

大数据背景下基于实践能力提升的 人力资源管理实验教学体系构建

Construction of Human Resource Management Experimental Teaching System Based on Practice Ability Improvement under the Background of Big Data

孙华

Hua Sun

哈尔滨广厦学院
中国·黑龙江 哈尔滨 150025
Harbin Guangsha College,
Harbin, Heilongjiang, 150025, China

【摘要】大数据时代的到来,给人力资源管理行业带来较大的影响,社会各界对人员实践能力的要求越来越高,这种环境下,建立人力资源管理实验教学体系,提升人员实践能力十分必要。基于此,论文从大数据时代对人力资源管理行业带来的影响入手,分析当前人力资源管理实验教学体系存在的问题,并积极探究构建人力资源管理实验教学体系、提升学生实践能力的措施,旨在提升人才培养的针对性,提升人才就业率。

【Abstract】The arrival of the era of big data has brought great influence to the human resources management industry. The requirements of personnel practice ability are getting higher and higher. In this environment, it is necessary to establish an experimental teaching system for human resources management and improve the practical ability of personnel. Based on this, the paper starts from the impact of the big data era on the human resources management industry, analyzes the problems existing in the current human resources management experimental teaching system, and actively explores the measures to build a human resources management experimental teaching system and enhance students' practical ability, which aims to improve the pertinence of talent training and increase the employment rate of talents.

【关键词】大数据;实践能力提升;人力资源管理;实验教学体系

【Keywords】big data; improvement of practical ability; human resource management; experimental teaching system

【DOI】<http://dx.doi.org/10.26549/cjygl.v2i7.964>

1 引言

随着科学技术的发展,大数据时代悄然来临,庞大的数据、信息给人们提供便利的同时,也给人力资源管理带来了巨大影响。大数据时代,社会各界对人才的要求越来越高,人力资源管理需求也随之发生变化,这种形势下,基于实践能力的提升下建立人力资源管理实验教学体系,对于提升院校人力资源管理水平来说具有深刻意义。

2 大数据时代对人力资源管理带来的影响

大数据(Bigdata)通常用来形容一个公司创造的大量非结构化和半结构化数据,这些数据在下载至关系型数据库用于分析时会花费过多时间和金钱。大数据具有 4V 属性,即 Volume(体量大)、速度快(Velocity)、类型多(Variety)、价值大(Value),如图 1 所示,目前,大数据经常跟云计算联系在一起,为相关人员提供服务。大数据对人力资源管理的影响主要表现在以下两个方面。



图 1 大数据属性

第一,大数据时代,数据较多,大数据分析能够为人力资源管理带来一定的参考与借鉴。以前的时候,人力资源管理一般凭借管理人员的经验来招聘人才,具有一定的随意性,大数据技术的应用,能够通过数据,为人力资源管理提供理论支持,为学校人力资源管理的科学性提供保障;

第二,可以通过大数据分析,得到市场、企业的发展情况,从而得到社会需要的人才类型,进而及时改进学校人才培养

方案,确保学校人才培养与社会需求相符。例如某高校通过大数据分析 2013-2015 年企业的用人需求,得到如图 2 所示的用人需求结构,由图 2 可知,大部分企业都比较重视个人基本素质,其次就是实践经验,因此高校人力资源培养过程中,要加强对学生实践能力的培养重视程度,积极构建基于实践能力提升的人力资源管理实验教学体系。

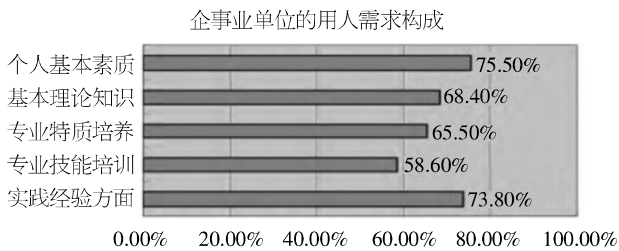


图 2 企事业单位的用人需求构成

3 大数据背景下人力资源管理实验教学存在的问题

3.1 教育理念滞后 培养目标不明确

首先,教育理念落后。现阶段,中国经济发展迅速^[1],社会人才需求结构不断变化,但是当前,中国部分学校的人力资源管理教师缺乏对社会发展的认识,教学内容较为陈旧,很多属于企业已经不用的老知识,还给学校学生讲授,造成学校与企业间人才培养的脱钩;其次,大部分学校人才培养目标不明确,部分院校难以正确认识自身的优势,院校建设过程中盲目模仿知名大学的人才培养方式,另外在教学过程中过于注重理论培养,导致毕业生实践能力不足,就业质量较差。

3.2 支持政策的缺位

现阶段,大部分学校对理论知识的重视程度较高^[2],一般学校对于教师的职位晋升、培训等都有专门的规划设计,但是对于实验教学的老师却缺乏规划,导致实验教学老师提升自身技能的机会较少。长此以往,难免其对新技术的掌握程度不够,不能适应新的教学环境,不仅自身发展受到限制,而且会影响学生的成长。

3.3 数据挖掘共享应用不充分

现如今,大部分学校人力资源管理的研究没有借助大数据^[3],人力资源管理在进行管理时,往往只是通过数据挖掘实现对人员基本信息、考核信息的处理,很少在其他方面应用,这导致数据挖掘难以得到充分应用,也就难以充分发挥自身作用。因此,提升数据挖掘的深度和广度,是当前各大学校人力资源管理的研究重点,也是构建人力资源管理实验教学体系的重点。

4 大数据背景下基于实践能力提升的人力资源管理实验教学体系构建

4.1 提升人力资源管理从业者的综合素质

大数据时代,企业、事业单位对于人才实践能力的要求越来越高,因此学校应该培养符合社会需求的应用型人才,不断提升学生综合素质。

首先,要培养学生的大数据意识。在日常实验教学中,教师应培养学生收集、处理数据、共享数据的意识,确保学生能够合理应用数据,将数据转化为人力生产力。

其次,要根据实际情况,提升学生应用大数据的能力。例如对于人力资源管理专业的学生,教师应培养其应用大数据分析资料、收集数据的能力、深入挖掘大数据的能力,确保学生能够从纷杂的数据中,找到有用的内容,进行数据整理与提炼。

4.2 更新教育理念 明确职业培养定位

4.2.1 更新教育理念

各大学校应紧跟时代步伐,明确学校定位,根据社会需求,制定人才培养计划。建立校企合作机制,加强与企业的交流、合作,根据企业需求,模拟实训教学。教学中不循规蹈矩,要大胆创新,可以让授课教师到企业中实践、让企业人员走入课堂进行互换式教学,并根据行业发展需要及时调整人才培养方案。

4.2.2 明确职业培养定位

一是根据专业,明确学生职业发展方向,例如人力资源管理专业的学生毕业后一般会去企业的人力资源管理部门、政府机构等地方工作,此时不仅要提升学生的专业技能,还要注重培养学生为人处世的能力;二是职业技能层次,据《国家技能振兴战略》研究报告,职业技能分为三个层次:职业特定技能、行业通用技能、核心技能,如图 3 所示。学校实验技能培训的重点集中于开发核心技能和行业通用技能,适当的开发一些职业特定技能。

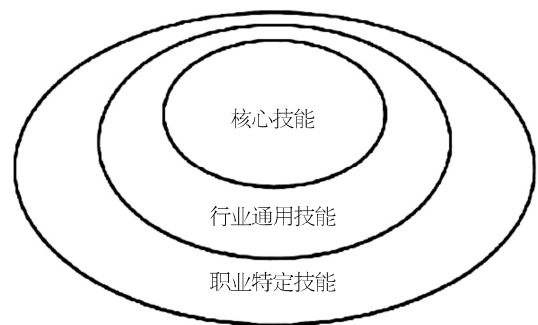


图 3 职业技能层次图

4.2.3 提升教师综合素质

教师是人力资源管理实验教学体系的重要组成部分,因此,学校应加强对教师的重视程度,不断提升教师的综合素质^[4]。在实际工作中,学校应积极鼓励教师应用新的教学理念来设计教学过程,同时将大数据使用与发展作为专业拓展核心,进行资料整合在一起,帮助教师了解更多的信息。在教学过程中注重多课程、多学科知识的集成和交叉,建立多模块、深层次的实验教学体系,提升教学水平。倡导教师向双师型发展,建立健全双师型教师队伍建设。教师教授学生的同时其自身应该具有企业经验,这样才能在讲授课程中言传身教,将其从业经历与专业理论相结合,使授课内容真实并具有实用性,学生在听取课程中才能真切领会到理论与实践结合后所要注意以及操作的流程,做到学以致用,学有所用。

4.2.4 加大资金投入

资金能够为人力资源管理实验教学体系构建提供物质支持,因此,学校应根据实验建设的需求,增加资金投入,积极建立实验教学平台,例如加强机房建设,网络研发,积极建立校内实训基地,为学生实践提供平台,全面提升学生的实践能力。

5 结语

总而言之,人力资源管理是学校管理的重点内容,在大数据时代,社会各界对人才实践能力的重视程度不断提升,建立基于实践能力提升的人力资源管理实验教学体系,对于提升教学质量来说十分重要。因此,相关人员应重视实践培养,不断提升教师水平,增进双师型人才队伍建设,加大资金投入,积极建设实验教学基地,提升学生的实践能力。

参考文献

- [1]李晚芳,刘加林,胡益龙.基于职业能力培养的新建地方本科院校人力资源管理专业实践教学体系改革探究[J].高教论坛,2015(10):42-46.
- [2]杜辉,何勤,董焱.基于实践创新型人才培养的实验教学队伍建设——一个案例的视角[J].创新科技,2016(06):41-44.
- [3]孙晓燕.数据共享时代应用型高校人力资源管理专业建设思索[J].太原城市职业技术学院学报,2016(08):126-127.
- [4]汤伟娜,刘追.人力资源管理课程“1+2+1”实践教学体系研究——以石河子大学为例[J].实验室研究与探索,2018,37(02):216-220+238.

(上接第 232 页)

要不断加强对人事档案管理工作的监督,避免发生自行更改信息的现象。其次,要健全人事档案管理制度,进而使得相关工作人员在进行人事档案管理工作时能够“有法可依”^[5]。最后,企业工作人员在对人事档案进行使用时,要做好一定的审批流程,进而有效地避免人事档案出现丢失和遗漏的现象。

5 结语

通过论文论述可知,在当前的新时期,企业的人力资源管理在人事考核内容、企业文化、薪酬制度等方面对人事档案管理都提出了新的要求。而就目前来看,当前企业人事档案管理存在一定的问题,人事档案管理方式落后、人事档案管理重视程度低、人事档案管理不当等都严重影响了人事档案管理工作作为满足人力资源管理的新需求的工作进展。而只有积极引

进先进的档案管理工作理念、培养专业的档案管理工作的人才、企业要逐步加强对于人事档案管理工作的重视程度,才能满足人力资源管理对人事档案管理工作的新要求。

参考文献

- [1]王满莹.基于现代人力资源管理对人事档案管理工作的探讨[J].办公室业务,2018,22(09):128.
- [2]罗艳丽.基于人力资源管理分析人事档案管理的革新思路[J].办公室业务,2018,45(04):168.
- [3]谢甜甜.企业人资管理对人事档案工作的要求及实现分析[J].中国商论,2017,30(26):115-116.
- [4]于洪鑫.人力资源管理中人事档案管理的作用[J].黑龙江科学,2017,8(11):10-11.
- [5]张蕾.企业人力资源管理对人事档案管理工作的要求[J].中外企业家,2017,18(03):233-234.