

人力资源管理实训课程实践

◆何璐

(海南职业技术学院 海南海口 571158)

摘要:人力资源管理课程是针对当前人力资源管理现状开设的一个专业课程,有在在职人力资源管理课程和全职人力资源管理课程两种,并且在在职人力资源管理课程为主。本文笔者以人力资源管理实训课程为切入点,分析人力资源管理实训课程对于现代企业人力资源管理的意义。

关键词: 人力资源; 课程; 教学实践

人力资源管理实训课程实践属于综合实践课程,它致力于将人力资源管理实务和人力资源基础理论知识相融合,旨在培养学生人力资源管理的能力。在人力资源管理实训课程中,以实践为主,以企业教育为主,以在校理论知识为指导,是一种人力资源管理教育教学中理论与实践相结合的创新性教学模式的改革,其目的是应对目前企业能人多而用人不济,才能配位不尽合理,人才的主动性、创造性没有被很好的发掘的现状,以此来改进员工工作积极性,进而增强其岗位归属感和企业的集体荣誉感,对企业的蓬勃发展大有益处。

一、人力资源管理实训课程的内容及意义

高校人力资源管理实训课程的以教授管理人为内容,对于企业发展、公司运行中人的入职、升职、调职、离职等一些列人事变动进行管理,这也是人力资源管理实训课程的基础性问题,其主要目的是培养学生进入工作岗位后,如何应对招聘选拔、资质培训与开发、薪酬构成、绩效量化考核等未能规范的建立起规章制度,以及员工管理的其他有悖科学的各类问题。并且将学习到理论知识与实践相结合,利用实践技能的能力与思维妥善处理好难题。

高校开设人力资源管理实训课程有助于高校学生,将大学所学的关于人力资源管理的理论知识,应用在企业实习中的人力资源管理实践中,对于企业中人事变动有一个科学有效的管理手段,充分调动员工的主观能动性,将企业年轻化。把理论知识运用到现实中来,实际演练人力资源管理运作模式,并且将现有的成熟管理流程和操作体系结合书本,掌握社会实践能力的同时又很好的丰富了自己理论知识。就在企业人力资源管理实训课程中遇到的,一些与理论知识不相符合的经验教训,补充到所学知识中,将此内化成自身储备的知识链条,对所掌握的理论修正并且总结,以此来对未来学习的侧重点进行指引

二、人力资源管理实训课程的不足

笔者在长期高校人力资源管理实训课程中实践体验所得,总结其存在的不足主要有以下几个方面,一是日常人事变动手续办理方面有失规范的地方,在办理入职手续时,有时会发生被办理者忘记携带身份证这一可以直接证明自己身份信息的第一证件,但是因为某领导打了招呼,也可以草草办理入职,这样做实际上是对入职者和公司双方不负责任的表现。在离职手续办理的过程中,屡有员工《辞职申请书》不规范的情况发生:1.该申请书并不是当地人力资源部官方要求的标准格式;2.辞职申请书细节不规范等等。这些现象反映了一个公司人事管理方面的不正规、不合理,对于公司的做大做强是很有影响的。其二,目前互联网时代,网络所带来的便捷,使得大量求职者都选择在网上投递简历,这就表示着在网上筛选简历是一件复杂庞大的任务。所以细致且负责任的筛选简历这项事务就要求人力资源管理实践中要以认真负责的态度对待每一项工作。

三、人力资源管理实训课程的改良

目前,人力资源管理的诸多环节仍旧停留在传统的人事管理方式,大量的管理工作都未能形成规范化的制度,例如:员工考勤方式、工资构成和核算、员工招聘、岗位调配、上岗培训、合同签订以及保险购买等一系列基础的员工管理模式,还未能制定完备的统一管理员工及领导层的企业发展战略。对于该企业必要人才的引进、适用岗位挑选、人才培养方式等制度也未能进行规划,这一制度的制定能够有效地利用人才的创造力,达到将企业

在岗位的人员分配上难以做到人才与岗位匹配,加之相对较弱的人事配制手段,只能造成不适合流动的优化配置机制。加之各部门之间又有千丝万缕的联系,导致部分部门处于独立或半独立的情况,以此形成一个部门两个领导的局面,这对企业内部的执行力和办公效率产生了消极的影响,部门责任和员工职责也难以划分清楚。此外,企业内的员工分配,岗位设置存在很大的弊端,随意设岗、因人设岗的情况颇多,既没有考虑到企业未来发展战略也没有针对部门发展的人才需要。许多岗位没有经过合理的分析研究,草率命名与设立,后续的岗位职责制定、人员数量安排、考核晋升标准等都没有经过深思熟虑。这种没有考虑人工成本和人力资源的优化配置等因素的做法,对企业可持续发展是十分不利的。

四、结束语

在人力资源管理实训课程中,通过加强对于人力资源管理制度的规范,对学生在实训过程中礼仪礼节的培养,让学生在实训过程中规范意识的培养,让学生在掌握人力资源管理的一般手段的同时,养成一个管理者该具备的素养,将自己所掌握的人力资源管理理论知识融会贯通,增强自身对于知识的驾驭能力,增强自身对于人力资源管理的理解和运用,同时促进管理才能的积累和管理理论与实践相转换的能力,从而更好的指导实践中企业的发展,为企业中发挥人这一生产要素的积极作用提供指导,释放企业活力,促进经济社会的平稳健康运行。

参考文献:

- [1]丁越兰,韩蕾.基于胜任力的人力资源管理研究综述[J].科学与管理,2009,(03).
- [2]杨岚.论双因素理论在薪酬管理中的应用[J].中国商贸,2010,(19).
- [3]薛建刚.我国中小企业人力资源管理问题探析[J].科技资讯,2009,(4).
- [4]徐红.李涛浅析中小企业中的人力资源管理浅谈企业人力资源的管理与开发[J].中国高新技术企业,2007(6).
- [5]李娜.我国人力资源会计理论向实务演变的困境及对策研究[D].山西:太原理工大学,2010.

作者简介:何璐(1987—),女,汉族,四川省南充市人,澳大利亚悉尼大学硕士,海南职业学院讲师、中级经济师,研究方向:经济类管理、商务管理、行政管理、人力资源管理、工商管理等等。

