

数字化背景下人力资源管理专业创新研究

秦树东 谭会英*

成都锦城学院, 中国·四川 成都 611731

摘要: 蓬勃发展的数字技术, 正不断改变着组织的人力资源管理面貌, 为了培养适应未来职场需要的人力资源管理人才, 落实国家教育数字化的战略, 高校人力资源管理专业的创新势在必行。论文对数字化时代高校人力资源管理专业面临的挑战进行了分析, 基于有关高校的实践探索, 提出了人力资源管理专业的创新策略。

关键词: 数字化转型; 人力资源管理专业; 创新

Research on Innovation in Human Resource Management under the Digital Background

Shudong Qin Huiying Tan*

Chengdu Jincheng College, Chengdu, Sichuan, 611731, China

Abstract: The booming digital technology is constantly changing the face of human resource management in organizations. In order to cultivate human resource management talents that meet the needs of the future workplace and implement the national strategy of education digitization, innovation in human resource management majors in universities is imperative. This paper analyzes the challenges faced by human resource management majors in universities in the digital age, and based on practical exploration of relevant universities, proposes innovative strategies for human resource management majors.

Keywords: digital transformation; human resource management major; innovate

1 引言

随着 5G、云计算、大数据、人工智能、物联网、大模型等技术的发展, 加快数字化发展, 建设数字中国已成为中国的基本国策^[1]。这些数字技术的发展也对企业管理以及人力资源管理提出了新要求, 并正在改变着企业和企业管理本身, 如何培养适应数字化(或数智化)时代需求的人力资源管理专业人才是高校面临的一个新挑战, 需要我们与俱进的进行专业创新, 对人才培养目标、培养标准、教学理念、教学模式、课程体系、教师能力体系、教学管理等实现整体的变革, 以实现学生、教师和学校的增值, 更好的服务于国家经济社会的发展。

2 人力资源管理专业创新的动因

2.1 数字技术的迅猛发展

数字技术的不断发展, 改变了人们的的生活方式、工作方式和企业的人力资源管理模式, 随着数字化转型, 现代企业越来越重视数据驱动的管理决策, 这就要求人力资源管理专业人员不仅要掌握传统的专业知识, 还要具备数据分析、人工智能等新兴技术的应用能力。例如, 大数据分析能够更加量化的预测员工流失率和员工绩效、优化招聘流程、提升培训效果, 人工智能可以自动化处理诸如筛选简历、安排面试等许多繁杂的人事工作, 从而提高效率和准确性。物联网技术则可以通过智能设备监控员工健康状况和工作环境, 提升工作安全性和舒适度。大模型的出现更是为个性化学习和精准培训提供了可能, 使得人力资源管理更加精细化和智

能化, 也使人力资源管理者有更多精力聚焦于战略规划和人才发展等创造性工作。技术创新推动着人力资源管理专业的创新。

2.2 国家政策导向

推进教育数字化, 是党的二十大提出的重大改革任务, 也是当前高等教育发展的重要战略^[2]。国家层面的政策导向不仅强调了教育进一步现代化的紧迫性, 也为人力资源管理专业的创新提供了强有力的支撑。《教育部关于推进新时代普通高等学校学历继续教育改革的实施意见》强调: “要深入实施国家教育数字化战略行动, 推进高等教育数字化转型发展”。高等教育作为人才培养的主阵地, 必须积极响应国家号召, 加快数字化转型步伐, 通过优化课程体系、更新教学内容、改进教学方法等手段, 培养具有数字素养和创新能力的复合型人才。这不仅是对学生个人发展的负责, 也是对国家和社会发展的贡献。

2.3 劳动力市场的需求

随着数字技术发展和全球化竞争的压力, 现代企业越来越注重各类人才的数字化能力和创新思维, 劳动力市场上对具备数字思维、能够使用数据分析工具和技术进行决策和工作的人力资源管理人才的需求在不断提升。这种需求的变化直接推动了人力资源管理专业的创新。

中国数字经济规模连续多年高于同期 GDP 的增长, 在 2022 年已达到 50.2 万亿元, 占 GDP 比重为 41.5%, 同期增长 1.7%, 总量居世界第二, 这也带来了数字劳动者强大需求, 而供给不足, 供需缺口巨大^[3]。

2.4 学校发展战略

面对外部环境的快速变化和内部发展的迫切需求,部分高校开始制定并实施数字化转型的发展战略。这一战略不仅涉及教学管理的数字化升级,更包括人才培养模式的深刻变革。

例如,中山大学深入落实国家教育数字化战略行动,在加强基础建设、数智融合、教学评价、资源共享等方面综合发力,加快教育数字化转型,支撑和推动学校事业高质量发展^[4];上海交通大学把数字化转型发展作为学校开辟新赛道、塑造新优势的重要突破口,着力加强算力基础设施建设和服务模式创新,以数字化赋能业务场景再造和管理服务升级,为推进学校事业高质量发展和拔尖创新人才培养注入强劲动力^[5]。华中科技大学在育人方式、办学模式、管理体制、保障机制四个维度全面发力,加快推进教育数字化转型,赋能高等教育内涵式高质量发展^[6]。高校的人力资源管理专业的创新也是高校数字化转型战略实施的必然。

总之,人力资源管理专业创新的动因是多方面的(上文仅仅列举了部分重要而关键的因素),这些动因共同作用,推动人力资源管理专业不断进行创新,以适应时代发展的需要。

3 数字化背景下人力资源管理专业面临的挑战

3.1 专业培养目标缺乏差异化

目前,全国大约有 500 多所高校开设了人力资源管理专业,差异化竞争和错位竞争是这些高校的人力资源管理专业在劳动力市场上的重要竞争策略,而人才培养目标和定位是这种差异化的重要体现,

笔者搜集了中国多所高校人力资源管理专业的人才培养目标,通过比较发现,区别基本不大,而且具体的培养标准缺乏对数字化时代劳动力市场对人力资源管理人才需求的响应,与劳动力市场的需求存在一定的不匹配。

3.2 实践教学环节较为薄弱

当前,许多高校在人力资源管理专业的教学过程中,仍然偏重理论教学,而忽视了实践教学的重要性。实践教学环节的薄弱主要表现在以下几个方面:

①实践课程比例偏低:多数高校的课程设置以理论课为主,实践课占比不高,缺乏与实际工作场景紧密对接的实践教学机会,不利于培养学生将所学知识有效应用于解决实际问题的能力。

②实习基地建设不足:虽然一些高校与企业建立了合作关系,但真正能够为学生提供实质性实习机会的基地较少,且实习内容往往与实际工作需求脱节。

③教师实践教学能力有限:部分教师从“校门出”到“校门进”,缺乏实际的人力资源管理工作经验,更多地依赖书本知识进行教学,难以有效指导学生的实践活动。

3.3 课程体系和部分内容陈旧

随着社会经济的发展和科技进步,人力资源管理领域的新理论、新技术、新实践层出不穷。然而,目前部分高校

的课程体系设计滞后,课程体系和内容更新速度较慢,未能及时反映 HRM 领域的最新发展趋势,如数字化转型、人工智能在 HRM 中的应用等。

另外,课程体系和内容设计缺乏跨学科视角,人力资源管理不仅仅是管理学的内容,还涉及心理学、社会学、经济学、计算机科学、脑科学、历史学、哲学乃至自然科学等诸多学科领域。当前的课程体系中,跨学科的内容相对较少,限制了学生的综合能力培养。

3.4 教师队伍的胜任力有待提升

目前,人力资源管理专业的教师队伍存在以下问题:

①知识结构单一:部分教师的知识结构局限于传统的管理理论,缺乏持续学习的精神,对于新兴的管理技术和方法了解不多。

②实践经验不足:许多教师缺乏实际工作经历,更多地依赖于书本知识和案例教学,难以将实际工作经验融入课堂教学。

③教学方法单一:教学方法单一,教学缺乏互动,难以激发学生的学习兴趣。

3.5 教学管理不够规范和扎实

当前,人力资源管理专业的教学管理存在以下问题:

①教学管理制度不完善:导致教学管理的随意性和不稳定性。

②质量监控不到位:教学质量监控体系不健全,难以及时发现和解决问题。

③教学资源分配不合理:部分高校在资源配置方面存在不平衡现象,人力资源管理专业有时得不到足够的资源支持,影响了人才培养方案的有效实施。

4 数字化背景下人力资源管理专业创新动态系统模型

成都锦城学院人力资源管理专业在学校和学院各级领导的指导和全体教师的共同努力下,其创新和进化一直在路上。2015 年随着国家“互联网+”战略的实施,人力资源管理专业就开始酝酿开设互联网企业人力资源管理的方向课,如今随着国家数字化战略和我院数智商科战略的提出和实施,人力资源管理专业也开始向数智化人力资源管理方向转型。

该校的实践探索表明,人力资源管理专业的创新是一个系统工程,包括三个子系统:创新动因系统、创新内容系统和创新流程系统,三者相互影响和协同,动因系统是专业创新的缘起,创新内容是专业创新的焦点,创新流程是专业创新的动态展开和实现,每个子系统内部也存在各要素之间的交互作用。

5 数字化背景下人力资源管理专业创新对策

5.1 优化专业人才培养目标

高校人力资源管理专业一定要结合学校的组织文化、

战略定位以及数字化时代劳动力市场的需求、社会文化等,优化专业人才培养目标,在劳动力市场的竞争中形成差异化的定位。从数字化时代的需要看,可以增加对人才数字化素养和能力的表述。这之中重要的基础工作就是要定期或不定期对劳动力市场进行调研和跟踪,以成都锦城学院人力资源管理专业为例,本专业的教师团队在学校的部署下,每三年就要结合专业未来就业岗位进行一次全面的劳动力市场调研,并对内外环境因素进行扫描、分析,在此基础上进行专业人才培养方案的修订。每一年也会结合线下招聘会、本校人力资源专业校友分会以及线上渠道搜集相关信息,开展专题研讨,指导本专业各课程的教学。

5.2 加强实践环节教学

通过数字技术赋能和产教融合,打造数智化人力资源管理专业虚拟仿真实训中心,使学生在一个更加仿真现实数字化企业的人力资源管理场景中进行实训,培养实践能力;增加实践课程比例,开设更多的实验、实训课程,让学生在实践中巩固理论知识;加强与企业的深度合作,通过实习实训基地、校企合作课程等方式,为学生提供更多实际操作的机会;提升教师的实践教学能力,鼓励教师利用平时、寒暑假以各种方式参与企业人力资源管理实践,积累实际工作经验;鼓励学生参与人力资源管理相关的创新创业项目、比赛项目、科研项目、咨询项目等,培养学生的创新思维和实践能力。

5.3 推进课程体系和内容的更新与数智化转型

课程和讲义中要及时引入人力资源管理的新理论、新技术、新实践、新案例等,增加数字化人力资源管理等新课程,加强专业课程与跨学科内容和通识教育内容的融合,并注重思政元素的融入,做到使学生的认知能力和非认知能力的协调发展。

另外,邀请行业专家、学者举办讲座,分享最新研究成果和实践经验,确保教学内容的前沿性和时效性。

5.4 加强教师队伍建设

鼓励教师参加各类培训、进修、企业实践、学术交流和教学比赛等,以更新知识结构,掌握最新的理论和技术,积累实际工作经验;推动教学方法的创新,采用多样化的教学手段,增强课堂的思想性、艺术性、实践性、互动性和趣味性;积极引进具有丰富行业经验和学术造诣的优秀人才加入专职或兼职教师队伍,增强教学团队的整体实力;建立考评激励机制,如通过年终考核特色工作加分、职称晋升倾斜等措施,激发教师的工作积极性和创新活力。

5.5 规范和加强教学管理

完善教学管理制度,明确各项规范和标准,确保教学过程的有序性和稳定性;建立健全教学质量监控体系,实施有效的评价和反馈机制,通过学生评教、同行评议、教学督导等多种方式,及时发现和解决教学中存在的问题;推动教学信息化建设,利用现代信息技术手段,如在线教学平台、教学管理系统等,提高教学管理的效率和水平,促进教学资

源的共享与优化。

5.6 打造跨界融合的专业人才培养的生态系统

人力资源管理专业的数字化转型是学校数字化转型的一个组成部分,离不开学校的数字平台基础,在数字技术赋能的基础上,以专业为中心,打造“1+N”(专业+企业+研究机构+政府+行业协会……)跨界融合的人力资源管理专业人才培养的生态系统。

此外,人力资源管理专业的创新离不开一个有影响力的领导(集体)、一个有执行力的团队、一个有创新内核的组织文化以及一套科学的制度来保障。

6 结语

论文分析了数字化时代高校人力资源管理专业创新的动因以及所面临的挑战,结合成都锦城学院人力资源管理专业创新实践和探索,提出了优化专业人才培养目标、加强实践环节教学、推进课程体系和内容的更新与数智化转型、加强教师队伍建设、规范和加强教学管理、打造跨界融合的专业人才培养的生态系统等创新对策。当然,我们要以科学的精神进行人力资源管理专业的创新,注重实效,做好守正与创新的平衡,避免形式主义和主观主义。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲要[EB/OL].[2021-03-13].http://www.xinhuanet.com/2021-03/13/c_1127205564_6.htm
- [2] 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[EB/OL].[2022-10-25].https://www.gov.cn/gongbao/content/2022/content_5722378.htm
- [3] 黄梅.数字劳动者职业演进和前景方向[J].人民论坛,2023(18): 64-67.
- [4] 中山大学加快推进数字化转型 支撑学校事业高质量发展[EB/OL].[2024-06-14].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6192/s133/s206/202406/t20240614_1135520.html
- [5] 上海交通大学深化应用模式创新 推动教育数字化转型发展[EB/OL].[2021-06-05].http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/s3165/202406/t20240606_1134199.html
- [6] 华中科技大学“四维发力”加快推进教育数字化转型发展[EB/OL].[2021-02-23].http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/s6192/s133/s197/202403/t20240301_1117682.html

作者简介:秦树东(1968-),男,硕士,从事人力资源管理、企业社会责任研究。

通讯作者:谭会英(1982-),女,本科,讲师,从事创业与创新管理、职业生涯管理、思想政治教育研究。

课题项目:四川省2018—2020年高等教育人才培养质量和教学改革项目:“基于互联网+背景的人力资源管理专业课程改革”(项目编号:JG2018-951)。