

当象牙塔遇上数字化：高校人力资源管理专业的转型难题与 Office 解法

郑宇锋

黑龙江外国语学院，黑龙江 哈尔滨 150500

摘要： 随着数字化时代的来临，企业对人力资源管理人才的数字化能力需求不断攀升。高校作为人才培养的重要阵地，其人力资源管理专业的数字化转型迫在眉睫。本文深入剖析企业实际需求，指出高校在引进软件方面与社会脱节的现状，阐述以 Office 为代表的通用软件在专业教学中的重要性，并提出针对性的转型对策，旨在推动高校人力资源管理专业培养出更契合企业需求的数字化人才。

关键词： 高校；人力资源管理专业；数字化转型；企业需求；通用软件

When the Ivory Tower Meets Digitalization: Transformation Dilemmas of the Human Resource Management Major in Colleges and Universities and the Solutions with Office Software

Zheng Yufeng

Heilongjiang International University, Harbin, Heilongjiang 150500

Abstract： With the advent of the digital era, enterprises' demand for the digital capabilities of human resources management talents is constantly increasing. As an important front for talent cultivation, universities find it extremely urgent to carry out the digital transformation of their human resources management major. This paper deeply analyzes the actual needs of enterprises, points out the current situation of universities being out of touch with society in terms of software introduction, expounds the importance of general-purpose software represented by Office in professional teaching, and puts forward targeted transformation countermeasures. The aim is to promote universities' human resources management major to cultivate digital talents that are more in line with the needs of enterprises.

Keywords： universities; human resources management major; digital transformation; enterprise needs; general-purpose software

引言

在数字化浪潮席卷全球的当下，各行业的运营模式和管理理念都发生了深刻变革。人力资源管理领域也不例外，数字化技术的广泛应用正在重塑其业务流程与管理策略。对于高校人力资源管理专业而言，实现数字化转型不仅是顺应时代发展的必然趋势，更是满足企业对专业人才需求的关键举措。通过数字化转型，高校能够培养出具备数据分析、数字工具运用等能力的人力资源管理人才，为企业在数字化时代的发展提供有力的人才支撑。

一、企业对人力资源管理专业数字化能力的实际需求

（一）数字化技能需求

在企业的人力资源管理实践中，数据分析能力已成为关键技能之一。例如，企业在进行人才招聘时，需要运用数据分析工具对大量的简历数据进行筛选和分析，精准定位符合岗位要求的潜在候选人。通过对过往招聘数据的分析，企业能够了解不同招聘

渠道的效果，从而优化招聘策略，提高招聘效率和质量。据相关调查显示，超过70%的企业在招聘人力资源管理岗位时，明确要求应聘者具备一定的数据分析能力，能够熟练使用 Excel 等工具进行数据处理和分析。

此外，企业的人力资源管理系统（HRMS）应用日益广泛，这要求人力资源管理专业人才能够熟练操作各类 HRMS 系统。从员工信息录入与管理、考勤与绩效管理到薪酬核算与发放，

HRMS系统贯穿了人力资源管理的各个环节。以某大型制造业企业为例,其引入的先进HRMS系统能够实现对数万名员工的实时管理,包括员工培训与发展规划、员工绩效评估与反馈等功能。操作该系统的人力资源管理人员需要熟悉系统的各项功能模块,能够进行数据维护、报表生成以及简单的系统配置,以确保系统的高效运行。

(二) 综合素质需求

除了数字化技能,企业还对人力资源管理专业人才的综合素质提出了更高要求。在数字化时代,人力资源管理工作不再局限于传统的事务性操作,而是更多地参与到企业战略决策制定与执行过程中。这就要求人力资源管理专业人才具备良好的沟通协作能力,能够与企业内部各部门进行有效沟通,理解业务需求,为其提供精准的人力资源支持。例如,在企业推动数字化转型项目时,人力资源管理部门需要与信息技术部门密切合作,共同制定员工数字化技能培训计划,确保员工能够适应新的工作要求。

同时,问题解决能力也是企业所看重的。在数字化人力资源管理过程中,会遇到各种技术问题和业务难题,如数据安全问题、系统故障、员工对新管理模式的抵触等。具备较强问题解决能力的人力资源管理人才能够迅速分析问题产生的原因,并提出有效的解决方案,保障人力资源管理工作的顺利进行。

二、高校人力资源管理专业软件引进与社会脱节的问题

(一) 软件功能与企业实际应用脱节

目前,许多高校为了推进人力资源管理专业的数字化教学,引进了各类专业软件。然而,这些软件在功能设置上往往与企业实际应用存在较大差距。一些高校引进的人力资源管理模拟软件,虽然涵盖了招聘、培训、绩效等基本模块,但在功能实现上过于简化,无法模拟企业实际运营中的复杂业务场景。例如,在招聘模块中,企业实际招聘过程涉及到多种招聘渠道的整合、候选人背景调查的复杂流程以及与用人部门的多轮沟通协调。而高校软件的招聘模块可能仅提供简单的简历筛选和面试安排功能,缺乏对真实招聘场景中关键环节的模拟,导致学生在使用软件学习后,对企业实际招聘工作的了解仍停留在表面,无法掌握实际操作技能。

(二) 软件更新滞后于企业技术发展

随着数字化技术的快速迭代,企业在人力资源管理中所使用的软件也在不断更新升级,以适应新的业务需求和技术环境。然而,高校引进的软件更新速度相对缓慢,难以跟上企业技术发展的步伐。许多高校软件可能数年未进行更新,而在此期间,企业所使用的软件已经经历了多次重大版本升级,新增了许多功能,如基于人工智能的人才推荐功能、员工行为数据分析功能等。这使得高校学生所学的软件知识和技能与企业实际应用脱节,毕业后进入企业需要重新学习和适应新的软件系统,增加了企业的培训成本和学生的就业难度。

(三) 缺乏与企业实际业务流程的对接

高校引进的软件往往侧重于理论教学,缺乏与企业实际业务流程的深度对接。企业的人力资源管理业务流程是根据其自身的战略目标、组织架构和业务特点进行设计的,具有很强的针对性和实用性。而高校软件在设计过程中,可能没有充分考虑到不同企业的业务差异,采用了较为通用的业务流程模型。这导致学生在使用软件学习时,无法理解企业实际业务流程的逻辑和关键控制点,在进入企业后,难以快速融入工作环境,按照企业的业务流程开展工作。例如,企业的绩效管理流程可能涉及到目标设定、绩效评估、绩效反馈与改进等多个环节,每个环节都有其特定的操作规范和文档要求。高校软件的绩效管理模块可能只是简单地设置了一些评分标准和流程步骤,没有详细展示企业实际操作中的各类表单填写、数据收集与分析方法以及绩效面谈技巧等内容,使得学生对绩效管理的学习仅停留在理论层面,缺乏实践操作能力。

三、以 Office 为代表的通用软件在高校人力资源管理专业中的重要性

(一) 在数据处理与分析方面的关键作用

Office套件中的Excel软件是一款强大的数据处理与分析工具,在人力资源管理领域应用广泛。在高校人力资源管理专业教学中,Excel能够帮助学生掌握数据收集、整理、分析和可视化的技能。例如,在进行员工绩效数据分析时,学生可以运用Excel的函数和数据透视表功能,对大量的绩效数据进行快速汇总和分析,计算出员工的绩效得分、绩效排名以及各部门的绩效均值等关键指标。通过制作数据图表,如柱状图、折线图、饼图等,学生能够将复杂的数据以直观的形式展示出来,便于发现数据背后的规律和趋势,为人力资源管理决策提供有力支持。掌握Excel的数据处理与分析技能,不仅能够满足学生在课程学习中的需求,更能使其在未来的企业工作中迅速适应数据驱动的人力资源管理工作模式。

(二) 在文档处理与沟通协作方面的重要价值

Word和PowerPoint也是Office套件中不可或缺的组成部分,它们在人力资源管理的文档处理和沟通协作方面发挥着重要作用。在高校教学中,学生需要运用Word撰写各类人力资源管理报告、方案和制度文件等。通过学习Word的排版技巧、样式应用以及文档修订功能,学生能够制作出规范、专业的文档,提高文档的可读性和质量。例如,在撰写员工培训方案时,学生可以利用Word的多级列表、标题样式等功能,清晰地组织文档结构,使培训方案的内容层次分明。而PowerPoint则常用于制作人力资源管理相关的演示文稿,如招聘宣讲会PPT、培训课程PPT以及绩效汇报PPT等。学生通过学习PowerPoint的模板设计、图文排版以及动画效果设置等技能,能够制作出生动、吸引人的演示文稿,有效地向受众传达信息,提升沟通效果。在企业实际工作中,良好的文档处理和沟通协作能力是人力资源管理专业人才必备的素质,Office软件为学生提供了培养这些能力的重要平台。

（三）作为基础工具提升学生数字化素养

Office 软件作为一种通用的数字化办公工具，其广泛应用于各个行业和领域。在高校人力资源管理专业教学中，强化对 Office 软件的教学，有助于提升学生的数字化素养。学生通过学习和使用 Office 软件，能够熟悉数字化办公环境，掌握基本的数字化操作技能，培养数字化思维方式。这种数字化素养的提升不仅能够帮助学生更好地学习其他专业软件和数字化工具，还能使其在未来的职业生涯中迅速适应不断变化的数字化工作环境。无论是处理日常的工作文档、进行数据分析还是与团队成员进行沟通协作，Office 软件都将成为学生不可或缺的工具，为其在数字化时代的职业发展奠定坚实的基础。

四、高校人力资源管理专业数字化转型的对策

（一）优化软件引进机制

高校在引进人力资源管理专业软件时，应建立科学、完善的引进机制。首先，要加强与企业的沟通与合作，深入了解企业在人力资源管理实践中所使用的软件类型、功能需求以及业务流程特点。可以通过企业调研、邀请企业人力资源管理专家参与软件评估等方式，获取企业的真实需求信息。在此基础上，高校应组织专业教师和技术人员对市场上的软件产品进行全面评估，综合考虑软件的功能完整性、易用性、更新维护能力以及与高校教学目标的契合度等因素。同时，高校还可以与软件供应商协商，定制符合本校教学需求和企业实际业务流程的软件版本，确保引进的软件能够真正满足教学和实践的需要。

（二）加强与企业的合作实践

为了使学生更好地了解企业实际的人力资源管理工作，高校应加强与企业的合作实践。一方面，高校可以与企业建立实习基地，为学生提供更多的实习机会，让学生在真实工作环境中接触和使用企业的人力资源管理软件和工具，亲身体验企业的业务流程和管理模式。在实习过程中，企业可以安排经验丰富的人力资源管理人员对学生进行指导，帮助学生解决遇到的问题，提升实践能力。另一方面，高校可以邀请企业人力资源管理专家走进校园，举办讲座、开展案例教学等活动。企业专家可以分享实际工作中的成功案例和经验教训，介绍企业最新的人力资源管理理念和技术应用，使学生能够及时了解行业动态和企业需求。此外，

高校还可以与企业合作开展项目研究，让学生参与到企业实际的人力资源管理项目中，运用所学知识解决实际问题，提高学生的综合应用能力和创新能力。

（三）强化通用软件教学

高校应进一步强化以 Office 为代表的通用软件教学，将其纳入人力资源管理专业的核心课程体系。在课程设置上，要合理安排教学时间，确保学生有足够的时间进行系统学习和实践操作。在教学内容上，要注重实用性和针对性，结合人力资源管理专业的实际需求，设计丰富的教学案例和项目任务。例如，在 Excel 教学中，可以设置员工薪酬计算、绩效数据分析、人力资源成本预算等案例，让学生通过实际操作掌握相关技能；在 Word 教学中，可以安排撰写员工手册、招聘启事、培训总结等任务，锻炼学生的文档撰写和排版能力；在 PowerPoint 教学中，可以要求学生制作人力资源规划报告、培训课程演示文稿等，提升学生的演示文稿制作水平。同时，高校还可以组织 Office 软件技能竞赛等活动，激发学生的学习兴趣 and 积极性，鼓励学生自主学习和探索软件的高级功能，提高学生的软件应用能力。

五、结论与展望

在数字化时代，高校人力资源管理专业的数字化转型是培养适应企业需求的高素质人才的必由之路。通过深入分析企业对人力资源管理专业数字化能力的实际需求，我们清晰地认识到高校在软件引进方面存在的与社会脱节的问题，以及以 Office 为代表的通用软件在专业教学中的重要性。为了实现数字化转型，高校需要优化软件引进机制，加强与企业的合作实践，强化通用软件教学。只有这样，高校才能培养出具备扎实数字化技能和综合素质的人力资源管理专业人才，满足企业在数字化时代的发展需求。

展望未来，随着数字化技术的不断发展和应用，高校人力资源管理专业的数字化转型将面临更多的机遇和挑战。高校应持续关注行业动态和企业需求的变化，不断调整和完善教学内容与方法，积极探索新的数字化教学模式和手段。同时，高校还应加强与企业、科研机构等的合作与交流，共同推动人力资源管理领域的数字化创新与发展，为培养更多优秀的数字化人力资源管理人才贡献力量。

参考文献

- [1] McKinsey Global Institute. The Next Era of Digital Transformation [R]. McKinsey & Company, 2022.
- [2] 袁庆宏. 数字化转型背景下的人力资源管理创新 [J]. 南开管理评论, 2020, 23 (5): 22-34.
- [3] 谢小云, 等. 数字化时代的人力资源管理: 基于人与技术交互的视角 [J]. 管理世界, 2021, 37 (1): 127-144.
- [4] 武昌理工学院商学院. 人力资源管理专业数字化转型的实践与成效 [J]. 教育教学论坛, 2024 (15): 89-92.
- [5] 王颖. 高校人力资源管理专业数字化课程教学实践与思考 [J]. 职业技术教育, 2022, 43 (26): 38-42.