

# 应用型高校人力资源管理专业实践教学改革研究

孙华

哈尔滨广厦学院

DOI:10.32629/er.v3i9.3157

**[摘要]** 众所周知,我们是应用性本科院校,培养的是应用型、实践型人才。所以,在课程教学过程中,更要在夯实专业理论知识的基础上,注重学生实践能力的提升。增强学生就业的竞争力。本文笔者首先论证了实践教学的必要性,然后就目前存在的现状出发,“对症下药”,提出了一些有建设性的意见和对策,希望可以促进人力资源管理专业实践教学工作的进展。

**[关键词]** 实践操作能力; 创新能力; 就业竞争力; 教学质量

**中图分类号:** G642 **文献标识码:** A

## 前言

近几年来,通过麦克斯大数据的分析,我们发现人力资源管理专业毕业生培养质量评价得分偏低。究其根源分析,是由于学生实践能力较弱导致的。21世纪是一个人力资源战略时代。人才的培养对于企业的生存与发展至关重要,所以我们一定要积极做好人力资源组织的规划工作。我们要看准企业未来发展的契机,在人力资源课堂教学中积极引入真实的案例,将实践与理论有机的结合起来。

## 1 高校人力资源管理专业开展实践性教学工作的必要性分析

1.1是适应用人单位岗位需求的必然产物

通过市场分析我们发现,用人单位对于人力资源管理专业学生实践能力的要求极高。所有企业人力资源模块,比如说绩效管理,薪酬管理,人力资源开发等工作环节,都需要毕业生具备丰富的实操经验。所以,在课程的教学改革上,我们必须要在夯实人力资源管理专业理论知识的基础上,注重提升毕业生的实际操作能力能力。我们专业课教师必须要引导学生加强实践环节的训练,提升自己的实践能力。尤其是融汇贯通,举一反三,逻辑思维推理,创新能力等等。

1.2是增强学生就业竞争力的必然要求

众所周知,由于高校扩招,大学生就业数量增多,就业岗位“供大于求”,就业压力十分巨大。另外,随着时代的发展与进步,岗位的需求也在发生着变化。我们不仅仅需要的是能够完成本职工作的员工,更需要的是能够发散性思维,具有实践探索精神的创新性员工。目前,由于学生在校期间实践锻炼机会有限,对于实操能力普遍比较欠缺。做事情瞻前顾后,没有独当一面的能力。所以,我们应该看到学生与企业之间的差距,增加一定比例的实践学时,积极组织学生做好实习实训工作,提高学生的动手能力,组织协调能力等等。处理问题来才能够“得心应手”,游刃有余。

1.3是提高专业课教师业务能力的重要保障

首先,我们要转变思想。只有专业课教师意识到实践性教学的重要性,真正的从岗位需求的角度出发,才能够从源头出发,提升学生的就业质量。一方面,我们要看到新时期形势的变化,以成果导向反向推理,开展过程化实践教学活动。另一方面,专业课教师也应该走出理论课堂,深入到实践活动中去。通过去企业实习,参观,挂职锻炼等方式,看到教学内容与岗位实际需求的差距,适时调整我们的教学内容,以实际需求作为切入点,给予学生以及社会上所最需要的。

## 2 人力资源管理专业实践性教学现状剖析

2.1缺乏系统、科学的实践教学体系

通过教学大纲我们不难发现,人力资源管理专业课程设置实践学时不合理。很多课程理论学时所占比重过大,实践学时较少,甚至于只占总学时的5%—10%。这与西方国家的教育理念是截然相反的。在西方国家的高等教育中,实践学时的比重高达30—40%。显而易见,这对于学生更好的理解理论知识,将理论知识有效地应用于社会实践之中是有所裨益的。

2.2缺乏“双师型”师资队伍

首先,就是我们的学缘结构不合理。梯队建设组成比例不均衡。没有高学历,高职称的学科带头人。教师中硕士研究生学历占到了90%,博士研究生学历不足教师人数的5%。另外,职称结构中讲师,副教授占到了三分之二,正教授职称的专业课人力资源管理教师甚少。其次,就是青年教师居多。大部分的年轻教师都是硕士毕业就进入了校园,没有企业人力资源实务操作的经验。讲课往往都是照本宣科,理论知识深厚,但是实践经验薄弱,无法带给学生企业最新,最前沿的岗位动态。最后,就是缺乏专业的培训制度。专业课教师课时量过多,又缺乏挂职去企业锻炼的机会,所以,实践教学工作开展的不是很顺畅。

2.3配套软件不完备,学校重视程度不高

众所周知,人力资源管理是一门实践性极强的学科,需要理论与实践相结合。但是,由于学校重视程度不高,我们人力资源管理专业相关的模拟沙盘等配套软件并不齐全,甚至于已经是好几年前的软件系统了。另外,学生接触人力资源测评系统,绩效考核软件比较少,在入职之后就会出现理论知识与实践操作不匹配的情况,很难适应企业的工作节奏。

### 3 创新实践性教学的策略研究

#### 3.1完善实践性教学体系

首先,我们应该重新制定课程教学大纲,划分理论学时与实践学时的比重。按照课程的性质,提高专业课实践学时的比重,尽可能的多给学生提供实习实训机会和实践场所。

另外,在实践基地以及实习规模有限的条件下,我们可以与企业合作,共同制定适合与企业需要的“校本教材”。这样的教材内容并不像211,985大学专业课教材那么具有纵深度,但更适应于我们本科应用型高校人力资源管理专业的学生,教材内容更契合于我们的人才培养目标。

其次,将实践教学环节贯穿于大学四年始终。大一学年,我们应该给学生树立一个愿景目标,带领学生参观校企合作单位,让学生对于企业人力资源工作的流程有一个大致的了解。明确我们日后的学习目标;大二学年,组织学生进行

实践活动。要求学生进行认知实习,结合专业课程,参与到企业的人力资源管理工作当中。大三学年,熟练掌握人力资源管理几大模块,并能够将理论知识应用到具体的问题之中,提高人力资源管理专业学生处理问题的能力。大四学年,去企业进行深度实习。

再次,建立科学的实践考核评价体系。将实践教学真正的纳入到课程考核评价体系之中,让学生认识到实践教学并不是说说而已,浮于表面形式,而是要真正的落到实处。我们要加强实践教学的过程化考核。以往,我们只需要学生提供实习实践报告,现在我们应该通过实地走访,打电话给实习单位等方式,了解学生真实的实习情况。

#### 3.2提高“双师型”教师队伍建设

要想提高实践教学质量,关键是要提高教师的实践教学能力。针对于目前青年教师实践教学经验不足的现实情况,我们要积极推行“走出去,请进来”的模式,构建一支业务能力以及职业素养过硬的“双师型”教学团队。一方面,我们要鼓励青年教师下沉到基层去进行培训学习,了解企业的内在需求。这样才可以积累丰富的实践经验,将其“倾囊相授”给我们的学生。另一方面,我们应该聘请企业的“专家”进校指导,“专业”加“技能”,双管齐下,提高我们人力资源管理专业学生的实践综合能力。

#### [课题项目]

本文系应用型高校人力资源管理专

业实践教学体系研究(省教育厅规划课题,课题编号:GJC1319027)和哈尔滨广厦学院应用型本科人力资源管理示范专业建设(哈尔滨广厦学院课题)的课题论文。

#### [参考文献]

[1]彭十一.本科人力资源管理专业应用型人才培养实践教学体系构建[J].人力资源管理,2014(01)22-23.

[2]张琳.人力资源管理专业实验教学体系的构建与实践[J].山西财经大学学报(高等教育版),2017(11)123-124.

[3]周元福.高等学校加强人力资源管理专业实践教学的途径和措施[J].青海师范大学学报(哲学社会科学版),2018(04)71-73.

[4]罗堰.高校人力资源管理专业教学实践体系构建的思考[J].技术与市场,2017(11)118-120.

[5]杨月坤.高校人力资源管理专业实践教学体系的构建与实施[J].教育教学研究,2018(11)37-38.

[6]王绍荣,朱茶美,鲁兴萌.构建实践型教学研究模式的思考与探索[J].高等理科教育,2015(01)28-29.

[7]张玉荣.论创新教育与创新型人才的培养[J].教育探索,2014(07)116-117.

#### 作者简介:

孙华(1971--),女,汉族,黑龙江省哈尔滨人,副教授,高级经济师,高级人力资源管理师,工商管理硕士,研究方向:工商管理、人力资源管理。