“新文科与数字化”背景下《人员素质测评》课程教学改革与实践研究

王书汉

辽宁科技大学工商管理学院，中国·辽宁 鞍山 114051

摘要：随着新文科建设不断走向深入，数字技术正在改变人力资源行业的实际业务开展方式。反观《人员素质测评》这门课程，在日常教学当中仍然存在不少问题：课堂讲授的理论知识和企业实际工作存在差距，教学方法相对传统，缺少配套的数字化教学资源，考核评价方式也不够灵活，已经难以适配人力资源专业培养应用型、创新型人才的现实需要。结合本科院校人力资源管理专业人才培养定位，对标企业岗位真实能力要求，本文针对课程教学中暴露出的各类问题，将产教融合、AI 智慧教学、专创融合的思路融入课程建设，分别从教学内容优化、课堂教学模式革新、实践环节建设、考核评价机制调整四个方面开展教学改革研究。本文力图构建一套“夯实理论基础、数字技术辅助教学、强化场景实操训练、实施多元综合评价”的完整教学体系，解决课程以往偏重理论讲授、实操练习不足、创新训练缺位的问题，真正提高学生开展人员素质测评的动手能力、数据处理能力，以及将专业知识运用于实际岗位的综合素养。

关键词：人员素质测评；教学改革；新文科；数字化教学；产教融合

Teaching Reform and Practical Research of the "Personnel Quality Assessment" Course under the Background of "New Liberal Arts and Digitalization"

Wang Shuhan

School of Business Administration, Liaoning University of Science and Technology, China Liaoning Anshan 114051

Abstract: With the continuous development of new liberal arts, digital technology is changing the way the human resources industry operates in practice. Looking at the 'Personnel Quality Assessment' course, there are still quite a few issues in daily teaching: the theoretical knowledge taught in class doesn't fully align with actual business practices, teaching methods are relatively traditional, digital teaching resources are lacking, and the assessment methods are not flexible enough. As a result, the course struggles to meet the current needs of training applied and innovative talents in human resources. Based on the talent training orientation of undergraduate human resources management programs and aligned with the real skill requirements of corporate positions, this paper addresses various issues exposed in course teaching by integrating ideas such as industry-education integration, AI-powered teaching, and entrepreneurship-innovation fusion into course design. The research focuses on four aspects: optimizing teaching content, innovating classroom teaching methods, building practical modules, and adjusting assessment mechanisms. The goal is to create a complete teaching system that "strengthens theoretical foundations, uses digital technology to support teaching, emphasizes practical scenario training, and implements diversified comprehensive evaluation." This system aims to address the previous issues of overemphasis on theory, insufficient hands-on practice, and lack of innovative training, ultimately improving students’ hands-on ability in personnel quality assessment, data processing skills, and overall competence in applying professional knowledge to real job scenarios.

Keywords: Personnel quality assessment; Teaching reform; New liberal arts; Digital teaching; Industry-education integration

0 引言

数字技术更新速度不断加快，推动企业人力资源管理向着数字化方向转变。人才筛选、素质评估以及内部人才梯队建设，逐渐成为企业人力资源工作的核心内容。企业在招聘人力资源相关专业毕业生时，不再只看重书本知识，更看重学生会不会操作各类数字化测评工具，是否具备实务操作与综合分析判断能力。《人员素质测评》作为人力资源管理专业的核心实务课程，能够把课堂所学理论和企业

真实人力资源工作衔接起来，对锻炼学生识别人才、评估人员素质、辅助管理决策的能力，有着十分重要的作用。

新文科建设倡导文科专业朝着数字化、交叉融合、服务应用的方向转型，要求高校打破传统文科课堂固有的教学壁垒，推动课程内容、授课形式和产业需求、数字技术、实践创新深度结合。但不少高校开展《人员素质测评》教学依旧沿用旧有模式，课堂多以理论讲解、老旧案例分析为主，缺少数字化测评软件实操、真实职场情境模拟以及企业项目实战环节。教材内容更新跟不上行业变革，教学手段固化，考核方式也无法完整衡量学生综合水平，不少学生出现理论知识点熟记，但面对实操任务无从下手的现象，进入工作岗位之后，很难快速胜任企业人才测评、招聘选拔类岗位工作。

基于上述现实状况，本文立足应用型本科人才培养定位，贴合人力资源行业数字化发展趋势，针对课程教学当中暴露出的短板，探索依托数字化手段、深化产教协同的课程改革路径，重新梳理课程教学内容，更新课堂实施形式，完善实践育人环节，优化综合考核方案，以此提升课程整体育人成效。

1《人员素质测评》课程传统教学现存问题

1.1 教学内容更新滞后，和行业现实存在明显断层

传统课堂授课更多围绕经典理论、传统测评手段展开，教学重心放在素质测评基础原理、量表工具、面试流程等基础知识讲解，整套知识框架更新缓慢。随着人力资源数字化落地，大数据人才评估、AI 智能测评、线上情景考核、人才画像构建等新技术已经在企业广泛落地，但是教材以及日常课堂很少涉及数字化测评平台操作、测评数据挖掘分析这类前沿内容，学生学到的知识和行业新技术、新业务场景存在明显脱节。

与此同时，课堂偏向理论知识输出，较少对接企业真实岗位任务与现实项目，选用的案例大多年代久远，缺少互联网、制造、现代服务业等行业当下鲜活的人才测评实例，很难锻炼学生处理职场真实问题的能力。

1.2 课堂教学形式僵化，学生参与度明显不足

以往这门课的课堂教学，大多以经典理论和传统测评方法为主，教学重点集中在测评基础原理、量表使用、面试流程等基础内容，课程知识体系更新节奏偏慢。如今人力资源数字化已经在企业大范围普及，基于大数据开展人才评估、AI 智能测评、线上情景考核、搭建人才画像等技术已经得到普遍应用，但现有教材和日常课堂教学很少涉及数字化测评平台实操、测评数据挖掘分析这类前沿内容，造成学生掌握的知识和行业实际技术、业务场景出现脱节。

除此之外，课堂教学偏向理论讲授，很少引入企业真实岗位任务和实际项目。课程所用案例不少都比较陈旧，缺少来自互联网、制造业、现代服务业的最新测评案例，学生缺少接触真实业务情境的机会，很难得到解决职场实际问题的锻炼。

1.3 实践教学环节薄弱，产教融合停留在表层

实践教学是《人员素质测评》课程的关键组成，直接决定学生岗位实操水平。目前多数院校课程实践设计比较零散，流于形式，尚未搭建循序渐进的完整实践培养链条。课程实践大多局限在课堂案例研讨、课后作业、简易模拟练习，实践训练深度不足，没有打通“课内实训—平台模拟演练—企业真实项目实践”这条递进路径。

校企合作大多局限于行业讲座、企业短期参观，企业真实测评任务没有真正融入日常课堂，稳定的校企协同教学平台尚未建立。学生很难接触真实人才测评、校园招聘、企业人才盘点项目，职场实战经验积累不足。

1.4 考核评价方式固化，评价逻辑有待完善

传统课程普遍采用平时表现结合期末笔试的考核方式，考核重点偏向理论知识点记忆、简答论述，重点考察书本理论掌握情况，实操技能、创新思维、团队协作、问题解决能力难以得到有效衡量。评价偏向静态结果，缺少过程跟踪、实操项目打分、多维度综合评判，难以客观完整反映学生真实学习效果。另外考核标准采用统一标尺，没有结合学生实操表现、项目产出、创新实践做差异化评判，很难实现以考核带动学习、带动实操训练、带动创新思考的教学目标。

2《人员素质测评》课程教学改革实施路径

本次课程改革充分结合新文科建设提出的应用型、数字化与交叉融合发展导向，参照人力资源管理专业人才培养方案，结合企业测评岗位的实际能力需求，确定了“一个核心、四大融合、五维改革”的整体改革方向。改革以培养能够适应行业需要的应用型、创新型人力资源人才为主要目标，把理实结合、数字技术进课堂、产教协同、课程思政融入教学各个环节，分别从教学内容、课堂组织形式、实践教学体系、考核评价办法以及教师教学能力提升这五个角度，对课程进行整体性调整。

研究依托智慧教学平台、AI 测评工具和已有的校企合作资源，跳出传统课堂的局限，搭建起完整的智慧教学流程：课前做好针对性预习安排，课中开展沉浸式实操训练，课后布置项目类拓展任务。同时搭建由基础技能实训、综

合模拟训练、企业真实项目实践组成的三级递进实践体系。一方面根据行业实际更新模块化教学内容，开展线上线下相结合的混合课堂；另一方面完善全过程多维度考核规则，打造既懂企业实务、又具备数字化教学水平的双师教师队伍，以此改善原有课程理论和实际脱节、实操训练薄弱、考核评价方式单一等现实教学问题。

2.1 搭建模块化教学内容体系，匹配行业数字化发展需要

顺应企业人力资源数字化转型的发展趋势，对照岗位实际能力标准，我们对课程内容做了梳理调整，删减部分老旧、实用性不强的知识点，不再完全沿用教材固有的章节顺序，重新划分出基础理论、传统实操、数字创新、思政素养四大教学模块，实现课程内容的迭代优化。

基础理论模块重在筑牢学生的专业底子。保留人员素质测评基本概念、相关原理、测评指标构建、信效度分析这类必不可少的核心知识，压缩过时的理论部分，少做过于晦涩的纯理论推演，在授课时更加侧重讲解理论在实际工作当中该如何运用。

传统实操模块围绕岗位常用技能展开。主要讲授简历筛选、结构化面试、无领导小组讨论、公文筐测试、评价中心技术以及传统量表编制使用等企业高频用到的实操技能。结合企业真实案例，把操作步骤、打分标准，还有实际操作里经常遇到的误区和问题逐一拆解分析。

数字创新模块用来弥补学生数字化技能的不足。增加当下行业热门的数字化相关学习内容，包括 AI 测评平台的实际操作、人力资源大数据分析、线上情景测评、人才画像构建、数字化测评报告编写、测评数据可视化处理等，以此补足学生数字化方面的能力缺口。

思政素养模块则渗透在整个课程教学当中。挖掘课程里人才强国、职业公平公正、诚信执业、工匠精神等思政内涵，借助行业真实事例引导学生树立正确的职业观念，养成客观严谨的人力资源从业素养，做到专业知识讲授和价值引导同步推进。

与此同时，课程建立内容动态更新机制。紧跟行业技术、典型案例以及岗位需求的变化持续更新教学材料，广泛收集制造业、互联网、央国企等不同类型企业的测评案例，保证课堂所学内容贴合现实工作，具备较强实用意义。

2.2 打造多元化课堂模式，落地智慧课堂运行范式

我们借助各类 AI 教学工具，改变以往教师单向灌输的授课方式，把线上线下混合授课、情景模拟演练、项目任务带动学习、分层因材施教几种方式结合起来，丰富课堂教学形式，调动起学生的学习积极性。

在混合式教学的实施上，做到教学全过程贯通。课前通过线上学习平台发放微课视频、学情调查问卷和预习作业，借助 AI 工具摸清学生的学习情况，找出知识掌握薄弱的地方，对学生的预习给出针对性指导。课堂上就围绕重难点以及大家普遍容易出错的知识点展开讲解，配合案例剖析、小组交流讨论和动手实操，帮助学生消化知识点。课后再布置拓展练习，通过线上渠道答疑、回顾课堂内容，形成完整的教学闭环。

情景模拟教学则重在还原真实业务场景。课堂之内搭建模拟测评环境，参照校园招聘、企业人才盘点、内部干部遴选这些现实工作场景，将学生划分小组，分别扮演面试官、测评专员、求职者等不同角色。完整走完简历筛选、面试提问、素质打分、测评结果分析、撰写测评报告的全部流程，让学生在模拟演练的过程中，逐步锻炼自身的实操本领。

2.3 构建三级递进实践框架，深化产教协同育人效果

针对过去实践教学环节存在的不足，本课程设计了由课堂基础实训、平台综合模拟再到企业项目实战的逐层递进实践体系，力求实践教学能够形成系统、稳定的安排，尽可能还原真实的职场工作环境。

课堂基础实训会配合每一节课所学内容安排小型实操练习，让学生动手完成量表设计、测评指标确立、基础数据整理、模拟面试设问等基础工作，锻炼一个个独立的实操技能，帮助学生把课堂理论和简单实操练习衔接起来。

平台综合模拟环节引入人员素质测评智慧实训平台，依托平台自带的企业案例、测评试题以及各类模拟业务情境开展综合训练。学生在这个过程中熟悉数字化测评工具的操作方法，练习测评数据统计分析以及可视化测评报告的制作，进一步提高综合实操能力。

企业测评实战依靠深化校企合作落地，我们联合本地企业和人力资源服务机构，建立长期稳定的校外实践基地。一方面邀请企业 HR 和行业一线专家走进课堂，开展专题分享，现场指导实操训练，将企业真实的测评项目带入课程；另一方面组织学生参与辅助性工作，协助完成企业测评、校园招聘测评以及企业人才盘点等相关事务，使学生直接接触工作当中的实际问题，积累实实在在的项目经验。

2.4 建立全过程多元考核机制，发挥考核导向作用

课程不再单纯依靠期末笔试成绩来判定学生的最终学习效果，转而采用过程表现、实操完成情况、期末综合考

核与创新实践相结合的多元评价方式。通过重新分配各项考核占比、扩充考核内容、细化评分细则，力求更加客观完整地反映学生的综合能力水平。

课程考核权重分配设置为：过程性评价占 30%，实操性评价占 30%，终结性评价占 20%，创新性评价占 20%。过程性评价综合线上预习情况、课堂表现、小组研讨、作业质量、出勤情况，重点评判学生学习态度与学习过程；实操性评价参考情景模拟表现、项目成果、实训报告、测评方案设计、数据分析产出，重点考察专业实操水平与团队协作能力；终结性评价采用课程论文形式，侧重检验学生综合运用专业知识解决问题的能力；创新性评价对学生自主改良的测评工具、优化的测评方案、学科竞赛、社会实践成果予以计分。

同时引入教师评分、小组互评、企业校外导师评价多主体评价渠道，结合平台记录的教学行为数据，实现评价动态跟踪、多维度评判，充分发挥考核激励引导的作用，促使学生重视实操训练与创新思考。

3 课程改革实施成效

这套改革方案已经在本校人力资源管理专业多个年级落地，经过两轮完整教学周期实践，课程教学质量和人才培养效果得到明显改善。

课堂教学层面，改变以往课堂氛围沉闷的现状。学生课堂主动性、参与程度明显提高，大家对数字化工具实训、情景模拟、项目实操表现出较高的学习兴趣，扭转过去重理论记忆、忽视实操练习的学习倾向。

能力培养层面，学生综合专业素养得到提升。多数学生可以独立完成测评指标搭建、测评活动组织、数据分析、专业测评报告撰写等核心任务，熟练操作数字化测评平台，开展简单的数据可视化工作，处理职场实际业务问题的能力得到加强。

从岗位适配效果来看，经过改革之后的课程内容和企业岗位实际需求结合得更为紧密。得益于产教融合带来的实战训练机会，学生对人才测评岗位的工作流程、行业规范有了更为直观的理解，就业适配能力得到明显增强。结合就业情况可以发现，最近两届毕业生进入企业招聘、人才测评以及各类人力资源相关岗位的就业质量有所改善。不少用人单位反馈，学生入职之后实操上手快，职业素养过硬，拥有不错的成长潜力。

在课程建设方面，本次改革搭建起一套较为完善的模块化教学框架。借助混合式教学与多元化考核方式的落地，课程也逐步积累起一批案例材料、实训项目以及数字化教学资源，逐步建设成一门符合新文科建设导向、能够适配行业数字化发展的应用型实务课程。

4 结语

随着新文科建设不断推进，加上整个行业都在进行数字化转型，应用型本科院校开展课程教学改革，是对接产业现实需求、提高人才培养质量的必由之路。《人员素质测评》作为人力资源管理专业重要的实务课程，不能继续沿用老旧固化的教学思路，应当紧跟行业数字化的发展趋势，围绕应用型人才的培养目标，不断优化课程内容、课堂组织形式、实践训练环节以及考核评价方式。

本次教学改革重新规划了数字化导向的模块化教学内容，建设沉浸式智慧课堂，设计分层递进的实践训练体系，同时落实全过程多元化考核，较好解决了以往课程当中存在的诸多教学问题，做到理论讲授、实操练习、数字化工具运用和职业价值引导互相结合，切实提高课程的实际育人效果。

在今后的教学实践中，课程团队还会持续关注行业技术迭代和岗位需求变化，适时调整课程内容与教学方法，继续深化产教融合、专创融合与数教融合，进一步完善整套课程育人体系，着重锻炼学生的数字化实操本领和创新实践能力，也希望本次改革经验，能够给本校新文科建设以及人力资源应用型人才培养提供一定的实践借鉴。

参考文献：

[1] 吴诗荣.《人员素质测评》课程持续深化产教融合教学改革[J]. 科教文汇，2026(18):112-114.

[2] 慕童. AI 驱动《人员素质测评》课程评价体系变革研究[J]. 职业教育研究，2026(5):78-82.

[3] 张瀚文. 新文科背景下人才素质测评课程课堂教学创新实践[J]. 教育教学论坛，2026(2):95-98.

[4] 李奕含. 产教融合视域下人力资源管理专业三维联动实践教学模式研究[J]. 陕西教育，2026(8):45-47.

[5] 王静. 课程思政融入《人员素质测评》教学的路径探索[J]. 中国职业技术教育，2025(12):66-70.

[6] 刘敏. 数字化转型背景下经管类实务课程混合式教学改革[J]. 高等教育学报，2025(3):102-106.

[7] 陈丽. 应用型本科院校人员素质测评课程实操教学体系构建[J]. 职业时空，2024(6):52-56.

[8] 教育部. 新文科建设宣言与实施指南[Z]. 2023.