

高职酒店人力资源管理教学创新与实践研究

丁苹 王媛媛 魏军

芜湖职业技术学院

DOI:10.12238/er.v8i3.5872

摘要：酒店人力资源管理是酒店管理的重要内容，高职院校酒店人力资源管理教学改革至关重要。本文以我校《酒店人力资源管理》课程为例，分析传统教学弊端，提出课程改革具体措施，包括贯穿思政元素、利用网络教学资源、加强校企合作、应用认知教学法、进行课外拓展及与辅导员合作等，并展示了良好的教学效果。

关键词：酒店管理；人力资源管理；教学改革

中图分类号：G71 **文献标识码：**A

Research on Teaching Innovation and Practice of Hotel Human Resource Management in Higher Vocational Colleges

Ping Ding, Yuanyuan Wang, Jun Wei

Wuhu Institute of Technology

Abstract: Hotel human resource management is an important part of hotel management. The teaching reform of hotel human resource management in higher vocational colleges is of great significance. Taking a hotel human resource management course in a certain school as an example, this paper analyzes the drawbacks of traditional teaching. Specific measures for curriculum reform are proposed, including integrating ideological and political elements throughout, using online teaching resources, strengthening school-enterprise cooperation, applying cognitive teaching methods, conducting extracurricular expansions, and cooperating with counselors. Good teaching effects are also demonstrated.

Keywords: Human resource management; Teaching reform; Cognitive teaching methods

引言

随着酒店行业的不断发展，对专业人才的需求日益增长。酒店人力资源管理作为酒店管理的核心内容，直接关系到酒店的服务质量、运营效率和竞争力。高职院校是培养应用型人才的重要基地，但是传统的酒店人力资源管理教学存在诸多弊端，难以满足行业对人才的需求。因此，进行教学改革势在必行。本研究旨在探索高职酒店人力资源管理教学的创新路径与提升策略，以满足酒店行业对高素质专业人才的需求。

1 传统教学弊端

1.1 学生兴趣缺乏

高职学生抵触枯燥理论，学习积极性不高。而传统酒店人力资源管理教学多以理论讲授为主，难以令学生产生浓厚的学习兴趣。例如，据统计，在传统教学模式下，仅有30%左右的高职学生能够保持较高的注意力听讲，大部分学生在课堂上容易出现分心、打瞌睡等情况。此外，高职学生的学习基础相对较弱，对于复杂的理论知识理解起来较为困难，这也进一步降低了他们的学习积极性。

1.2 就业关联度低

学生认为课程对就业帮助不大，重视度不足。多数高职酒店管理专业学生在将来就业时不将人力资源部作为自身就业的方向，认为课程对自己就业帮助不大，也就没有必要学好这门课。并且学生没有酒店实习或工作经验，难以将所学知识与实际工作联系起来。教学中的课程案例、教材相对落后，缺乏针对性和时代性，无法满足学生对专业知识培养、服务技能增强以及职业选择的需求。

1.3 知识杂而不精

酒店人力资源管理课程涉及科目众多，知识点繁杂且综合性强，学生缺乏对不同知识点之间的关联思考，各个模块之间的联系未能有效建立起来。例如，在职位分析与设计、招聘与选拔、培训与发展等模块的学习中，学生难以理解它们之间的递进关系和相互作用。这就导致学生学习起来感到吃力，兴趣也随之降低。

2 课程改革措施

2.1 思政融合

本课程贯穿思政元素，培养学生成长思维和职业素养。在酒店人力资源管理课程的引言模块，引入终身学习的理念，引导学生认识到在快速发展的酒店行业中，持续学习是实现

职业发展的关键。在培训模块，向学生讲解成长型思维的重要性，鼓励学生以积极的心态面对学习和工作中的挑战，不断突破自我。

通过思政元素的贯穿，提升学生的综合素质。培养学生的责任感和敬业精神，让他们明白在工作中要认真负责，尽心尽力为客户提供优质的服务。例如，可以通过讲述酒店行业的优秀员工案例，让学生感受到责任感和敬业精神的重要性。同时，注重培养学生的团队合作精神和沟通能力。随着酒店行业的不断发展，新的问题和挑战也不断涌现，需要员工具备创新思维和解决问题的能力。可以通过案例分析和小组讨论等方式，激发学生的创新思维，提高他们解决问题的能力。通过这些措施，将思政教育与专业教育有机结合，培养出具有良好职业素养和综合素质的酒店行业人才。

2.2 教学方法创新

2.2.1 网络教学应用

课程团队积极利用网络教学资源，进行翻转课堂教学。本课程作为安徽省省级精品线下开放课程建设项目，在 e 会学网站上建立了课程网站，上传了丰富的教学资源。这些资源包括课程视频、课件、案例分析、练习题等，为学生提供了多样化的学习材料。学生可以根据自己的学习进度和需求，随时随地访问课程网站，进行自主学习。

同时，课程团队利用云班课开展教学活动。在课堂上，教师可以通过云班课发布问题、组织讨论、进行投票等活动，激发学生的学习兴趣 and 参与度。学生可以通过云班课提交作业、参与讨论、查看成绩等，方便快捷地与教师 and 同学进行交流和互动。

2.2.2 认知法设计目标

课程团队应用布鲁姆认知教学法设计教学目标，培养学生的多阶思维能力。布鲁姆认知目标分为知道、领会、应用、分析、综合与评价由低至高的六个层次。课程团队根据这一分类法，不仅仅培养学生的记忆、理解能力，还充分考虑培养学生的分析、应用、评价和创造能力。

在设计本课程的教学目标时，课程团队将教学目标分解到各个教学环节。例如，在酒店人力资源管理的培训模块教学中，教师可以先让学生记忆培训的基本概念和流程，然后通过案例分析让学生理解培训的重要性和方法，接着让学生应用所学知识设计一个培训方案，再让学生分析这个方案的优缺点，最后让学生评价这个方案的可行性和效果，并提出改进建议。通过这种方式，学生可以逐步提高自己的认知能力和实践能力。

2.3 校企合作

课程团队积极与酒店合作，了解行业发展趋势，拓展学生视野。课程积极引入开元集团的内部培养计划、希尔顿的管理培训生计划等各大酒店集团的人才培养计划。例如，开

元集团的内部培养计划注重从基层岗位选拔优秀员工，通过系统的培训和轮岗，培养出具备全面管理能力的人才。在课堂上，教师详细介绍开元集团内部培养计划的各个环节，包括选拔标准、培训内容、晋升机制等，让学生了解到酒店行业对人才的重视和培养方式。通过介绍这些人才计划，学生们对酒店行业的职业发展路径有了更清晰的认识，激发了他们的学习动力和职业热情。

课程团队还邀请酒店人力资源总监进行培训，和学生进行职业发展的沟通。酒店人力资源总监具有丰富的行业经验和专业知识，他们能够为学生提供实际的职业建议和指导。他们还通过案例分析，让学生了解到酒店行业在人才选拔和培养方面的标准和方法，帮助学生明确自己的职业发展方向。

同时，课程还邀请在酒店工作的优秀毕业生和学生交流职业规划。优秀毕业生们以自己的亲身经历为例，分享了在酒店行业的工作经验和成长感悟。他们讲述了自己在酒店学习和工作中的挑战和机遇，以及如何通过不断学习和努力实现职业目标。

此外，课程还组织学生参观酒店，让他们亲身体验酒店的工作环境和文化氛围。在参观过程中，酒店工作人员为学生介绍了酒店的各个部门和岗位，以及酒店的运营管理模式。学生们可以与酒店员工进行交流，了解他们的工作内容和职业发展路径。通过参观酒店，学生们对酒店行业有了更深入的了解，拓宽了自己的职业视野。

2.4 课外拓展

课程团队在资源平台有 TED 或名人演讲视频，如《二十几岁应该知道的事情》、《乔布斯在斯坦福大学的演讲》等，为学生扩展视野。这些视频涵盖了人生规划、创新思维、领导力等多个方面的主题，与酒店人力资源管理课程的教学目标相契合。通过观看这些视频，学生可以了解到不同领域的成功人士的经验和见解，拓宽自己的思维方式和视野。

例如，在播放《二十几岁应该知道的事情》视频后，学生们对自己的人生规划有了更深入思考。让学生们认识到在二十几岁这个关键时期，应该积极探索自己的兴趣爱好，明确自己的职业目标，并努力提升自己的综合素质。在观看《乔布斯在斯坦福大学的演讲》时，学生们被乔布斯的创新精神和对事业的执着追求所打动。乔布斯在演讲中强调了“Stay hungry, stay foolish”的理念，鼓励学生们保持好奇心和求知欲，不断挑战自我，追求卓越。这些视频不仅丰富了课堂教学内容，还激发了学生的学习兴趣 and 积极性。

课程团队为学生提供了课外书籍，如《高效能人士的七个习惯》和《终身成长》等，并要求部分书籍提交读后感。这些书籍涵盖了自我管理、成长心态、人际关系等多个方面的内容，与酒店人力资源管理课程的教学目标密切相关。通过阅读这些书籍，学生可以进一步提升自己的综合素质和职

业素养。

2.5 协同育人

课程团队积极与辅导员密切合作，充分发挥辅导员在学生管理中的重要作用，为学生的学习和职业发展提供有力支持。辅导员作为对学生情况最了解的人，与任课教师合作能够根据学生的特点给出更具针对性的职业发展建议。例如，对于性格开朗、善于与人沟通的学生，辅导员和任课教师可以共同建议其在酒店人力资源管理中朝着招聘、员工关系等方向发展；对于细心、有耐心的学生，可以推荐其从事培训或绩效管理等岗位。同时，辅导员还可以结合学生的家庭背景、职业期望等因素，为学生提供个性化的职业规划建议。例如，对于家庭经济条件较为困难的学生，可能更倾向于选择薪资待遇较好、晋升空间较大的岗位，辅导员和任课教师可以根据这一情况，为其推荐一些有潜力的酒店集团或岗位，并指导学生制定合理的职业发展路径。通过与辅导员的合作，任课教师能够更好地了解学生的需求和特点，为学生提供更精准的职业发展建议，帮助学生明确自己的职业方向，提高职业竞争力。

3 教学效果

3.1 学生满意度高

学生对教学改革后的《酒店人力资源管理》课程给予了高度评价。通过对学生的问卷调查发现，超过85%的学生对课程的满意度达到了良好及以上水平。学生们表示，课程中的思政元素让他们对自己的职业发展有了更清晰的认识，培养了成长性思维和责任感。网络教学资源的应用和翻转课堂教学模式使学习更加灵活自主，提高了学习效率。与酒店的密切合作让他们了解了行业的实际需求和趋势，增强了对未来职业的信心。课外拓展活动丰富了他们的知识储备，拓宽了视野。与辅导员的协同合作也让他们在学习和职业规划方面得到了更有针对性的帮助。

3.2 学生能力提升明显

教学改革后，学生在知识和素养方面有了显著进步。在知识方面，学生对酒店人力资源管理的各个模块有了更深入的理解和掌握。通过应用布鲁姆认知教学法，学生的记忆、理解、分析、应用、评价和创造能力得到了全面提升。在实践能力方面，学生通过与酒店的合作和课外拓展活动，积累了丰富的实践经验，提高了实际操作能力和解决问题的能力。在职业素养方面，学生的责任感、敬业精神、团队合作精神和沟通能力得到了有效培养。

总之，通过教学改革，《酒店人力资源管理》课程取得了显著的教学效果，为培养符合酒店行业需求的高素质专业人才奠定了坚实的基础。

[参考文献]

- [1]肖妮,鲁瑶.产教融合下酒店人力资源管理课程教学改革探析[J].现代企业,2021,(10):166-167.
- [2]陈金,孙静.高职酒店人力资源管理课程理实一体化初探[J].商场现代化,2015,(13):127.
- [3]张鑫.布鲁姆教育目标分类法在《饭店管理概论》教学中的应用[J].中外企业家,2018,(35):193.

作者简介：

丁苹（1979年1月-），女，安徽芜湖，汉，芜湖职业技术学院，大学本科，讲师，研究方向：企业管理，人力资源管理，旅游管理。

基金项目：

安徽省教育厅2022年高校优秀拔尖人才培养项目：“优秀青年骨干教师国内访学研修项目”（项目编号：gxnfx2022131）

芜湖职业技术学院人文社会科学研究重点项目：《文旅融合环境中基于胜任力模型的民营酒店员工职业生涯管理体系优化研究》（项目编号：wzyrwzd202223）