

中职人力资源管理专业教学方法改革研究

● 黄沐可



[摘要] 中职人力资源管理专业面临教学模式、内容和资源等方面的多重挑战。传统的教学方法过于注重理论,忽视了实践能力的培养,导致学生毕业后在实际工作中的适应能力不足。为了提升教育质量,必须创新教学方式,强化理论与实践的结合,推动情境模拟与企业实训的深度融合。课程设置需紧跟行业发展趋势,增强对现代企业需求的关注。校企合作的深化以及信息技术的引入,也为教学改革提供了新的契机。通过这些改革,能够提升学生的综合素质和实际操作能力,增强其职场竞争力,为企业和社会培养更多符合需求的高素质人才。

[关键词] 中职教育;人力资源管理;教学改革;校企合作;实践能力

中

职人力资源管理专业面临着传统教学模式与行业需求脱节问题,亟须进行改革与创新。随着经济的快速发展和技术的不断进步,企业对人力资源管理人才的业务技能要求不再局限于传统的招聘和培训,还涉及数据分析、员工健康管理、企业文化等多方面的内容。然而,许多中职院校的教育体系和教学方法未能及时适应这些变化,导致学生在实际工作中缺乏所需的创新能力和实践经验。因此,教学方法和模式的改革显得尤为迫切。通过引入信息技术、优化课程设置、加强校企合作等手段,可以有效提升教育质量,培养符合行业需求的高素质人力资源管理人才。

Q 中职人力资源管理专业教学存在的问题

(一)传统教学模式难以满足实践能力培养需求

中职人力资源管理专业的教学模式主要依靠课堂讲授,强调理论知识的传授,而对学生实际操作能力的培养重视不足。尽管课程内容涉及招聘、员工培训、薪酬管理等基础理论,教学中却缺乏真实工作场景的模拟,导致学生难以将所学知识应用于实践。学生在课堂上学到的理论知识与实际操作脱节,缺乏与员工沟通、招聘计划制定和绩效评估等实践经验。这使得学生在进入企业后,难以迅速适应工作岗位要求,解决实际问题能力不足,影响了职场适应性和竞争力。因而需要改进教学模式,注重实践能力的培养,提升学生的实际操作经验,以增强其职场竞争力。

(二)教学内容与企业需求脱节导致学生就业竞争力不足

目前,中职人力资源管理专业的教学内容与企业实际需求之间结合不紧密,存在脱节情况。虽然教材中涵盖了人

力资源管理的基本理论与常见操作方法,但这些内容往往停留在理论层面,缺乏对当前企业人力资源管理实践的针对性指导。现代企业对人才的管理不仅仅局限于传统的招聘、培训等单一环节,还注重员工的职业生涯发展、组织文化建设及人才战略规划等方面。传统的中职课程设置更多偏重于基础管理技能,缺少对新兴领域如数据分析、人才战略、企业文化等内容的系统讲解。毕业生在进入职场后,发现自己所学的知识与企业实际工作要求之间存在着一定的距离,导致他们在工作难以迅速适应,缺乏职场竞争力。

(三)教学资源和平台的局限性制约了教育创新的推进

中职人力资源管理专业的教学资源 and 平台建设仍存在不足,限制了教学方法创新的推进。教学设备和软硬件设施的落后影响了教学质量,缺乏先进的模拟软件和虚拟实验平台,学生不具备在虚拟环境中进行实训的条件,因而难以提升实际操作能力。校企合作深度不够,许多学校未建立长期稳定的合作机制,学生难以通过企业实习获得真实的职场经验。教材和案例未能及时更新,未能反映行业最新动态,导致教学内容与市场需求脱节。信息化教学平台的建设滞后,在线学习和数据分析等技术应用不足,难以实现个性化教学。

Q 中职人力资源管理专业教学改革的必要性与紧迫性

(一)适应经济发展和行业变革对人才需求的挑战

随着经济发展和行业结构调整,传统的人力资源管理模式已无法满足现代企业对人才的多元化需求。尤其是经济全球化、信息化和人工智能等新兴技术的迅速发展,企业对

人力资源管理的要求越来越高,不仅限于招聘和培训,还涉及数据分析、员工健康管理、企业文化建设等方面。在这种背景下,人才选拔和培养方式发生了深刻变化,企业需要具备创新和应变能力的高素质人才。许多中职院校的人力资源管理专业仍沿用传统教学模式,未能及时跟进行业需求。教育体系必须适应行业变化,培养具备实际操作能力和创新思维的人才,以更好地服务于经济和社会的发展。

(二)提升学生综合素质与实践能力已成迫切任务

当前的中职人力资源管理教育在培养学生的专业知识的同时,忽视了学生综合素质和实践能力的提升。由于传统教育模式过于注重理论教学,很多学生在毕业后面对企业的实际工作时,缺乏解决问题的能力 and 动手能力。这不仅影响了学生的就业竞争力,也使得用人单位难以找到符合要求的人员。提升学生的综合素质,尤其是实践能力,已成为当下职业教育改革的重要任务。要培养学生具备应对复杂人力资源管理场景的能力,必须加强课堂与企业实际工作的结合,通过案例分析、模拟操作和实习等多种方式,让学生在真实或模拟的工作环境中锻炼技能,积累经验。

(三)创新教学方法与模式是提升教育质量的关键

中职人力资源管理专业的教育质量提升,需要通过教学方法与模式的创新来实现。传统的单一课堂教学模式已无法满足学生的个性化发展和行业需求。为提高学生的就业能力和职场适应性,教学方法应从理论传授向实践导向转型。比如,可采用情境教学法、项目驱动法和案例分析法等互动性强的新型方式,强化理论与实践的结合。信息技术引入,如在线学习平台、虚拟仿真教学和大数据分析等,能弥补传统教学的不足,提供个性化学习体验。通过持续创新教学模式,可以培养出更多具备实践能力和创新意识的高素质人才,进一步提升教育质量。

Q 中职人力资源管理专业教学改革的主要方向

(一)探索完善理论与实践相结合的教学模式

当前的中职人力资源管理专业教育普遍存在理论与实践脱节的问题。传统教学过于侧重理论知识的传授,而忽视了实践能力的培养,学生毕业后在实际工作中难以快速适应。为了弥补这一短板,必须加强理论与实践的有机结合。在课程设计上,可以通过引入更多基于实际案例的教学内容,让学生在分析和解决实际问题的过程中,深化对理论的理解与应用。课堂教学可以通过角色扮演、模拟面试等方式,增强学生的实践体验,使其能在更接近实际工作情境中学习并运用人力资源管理知识。这种教学模式不仅能够提升学生的理论水平,还能有效增强他们的职业素养和实际操作能力。

(二)推动情境模拟与企业实训的融合应用

情境模拟和企业实训作为提升学生实践能力的重要手段,已逐渐成为中职人力资源管理专业教学改革的重要组成部分。情境模拟可以通过构建真实的工作情境,帮助学生更好地理解 and 应对复杂的管理问题,通过模拟招聘、员工绩效评估等环节,使学生能够在类似真实情境下进行决策与操作。而企业实训则能将课堂学习与企业实际管理工作相结合,为学生提供更直接的工作经验。通过校企合作建立长期稳定的实训基地,让学生在现实的企业环境中进行实习,进一步提高其职业技能和职场适应能力。将情境模拟与企业实训有机结合,可以使使学生不仅具备理论知识,还能在实际工作中展示其解决问题的能力。

(三)引入信息技术与线上学习平台优化教学效果

信息技术的快速发展为中职教育提供了全新的教学手段和工具。在人力资源管理专业的教学中,充分利用信息技术和线上学习平台,能显著提高教学效率和质量。通过在线学习平台,学生可随时随地获取学习资源,参与在线讨论和虚拟课堂,突破传统教学的时空限制。借助大数据和人工智能技术,教师能够根据学生的学习进度和表现,提供个性化的学习资源和反馈,提升教学的针对性和有效性。信息技术还可用于模拟实验和虚拟实训,让学生在课堂内体验真实工作情境。通过这些创新手段,信息技术和线上平台能够优化教学效果,增强学生的学习体验和职业素养。

Q 中职人力资源管理专业教学改革面临的挑战与应对策略

(一)教师专业素质不足,教学理念的转变难度较大

许多中职学校人力资源管理专业的教师依然沿用传统的教学方式,侧重理论知识的讲授,缺乏将学生带入实际工作场景的能力。部分教师在实际教学中没有充分利用现代教育技术,无法通过多样化的教学方法激发学生的学习兴趣 and 创造力。部分教师未曾深入企业实践,难以理解行业最新的管理需求与趋势,因此在课堂上更多的是纸上谈兵,难以传授给学生更具实践性和前瞻性的知识技能。为改变这种状况,提升教师的教学能力,必须加大教师培训力度,鼓励教师经常参与企业实践与学术交流,推动教师教学理念的转变和实践能力的提升。

(二)教学资源不足,与企业合作深度不够

教学资源不足是中职人力资源管理专业教育改革中的一大难题。虽然教育部门和学校逐步加大对专业建设的投入,但仍然存在设备老化、软件工具缺乏、教学案例单一等问题。校企合作的深度不够也是制约教育质量提升的一个重要因素。虽然一些学校已经与企业建立了合作关系,但这些合作大多停留在表面,未能充分融入课程设计和教学实践中。许多企业也未真正参与到人才培养过程中,导致学

生的实际工作能力难以有效提升。为了克服这些问题,学校需要加强与企业的合作,共同制定教学大纲和课程内容,同时加大对现代化教学设备和在线平台的投入。

(三)改革推进过程中的制度保障与资金支持问题

教育改革的推进离不开制度保障与资金支持。在许多中职院校的教学改革过程中,制度支持往往不够完善,改革措施难以落地实施。资金不足也成为制约教育改革的一大难题。由于教育改革涉及教材更新、课程创新、教学设施的升级等方面,资金需求较大。为了确保教育改革顺利进行,必须加大政策扶持力度,通过多渠道筹措资金,为教学改革提供物质基础和制度保障。

Q 中职人力资源管理专业教学改革的具体实施路径

(一)优化课程设置与教学内容使其贴近行业需求

传统的人力资源管理课程大多依赖于教材和标准化的课程大纲,但这些内容往往滞后于市场需求和技术发展。企业对人力资源管理的需求更加注重数据分析、人才战略、企业文化建设等综合性能力,传统的教学内容未能及时涵盖这些新兴领域。学校应定期与行业专家和企业管理人员合作,及时调整课程设置,加入现代企业对人力资源管理的新要求。课程中可以增加基于大数据的人力资源分析模块,强化对人力资源管理软件的应用训练。只有紧跟行业潮流,教学内容才能真正为学生的职业发展提供助力。

(二)建立校企合作平台推动校外实践基地建设

校企合作是提升中职人力资源管理专业教育质量的有效途径。通过与企业的紧密合作,不仅可以为学生提供真实的职场环境,还能帮助教师掌握行业最新动向和企业需求。在这一过程中,学校应积极推动校外实践基地的建设,与多家企业签订合作协议,建立长期稳定的实习和实践基地。这些基地可以为学生提供实习岗位,帮助学生将课堂所学知识与实际工作结合,增强他们的职场竞争力。企业还可以通过合作培养符合自己需求的人力资源管理专业人才,从而实现双赢。

(三)培养高素质教师团队推动教学方法更新与创新

高素质的教师团队是推进教学改革和创新的关键。人力资源管理专业的教师不仅需要具备扎实的理论基础,还应

具备较强的实践经验和宽广的行业视野。教师的专业发展与培训显得尤为重要。学校应鼓励教师参加行业培训、企业实习或国内外学术交流,以保持与行业同步发展。在教学方法上,教师也需要不断创新,采用更多互动性强、实践性强的教学手段。结合项目驱动教学、案例分析法等方式,增强学生的参与感和动手能力。教师还应在教学中融入现代信息技术,如在线教育平台、虚拟仿真工具等,以提升教学效果。

Q 结束语

中职人力资源管理专业的教学改革是提升教育质量和培养高素质人才的关键。通过创新教学方法、优化课程设置、加强校企合作,能够有效解决传统教学模式中存在的理论与实践脱节问题,提高学生的实践能力和职场竞争力。尽管改革过程中面临教师素质、教学资源和资金支持等多方面的挑战,但通过政策扶持和多方合作,逐步推动教育模式的创新和资源的合理配置,能够为学生提供更加丰富和实用的学习体验。这些改革将为企业培养更多符合需求的高素质人力资源管理人才,促进社会经济的可持续发展。

参考文献

- [1]叶丽华.中职人力资源管理课程教学方法反思与实践[J].中外交流,2020,27(21):101.
- [2]卢英.浅论人力资源管理课程教学方法创新:基于中职的分析[J].教育界,2016(18):75.
- [3]孔小端.人力资源管理在中职教育中的现状及对策分析[J].科学咨询(科技·管理),2020(07):36.
- [4]夏羽西.人力资源管理专业劳动法案例教学方法的改革研究[J].当代旅游(高尔夫旅行),2017(05):217.
- [5]杜宇,李楠.非管理类专业人力资源管理课程教学方法改革初探[J].高教学刊,2016(14):124-125.
- [6]万文海.新时代背景下人力资源管理专业核心课程内容及教学方法的改革探讨[J].科教文汇(上旬刊),2020(34):150-151,186.

作者简介:

黄沐可(1992—),女,汉族,湖南岳阳人,硕士,讲师,广州市财经商贸职业学校,研究方向:人力资源管理。