

就业能力视角下高校人力资源管理课程教学体系构建

● 周杰龙



[摘要] 本文研究的目的在于高校人力资源管理课程教学体系的构建,通过查阅文献资料、了解最新就业政策,掌握目前人力资源管理课程教学实践的不足,分析现阶段大环境下企业对人力资源管理人才的需求,提出高校构建人力资源管理课程教学体系的途径。从培养人才的目标出发,构建“全过程、渐进式、模块化”的育人教学体系,可以保证专业教学目标。本文在研究高校人力资源管理课程的教学基础上,讨论教学体系构建的实现。

[关键词] 人力资源管理;课程;构建;教学体系

人力资源管理课程实践性较强,高校管理类学科中人力资源管理教学改革存在较大挑战,尤其是在就业能力要求越来越高的背景下。高校人才培养目标要与我国发展情况相结合,所培养的人才应具备全面素质、综合职业能力,可以进入一线的实用型人才。人力资源管理课程要向人才需求转变,其教学体系就要进一步改善,才可以达到当前的人才培养目标。

Q 基于就业能力下的高校人力资源管理课程教学

目前,社会经济发展需要高素质人才,人才目标的培养取决于教学过程创新,要强调学生的就业能力和岗位素养,通过以理论教学为基础、以实践教学为核心的教学体系构建,有利于培育高校人力资源管理专业的先进人才。人力资源管理专业有较强的实践操作性,在理论教学的基础上,怎样将教学与就业结合起来,让学生通过理论学习提升自己的就业能力,同时在实践中提升自己,从而实现人才目标的养成。

现代社会经济在不断发展,在这一背景下培养应用型本科人才逐渐成为趋势,人力资源管理课程教学体系构建能够为学生提供更完整的平台,让学生可以锻炼、提升自己,让学生将理论与实践结合起来,让学生具备独立研究和独立实践的能力。高校在发展中应该认识到一点,人力资源课程体系构建能够优化学科建设,丰富整体的教学内容,也可以搭建教与学、学与用的有效桥梁,从各方面来提高教学质量。通过构建教育体系,学生可以接触到更丰富的知识,

也可以不断提升自己的技能、素养。

目前,人力资源管理专业所培养的人才才是市场上紧缺的先进人才,人力资源在市场竞争中有独特的地位,加上专业人才市场需求增加,诸多高校设置了人力资源管理专业。这一课程在我国的发展时间很短,经历很短发展时间的同时,学科建设也取得了一些成就,专业设置数量较多,学术研究氛围也逐渐形成,我国逐渐形成人力资源管理的学术系统。专业课程的课程设置内容、种类不断增多,知识体系构建越发完善,可以看出该专业在我国教育领域中取得了进步。但在看到成绩的同时,人力资源管理也存在不足,需要引起人们的重视。

Q 人力资源管理课程教学发展面临的挑战

(一) 教学手段创新有限

人力资源管理专业学生的就业方向很广,在就业视角下,学生除了进行理论学习之外,学生的实践能力也很重要。该专业就业指向性较强,对实践操作要求很高。但是高校的课程设置并没有体现出创新,课程设置与其他课程之间并没有区别,使用传统的授课模式,创新力度不够,如信息技术引进有限、课程体系创新有限,学生与课程之间的融合深度有限等。教学中过分重视学生对基础理论知识的学习,忽视了就业能力的培养,所以学生在就业后缺乏自主解决问题的能力,毕业后的反馈效果一般。该专业平时的考核内容也是围绕教学内容展开,弱化了就业能力实践培养的功能,进而限制了人力资源管理专业的发展。

(二) 师资力量投入不足

我国高等院校人力资源管理专业课程体系建设方面投入资源比较少,专业教师的就业经验不足,有的教师刚刚加入教师队伍中,缺乏足够的阅历,就业引导、咨询工作的开展存在问题,很难将教学内容与就业内容结合起来。同时,部分老教师仍旧注重传统的教学方式,其知识结构、观念更新速度较慢。这些现象导致人力资源管理工作开展存在一些问题,由于教师队伍工作态度上的差异,很多教师对工作岗位缺乏热情、信心,对课程体系构建不感兴趣。教师平时重视学术研究,更重视知识储备的提升,但是对于课程体系的构建开展却不积极。在当前的就业背景下,教师队伍的发展先进性有限,难以把握专业的学科发展动向,不利于专业的发展。

(三) 专业课程设置不够合理

人力资源管理专业课程设置并非为培养传统意义上的管理型人才、行政事业型人才,在全面发展的当下,现代社会更需要多功能的复合型人才。目前,高校人力资源课程构建趋同“职能模式”“事业模式”,这两种模式下强调学生专业技能的养成、职业技能的传授,培养的人才也是职能管理型、事务型人才,这种定向的教育不利于学生的未来就业。尽管学生学习了人力资源管理专业,但是在就业方向上也存在不同。目前,人力资源管理课程的设置缺乏人文关怀,思维养成不够。现阶段的课程设置仍旧秉承一种旧思维,将专业看作是载体,整体的教学缺乏基本的人文关怀。课程设置缺乏创新,学校较为重视学生管理技能的培养,缺乏对价值观念、意识形态的养成。出现这种情况的原因是多方面的,就业能力视角下,人们应审时度势,迎合大环境的需求,探索学科发展目标,厘清现阶段的发展需求。

Q 就业能力视角下高校人力资源管理专业课程体系的构建

(一) 根据培养目标来构建课程体系

结合当前就业环境来看,确定人力资源管理专业的人才培养目标为:适应地方经济发展、社会建设需求;人才培养要面向基层机关、企事业单位管理一线;具备良好的职业道德与理论知识;就业后具备人力资源管理的基本理论知识;能够胜任基本的人力资源岗位职能,如招聘、培训、薪酬等。就业能力视角下,当下的素质人才是要有好的道德素养、基础扎实、身心健康、具备交流能力的专业人才。要求学生在经过专业课程学习后,培养成具备人力资源管理方面专业知识的、适应社会经济发展需要的高级人才,学生在毕业后可以参与机关、有关职能部门的管理工作。综上,学校所培育的人才才是专业能力和职业素养全面发展的高素质综合型人才,根据本专业人才培养目标来构建课程体系,确

定职业技能,更有利于学生未来的就业能力培养。

(二) 结合就业方向突出职业能力培养目标

就业能力视角下的课程体系构建要从几个角度出发,突出课程能力培养目标。由于现阶段人力资源管理工作繁杂,市场上的企业也在不断创新,企业对人力资源管理人才的需求也有差异。另外,人力资源管理岗位有保密性、稀缺性,所以增加了人才培育的难度。所以高校要重视学生未来的就业指导,鼓励学生抓住更多的机会去实习,同时强调校内实训的重要性。在校内,通过校内专业技能大赛、人力资源协会、虚拟管理项目、网络会议等,创新课程内容,将课程内容的创新与就业实践结合起来,提高学生的专业能力。专业课程实训的设计,除了强调课程与学分、增强实践课程的设计外,也要增加创新性教学的时间,比如引进“3+4”的教学模式,每周3学时的理论教学,每周4小时的课程实践。通过这一设计,让学生加深对专业能力的认识,养成就业能力,这些能力将会为学生未来的就业奠定基础。

(三) 设置针对就业需求的人力资源管理课程体系构建

为确保实践教学的落实,教师要综合当前的文献研究内容,对专业课程的实践细化为不同的教学模块,建立起与课程相一致的实践教学。确定教学模块的时候,要从现实角度出发,尤其是从社会经济发展对人才需求出发,重视岗位对人力资源的要求。在就业视角下,观察企业的具体工作岗位,将内在逻辑联系紧密、学习方法等相近的内容进行整合,构建小型的实验,加强对学生实践能力的培养。当前,大学生考证现象比较普遍,如人力资源管理师考证要求可以作为课程设计的方向,将管理作为实际,把人力资源管理模块划分为:(1)人力资源规划;(2)招聘;(3)培训;(4)绩效;(5)薪酬;(6)劳动关系管理这几个基本模块,在课程设置上与信息技术结合起来,所以在课程设置上加入人力资源管理信息化模块。

(四) 构建合适的教学方式

教学是验证课程体系构建质量的重要方式,从就业能力视角来看,教学方法可以从以下几个方面展开。

1. 模拟教学

模拟教学就是创设实验情境,课堂的打造要吸引学生的关注,让学生增强记忆与情感。通过模拟教学,打造真实的岗位场景,模拟人力资源管理的场景,比如招聘的场景、员工培训与沟通场景,学生可以在这一过程中实现专业技能的提升。同时,强调模拟教学与实践基地建设的结合,利用高校的教学资源,打造真实的场景,对于人员招聘、培训开发、薪酬管理的实训,都充分利用现有教学资源来进行模拟,适当增加人力资源管理的课程。在进行作业设计的时候,可以适当制定激励学生的措施,让学生可以主动参与到

实践中。

2. 案例教学

在课程设计中，案例教学的互动性更强，集启发、讨论、互动为一体。在案例教学的过程中，强调在案例中融入人力资源管理的经典案例，也兼顾目前大型企业、国际管理理念的引进。将现实讨论热点引进到课堂中，引发学生在讨论上的矛盾，在教学矛盾突出的过程中将个人思路转化出来，将理论框架变成可操作的课程体系，揭示案例当中存在的问题，拓宽思路，内化知识点，成为学生的个人能力，让学生逐渐适应到各种人力资源管理工作中，迎合当前的就业需求。

3. 行动学习型

行动学习型的教学方法以完成预定工作为目的。教师在进行课程设计的时候，要将学生分成几个小组，学生在小组同伴的支持下，完成学习。行动学习的前提是学习必须伴随行动开展，没有一种学习可以离开行动。这个学习过程是不断反思的过程，为了做好事情，小组成员之间应互相支持和互相帮助。在行动学习中，通过解决问题来提升自己，达到小组互相学习的过程。课程设计的目标在于每一个学生都可以通过专业学习问题参与到活动中，让学生进行讨论，互相贡献经验，相互思考，提高学生解决问题的能力。在完成学习目标的过程中大家一边思考一边收集资料，从而提高解决问题的能力。

4. 探究性学习

这种课程的设计是参与性和体验性的，在教师的引导下展开学习。在探究性学习中，融入信息化软件教学。在教学中，引进现代信息技术，使用计算机仿真原理和决策系统和人力资源管理课程的探究学习结合起来进行教学。人力资源管理的教学要与现代发展结合，借助现代信息技术来提高学生的学习力、决策力，从而改善教学效果。学生在工作中，提高人力资源管理的各项技能，对于综合能力提高有很好的帮助，对于收集数据、解释学习过程、进行学习评价、进行检验等环节，都是学生综合素养提升的表现。

综上所述，重视实践性教学，以就业为指导，是提高学生学习能力和思维能力、创新能力的重要途径。前文讨论的课程体系有渐进性、层次性的特征，人力资源的构建可培养学生的团队意识，可以开阔学生的创新思维，让学生在人才市场上具备竞争力。

(五) 构建多元化的实训课程

人力资源管理课程体系构建的目标强调实践性与应用性，在课程学习中学生要掌握专业理论的方法，同时还要将学习的内容和实践内容结合起来。将人力资源课程与现代信息技术结合起来，实现这一环节，首先，要加强对学生数据处理能力的培养，目前市场上有很多数据挖掘、整理的软件，进行课程之前保证学生掌握计算机编程、软件操作的能力。大学生操作电脑的能力很强，所以计算机的基本操作没有什么问题，对于学生处理信息的过程，学生要重点开展信息收集、整理的能力。目前，人力资源管理的实践教学平台有新道、踏瑞等。因此，在进行教学的时候，教师需要引导学生，带领学生使用计算机软件，用现代信息技术来分析案例。在学习中还可以引进角色扮演的方式来丰富体验，让学生学会使用人力资源管理工具，学会多种多样的知识，并参与到各项实践教学。高校也要为学生创建进入企业岗位参观和体验的平台，加深对企业人力资源管理流程的了解，从而强化学习。

Q 结束语

综上所述，人力资源管理专业对实践能力要求较高，要求学生有很强的敏锐力，可解决现实中的很多问题，能够及时应对各种突发状况，这要求专业人员具备较高的能力素养。在就业视角下，应构建科学的学习体系，引进现代化的教学内容，创新课程教学观念，让人力资源管理课程实现创新，为培育当前的应用型人才奠定良好基础。

参考文献

- [1] 蒋迎辉. 面向创新创业实践的人力资源管理课程研究[J]. 知识经济, 2023, 638(10): 147-149.
- [2] 苗莉, 齐泽轩, 李晓连. 基于 OBE 理念的组织行为学与思政教学设计创新与实践探索[J]. 对外经贸, 2023(06): 50-54.
- [3] 毕长春, 白雪莲, 李佳, 等. 基于 KSAO 模型的应用型高校《绩效管理》课程改革研究[J]. 山西青年, 2023(13): 14-16.
- [4] 赵平. 人力资源管理专业人才培养模式探索——以 A 学院为例[J]. 对外经贸, 2023(04): 57-60.
- [5] 张千英, 张冰洁. 高校人力资源管理课程混合式教学改革思考分析[J]. 知识经济, 2022, 595(02): 167-168.

作者简介:

周杰龙(1981—), 男, 汉族, 广东潮州人, 硕士, 助理研究员, 广州工商学院, 研究方向: 人力资源管理。