

以实践能力为本位的人力资源管理教学改革探索

李芳

广东省韶关市 韶关学院, 广东 韶关 512005

[摘要]在我国,人力资源管理的受重视程度提高了很多,到现在已经成为了独立专业,然而从发展的现状来看,存在的问题是较多的。随着国内经济的发展持续加快之际,必须要将人力资源管理的作用充分发挥出来,相关企业要对此有清晰的认知,如此方可在市场中保持较强的竞争力。然而从人力资源管理的现状来看,专业人才的数量明显不足,因此说,高校必须要将人力资源管理教学作为重点关注的内容,切实做好教学改革工作,以期使得市场需求能够切实满足。

[关键词]人力资源管理;实践能力;问题;教学改革

DOI: 10.33142/mem.v1i3.2569

中图分类号: F240-4;G642

文献标识码: A

Exploration on Teaching Reform of Human Resource Management Based on Practical Ability

LI Fang

Guangdong Shaoguan University, Shaoguan, Guangdong, 512005, China

Abstract: In our country, the importance of human resource management has increased a lot and it has become an independent specialty. However, from the current situation of development, there are many problems. With the rapid development of domestic economy, we must give full play to the role of human resource management, related enterprises should have a clear understanding of this, so as to maintain a strong competitiveness in the market. However, from the current situation of human resource management, the number of professionals is obviously insufficient. Therefore, colleges and universities must focus on teaching of human resource management and do a good job in teaching reform in order to meet market demand.

Keywords: human resource management; practical ability; problems; teaching reform

引言

高校的工商管理专业、人力资源管理专业均设置了人力资源管理课程,对此课程予以分析可知,其呈现出明显的理论性、实践性。若想保证人力资源管理课程的教学质量达到预期,必须要对教学模式予以创新,将课程具有的内涵特征作为出发点,如此方可使得教学工作有序展开,学生的专业素养有切实提高,能够胜任将来的职场工作。

1 以实践能力为本位的人力资源管理教学改革的必要性

众所周知,人力资源管理专业呈现出较强的应用性,在对学生进行培养的过程中,要确保其对资源管理、经济学、法律等专业的理论有切实掌握,并要将实践课程予以有效落实,确保实际工作中出现的问题能够得到有效解决。专业教学所要达成的主要目标是确保学生掌握相关的理论,并具备较强实践能力。所以说,在展开教学工作时,如果将重点完全放在理论传授上是不可取的,将理论、实践结合起来方可保证教学目标切实达成。企业管理、公共事业管理是将人力资源管理作为基础的,只有将人力资源管理予以有效落实,方可保证社会、企业在人才方面的实际需要得到满足。随着国内经济、社会发展的速度持续加快之际,若想保证既定的战略目标能够切实达成,必须要对人才管理、人才使用予以重视。另外来说,企业对人才的专业要求是较高的,因而高校在展开教学时,要对教学理念予以适当调整,确保人才培养目标顺利达成,进而保证学生就业更为顺利^[1]。

2 当前人力资源管理课程教学中存在的主要问题

2.1 重理论传授,轻实践训练

人力资源管理课程对实践性的要求是较高的,也就是学生掌握相关的专业理论后,在面对具体问题时可以寻找到切实可行的解决之策。然而从传统教学来看,教师对理论知识讲解的关注度是较高的,但是实践应用的受重视程度则是明显偏低的。这样的教学方式会将学生思维限制在较小范围内容,而且未能对所学加以实践,这就使得动手能力偏低,专业知识的运用显得较为呆板。在对理论进行应用时,发生错误的几率大幅提升,这就使其实践能力无法真正得到增强^[2]。

2.2 课堂教学方法过于单一

从国内高校采用的教学方式来看,上大课的应用是较为普遍的,而且很多的教师也就是围绕教材展开教学,课堂中不会主动和学生进行互动,这就使得教学氛围显得较为沉闷,学生的兴趣自然较为低下,学习创新也就无从谈起。如果教学方法依旧单一的话,学生的接受程度就会达不到预期,甚至在内心会产生厌恶感。

2.3 校外实践教学基地缺乏

从国内高校的现状来看,已经建成校外实践基地的非常少,而这即使使得实践能力培养难度加大。学生要自己寻找实习单位,因而在实习的过程中并不会对其进行指导,甚至有些学生根本没有单位接收,实习也就变成了形式。可以说,实践教学基地未能建成,这对高校教学产生的影响是较大的,学生实践能力的提升自然就更为困难^[3]。

2.4 高校教师实践经验普遍缺乏

高校在对师资队伍进行建设时,实践教学教师的数量是较少的,拥有实践经验的教师占比是很低的。很多的教师刚从学习毕业就从事教学工作,掌握的理论较多,然而并未经过实践检验,因而在对学生实践指导时有些力不从心。

2.5 过分注重考试的结果,追求答案的一致性

人力资源管理课程除了呈现出科学性外,同时也具有一定的艺术性,因而在展开教学时,教师要拥有权变思维,对学生进行引导,促使其从多个角度来对问题展开思考,能够真正做到求新求异。从当下教学现状来看,考试是教师特别关注的,因而教学内容和考试答案相统一,而且试题必须要呈现出标准化,每道题的答案都是有既定的标准可循,这就使得学生思维被限制起来,创新意识也无法形成。

3 以实践能力为本位的人力资源管理教学改革措施探究

3.1 丰富课堂教学方法、为学生创造运用理论的机会

高校在组织课堂教学时,大部分的时间都用来进行理论教学,而且学生的参与度也是较低的,这样就会使学习的主动性、积极性变得较为低下,在学习的过程中一直处于被动地位,对理论知识进行学习时采用的方法就是机械记忆,不会对理论、实践间存在的关联性展开深入思考,在面对具体问题时也就无法有效解决。所以说,若想使得人力资源管理教学能够有序展开,必须要对教学模式进行创新,确保理论教学、实践教学能够切实整合起来,可采用的模式如下^[4]:

3.1.1 结合课堂理论内容、选取经典案例

人力资源管理教材中的相关内容应该要进行深入解读,将其中具有一定的真独行的案例突显出来,在此基础上对学生进行引导,使其将关注点放在具体的案例上,并针对其展开深入探讨,将个人的想法表达出来。在进行思考、交流时,教师可以针对学生的想法展开评点,并利用这个机会进行理论教学,使得学生能够对实际案例、理论知识间的关联性有切实的了解。采用此种教学方式可以使得学生对专业理论的印象更为深刻,同时也为学生营造出了良好的学习氛围,学习意愿可以切实增强。

3.1.2 用情境模拟的方式吸引学生参与课堂实践和讨论

通过情境模拟可以使得学生在更大的空间中展开思考,学习兴趣也能够被调动起来,实践、应变等方面的能力也会得到提高。教师要从理论教学的内容出发,将学生的兴趣点作为基础,完成情境设计工作。使得学生能够在贴近现实的状态下展开学习,针对具体问题寻找可行的应对之策。教师、学生要针对学习效果展开评价,教学中要将教学重点突显出来,对其展开详细讲解,确保理论教学、实践教学可以整合起来。当学生进入到既定的情境中,学生的兴趣会变得更为浓厚,当然教师要做好教学管理工作,对学生的问题予以纠正,确保不会出现偏离主题的情况。

3.2 布置社会实践和调研作业、改进学业考核方法

目前的人力资源管理教学对学生的学习成果的考核办法还只限于考试成绩,单一的考核标准体现不出来学生的实践能力,也阻碍了教学改革的进行。追求考试分数是学生学习的最大动力,这基本决定了学生本身只热衷于牢记教材的理论内容,懒于思考理论产生和发展的意义,进而形不成结合实际解决问题的能力^[5]。针对这一现象的改进学生学业的考核标准势在必行。具体可以增设实践能力的考核部分,根据学生的社会实践和调研报告,给学生的实践成果打分并计入学习成绩。在给布置实践和调研作业时,可以利用当地的资源,保证学生的实践和调研紧密联系专业内容,而不要流于形式。让学生在课余时间经过教师指导完成。这种考核标准可以调动学生参与实践活动的积极性。

4 结束语

高校人力资源管理教学改革任重而道远,高校应充分了解人力资源教学现状,找出问题所在,全方位多角度地分析问题,制定出具有针对性的可实施性强的解决措施,促进人力资源管理教学改革更上一层楼。

[参考文献]

- [1]王涛, 襄之颢. 以实践教学能力为本位的人力资源管理教学改革[J]. 现代营销(创富信息版), 2018(10): 213.
 - [2]曹喜平. 以实践能力为本位的人力资源管理教学改革[J]. 中国管理信息化, 2018, 21(17): 204-205.
 - [3]邹玮, 张治民. 高职财务管理实践教学模式构建——以职业能力为本位[J]. 现代商贸工业, 2016, 37(11): 177-180.
 - [4]林秧, 叶碧容. 以培养核心能力为本位的护理教学改革[J]. 中华护理教育, 2016, 13(05): 335-338.
 - [5]杨振国. 以实践能力为本位的人力资源管理教学改革[J]. 经济研究导刊, 2012(09): 287-288.
- 作者简介: 李芳(1989.6-), 女, 澳门大学, 国际关系及公共政策, 韶关学院。