

# 人力资源管理专业教育与创业教育的融合模式与保障体系

谢宝国<sup>1</sup>, 谌一璠<sup>2</sup>, 靳文苑<sup>1</sup>

(1. 武汉理工大学管理学院, 湖北武汉, 430070; 2. 华南理工大学工商管理学院, 广东广州, 510640)

**[摘要]** 创业教育与专业教育的融合一直是学术界较为关注的重要问题。本文结合具体实例对人力资源管理专业与创新创业教育的融合的三种模式—创业内容嵌入模式、创业课程嵌入模式、创业实践嵌入模式进行了介绍, 并针对融合所面临的问题, 从理念、模式、课程体系、师资队伍、物质文化、主体等六大方面构建了人力资源管理专业教育与创业教育融合保障体系。

**[关键词]** 创业教育; 人力资源管理专业教育; 融合模式

**[中图分类号]** G641 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2019)06-0103-05

## 一、引言

“大众创业, 万众创新”时代的到来, 使得培养具有创新创业能力的人才成为社会各个领域的关注重点, 寻找创业教育的最佳实践途径成为亟待解决的问题。因此, 国家提出将创业教育与专业教育融合, 这也将成为未来创业教育发展的一大趋势。人力资源管理专业在中国已经开设近三十年, 这期间为企业培养了大批专业从业人员, 理应将创业教育的内容融入进来。人力资源管理专业教育与创业教育融合不仅可以促进专业改革与发展, 还可以引领学生关注专业领域的前沿问题并思考如何实现创新, 进一步提升学生创新创业能力。国家在新一轮工商管理专业培养目标制定中, 也将培养创新创业人才作为重要培养目标之一。本文主要就人力资源管理专业教育与创新创业教育的融合模式及融合体系展开探讨, 为促进人力资源管理专业教育与创业教育深度融合提供启示。

## 二、人力资源管理专业教育与创新创业教育的融合模式

### (一) 创业内容嵌入模式

创业内容嵌入是指在不改变现有人力资源管理专业课程设置基础上, 人力资源管理专业任

课教师将创业知识渗透、嵌入专业课程的教学中, 以此来培养学生基于专业知识的创业素养。创业内容嵌入模式是三大融合模式中融合程度最低, 最易实现的一种模式。依照这一模式, 授课老师可在教学过程中对与企业创业行为相关的案例进行分析讲解, 并和学生共同讨论解决案例中所存在问题的方法, 启发学生对创新创业内容的思考。例如, 战略管理授课教师可引用一些人力资源战略实施较为成功的创业型企业作为示范案例, 帮助学生更好地理解战略管理对于人力资源管理的重要性的同时, 也可使得学生在潜移默化中接受创业知识的熏陶。这种方法既可使得人力资源管理专业课程更具有创业导向, 又可以起到培养本专业学生创业素养的作用。此外, 各高校人力资源管理系也可联系相应的校企资源, 邀请拥有创业背景的知名企业家或杰出校友举办讲座、研讨会, 或邀请其担任客座讲师向学生们引入创新理念, 培养学生的创造性思维。

使用创业内容嵌入模式的教师在享有极大自主性的同时也被要求具备较高的授课能力。如何结合专业特点增加创业背景的内容, 如何在专业课程教学设计中融入创业理念, 如何挑选与授课课程匹配的专业创业案例等都是专业授课老师需要认真

**[收稿日期]** 2019-07-09; **[修回日期]** 2019-11-25

**[基金项目]** 湖北省教学研究项目“高校创业教育课程建设研究: 基于专业教育深度融合的视角”(2015127)

**[作者简介]** 谢宝国(1979—), 男, 湖南靖州人, 武汉理工大学管理学院副教授, 主要研究方向: 职业行为与组织管理, 联系邮箱: xiebaoguo@foxmail.com; 谌一璠(1997—), 女, 广西桂林人, 华南理工大学工商管理学院在读硕士研究生, 主要研究方向: 人力资源管理、创新创业、产业升级; 靳文苑(1997—), 女, 江苏宿迁人, 武汉理工大学管理学院在读硕士研究生, 主要研究方向: 职业行为与组织管理

考虑的问题,这对广大人力资源专业授课教师是一个不小的挑战<sup>[1]</sup>。

### (二)创业课程嵌入模式

创业课程嵌入模式是在现有的人力资源管理专业培养方案与课程体系的基础上,增设带有创新创业元素的人力资源管理专业必修、选修课程,从而培养学生的创新创业思想及战略思维的一种模式。各设有人力资源管理专业的学院可选择与该学校具有丰富创业教育教学及实践经验的商学院、管理学院合作,开设具备人力资源管理专业特色的创业课程。也可以自主建立人力资源管理创业教育中心,利用本院系现有的优质教学资源对专业教学体系进行改革,增设既有人力资源管理专业色彩,又富有创新创业色彩的课程。

在新课程设置中,各院系可结合人力资源管理所属的工商管理类专业群特点,着重突显课程“意识培养+知识普及+体验实践”的教学功能,分门别类地设置与创新创业教育相关的人力资源管理专业必修与选修课。例如,各高校人力资源管理系可有针对性的开设创业型企业人力资源管理、创业型人才胜任力分析与创业行为及活动有关的课程,以此来培养具有基本创业素养的人力资源管理人才,为学生们毕业后进入创业型企业从事人力资源工作提供理论指导。除增设创业型人力资源课程外,创新创业的基本理论知识和实践中所需要的法律、战略管理、企业规划等相关内容也应作为必修通用知识传授给学生。学生也应学习如何为自己的企业进行创新,故市场调查、商业模式创新等延展课程也需加入人力资源管理的课程体系中。创业课程嵌入模式是内容嵌入模式的深化,而这一深入也是将人力资源管理专业教育与创业教育相融合更为专业化与系统化的过程。

伦敦政治经济学院(LSE)在创业课程嵌入模式的实践方面具有代表性。LSE的人力资源管理系面向本专业学生开设了“人力资源商业与管理基础”“组织领导:理论与实践”等多门与创业相关的选修课程。“人力资源商业与管理基础”课程内容包括管理学、企业战略、会计学和金融学等相关知识,学生将通过大量的案例分析与讨论对人力资源管理的商业和管理背景有一个大致的了解。而“组织领导:理论与实践”类课程旨在通过探讨领导的特质和偶然性理论、领导力的发展过程等为学生提供成

为创业者或者领导者所需的能力和技能。

### (三)创业实践嵌入模式

创业实践嵌入模式是指将人力资源管理专业教育与创新创业具体实践相结合,为学生设计除课堂知识讲授之外的专业创业实践项目的一种模式。创业实践嵌入模式是人力资源管理专业教育与创业教育相融合的最高层次,也是实现难度最大的一种模式。该模式的实现形式主要有三种:一是为每位学生配备专属的创业企业导师。具体来说,各开设有人力资源管理专业的学院可积极在与本院系有合作关系的实习单位、产学研合作单位及优秀毕业生中寻找在企业中从事人力资源管理工作并具有丰富实践经验的员工或领导,并联系其担任学生社会导师,为学生围绕专业领域开展创业实践提供支持。二是搭建稳定的校外实习平台。各开设人力资源管理专业的学院可有针对性地联系多个在当地开展资源管理业务或提供人力资源管理服务并取得成功的创业型企业,与其达成长期合作,建立自己专属的创业型校外实习基地,安排本专业学生到实习基地开展调查与实践,以帮助学生增强对创业知识的了解,从而进一步提升其创新创业技能。三是可根据自身情况在人力资源管理系内部创立创业实践项目,搭建孵化平台,在鼓励学生积极参与的同时,为其提供相应的技术、资金等方面的支持。项目包括创办小型测评公司、设立绩效考核服务机构等。在多个创业项目实施过程中,各人力资源管理专业可综合各项的实际运作情况,选取发展较好的一个或多个项目进入创业孵化园进行进一步培育及发展。与传统教育将课堂专业知识的教授与创业实践活动割裂开来的教学观点不同<sup>[2]</sup>,创业实践嵌入模式为人力资源管理专业教育与创业教育的融合搭建了理论与实践相结合的桥梁,从而提升各高校创新型人力资源管理创业者培养的有效性。

瑞典 Linnaeus University 的 Small Business Administration (SBA)项目采用了这种模式。该学校商学院通过与当地小型企业合作的方式,为该学院大三的学生提供将课堂教学与实习实践相结合的机会。参与该项目的学生会被安排到当地的一家小型创业企业进行认知实践,并为每位学生提供一位工作导师。在 SBA 项目中,学生的时间安排以周为单位,每周一与周二在学校进行专业课学

习, 周三需要思考在前两天学习的课堂知识哪些可以转化为对公司管理有用的信息, 周四和周五将在公司实践并检验所思考的内容。周末, 每位同学对过去一周的学习与工作进行总结并形成书面性报告提交给学校授课教师与公司导师, 再由两位导师共同提出下一周的指导建议。在学年末, 学生需要撰写一篇以改进所在创业公司管理水平为目标的学术报告, 学校老师与企业工作导师综合学生的课堂表现、公司实习表现与学术报告对公司实践的贡献水平给出最终等级评定。

### 三、人力资源管理专业教育与创新创业教育融合的保障体系

#### (一)理念保障: 实现差异化的人才培养

由于就业压力增大, 当前部分高校的人力资源管理专业教育存在急功近利的问题, 即过分追求岗位导向, 向学生输入大量专业基础知识, 以提高就业率为主要办学目标。在创业教育方面, 各高校也受当前“双创”大背景影响, 以大量培养自主创业者为主要目标。这种带有强制色彩的统一化教学方式忽略了学生的个性特质, 易产生两极分化的培养效果, 创业意愿强烈的学生会在这种模式下受益, 而缺乏创业意愿的学生会失去学习兴趣<sup>[3]</sup>。

2018年2月, 中共中央、国务院办公厅印发了《关于分类推进人才评价机制改革的指导意见》, 该意见强调进行人才测评与甄选的重要性, 这一指导意见给高校人力资源管理专业教育与创业教育的融合提供了政策参考。在强调通识教育的人力资源管理专业教育与突出个性教育的创业教育的融合过程中, 需综合考虑本专业学生的个性特征、创业兴趣及学习需求, 实行差异化人才培养模式。各院系可依托人力资源管理专业特有的人员测评资源, 建立一套科学的创新创业人才评价机制并统一对学生创新创业的积极性、职业兴趣及未来职业发展规划等方面测试, 结合测评结果, 对每位学生实行差别化培养。一方面, 对于创业意愿较强且具备创业素养的学生, 各院系可结合专业特点有针对性地设置创业选修课, 将创新创业的基本理论和创业实践中所需要的法律、营销、企业管理等相关内容传授给此类学生, 也可给予该类学生更多走出课堂走入企业的机会, 让其在实践中加强角色体验、过程体验与环境体验, 助推其将创业理念转化为创业实践; 另一方面, 对于创业意愿较弱的学生, 各院

系应以培养未来“岗位内创业者”为主要目标, 培养学生创新思维, 使其在组织岗位中上发挥创新意识, 对组织工作流程、内容等方面进行优化<sup>[4]</sup>。对于这类学生, 各高校人力资源管理系可通过开设“创业企业中的人力资源管理”“创新管理”等课程, 培养和加强其创新意识。

#### (二)模式保障: 因地制宜, 选择合理融合模式

高校人力资源管理专业教育与创新创业教育的融合需要选择一个合乎专业发展的融合模式, 这是实现高效融合的第一步。在挑选时应以专业特色为先导, 综合考虑校园文化、师资力量、校友实力及本校特色优势学科等内部因素, 以及院校所在区域的社会经济发展水平、地方创业扶持政策等外部因素。上文所提及的三种模式各有特点, 其实现难度也不尽相同, 各高校可根据自身的实际情况选择, 也可在同一时间综合多种模式或分阶段有重点的采取一种模式, 以实现最佳的融合效果。同时, 有条件的高校也可成立人力资源管理创业教育中心, 聘请兼备教学经验与创业实践经验的专业人员担任中心领导, 由该中心负责人力资源管理专业教育与创业教育融合管理工作, 通过构建完善的融合体系、规划具体融合流程等方式形成长期融合发展结构。

#### (三)师资队伍保障: 打造兼具专业性与创业性的教师队伍

创业教育是综合性教育, 需要有大批的人才将其理念付诸实践, 故人力资源管理专业教育与创业教育的融合需要重视教师队伍建设工作。首先, 各高校应通过各种形式的教师培训提升教师的创新创业教育教学能力; 其次, 人力资源管理专业教师应转变观念, 具有创新创业背景的人力资源管理教师应是创业元素与专业元素间的协调者, 成为能够为学生提供帮助和指导的引导者、促进者, 而非传统意义上的管理者、教育者<sup>[5]</sup>; 再次, 人力资源管理专业授课教师应改变教学方法, 通过角色扮演、辩论赛、团队合作等多元化方式, 将创业元素融入日常人力资源管理教学中, 以培养当代学生的批判性思维、反思能力以及学习的创造力和好奇心; 最后, 各高校人力资源管理专业应优化教学内容, 积极引进与培养具备专业与创业素养的“双语”教师, 即一方面能够在人力资源管理专业和一般知识之间进行转换, 传授给学生人力资源管理知识与理

论,另一方面能够在可操作的和情境知识之间进行转换,提供给学生真实而富有操作性的创业指导。

此外,各高校人力资源管理专业应不断扩大创业教育教学科研师资队伍,聘请创新创业专职或兼职教师,并鼓励在岗授课教师在专业教学中渗透创业教育内容<sup>[6]</sup>。同时,各高校人力资源管理专业可引入企业导师这一角色来弥补专业授课教师缺乏创业实战经验的不足,为学生们提供创业实践指导。

(四)课程体系保障:实施创业性人力资源管理课程改革

在选定融合模式后,各院校人力资源管理专业可着手进行课程改革。结合专业培养方案与人力资源管理专业应用性、通用性、交互性强的特点进行课程体系设置及创业教育知识扩展,在课程设置时可着重思考:该为本专业学生构建什么样的创业形象?该融入哪些方面的内容来激发未来人力资源管理者们成为创业者的想法?同时,各高校人力资源管理专业也应从增强师生互动的角度出发来设置各项课程。现有的人力资源管理课程大多采用“老师讲,学生听”的方式,授课教师对教学理念、教学内容、教学方式等进行全方面管理与把控,这意味着学生的听课方式是机械性的,是没有经过交互思考、一味服从管理的管理主义行为方式。这种教学模式使学生无法理解创业的意义和过程。因此,创业性人力资源管理课程改革的首要任务是帮助学生摒弃过去观念,在课程设置中加强对学生课堂互动与参与度的关注。如:人力资源管理专业授课教师可多采用课堂演讲与辩论、项目教学等方式组织学生人力资源管理某一典型案例进行诊断,交流案例中所存在的岗位分析、组织架构、绩效薪酬等具体问题,并寻找创新的解决方案。以这类交互性授课方式代替传统课堂,让学生对人力资源诊断的全过程有更为深刻的了解与体验。

(五)物质文化保障:加强物质与文化支持力度,推进创业教育革新

#### 1. 物质保障

高校人力资源管理专业教育与创业教育的融合工作离不开物质与精神文明建设的辅助与保障。物质保障主要涉及资金支持、减免与成果转化政策支持及考评制度保障三方面。首先,最基础也是最重要的当属资金支持。优秀校友、高校所在地区政府及各高校自身可通过设立创新创业基金的方式

为人力资源管理系的创新教育工作提供资金支持。此外,校外风险投资机构也可参与其中支持学生的创业实践;其次,需要减免与促进成果转化的政策支持。各级政府可颁布创业小微企业税收减免政策,精简其注册与审批程序以帮助其降低运营成本。对于与各院校人力资源管理专业达成实践合作或提供技术支持的企业,当地政府或相应机构也可适当给予优惠政策以鼓励更多的企业参与到高校创新创业教育中。同时,相应优秀创业成果转化支持政策也应适时颁布以提高人力资源管理专业教师与学生参与的积极性;最后,需要绩效考评与奖惩制度提供保障。绩效指标是把控人力资源管理专业教育与创业教育融合质量的一个重要工具<sup>[7]</sup>,各高校人力资源管理系可利用自身资源,引入KPI与PDCA循环等管理工具,建立参与融合工作的教职工绩效考评制度,并将考评结果与教师薪酬挂钩,形成动态的创业性人力资源管理教育教学评价指标体系<sup>[8]</sup>。

#### 2. 文化支持

文化对个体的行为起导向和驱动作用,所以在政府大力推动各类创新创业活动的大背景下,各院校人力资源管理系也应强化精神文化建设,通过新媒体宣传、举办分享会等多种渠道营造创新创业氛围,向学生输入创新理念,从而潜移默化地激发其创新创业热情。如:各高校人力资源管理系可定期举办分享会,邀请成功的企业家给同学们分享创业经历,剖析当前人力资源服务行业的发展现状与未来前景,通过此类文化熏陶以培养学生的创新创业精神。

(六)多元主体保障:构建多元资源网络,推进多方面协同育人

人力资源管理专业教育与创新创业教育的融合是一个长期性工作,不能仅凭某一院校人力资源管理系孤立进行,需要学校、企业、政府等主体的通力协作,打造多方面协同育人的局面。

在政府层面,各级政府及相应机构可根据实际情况为各院校人力资源管理专业的创新创业教育工作提供资金支持。同时做好顶层设计<sup>[9]</sup>,适时颁布税收减免、扶持政策来助推更多的社会主体、专业师生参与到融合工作中。人力资源与社会社厅、各级教育部门也可发挥其主体作用,与各高校保持交流合作,积极推动教材改革。此外,需要培养一

支具备专业素养的创业教育师资队伍,并积极为其搭建创业教育研究平台,激发人力资源管理专业教师参与创业教育教学改革的热情;在企业层面,人力资源管理系可通过为各大企业提供管理咨询服务的方式,与当地创业型企业达成长期合作,建立稳定的属本专业的创业型企业校外实习基地,为学生创造优良的创业实践机会。综合实力较强的人力资源管理系也可与当地提供人力资源服务的小型创业企业合作,对高年级学生实行“理论+实践”联合培养;在学校层面,各院校人力资源管理系可在校内积极与学校创业学院合作,共同进行创业性人力资源管理课程的开发与设计,进行人才联合培养。人力资源管理系所在学院也可颁布相应的学分鼓励政策,以此激励更多的人力资源管理专业学生参与创新创业实践中。此外,积极与其他院校人力资源管理系建立友好关系,借助双方优势推进创新性人力资源管理课程改革工作的开展。推进高校内外,高校与政府、社会间的协同有利于高校人力资源管理系的多元资源网络构建,促成多方面协同培育创新型人力资源管理创业人才的局面。参与联动主体越多、层级越广,人力资源管理专业教育与创业教育的融合工作的效率将越高。

#### 四、小结

高校人力资源管理专业教育与创业教育的融合是一个持续的长期过程。本研究结合当前社会经济发展的新形势,对人力资源管理专业与创新创业教育的融合的三种模式以及融合保障体系进行了介绍。未来各高校可以根据实际情况及高校自身特点选择合适的融合模式进行人力资源管理专业与创业教育的融合,同时从上文提及的六个方面着手不断完善融合过程的保障体系,促使融合能够更加

高效进行。

#### 参考文献:

- [1] 曾尔雷,黄新敏.创业教育融入专业教育的发展模式及其策略研究[J].中国高教研究,2010(12):70-72.
- [2] JOHANNISSON B. Limits to and prospects of entrepreneurship education in the academic context[J]. Entrepreneurship & Regional Development, 2016, 28(5/6): 1-21.
- [3] BOAS R A T V, NATSUMI U J, ARY P G. Building builders: entrepreneurship education from an ecosystem perspective at MIT[J]. Triple Helix, 2018, 5(1): 1-20.
- [4] 黄兆信,王志强.论高校创业教育与专业教育的融合[J].教育研究,2013,34(12):59-67.
- [5] VAICEKAUSKAITE R, VALACKIENE A. The need for entrepreneurial education at university[J]. Journal of Teacher Education for Sustainability, 2018, 20(1): 82-92.
- [6] 蒋阳飞.高校创业教育与专业教育融合的问题及对策[J].大学教育科学,2014(4):107-109.
- [7] WIRAWAN W E, SANTOSO E B. Start-Up business: process and challenges in entrepreneurship education[J]. Mediterranean Journal of Social Sciences, 2017, 8(4): 97-110.
- [8] 黄兆信,赵国靖,唐闻捷.众创时代高校创业教育的转型发展[J].教育研究,2015,36(7):34-39.
- [9] 张霞,胡建元.基于OBE理念的人力资源管理专业实践教学体系设计[J].实验室研究与探索,2018,37(6): 227-231,263.

[编辑: 游玉佩]