

# 2023年人力资源面试自我介绍 人力资源职业访谈心得体会(大全6篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 人力资源面试自我介绍篇一

人力资源职业是与组织的人力资源管理相关的职业，其职责涵盖人力资源招聘、绩效评估、培训开发、薪资福利等多个方面。为了深入了解这一职业的实践和发展趋势，笔者进行了一次人力资源职业访谈。通过这次访谈，我对人力资源职业有了更深入的认识，并对其未来的发展方向有了一定的体会。

在访谈中，我采访了一位从事人力资源工作多年的专业人士，他的工作经验和见解给了我很多启发。首先，他强调了人力资源的重要性。他说，一个组织的成功离不开一个高效的人力资源团队，只有掌握了人力资源的正确管理方法，才能使组织持续发展。这让我认识到了人力资源职业的价值和意义。

其次，在访谈中我了解到了人力资源职业的未来发展方向。专业人士告诉我，随着科技的进步和社会的发展，人力资源职业也需要不断更新和改变。他提到，未来的人力资源岗位将更加注重数据分析和人工智能的应用。这让我认识到，在未来的职业道路上，人力资源从业者需要具备更多的技术和数据分析能力。

在与专业人士的交流中，我还了解到了人力资源职业的挑战和困境。人力资源工作需要经常应对员工的情绪管理和冲突

处理，处理好人际关系是关键。这需要人力资源从业者具备良好的沟通能力和人际关系处理能力。此外，人力资源从业者还需要不断学习和提升自己的专业知识，不断跟进行业最新动态。这使我认识到，人力资源职业并非一帆风顺，需要不断努力和学习的。

最后，通过这次访谈，我对人力资源职业的发展路径有了更清晰的认识。专业人士告诉我，人力资源职业有很多的发展方向，如招聘、绩效评估、培训开发等。他建议我在职业发展中选择一个自己感兴趣和擅长的方向，并不断学习和提升自己的能力。他还提到，人力资源职业需要工作经验的积累，因此建议我在入职后多参与项目和项目组，并勇于承担责任。这些建议让我对未来的职业发展有了更明确的目标和方向。

综上所述，通过这次人力资源职业访谈，我对人力资源职业有了更深入的了解和认识。我认识到人力资源职业的价值和意义，了解了未来的发展方向和挑战，同时也知道了自己在职业发展中应该怎么努力。我相信，只要不断学习和提升自己，将来我也能成为一名优秀的人力资源从业者，为组织的发展做出贡献。

## 人力资源面试自我介绍篇二

引导语：下面小编为大家带来人力资源学的内容，感谢您的阅读，祝您阅读愉快。

### (一)用人观

1. 企业对人力资源管理认识不足，还没有把人力资源连同资金、技术的重要性等同起来，没有重用人才、重视人才。“钱是我的，我说了算”的观念仍然存在，对人的评判依个人的喜好来判定，导致人员流失率居高不下。

## (二) 招聘与选拔

1. 缺乏针对性，采取何种招聘方式，参加什么样的招聘会，没有一个规划，一方面招聘成本高，另一方面应聘基层岗位人员多，而技术人员和高级管理人员少，找不到想找的人。
2. 招聘具体标准不清，比如要有活力. 有创造性;或者干脆老板说好就是好，老板说不行就不行。
3. 歧视论：违反劳动法规定，限定性别. 年龄. 户口等。
4. 片面性：非外企人员不要(其实外企人员往往有工作片面. 未参与整个流程. 主观创新力弱. 要求待遇高. 无法融入现有企业等缺点). 重智商轻情商. 重能力轻品德等。
5. 脱离现实，不考虑人力资源市场的实际情况，抱有不切实际的奢望，寻找不存在的人才。
6. 录用能力过分超过任职资格条件的人员。
7. 招聘不专业，不能有效识别人才，导致所聘人员实际表现与面试表现不一致。

如：传统面试误区

(1) 事实发现者：仅将提问局限于具体事实信息，无法将目光放在被面试者的动机. 价值观. 能力. 个性特征等更重要的信息上。

(2) 理论家：询问做事的信念和价值观，“你为什么——”，“你认为应该怎样”，只得到事后合理化解解释而非实际行为。

(3) 治疗师：问一些情感. 态度和动机的问题，如请告诉我，你觉得，解释往往是主观的，不能说明实际干了什么和能干

什么。

(4) 推销员：“你不认为这是干这事的最好的方法吗”反映的是面试人的想法而非被面试者的做法或能不能做。

(5) 算命先生：询问在未来情况下会做什么，如果——你会——，被面试者常会说一些希望听到的东西。

8. 无人力资源规划，没有在企业战略目标、经营计划、生产计划、财务计划基础之上的人员替补计划、招聘计划、退养计划、发展计划，都是等到用人时再去找人，要么成本太高，要么不适合岗位要求。

### (三) 绩效管理

1. 形式主义：年终忙得不亦乐乎，评估后又回到现实中，一切照旧。

2. 等价于绩效评估，忽视了绩效管理的过程。

3. 认为仅仅是人力资源部的人应该考虑和应该做的事，没有把它视为整个管理过程中的一个有效的工具。

4. 绩效标准不是在工作预先制定，而是在评估后才确定，导致任职者在工作过程中无法确定自己努力的方向，不知道自己的工作该做到什么程度。如起草文件的要求(格式、用词、字数等)。

5. 业绩标准不清晰，如很难判断做到什么程度是“基本达到本职位的要求”什么程度是“超出本职位的工作要求”。

6. 片面认为绩效管理重要的是计划和评估，中间的过程是员工自己工作的过程，缺乏沟通、关注和认可。

7. 认为花费时间做记录是一种浪费。

## (四) 培训

1. 不做培训需求调查，培训内容不合适，为培训而培训。
2. 忽视第一类培训需求(与组织目标、组织发展相关的培训需求，另两类是与部门目标、业务相关的`培训需求和与个人绩效、发展相关的需求)。
3. 对管理人员、开发人员的在职培训缺乏明确规定，缺乏深层次开发(培训内容应包括知识补充与更新、技能开发、观念转变、思维技巧、心态调整与潜能开发、领导行为)。
4. 培训与个人发展、绩效联系不紧密。

根据组织发展战略、组织目标及组织内外部环境的变化，预测未来的组织任务和 environment 对组织的要求，为完成这些任务和满足这些要求而提供人力资源的过程。其目标为：确保组织在适当的时间和不同的岗位上获得适当的人选(包括数量、质量、层次和结构)。一方面满足变化的组织对人力资源的需求，另一方面最大限度开发和利用组织同现有人员的潜力，使组织和员工的需要得到充分满足。

(一) 人力资源计划过程：

(二) 人力资源规划层次：

1. 总体规划：有关计划期同内人力资源开发利用的总目标、总政策、实施步骤及总的预算安排。如：据某公司发展战略，确定公司人员总数从3000人扩大到5000人，其中专业技术人员比例占15%以上，90%以上员工应达到高中或中技水平，劳动生产率达到人均5万元。总任务包括举办大规模培训、人员招聘等。总政策包括提高专业人员待遇、改革人事制度等。实施步骤，第一年补充500人，培训500人；第二年--。总预算

为人力资源总额每年2500万元(包括工资总额的增加及培训费用)等。

2. 业务计划，总体规划的展开和具体化。包括人员补充计划、人员使用计划、晋升计划、教育培训计划、退休计划、劳动关系计划等，由目标、任务、政策、步骤、预算等部分组成。

3. 有效人力规划需考虑的因素：

(1) 参考同类行业的组织形式、配置、功能、效率、缺失

(2) 预测未来3-5年组织的可能变化(行业趋势、战略)

(3) 各功能人员的总人数预算与公司业务发展的关系(未来3-5年)

(5) 是否需要设立共同事务功能中心

(6) 如何配置多功能人员

(7) 考虑弹性工作时间的安排

(8) 部门功能配置的重叠原则

(9) 打破职责与职位的教条式安排

1、得到和保持一定数量具备特定技能、知识结构和能力的人员；

2、充分利用现有人力资源；

3、能够预测企业组织中潜在的人员过剩或人力不足；

4、建设一支训练有素，运作灵活的劳动力队伍，增强企业适应未知环境的能力；

## 5、减少企业在关键技术环节对外部招聘的依赖性。

### (一) 步骤:

1. 收集分析有关信息资料：企业经营战略和目标、组织结构的检查与分析、职务说明书、核查现有人力资源(数量、质量、结构及分布状况)

### 2. 预测人力资源需求

以企业的战略目标、发展规划和工作任务为出发点，综合考虑各种因素(外部环境：经济、技术等；内部因素：战略和发展计划，业务范围、财务预算等；人力资源自身因素：退休、辞职、合同终止等)，对企业未来的人力资源数量、质量、结构和时间等进行估计。

典型步骤：根据职务分析结果确定职务编制和人员配置；进行人力资源盘点统计人员的缺编、超编以及是否符合职务资格要求；将上述统计结论与部门管理者进行讨论，修正统计结论；该统计结论为现实人力资源需求；根据企业发展规划，确定各部门的工作量；根据工作量的增长情况，确定各部门还需增加的职务及人数，并进行汇总统计；该统计结论为未来人力资源需求；对预测期内退休人员进行统计；根据历史数据，对未来可能发生的离职情况进行预测；将前两项统计和预测结果进行汇总，得出未来流失人力资源需求；将现实人力资源需求、未来人力资源需求和未来流失人力资源需求汇总，得到企业整体人力资源需求预测。

### 3. 预测人力资源供给

步骤：进行人力资源盘点，了解企业员工现状；分析企业的职务调整政策和历史员工调整数据，统计出员工调整的比例；向各部门的人事决策人了解可能出现的人事调整情况；汇总得出企业内部人力资源供给预测；分析影响外部人力资源整体供给

的地域性因素(公司所在地人力资源整体现状、所在地有效人力资源的供求现状、所在地对人才的吸引程度、公司薪酬对所在地人才的吸引程度、公司能够提供的各种福利对当地人才吸引程度、公司本身对人才的吸引程度);分析影响外部人力资源供给的全国性因素(全国相关专业大学生毕业人数及分配情况、国家在就业方面的法规和政策、该行业全国范围的人才供需状况、全国范围从业人员的薪酬水平和差异);根据前两项分析,得出企业外部人力资源供给预测;将企业内部人力资源供给预测和企业外部人力资源供给预测汇总,得出企业人力资源供给预测。

4. 确定人员净需求(正: 需要招聘/针对性培训;负: 精简/调配): 数量、结构、标准。

## 人力资源面试自我介绍篇三

近日,我参加了一场关于人力资源的专题讲座。这场讲座持续了半天,内容涵盖了人力资源管理的各个方面,给我留下了深刻的印象。在这次讲座中,我学到了很多关于人力资源管理的理论知识和实践经验,同时也对人力资源的重要性有了更深的认识。以下是我对这次讲座的心得体会。

首先,讲座中强调了人力资源的核心价值。演讲者通过具体案例向我们展示了人力资源对企业发展的重要性。他强调如何根据市场需求和企业战略发展制定招聘计划、培训计划以及绩效评估等人力资源战略。这让我意识到,人力资源管理不仅仅是找到合适的人才,更是为企业提供战略支持和管理咨询的关键部门。只有合理利用和管理好人力资源,企业才能取得持续竞争优势。

其次,讲座还介绍了人力资源的管理流程和方法。演讲者提到了人力资源管理的四个主要环节:招聘、培训、绩效管理和福利待遇。他详细阐述了每个环节的重要性和如何进行有



效管理。尤其是在招聘环节，他强调了招聘流程的科学性和公正性，不仅要保证员工的能力和素质符合招聘岗位的要求，还要考虑员工与企业文化的匹配度。此外，培训环节的重要性也被强调，通过培训可以提高员工的技能水平，并增强员工的忠诚度和归属感。

第三，演讲者还向我们介绍了人力资源管理中的一些最佳实践。他提到了许多成功企业在人力资源管理方面的经验和做法。例如，一些企业实行了员工参与制度，鼓励员工参与企业的决策和管理，并提供了相应的奖励机制。还有公司在绩效管理方面采用了360度评估，不仅仅由上司评定员工的绩效，还让同事和下属参与评估。演讲者通过这些案例向我们展示了一些值得学习的管理方法和策略，并希望能够激发我们在将来的工作中运用这些方法的能力。

第四，讲座还提到了人力资源管理中的一些挑战和解决方案。演讲者指出，随着社会的不断发展和变化，人力资源管理面临着许多新的挑战。例如，如何有效处理员工的多元化需求和提高员工的工作满意度，如何应对人才流失和招聘困难等问题。在讲座中，演讲者分享了一些应对挑战的解决方案，例如制定灵活的工作安排，提供多元化的培训和发展机会等。这些解决方案对于我来说是很有启发意义的，我相信在将来的实践中，我能够运用这些方法解决实际问题。

最后，我对这次讲座的总结是，人力资源管理是企业成功发展的重要保证。通过这场讲座，我不仅学到了许多有关人力资源管理的理论知识，还了解到了很多实践经验和最佳实践。这使我对人力资源管理的重要性有了更深的认识，并且对未来的职业发展有了更明确的规划。我希望将来能够将这些知识运用到实际工作中，为企业的发展做出贡献。

## 人力资源面试自我介绍篇四

人力资源，又称劳动力资源或劳动力，是指能够推动整个经

济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。

目前，人力资源工作主要有招聘、人事手续、薪酬等，经过一段时间的改进和挑战，能保证人力资源基础工作有效进行。但从整体看，人力资源工作处于人事管理阶段，谈不上人力资源，主要从事招聘薪酬及手续办理的事务性工作，人力资源没有得到开发。人力资源管理与管理尚未分开，仅是综合管理部，重视度不够，不足以保证企业平稳较快发展；管理部编制不齐全，人员素质与专业程度不高处于人事行政管理阶段，无法进行大刀阔斧的改革。

行政管理六个模块混沌未开，未细未全。行政管理工作主要以项目管理，会议外联管理、后勤安保管理为主，稍微涉及文印资质管理，采购资产管理，而对于流程制度管理、档案资料管理仍做得很不到位。

人力资源管理亦如此，以人事事务管理为主要工作内容，六个模块都略有涉及，但都仅是皮毛，事务性的而已。其中绩效考核、培训开发、人力资源规划、员工关系管理四个方面尤为欠缺。

从各部模块：

组织架构方面：

首先，现今的组织架构以人为基准划分，部门、车间、科、组、班之间权属不清，因为权属关系不够明确。

再次，岗位说明书“年久失修”，部门新增岗位和业务流程调整后，各岗之间的权属关系、职责是以口头方式确定，致各岗、各部门之间存在扯皮现象，影响工作效率，同时也使其他人力资源管理工作难以有效展开。

招聘录用方面：

招聘流程尚未规范，随意性较强。具体表现在人事的录用基本由部门决定，存在较大的主观性和不专业性，招聘制度得不到有效实施，薪酬确定无参照标准，员工流动率偏高等。

培训开发方面：

培训工作的焦点集中于应付外部评审，忽略培训的重要性。入职培训制度尚未实施，仅进行过短暂性、临时性的培训，缺乏培训制度和体系。

绩效考核方面：

首先，公司现行的绩效考核是以公司整体业绩为基础，随业绩变化而上下浮动的奖金制度，对个人的积极性几乎没有作用，如此，缺乏对员工高绩效行为进行强化，也缺乏对员工低绩效行为进行纠正。

其次，纠正员工错误行为的方式以惩罚为主，一定程度上对造成员工许多不满的累积，降低员工的工作满意度。

员工关系方面：

忽略员工意见的收集与反馈和改进，没有形成民主公平的选举体系，缺乏对员工的关心理解，缺少常规化运作的活动项目。另外，服务态度仍需改进。

干部管理方面：

缺乏人才梯队建设制度；缺乏晋升人选的选择与考察制度；缺乏对管理干部的考评培训等。

规章制度方面：

缺乏完整有效的制度出台程序和制度；制度管理缺乏系统性；很多员工不知道有什么制度，故而不知道该如何遵守。管理

者具备一个错误意思：人传人。所有制度都必须有权力部门公开发布，具备权威性和可考性。

以上人力资源管理问题的主因是人员配备不健全，专业素质匮乏；次因是奖惩不科学，激励不足。其三是领导缺乏重视，想改变却没决心。

企业发展到一定阶段，管理跟不上，就会遇到瓶颈，难以再向上发展；过去能适应的管理思想和风格未来未必适应，因此如若要保证基业长青，不同阶段就必须对管理做不同要求。针对企业现状及以上问题，可改思想、转作风、拟计划、定决心，用三五年的时间，完善人力资源管理。

改思想：客户的满意源自于员工的满意，想客户满意度提高，只需提高员工满意度即可。因此，首先必须转变思想，凡事“以人为本”，即以员工为根本，树立为员工服务的意识，那么人力资源工作的服务满意度定会大幅上升。

其次，培养系统思维。做人力资源工作不能仅局限于“过去是怎样做”或“一直以来都这样”这样的思维中，而应培养怀疑锐进的精神，敢于对工作流程提出怀疑进而提出改进意见。

其三，培养良性竞争思维。工作没有竞争，就如同一滩死水毫无生机。但竞争是良性竞争，是基于不甘人后的'态度去努力超越别人的竞争，而非勾心斗角，想致人“死地”，通过贬低别人来提高自己的竞争。

以上三点可以通过培训实现。

转作风：第一，人力资源工作除基础性事务工作外，其余均系较大项目，并且作用慢显，因此施行过程中耗时长，阻力大。所以完成人力资源制度的改革首先不能雷厉风行，应在每个项目施行时拟定好计划，实施进程，权属关系以及责任

声明等，并由高层领导签署执行文件；其次安排等级相对应的人员负责跟进，否则一旦产生阻力便难以协调。第二，人力有限、资源有限，能力有限的情况下，有些人力资源项目可引进外部专业机构，无需事事躬亲。

拟计划：首先对人力资源工作进行一次体检，列出关键项目，分模块列出，按轻重缓急、先后顺序列好。根据企业实际，分析模块与模块之间的联系，如先有岗位说明书才有招聘与培训，先有职位价值体系才有宽带薪酬实施基础等，定好改进时间长短，达到效果如何，然后交付实施。

定决心：人力资源事务基础工作由下而上，由基层员工主导完成；而人力资源项目工作，由于作用慢显、甚至不显，需从上而下，才能进行真正的改进，完善。所以，要实施人力资源项目必须是高层领导认为有必要实施，并且有决心实施的情况下才能进行。拟好计划，认为可行的情况下，下定决心。

总而言之，人力资源工作任何人都能做，出现问题也能解决，但真正防止问题出现，提高人力资源效率，为企业业绩绩效服务，还需有专业的从业者：具备思维，掌握技巧，善于改进，敢于担责。

## 人力资源面试自我介绍篇五

人力资源管理是一门重要的管理学科，对于企业的发展和员工的成长都起着至关重要的作用。在撰写人力资源管理论文的过程中，我收获颇丰，不仅加深了对人力资源管理的理解，也对自身的发展有了更深入的思考。

### 第二段：培养员工的重要性

在研究人力资源管理的过程中，我发现员工培训和发展是企业成功的关键之一。通过定期培训和教育，员工能够不断提

升自己的技能和知识，为企业创造更大的价值。同时，培训还可以增强员工的归属感和认同感，提高工作满意度和忠诚度。因此，企业应该重视员工培训，为员工提供广阔的发展空间和机会。

### 第三段：激励员工的方式

在人力资源管理中，激励员工也是一项重要的工作。员工的积极性和工作质量直接影响着企业的竞争力和效益。通过合理的激励机制，企业可以激发员工的工作热情，使其对工作充满动力。例如，提供有竞争力的薪酬体系、设立激励奖励制度、提供晋升机会、注重员工的工作生活平衡等，都可以有效地激励员工，提升企业的绩效。

### 第四段：员工的参与与沟通

在人力资源管理中，员工的参与和沟通也是非常重要的。通过员工参与的方式，可以更好地了解员工的需求和意见，并做出相应的调整和改进。同时，通过良好的沟通渠道，可以促进员工与企业的密切互动和信息交流，建立良好的合作关系。这不仅有助于减少员工的不满和抵触，也可以增强员工的认同感和凝聚力。

### 第五段：人力资源管理的创新与发展

在撰写人力资源管理论文的过程中，我也意识到创新和发展对于人力资源管理的重要性。随着时代的变化和科技的发展，传统的人力资源管理方式可能已经不适应当前的需求。因此，企业应该持续关注最新的管理理念和方法，积极探索创新的人力资源管理模式。只有不断推进人力资源管理的创新与发展，才能更好地适应社会的变化和 demand，提升企业的竞争力。

总结：

通过撰写人力资源管理论文，我深刻体会到了人力资源管理的重要性，并对员工培养、激励、参与和沟通、以及创新与发展等方面有了更加深入的认识。只有正确地管理人力资源，才能实现企业的发展目标，获得持久的竞争优势。因此，作为未来的管理者，我将继续学习和研究人力资源管理，不断提升自己的能力和素质，以更好地服务企业和员工的发展。

## 人力资源面试自我介绍篇六

本文从人才培养方案优化、课程体系改革、职业能力培养、中青年教师实践水平提升、学生创新意识与能力培养、赛教融合等方面对应用型人才培养模式进行了总结。

**【论文关键词】** 林学专业;应用型人才;培养模式;人才培养

为解决目前山东省高等教育面临的办学模式单一、同质化倾向明显、学科专业结构不能够适应经济社会发展等问题，山东省于决定在地方高校中遴选一批应用基础型、应用型和高素质技能型人才培养三类特色名校进行重点建设[1]。

首批特色名校建设遴选出应用基础型特色名校5所、应用型特色名校10所、技能型特色名校13所。

青岛农业大学为山东省首批应用型特色名校建设单位。

紧紧围绕山东省教育厅确立的扶优做强、突出重点、特色发展总体目标要求，我校林学科学优化人才培养方案、改革课程体系、创新教育教学方法、加强教师队伍建设、完善实验实践教学体系，积极探索应用型人才培养的新模式。

笔者现对我校林学专业应用型人才模式的进行总结和思考，以为为特色名校专业的建设提供参考。

### 1优化人才培养方案

在充分开展社会调研的基础上，综合林业行业发展现状和行业领域专家、企业专业人员意见的基础上，更新调整了林学专业人才培养目标，即培养德、智、体全面发展，具备森林培育、林木遗传育种、森林生态、森林经营管理、城市林业、森林旅游与风景名胜区规划、森林有害生物防治及野生植物资源开发利用等方面的专业知识和基本能力，能在林业、园林、环境保护、农业、城镇建设等相关领域或企事业单位从事森林培育、森林资源保护与管理、森林生态环境建设、城(乡)镇环境建设与维护、自然保护区管理、国土绿化等工作中的应用型人才。

本次人才培养目标的调整，既继承了传统林学专业以营造、抚育和利用森林为己任的专业特色，又拓展了现代林业以森林生态建设与管理为重点的特征[2]。

## 2改革课程教学体系

以林学专业人才培养目标为总纲，遵循宽口径、厚基础、重能力的应用型本科人才培养理念，本专业认真分析行业、企业对人才知识、能力、技能及综合素质的要求，更新课程设计理念，强化能力培养，构建了林学专业课程体系，课程总学分184.5学分，其中包含通识课34.5学分，学科基础课52学分，专业课31学分，专业拓展课程22.0学分，文化素质课8学分，实践课程37学分。

通过本次课程体系调整，形成了课程设置目的明确、课程体系衔接的课程体系，构建了以化学课程群(普通化学、分析化学、有机化学等)、生物学课程群(植物生物学、植物生理学、生物化学、遗传学等)、生态环境课程群(土壤肥料学、基础生态学、林业气象学等)为基础，小学数学论文以森林培育与经营管理传统课程群为骨干(如森林培育学、种苗学、森林经理学、林业生态工程学)，以现代林业和生态林业课程群(城市林业、森林资源资产评估、森林旅游文化、林业推广学、林业调查规划、树木栽植养护等)为特色的课程教学体系。



### 3强化职业能力培养

职业能力的培养和提高对大学生职业准备甚至未来职业发展都是极为重要的[3]。

以强化职业能力培养为目标，突出三大能力的培养，即基本能力、专业能力和拓展能力。

其中基本能力培养主要是指听、说、读、写、算的基本技能，如在大学英语的授课过程中增加会话训练、阅读、写作与翻译技能训练。

专业能力是大学生能力结构中的核心能力，良好的专业能力是他们走向成功的关键，对专业能力的培养主要突出森林培育技能、林业调查与计测能力、林业软件应用技能、森林经营与管理等技能模块的培养。

针对相应能力培养目标，分别设置4周的林学专业综合实习、1周的种苗学实习、1周的林业3s技术综合实习、1周土壤肥料学实习、1周测量学教学实习。

拓展能力主要培养大学生的创新能力、人际沟通能力、团队协作能力和社会适应能力，通过科研训练与课程论文、社会实践等形式训练培养拓展能力。

在新修订后的人才培养方案中，实践课程计37学分，已占总学分的20.05%。

### 4提升中青年教师实践水平

本专业教师全部具有博士学位，且以中青年教师为主体。

为提升中青年教师提升教学和应用科学研究能力，强化技能性和实践性教学要求，适应应用型人才培养的目标要求，学

校大力推动实施了中青年骨干教师国内外访学、中青年教师社会实践锻炼和校外教师聘任等，大大提升了中青年教师的执教水平，青年教师教学测评成绩均在全校平均水平以上。

## 5强化学生创新意识与能力培养

为增进培养学生的`创新意识和创新思维，提高学生的科技创新能力及团队协作能力，培养适应创新型国家建设需要、适应产业发展需求的高素质应用型高级专门人才，学校启动了大学生科技创新项目，鼓励各年级学生主持或参与科技创新活动，经过项目申报、项目评审、项目中期检查、项目结题验收等过程的锻炼，大大提升了学生的创新意识，尤其在项目的参与过程中锻炼了学生的实验方案设计、操作技能及团队协作能力。

此外，利用暑期，组织学生开展暑期社会实践活动，如已经先后开展青岛市林火迹地调研项目、沿海防护林结构与功能调查等活动。

## 6赛教融合，以赛促学

为加强大学生动手能力的培养，提高大学生专业技能及解决生产实践中实际问题的能力，实现赛教融合和以赛促学，学校组织实施了大学生专业技能竞赛项目。

学校按照竞赛规模、竞赛性质等给予1万元以内的经费资助。

目前，分别结合山东省森林资源二类调查活动和山东省林地变更调查项目，林学专业技能竞赛已经连续开展两届。

通过专业技能竞赛，一方面强化了学生对专业课程的理解和掌握，另一方面大大提升了学生的实践操作技能，真正实现了赛教融合，以赛促学。

## 7结语

名校建设的立足点要落脚到人才培养，最终目标也是要通过各种途径提高人才培养质量。

青岛农业大学应用特色名校启动建设以来，林学专业积极梳理和总结自身特色，查找与应用型特色名校的差距，从人才培养方案优化、课程体系改革、职业能力培养、中青年教师实践水平提升、学生创新意识与能力培养、赛教融合等方面开展了系列改革，并已经取得一定成效。

### 【参考文献】

[1]王桂清，张秀省，井冈. 浅析应用型高校涉农专业社团在实践育人中的作用——以聊城大学新农科技社为例[j].高教论坛，2015，01：22-25.

[2]张学权. 基于现代林业思想对当前林业专业人才培养的思考[j].中国林业教育，2006，24(1)：9-11.