

# 基于工匠人才素质养成的人力资源管理专业 实践教学体系构建研究\*

安娜

(山东管理学院 山东济南 250357)

**摘要:** 人力资源管理在高校中是一门应用性、实践性较强的学科, 在实践环节要求学生能掌握理论知识, 并将其运用在实际情境中, 意味着实践环节是教学体系的重中之重。在开展实际教学活动中, 要进行必要的理论知识传授, 但理论与实践必须相互融合, 才能实现复合型人才、工匠人才培养目标。本文首先分析工匠人才培养对专业建设和我国发展的必要性, 从而提出人力资源管理基于工匠精神开展实践教学体系构建的方式, 为后续人才培养、提升学生实践能力提供理论借鉴。

**关键词:** 工匠人才 素质养成 人力资源管理 教学体系

**中图分类号:** G642 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2022.09.094

在人力资源管理实践体系建设中, 融入“劳动+”, 弘扬劳动精神、工匠精神, 并践行服务工会的使命, 尝试在课程中融入可以致力于“产业工人提升”的新领域。

## 一、工匠人才培养的价值及意义

随着社会的发展, 高等教育水平也不断提高, 社会对应用型本科院校人才培养的要求也越来越高, 社会与企业都越来越重视人才的实践动手能力, 突出人才的应用性特质, 这就使得应用型本科院校的人才培养目标也变得十分明确, 即培养出能够满足国家和社会需求的应用型专业人才。人力资源管理工作要求学生掌握相关职业能力, 职业能力具有广泛性的特征, 包括知识、技术以及情感、态度等, 教师要帮助学生养成良好的综合素质、专业能力, 并形成独特个性, 掌握社会适应能力。

### 1. 符合时代需要

培养工匠人才符合时代发展的基本需要。我国在发展规划纲要中明确指出, 要通过高等院校培养具有时代精神的技能型人才, 因此, 将工匠精神深入到教育教学改革活动中是发展趋势。通过劳动教学、实践教学等方式对学生进行工匠精神的传授, 培养工匠人才, 这也是高等教育的重要任务。除此以外, 培养工匠人才也能提高我国社会总体发展水平, 国内产业与创新都需要工匠精神的支撑, 要使学生拥有创新能力, 通过科学研究与产业的融合, 加大人力资源管理的开发, 长期坚持, 不断积累经验, 使学生热爱事业, 敬畏职

业。新时代工匠精神更多体现在创新、脚踏实地等方面, 只有具备相应工匠精神, 学生才能不断对知识进行探索、研发。

### 2. 提升学生综合能力

在高等院校中进行工匠人才的培养能提升学生对于专业知识的学习兴趣, 为学生提供更真实、科学的社会环境, 让学生在情境中探索真理, 从而提高学生的实践动手能力、表达能力、合作能力等, 通过学术研究与实践的结合转变教学手段、方法, 发挥学生主导性作用, 引领学生深入探索, 磨练学生意志、品格, 增强学生个人责任感。其次, 通过工匠人才的培养, 在人力资源管理专业中更能提高学生学术研究能力, 使学生进一步取得科研成果, 实现知识最终价值, 培养管理与技能相互融合的复合型人才。最后, 工匠人才的培养更能提高学生创造能力, 激发学生挑战意识, 工匠精神的融入能深化学生对于社会的认识, 拓展学生视野, 使学生具有挑战精神, 当面临严峻的问题时能展开独立、细致的思考, 并将理论知识运用到实践中, 自主找寻解决问题的方式, 提升工作效率, 克服心理困难使不同学科相互融合, 形成合作、创新的新型学习氛围。对于人力资源管理专业学生来讲, 其核心素养由三部分组成, 即知识结构、能力结构与素质结构, 学生只有具备了这些素养, 才能保证其在实际工作岗位上具有完成本职工作的能力, 符合岗位与社会的要求。

\*本文系2021年山东省职业教育教学改革研究项目(2021157); 2020年第一批教育部产学研合作协同育人项目《人力资源管理专业智慧融合型创新实践项目建设》; 2020年山东管理学院教学研究项目(YJG2020-63)阶段性研究成果。

### 3. 提高课堂教学质量

首先,对于专业自身发展而言,人力资源专业包含多学科、多领域,强调学生综合能力的提升,帮助学生掌握法律、经济、管理、心理等理论知识,并增强学生解决问题的能力,这要求教师必须开展科学有效的实践教学,构建教学体系,以适应人力资源管理专业的特征,通过实践教学积累经验,改善当前存在的问题。其次,对于教师与学生而言,实践教学体系的构建更能优化人力资源管理专业学科,丰富教学内容,增强教学手段,从而提升教学质量,改进教学效果<sup>[1]</sup>。与此同时,帮助学生走出课堂,进入社会,了解实际工作中可能存在的问题,提升学生素养,使学生拥有较强的社会适应能力。

## 二、工匠人才素质养成的人力资源管理专业实践教学现状

### 1. 实践教学定位的问题

实践教学,是相对于理论教学而言的,是对理论知识加深理解和加强巩固的最有效和直接途径。培养应用型人才离不开实践教学,通过实践教学可以更好地实现理论向实践的过渡,还可以让学生在掌握科学方法的同时提高实际操作与动手能力。在当前人力资源管理专业的实践教学中,部分高等院校并没有充分针对毕业生开展就业指导,不能准确定位自身专业方向<sup>[2]</sup>。在人力资源管理工匠型人才培养活动中,无论是人才培养制定的过程,还是培养方式,最终形成的培养计划都与劳动人事所制定的培养计划大致相同,导致实践教学计划无法突出高等院校自身的教学特征,也不能适应人力资源专业的发展要求。尤其当前,应用型大学的所有课程都在体现其应用性,更提倡向“课程思政”的转变,所以实践教学过程中实现“课程思政”更有助于学生核心素养的提高和正确价值观的形成。

### 2. 实践教学培养目标的问题

在前期模糊了专业定位,不仅会导致培养目标上存在极大的不确定性和不具体性,也会导致培养规格受到负面影响,就当前高等院校人力资源专业工匠型人才培养分析,绝大多数学校将培养重点放在人力资源管理的理念上,甚至过于注重理论教学而忽略了实践与应用。对于以上问题,许多高等院校并没有明确未来发展方向,导致人才培养计划混乱,无法达成最终培养目标。

### 3. 实践教学课程结构的问题

大部分院校在进行课程结构的划分时,仍采取职能分化的方式,课程主要是按照企业实际需求进行配置,导致学生

尽管掌握了较多的理论知识,但记忆时间不长,也无法进行综合运用,或教师在授课过程中教学的重点不符合学生发展预期,将更多时间与精力浪费在教学活动中,导致学生会了许多不需要掌握的内容,甚至却没有学更深层次的知识。除此以外,课时设置也存在不合理的现象,许多课程相互交叉重叠,而且这类现象时有发生。

### 4. 评价机制的问题

针对工匠型人力资源管理专业人才的培养,其必须要完善实践教学考核制度、标准,如果没有建立相应考核和评价机制,导致在人才培养过程的实践教学中只以学生平时学习成绩为主,无法合理、公开、公正地评价学生总体综合能力,也就无法检验学生实践能力和创新成果,这对于培养学生交流、创新、探索和实践能力都有十分不利的影响。

## 三、基于工匠人才素质养成的人力资源管理专业实践教学体系构建

### 1. 构建基于场景的立体多层次实践教学平台

开设实验教学,建立分层次的人力资源职业素质体系。实验教学是实践教学的主体,能辅助教师进行授课,教师要设计实验内容、方法以及步骤,通过实验形式让学生增强对理论知识的理解。

首先,教师要转变教学理念、思想。拥有高水平实验室、实训地点就能完成相对复杂且完整的实训过程,更能提高学生个人水平,融入工匠精神,取得更高的学习成果,为学校带来更多人才和资金,以此形成良性循环。

其次,教师要主动改进课程体系与内容。在传统实验课程中,大多数是按照理论知识点进行设计,每门学科都有各自的独立性,相互之间经常发生实验方法内容高度相似的问题,这导致交叉学科的内容无法真正引入,更不利于增强学生解决问题的能力,无法适应我国高等教育的发展,必须要进行改进,将基础课程中的实验进行整体优化,有条件的可以单独设置实验室、实验课程,以此打破实验教学部分学科独立的困境,设置综合性、开放性的题目,让学生开展综合性实践。

最后,要改进实践手段。高等院校要引进先进理念、设备,提升实验科学性与有效性,提高学生对知识的学习兴趣,培养学生运用现代化技术的能力。例如,教师可以采用多媒体等课件辅助教学,利用计算机技术处理数据并进行综合演示,虚拟创造出有利于学生发展的实验环境,例如,在人才测评理论与方法等课程的讲授时,利用数据分析增强学生的自我认知能力,使学生掌握工匠精神,并利用严谨的科

学态度对待知识<sup>[3]</sup>。

## 2. 制定实训策略

实训活动主要是指培养学生单项能力和综合技术性能力的训练,包含课程设计以及毕业设计等多方面,要让学生提前适应岗位要求,通过各种实训活动提升学生实际工作的能力。

首先,教师要模拟集体谈判。在处理企业劳动关系时,模拟集体谈判是较为有效的途径,更是重要环节,通过这种模拟提高学生分析问题、解决问题的能力,并增强学生对于事实的判断力。教师要重点放在解决问题的过程中,将学生作为事件当事人,通过工会主席、总经理等沟通协调,身临其境地分析问题形成的原因,并做出最终决策,以此提升学生谈判问题的基本能力,在进行角色模拟和谈判中,可以牢牢掌握本节课的知识点,同时深入探索思考,通过交流相互启发、学习,不断充实自身,完善自己,从而达到提升交流能力的目标,学生可以进行事前准备或自我评估,在模拟谈判结束后,要向教师进行汇报。

其次,教师可以制定模拟面试的教学环节。通过此类模拟,让学生掌握面试的基本过程、步骤,了解在招聘过程中面试的主要作用。教师先制定面试基本职位要求,设计职位考察重点,并提出相关问题,从模拟面试参加人员中制定面试步骤,现场布置,掌握时间的分配,并作出系统、全面、精细的安排,通过此类模拟判断学生掌握知识的水平,并增强学生独立思考的能力,使学生进一步开展实践操作,正确掌握专业技能,完善个人知识结构。

最后,教师要帮助学生制定未来职业生涯规划。利用小组合作和实践训练,以培养目标为出发点,确定学生必须要掌握的技能,并围绕此类技能进行课程设计,开展实践训练,使学生能独立完成绩效考核,为管理者制定考核计划,从而制定出自身的职业生涯规划书。在进行商务礼仪工作分析与设计时,教师也要开展实践环节,通过这种方式锻炼学生能力,将理论概念、原理、方法等相互融合,提升学生职业素养<sup>[4]</sup>。除此以外,职业能力实训必不可少,在培养学生工匠精神环节,要将专业职能划分为职业技能、基本技能以及发展能力三个重要板块,对每一种能力都要进行科学分析,确定具体培养要素,并设计实践活动,进行针对性培养,例如,如何在网络环境下提高学生工作能力以及写作能力等,要将理论、实践相互融合,使学生真正具备工匠人才的基本素养。

建立人力资源管理实践课程体系校内外联动平台。课程体系重新设计与整合,将人力资源管理招聘与选拔模块、劳

动关系管理模块、企业文化模块和组织管理模块打通,通过校外实训基地的训练建立人力资源职业素质拓展平台。

## 3. 进行社会实习

实习环节是学生开展综合性锻炼的重点,也是检验教学阶段性成果的中心,帮助学生进一步理解专业知识,熟悉专业设备,并掌握必要的专业技能,同时帮助学生理解本专业所对应的相关岗位,适应社会基本要求,培养自身素质。实习可以利用校内、校外与企业联合的方式,或建设实习基地,要选择适当的校外实习基地,对应学生课程专业,使学生能在理论学习结束后及时进入到实习基地人力资源管理部门中,全方位理解并感知人力资源管理的实际要求,而毕业论文则尽可能地结合学生实习的主体内容设置课题,锻炼学生解决问题的实际能力。除此以外学校要与企业、机构等搭建实践平台协议,在约定的时间内派遣学生到企业单位中进行参观、实习等,以确保实践教学的顺利进行,学校也可以聘请相关单位的人力资源管理专家到学校内部进行演讲、答疑或研讨等,使学生能与社会专业人士之间产生交流,并及时掌握行业发展动态。

## 结语

综上所述,实践教学是人力资源教学的重中之重,实践教学不仅能促进理论与实践的相互融合,更能帮助学生深入理解理论知识,提高个人竞争能力,掌握工匠精神,提升自身素质,高等院校要将人力资源实践体系的构建放在更为主要的位置,提升教学质量,构建出适合人力资源管理专业发展与工匠精神融合的教学方式,通过校企联合等形式,让学生掌握就业基本要求,拓宽学生视野,提升学生实践能力、领悟能力、判断能力等。

## 参考文献

- [1]董保宝,王湘茗,罗均梅,彭星.授权增强型人力资源管理实践与新企业绩效的U型关系——创业导向的调节作用[J].吉林大学社会科学学报,2021,61(05):67-78+236.
- [2]刘静.工匠精神融入企业人力资源管理的路径研究[J].财经界,2021(11):178-180.
- [3]于海艳,赵卫锋.基于应用型人才培养的“3C”人力资源管理实践教学体系设计[J].高教学刊,2021(04):155-158.

## 作者简介

安娜(1984.07—),女,汉族,山东济南人,硕士,山东管理学院副教授,主要研究方向为工匠精神、创新创业、人力资源管理。