

人力资源管理专业实践性教学改革研究

赵晨皓

(内蒙古赤峰工业职业技术学院 内蒙古 赤峰 024005)

[摘要]在当今竞争如此激烈的市场环境下,社会实习中很难要求实习单位保证学生完成一项完整的与人力资源管理专业密切相关的管理任务,社会实习成为有名无实的形式课程也是常见的事实。基于此,本篇文章对人力资源管理专业实践性教学改革进行研究,以供相关人士参考。

[关键词]人力资源管理;实践性;教学改革

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.04.2040

一、目前课程教学存在的不足

1.1 实践教学体系不完善

目前应用型大学重视实践教学体系的设计,比如课程授课总学时中会含有部分实验学时;实践教学形式包括了实验软件模拟操作、顶岗实习、模拟实训等多种形式。但在具体教学过程中,实践教学仅仅起到辅助和补充的作用。实践教学体系中的各个模块并没有围绕统一的目标主线来进行,缺乏递进式的教学逻辑性;教学计划不能解决具体实践教学中的实际问题。学生虽然参与了所有实践教学内容的学习和活动,但是对于人力资源管理的技能缺乏整体性的认知,仅仅是碎片化的理论和技能。这就会影响学生分析和解决问题的能力。

1.2 教学形式和方法脱离业务,需要进行变革

三支柱模式强调HR部门要从职能部门到业务部门转变,目前的课程教学着眼于人力资源知识的传授,缺乏业务视角,学生到企业后普遍反映容易出现与业务部门沟通不畅、人力资源工作价值不易实现等问题,这些都与不熟悉公司主要业务、不能为业务很好地服务有关系,因此只有变革才能提升学生职场竞争力,无缝对接企业需求。

1.3 缺乏科学的评价机制

首先,对于学生来说,理论考试成绩不应是唯一的评定因素。但是,在目前高校人力资源管理专业的学生评价里,理论考试成绩几乎是唯一的考核标准。前文中反复提到人力资源管理绝不是单纯的掌握理论知识就可以的学科,更多的是如何将理论应用在人力资源管理的工作实践里,但在评价机制中,却缺失了这个环节。所以构建合理的评价机制,是高校人力资源管理专业能够培养出更多更优秀的人才的关键一环。

二、人力资源管理课程实践教学创新的相应对策

2.1 重构人力资源管理课程教学目标

在人力资源管理课程教学改革中,可以从知识、能力、素质这三方面,分为知识层、应用层、综合层和评价层重构人力资源管理课程教学目标,使学生在教学和实践过程中真正掌握所需的知识、能力和素质。要基于当前经管类专业学生毕业要求来设置教学目标,根据教学目标反推设计教学内容、教学模式以及教学评价体系等,以实现社会所需人才的培养目标。在知识方面,人力资源管理课要让学生掌握基本的人力资源管理知识,建立起人力资源管理的基本思维框架。在能力方面,要掌握基层人员所应该具备的人力资源管理基本技能,将知识与实践相结合,将知识运用到将来的实际工作中。最后一个方面是素质,培养学生具备良好的职业道德素质和职业修养,提升学生的综合能力,并从自我、同学和老师三方面来评价学生的所学和所得。

2.2 改进教学内容

一方面在教学理论中,教师应创设体验式教学的场景,让学生参与其中。人力资源管理专业很多课程都可以实践体验式教学,以赤峰工业职业技术学院为例,在“人员素质测评”“员工招聘录用演练”等课程中,可以采取情景模拟法,虚拟现实企事业单位在相应人力资源管理具体操作中的场景,让学生从中去发现问题,进而解决问题,这种角色的带入感比沉闷的课堂单向知识灌输的效果要好很多。也可以采用案例教学法等方式,将事先准备好的案例材料分发给学生,让学生分

组讨论,老师在旁边进行观察和记录,最后再由任课老师进行总结归纳和必要的点评。另外,在运用体验式教学法时,老师要意识到教科书的局限性和延误,在教与学的过程中应采用新的专业理论和新的行业信息,以此加强学生的实践能力,累积经验,拓宽学生的知识面,使学生所学知识尽量贴近变化了的现实环境。在教学经验中,教师要收集相关的教学资源,将新的行业信息和新的专业概念与教学相结合。还要鼓励教师更多地参与社会事务和商业运作的研究,并将人力资源管理教学与社会实践相结合,以使教学更深入,更有用。此外,多鼓励和指导学生参加更多的社会活动,以便学生可以学习,实践知识并积累社会经验。例如,参加志愿者活动,并在实际的活动经验中了解组织和管理的知识。

2.3 构建竞合式实践教学体系,增强专业技能

在“内容实战、过程实用、结果实效”的指导思想下,按照“理论教学—实验教学—模拟教学—仿真教学—体验教学—全真教学”的思路,构建了“三实”实践教学体系,一是人才素质测评等30个实验项目;二是专业技能大赛、专业课程设计、毕业设计(论文)3类实操环节;三是工程观摩、顶岗体验、全职工作3类实习。在部分实践课程中,采用分组比赛的竞合式教学模式,增强趣味性和参与度。例如人才招聘环节,首先,部分同学扮演求职者匿名提交简历,另一部分同学扮演考官分析简历和组织面试;其次,两部分同学角色互换,再次体验不同角色;最后采用研讨方式所有同学各自发表看法。竞合式实践教学体系大大增强了学生的专业技能。

2.4 建立科学的评价机制

为了确保能够实现既定的教学目标,了解学习成果的获得情况,需要有效的评价反馈机制,可以采用形成性和总结性两种评价方法。形成性评价来自学生记录的实验过程以及沙盘模拟训练中碰到的问题、研究解决方案的过程,便于教师较全面地了解学生的整个学习过程,为教师进行教学方式方法的改进提供重要的反馈信息。此外,还可通过学校开展的学生评教的评语中了解学生对这门课程的意见和建议;对于总结性评价,主要是通过实验报告、过程表现、团队汇报、沙盘模拟经营管理总结报告,以及在线测试来了解他们对一般人力资源管理工作流程和行为方式的掌握程度、解决实际问题的创新思维和一定的规划与决策能力的提升情况。上述反馈信息可为课程预期学习成果产出的实现提供持续改进的依据。

结束语

综上所述,人力资源管理课程的实践教学对于应用型大学培养当前社会需要的专业技术人才至关重要。人力资源管理课程的实践教学要提高教学效果需要从专业课程理论讲解、实践教学形式的多样化及校内校外实践模式的创新等几个方面进行,要在学校、教师、学生三方共同努力下完成。实践教学的新模式在实际教学过程中也会面临新的问题,在不断分析研究的基础上进行持续的改革,而这一切要建立在高校求真务实创新的教学理念基础之上。

参考文献

[1]夏德峰,李林霖.人力资源管理专业实践性教学改革探究[J].河南教育(高教),2018(10):101-105.