

## 黄山学院旅游学院人力资源管理专业实践教学体系构想

郭倩倩\*

作为应用型本科联盟单位,黄山学院旅游学院一直注重对学生应用能力的培养。在多年教育实践中,旅游学院不断探索完善,形成了自己的实践教学理念。人力资源管理专业在旅游学院属于一个新专业,也是个应用性非常强的专业,旅游学院在现有实践教学理念的指导下,形成了对人力资源管理专业实践教学体系构建的系统思考。

### 一、实践教学体系对培养目标的意义

实践教学体系与理论教学体系之间是彼此独立又相互联系的关系。从本质上来说,这两者并没有孰轻孰重之分,都只是教育手段,为培养目标服务的。因此,在某个培养目标点上,究竟使用哪一种教育手段,取决于哪种手段能更好地实现这个培养目标。

人力资源管理专业是一个应用性非常强的专业,除了人力资源管理应有的系统思维外,企业还需要毕业生具备相关的职业素养、服务意识、管理技巧、专业技能等。仅靠理论教学体系是无法全面达成培养目标的,实践教学手段成为了实现培养目标不可或缺的途径。

另外,随着网络教育时代的到来,那些单纯以传授知识为主要途径的课程,终将被品质更优价格更低的名校网络课程替代。普通高校课程体系建设的重心,应该努力往实践教学体系上转移;课程对培养目标的贡献也应随之从简单的知识传授向实践中提升能力方面上转移。

### 二、实践教学体系的构想

实践教学的实现有多种途径,具体可以分为课内课外、第一课堂第二课堂、校内校外等不同途径。在实际教学中,应注意以培养目标为核心,以系统思维来整合各个实践环节,形成四年不断线

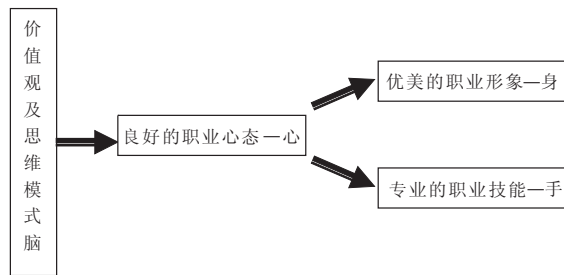
的具有很强逻辑性的完整体系。

#### (一)构建培养目标

人力资源管理应用型专业的培养目标,从过去传统的知识灌输转变为毕业生就业力所涵盖的能力体系的培养;对于旅游学院下的人力资源管理专业,还应充分考虑到旅游行业的人才需求特点和旅游学院学生所应具备的品牌性素质。据此,旅游学院人力资源管理专业人才培养的目标被设定为“依托旅游行业,坚持以服务学生成长为宗旨,以就业及市场需求为导向,培养高职业素养、高专业技能、高学习能力的应用型人才。”这一培养目标强调的是能力而不是知识,是应用不是理论,是职业化不是学生化,是未来发展力而不仅仅只是就业能力。

#### (二)实践教学体系构建思路

“高职业素养、高专业技能、高学习能力”的应用型人才这一培养目标,体现的是较强的综合素质。若对这个综合素质进行分解,可以将之分解为优美的职业形象、良好的职业心态、专业的职业技能;但若再进一步对这三部分进行深入思考,我们能发现,三者背后有一个共同的驱动因素——系统的管理思维模式。下图,对培养目标进行了分解,这四个部分,每个部分都用一个字来代表,优美的职业形象是“身”、良好的职业心态是“心”、专业的职业技能是“手”,三者背后的系统管理思维是“脑”。



人力资源管理专业实践教学体系构建思路图

\* 郭倩倩,女,黄山学院旅游学院人力资源管理专业教研室主任,讲师。

这四部分是相辅相成,彼此依赖的。“脑”代表了人生观价值以及习惯的思维模式;“身”——代表了优美的职业形象,是与人接触后,给人形成的整体印象;包括仪容仪表、谈吐气质等四方面,其中仪容包括发型、妆容、着装等;仪表包括一个人的举止、礼貌利益规范等;谈吐则包括所讲的内容和语音语调;“心”——指的是良好的职业心态,作为未来职场上的职业人,每个人都应该具备能面对自己、面对环境的一系列优质心态;“手”则代表了能胜任本专业顺利就业所需要的各种专业技能;“职业形象(身)”“职业心态(心)”“职业技能(手)”这三部分之间是有逻辑关系的,其中职业形象和职业技能是用人单位和社会能直接感知到的;而职业心态是隐藏于职业形象和职业技能背后的支持要素,是良好职业形象和优质职业技能得以展现的基础。而正确的价值观及思维模式(脑)又是决定职业心态(心)的关键因素。这样,“脑”“心”“手”“身”四个部分构成了一个完整的实践教学培养体系。

#### (三)实践教学体系具体内容解析

实践教学是个庞大的体系,这个体系的组成部分既可以是完整的一门实践课,也可以是一门课程当中抽出的用作实践课程的部分。针对实践教学体系构建的思路,人力资源管理专业的实践教学体系具体内容可以设计如下:

1.“身”——可以通过《礼貌礼仪》、《就业指导课》中职业形象的确定等来实现学生优美的体态与合适的仪容仪表。

2.“手”——人力资源管理专业的技能技巧,包括这样几个部分。一是专业基本技能;如英语听说读写能力、汉语的有效沟通能力与写作能力等;二是以人才素质测评、薪酬管理等为代表的专业专项技能;三是人力资源管理模拟实训为代表的专业综合技能;如系统提供人力资源管理中某一模块方案的能力;四是岗位适应技能,以专业顶岗实习为代表。

3.“心”——良好的职业心态;可以通过《管理学原理》中综合性的管理游戏,社团活动,实践实训及日常管理中来锻炼。

4.“脑”——正确的价值观和思维模式;人力资源管理专业是具有很强专业性应用的一个应用型专业,要求毕业生具有一套管理的思维模式。可以

通过《人力资源管理》沙盘模型、ERP沙盘模型、心理沙盘、职业经理人系统思维沙盘、《管理学原理》中综合管理游戏等来锻炼。

#### (四)实践教学方法的使用

实践教学良好的教学效果需要教学方法与教学目标相互配合才能达到。因此,在实现教学目的的过程中,应根据不同教学方法的特点,选择能最高效率达到教学效果的方法。在实际教学中,经常使用的教学方法有以下几种。

第一、项目教学:包括教师带学生一起做的企业咨询项目、学生自己申请的企业咨询横向项目等。

第二、现场教学:去企业经营的一线现场观摩与教学。

第三、案例教学:以案例的方式,引导学生将理论运用于实践。除了课堂案例教学外,还包括可以进行系统案例分析的软件。

第四、情境模拟:模拟企业实际经营的情境,来锻炼学生分析问题、解决问题的能力;包括管理游戏、模拟企业招聘、沙盘训练、综合管理任务实践等。

第五、实习实训:包括短期专业实习、专业实训、毕业前的顶岗实习等。

这些实践实训活动可以依托校内实践实训室、企业实践基地、特色实训活动、学生社团活动等方式展开,能将校内校外、第一课堂与第二课堂、课内课外教育资源有效整合起来。

### 三、实践教学体系在实施中值得思考的几个问题

近年来,不同层次的高校均十分重视实践教学体系的构建与实验室实训基地的建设使用,为了更好地提高实践教学体系对培养目标的贡献率,围绕实践教学如何展开这一核心有一类相关问题值得深思。

#### (一)实践教学开展前的计划

实践教学在实施过程中,应充分思考实践教学质量的把控问题。每个课程建设小组(包含业内人士)应针对本课程实践教学的内容和具体形式进行充分讨论,小样本测试,以期形成本课程专属的实践教学大纲。这一大纲在实施过程中,应充分考虑学生的体会感受,以及教学目标的实现

程度,结合新的实践教学手段信息,每一学年修订完善一次。

#### (二)实践教学开展前的师资准备

实践教学开展的效果如何,取决于硬件和软件的质量,在硬件和软件之间,师资显得更为重要。甚至可以说,实践教学的专业师资配备,是高质量实践教学得以顺利开展的关键要素。但实践教学优秀师资的配备,对绝大部分高校而言,是难点。因为,实践教学的优秀师资需要具备的不仅仅是系统化的理论知识,扎实的实践功底,还需要敏锐的观察力思考力,以及引导学生往正确方面思考的能力。因此,师资提升的准备工作应在实践教学大纲设定后有针对性地开展。也可以聘请社会及企业上相关人员,参与到实践教学的具体实施中来。要防止业内人士的参与仅仅停留在流于形式的层面。

#### (三)实践教学开展中的组织与实施

实践教学在开展过程中,为了保证好的效果,应根据每项实践教学目的,合理安排好教学资源,组织好教学。在教学过程中,应有相应的文字视

频记录,以帮助教师更好地了解整个实践教学展开的全过程,便于资料的保存、总结与改善。

#### (四)实践教学效果的评估

实践教学效果的评估对于整个实践教学过程而言都是极其重要的,但在实际工作中,我们往往忽视了这个环节。常常是实践教学活动开展了好,对于效果不评估也不知道如何评估。这就容易造成实践教学效果的失控。对于实践教学效果的评估,应根据不同的教学方式、不同的教学目标,每个课程组事先做好效果评估体系的研究工作,每学期课程结束后,应注意进行总结与反思,以达到下次活动得以改进的目的。

依托旅游行业的人力资源管理专业实践教学体系的构建,突出了黄山学院应用型办学的定位和特色。从学生就业市场需求及终身学习与发展的需要出发,从“身”“手”“心”“脑”四个模块系统地解决了学生综合素质与综合能力培养的问题。在实施过程中,若能充分准备,注重实效,一定能有效提升学生在就业市场上的竞争力与未来发展的能力。