

人工智能背景下《人力资源管理》课程的教学改革方案研究

张建平¹ 彭秋萍² 左薇²

1. 广东金融学院 工商管理学院, 中国·广东 广州 510521

2. 华南农业大学经济管理学院, 中国·广东 广州 510521

摘要: 随着大数据和云计算技术的快速发展, 数字智能化已成为企业转型的核心方向。在此背景下, 《人力资源管理》课程亟需顺应数智化趋势进行改革。本文以该课程为核心, 探讨人工智能时代下课程改革的必要性及挑战, 并提出具体优化措施。当前, 企业数智化转型涉及技术革新与人才能力升级, 而人力资源管理作为实践性很强的学科, 必须适应行业变革与国家政策要求。通过课程创新, 不仅能培养具备数智化能力的高素质人才, 还能为人工智能相关课程的改进提供借鉴。本文旨在推动课程体系优化, 满足就业市场需求, 助力企业数字化转型。

关键词: 人力资源管理; 人工智能; 教学改革

Research on Teaching Reform Schemes for the "Human Resource Management" Course in the Context of Artificial Intelligence

Zhang Jianping¹, Peng Qiuping², Zuo Wei²

1. School of Business Administration, Guangdong University of Finance, China Guangdong Guangzhou 510521

2. School of Economics and Management, South China Agricultural University, China Guangdong Guangzhou 510521

Abstract: With the rapid development of big data and cloud computing technology, digital intelligence has become the core direction of enterprise transformation. In this context, the course of "Human Resource Management" urgently needs to be reformed in line with the trend of digitization. This article takes this course as the core, explores the necessity and challenges of curriculum reform in the era of artificial intelligence, and proposes specific optimization measures. Currently, the digital transformation of enterprises involves technological innovation and upgrading of talent capabilities, and human resource management, as a highly practical discipline, must adapt to industry changes and national policy requirements. Through curriculum innovation, not only can high-quality talents with digital intelligence abilities be cultivated, but also reference can be provided for the improvement of artificial intelligence related courses. This article aims to promote the optimization of the curriculum system, meet the demands of the job market, and assist enterprises in their digital transformation.

Keywords: Human resource management; Artificial intelligence; Teaching reform

0 引言

人工智能 (AI) 正在深刻改变人力资源管理的传统模式, 尤其在招聘和绩效管理领域表现突出^[1]。在招聘甄选方面, 某人才服务平台公司 1 号职场推出的“刷脸求职”和“直播带岗”创新模式, 通过人脸识别技术简化简历投递流程, 显著提升了招聘效率和用户体验。在绩效管理方面, AI 通过分析海量员工数据, 实时监测员工工作表现并提供精准反馈, 有效提升了管理效能^[2]。

然而, AI 的快速发展也带来了人才缺口问题。《2023 产业数字人才研究与发展报告》显示, 我国数字人才缺口

已达 2500 万至 3000 万。根据中国信息通信研究院的预测, 我国数字经济规模预计在 2025 年突破 60 万亿元, 届时数字人才缺口可能继续扩大。当前人力资源管理专业教育面临严峻挑战: 传统教学模式虽能夯实理论基础, 但难以应对智能化转型需求, 导致学生面临就业竞争力下降的风险。

在此背景下, 掌握 AI 技能已成为人力资源管理专业学生提升核心竞争力的关键。为适应行业发展需求, 亟须对现有课程体系进行改革。本文以《人力资源管理》课程为例, 探讨 AI 时代下的教学改革路径, 旨在培养符合行业需求的高质量人才, 同时为其他学科教学改革提供借鉴。

通过课程创新,既能提升学生的专业素养和就业竞争力,又能为企业 and 国家输送适应数字化转型的优秀人才。

1 人工智能背景下《人力资源管理》课程改革的必要性

1.1 应对市场人才需求的必然选择

在生成式人工智能(AI)技术的浪潮下,机器学习与自然语言处理的快速发展,正重塑企业管理实践。AI 凭借强大的数据处理能力,能够自动生成内容,为企业招聘、员工培训、绩效管理等环节,提供了极具创新性的解决方案^[3]。

于企业人力资源管理领域,AI 技术的深度应用,彻底打破了传统管理模式的局限。招聘环节中,腾讯率先引入 AI 技术,通过构建候选人综合画像,实现简历筛选与推荐的智能化、自动化。这一变革大幅提升了招聘效率,同时确保人才选拔的精准与公正。员工培训方面,博西家电旗下的 Sabine 集团开发的 Synthesia 数字化学习平台堪称典范。该平台以虚拟教练的形式,突破时间与空间的限制,为员工带来便捷且丰富的学习体验,有效降低培训成本。绩效管理上,阿里巴巴整合钉钉应用及团队合作记录等数据,借助 AI 实现对员工绩效的全方位监控与分析,不仅增强了绩效管理的透明度,还为员工提供实时、具体的反馈,助力其明确改进方向。此外,AI 与区块链技术的融合,在人才评估和职位匹配领域发挥出巨大潜力,能够生成详尽匹配报告,让人力资源配置更加科学高效^[4]。

这些实践案例充分彰显了 AI 技术在企业人力资源管理中的广泛应用与深远影响,也预示着企业管理将加速向智能化、数字化迈进。随着 AI 技术的迭代升级,企业能够更高效地管理人才、激发员工潜力,为长远发展注入强劲动力。在劳动市场对高素质数字化人才需求激增的当下,企业尤为青睐既懂 AI 技术又能将其应用于人力资源管理的复合型人才。因此,对人力资源管理课程进行革新升级迫在眉睫。通过课程改革,培养学生的 AI 应用能力与创新思维,使其毕业后能够无缝对接快速变化的职场环境,为企业数字化转型贡献力量。

1.2 提高学生基础素养的内在要求

当前就业市场中,人力资源管理专业学生面临着较高的可替代风险。由于传统人力资源职能岗位入门门槛较低,加之人工智能技术普及、企业用工需求转变,企业更倾向于招聘具备人工智能和计算机背景的应届生,不再局限于对口专业毕业生。这一趋势让人力资源专业学生意识到,掌握 AI 辅助技能是构建自身核心竞争力的关键所在。

因此,学生们迫切希望在基础教育中真正学有所获、学以致用。为契合学生发展需求,人力资源管理教育必须革新,从单一理论授课转向多元实践教学。通过深入分析学生需求,将社会需求、行业动态和企业实际融入教学内容,设计贴合时代要求的课程体系。除夯实传统人力资源管理基础外,着重培养学生的数字技能,如熟练运用人力资源管理智能化工具,将 AI 技术应用于实际场景并解决问题。如此教学改革,既能激发学生学习的积极性,又能提升其综合素质,帮助他们从容应对未来职场挑战。

1.3 提升教学质量和效率的必经之路

传统以课本为核心、教师单向讲授的教学模式,已难以满足现代企业人才需求与学生个性化成长诉求。作为人力资源管理专业核心课程,《人力资源管理》亟需开展创新性教学改革。在推广人工智能基础知识的同时,将 AI + 人力资源管理融入课堂教学,打造个性化、互动性的学习体验。

首先,借助人工智能技术,教师可依据学生学习特点与需求,精准推送定制化学习内容,实现因材施教。此外,AI 打破了时空限制,为学生提供即时辅导,实时解答疑问;通过分析作业、测验数据,精准定位学习难点,辅助教师动态调整教学计划,提升教学针对性与有效性。其次,在教学方法层面,积极探索多元化路径。翻转课堂让学生自主学习知识,课堂专注深度研讨;情境模拟、模拟沙盘训练,让学生在实战场景中锻炼能力;基于 AI 平台的虚拟实验,则以数字化手段拓展实践边界。这些创新模式丰富学习体验,提升学生实践能力与创新思维,为企业输送高素质复合型人才。

经此全面改革,《人力资源管理》课程将紧跟时代步伐,为学生职业发展筑牢根基,也为企业人才储备提供有力保障。

2 高校《人力资源管理》课程的现状和问题

2.1 《人力资源管理》课程教学与企业需求脱节

随着 ChatGPT 的问世,中国企业尚未真正实现商业智能(Business Intelligence, BI)与数据智能(Data Intelligence, DI)的情况下,需加速向人工智能(Artificial Intelligence, AI)驱动的数智化转型。这一进程带来机遇的同时,也衍生出新挑战。企业迫切希望高校培养兼具扎实理论基础与人工智能应用能力的复合型人才,以填补人才缺口,顺应时代发展趋势。

然而,当前高校《人力资源管理》课程仍以专业核心知识讲授为主,围绕六大核心领域展开教学。这种传统模

式难以满足企业对融合 AI 技术与人力资源管理知识人才的需求。课程缺乏 AI 与人力资源管理结合的内容,也未着重培养学生在该领域的 AI 应用能力。这种教学现状,既阻碍学生毕业后快速融入职场,也与企业对高质量人才的期望存在较大差距,亟待改革。

2.2 课程实践板块缺乏数字智能化创新

当前《人力资源管理》课程虽设有实践环节,但内容普遍缺乏创新性与数字化思维。传统教学依赖企业案例分析、角色扮演等方式,虽能辅助理论理解,却难以激发学生兴趣,也无法紧密对接现实工作场景。在人工智能与数字化技术飞速发展的当下,这类实践模式已难以满足企业对创新型人才、学生对实用技能的双向需求。

以工作分析和人力资源规划模块为例,传统教学方法在数字化浪潮中尽显滞后。现代企业借助人力资源大数据开展盘点与岗位分析,实现高效精准的管理决策;而课程实践仍局限于传统案例剖析,内容陈旧、形式单一,既无法体现行业前沿动态,也难以调动学生学习积极性。

因此,对《人力资源管理》课程实践板块进行数字化、智能化改革迫在眉睫。可引入 AI + 人力资源管理模拟软件,搭建虚拟实践场景,让学生沉浸式体验基于大数据与 AI 技术的新型管理流程。通过模拟 AI 环境下的人力资源管理操作,学生既能直观感受现代管理的高效与复杂,又能激发探索新技术的热情,从而提升实践能力,为进入数字化职场做好充分准备^[5]。

2.3 人工智能应用领域师资力量有待加强

教育资源与环境的迭代,尤其是人工智能(AI)的普及,为教学革新带来机遇的同时,也向高校教师队伍抛出挑战。当前,尽管 AI 技术在教学中的重要性愈发显著,许多高校教师却难以快速适应这一转型浪潮。

部分教师深陷传统教学模式,既缺乏 AI 专业知识储备,也未能深入理解 AI 与人力资源管理(HRM)的融合要点,导致在课堂上难以对学生开展现代技能培养。另有教师虽意识到 AI 在人力资源领域的应用潜力,却因缺乏 AI 教学实践经验,无法有效开展智能化模拟实训,阻碍学生实操能力提升。更有教师对新技术辅助教学心存顾虑,担忧新技术冲击固有教学秩序,适应和掌握 AI 辅助教学工具成为其转型路上的阻碍。

在此关键转型期,高校需为教师提供全方位支持,如开展专业 AI 知识培训、创造实践教学机会,鼓励教师探索创新教学方法与工具。同时,营造积极的学习交流氛围,助力教师更新知识体系与教学理念,进而引领学生掌握数

字化时代的核心技能,从容应对未来职场挑战。

2.4 缺乏学生自主学习能力和知识共享培养

在当前《人力资源管理》课程设置中,以教师为中心的单向授课模式依旧占据主导。这种传统教学方式使得学生过度依赖教师的知识灌输,逐渐丧失主动探索与深度思考的意识,难以形成团队合作与知识共享的良好学习氛围。长此以往,不仅阻碍学生自主学习能力的提升,更与未来管理人才培养的目标背道而驰。

现有课程体系中,缺乏鼓励知识共享与团体互助的有效机制,导致学习资源利用率低下。学生多以满足个人学习需求为导向,忽视集体智慧的价值,面对新知识及未知挑战时,常采取被动接受的态度,主动探索与创新的积极性严重不足。然而,人力资源管理专业学生未来将承担企事业单位的管理与领导职责,这要求他们不仅具备扎实的专业知识,更需拥有自主探索精神与协同合作能力,从而激发团队潜能,实现组织目标。

因此,课程设计亟需引导学生突破传统学习模式的局限。通过参与实践项目、开展深度案例研究、完成协作任务等多元化学习方式,推动学生主动求知,培养解决实际问题的能力。在这一过程中,学生不仅能塑造批判性思维,提升独立解决问题的能力,还能加强彼此间的交流协作,增强团队任务执行的协同性。

同时,搭建开放的知识共享平台与学习社群至关重要。该平台既能整合丰富的学习资源,促进知识的流通与共享,又能帮助学生拓展社会人脉,为未来职业发展奠定基础。借助这样的平台,学生能够更好地理解并掌握人力资源管理的实践方法,学会运用集体智慧达成目标,进而提升自身的管理思维与领导素养。

2.5 《人力资源管理》课程考核指标过于集中

目前,众多院校的《人力资源管理》本科课程考核体系存在考核方式单一、评价指标不全的问题^[6]。考核过程中,期末考核成绩在课程评价中被过分重视,而对学习日常学习过程的关注严重不足,违背了教育评价应有的全面性与过程性原则。这种重期末、轻过程的评价模式,使学生陷入错误的学习导向——忽视日常知识积累与思考,将精力集中于期末应试突击。课堂上注意力分散、参与度低的现象屡见不鲜,临时抱佛脚的学习方式盛行,不仅阻碍学生对专业知识的深度理解,更影响其知识的长期内化与运用。

此外,作为实践性极强的学科,《人力资源管理》过度侧重理论知识的期末考核,还会抑制学生参与实践活动

的积极性,压缩其将理论转化为实践的机会。长此以往,学生的创新思维与实践能力难以得到有效锻炼,不利于其未来职业发展。

针对这些问题,亟须对现有考核方案进行系统性改革。一方面,引入多元化考核形式,如基于项目的学习(PBL),让学生在真实项目中应用知识;开展同伴评价,促进学生间的交流与反思;要求撰写反思性日志,引导学生总结学习心得,将期末考核与平时表现有机结合,实现综合评价。另一方面,加大课程实践环节的权重,通过模拟企业真实项目、举办案例分析竞赛等方式,促使学生主动将理论知识融入实践,在解决实际问题的过程中,提升创新思维与实践能力,让考核体系真正服务于高素质人力资源管理人才的培养。

3 基于人工智能+《人力资源管理》的教学创新路径

3.1 调整人才培养方案,将人工智能内容融入人力资源管理课程体系

面对高校人才培养与企业复合型人才需求脱节的困境,亟需革新校内人才培养方案。以《人力资源管理》本科课程为切入点,将人工智能深度融入课程体系,成为培育AI+人力资源管理复合型人才的关键路径。

课程改革首重明确教学目标。学生不仅要精研人力资源管理核心理论,更需洞悉人工智能与人力资源管理融合的前沿趋势,强化信息化素养,熟练运用智能化工具优化工作流程,为企业发展提供创新解决方案。这一目标定位,使人才培养精准对接行业智能化转型需求。

课程内容设计打破传统框架,增设AI融合专题模块。在招聘领域,深入剖析AI如何借助算法优化候选人筛选流程,提升招聘精准度与效率;于工作设计层面,探讨AI技术在任务分配、流程再造中的应用,助力提升员工满意度与生产效能;在绩效管理环节,研究AI如何通过实时、客观的数据分析,辅助管理者科学决策。课程同步引入最新学术文献与行业研究成果,引导学生把握AI赋能人力资源管理的底层逻辑,拓宽专业视野,激发创新思维。

实践教学环节是课程改革的核心着力点。依托“人工智能进课堂”计划,引入ChatGPT等前沿AI工具,打造互动式教学场景,增强学生对专业知识的理解与探索热情。鼓励学生参与AI与人力资源管理交叉领域的研究项目,并将其纳入课程实践、学术研究或毕业设计范畴,深度挖掘技术融合的创新潜力,锤炼研究与实践能力。

深化“校企合作”模式,构建“双导师制”协同育人机

制。校内导师专注理论知识传授,企业导师则通过校内外实践活动,展示AI技术在人力资源管理中的实际应用场景,帮助学生搭建理论与实践的桥梁。学生得以在真实工作环境中洞察行业动态,提升知识迁移与应用能力。

通过教学目标重塑、课程内容创新、实践模式升级与校企协同深化,《人力资源管理》课程的实用性与前瞻性显著提升。这一系列改革举措,不仅优化了人才培养质量,更为企业输送兼具专业素养与技术创新能力的高素质人才,有效填补高校人才供给与企业需求间的鸿沟,推动人力资源管理领域人才培养与行业发展同频共振。

3.2 沉浸式实践教学,助力学生人工智能应用能力培养

针对课堂教学实践形式单一的现状,依托教育新基建拓展教育场景,借助人机万物互联技术实现物理与虚拟空间融合^[7],开展《人力资源管理》沉浸式实践教学成为破局关键。该教学模式借助ChatGPT等前沿人工智能技术,构建高度仿真的工作环境,助力学生深度体验人力资源管理全流程实践^[8]。

在课程设计层面,引入线上实训平台并融合人工智能技术,搭建虚拟企业运营场景,这不仅是教学方法的创新,更是培养学生实践能力的重要路径。学生化身人力资源管理者,直面复杂管理情境,在模拟决策中锤炼应变能力。

以招聘与配置环节为例,人工智能赋能的实训平台可模拟多元职位与工作场景。学生在筛选候选人时,不仅需考量专业技能匹配度,更要评估候选人与团队文化的适配性及职业发展潜力,高度还原企业真实招聘场景。通过模拟招聘全流程,学生得以将理论知识转化为综合决策能力。

在绩效管理模块,大数据技术引入带来模拟员工工作数据。学生需对数据进行深度分析,并运用绩效反馈机制推动员工成长与团队优化。这一实践让学生深刻理解绩效管理的复杂逻辑,掌握工具策略的实际应用方法。

AI模拟员工培训场景,则让学生全程参与培训计划制定与执行。从培训内容设计到方式创新,学生需兼顾实用性与有效性,在实践中提升个人规划能力,强化团队协作效能,进而增强虚拟企业的整体竞争力。

通过沉浸式实践教学,学生既能夯实人力资源管理理论基础,又能在模拟真实场景中积累实战经验,显著提升问题解决能力。这些实践成果不仅为学生职业发展筑牢根基,也为人力资源管理领域培养具备创新思维的新生力量。

3.3 多样化培训,打造智慧课堂专业化师资队伍

随着人工智能技术在工作场所的广泛渗透,这一变革

浪潮也席卷教育领域^[9]，对教师的专业知识与技能应用提出全新挑战。尤其是在人工智能与人力资源管理交叉领域，开展针对性教师培训，成为适应教育新趋势的关键举措。

智慧课堂作为人工智能与传统教育深度融合的教学范式^[10]，秉持万物互联理念，将前沿信息技术融入日常教学，构建以学生为中心的教学模式。在此过程中，教师角色转变为引导者与启发者，这对教师队伍素质提出了更高要求。

为助力教师适应智慧课堂，培训工作需从观念革新起步。通过营造配备先进智慧课堂设施的环境，邀请专业技术人员开展面对面集中培训，帮助教师掌握智能设备操作、数据分析工具使用等实用技能，让教师直观感受人工智能赋能教学的价值与便捷，推动教学理念向智能化转型。

针对人工智能技术基础薄弱的教师，AI 辅助的线上培训平台是重要学习途径。教师可灵活安排学习时间，在虚拟助手引导下，借助丰富在线课程资源与实践指南，快速掌握 AI 技术与人力资源管理课程融合的核心要点。同时，通过模拟练习，如探索个性化学习内容智能推荐、“云计算 + AI 技术 + 链接”创新教学法，提升教师实践能力。

此外，组织教师与行业企业专家开展面对面交流、举办专题讲座，能帮助教师及时了解人工智能最新应用动态与发展趋势，精准把握企业对人力资源管理专业人才的需求标准。这有助于教师针对性调整教学内容，为学生职业发展做好充分准备。

通过上述多元培训策略，致力于打造一支兼具专业技能与前瞻视野的教师队伍，使其成为推动智慧课堂教学转型的中坚力量，充分释放数字智能化时代教育的无限潜力。

3.4 基于 OBE 理念的翻转课堂设计与知识共享平台搭建

在当下生成式 AI 技术日新月异的背景下，学生需快速掌握新技能以迎接未来职场挑战。然而，传统授课模式束缚了学生主动探索的积极性，使其难以适应快速变化的社会需求。因此，为此，本文提倡采用基于 OBE 理念的翻转课堂和知识共享平台，以创新的方式促进学生的积极参与和深度学习。

OBE 理念聚焦教育成果，着重培养学生完成课程后应具备的实际能力^[11]。在《人力资源管理》课程教学中，依据行业对人才的需求，借助人工智能的数据挖掘与智能检索功能，教师可精准获取大量企业真实案例，并将其转化为任务发布于云平台。学生以小组为单位，对案例进行深入剖析并提出解决方案。

翻转课堂模式充分调动学生的学习自主性。学生自主组队，利用 AI 辅助交流工具协同合作，自主分配任务、搜集资料并完成项目。通过线上资源自学提升能力，在小组汇报环节分享成果，实现知识的双向互动。

人工智能支持的知识共享平台，则为学生打造了互助学习的良好环境。学生可在此分享学习经验、研究成果及职业规划心得，构建起丰富的人力资源管理知识体系。这不仅促进了学生间的交流互鉴，更为其探索职业发展提供了宝贵参考^[12]。

综上所述，基于 OBE 理念构建翻转课堂与知识共享平台，能有效激发学生学习动力与创新思维，提升其实践操作和团队协作能力，为培育适应未来社会发展的高素质人力资源管理人才筑牢根基。

3.5 对分课堂下的《人力资源管理》课程考核指标重构

针对传统教学中过度侧重期末考核、忽视学习过程的问题，本文提出采用对分课堂模式来重新构建《人力资源管理》课程考核指标，力求实现对学生学习过程与最终成果的均衡评价。

对分课堂由讲授、内化吸收和讨论三大环节组成^[13]。在《人力资源管理》课程教学中，教师将课堂时间一分为二，前半程专注知识点讲授，后半程则鼓励学生自由讨论，以此激发创新思维。教学初始，通过导入视频引导学习，并借助人工智能数据统计系统，依据学生预习情况与课堂表现进行积分累加；以授课章节为周期发布课后习题，推动学生在学与练中内化知识。在实践教学环节，依托人工智能 + 人力资源管理教学平台开展线上模拟实训，针对招聘配置、员工培训、劳动关系处理等任务设定分步评分标准，精准衡量学生实操能力。课程全程利用 AI 记录学生学习难点，自动生成分析报告，助力教师动态调整教学重点，在全面考核的同时促进学生成长^[14]。

课程成绩由课堂平时成绩与期末考试成绩按 6:4 的比例构成。其中，平时成绩综合课堂表现、习题完成、模拟实训等多维度评分；为避免学生只重过程忽视结果，特别设定期末考试 45 分及格线，低于此分数者课程直接判定为不及格。这一过程化考核方案，不仅能引导学生端正学习态度，还能切实提升学习效果，助力学生扎实掌握专业知识与实践技能，实现学有所成。

4 结语

在人工智能浪潮席卷，大数据、云计算等技术飞速发展的背景下，《人力资源管理》课程迎来全面革新契机。这

一转型并非单一的内容更新,而是涵盖教学方法、评估机制的系统性变革,贯穿教师培训、学生学习、线上线下互动及教学全流程。

借助这些前沿技术,可构建互动性强、高效实用的学习环境,使课程紧密贴合行业动态,满足企业对人力资源专业人才的需求。通过打造智慧课堂,实现教学资源智能推送与实时互动;引入沉浸式实践教学,利用虚拟仿真技术还原真实管理场景;采用基于成果的评估体系,全面考量学生理论应用与实践创新能力,着力培养兼具扎实理论功底、突出实践技能与创新思维的新时代人力资源管理高素质人才。

这一系列改革响应国家对高质量教育的号召,既彰显对教育发展趋势的前瞻性把握,也体现对学生职业发展的关怀。我们坚信,通过持续推进改革,将为社会和企业输送更多具备国际视野、创新能力与实践技能的人才,助力人力资源管理行业发展,推动社会可持续发展。

参考文献:

[1] Hunkenschroer A L, Luetge C. Ethics of AI-enabled recruiting and selection: A review and research agenda[J]. Journal of Business Ethics, 2022, 178(4): 977-1007.

[2] Tong S, Jia N, Luo X, et al. The Janus face of artificial intelligence feedback: Deployment versus disclosure effects on employee performance[J]. Strategic Management Journal, 2021, 42(9): 1600-1631.

[3] 朱光辉,王喜文. ChatGPT 的运行模式、关键技术及未来图景[J]. 新疆师范大学学报(哲学社会科学版), 2023,44(04):113-122.

[4] 董彦喆. 人才管理应用大数据的变革与创新——以网络招聘为例[J]. 企业改革与管理, 2020(22):88-90.

[5] 彭剑锋. 新一代人工智能对组织与人力资源管理的影响与挑战[J]. 中国人力资源开发, 2023,40(07):8-14.

[6] 张莹. 大数据背景下高校《人力资源管理》课程的

教学改革方案研究[J]. 现代商贸工业, 2020,41(36):123-125.

[7] 崔慧丽,吴闯. 教育新基建赋能“双创”教育教学改革的实践探索[J]. 塑料工业, 2023,51(11):181-182.

[8] 李倩,李三山. 沉浸式教学在人力资源管理课程实践环节的应用[J]. 经济研究导刊, 2022(20):122-124.

[9] 朱晓妹,王森,何勤. 人工智能嵌入视域下岗位技能要求对员工工作旺盛感的影响研究[J]. 外国经济与管理, 2021,43(11):15-25.

[10] 贵卿,孙梦,苗鑫. 人力资源复合型人才培养的“三个支撑,五项任务”创新实践研究[J]. Creative Education Studies, 2022, 10: 2842.

[11] 肖彦博,王艺桥. 基于 OBE 理念的《人力资源管理》翻转课堂教学模式改革[J]. 产业与科技论坛, 2023,22(17):204-206.

[12] 陈路舟. 教育数字化时代高校教育新形态的建设与发展对策[J]. 延边大学学报(社会科学版), 2024,57(01): 135-141.

[13] 喻冰峰,周红. 对分课堂教学模式在实施过程中的困境与思考[J]. 高教学刊, 2023,9(31):123-126.

[14] Sucharita K, Seethalakshmi R. Artificial Intelligence In Training And Development For Employees With Reference To Selected It Companies[J]. Journal of Positive School Psychology, 2022, 6(9): 2700-2715.

作者简介:张建平(1987.08-),男,汉族,湖南新化人,广东金融学院工商管理学院讲师,博士,研究方向:组织行为与人力资源管理。

彭秋萍(1993.08-),女,汉族,江西泰和人,华南农业大学经济管理学院副教授,博士,研究方向:人力资源管理。

左薇(2002.05-),女,汉族,陕西西安人,华南农业大学经济管理学院硕士研究生,研究方向:人力资源管理。