

数字化时代人力资源管理课程教学改革研究

陶娴婷

无锡太湖学院, 江苏省无锡市, 214063;

摘要: 数字化时代对人力资源管理人才提出全新要求, 而当前高校课程存在教学内容滞后、实践平台脱节、评价体系忽视数据能力三大问题。针对这些问题, 本研究提出四维改革路径: 基于 OBE 理念构建“数字工具应用—数据分析决策—人机协同创新”的钻石型能力目标; 重组“技术工具链分层嵌入+企业场景模块化”内容体系; 创新“三段四有”虚实融通教学模式; 建立多源数据驱动的动态评价机制, 为培育兼具专业纵深与数字广度的复合型人才提供持续支撑。

关键词: 数字化; 人力资源管理课程; 课程改革

DOI: 10. 64216/3080-1494. 25. 06. 028

引言

数字技术的飞速发展正深度融入经济社会各领域, 成为驱动增长的关键力量。我国“十四五”规划明确提出建设数字中国战略, 强调通过激活数据要素价值, 全面推进数字化转型, 深刻变革生产方式、生活方式及治理体系。这一战略不仅驱动产业升级, 更对人才培养, 尤其是与组织运营紧密相关的人力资源管理领域, 提出了全新要求。

国家高度重视数字化发展与高等教育人才培养的衔接。教育部《教育强国建设规划纲要(2024—2035 年)》指出, 要以教育数字化为突破口, 推动高校专业建设与产业数字化转型深度融合, 培养具备数字思维、技能与创新能力的复合型人才。人力资源管理作为企业发展的核心支撑, 其人才培养质量直接影响企业数字化转型进程, 倒逼高校人力资源管理课程必须改革以响应政策导向。然而, 现实严峻, 调查显示具备企业所需数字化技能的人力资源从业者比例不足 2.5%^[1]。作为人才培养主阵地, 高校人力资源管理专业在培养学生数字技能与思维方面存在显著不足, 现行教学模式难以满足企业需求。这导致毕业生面对企业数字化人力资源系统时无所适从, 无法运用数据分析工具解决实际问题。这种供需脱节凸显了人力资源管理课程改革的紧迫性。人力资源管理作为兼具综合性与应用性的核心课程, 其教学现状存在明显局限。因此, 本文将聚焦此课程, 探索数字化背景下的教学改革路径。

1 数字化时代人力资源管理课程教学存在的问题

1.1 教学内容滞后于技术发展

人力资源管理课程内容大多以传统书本上经典的理论和管理方法为主, 在理论上较少涉及理论研究前沿知识, 在实践上较少涉及管理发展的实践案例, 致使人力资源管理教学理论与实践脱节, 理论与前沿脱节, 难以跟上数字化技术的发展步伐。教材中关于数字化人力资源管理的内容较少, 且更新速度缓慢, 往往停留在对一些基础概念的介绍上, 缺乏对新兴技术如人工智能、大数据在人力资源管理中具体应用的深入讲解。随着社会管理实践的高速发展, 知识更新速度加快, 有些教材知识已落后于管理实践^[2]。例如, 在招聘模块, 传统课程仍主要讲解传统的招聘渠道和方法, 对于如何利用大数据分析候选人的匹配度、如何运用 AI 面试系统等内容涉及甚少。

1.2 实践平台与企业真实场景脱节

人力资源管理课程课堂教学的信息化应用, 大多还停留在多媒体手段的简单使用上, 主要表现为播放 PPT 和视频等形式^[3]。这样的传统教学模式, 难以契合当代偏好视听结合学习的大学生的知识获取需求, 进而造成学生在课堂上的参与积极性不高, 学习体验欠佳, 课堂上的沉默状态也因此成为一种常见现象。实践教学是人力资源管理课程的重要组成部分, 但传统课程的实践平台与企业真实场景存在较大脱节。目前, 许多高校的人力资源管理实践教学主要依赖于模拟软件或简单的案例分析, 这些模拟软件往往功能单一, 无法真实还原企业复杂的人力资源管理场景。例如, 课堂实践教学中学生在进行招聘模拟实践时, 使用的模拟软件中提供的候

选人信息和岗位要求都较为简单，与企业实际招聘中面临的海量简历、多样化的岗位需求以及复杂的候选人背景等情况相差甚远。这种脱节导致学生在实践中无法积累真实的工作经验，难以适应企业实际工作的要求。

1.3 评价体系忽视数据能力

目前，人力资源管理课程评价体系存在明显的缺陷，重理论知识，轻实践能力；重学习结果，轻学习过程的现象，考核方式缺乏科学性和创新性，考评内容指标较为单一^[4]。往往过于注重对学生理论知识的考核，而忽视了对学生数据能力的评价。考试形式多以闭卷笔试为主，试题内容主要围绕教材中的理论知识点，如人力资源规划的步骤、绩效考核的方法等，很少涉及对学生数据分析、数据应用能力的考查。即使有一些实践考核环节，也往往侧重于对学生操作流程的规范性进行评价，而不是对其运用数据解决实际问题能力的评估。这种评价体系导致学生在学习过程中，只注重死记硬背理论知识，忽视了数据能力的培养，与数字化时代对人力资源管理人才的要求不相适应。

2 数字化时代人力资源管理课程教学改革的路

径设计

2.1 目标体系重构：数字素养与专业能力深度融合

数字化时代人力资源管理课程的核心矛盾，在于传统能力目标与新兴技术需求的断裂。为弥合这一鸿沟，需基于 OBE 理念重构目标体系，将数字素养作为底层支撑，与专业能力形成纵向贯通、横向融合的“钻石型”能力模型，如图 3-1 所示。该模型以数字工具应用能力为操作基石，数据分析决策能力为进阶枢纽，人机协同创新能力为战略顶点，实现技术赋能与专业深化的双向耦合。打破传统课程按人力资源六大模块分割的目标设定逻辑，在人力资源管理课程中构建三级能力阶梯。这一目标体系不仅实现了数字技能与专业职能的矩阵化整合，更通过“工具→分析→决策”的三级能力进阶路径，回应了新时代对 HR 人才“技术适配力、数据洞察力、战略预见力”的复合要求。目标重构需同步完成三方面转型：从知识记忆向工具应用的操作转型，从流程复现向数据建模的思维转型，从职能执行向人机共生的战略转型，最终形成“数字筑基、场景赋能、创新驱动”的现代人力资源管理人才培养目标架构。

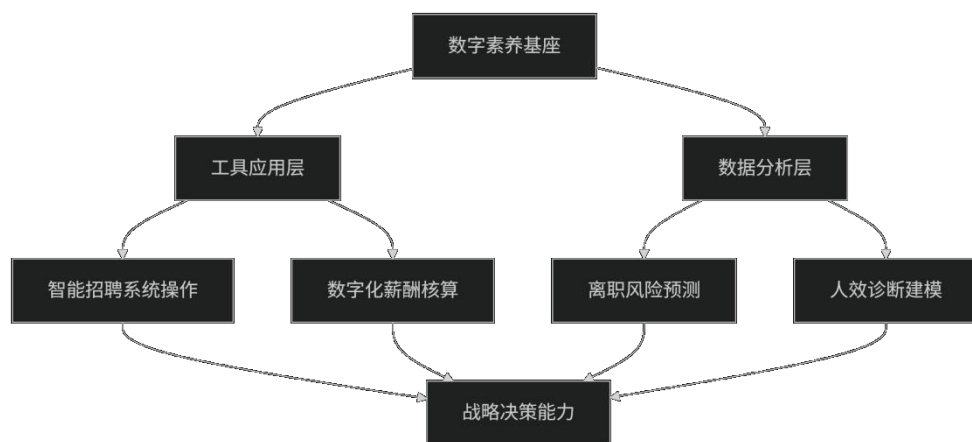


图 3-1 基于 OBE 理念的“钻石型”能力模型

2.2 教学内容重组：技术工具链与企业场景双嵌入

教学内容改革需打破传统六大模块的固化框架，构建“技术工具链 + 企业场景”双嵌入的内容体系，实现理论知识、数字工具与实践场景的有机融合。在技术工具链分层嵌入方面，根据工具的复杂度和应用场景，将数字工具分为“基础工具—进阶工具—专业工具”三级链条，并嵌入各教学模块。

在企业场景模块化重构上，以企业真实 HR 场景为

单元重构教学内容，打破传统模块界限，可设计“数字化招聘场景”、“员工保留场景”等模块化内容：在“数字化招聘场景”中，整合招聘标准设计、ATS 系统操作、候选人数据分析、AI 面试工具应用等内容。同时，设置数字化 HR 前沿专题，及时纳入产业新技术、新实践，如元宇宙职场中的员工关系管理、区块链技术在薪酬透明化、技能认证中的应用、生成式 AI 对人力资源管理文案工作的影响及伦理规范，这些专题可采用

“短期课程+企业讲座”形式，保持内容的时效性与前瞻性，弥补教材更新滞后的不足。

2.3 教学模式创新：虚实融通的“三段四有”课堂

教学模式改革需突破教师讲、学生听的传统范式，构建“三段四有”虚实融通课堂，实现线上与线下、模拟与实战、理论与实践的深度融合。“三段”课堂流程设计将教学过程分为课前数字预习—课中场景演练—课后实战应用三个阶段，形成完整学习闭环：课前阶段学生通过 MOOC 平台掌握工具操作基础，教师基于预习数据精准备课；课中阶段采用翻转课堂展开真实场景演练，如运用 SPSS 分析绩效滑坡成因，通过小组协作与角色扮演解决复杂问题；课后阶段衔接校企项目或仿真平台完成知识转化。“三段”流程需体现“有数据、有场景、有互动、有反馈”的“四有”课堂特征：“有数据”指课堂中使用企业脱敏真实数据，而非简化的案例描述，让学生体验真实数据的复杂性；“有场景”指通过 VR 技术还原企业 HR 工作场景，增强代入感；“有互动”指采用小组协作、角色扮演等形式，培养团队协作与沟通能力；“有反馈”指利用学习分析技术实时追踪学生工具应用过程，并提供个性化反馈。同时建立企业全程参与场景设计、项目指导与成果评估的协同机制，确保教学与实践深度对接。

2.4 评价机制转型：多源数据驱动的动态评估

评价机制改革需从知识考核转向能力评估，构建多源数据驱动的动态评价体系，全面反映学生的数字素养与专业能力。构建能力导向的多源数据评价体系：围绕数字工具应用（考察工具适宜性与操作熟练度）、数据分析深度（评估高危群体识别等洞察力）、问题解决效果（验证方案可行性）、团队协作能力（评判跨领域沟通效能）四大维度，且每个指标均设置具体评分标准，以确保评价的客观性。评价数据应整合多源数据形成对学生能力的立体画像，避免单一评价的片面性。采用过程性评价（60%）覆盖课堂演练与阶段报告，结合终结性评价（40%）的综合实战项目—要求提交原始数据、

分析代码、可视化报告及解决方案全套成果，形成动态能力评估闭环。

3 结论

数字化浪潮推动人力资源管理范式从经验驱动向数据驱动、从事务执行向战略赋能深度转型，本研究针对教学内容滞后、实践场景脱节、评价体系固化三大症结，提出四维改革路径：目标重构需建立数字素养与专业能力融合的“钻石型”模型，破解传统能力框架与技术需求的断裂；内容重组通过技术工具链分层嵌入与企业场景模块化实现知识体系更新；模式创新依托“三段四有”课堂重构教学生态；评价转型构建多源数据驱动机制，以过程性评价（60%）+终结性实战项目（40%）动态评估能力成长。

研究表明，课程改革本质在于构建数字素养与专业能力深度交融的课程生态，其落地需破解师资数字素养不足、企业数据开放有限、行业标准缺失三重瓶颈，亟需建立“政产学研用”协同机制，高校强化师资培训与资源建设、企业开放实践场景与数据资源、行业协会制定能力认证标准；未来研究可聚焦教育大模型的教学适配、HR 数据科学跨学科课程开发及差异化高校改革路径设计，为培育兼具专业纵深与数字广度的复合型人才提供持续支撑。

参考文献

- [1]高世葵. 人力资源管理课程体系的设计与实现—基于大数据嵌入的视角[J]. 教育教学论坛, 2019, 7(29): 5-8.
- [2]万文海. 新时代背景下人力资源管理专业核心课程内容及教学方法的改革探讨[J]. 科教文汇(上旬刊), 2020, 34(514): 150-151, 186.
- [3]李爱君. 基于互联网的高校人力资源管理课程教学模式分析[J]. 陕西教育(高教), 2020, (10): 43-44.
- [4]宋成一. 人力资源管理本科课程过程性考核的实践与启示[J]. 江苏商论, 2022, (12): 111-113.