

高校人力资源管理课程教学改革探析

刘静

(豫章师范学院 江西 南昌 330000)

[摘要]随着科学技术和社会信息化的进步,大数据广泛应用于社会的方方面面,用人单位对人力资源管理人才的知识结构和能力提出了新的要求。本文探讨了基于大数据背景下人力资源管理学科教学方法改革的必要性,从教学内容、教学方法、评价方法、人力资源实践四个方面深入分析了当前人力资源教学中存在的问题。与此同时,我国高校为全面提高人力资源管理教育质量提供了一些可行的建议和思路。

[关键词]高校; 人力资源; 课程教学; 改革

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.07.003

一、《人力资源管理》课程改革的必要性

(一)传统的高校人才培养模式与企业对大数据处理的需求脱节

在现实世界中,云计算技术的飞速发展,离不开懂数据融合与分析的权威专家。近年来,公司对员工的规定早已从传统的只获得专业能力的规定转变为具有系统性和数据处理方法工作能力的综合性人才。互联网大数据带来的一系列变革,对创新人才的塑造提出了更加迫切和现实的要求,但在人才培养方面,我国大部分大学仍停留在传统的教育。注重戒律和行为,讲授专业课,在专业培训方面,无法满足公司目前的人力资源需求。由于人力资源需求的变化逐步推动了高校课堂教学技术专业的变革,2015年《国务院关于印发促进大数据发展行动方案的通知》互联网大数据推动教育发展如下。数据在改革教育方法以实现跨国家、合作服务和跨网络的互操作性、促进教育公平和提高教育质量方面的支持作用。

(二)大数据环境带来人力资源管理方式的变革

当今以移动互联网、云计算技术和大数据技术等科技型经济力量再次推动了人力资源优化配置实践活动的转变。将大数据技术应用到人力资源管理的各个领域,将现有基于管理者经验和情绪的管理模式转变为基于数据决策的管理方式,确保人力资源优化配置的稳定性和合理性。例如,在校园招聘过程中,人事部门可以基于互联网推送招聘职位,收集大量招聘简历,利用云计算技术快速筛选个人简历。互联网技术赋予多维数据信息。可用于分析候选人的适合性、公司文化、职位等,提高人才选拔的准确性,可供候选人在员工绩效评估的全过程中使用。根据云计算技术收集员工工作信息,根据工作进度数据统计分析掌握员工工作情况,及时处理员工在工作场所的短板。同时利用大数据技术对员工绩效进行主观评价,实现评价工作的公平公正,客观透明。

(三)高校《人力资源管理》课程的教育方式亟待变革

《人力资源管理》课程的教育要求不仅要注重理论教育,更要重视和改进实践活动。众所周知,在我国高校中,人力资源课程内容专家教授注重学生专业知识的文化教育,而忽视了学生实践能力和自主创新能力的塑造,使学生无法有效让学生接受现实的和全球性的问题。在互联网时代的环境下,社会发

展、生产制造对优化人力资源配置的员工的统计分析和处理能力的要求越来越高。标准也越来越高,需要具备计算机应用能力、数据挖掘和分析能力的综合性人才。此外,电子设备信息技术已成为一种新型的教育和信息技术。在高校基础教育改革中,需要重新思考人力资源管理课程内容的教学策略,形成人力资源的优化配置,以满足社会的需求。

二、高校《人力资源管理》教学中存在的主要问题

(一)教学内容重理论,学生学习兴趣不足

《人力资源管理》课程的教学内容主要有以下三个问题。一是教育内容饱和。目前人力资源管理课程的课堂讲授内容非常单一,强调概念讲解、原理讲解、理论知识讲解。这种教学方式让学生更好地理解理论和知识体系,却忽视了学生发现、分析和解决问题的实践能力的培养。目前,人力资源管理课堂中案例分析的使用率很低,即使教师偶尔在课堂上介绍案例,由于课堂时间有限,案例分析也无法深入进行。不可避免地导致理论和实际问题,联系中断,理论无法解决实际问题,三是课程学习目标的明确性。学生不清楚整个过程和每章的学习目标,例如每章的知识目标是什么,应该掌握哪些知识点,每章的能力目标和质量目标是什么,有哪些问题他们实际上可以解决。

(二)教师课堂以讲授式为主

目前,国内高校的人力资源管理课堂大多采用“爬行”教学方式,授课以教师讲课为主,学生被动听课。在这种教学方式中,教师对学生的学习状况不关心,缺乏启蒙教育,缺乏讨论和互动环节,长期抑制学生课堂的积极性和创造力,危及学习效率。自然,随着当今互联网大数据和新闻媒体的技术发展,新的教学方式越来越多地被引入课堂教学,从单一的线下教育到线下推广和线上混合文化教育,尤其是在疫情的影响下。然而,在线教育也有其优点缺点,如何充分利用线上线下文化教育的优势,将互联网大数据和新媒体技术引入教学课堂,是我国在基础教育课程内容改革中的关键。

(三)课程评价方式单一,不重视课程评价

《人力资源管理》讲课评价存在三个主要问题。一种是单一的评价方法。现阶段,大多数高级人力资源课程内容评价采用单一试卷进行评分。这种考核机制侧重于基础知识的记忆,

不能考核学生的逻辑思维能力、创新思维能力和综合能力。二是评价比例设定不科学。人力资源管理理论课现有评价分数由理论和平时成绩组成,中期理论部分占60-70%。这种匹配方式意味着,只要你在考试前仔细复习并取得更好的成绩,只要你平时的成绩不是特别差,你就能顺利拿到好成绩。这种“接管”导致学生忽视了阶段性课程内容的学习和训练,无法提高学习效果。第三,对环节全过程的评价是主观的,评价方法比较单一,不能激发学生在学习全过程中的积极性。

(四) 实用教育内容设置不合理

《人力资源管理》实践课教学方法存在三大问题。一是实验教学内容不够合理。《人力资源管理》课程内容要求学生了解人力资源管理的相关法律法规,分析解决实际问题,结合具体情况制定工作计划,并规定学生具备一定的管理方法和能力。由于学生缺乏沟通,很多学生的学习和训练只是形式化,并不能真正激发大学生的实际工作能力,具体练习时间较少。为在当今互联网大数据条件下更好地塑造学生的实践能力,不仅要应用实践活动教育云平台和情景模拟教学文化教育,还要让学生能够使用计算机语言对数据进行编辑和分析。多所高校优化人力资源配置而实践活动科目极少,远远达不到塑造这种实践技能考试的规定,第三是校外实践活动的文化教育。校外实践活动的学习与培训,让学生能够灵活利用自身的实践活动机会或及时了解特殊企业人力资源优化配置的各个领域,将基础知识转化为具体应用。但是,根据实际情况,学生参与社区实践活动的水平相对较低,因为很多机构并没有为学生提供参与社区实践活动的途径。

三、高校《人力资源管理》课程教育方式改革方案

(一) 明确教育目标,增强教育内容的实用性

在课程内容上,必须注意基础理论课程与实践活动课程的紧密结合。在实际教学过程中,首先要确立课程目标。即在开展人力资源管理教学之前,教师要给学生建立各章要控制的习题和知识结构,建立所学内容,明确各章的总体目标、工作能力发展目标的质量方针以及本专业知识在公司的主要运用。只有目标明确,才能在学习过程中使学生掌握学习培训的深度和广度,激发学生学习的主动性和自觉性。专业知识解读侧重于互联网大数据专业知识在人力资源管理和数据处理方法、程序中的应用。并且侧重于课程中理论知识的可行性,即案例培训分析。可以采用多种教学方式,包括组织学生分组讨论、翻转课堂、理论与实例结合、情境体验等教学方式,综合分析,培养学生的时间分析能力。

(二) 线上线下结合教学资源,引入多种教学方式

在互联网大数据条件下,互联网技术为师生提供了充足的前沿教学资源,供师生发现和应用。教师可以利用互联网技术,应用多种当代教学方法,激发学生的自主学习能力,提高

教与学效果。一是构建多元化教育云平台。教师还可以使用相关手机软件,在课堂上及时提问,衡量学生的回答,判断学生的课堂状态。二是建设多元化的教材内容库。互联网时代,数据非常丰富。如何收集和整理数据并将知识点传达给学生是非常重要的问题,教育平台让教师可以推广线下新闻,推送各种数据教学资源,如专题讲座教学课件、多媒体系统手机阅读、视频资料、专题讲座内容等,学生可以随时随地查看,教师还可以通过这些课本监督学生的学习进度,提高学习效率。三是搭建学习交流的平台。QQ、手机微信等互动平台具备即时留言、聊天、公告、宣传等功能。老师和同学们创造这种沟通交流的方式,第一时间掌握大学生的心理状态和学习状态。并提供及时指导和回答问题。

(三) 优化实践课程内容,建立多种实践课程方法

《人力资源管理》是一门具有较强实用性和应用性的课程内容,要求学生不仅掌握技术专业的基本理论和方法,还需要能够运用所学专业知识和方法,分析和处理实际问题。为了更好地提高大学生在互联网大数据条件下的实践能力,在实践活动的文化教育中,首先要加强学生的数据处理方法和逻辑思维能力。现阶段有很多与数据处理方法和开发相关的统计分析软件。在逐步尝试课程内容之前,最好确保学生已经掌握一两种数据处理方法、计算机语言,并应用相关的统计分析软件。具备收集、分类、分析海量数据和信息的专业技能。二是软件仿真培训。目前国内已有塔瑞、新岛人力资源大数据管理培训平台等专业的人力资源管理实践培训平台。在实验课上,教师模拟人力资源管理系统软件,运用大数据处理技术,不仅引导学生分析教学案例、制定人力资源管理决策规划,还通过角色熟悉人力资源管理各模块。

结论

互联网时代,日益强大的互联网技术、多媒体系统、教育应用、技术专业服务平台,为师生带来了更加随意、便捷的教与学探索方式。摆脱文教自然环境的空间边界和信息壁垒,人才培养更加便捷。

参考文献

- [1] 杨东辉. 高职人力资源管理课程改革的实践探索[J]. 经济研究导刊, 2010(35): 2.
- [2] 刘晓梅. 基于工作过程的高职人力资源管理课程改革探析[J]. 全国流通经济, 2011(4): 81-82.
- [3] 张琪. 高职院校人力资源管理课程改革模式初探[J]. 现代企业教育, 2014(8): 1.

作者简介:

刘静(1990-),女,汉族,江西萍乡人,硕士研究生,豫章师范学院,从事行政管理研究