

新建地方本科院校人力资源管理专业 教学体系改革研究

李晚芳, 刘加林

(湖南人文科技学院 经济与管理系, 湖南 娄底 417000)

摘要:新建地方本科院校人力资源管理专业的课程体系存在专业课程设置缺乏特色, 重视理论教学、忽视实践教学, 专业课程设置与社会需求存在差异, 专业课程设置未突出专业技能的培养等问题。必须从人力资源管理知识能力模块、理论课程体系和实践课程体系三个方面对人力资源管理专业的教学体系进行优化, 注重理论课与相应的实践技能课相结合, 使教学形成理论指导实践、实践进一步促进理论学习的良性循环。

关键词:新建地方本科院校; 人力资源管理专业; 理论课程; 实践课程; 教学体系

中图分类号: G642 **文献标志码:** A **文章编号:** 1674-5884(2015)03-0054-03

目前我国高校对于人力资源管理专业学生的培养分为3个层面: 一是培养理论研究型人才, 二是培养国际化复合型管理人才, 三是培养地方应用型管理人才^[1]。湖南人文科技学院是一所2004年升本的新建地方本科院校, 地处湖南省中部, 主要培养能够为地方经济服务的应用型专门人才, 学校人力资源管理专业自2006年开始招生, 至今已有5届毕业生, 共548人。本文以湖南人文科技学院为例, 对人力资源管理专业毕业生的就业问题进行研究, 通过改进专业教学体系来提升就业质量, 以满足社会对人力资源管理专业人才的需求。

1 人力资源管理专业教学体系改革的动因

1.1 毕业生就业存在的问题

一是总体就业率高, 但就业起点较低。学校人力资源管理专业2010~2014年的5届毕业生总体就业率达到了90%以上。一些毕业生进入机关事业单位、国有企业以及智联招聘、中国英才网等业界知名企业; 但大多数毕业生工作在规模小于100人的中小民营企业。二是自愿性失业率高, 就业不稳定。出生于20世纪80年代末和90年代初的毕业生不太安于现状, 复杂的职场人际关系、对工作压力的承受力、从学生到职场人士的转变等因素, 导致他们不管工作表现是否良好在工作一段时间后会倾向于辞职, 从而频繁跳槽。三是晋升空间小, 职业发展不理想。我国中小民营企业规模不大、数量众多, 主要分布于批发零售业和部分制造业等传统行业, 企业发展存在一定问题, 如融资难度大、科技创新难、转型升级有瓶颈等^[2]。大多数毕业生工作在这些中小民营企业中, 导致他们晋升空间有限, 职业发展很难预期。四是专业不对口, 缺乏长期职业规划。根据对5届毕业生就业统计分析得知, 目前仍然从事人力资源管理专业工作的人占总数的30%~40%, 其余岗位主要集中在企业经营、市场营销、财务会计等。同时对毕业生的职业规划统计可知, 超过70%的人对未来并没有长远的规划。对已经毕业4年的2010

收稿日期: 20141104

基金项目: 湖南省教育科学规划课题(XJK013CGD033); 湖南人文科技学院教改课题(RKJGY1315); 湖南人文科技学院教改课题(2012YJGY004)

作者简介: 李晚芳(1975-), 女, 湖南新邵人, 讲师, 硕士, 主要从事人力资源管理研究。

届毕业生进行访谈得知,由于在大学期间对于未来缺乏长期的职业规划,尽管有一部分人已经升至中基层主管,但他们对未来的发展仍然比较迷茫。

1.2 企事业单位的用人反馈

虽然用人单位的性质和规模不同导致对毕业生的要求存在差异,但是用人单位对人力资源管理专业毕业生的工作评价有较多的共性。一是人力资源管理专业的学生具有较为系统的理论知识,但知识的转化能力较弱。学习能力分为记忆、理解和应用3个层次,毕业生对知识的掌握主要体现为记忆、直接理解和机械套用,较少达到迁移理解、正确运用和创造性活用等较高的层级^{[3]198-200}。二是人力资源管理职业思维和专业技能缺乏。作为一名人力资源从业者应具备较高的人际敏感性、较强的沟通能力、组织协调能力及团队合作等职业素质;同时还应掌握员工招聘、培训与开发、薪酬管理、绩效考核等模块的实务操作能力。三是社会实践经验缺乏。一方面,暑期实践流于形式,学生只要递交一份暑期实践报告就能获得学分,学校缺乏有效的监督;另一方面,人力资源管理专业实践教学环节比较薄弱。四是基本素质和能力薄弱。如有在一个企业长期工作的意愿,有强烈的进取心和主动性,有较强的语言及文字表达能力,能熟练运用办公软件等。

2 人力资源管理专业教学体系改革存在的问题

2.1 专业课程设置缺乏特色

原有人力资源管理专业培养方案的课程设置主要参考的是中国人民大学等高校,重视理论的系统性与完整性,忽视课程的应用性、技能性,没有体现学校应用型人才培养的特色。根据学校的定位,在专业课程的设置中应该体现出为地方经济服务的特点,如开设中小企业管理等课程。

2.2 重视理论教学,忽视实践教学

人力资源管理是实践性很强的科学,管理的过程中需要不断与人进行沟通协调,只有经过大量的社会实践和磨练,才能不断提高学生对理论知识的理解和应用。2006版专业培养方案中应修166学分,其中实践必修课为24学分,仅占到总学分的14.46%。实践必修课的24学分,主要为军事理论与训练、社会实践、专业实习、毕业论文等,缺乏实践性的专业课程。

2.3 专业课程设置与社会需求存在差异

一是在进行课程设置前,培养机构未开展充分的市场调研,仅仅参考其他高校的课程设置,不了解行业发展的实际需求,导致学生的学习滞后于行业的发展。二是在课程设置实施过程中,未广泛开展与用人单位的联系,了解企事业单位对人才的实际要求,导致培养的人才不符合社会的需要。三是未及时收集整理专业毕业生的就业反馈信息,了解80、90后学生自身的特点和学习的偏好,并及时调整课程设置、教学方法和教学内容等。

2.4 专业课程设置未突出专业技能的培养

专业培养方案中虽然开设了工作分析、员工招聘、筛选与录用、人员素质测评、员工培训与开发、薪酬管理、绩效管理等人力资源管理核心模块课程,而且基本上每门课程都设置了2~3学分,但是学时分配中理论课占到了30~48课时,实践仅为6课时左右,难以将理论知识转化为专业操作技能。

3 人力资源管理专业理论与实践课程教学体系优化

3.1 构建人力资源管理专业知识能力模块

以专业人才培养目标为基础,根据公共必修课、专业必修课、实践必修课、选修课等4类课程,构建人力资源管理专业学生的知识能力模块(如图1),并在此基础上进一步构建课程体系模块。

3.2 建立与社会需求相适应的专业理论课程体系

在对原有2006版培养方案中理论课程体系进行调整的基础上形成2012版人力资源管理专业理论课程体系,分为通识基础课、专业基础课、专业方向课、能力拓展课等4大类课程,如表1所示。

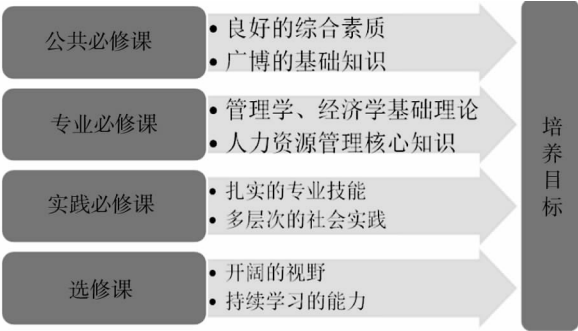


图 1 人力资源管理专业知识能力模块

表 1 人力资源管理专业理论课程体系

通识基础课	思想政治理论课、大学英语、大学语文、高等数学、大学计算机基础、大学体育、大学生就业指导、大学生健康教育、普通话	
专业基础课	经济学	微观经济学、宏观经济学、劳动经济学、政治经济学
	管理学	管理学、组织行为学、企业战略管理、会计学原理、财务管理、市场营销学、管理信息系统、中小企业管理
	其他学科	统计学、经济法、企业文化
专业方向课	人力资源管理概论、人力资源战略与规划、员工招聘筛选与录用、薪酬管理、绩效管理、员工培训与开发、人员素质测评、劳动政策与法规、工作分析、职业生涯规划、员工关系管理	
能力拓展课	业务能力拓展	管理技能开发、商务礼仪、应用文写作
	研究能力拓展	社会调查方法、文献检索、人力资源管理热点问题研究、企业资源计划(ERP)

3.3 建立与社会需求相适应的专业实践课程体系

人力资源管理实践教学体系主要由社会实践模块、专业实习模块、课堂实践模块、实验教学模块、专业技能训练模块等 5 个部分构成,如表 2 所示。

表 2 人力资源管理专业实践课程体系

社会实践模块	军事理论与训练、思想政治理论实践(一)(二)、素质拓展教育、就业实践
专业实习模块	校企合作教育(一)(专业见习)、校企合作教育(二)、人才评价中心实训(专业实训)、校企合作教育(三)、人力资源管理信息化(专业实践)、毕业实习、毕业论文
课堂实践模块	培训与开发实践、商务礼仪实践、管理技能开发实践
实验教学模块	人员素质测评实验、市场营销学实验、统计学实验、管理信息系统实验、企业经营管理沙盘模拟实验、人力资源管理信息化实验
专业技能训练模块	工作分析课程设计、招聘模拟实训、绩效管理课程设计、薪酬管理课程设计、专业技能认证

4 结语

人力资源管理专业在新课程体系的设置方面,注重理论课与相应的实践技能课相结合,并考虑到课程安排的时间顺序和课时比例,使教学形成理论指导实践、实践进一步促进理论学习的良性循环。通过不断完善专业课程体系,确保学生既扎实学好专业基础知识和基本理论,又具有较强的专业操作能力,做到理论和实践兼修。新的课程教学体系有助于学生从毕业到就业“零适应期”,毕业后马上就能适应工作岗位的要求,适应社会的需要。

参考文献:

[1] 王明琴.人力资源管理专业模块式课程体系的构建——以黑龙江大学为例[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2010(3):58-59.

[2] 刘方.我国中小企业发展状况与政策研究——新形势下中小企业转型升级问题研究[J].当代经济管理,2014(2):9-18.

[3] 肖鸣政.人员素质测评[M].3版.北京:高等教育出版社,2013.

(责任校对 莫秀珍)