

应用技术型院校人力资源管理课实践教学研究

刘代英

(电子科技大学经济与管理学院,四川 成都 611731)

摘要:应用技术型院校的人力资源管理课程是一门重要的专业基础课程,提升学生的人力资源管理专业实践能力是学校的重要任务之一。本文梳理了人力资源管理课程实践教学的相关文献,分析了应用技术型院校人力资源管理课程实践教学存在的问题,提出了相应的改进及措施,进一步提升应用技术型院校的人力资源管理课程实践教学工作的质量。

关键词:应用技术型院校;人力资源管理课;实践教学;措施

无论是高校,还是企事业单位,都把人力资源管理作为管理者的重要内容。人力资源管理课程被高校列入公共管理专业、工商管理专业的基础课程、必修课程和核心课程。从研究到教学,从理论到实践,人力资源管理课程的研究已受到越来越多国内外学者的重视。在人力资源管理课程实践中,如何让学生能够全面吸收、灵活运用人力资源管理知识是本课程的核心问题。因此,应用技术型院校的人力资源管理课程教师在教学中对所讲授的内容反复思考,教学过程中偏重于实践教学,课程结束后由教务部门收集、整理学生对该课程教师的教学评价,以便提升教师的教学方法,使学生踏入社会能够有效地运用人力资源管理实践知识到工作中。

1 人力资源管理课实践教学的内涵

人力资源管理课的实践教学,教师带领学生在实验室或实习工作中,以某种场景活动进行的教学活动。这些教学活动包括实习、实验、实训、社会调研、案例课、设计等,目的是使学生获得人力资源管理专业知识,掌握专业技能和方法,能够将理论联系实际的工作能力。

20世纪60年代,学者明赛尔·舒尔茨和贝克尔提出了人力资本理论。1988年鲁斯卡提出人力资本经济增长现象,阐述人对社会经济起着重要作用和功能。1992年国家教委将人事管理更名为人力资源管理,这样才使我国高校正式招收人力资源管理专业的学生。中国人民大学是全国招收第一批人力资源管理专业的学校。从此,人力资源管理作为一门专业课程进入我国学校课堂。

张霞(2010)发现,人力资源管理课的实践教学是当前我国该门课程的薄弱时期,需要进行改革。因此,本研究在以往研究的基础上,界定人力资源管理课的实践教学是教师通过案例教学、小组讨论和社会实践等教学手段和方法,对学生开展实践教学的流程活动。

2 人力资源管理课的实践教学法研究现状

应用技术型院校人力资源管理课程实践教学方法较多,具有案例教学法、小组讨论法、实验实训法、头脑风暴法、社会实践法、企事业单位实习、咨询服务等。中南民族大学管理学院的李刚(2011)认为,加强人力资源管理课程实践教学是专业发展的必要性。并提及围绕实践教学指导思想、平台构建、内容设计、教学方法、教学素材、师资队伍建设等多方面开展研究构想。河北工业大学的高素英(2012)等学者以河北工业大学为例,阐述人力资源管理课程实践教学方式有案例讨论法、社会实践(企业实习)、情景模拟法等,每一位教师可以通过自己独有的授课方式,灵活运用实践教学法,使学生获得更多的知识和经验。重庆邮电大学的杨振国(2014)认为,在高校的人力资源管理课程中,要运用案例分析法、模拟实验法、社会调

查法、情景模拟法、社会实习等实践教学法^[1]。商丘学院的蒯彦博(2014)提出,人力资源管理课程实践教学要转变教育观念和思想,侧重案例教学,引导学生探索和思考问题,让趣味和实践带进课堂,建立实验室模拟仿真教学平台,建设开放性的教学资源网站^[2]。滁州学院的冯春梅(2015)等学者,提出人力资源管理课程实践首先要进行校内实训,也称模拟实训;其次要培养实践型教学人才,委派教师到企业任职,开展产学研合作;最后是展开校外实训,例如课程实习、认知实习及综合实习,安排学生在毕业实习前到相关企业进行实践,能够理论联系实际,并学以致用^[3]。郑州大学的夏德峰(2018)等学者,认为高校的人力资源管理课程实践教学,要强化实践性教学的教师队伍,创建社会实践基地,持续健全人力资源管理课程实践教学体系,塑造和培养技能型的复合英才^[4]。辽宁科技大学的刘岩(2019)等学者研究发现,实践教学如今存在的问题是实践教学环节薄弱、课程设置的结构性不当、传统的文科观念影响较严重^[5]。对于这些问题,需要调整课程设置结构,优化人力资源管理课程的考核形式,转变传统的文科观念,对课程进行创新。滁州城市职业学院的王晓楠(2020)以旅游人力资源管理课程进行教学研究,指出了实践教学的改进对策。一是加强课程师资的培养。二是建立全过程的考核体系。三是改善实践教学条件和设备^[6]。

3 应用技术型院校人力资源管理课实践教学存在的问题

3.1 理论内容与实际脱离

有较多应用技术型院校的人力资源管理理论与实际分离,特别是在教学课堂上,以传统的制造业教学理论为主,这种教学方法相对滞后,不能跟上现代企业人力资源管理的步伐,脱离了企业人力资源管理实际情况。在当今新的经济形态下,如阿里巴巴与通用、长虹、富士康等企业与传统制造业有很大的不同。传统制造业强调的是员工的纪律性、遵守性和执行性,而新型行业讲究的是员工的灵敏度、创新性和设计性。如果一直传授传统的制造行业理论,势必会影响到学生的实际人力资源管理专业能力,并影响到毕业后参加工作,不能适应新经济企业的需要。

3.2 案例落后陈旧

在案例教学实践上,应用技术型院校的人力资源管理课程案例过时,不是当前的热门案例。如今是新经济时代,以互联网和电子行业为龙头。以往的案例绝大部分为大中型企业的传统案例,目前教师应关注小微企业的案例,在实践教学过程中,教师对案例有充分的认识,组织好课堂秩序,与学生角色的互换和扮演,让学生进入角色,全面体会到教学的案例中。不过,结合目前来看,较多应用技术型院校在人力资源管理课程教授中,都以大中型传统企业案例为主,不能拓宽学生的视野,影响了学生对小微企业的了解。

3.3 实验实训设备投入不足

如今的应用技术型院校由于不重视人力资源管理课程的实验实训课程,没有建立完善的实验室。还有一些应用技术型院校虽然有实验室,但实验室中的电脑、投影仪等硬件设备过于老化,人力资源管理课程实践软件有问题,不能让教师科学化、合理化地正常教学。更谈不上学生能够在人力资源管理课程实训中得到锻炼和获得实践知识和经验。导致有部分学生找不到合适的实习企事业单位,从而阻碍了学生人力资源管理专业实践能力的培养。

3.4 师资实践教学经验不足

现在有些应用技术型院校的人力资源管理课程教师,虽然具有人力资源管理专业的理论知识,但缺少人力资源管理专业的实践经验,所以不能有效指导学生的实践学习。同时,还有些教师从未在企业工作过,缺乏实际的企业人力资源管理专业实践工作经验,因此,无法对学生提供更多的教学应用能力,不能很好地让学生掌握实践知识。

4 应用技术型院校人力资源管理课实践教学法的改进及措施

4.1 强化理论与实际的融合

人力资源管理专业知识是一门实践性很强的专业课程,主要目标是培养学生和社会场景下的实际动手能力。而对人力资源管理专业理论知识的传授只占一小部分。因此,应用技术型院校的人力资源管理专业的教师要大力采取实践性教学方法,运用当今新经济企业的实际情况来进行讲授,使学生对专业和如今的形势有更好的理解。一方面,教师要全面整合好课堂上的实践教学,安排学生自由组合成实践小组,模拟企业的招聘面试,充当面试官或应聘者的角色,然后再互换角色,让学生能够真切体会到实践中的各项流程,能够真正感受到和体会到具体的人力资源管理专业的实际操作能力。另一方面,学校加强校企合作,安排学生走进社会,到企事业单位中去实践,更好地提高学生的人力资源管理实践技能。

4.2 完善案例库的建设

应用技术型院校的人力资源管理课程教师,可以通过互联网、同行、以及同事寻找一些当前热门、经典的案例,教师在课堂上,把人力资源管理知识的案例进行分析和讲解,让学生对案例知识有一定的理解。另外,教师可以指定案例题目,安排学生形成小组去寻找案例。找到案例后,让学生先分析案例,并提出相应的问题,再对问题进行深度思考和深入分析,直到找到该问题的答案。同时,激发学生的学习主动性,让学生在课堂中,上台讲解此案例的整体情况,将问题抛砖引玉给其他同学来分析和回答,最大限度地提高所有学生相互学习的过程,提升所有学生的分析问题和解决问题的能力,鼓舞着学生生活学活用,掌握人力资源管理专业知识的实践能力。以此也将完善了案例库的沉淀和积累。

4.3 加强实验实训设备的投入

应用技术型院校要加强实验实训设备的投入,完善人力资源管理专业课程的实践技能实验室。在实验室内创建人力资源管理专业的几大模块工作内容:工作说明书分析系统、招聘与面试系统、培训与开发系统、薪酬核算系统、绩效管理系统、档案管理系统、劳动关系管理系统、职业规划管理系统等活动。配备对应的人力资源管理软件,如ERP模拟软件、沙盘管理模拟软件和薪酬核算软件等。配备企业的宣传画册、招聘广告、以及模拟的应聘人员简历等各种资料。教师在教学人力资源管理实验实训课时,让学生在模拟的实训

场景下开展角色扮演和学习,使学生认识和掌握人力资源管理各个模块及流程上的工作内容,以此能够收获更佳的实践锻炼机会。

4.4 加强师资实践教学队伍建设

应用技术型院校要加强教师队伍的建设,一方面积极引进外部优秀教师的加入,同时邀请一些知名的外校教师来校举办讲座、座谈或教学,以此提升教师的教学能力。另一方面培养、培训和提高教师的人力资源管理专业知识,可以是参加人力资源培训师的学习、人力资源管理师的学习,也可以让学校中的人力资源管理课程教师到企业做兼职工作,吸纳更多的实际案例经验,丰富人力资源管理实践知识,提高教师的教学水平。教师在教学过程中,将所感所悟所获得的知识和经验传授给学生,让学生能尽早知悉企业的人力资源管理工作内容,以此获得更多的实践工作能力。

5 结束语

总结以上内容,应用技术型院校的人力资源管理课程实践教学存在的问题显而易见,由此提出了这些问题的改进及措施。企事业单位重视学生的实际应用能力,并不想花较多的精力和时间去培养人。所以,一是学校需全方面提高人力资源管理专业教师的实践教学能力。二是重点培养学生的实际应用能力。三是为学生分派指定导师。让学生更多地参加实习企业的机会和次数,从而能为学生谋取实习津贴和实习补助。

参考文献

- [1]杨振国.实践教学法在高校人力资源管理课程中的应用[J].教育教学研究,2014(12):53-55.
- [2]蒯彦博.高校人力资源管理专业课程教学改革的几点思考[J].大学教育,2014(13):165-166.
- [3]冯春梅,史贤华,陈学云.人力资源管理课程实践教学研究综述[J].赤峰学院学报,2015(4):262-264.
- [4]夏德峰,李林霖.人力资源管理专业实践性教学改革探究[J].教改探索,2018(10):15-21.
- [5]刘岩,姜鹤.应用型本科院校人力资源管理课程实践教学探析[J].当代教育实践与教学研究,2019(16):134-135.
- [6]王晓楠.基于实践能力培养的旅游人力资源管理课程教学探究[J].中外企业家,2020(11):173.