

# 基于就业导向的高校人力资源管理专业实践教学体系建设及其创新探究

杜亚妮

青岛恒星科技学院, 山东 青岛 266100

**摘 要：** 新形势背景下，社会企业对于专业人才的需求逐渐多元化，为了帮助企业获得更多优质人才，实现人力资源合理化配置利用，相应的需要吸收更多高素质的人力资源管理专业人才。为了提升人才培养质量，高校人力资源管理专业应进一步强化实践教学力度，坚持就业导向推动实践教学体系建设和创新，致力于培养更被社会行业企业所需要的人才。文章主要探究就业导向下高校人力资源管理专业实践教学体系建设内容，并提出一系列创新策略，期待为相关教学活动开展提供参考支持。

**关 键 词：** 实践教学体系；人力资源管理专业；就业导向；职业素养

## Construction and Innovation Exploration of Practical Teaching System for Human Resource Management Major in Colleges and Universities Based on Employment Orientation

Du Yani

Qingdao Hengxing University of Science and Technology, Qingdao, Shandong 266100

**Abstract：** In the context of the new situation, the demand for professional talents in social enterprises is gradually diversifying. In order to help enterprises obtain more high-quality talents and achieve rational allocation and utilization of human resources, it is necessary to absorb more high-quality human resource management professionals. In order to improve the quality of talent cultivation, human resource management majors in universities should further strengthen practical teaching efforts, adhere to employment orientation, promote the construction and innovation of practical teaching systems, and strive to cultivate talents that are more needed by social industries and enterprises. The article mainly explores the construction of practical teaching system for human resource management majors in universities under employment orientation, and proposes a series of innovative strategies, hoping to provide reference support for the development of related teaching activities.

**Keywords：** practical teaching system; human resource management major; employment orientation; professional ethics

人力资源管理是高校一门热门专业，每年为社会培养和输送了大量优质人才，因此该专业在多数高校普遍开设。尤其是经济全球化背景下，人力资源俨然成为提升企业核心竞争力，助力企业持续发展的重要资源力量。在此背景下，市场上的企业对于人力资源管理专业人员提出了更高的要求。因此，高校应积极推动人力资源管理专业实践教学改革，坚持就业导向，针对性培养用人单位需要的人力资源管理专业人才，提高学生的就业竞争力。

### 一、高校人力资源管理专业实践教学存在的问题

#### （一）实践教学体系不完善

人力资源管理专业实践教学，本质目标是通过实践活动内化学生所学知识，提高学生的专业实践能力，为后期岗位实践和职业发展提供支持。但是目前有些高校人力资源管理专业实践教学力度不强，更多的是处于辅助地位，投入资源不足，使得学生在实践教学获得的知识和技能远远无法满足用人单位岗位要求，弱化学生的就业竞争力<sup>[1]</sup>。此种“重知识、轻实践”问题普遍存在于高校人力资源管理专业中，加之忽视了学校的定位和特色，使得最终的人才培养质量大打折扣，无法满足实践教学需要，制约人力资源管理专业高水平发展。

#### （二）校内、外实训力度不足

对于人力资源管理专业而言，实践教学离不开完善的教学体系和实训基地支持。通过加强校内实训，有助于为学生创设有利的专业实践环境，在实践中内化所学知识，强化学生的专业实践

能力和解决问题能力。但是由于资金问题限制,使得很多高校人力资源管理专业缺乏校内实训力量支持,配套的软硬件设施建设滞后,实践教学活动开展层层受限,不利于学生的理论知识和实践能力深度融合。而且此种情况下,很多人力资源管理专业学生缺少接触企业实际人力资源管理专业软件的机会,实践经验缺失,未来进入用人单位后难以快速适应岗位要求<sup>[2]</sup>。

目前很多学校已经认识到就业导向的重要性,在专业建设中纷纷选择与校外企业建立合作关系,整合校企双方优势资源来培养专业人才。建设校外实践基地则是校企合作的一个主要途径,但在实践中却面临着重重挑战。有些合作企业的合作意愿不强,配合度不高,主要是由于人力资源管理部门作为企业的核心部门,日常工作中涉及到招聘策略、员工薪酬等诸多敏感、隐私信息,很多合作企业为了避免重要信息泄露,使得很多人力资源管理专业实习生无法接触这些重要数据,自然也无法负责一些高风险工作环节。即便合作企业会派遣经验丰富的人员负责学生的实习指导工作,但实习生工作很难为企业带来理想的效益,甚至由于耗费大量时间在实习生的带教中,可能会导致企业运营秩序受到干扰<sup>[3]</sup>。与此同时,有些校外实践基地提供的岗位与人力资源管理专业匹配度不高,学生所学专业知识和技能无法得到有效运用,实习过程中难以获得有效的提升效果。

### (三) 教师实践能力不强

人力资源管理专业实践教学,教师自身实践能力高低很大程度上影响着教学整体质量,以及学生的专业实践能力发展。但部分实践教师理论功底扎实,但人力资源管理岗位实践经验缺失,在高校毕业后直接进入到教学岗位,难以真正意义上实现理论和实践结合,对于学生的实践指导流于表面。人力资源管理领域不断革新,新理念和新技术也在推陈出新,但多数人力资源管理专业教师长期投入到繁忙的工作中,持续学习动力不足,以至于教师的实践技能落后于行业发展进程,影响到实践教学质量<sup>[4]</sup>。

## 二、就业导向下高校人力资源管理专业实践教学体系建设的重要价值

当前各个行业领域竞争日趋激烈化,为了提升企业竞争优势,加强人力资源合理配置与利用至关重要,因此需要相关人力资源管理专业人员掌握专业知识和技能,并具有较强的创新能力、沟通能力和职业素养。因此,高校作为高素质人才培养阵地,人力资源管理专业实践教学应坚持就业导向,针对性培养社会企业、劳动力市场的用人需要构建完善的实践教学体系,强化学生的岗位就业能力和素养,最终培养高素质的人力资源管理专业人才<sup>[5]</sup>。

## 三、就业导向下高校人力资源管理专业实践教学体系建设与创新

### (一) 构建就业导向的专业实践教学体系

为了提高高校人力资源管理专业人才培养质量,构建就业导向的专业实践教学体系很有必要。具体应坚持培养应用型人才为

目标,构建就业能力为主的实践教学体系,并强化“双师型”师资队伍建设,做好实践教学体系及时反馈和改进,多措并举下促进学生的专业能力和管理能力高水平发展。如图1。

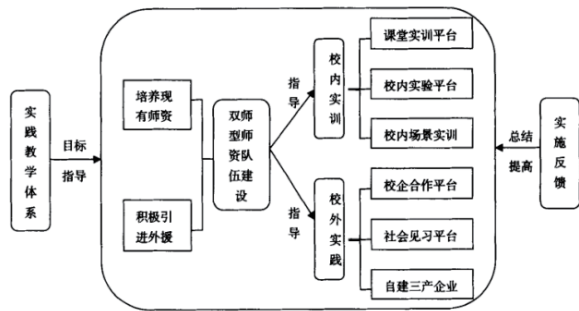


图1 就业导向的人力资源管理专业实践教学体系

以培养学生的就业竞争力和职业能力为出发点,建立完整的实践教学体系,可以从以下几点着手实践:

其一,课堂实践教学。人力资源管理专业实践教学体系的构建,一项重要内容是加强课堂实践教学,结合专业课程特点设置实践课时,在课堂上锻炼学生的专业知识和技能。实践教学活动中,教师可以根据学情来引入案例分析法、课堂演讲法、小组讨论法、团队游戏法、情景模拟法等教学活动,因地制宜,灵活运用不同的教学活动,持续提高学生的专业技能和素养<sup>[6]</sup>。

其二,专业技能训练。围绕人力资源管理专业特性,优化课程体系建设,针对性组织专业技能训练活动。具体包括人员招聘选择、素质评测、工作分析、薪酬管理、绩效考核、劳动关系管理和培训开发等内容,设计合理的专业技能训练方案。在完善的方案指导下,使得学生熟练掌握专业技能模块的具体内容、实践流程,促使学生专业技能高水平发展<sup>[7]</sup>。

其三,综合技能训练。在校内外实训基地中组织综合技能训练活动,如,ERP沙盘实验、HRM沙盘实验等活动,客观反映出人力资源管理流程内容。拉近人力资源管理专业实践教学和岗位实践的距离,有助于模拟创设真实性较强的商业环境,学生这样的环境中模拟感受企业人力资源管理工作状态,理论联系实践积累工作经验,并学会灵活运用专业知识、技能解决实际问题。

其四,社会实践。为了培养更符合用人单位需要的人力资源管理人才,高校可以组织学生主动参加社会实践活动,在实践中锻炼学生的各项素质能力。如,组织认知性实践活动,组织学生进行社会调查,前往合作企业参观或认知实习,也可以邀请行业专家学者来校讲座。组织应用型实践活动,整合优势资源来组织人员技能大赛、劳动合同法竞赛活动和创业大赛等活动,或是鼓励学生自发成立社团,在实践中强化学生的人力资源管理能力、组织能力、团队合作意识、人际沟通能力和创新能力等<sup>[8]</sup>。

其五,专业实践实习。实习环节主要是参加毕业实习,并根据实习感悟撰写毕业论文。实践教学,实习占据重要地位,有助于锻炼学生的实践工作能力和职业素养,更好地适应岗位环境。撰写毕业论文,能够较为客观反映出学生在校期间的学习成果。

通过上述措施,坚持就业导向来强化专业实践教学,有助于让学生获得更多接触社会实践岗位的机会,了解岗位实际需求来

强化学生的各项能力，为学生未来职业发展奠定基础。

## （二）建立“六位一体”实践教学平台

针对目前高校人力资源管理专业校外实训不足的问题，可以加强校企合作关系，整合优势资源<sup>[9]</sup>，建立“六位一体”实践教学平台，为学生的专业能力和素养发展提供平台支持。通过整合多种实践教学形式，有助于丰富学生理论掌握同时，进一步强化学生的素质能力发展。具体如下：

其一，课堂实训平台。主要立足于人力资源管理专业课堂，采用多样化教学方法，促进学生自主学习能力和解决实际问题等能力发展。

其二，校内实验室平台。加大资源，购置人力资源管理专业相关的实验室、软件，引导学生在实践中掌握企业人力资源管理具体流程和方法。同时，需要为学生提供丰富多样的文本资料，强化学生的软件的实践操作技能水平，积累实践经验，便于学生更快、更好地适应未来岗位环境。

其三，场景实训平台。基于虚拟仿真平台，模拟并创设企业人力资源管理工作环境，在虚拟环境中开展实践教学活动。

其四，校企合作平台。校企合作属于一种应用广泛的人才培养模式，高校发挥教育资源优势，培养学生的专业知识和技能，而企业则为其提供员工培训和实践锻炼等服务。合作企业可以为实践教学提供软硬件设备、实习场所，校企双方合作分析实训要求，组织多样化的实训活动。

其五，社会实习平台。学生自行寻找社会企业，采用见习或实习方式参与到企业工作环境中，内化知识结构，在实践中提高自身专业能力。

其六，自建企业平台。高校根据自身综合实力，自行建立第三方服务企业，正常参与到市场运营，教师可以在企业中挂职锻炼，也可以为学生实践锻炼提供支持。

## （三）加强“双师型”师资队伍建设

培养社会所需要的人力资源管理专业人才，高校要高度重视“双师型”师资队伍建设，强化教师实践能力，为实践教学质量提供坚实保障<sup>[10]</sup>。一是多途径培养教师专业实践能力。对于高校人力资源管理专业实践教师而言，可以选择寒暑假时期前往合作企业顶岗实习，明确企业的人力资源管理专业人才工作内容和要求。定期组织教师参加学习和培训活动，学习前沿理念、技术，将前沿知识和技能应用到实际工作中。同时，鼓励教师主动参与到企业科研活动中，深化产学研合作，为教师专业能力和素养发展提供支持。此外，适当的调整教师薪酬待遇，吸收和引进更多平资深专业人才，在关注其知识和学历同时，也要考查教师的工作经验、实践技能等水平。合作企业中人力资源管理经验丰富的人员，可以与校内教师联合负责学生专业实习活动，提供实践指导和经验传授。

## 四、结论

综上所述，高校应充分坚持就业导向，考虑社会企业用人需要，构建人力资源专业实践教学体系，加强校内外实训基地建设以及“双师型”师资队伍建设，整合优势资源来开展实践教学活动，致力于学生在掌握专业知识和技能外，积累更多实践经验，提升就业竞争力，未来毕业后快速投入到工作岗位中。

## 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] 林少红. 就业导向下的人力资源管理专业英语教学——以广东培正学院为例[J]. 教育信息化论坛, 2022(21):90-92.
- [3] 马晓英, 郑桂斌. 基于就业导向的校企协同创新“双导师制”育人模式构建研究——以人力资源管理专业为例[J]. 兰州职业技术学院学报, 2021, 37(6):62-63,111.
- [4] 王锐, 景浩, 孙婷. 基于就业能力导向的“人力资源管理”课程教学体系构建研究[J]. 黑龙江教育(高教研究与评估版), 2022(10):44-46.
- [5] 唐璐, 侯中寅. 以就业为导向的人力资源管理专业人才培养模式探究[J]. 时代商家, 2021(15):108-109.
- [6] 龙云兰. 高职院校人力资源管理专业人力资源共享服务“1+X”人才培养在增强学生就业能力中的作用与思考——以广西电力职业技术学院为例[J]. 速读, 2022(6):106-108.
- [7] 龙云兰. 基于胜任力导向的学生实践能力培养——以高职人力资源管理专业为例[J]. 人才资源开发, 2021(12):62-64.
- [8] 马占莹. 贵州高职院校学生就业指导教育实践研究——基于人力资源管理角度[J]. 经济与社会发展研究, 2021(28):209-211.
- [9] 刘艳. 产教融合背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学模式研究[J]. 创新创业理论与实践, 2019, 2(17):132-133.
- [10] 傅梓琪. 高校人力资源管理专业实践教学研究[J]. 现代经济信息, 2019(6):471.