

就业导向指导下的高校人力资源管理教学研究

颜子琦

桂林理工大学博文管理学院

DOI:10.12238/mef.v3i8.2767

[摘要] 复合型人才培养视域下, 高校以就业导向为指导, 适当创新人力资源管理教学模式, 使高校培养的专业人才被社会和企业所接纳, 从而顺利解决大学生的就业问题。本文首先介绍了高校人力资源管理教学的特点, 然后总结了教学中常见的问题, 最后提出了就业导向指导下高校人力资源管理教学的有效路径。

[关键词] 高校; 就业导向; 人力资源管理; 教学路径

中图分类号: G64 **文献标识码:** A

近年来, 企业人力资源管理的重要性日益突显, 为真正满足人力资源管理需求, 作为人才输送基地的高校, 应深入分析人力资源管理教学模式, 确保人才供应与人才需求顺利衔接。当前, 探究就业导向指导下高校人力资源管理教学路径具有迫切性和必要性。

1 当前高校人力资源教学特点

第一, 实践性。人力资源管理专业教学中, 教师向学生传授专业知识之余, 为学生尽可能多的提供实践机会, 希望学生能够运用所学知识解决实际问题, 从而帮助企业现代化管理中取得成效。第二, 主动性。教师围绕人力资源管理专业学生设置教学方案、创新教学方法, 以此调动学生学习能动性, 让学生积极配合人力资源管理教学活动, 从而迎合就业导向指导需求。第三, 职业性。人力资源管理专业在企业人力资源管理实践中形成, 对于专业教师来说, 应在教学中体现职业性, 真正强化专业学生职业能力, 更好的为企业服务。

2 高校人力资源管理教学常见问题

2.1 教材实用性较低

当前, 人力资源管理专业教材内容缓慢更新, 对于高校学生来说, 未能学到最新理论知识, 致使人力资源管理能力短时间内停滞不前。如果教材内容不够创新, 那么高校人才供应与企业人才

需求存在出入, 不利于深化人力资源管理教学改革。从企业人力资源管理工作多样变化这一实际来看, 高校应高度重视人力资源管理专业的教学工作, 如果教材内容缺乏新意, 那么难以更好的满足当前人力资源管理需求, 进而错失专业学生培养的最佳机会, 导致人力资源管理教学工作被动开展。

2.2 教学内容不够丰富

现今, 多数教师一味注重理论知识传授, 相对来讲, 人力资源管理专业的实践活动较少, 这既会降低学生的学习热情, 又会弱化人力资源管理教学质量。学生毕业后, 往往因实践能力不强而失去上岗就业机会, 并且实际工作中会遇到较多阻力。要想真正优化人力资源管理教学效果, 势必要动态分析就业需求, 适当优化教学内容, 如其不然, 人力资源管理教学阻力大大增加, 并且高校人力资源管理教学改革挺立于表面, 不利于优化高校教育教学质量。

2.3 教学模式有待创新

高校人力资源管理教学期间, 应根据就业导向指导创新教学模式, 否则, 会增加教学压力、降低教学热忱度, 对于学生来说, 仅片面掌握人力资源管理专业知识, 最终学生人力资源管理能力居低不高, 难以更好的为企业提供人才支持。现下, 高校人力资源管理专业部分教师重视教学结果, 在教学过程方面

的关注度较少, 所培养的人力资源管理人才与企业用人标准存在差距。

3 就业导向指导下高校人力资源管理教学有效路径

高校是社会人才供应的主阵地, 为优化人才质量, 确保人才供需达到平衡状态, 应适时创新人力资源管理教学方法, 在满足大学生学习需求的前提下, 提高学生就业率。下文详尽阐述人力资源管理教学的可行性路径, 面向社会提供所需复合型人才, 促进高校与企业同步发展。

3.1 营造良好环境

人力资源管理教学效果受教学环境影响较大, 一般来说, 教学环境包括教材、课程、教学模式等内容。课堂教学中, 专业教师动态关注就业导向, 据此整合教材资源, 并适当设置人力资源管理专业课程, 让学生在教材学习中收获理论知识, 这能为人力资源管理实践提供理论支撑, 使其积极配合人力资源管理活动。课程结构适时调整, 意味着教师以学生为中心, 根据实践能力训练、技能提升等需求改进课程体系, 真正满足专业学生知识学习、实践锻炼等需求。无论是教材选用, 还是课程结构优化, 都要遵循新课程大纲要求, 并向学生收集意见, 这既能提高学生中心地位, 又能为学生创设良好学习环境, 最终人力资源管理教学有效性会显著提高。当人

力资源管理教学环境改善后,专业教师的教学热情高涨,学生学习的能动性随之调动,进而教与学质量显著提高。

3.2 创新教学理念

就业导向指导下,高校教师高度重视教学实践,尽可能实现理论与实践结合。人力资源管理教学中,教师摒弃传统重理论的教学思想,而是注重理论与实践的均衡性。当阶段性理论教学任务结束后,教师组织相应的实践活动,以此巩固学生的理论知识,让学生意识到理论知识学习的重要意义,同时,学生的实践能力循序式提高。实际上,教学理念转变不是一蹴而就,这需要教师动态关注企业人力资源管理现状,以及实际需求,据此完成机械化教学理念向实用性教学理念的过渡,真正围绕专业学生的就业需求来规范教学行为,让学生具备较强的就业能力,达到企业人力资源管理人才招聘需求。现今,企业人力资源管理要求逐渐提高,并且管理实践日趋复杂,所以高校适当创新教学理念十分必要,以此规范人力资源管理教学行为,让大学生在人力资源管理教学中收获所需,真正促进学生进步,加快学生成长步伐。

3.3 改变教学方法

人力资源管理教学方法与时俱进的创新,意味着教师以就业导向为指导,结合教情、学情,动态调整教学方式,以此调动人力资源管理专业学生的积极性,并减轻教学压力、提高教学效率。课堂教学中,教师与学生良性互动,争取得到班级学生支持,否则,难以突显新教学方法实用价值。教师引导学生树立正确的学习观,并端正学习态度,希望学生在激烈的岗位竞争中从容应对,在众多应聘者中脱颖而出,进而学生能够在岗位工作中保持热忱度,灵活

运用所学知识、展示专业技能,最终实现个人价值,为企业发展创造可观利润。人力资源管理教学中,教师充分尊重专业学生差异性,认真观察每位学生的表现,通过启发式教学法挖掘学生潜力。知识学习、实践锻炼中,教师为学生提供意见表达机会,并为其提供充足的组间讨论时间,让学生在人力资源管理学习中取长补短,进而学生之间能够互相借鉴经验,掌握人力资源管理技巧。除此之外,教师还可以运用互动教学法,通过师生互动缩短距离,打破课堂沉寂感,让学生以轻松心态完成学习任务。为让学生真正了解人力资源管理专业知识学习的意义,教师运用案例教学法予以说明,通过资料获取、案例分析来启发学生学习思维,调动学生学习欲望。

3.4 完善教学设施

新时期下,企业经营管理中引入信息化软件及技术,意味着人力资源管理方式动态变化。基于此,高校在人力资源管理教学中更新教学设施,引进多媒体设备,让人力管理专业学生适应新的学习环境,从而内化课程知识、灵活运用课程知识,真正达到复合型人才培养要求。当教学设施完善后,教师为学生创设多样化学习情境,满足学生与企业管理者在线交流需求,进而激发学生在人力资源管理课程知识学习和实践锻炼中的兴趣,最终优化人力资源管理教学效果。硬件更新、教学设备购置的过程中,涉及资金供应及调度,对此高校拓宽资金渠道,并精细化制定资金调度方案,为教学设施更新与优化提供资金支持。

3.5 整合校企资源

高校人力资源管理教学的目的之一,即锻炼学生实践能力。教师有效整

合校企资源,为学生提供企业参观、企业实习、校内模拟实验室搭建机会。具体来说,高校为人力资源管理专业学生提供参观企业的机会,让学生亲身感受企业工作氛围,这对学习目标细化、学生成长有促进作用。与此同时,高校与相关企业建立长期合作机会,满足大三年级、大四年级学生实习需求,让实习生得到锻炼,对于表现优秀的学生,企业能够申请毕业后留用,这既能为学生就业奠定基础,又能为企业发展储备优秀人才,实现校企双赢。此外,高校尝试组织人力资源管理模拟实验,通过模拟企业业务来丰富学生就业经验,并配套制定绩效考核方案、调整薪酬结构,让学生尽快适应企业人力资源管理实践,全面锻炼学生综合管理能力。

4 结束语

综上所述,高校人力资源管理专业在就业导向指导下创新教学方法,通过营造良好环境、创新教学理念、整合校企资源等措施提高人力资源管理教学效率。这既能减轻专业学生就业压力,又能为企业发展提供综合型人才,促进企业人力资源管理水平大幅提高。

[参考文献]

- [1]肖博.论高校人力资源管理专业的实践教学[J].湖北农机化,2019(22):104.
- [2]张玉玲.如何提高高校人力资源管理教学的有效性[J].现代经济信息,2017(11):473.
- [3]唐素珊.浅析高校人力资源管理教学理念创新与改革[J].人才资源开发,2017(10):43-44.

作者简介:

颜子琦(1984--),女,汉族,广西桂林人,助理馆员,本科,研究方向:人力资源管理。