

应用型人才培养与人力资源管理课程教改研究

郭齐洋

南宁学院 广西 南宁 530000

摘要:人力资源管理课程是管理学类专业的一门重要的专业课程,其主要学习内容为人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理和薪酬福利管理,涉及管理学、人力资源管理、经济学等多个学科,教学难度较大。在传统教学模式中,该门课程以理论为主,缺少实践内容,学生难以理解课程内容。随着高等教育的普及,应用型人才成为社会发展所需要的人才类型。因此,如何在应用型人才培养目标下对人力资源管理课程进行教改成为关键。

关键词:应用型人才;人力资源管理;课程教改

引言

随着社会的不断发展,对应用型人才的需求越来越大,高校应适应社会的需求,为社会培养出应用型人才^[1]。而人力资源管理课程作为管理类专业的一个重要专业课程,如何在应用型人才培养目标下进行课程教学改革就显得尤为重要。本文通过分析人力资源管理课程教学中存在的问题,并提出相应的改革措施。通过分析人力资源管理课程与应用型人才培养相结合的意义,探讨了应用型人才培养下人力资源管理课程教改的有效方法,以期能够促进高校在培养应用型人才过程中对人力资源管理课程进行合理教改,提高教学质量和教学效率,为社会培养出更多高素质的应用型人才。

1 应用型人才概述

1.1 应用型人才培养目标

应用型人才是指以市场为导向,以就业为目的,具有较强的专业应用能力和综合素质的专门人才。应用型人才的培养目标主要是指:首先,在实践中培养学生的实际应用能力;其次,在对学生进行教育过程中,注重与学生的沟通交流,提高学生对问题的解决能力;再次,在对学生进行教育过程中注重对其综合素质的培养;最后,在对学生进行教育过程中注重其创新能力和创造能力的培养^[2]。

1.2 应用型人才培养现状分析

在当前的教育体系中,我国高等教育正面临着一系列挑战和机遇^[3]。为了适应社会对高质量应用型人才的需求,我国的高校已经形成了多种培养模式。其中,三种主要的培养类型最为典型:首先是那些致力于培养掌握特定技术技能、能够熟练应用理论知识解决实际问题的技术型人才的学校。这些学校往往注重学生专业技能的训练,为他们提供深入学习行业标准和最新技术的机会。其次是以培养能够迅速融入工作环境、具有较强实

践能力的学生为目标为学校。这类学校强调课程设置的实用性和针对性,确保学生能够快速适应职场,成为实际操作的能手。最后是以培养综合型人才为宗旨的学校,它们通过跨学科的教学方法,培养学生的综合素养和批判性思维能力,使之能够在复杂多变的社会环境中游刃有余。

然而,尽管我国在应用型人才培养方面已取得了一定的进展,但仍然存在不少亟待解决的问题。首先,一些高校在引导学生树立正确的学习态度方面做得不够到位。部分学生的急功近利心理,导致他们在学习过程中缺乏足够的耐心和专注,这不仅影响了学习效率,也不利于他们将来的职业发展。其次,部分高校在培养学生的实践能力和创新能力方面投入不足,这种现象在一定程度上与教育观念有关,即过分强调书本知识而忽略了实践经验的积累。此外,还有部分高校过于侧重理论知识的讲授,而忽视了将理论与实践相结合的重要性。这种偏重理论的教育模式忽视了学生实际应用能力的提升,使得学生难以在未来的工作中发挥其应有的潜力。

针对上述问题,我国应当采取积极措施进行改革。首先,需要加强对学生学习态度和心理健康的引导,通过各种教育活动帮助学生建立起脚踏实地、持之以恒的学习态度。同时,高校应加大力度,鼓励学生参与实习实训,通过实际操作来深化理论知识的理解和应用。其次,高校应该调整课程设置,增加实践教学比重,使在学习过程中有更多机会接触真实世界的问题和挑战。再次,高校应当创新教育理念,倡导理论与实践并重的教育方式,打破传统的学科界限,实现跨学科的人才培养目标。最后,国家和政府也应该给予高校更多的支持和指导,帮助它们在教育改革的大潮中找到适合自身特色的应用型人才培养路径。通过这样全面而系统的努力,我们有望构建一个更加完善、更加有效的应用

型人才培养体系,为我国的经济社会发展输送更多高素质、高技能的应用型人才。

2 人力资源管理课程教改

2.1 人力资源管理课程内容分析

人力资源管理课程不仅仅是一门理论的集合,更是一个结合了管理学、心理学以及社会学等多学科知识的综合性课程。它要求学生不仅要掌握基本的人力资源管理知识,还要能够将这些知识应用到实际工作中去。这门课程涵盖了从招聘、选拔、培训到绩效管理和薪酬福利设计等各个环节,每一部分都与企业的运营紧密相关,因而课程的学习不能仅仅停留在书本上,而应注重实践的体验与操作。

为了更好地完成教学任务并满足企业对人才的实际需求,我们对现有的课程内容进行了深入的研究。通过对国内外先进企业的管理模式进行考察和比较,我们总结出了一套适合现代企业发展的教学体系^[4]。在教学方法上,我们采纳了多种有效的教学手段,包括但不限于案例教学法、角色扮演法、模拟面试练习等。这些方法的运用可以帮助学生更加直观地理解人力资源管理的复杂性,增强他们解决实际问题的能力。

通过这样的教学安排,我们旨在培养学生成为具有高度责任感和专业素养的人力资源管理者,使他们能够在多变的商业环境中灵活应对各种挑战,有效推动组织的人力资本增值。我们相信,这种全面而富有成效的教学模式,将为学生提供一个坚实的理论基础和广阔的实践平台,从而实现他们职业生涯的成功起步。

2.2 传统教学模式存在问题

传统的人力资源管理课程教学主要是以课堂讲授为主,教师讲学生听,这种方式使学生对人力资源管理的理论知识产生了一定的局限性,并不能让学生将理论知识运用到实际工作中,导致学生的专业能力不强。另外,由于传统教学模式偏重于理论知识的灌输,而忽略了实践操作环节,使得学生对课程内容理解不透彻,甚至出现一知半解、似懂非懂的情况。因此,为了提高人力资源管理课程的教学质量和效率,我们结合实际教学情况,对传统的教学模式进行改革^[5]。在人力资源管理课程中增加实践操作环节,从而让学生在实践操作中理解课程内容和掌握知识点。

2.3 人力资源管理课程教改意义

随着社会的不断发展,企业对应用型人才的需求越来越大,因此,高校应以社会需求为导向,对人力资源管理课程进行教改,提高学生的专业能力和应用能力。人力资源管理课程教改不仅仅是对传统教学模式的改

进,更是对课程内容进行了重新整合和梳理。通过优化课程内容,能够有效提高学生的专业能力和应用能力,培养出更多应用型人才。另外,通过教改,还能提高教师的综合素质和教学能力,增强教师的教学水平和综合素质。因此,高校在进行人力资源管理课程教改时应注重人才培养目标和应用型人才培养目标相结合,提高人力资源管理课程的教学质量和效率。

3 应用型人才培养与人力资源管理课程教改的结合

3.1 教学目标设定

在教学过程中,教师要充分运用“以学生为中心”的理念,结合实际,通过知识和技能的学习来帮助学生发展其个性,实现学生的全面发展。首先,通过对人力资源管理课程的学习,帮助学生掌握人力资源管理的相关知识和技能,提高学生对人力资源管理课程知识结构和相关技能的认识;其次,在学习过程中,教师可以引导学生从宏观的角度思考人力资源管理方面的问题。人力资源管理是一门应用性很强的学科,教师在教学中要利用理论与实践相结合来帮助学生理解理论知识并培养其实践能力;最后,通过对实际案例的分析和讨论,帮助学生提高分析和解决问题的能力。

3.2 教学内容设计

根据应用型人才培养目标,教师在对人力资源管理课程进行教改的过程中要充分利用网络等信息平台,将课程内容设计为“知识点”与“案例”相结合的形式,引导学生自主学习。首先,教师要根据人力资源管理课程的学科特点和社会需要来确定课程的教学重点和难点;其次,教师在设计教学内容时要以实际案例为主,并将理论知识与案例分析相结合;最后,教师在设计教学内容时要突出课程的应用性,并将知识与技能融入相关实践案例中,引导学生通过实践案例来提高自己的对理论知识的理解和应用能力。通过这种方式,可以使学生更好地掌握人力资源管理的相关知识和技能。

3.3 教学方法创新

教师在对人力资源管理课程进行教改时要注重对教学方法的创新,在传统教学中,教师通常会采用讲授法来进行授课,这种方法虽然可以使学生对课程内容有初步了解,但难以提高学生的实践能力。而在应用型人才培养目标下,教师应该采用案例教学法、启发式教学法、实践教学法等多种教学方法来进行教学,从而帮助学生理解和掌握课程内容。例如,在《人力资源规划》的讲授过程中,教师可以采用案例教学法,将实际案例引入到课堂中来;同时,教师可以根据实际情况来组织学生进行分组讨论,引导学生运用所学的人力资源管理

理论知识和实践技能来分析和解决实际问题。

3.4 教学资源支持

在应用型人才培养目标下,教师要不断完善人力资源管理课程教学资源,以满足课程教改的需要。首先,在教学资源支持方面,教师可以通过多媒体教学设备来帮助学生理解和掌握人力资源管理的相关知识和技能。其次,教师要充分利用现有的网络资源来为学生提供更加丰富的学习资源。最后,教师要注重培养学生利用信息技术进行自主学习的能力,使学生能够独立思考问题并解决问题。此外,教师还要积极与企业沟通合作,为学生提供更多的实习机会^[6]。通过这种方式,可以使学生更好地掌握人力资源管理的相关知识和技能,提高自身的应用能力。

4 案例分析

为验证在应用型人才培养目标下的人力资源管理课程教学改革对提高教学质量的有效性,笔者选取了某企业作为案例。该企业属于高科技行业,其主要产品是无线射频识别标签(RFID),市场竞争激烈。某高校每年都会招收大量的该企业的毕业生。为了帮助学生了解本企业在人力资源管理方面的工作内容,笔者以人力资源管理课程为例,进行案例分析。根据本企业的实际情况,笔者将人力资源管理课程分成了两个部分,分别为员工招聘和员工培训与开发。在人力资源管理课程教学中,将教师讲授的理论知识与学生实际操作相结合,使得学生在学习中能够掌握相关知识,并且能够应用到实践中去。

5 结语

在当今社会,随着经济的飞速发展和企业竞争的日益激烈,人力资源管理变得越来越重要。对于高等院校来说,培养能够满足市场需求的人力资源管理人才显得尤为关键。高校作为知识传播的主要场所,应当紧密结合社会的实际需求,对人力资源管理课程进行深入改革与优化,以期达到提升教学质量和效率的双重目标。

首先,高校需要明确应用型人才培养的目标。这意

味着在人力资源管理课程中,学生不仅要学习理论知识,更要注重实践技能的培养。通过设置更多的实践环节,比如案例分析、模拟招聘、小组讨论等,可以有效地增强学生的实际操作能力,使其能够将所学知识应用到具体工作中。同时,鼓励学生进行创新思维和创新设计,这样的课程改革有助于培养学生解决复杂问题的能力,为他们日后步入职场打下坚实的基础。

其次,教学内容的更新和梳理也是提高教学效率的关键。传统的教学内容往往缺乏时效性,难以满足快速变化的市场需求。因此,教师们应该对现有教材进行彻底地重写,剔除过时的信息,整合最新的行业动态和技术进步。通过这种方式,课程内容能够与时俱进,确保学生掌握最前沿的人力资源管理理念和方法。

最后,教学方法的革新也不可忽视。传统的讲授式教学已逐渐不能满足现代教育的需求。采用互动性强、参与面广的教学模式,如翻转课堂、在线学习平台、虚拟现实技术等,可以激发学生的学习兴趣,提高他们主动获取知识的能力。

参考文献

- [1]王霞.“基于能力导向的高校人力资源管理课程教学改革研究”[J].现代职业技术,2018(04):32-36.
- [2]陈军.企业人力资源管理课程教改的思考与实践——以《人力资源规划》为例[J].中国职业技术教育,2018(05):24-26.
- [3]余文森,张伟鹏.基于校企合作的人力资源管理课程教学模式研究.职业教育研究,2019(04):63-65.
- [4]胡志勇,肖芳.基于能力导向的企业人力资源管理课程教学模式研究.天津工业大学学报(自然科学版),2018(04):32-36.
- [5]梁伟文,王霞,余文森,张伟鹏.现代职业技术教育,2018(05):39-42.
- [6]余文森,张伟鹏.基于校企合作的人力资源管理课程教学模式研究.中国高教,2018(01):13-15.