

# 创新创业视域下高职人力资源管理课程改革

宁晓莉

(河北轨道交通职业技术学院 河北石家庄 050051)

**摘要:** 随着社会经济的不断发展和进步,当前我国的市场经济得到了迅猛的发展,而与此同时,经济社会对高职院校的人才培养提出了更高的要求。因此,高职院校就需要充分结合时代的需求和人才培养的实际情况,对现有人力资源管理课程进行相应的改革和创新,以确保其能够满足社会的实际需求。

**关键词:** 创新创业;高职院校;人力资源管理;课程改革

**中图分类号:** F240-4; G712.3 **文献标识码:** A

**DOI:** 10.12218/j.issn.2095-4743.2023.10.128

## 一、人力资源管理课程简介

在高职院校商贸类专业的教学过程中,人力资源管理是其中的一门专业课程,该课程属于理论与实践并行的课程,不仅要求高职学生掌握基础的理论知识,而且还要求学生能够在实际生活中进行科学合理的运用。在高职人力资源管理课程的教学过程中,要求学生在学习之后能够对人力资源管理的基本概念进行充分的掌握,并且熟悉人力资源管理工作的分析方法、内容以及相应的程序,能够掌握员工招聘录用的程序和相应的方法。与此同时,为了进一步在实际运用中提高人力资源管理的效率,还需要高职学生充分理解员工培训和开发的内涵,对绩效考核的内容和方法进行全面的了解,同时掌握员工的薪酬与福利管理、劳动关系管理的基本内容,以便在实际的人力资源管理中得到显著的成效<sup>[1]</sup>。

高职院校的学生通过对人力资源管理课程的学习,能够具备人力资源规划的制定、招聘计划的制定、招聘广告的编写、招聘渠道的选择、绩效考核方式的制定、薪酬管理信息的采集等能力,可以处理一般的人力资源管理问题。此外,学生还可以进行自主化学习,利用互联网、书籍资料、实地调查等形式来进行资料的收集和能力的锻炼。在此过程中,学生对于人力资源管理有了更深的认识,同时也在学习的过程中提高了自己的应变能力、团队合作能力、学习能力、资料收集能力以及创新能力等。高职院校在开展人力资源管理课程的过程中,还需要注重对于学生的综合素质的培养,要不断加强对学生的思想道德教育,培养学生的职业精神和职业理想,使其拥有正确的思想观念和良好的个人品质,更要加强对学生个人学习能力的塑造和培养,要进一步培养其自学能力、沟通能力、勤于思考的良好作风,以及吃苦耐劳的精神,使其在后续步入社会之后能够找到合适的工作,为社会经济的增长贡献出自己的力量。

## 二、创新创业视域下高职人力资源管理课程改革意义

社会在不断地发展和进步,不管是我国的教育事业,还是经济行业,都面临着巨大的挑战和机遇。为了进一步适应时代的需求,就需要各行各业进行相应的改革和创新,以提升自己在市场中的竞争力。随着我国经济的迅猛发展,人力资源管理的重要性愈发凸显,高效的人力资源管理工作能够有效提高企业的管理水平和管理效率,对企业经济效益的增长有着极其重要的促进作用<sup>[2]</sup>。因此,就需要加强高职教学中人力资源管理课程的开展,要将其和创新创业进行充分有机的结合,以此来适应新形势下的行业形势,为社会培养更多的人力资源管理人才。接下来,就主要对创新创业视域下高职人力资源管理课程改革的重要性进行相应的分析和阐述,其主要有以下几个方面。

### 1. 有利于推进创新创业教育的进一步发展

创新是发展的源泉,想要得到有效发展,进行科学的创新是主要的方式。为此,我国制定了创新发展战略和创造性大国战略。而在此背景下,培养学生的创新创业素质就是高等教育进行改革的方向和着力点,具有十分重要的现实意义。《关于大力推进高等学校创新创业教育和大学生自主创业工作的意见》中明确指出:“创新创业类课程的设置要与专业课程体系有机融合,创新创业实践活动要与专业实践教学有效衔接。”由此可知,高校要想进一步培养人力资源管理专业学生的创新创业能力,就必须开设相应的创新创业教育课程,来进行专业的培养。与此同时,在高职学生的专业教学中,也要进行创新创业教育理念的渗透,对各专业课程中的创新创业教育资源进行相应的开发。学生的创新创业是无法通过简单的理论传授来培养的,更需要的是实践活动的开展。学生在大量的实践活动中思考能力、创新能力、动手能力、合作能力等都得到了一定的提升,切实的感受才能够

让学生更加深切地理解到创新创业的重要性和意义,有利于培养学生的创新创业能力<sup>[3]</sup>。

## 2. 提高人力资源管理质量

创新创业视域下的高职人力资源管理课程改革,需要的不仅仅是将创新创业思想渗透进课程教学中,而且更重要的是对创新创业实践活动的结合。因此,在高职院校的人力资源管理课程的开展中,就需要重视对创新创业教育的开展。要在人力资源管理课程中合理融入创新创业教育,在理论教学中采用多元化的教学方式来进行教学,让学生主动参与到理论学习和创新的思考中来,将被动学习转变为主动学习,提高自身的专业知识水平,以及创新创业能力。在人力资源管理课程的改革过程中,也需要注重对实践性强的课程的构建,特别是在工作分析、招聘人才、工作人员培训、项目开发、绩效管理、薪酬管理和福利管理等教学中,进一步增加实践性强的课程和学习环节,从而以实践活动完成高效的教学活动。高职院校需要加强人力资源管理的实践活动开展,利用项目设计、课外调查、方案制定、竞赛项目等实践活动来让学生亲身投入其中,进一步提高学生的创新创业能力和人力资源管理能力。当前,社会需要的是全面型人才,而专业能力强且具有较强创新创业能力的人才在市场中具有很大的就业优势,也更能对市场经济的发展做出有效的贡献。

## 3. 有利于学生就业竞争力的提升

为此,学生要想进一步提升自己的就业竞争力,就需要在大学期间不断提升自身的专业技能和专业素养,并培养一定的创新创业精神。在创新创业视域下,高职人力资源管理课程就需要进行相应的改革,以此来适应时代的需求,进而为社会培养出更合适的全面型人才。进行人力资源管理课程的改革,能够在一定程度上提高学生对于专业知识的掌握程度以及创新创业的实践能力,能够大幅度提升学生在人力资源管理工作中的职业胜任力<sup>[4]</sup>。改革后的人力资源课程能够在一定程度上培养学生的实际操作能力,提高其创新能力、统筹能力、变革能力以及专业素质,使其具备相应的就业核心竞争力。人力资源是促进经济社会发展的重要资源,而人才则是推动企业发展和进步的重要源泉,由此可见,人力资源管理在人力资源开发和利用中的重要作用。进行科学有效的人力资源管理,就是保障人力资源合理开发的重要保障,具有极其重要的意义。

## 三、创新创业视域下高职人力资源管理课程改革中存在的问题

上文对创新创业视域下高职人力资源管理课程改革的重要性进行了相应的分析和说明。由此可见,高职人力资源管

理课程改革能够有效提高学生的学习质量和学习效率,有利于其实践经验的积累和综合素质的全面提高。因此,在我国创新战略不断推进的大背景之下,高职院校进行人力资源管理课程改革就十分重要,需要和创新创业进行高效的结合。但实际上,在目前高职人力资源管理课程的改革过程中,依旧存在了很多的问题,严重影响了高职人力资源管理课程高效的开展,不利于高职学生对知识的吸收和实践活动的开展。而接下来,就主要对出现的问题进行相应的分析和说明,以便为后续人力资源管理课程的进一步改善打下坚实的基础<sup>[5]</sup>。

### 1. 人力资源管理专业的人才培养目标不明确

在高职院校对人才的培养过程中,明确各专业的人才培养目标有着极其重要的作用,在很大程度上影响了人才的后续培养工作。而实际上,我国的部分高职院校人力资源管理专业的人才培养目标并不明确,导致在后续人才的培养中抓不住重点,人才的培养达不到系统化,严重阻碍了高职院校人才培养工作的高效进行。出现人力资源管理专业的人才培养目标不明确的问题,其主要有教师、学生对专业定位不正确以及教师的教学模式不恰当这两个主要的原因<sup>[6]</sup>。一方面,在人力资源管理专业的开展中,教师和学生都没有对这个专业有明确的认知和清晰的定位,导致了人才培养目标的不明确。教师在开展人力资源管理的教学时,并没有对这门专业有全面的了解,没有结合当前的社会现状对专业就业前景进行相应的分析和研究,也就导致了教师对专业的了解不够全面和深入,仅仅停留在表面或是传统的理解中。此外,学生对人力资源管理专业也没有明确的认知,不了解今后的就业方向,而教师也不能给予相应的解释,这就导致了人才培养的方向缺失,缺乏明确的侧重点。同时,缺乏明确认知的学生在后续的学习中也容易感到迷茫,不能明确学习的方向,学习的热情下降,严重影响了学习的质量和效率。另一方面,部分高职院校在人力资源管理专业的教学设计上缺乏科学性,导致教学模式和实际培养需求存在一定的差距,也就严重影响了人才培养的效果。部分教师在进行教学时,并没有结合学生的实际情况和社会的发展来制定相应的教学模式,而只是沿用传统的教学模式,导致教学质量严重下降。且有部分教师自身缺乏对于人力资源管理专业的深刻认知,采用统一式的教学模式,无法对学生有针对性教学,学生也就难以学习到真正有用的知识。

### 2. 人力资源管理专业的师资力量不足

在高职院校的教学开展过程中,师资力量是影响教学质

量的重要因素,其对人才的培养有着至关重要的作用。目前,我国部分高职院校存在人力资源管理专业师资力量不足的问题,严重影响了人力资源管理课程的开展,甚至是进一步的改革和创新。在人力资源管理专业的教学中,部分教师虽然具有丰富的理论知识储备,但是却缺乏相应的实践经验。这就会在很大程度上影响学生的学习体验,不能够带给学生较好的学习感受。此外,部分教师拥有丰富的理论知识和实践经验,但是却缺乏相应的教学资源,导致其教学质量受到了严重的影响,难以带给学生更优质的学习体验。由于高职院校的领导忽视了实践教学的重要性,在实践教学中的资源配置较少,导致了实践教学资源的欠缺,影响了学生的实践经验的积累和综合素质的提高。而长此以往,不仅学生的实践经验得不到有效的提升,而且教师的实践能力也会受到严重的影响。

#### 四、高职人力资源管理课程改革的优化策略

##### 1. 高职院校深化并更新教育理念

在教育事业发展过程中,教育理念起到了至关重要的引导作用,其在一定程度上决定了教育未来的发展方向。因此,在我国教育事业的开展过程中,就需要结合时代的发展现状以及未来的发展趋势,对教育理念进行科学合理的更新,使其更加符合时代的需求,进而培养出满足社会实际需求的人才。因此,就需要将创新创业意识充分融入人力资源管理专业的教学中,在构建人力资源管理专业实践教学体系时,就需要紧密围绕着应用型高校的人才培养目标来进行,要培养具有较强专业理论知识和实践创新能力的人才。与此同时,实践教学体系的培养目标也需要进行不断更新和调整,要求确保最终培养出来的人力资源管理人才能够适应不断变化的社会环境,并在工作中表现出色<sup>[7]</sup>。

##### 2. 大力开展实训教学

在人力资源管理课程的教学过程中,仅仅传授学生相关的理论知识是远远不够的,还需要加强对于实训活动的学习。理论知识只是停留在书本表面,只有将其充分运用到实际生活中,才能够得到高效的人力资源管理学习。因此,高

职院校就需要注重学生的实训教学,要以实训实践来提高学生的就业创业能力。教师在课程上的教学,可以将企业规模作为相应的载体,并以此来创设相应的学习情境,如可以虚拟注册一家企业,并将新创企业的人力资源管理的全过程作为相应的载体,将课程内容进行相应的转化,变成实践活动中的内容。

#### 结语

人力资源的开发和利用在当前企业的发展和进步中有着无可替代的作用,因此,高职院校就需要在创新创业背景下做好对人力资源管理课程的改革,确保高职院校能够为社会培养出高质量的人才;要对目前课程改革中出现的问题进行全面的分析和研究,并制定出相应的优化措施,进而保障课程改革的顺利进行。

#### 参考文献

- [1]刘义玲.创新创业视域下高职人力资源管理课程改革探究[J].河北职业教育,2019,3(3):53-56.
- [2]田德刚.高职院校《绩效与薪酬管理实务》课程改革研究与实践——基于“专创融合”理念[J].商情,2020(11):165-166.
- [3]徐晋慧.创新创业背景下高职人力资源管理专业人才培养模式建设分析[J].创新创业理论与实践,2020,3(23):109-111.
- [4]赵志华.高职院校人力资源管理专业学生创新创业能力培养研究[J].科教导刊-电子版(下旬),2020(3):27-28.
- [5]陈曦,赵志华,张新兰.“互联网+”时代高职人力资源管理专业创新创业教学实践研究——以漳州“荔枝人才帮”微信招聘平台为例[J].科学咨询,2020(33):60.
- [6]陈曦,叶舜雅,郑素卿,等.“互联网+”时代高职人力资源管理专业创新创业型人才培养模式研究[J].科学咨询,2020(19):129.
- [7]张驹宇.创新创业教育融入高职人力资源管理专业的研究与实践[J].青岛职业技术学院学报,2019,32(6):39-42.