

基于职业能力培养的高职人力资源管理教学问题探讨

王 艳

(山东文化产业职业学院, 山东 莱西 266600)

摘要:随着我国社会经济的不断发展,市场对于高素质人力资源管理人才的需求也在不断提升,这也对高职人力资源管理教学提出了新的要求,那就是要基于市场人才需求去培养学生良好的职业能力。但是,结合现实情况来看,高职人力资源管理的教育教学还存在一定的问题,影响着学生职业能力的培养。对此,本文就基于职业能力培养的高职人力资源管理教学问题和有效对策进行了探讨,仅供相关人士参考。

关键词:高职;人力资源管理;职业能力培养;教学问题;有效对策

高职教育旨在培养与社会发展和岗位需求相匹配的应用型、复合型人才,这也决定了高职人力资源管理教学要注重以职业能力为导向来推进教学育人工作。然而,如何立足教学实践,围绕职业能力培养来优化教学模式,提升教学质量,却是一个摆在广大高职人力资源管理专业教师面前的一道难题。可以看到,当前高职人力资源管理教学缺乏对学生职业能力的培养的关注,这也在很大程度上影响了本专业的人才培养质量。所以,在新时期,我们有必要立足高职人力资源管理专业特点,把握现状问题的同时,探索基于职业能力培养的高职人力资源管理教学改革对策,从而全面推动学生职业能力培养,为社会输送更多高素质人力资源管理人才。

一、基于职业能力培养的高职人力资源管理教学必要性

(一)适应市场需求,提升就业竞争力

高职教育是指向于市场需求的教育,因此,对于高职人力资源管理专业教学来说,应当紧密贴合当前市场的需求,积极培养学生的职业能力,只有这样才能保证人才培养的质量和适应性。同时,我们可以看到,随着我国经济的发展,广大企业对于高质量人力资源人才的需求不断增加,人才认定标准也在不断变化,对此,高职人力资源管理有必要立足新时代背景下的市场人才需求变化去推动职业能力导向教育模式,引领学生掌握扎实的专业知识和技能,不断提升他们的职业能力与素养,全面提升其就业竞争力,以此来应对市场人才需求,发挥自身的育人优势。

(二)促进学生全面发展,提高职业素养

客观地说,职业能力不但包括了专业能力,而且也包括了团队协作、创新能力以及问题解决能力等多个方面。在高职人力资源管理过程中,以职业能力为导向来创新教学模式能够引领学生多方面能力与素养的发展。同时,在该模式理念下,学生能够更好地理解专业知识应用的价值,了解企业、行业的人才需求标准,进而激励他们不断成长和发展,引领他们职业素养和综合能力的提升,为他们更好地就业与发展保驾护航。

(三)推动教学改革,创新人才培养模式

以往的高职人力资源管理教学往往存在“重理论教育,轻职业能力培养”的情况,这也导致教学质量和育人质量不尽如人意。而基于职业能力培养的教学理念可以推动教学改革,能够促进本专业教育教学和人才培养模式改革。特别是在该模式下,学生能够获得更多接触岗位工作实践的机会,这不但有助于他们巩固认知,而且还有助于他们养成良好的创新能力和问题解决能力。所以,从这一角度来看,加快构建基于职业能力培养的高职人力资源管理教学新模式能够全面推动本专业教学以及人才培养模式改革,进而为社会培养出更多高素质人力资源管理人才,推动我国社会经济的转型与发展。

二、基于职业能力培养的高职人力资源管理教学问题探讨

(一)目标定位模糊,职业化导向不明

人才培养目标是否能够精准对接市场需求,对于高职人力资

源管理人才培养质量有着重要影响。但是,结合现实情况来看,当前本专业在人才培养目标定位方面存在一定的“模糊性”问题,即缺乏职业导向设计。很多院校人力资源管理教学实践中,未能充分考虑市场对于人才需求的新趋势、新变化,还是以传统眼光看待教育教学和人才培养工作,不注重对学生职业能力的培养,这也导致学生的就业竞争力不足,制约了他们后续的就业与发展。

(二)教学内容滞后,缺乏职业化元素

当前,在市场经济飞速发展的背景下,企业人力资源管理也在不断更新与发展。但是,高职人力资源管理专业教学在内容更新方面却存在一定的滞后性。很多教材内容以及实践案例比较陈旧,其中职业化元素以及实战经验等方面的内容较为匮乏,这也使得学生们在学习过程中难以接触到职业化的问题与挑战,进而影响了其职业能力以及素养的培养,导致其后续存在就业难、发展难等问题。

(三)教学方法单一,忽视职业能力培养

教学方法是否科学有效,直接影响着人力资源管理专业人才培养质量。结合现实情况来看,当前高职人力资源管理专业教学存在一定的单一化问题,教师往往以言语讲解的方式来传授专业知识,不注重多样化手段的运用,同时也缺乏对学生职业能力的培养的关注,这也导致课堂教学效果不佳,学生学习兴趣不足等问题,直接影响了本专业的育人质量。

(四)校企合作不足,职业化实践缺失

校企合作是职业教育的特色所在。但是,在高职人力资源管理教学中,却存在教学与企业岗位工作相脱节的情况,学生难以获得职业化的实践机会。很多院校也没有和企业之间进行深入合作,没办法为学生提供职业化的实践岗位和指导,这也在一定程度上影响了学生职业能力以及素养的培养,阻碍了其就业竞争力的提升。

(五)评价体系问题,忽视职业素养评价

传统的高职人力资源管理教学评价往往以理论成绩为主,忽视了对学生职业素养的评价。这种单一化的评价模式,没办法全面反映学生的综合能力和职业素养水平,也导致教师无法给学生提出针对性的职业发展见解,影响着学生职业素养的培养以及未来的就业和发展。

(六)师资力量薄弱,职业化素养不足

一些高职院校人力资源管理师资建设方面存在一定的薄弱化问题,专业教师的职业化素养不足或缺乏实际工作经验,难以为学生提出职业化的指导。同时,很多教师存在重知识教育,轻职业能力培养的情况,缺乏对学生职业能力的引导与培养,这也制约了学生职业能力以及素养的发展。

三、基于职业能力培养的高职人力资源管理教学有效对策

(一)精准定位,明确职业化目标

良好的目标是行动的先导。在基于职业能力培养的教学实践

中, 高职人力资源管理专业应当对于教学目标和人才培养目标进行精准定位, 以此来推动学生职业能力以及素养的培养, 全面提升人才培养质量。对此, 高职院校以及专业教师应当积极深入市场进行调研, 了解当前企业对于人力资源管理人才的需求标准和趋势, 以此来创新设计教学目标。同时, 目标的定位应当具体明确, 不但要包括学生专业知识掌握情况, 也要涵盖学生职业能力和素养培养。例如, 可以结合专业教学内容设定学生需要掌握的专业理论、技能与方法, 同时要求他们具备良好的沟通协调、团队协作、创新能力以及问题解决能力, 通过这样的目标设定来保证教学方向, 全面推动学生职业能力和就业竞争力的培养, 助力他们更好地就业与发展。

(二) 转变观念, 融入职业化内容

在明确了职业化目标后, 高职人力资源管理专业以及教师应当转变观念, 对教学内容进行优化和创新, 积极融入一些职业化的内容, 引领学生职业能力的培养和发展。具体来说, 人力资源管理专业教学内容应当不仅仅局限于专业方向的理论知识, 还应更多地向着职业岗位方向靠拢, 积极引入一些人力资源管理方面的案例和问题, 让学生们能够在学习专业知识的同时, 还能了解人力资源相关岗位的实际情况, 结合教学内容来思考和解决现实问题, 全面提升他们的职业能力。此外, 教师还可以积极牵线企业人力资源管理人才或者相关专家, 一方面引领他们来校开展讲座、座谈会, 分享人力资源管理工作中的流程和经验, 让学生们能够更加全面地了解未来岗位工作内容步骤和标准要求; 另一方面与他们一同对本专业的教学内容进行创新设计, 如可以结合市场最新动态和行业人才需求变化情况, 引入一些“1+X”证书方面的知识, 让学生能够在学校数学习专业知识的同时, 还能学到职业技能等级证书方面的内容, 为他们后续的证书考取奠基, 促进他们职业能力以及就业竞争力的全面提升。

(三) 创新方法, 打造职业化课堂

众所周知, 教学方法的创新是提升教学质量和培养学生职业能力的重要途径。面对学生职业能力的培养需求, 高职人力资源管理专业以及教师应当积极探索多样化、趣味化和现代化的教学方法, 打造职业化的课堂, 引领学生在课堂上收获更多知识、快乐与成长。具体来说, 可从以下几方面着手: 首先, 可以将案例教学法引入到教学中来, 如可以选取一些企业人力资源管理方面的真实案例, 引导学生在专业知识学习的同时进行分析探讨, 以此来培养他们的思维能力、问题解决能力和创新能力。其次, 可以将模拟演练法引入课堂, 如可以引导学生扮演人力资源管理过程中的相关角色, 开展模拟培训、绩效管理、模拟招聘等角色扮演活动, 通过趣味的角色演练来加深他们对于专业知识的认知, 培养他们职业化的思维与能力。再者, 可以立足教育信息化的时代背景, 积极将信息化手段和技术引入课堂, 如可以通过微课手段来进行翻转教学, 在丰富教学内容的同时, 为学生提供自主学习、翻转探究的机会, 将他们推到教学主位, 发挥他们的主动性和自主性, 推动其问题解决能力和综合素质的培养。最后, 还可以将项目教学法引入课堂, 在教学中结合教学内容设计一些合作探究任务, 如可以引领学生一同思考如何优化绩效考核? 如何提升培训质量? 等问题, 让学生在合作中相互交流和学

(四) 校企合作, 促进职业化实践

校企合作是职业教育的重要特色, 也是培养学生职业能力的有效途径。对此, 在高职人力资源管理教学中, 为了更好地推动学生职业能力培养, 专业教师也要积极探索校企合作下的职业化实践教育模式, 为学生带来更多职业化的实践机会, 促进他们职业能力与素养的提升。具体来说, 首先, 可以联合企业力量, 展开实践合作,

为学生提供在岗实习、实训的机会, 让学生们能够在真实的岗位工作中强化专业认知, 锻炼职业能力, 提升综合素质。同时, 借此机会让学生们能够深刻了解人力资源管理岗位的工作流程和要求, 培养他们的职业规划意识, 促进他的就业与发展。其次, 可以积极和企业进行实践基地合作, 充分发挥校企双方在人才、资金等方面的优势, 搭建人力资源管理实训基地, 通过双方师资共同指导和管理的方式来为学生提供职业化的指导, 以此来助力学生职业能力的培养和发展, 为他们未来的高质量就业和发展奠基。

(五) 着眼全面, 落实职业化评价

在高职人力资源管理专业教学中, 教学评价作为重要一环直接影响着人才培养质量, 同时也是学生职业能力培养的重要手段。对此, 广大教师应当立足学生职业能力的培养需求, 积极推动教学评价的创新与优化工作, 打造职业化的评价体系, 促进学生职业能力与素养培养。具体来说, 首先, 要对评价内容进行更新, 即在传统结果性、知识性评价的基础上, 引入过程性的评价, 并关注学生学习过程中沟通能力、创新能力和职业能力的考核评价, 以此来促进学生职业能力培养。其次, 要对传统的评价模式进行改革创新, 即在传统师评的基础上, 引入自评、互评、组评和企评等多种评价模式, 丰富学生职业化思路。例如, 可以引导学生进行小组间互评, 以此来促使他们相互交流合作, 分享自己的思路 and 看法, 推动他们职业化思维的发展。又如, 可以联合企业或者是职业技能等级证书机构开展职业技能大赛, 然后基于职业人的角度对学生的职业能力表现进行点评和指导, 从而引领他们职业能力培养, 提升他们的职业与就业竞争力。

(六) 完善保障, 建设职业化师资

教育大计, 教师为本。对于高职院校来说, 师资队伍的建设是提升教学质量和培养学生职业能力的基础所在。对此, 高职院校人力资源管理专业应当加快建设职业化的师资队伍, 一方面可以依托校企合作关系, 为教师提供职业培训、岗位代课的机会, 提升教师的职业能力和实践能力; 另一方面可以引入企业方面的师资来填充人力资源管理师资队伍, 打造校企合作下的专兼结合师资队伍。在此基础上, 可以推动双方师资共同交流和教研, 针对基于学生职业能力的培养的现实问题进行分析研究, 探索有效的职业能力培养方法, 提升教育育人质量。此外, 高职院校还应建立完善的师资激励机制和评价体系, 鼓励教师不断提升自己的教学水平和职业能力, 为学生提供更优质的教学服务。通过此举来进一步完善师资队伍建设, 全面提升师资素养水平, 为学生职业能力的培养和发展提供有力的保障。

总之, 在新时期以职业能力培养为导向来创新教学育人模式已经成为高职人力资源管理教学改革的重要任务。对此, 广大教师应当深刻把握其中的必要性, 在此基础上, 结合现实问题探索有效的改革对策, 加快打造基于职业能力培养的人力资源管理教学新样态, 从而在促进学生职业能力、职业素养提升的同时, 助力他们更好地就业与发展, 同时, 为社会培养出更多优质的人力资源管理人才。

参考文献:

- [1] 孙婧. 基于职业能力培养的高职人力资源管理教学研究 [J]. 中国管理信息化, 2022, 25 (16): 236-238.
- [2] 吴丽果, 林锦锦. 基于职业综合能力培养的“人力资源管理”课堂教学模式构建 [J]. 文教资料, 2020 (31): 173-174+170.
- [3] 文贵春. 基于职业能力培养的高职人力资源管理教学探究 [J]. 知识文库, 2020 (13): 89-90.
- [4] 张志华. 基于职业能力培养的高职人力资源管理教学策略探索 [J]. 大学, 2020 (09): 88-89.