

基于职业能力为导向的人力资源管理教学模式研究

周静

广西培贤国际职业学院

DOI:10.32629/er.v2i1.1601

[摘要] 人力资源管理教学对实践性具有较高的要求,其宗旨在于培养学生的管理理念,强化基本管理素养。在开展实践教学的过程中,要实现理论知识与操作技能的有机结合。基于此,本文简要论述了职业能力的内涵,深度剖析了现阶段人力资源管理教学存在的不足,并提出了切实可行的改进策略。

[关键词] 职业能力; 人力资源管理; 教学模式; 改进策略

1 简要论述职业能力的内涵

当下,国际学术界针对职业能力的含义概述包括如下三方面:其一,强调个体的就业能力,包括初次步入岗位的能力和特定情境下的重新就业能力。在该视角下,通常认为职业能力就是个人在积累的竞争中获得工作、胜任工作及跳槽过程中所具备的知识储备、技能和个性特征的集合。其二,强调个体在获取工作后能否满足岗位的实际需求,而此视角的职业能力就是个体将所掌握的理论知识、技能和主观思想落实到特定职业活动或情境中的能力。其三,此视角是上述两种视角的结合体,同时涉及人才竞争能力和工作能力两个范畴。而国际劳工大会把职业能力界定为个体获得工作、在工作中汲取经验及生活情境转变的综合能力。

2 深度剖析人力资源管理教学存在的不足

2.1 教学观念保守,教学模式落后

大多数高等职业院校在开展人力资源管理教学的过程中,往往都是中规中矩的履行教学大纲,针对书本上的知识点采取强制性灌输或“填鸭式”教学,并未兼容社会发展进程中最前沿的观点,这使得实际教学效果差强人意,仅停留在理论教学阶段,缺乏对实践教学的深刻认知。与此同时,教学模式的落后,完全无法与人力资源管理行业的实际发展接轨。即便培养出理论知识充沛的人力资源管理高材生,也仅仅是达到理论测评上的合格水平,实践经验匮乏,无法适应实际岗位要求。基于此,加大职业能力培养投入力度至关重要。在培养职业能力环节,要积极融合项目教学法,以此激发学生的主观能动性,让学生接触多样化的人力资源实践案例,积累经验,提升核心竞争优势,这样不仅可以为学生的未来发展奠定基础,也有助于提高学校的名气,维护学校良好的社会形象。

2.2 基层教师队伍专业能力欠缺

近年来,高等职业院校的发展规模逐步扩张,基层教育教学人员队伍不断壮大,为平衡招生数量与师资力量关系,保证阶段性任务的高质量完成,大多数高等职业院校采取面向社会公开招聘教学人员的方式。尽管这些教师接受了一定强度的岗前培训,但由于其缺乏实践工作经验,使得其在开展人力资源管理教学的过程中,无法结合岗位需求组织多样

化的教学活动,只是单纯的照本宣科,久而久之,学生丧失学习的兴趣,甚至产生厌学情绪。

2.3 教学硬件配套设施陈旧

大多数高等职业院校都属于国家公办院校,由于建校时间较长,大多数教学硬件配套设施过于陈旧,不仅无法满足教学模式信息化的基本需求,也制约了职业能力的培养,使得教学效率低下,整体教学质量难以达到理想水平。基于此,在高职院校在建设过程中,不能盲目的侧重于扩张学生人数,还要不断完善基础教学设施,秉承与时俱进的基本原则,创新教学模式,强化教学质量,通过培养高素质毕业生的方式在激烈的生源竞争中占据一席之地。

3 强化职业能力的实际意义

3.1 培养自主思考和探索能力

从专业课程教材设置方面来说,在短短的四十五分钟内,学生根本无法掌握核心知识点,而且大多数专业知识具有极强的延展性,这在一定程度上,对学生的自主思考和探索能力也提出了更高的标准要求。学生不仅需充分利用课堂时间,还应合理分配业余时间掌握更全面的基础知识,提升专业能力,强化综合素质。

3.2 提高创新创造能力

在职业能力培养过程中,如果说自主思考和探索能力是最基本的学习能力,那么创新创造思维培养就是强化职业能力的核心。创新能力不仅直接决定了学生的未来职业发展方向,也是提升核心竞争优势的重要工具。俗话说“创新是管理的生命原动力”。然而我国大多数企业的基层人力资源管理者已经习惯于在一成不变的环境和机制下工作,这与大时代背景下对全面复合型技能人才的需求背道而驰。

3.3 强化解决问题的能力

在企业的经营发展过程中,基于人力资源管理工作的性质,经常会遇到诸多繁琐复杂的问题。众所周知,人是高等的情感动物,在看待事物或作出决策时难免会受到主观意识和情感臆想的干扰,为此,加大职业能力的培养投入力度至关重要,不仅可以切实提高工作效率,还能巩固自身的地位,为职业发展奠定坚实的基础。

4 基于职业能力为导向的人力资源管理教学模式创新策略

4.1 实现多样化教学模式的有机结合

(1)在人力资源管理教学环节融合案例教学法和分组讨论法,可培养学生创新思维,深化对学科的认知。教师在日常教学过程中,要将实践案例与教学内容相结合,同时,要求学生在课前温习案例,查找相关资料,结合自身的理解进行深度分析。由于课堂教学时间有限,教师可以把学生分配成不同的小组,督促小组成员积极踊跃的发言,参与互动,在此期间,学生各抒己见可以起到优势互补的作用,最后,由小组成员内定代表发言,教师根据学生在整个过程中的表现进行评价和总结。另外,为切实发挥教学的优势价值,专业教师还可与企业保持联系,组成专业教学团队,根据人才市场需求和学生的综合素质特征,建立实践案例档案库。

(2)教师应当在教学过程中,结合教学内容,鼓励学生模拟角色,进行角色扮演,营造良好的教学氛围,让学生乐于积极主动的参与到教学活动之中。在教学领域,这样的方式又被形象的称之为角色扮演法,更具体的说,就是让学生模拟工作情境中的角色,分析和处理情境中的各类实际问题,进而扎实理论基础知识,掌握工作技能,积累实践经验。通过采取这样的教学模式,可以让学生体会身临其境的感觉,激发创造力。

4.2 促进人力资源管理教学理论与实践协同发展

人力资源管理教学具有极强的实践性和应用性,其基本模块包括人才招聘、岗前培训、确定合法劳动关系、绩效评估等。此外,人力资源研究对象相对较复杂,其性格特征、综合素质、家庭背景、受教育程度等都存在较大差异,为此,在实际管理工作中,需要针对不同人群采取特异性的管理策略,这在课堂教学中单纯的依靠理论灌输是完全无法表述清楚的,只有让学生在实践中去亲身体会和感受才能真正了解教学的内涵。

此外,高等职业院校在开展人力资源教学的过程中,先要明确课程定位,增强教学实践性。一方面,需着重突出人力资源管理教学的效益性和战略性特点。企业在招募基层人力资源管理者的过程中希望其掌握扎实的专业技能,合理设置职位,优化配置资源,了解绩效评估等工作。为此,在实际教学环节,应结合企业的诉求对课程进行定位,科学设置教学手段,确保学生能够适应岗位需求。另一方面,在强化实践教学的过程中,学校要与企业建立长期合作关系,拓宽人才培

养渠道,以学期或学年为单位向企业派遣实习生,并邀请实践经验丰富的管理人员到校开展专题讲座,设置模拟课堂,为学生提供实践机会,如人才招聘、处理劳动纠纷等,让学生在校园内体验到人力资源岗位的具体要求,这样不仅可以强化实际教学效果,还能为学生的职业发展奠定基础。

4.3 建立合理的绩效考评制度和人性化的奖惩机制

高等职业院校在开展人力资源管理实践教学的过程中,要加大师资队伍投入力度,秉承“走出去、请进来”的基本原则,要求教师摒弃闭门造车的思想观念,走出校门,到人力资源管理实践活动中积累经验,将所掌握的知识落实到教学活动中,实现边学习,边教学的模式。或者教师也可以利用寒暑假的机会参与企业的实践活动,与资深人力资源管理专家交流经验,不断提升自身的专业能力,强化职业素养。再者,教师也可以参与到由人力资源管理专家主讲的技能培训课程中,通过学习充实知识储备,积累经验,保障知识血液的更新。

另外,高等职业院校在开展人力资源管理教学的过程中,可聘请综合素质过硬、实践经验丰富的教师授课,同时,与企事业单位达成战略合作共识,定期邀请管理人才到校组织讲座和培训。为调动教师的实践教学积极性,学校应不断完善教学管理制度,制定人性化的绩效考核和奖惩制度。主要考评内容包括实践教学基本功、教学态度以及绩效等。通过针对教师队伍进行综合测评,完善实践教学奖惩机制,以此调动教师的主观能动性,确保其全身心的投入到工作中,提高实际工作效率,强化教学效果。

5 结束语

综上所述,人力资源管理课程是以职业能力为导向,不仅可以促进实践教学体制的深化变革,激发学生的主观能动性,还能提高其职业能力,强化综合素养,进而满足人力资源管理岗位的实际需求。

[参考文献]

- [1]刘捷.人力资源管理实训课程建设研究——基于职业能力培养[J].现代商贸工业,2017(9):53.
- [2]胡瑾.基于职业能力培养的人力资源管理教学分析[J].人力资源管理,2018(6):39.
- [3]余伦臻.基于职业能力培养的高职人力资源管理教学初探[J].教育科学:全文版,2017(1):41.