教学课程要求学生熟练应用适当的信息管理系统和评估软件。对此,高校正在关注培训基地的劳动力。网络培训软件配置,如资源管理系统学习模拟和人力资源管理学习操作系统。凭借完善的教学设备,鼓励学生充分参与各项人力资源管理过程的实践活动,提高专业能力和解决教与学中问题的能力。

4.强化校企合作

国家在人才计划政策中强调,高校通过与社会企业合作,为学生提供实实在在的实践基地,走在前沿,提高学生在工作中的专业能力。因此,高校需要培养应用型人才。要加强校企合作,通过企业为学生提供一个真实的工作环境,让学生充分了解实际人力资源管理中的理论知识,掌握相关工作技能,从而增进交流技能和绩效管理。校企合作,可以邀请业务技能水平较高的人兼职,也可以与学校教师合作,打造校内学习基地,提升学生的实践能力,提高整体学习质量。

5.合理进行课程设置

在高校开展人力资源管理课程时,要明智地组织课程,改变传统的学习观念,确保课程符合企业的要求,使人才培养得体。学校可以加强与企业合作,共同创建学习小组,积极追求企业对专业课程设置的要求和观点,细化教学内容和实践联系,共同开发教材等学习资源,细化专业课程模块。一是要促进学生专业能力的发展,开设适宜的课程。二是开设职业基础课。第三,开设专业核心技能课程,让学生学习与人力资源管理相关的核心技能。第四,开发职业发展课程,以提高学生的专业素质,提高他人的核心知识和技能。要把开设职业基本技能课程和职业基本技能课程的需要联系起来,突出实践学习环节,在课程中建立招聘、培训、工资管理、绩效考核等环节。重视毕业设计,让学生将自己的想法融入毕业设计,激发学生的创造力,确保学生的思维不局限于一篇作文。这种设计可以通过将这些专业知识与实践相结合来进一步提升,使学生能够更好地掌握自己的管理技能,为未来的职业生涯打下坚实的基础。

6.提高教师的综合素质

为进一步提高人力资源管理专业课程的教学质量,实施教学改革创新,必须不断提高教师的整体素质。除了确保教师具有与专业相关的相应教育培训和学历资格

外,还需要确保教师具有相关工作经验,了解与人力资源合作的要求和程序。拥有丰富的工作经验和扎实的理论知识的教师可以更好地保证教学质量,为专业人才的培养提供更多保障。学校要加强教师培训,鼓励教师到校企合作学习实践,不断积累工作经验,造就两名称职教师。确保教师能够将理论融入实践,并确保学生在教学时的技能满足企业安置需求。学校可能会聘请在人力管理方面具有专业经验的企业员工,以不断提高学生的表现。

7.完善实习环节

在管理工作经验时,重要的是要确保学生充分参与,并确保他们能够通过知识提高技能和能力。重要的是提高过程的有效性并确保体验与学生的核心一致。学校要共同加强与企业的合作伙伴关系,建立人力资源管理培训基础,为学生提供工作经验和专业师资。企业应配备专门的人力资源管理人員和学校教师,协同引导学生学习,让学生运用专业知识解决工作任务,战略性地提高学生的实践技能。确保学生尽快将理论知识转化为实际工作经验很重要,这样学生才能在接下来的任务中成为

强有力的竞争者。

当今社会对人力资源管理人才的要求越来越高,需求量也在不断增加。高校培养的人力资源管理人才不能完全适应社会需求,亟待转变。高校在培养人力资源管理人才方面需要寻找人才。问题,追求有针对性的改革,提高学生的就业能力,打下良好的基础,让学生融入社会,加强人力资源管理人才的高校培训,为社会做出更好的贡献,并为综合学生的发展做更多。

参考文献:

- [1]王磊.应用型本科人力资源管理专业课程体系研究[J].现代交际,2014(07):214-215.
- [2]倪春丽.基于“双需求”的课程体系构建探索——以人力资源管理专业为例[J].时代教育,2014(12):13-15.
- [3]闫岩,任广新.就业导向型人力资源管理专业课程体系建设研究[J].现代企业教育,2013(18):71-72.
- [4]谭菲.高校人力资源管理专业课程体系的构建[J].科技视界,2013(17):24+32.