

应用型高校人力资源专业实践教学体系改革研究

赵 杨 郑馨怡

武汉商学院工商管理学院 湖北 武汉 430056

【摘要】：传统商科已经逐渐不适用于当前高校的人力资源专业教学所需，主要表现出教学理念落后、教学方式陈旧、学生兴趣不足等，且让学生在完成系统性的学习后，难以切实提升其综合竞争力。针对该种情况，有必要以新商科理念为指导，以武汉商学院为研究对象，推动人力资源专业实践教学体系改革，培养学生先进的知识、技术与发展理念，推动其可持续发展。文章就新商科背景下应用型高校人力资源专业实践教学体系改革途径展开了重点论述与分析。

【关键词】：新商科；应用型高校；人力资源专业；实践教学体系；改革途径

Research on the Reform of Practical Teaching System of Human Resources Specialty in Application-oriented Universities

Yang Zhao, Xinyi Zheng

Wuhan Business School School of Business Administration Hubei Wuhan 430056

Abstract: Traditional business has gradually not suitable for the current human resources teaching needs in colleges and universities, mainly showing backward teaching concepts, outdated teaching methods, insufficient students' interest, and it is difficult for students to effectively improve their comprehensive competitiveness after completing systematic learning. In view of this situation, it is necessary to take the new business concept as the guidance, take Wuhan Business School as the research object, promote the reform of the practical teaching system of human resources major, cultivate students' advanced knowledge, technology and development concept, and promote its sustainable development. This paper discusses and analyzes the reform of practical teaching system in applied universities under the background of new business.

Keywords: New business; Application-oriented university; Human resources major; Practical teaching system; Reform approach

引言

以武汉商学院为例，研究新商科背景下应用型高校人力资源专业实践教学体系改革，需了解新商科的基本定义，其后结合武汉商学院的基本情况，制定对应的教学体系，切实提升学生的综合能力，满足其可持续发展所需。

1 新商科概述

1.1 定义

“新商科”指的是对传统商科展开学科交叉重组，将新技术潜移默化地渗透到商科课程中，以新理念、新方法、新模式为学生提供对应的综合性跨学科教育，该种教育理念是在新文科基础上发展而来的经济管理类教育概念。

1.2 内涵

内涵集中在：①要求融合现代技术。不同于传统商科以职能为导向进行专业人才培养，比如人力资源、财务、金融管理等，新商科背景下，强调的是行业导向培养跨学科复合型人才，涉及云营销、金融科技、财富管理，新商科背景下应主动回应社会变革、技术创新等，当前阶段互联网技术、人工智能、大数据技术、元宇宙等将逐渐改变社会商业模式与人们生活方式，只有适应这种改变，让学生掌握相应的技术，才可保证自身核心竞争力。②突出中国理论、方法。新商科要求通过各种

途径搭建中国特色话语体系，以中国理论、案例来阐释中国现象、分析并解决中国问题，以达到指导中国长远发展的目的。

③新商科强调推进产教融合，针对当前高校教育中存在的实践教学效果差、双师型教师匮乏、水课泛滥、填鸭式教育等，新商科理念建议推动教学方法、课程体系、教学内容改革，以此来提升教学质量，更新学生知识体系，保持其竞争力^[1]。

2 新商科背景下应用型高校人力资源专业实践教学体系改革途径

2017年我院人力资源管理专业升本成功，人才培养体系也在不断升级打造，根据学生访谈与兄弟院校交流学习，发现我院人力资源管理专业的实践教学工作仍然存在一些不足，实践能力培养课程体系还不健全、师资队伍实践教学能力有限、教学内容缺乏创新性等，这些将人力资源管理专业实践教学体系改革的主要方向。以武汉商学院为例，推动应用型高校人力资源专业实践教学体系改革，把握以下要点：

2.1 教学环节改革

以新商科理念为基础，推动教学环节改革，要求摒弃以往传统的教学理念、教学方法、机制，引入全新的教学环节，把握以下要点：

(1) 通过虚拟技术为学生搭建真实的工作情境，强调学生的体验感、参与感、协同感，如此可让其在对应的岗位上进

行实践学习,这需教师能对当前学生所需的理论知识、实践技能等有比较全面的了解,并可掌握相关的信息化技术,能够将其灵活的应用在课堂环境中,并可根据学生建议、实践学习反馈对相关环节加以调整、优化,使其发挥出更大的价值^[2]。

(2)对教学体系进行统一规划,让学生在各个学习阶段确定不同层次的学习目标,以此来实现由简到繁、由易到难的梯度技能训练,并可循序渐进地掌握各项实践技能。可将实践教学环节分为三个步骤:基础实践、专业实践、综合实践,其中基础实践多是对专业基础理论知识的实践、锻炼,可选择在一年级进行,该阶段的实践学习是专业实践学习的基础与前提,包括社会调查、课程实验、参观学习三个部分,培养学生基础实验能力、基础技能。该阶段因学生初入大学,对具体的基础实践流程、方法等了解得不多,需教师对其加以引导、指导,确保学生能够最短时间内掌握相关方法,并可自由选择各种方式参与到基础实践环节中,以参观学习来说,需学生具备相应的分析能力,能够分析当前自身的学习现状、需求,整理思路,选择适宜参观的企业、产业,再从中选择能够落实的参观企业,如此才可让其参观学习顺利进行并有所得;专业实践学习,主要培养学生的专业理论知识灵活应用能力,考察其能否灵活地将各项知识应用在专业工作、科研探索活动中,可设置在二、三年级,考验专业知识实践应用能力,可设定专业实训、项目实践、科研探索三项内容,该阶段强调高校在人力资源专业实践中与企业进行密切关联,对学生毕业实习加以模拟,提升其综合能力;综合实践环节,考验学生的整体发展能力,布置在四年级,可从学科竞赛、毕业实习以及毕业设计入手,培养学生实践能力、创业就业能力^[3]。

2.2 高校与龙头企业共建产业学院

通过高校与龙头企业共建产业学院,可发挥高校的科学研究与人才培养平台的资源优势、龙头企业的行业发展领先优势与人才就业渠道优势。把握以下要点:

(1)全方位融合共构人力资源专业实践教学平台。要求产业学院整合多方意见,汇总产业要素,通过互联网科技、云计算技术、大数据技术等搭建针对高校人力资源教学而设计的人力资源全岗仿真实训平台,并实现以下功能:①人力资源全岗全流程覆盖。选取龙头企业人力资源部各典型岗位,覆盖人力资源管理完整的业务流程。②线上&线下组合训练。线上平台操作获取任务场景、工作规范、方法导引、工具指导下70余种纸质教辅,辅助进行实操演练。③课程灵活拓展。灵活地进行课程设计,进行任务设计与推送可自定义上传与修改教学资源。④“五真”学习体验。真全系、真工具、真管理、真业务、真系统。⑤学专业+懂业务快速成长。关注学生对从事人力资源管理公司或企业业务的理解能力初步培养 HRBP 的业务理解意识和人力资源综合管理能力。通过该平台实现对学生实践教学、技术服务、社会培训等,切实提升学生的综合能力

[4]。

(2)理事会决策共管产业学院。高校与龙头企业共建产业学院理事会,设定组织架构,健全合作共享机制、自我造血的持续发展机制。把握以下要点。①建立规章制度。针对产业学院中专业实践体系改革,通过相关规章制度来明确具体展开方式、各方责任、合作机制等,确保产业学院的建设、运营等有章可循,从而实现高校与企业、高校与产业间物质、技术、人才、信息资源共享,为人力资源专业实践改革奠定基础。②多方协同,集中管理。以龙头企业的人力资源所需入手,推动教学体系改革,以此来确定人才培养方向,并可为企业培养后备人才,开创协同育人新格局^[5]。

2.3 双师型师资团队建设

双师型师资团队建设指的是要求专业教师不但需具备扎实、完整的理论基础,还需具备专业实践技能,如此才能承担起对学生的整体化教育。从以下两点着手:

(1)强化内部培育。①要求高校能够整合当前自身的师资力量,结合专业设置、市场分析,有计划、有目的的制定双师型教师培养方向,以此来实现定向培养。②制定培养方案时,需考虑专业教师人数,并需考虑教师学历、性别、年龄、教学年限、教学能力、职称等,针对性地进行双师人才培养。③预见当下市场需求量,包括质量、数量以及学生兴趣爱好等,以此来设定合理的双师型人才培养数量与方案,确保与高校的发展相契合,避免造成较大的财政压力。

(2)注重人才引入与培养。双师人才本就是各大高校争抢的高层次人力资源,因此需高校能够通过各种方式来实现人才引进。关注以下要点:①通过高报酬、高福利来吸引人才加入高校,以较为宽广的发展机遇留住人才,这需高校能够调整人才政策,针对新引入的双师人才,若其在专业理论知识、实践技能等方面达到学校双师团队平均水平,即可享受同等待遇,并在住房、食宿等方面给予其充裕的补贴。②注重对其培训工作,使其能够快速适应高校双师工作环境,进入岗位,展示相应价值^[6]。

(3)健全奖励机制。①双师型教师本身综合能力较强,在日常教学中亦会承担比较重的任务,因此有必要出台相关激励机制,让这部分教师在工资待遇、奖金福利、津贴补助、出国培训、职称晋升等方面享受更加优厚的待遇,以此来形成对双师教师的激励作用。②因双师人才培养在资金投入方面较大,故而需制定比较严格的、适应高校实际情况的职称评审方法,以技能考核为主要指标,确保双师人才能够切实承担对应的教学任务,为学生构建更好的学习环境。

文章就新商科背景下应用型高校人力资源专业实践教学体系改革途径进行论述与分析,建议给予其足够的重视,以新商科理念为指导推动教学改革工作,提升学生学习实效,推动

其可持续发展。

参考文献:

- [1] 林少芸.基于 OBE 理念下的高职院校教学模式改革研究--以人力资源管理专业为例[J].企业文化旬刊,2019,(2):13-15.
- [2] 夏黎.新零售背景下的应用型本科<市场营销学>的教学改革实践--以武汉商学院为例[J].教育现代化,2019,(3):15-17.
- [3] 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,(1):259.
- [4] 区展玲.基于应用型人才培养的民办高校人力资源管理专业实践教学体系改革--以中山大学新华学院为例[J].人力资源管理,2018,(10):274-275.
- [5] 孙小民.基于应用型人才培养的国际金融课程教学改革研究--以西安文理学院为例[J].中外企业家,2018,(7):2.
- [6] 邢娜,王西娅.产教融合背景下新商科订单班 1+2+1 教学改革的探索--以西安培华学院为例[J].中外企业家,2019,(5):11-17.

作者个人简介 1: 赵杨,女,赵杨(1979-),湖北武汉,武汉商学院工商管理学院副教授。研究方向:人力资源管理,工商管理,创新创业教育。

作者个人简介 2: 郑馨怡,女,郑馨怡(1987-),湖北武汉,博士,武汉商学院工商管理学院讲师。研究方向:人力资源管理,组织行为学。

基金项目:全国商科教育学科“十四五”规划 2022 年度课题“新商科背景下应用型高校人力资源专业实践教学体系改革研究”(编号:SKKT-22063)阶段性成果;全国商科教育学科“十四五”规划 2022 年度课题“绿色人力资源管理研究”(编号:SKKT-22062)阶段性成果。