

# “互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才创新培养

陈芳

湖南电子科技职业学院

[摘要] 互联网技术的发展使我国经济社会飞速发展,人们生活水平也有了质的飞跃,对于服务于人们日常生活的各个企业,人力资源管理是其发展不可或缺的重要组成部分,高职人力资源管理教学面对互联网+新形势的到来,有机遇也有一定的挑战,高职院校要积极树立“互联网+”新型教育理念、加大人力资源管理教育资源投入、注重教育教学的实践性,同时加大校企合作力度并通过举办人力资源管理主题活动的方式进行人才培养创新。本文分析了“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才培养所面临的机遇和挑战,并给出了人才创新培养策略。

[关键词] 互联网+; 高职人力资源管理; 职业人才; 创新培养

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1822

## 引言:

在“互联网+”模式背景下,人才创新培养需要将互联网元素融入传统教育教学过程中,然后通过创新管理来实现教学目标,新时代社会对于人力资源管理职业人才的要求也越来越高,面对大数据洪流,高职院校急需改善教育教学方式,对“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才创新培养的新方式进行分析研究,确保学生在未来生活中有较强的知识应用能力和较高的职业素养。

## 一、“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才培养的机遇

### (一)“互联网+”丰富了高职教育资源

新时代“互联网+”的到来为高职人力资源管理职业人才培养带来了更多丰富的教育教学资源和工具。互联网最鲜明的特色就是其信息共享性,不论是教师还是学生都可以随时通过互联网对人力资源管理专业相关知识进行细致的搜索且能在短时间内得到系统且细致的答案<sup>[1]</sup>。丰富的教学资源还在一定程度上为教师提供了多样化的教学方法和工具,通过互联网教师可以在教学过程中省略冗长的板书过程,利用计算机设计课程方案,运用多媒体投影设备为学生展示教学内容并进行重点理论知识的讲解,同时学生也可以通过互联网及时地进行学习自查,通过计算机系统上预设的人力资源管理模拟系统进行人力资源管理理论知识的实操练习,运用丰富的学习途径提升自己的综合学习能力。

### (二)“互联网+”创造人力资源管理新就业机遇

“互联网+”为中国经济社会注入了新科技新模式和新发展途径,企业生产运营模式在互联网影响下逐渐发生变迁,新的行业、企业单位的产生、传统企业传统岗位的提升改革都在一步步为人力资源管理专业学生创造者更多的就业岗位,这在很大程度上减轻了中职院校教师的教学难度以及中职院校人力资源管理专业学生的学习压力和就业竞争压力。但是同时机遇往往转瞬即逝,尤其是在智能时代飞速发展的社会中,教育不断地受到社会的重视,相应的商业管理人才人数也在骤增,高职教育院校教师和学生要把握好时代机遇,不怕困难、敢于创新,才能在时代发展洪流中不当新机遇的过客和旁观者,抓紧机会直上青云。

### (三)“互联网+”为高职人力资源教学带来便利

“互联网+”为高职人力资源管理教育带了的更多的便利性,主要表现在高职人力资源专业与“互联网+”模式的适配性以及新型教育模式的出现。从人力资源专业与“互联网+”

模式适配性角度出发,人力资源管理专业作为经济管理学专业,早在人类商业活动出现时就已经产生了人力资源管理的知识,伴随着时代变迁,无数的行业经营从中总结出了宝贵的知识和人力资源管理模式以及经验,“互联网+”为高职人力资源管理专业学生提供了更多直接与名人沟通的机会,在知识的获取途径上更加节省精力;从新型教育模式的角度出发,“互联网+”为高职人力资源教学带来了全新的教学理念和教学方式,教师往往能够利用智能工具和设备在课堂中为学生形象地演示人力资源管理系统的操作流程。

## 二、“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才培养的挑战

### (一)“互联网+”对旧教学理念的冲击

“互联网+”在为高职人力资源管理到来全新教学理念的同时无疑不在冲击着旧的教育教学理念。在以往的教学过程中大多数高职人力资源管理专业教师已经形成了自己的教学方式和方法,互联网时代的到来为教育教学带来了更加便捷的教学工具和设备,相应的教师旧的教学理念也要发生转变,然而多数教师在对已有的教学方式方法进行改革创新时所遇到的阻力较多、难度较大,相对于传统简单的教学方法,互联网+模式下高职人力资源管理专业教育教师需要掌握的新时代教学综合知识较为复杂,教师们需要花费一定的时间和精力进行教学方式的调整。

### (二)高职院校新型教育资源的缺乏

高职院校现阶段对于人力资源管理专业教学的教育资源投入存在欠缺现象,而互联网+时代的到来就意味着学生在未来的工作生活中所需要运用到新型技术和设备更加丰富多样。由于人力资源管理是属于文科性质的专业,大多数高职院校在进行人力资源管理专业课程设置时将重点建立在学科知识的专攻和研究上而忽视了相关教育资源的配备<sup>[2]</sup>。互联网+形势下,中职学院则更需要为教师配备丰富的先进教学工具和设备,但由于资金和教育人才的投入引入量远远不够,人力资源管理专业学生的学习仍旧受课本限制,教育资源的缺乏在很大程度上影响着学生的学习效率和在学生对所学知识的应用能力。

### (三)“互联网+”背景下新型教学实践活动的匮乏

我国现今大多数中职院校人力资源管理专业教学过分注重学生理论知识的教学而对专业实践活动的开展却没有充分地带领学生进行实践体会,缺乏实践探索的教学很容易导致学生缺乏学科学习兴趣、理论知识应用能力和拓展创新能

力。在“互联网+”背景下，中职院校人力资源管理专业学生面临着同专业学生人数骤增的风险，同时也拥有全新的学习和就业机遇，缺乏实践学习的学生往往对时代机会不够敏感，即使拥有强大的知识储存量，在面对现实的人力资源管理流程和问题时仍然无法快速施展方案对问题进行及时化解，对机遇进行及时的把握。

### 三、“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才创新培养策略

#### （一）树立“互联网+”新型教育理念

高职院校要在“互联网+”背景下做到人力资源管理专业职业人才创新培养，首先要树立好新时代的教育教学理念，调整课程体系，运用全新的教育方式方法投入到教学过程中<sup>[3]</sup>。“互联网+”具有明显的时代特征，它不仅在信息交换方面为人们带来了极大的便利，还在经济生活方面进行了开拓创新，为人们的出行、理财等生活的方方面面带来了便利，高职院校教师在享受便利的同时要思考自身教育教学方式需要进行的转变。通过互联网高职院校教师可以轻松地查阅已经成文的新型教育理念，如生本理念、互动式教学等，教师要充分了解班级学生总体学习情况，吸收先进教学理念并进一步改善创新，在课堂上改变传统单一的授课模式，采用丰富的教学工具和设备为学生展示人力资源管理实例和流程，并在过程中与学生展开深入的互动，了解同学们在学习上的疑问点和难点，及时进行答疑解惑。

#### （二）加大人力资源管理教育资源投入

高职院校要加大人力资源管理专业教育资源的投入。首先高职院校校方和教师都要意识到人力资源管理在社会生活中起到的重要作用，人力资源管理很显然是企业管理和运营过程中必不可少的一个环节，人力资源管理混乱的企业必然会面临企业秩序和商誉的风险。同时高职院校作为为社会培育该高素质技能型人才的教育基地，肩负着为国家社会输送高质量人力资源管理专业人才的使命，面对互联网时代的到来，高职院校更应当重视自身总体教育模式的改变，对人力资源管理专业的教学进行专门的区域规划，为人力资源教学开设专业对口的实验基地，使得学生能够通过专业实验一步步提升自己的理论知识应用能力和知识创新能力。同时高职院校还需要学生配备足够的先进教学设备，包括课堂教学设备的投入以及人力资源管理先进模拟系统的引入等等。

#### （三）注重教育教学的实践性

高职院校人力资源管理专业教师在开展教学活动时要注重理论教学和实践教学相结合，实践是对理论知识的进一步精练和升华，对于高职教育来说教学实践更有利于培养出具有高度实操能力和创新应用能力的专业技能型人才<sup>[4]</sup>。高职院校教师可以通过调整课堂理论教学和实践教学比例的方式来加强实践教学，现今我国大多数在高职院校在教学活动中对于实践教学已经有所运用，但是面对“互联网+”新形势，人力资源管理专业教师要在以往的旧教学实践基础上进行改革，可以改变实例引导也可以改变课堂互动方式来为学生输入互联网时代人力资源管理的新知识新理念。同时高职院校人力资源管理专业教师还可以通过增加实验课程设置的方式来提高学生的学习效率，实验课程的种类丰富，可以是计算

机模式的人员信息管理系统操作，也可以是人力资源六大模块流程的模拟流程的开展，总之，高职人力资源管理教师要充分发挥好互联网+形势下对学生的引领作用，帮助学会适应新时代发展。

#### （四）加大校企合作力度

高职院校应当加大校企合作力度，促进产教融合。职业院校培养新时代职业人才，与企业单位的合作是不可或缺的，企业和单位即使高职院校学生的实验基地，也是学生学习成长的重要场所，亦是学生未来工作生活的一个选项，不仅能够锻炼学生的职业知识应用能力，还让学生提前熟悉社会工作环境。对人力资源管理专业的学生来说，在未来他们将面对巨大的就业竞争压力，企业在进行人才挑选时往往注重人员对于人力资源基础知识的掌握以及对相关管理系统的应用能力，高职院校加大校企合作力度能够在日常教学过程中不断引领学生进行专业知识的应用与改进，从而做到职业技能的一步完善，甚至深度的校企合作能够达成产教融合，为人力资源管理专业学生提供实习便利和就业便利，帮助学生建立明确的职业规划<sup>[5]</sup>。

#### （五）举办人力资源管理主题活动

高职院校在培养人力资源管理职业人才的过程中要注意专题活动的开展，教学网过程中的实践是对理论知识的巩固和升华，而专题教育活动则为学生提供了一个自我突破和知识创新的平台。对于人力资源管理专业的教学，高职院校可以定期举办人力资源系统模拟大赛、人力资源管理大赛、人力资源辩论比赛、人力资源展望演讲比赛等专题活动，并且设置奖励机制激励同学们踊跃报名参加，专题活动和比赛往往能全方位集思广益，通过不同的团队学生设计的人力资源管理方案，能够对比发现不同的知识在人力资源管理过程中不同的应用，学生也能在过程中锻炼人际交往能力、团队运营能力以及最基本的人力资源管理能力，从而进一步提升学生的人力资源管理职业素养。

### 四、结束语

教育是社会进步发展的营养品，职业教育是社会技能岗位的补给源，我国高职教育在不断地发展完善，在互联网时代，高职院校通过树立“互联网+”新型教育理念、加大人力资源管理教育资源投入、注重教育教学的实践性、加大校企合作力度、举办人力资源管理主题活动的方式全方位进行人才创新教育，为社会培养更多高素质优秀的职业人才。

#### 参考文献：

[1]徐龙闪,肖红波.大数据背景下高职院校物流管理专业人才培养探究[J].经济师,2021(01):154-157.  
 [2]于浩洋,张鹏,杜娟.“互联网+”背景下企业需求与应用型人才的培养[J].创新创业,2021(011):175-176.  
 [3]孙莉.“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才创新培养分析[J].文化与教育,2020(04):129.  
 [4]尹乃卉.“互联网+”背景下工商管理创新创业人才培养模式研究[J].吉林金融研究,2020(08):46-47.  
 [5]蒋冉冉.“互联网+”背景下高职院校新商科人才培养模式研究[J].机电教育创新,2020(09):161.