

数字化时代高校人力资源管理专业人才培养路径研究

程昕

黑龙江外国语学院, 黑龙江 哈尔滨 150050

摘 要： 数字化时代的到来, 给高校人力资源管理专业的人才培养带来了新的挑战和机遇。近年来, 随着信息技术的迅猛发展, 企业的人力资源管理模式和手段发生了巨大变革。数字化转型成为企业的必然选择, 人工智能、大数据、云计算等新兴技术在人力资源管理中的应用越来越广泛, 对人力资源管理专业人员的知识结构和能力素质提出了更高的要求。高校人力资源管理专业作为培养高素质应用型人才的重要阵地, 如何在数字化时代适应人才需求的变化, 提高人才培养质量, 成为摆在高校面前的紧迫课题。本文通过对数字化时代对人力资源管理行业影响的剖析, 阐述了数字化时代对高校人力资源管理专业的新要求, 提出了数字化时代高校人力资源管理专业人才培养的创新路径, 旨在为高校培养适应数字化时代需求的高素质人力资源管理专业人才提供理论支持与实践指导。

关 键 词： 数字化时代; 人力资源管理专业; 人才培养; 新要求; 路径

Research on the Talent Training Path of Human Resource Management Major in Colleges and Universities in the Digital Era

Cheng Xin

Heilongjiang Institute of foreign languages, Harbin, Heilongjiang 150050

Abstract: The advent of the digital era has brought new challenges and opportunities to the talent training of human resource management major in Colleges and universities. In recent years, with the rapid development of information technology, great changes have taken place in the mode and means of human resource management in enterprises. Digital transformation has become an inevitable choice for enterprises. Emerging technologies such as artificial intelligence, big data and cloud computing are more and more widely used in human resource management, which puts forward higher requirements for the knowledge structure and ability quality of human resource management professionals. As an important position for cultivating high-quality applied talents, human resource management major in Colleges and universities has become an urgent task for colleges and universities to adapt to the changes of talent demand and improve the quality of talent training in the digital era. Through the analysis of the impact of the digital era on the human resource management industry, this paper expounds the new requirements of the digital era for human resource management professionals in Colleges and universities, and puts forward the innovative path of human resource management professionals training in Colleges and universities in the digital era, aiming to provide theoretical support and practical guidance for colleges and universities to cultivate high-quality human resource management professionals who meet the needs of the digital era.

Keywords: digital age; major in human resource management; personnel training; new requirements; path

引言

数字化时代的到来, 为高校人力资源管理专业的人才培养带来了新的机遇与挑战。一方面, 数字化转型对组织结构、工作流程及管理模式产生了深远影响, 对该专业人员的知识结构与技能要求也随之更新。另一方面, 数字技术的普及为人力资源管理专业教育创新提供了更多可能, 例如虚拟仿真、大数据分析等新兴技术的运用, 有助于增强人才培养的实际效果。因此, 探究数字化时代高校人力资源管理专业的人才培养路径, 对于推动高校人力资源管理专业的改革创新, 提升人才培养质量, 培养符合企业需求的高素质应用型人才具有重要意义。

课题来源: 黑龙江省高等教育教学改革研究重大项目

课题名称: 数字技术赋能人力资源管理专业应用型人才培育模式改革研究

课题编号: SJGYB2024858

作者简介: 程昕(1986.08-), 女, 汉族, 籍贯: 黑龙江省哈尔滨市, 硕士, 讲师, 研究方向: 数字化人才思政培养。

一、数字化时代对高校人力资源管理专业人才的新要求

在数字化浪潮奔涌的当下，人力资源管理专业人才所面临的需求正经历着前所未有的深刻变革。这些变革不仅重塑了该领域的工作模式与方法，更对专业人才的能力素质提出了全方位、高标准的要求。

首先，人力资源管理专业人才需要筑牢扎实的数字化技能根基。在数字化转型成为各行各业发展必然趋势的大背景下，人力资源管理领域也正加速与信息技术深度融合。如今，大量的人力资源管理工作已无法脱离信息技术独立完成。以人力资源信息系统为例，从基础的员工信息录入、考勤管理、薪酬核算，到复杂的绩效评估、人才发展规划，都高度依赖这一系统的稳定运行与高效应用。这就要求专业人才不仅要精通系统的常规操作，还须具备一定的开发能力，以便根据企业的特殊需求对系统进行定制化调整与优化^[1]。

同时，数据分析与挖掘能力不可或缺。海量的人力资源数据蕴含着丰富的信息，如员工绩效数据、培训反馈数据、招聘渠道效果数据等。专业人才需熟练掌握数据分析工具，如 Excel 的高级函数、SQL 数据库查询，甚至是更为专业的数据分析软件如 SPSS、Python 等。通过对这些数据的深度挖掘与分析，洞察员工的工作状态、潜力与需求，才能为企业制定精准的人力资源策略提供有力的数据支撑。

其次，强大的实践应用能力成为数字化时代人力资源管理专业人才不可或缺的特质。数字化背景下，企业的运营环境愈发复杂多变，这使得人力资源管理工作面临着诸多新问题与新挑战，其复杂程度与日俱增。不同行业、不同规模、不同发展阶段的企业，对人力资源管理有着截然不同的需求。这就要求专业人才不能仅仅停留在对传统人力资源管理理论和方法的纸上谈兵，而是要通过大量的实践训练，切实培养将理论知识转化为实际解决方案的能力^[2]。

最后，在这个瞬息万变的数字化时代，较强的创新思维成为人力资源管理专业人才的核心竞争力之一。企业面临的市场环境、技术革新以及社会需求等各方面的问题与挑战都在以前所未有的速度更新迭代，这就迫使人力资源管理工作必须不断推陈出新。人力资源管理专业人才需要具备前瞻性思维，时刻关注行业发展动态，深入研究市场趋势、技术突破以及社会文化变迁等因素对人力资源管理的影响^[3]。

二、数字化时代高校人力资源管理专业人才培养的路径

（一）优化和调整课程设置，构建数字化人才培养体系

数字化时代对人力资源管理专业人才的知识结构和能力要求发生了深刻变革。高校需要根据社会和行业发展的新需求，对人力资源管理专业的课程体系进行及时调整和优化，构建符合数字化时代特点的人才培养体系。

一方面，优化基础课程设置。在保证传统人力资源管理专业基础课程如人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等教学质量的基础上，增加企业数字化转型、数字化人才管理、人力资源服务创新等内容，使学生能够全面把握数字化时代人力资源管理的新特点和新要求。同时，鼓励学生选修跨学科课程，如大数据、运营管理、信息安全等，拓宽专业视野，增强综合素质^[4]。

另一方面，应加强数字化知识和技能的培养。在专业基础课程中，增设大数据分析、人工智能、信息系统等模块，以培养学生对数字技术的理解和应用能力。例如，开设“人力资源数据分析”课程，教授学生数据分析的基本方法和工具，如 Excel 高级应用、SPSS 统计分析软件等，使学生掌握如何收集、整理、分析人力资源数据，并从中提取有价值的信息；开设“人力资源管理信息系统”课程，让学生深入了解 HRIS 的功能模块、实施流程和应用技巧，提高学生运用信息技术工具进行人力资源管理的能力。同时，在专业方向课程中，增加人力资源数字化管理、智慧人力资源、人才分析与测评等课程，使学生掌握数字化背景下人力资源管理的新方法和新技术^[5]。

（二）创新教学方法，提高教学质量

1. 案例教学法

在教学过程中，引入大量真实的数字化时代人力资源管理案例，让学生通过对案例的分析和讨论，加深对理论知识的理解和应用。例如，选取企业利用大数据进行精准招聘、通过人力资源信息系统优化绩效管理流程等案例，引导学生分析案例中企业所面临的问题、采取的解决方案以及取得的效果，培养学生运用所学知识解决实际问题的能力。同时，鼓励学生自主收集和分析案例，提高学生的自主学习能力和创新思维。

2. 线上线下混合式教学法

充分利用在线教学平台和优质网络教学资源，开展线上线下混合式教学。教师可以将课程的部分内容制作成在线视频，让学生在课前自主学习，课堂上则进行重点讲解、案例讨论、互动答疑等活动，实现线上线下教学的有机结合。同时，利用在线教学平台的作业、测试、讨论等功能，加强对学生学习过程的跟踪和管理，及时了解学生的学习情况，调整教学策略。线上线下混合式教学法不仅能够满足学生个性化学习的需求，还能提高教学效率和教学质量^[6]。

3. 情境模拟教学法

利用信息技术手段，创设逼真的数字化人力资源管理场景，让学生模拟不同的角色进行实践操作。比如，模拟企业人力资源部门在数字化平台上进行招聘、面试、培训等工作流程，让学生在模拟情境中亲身体验数字化时代人力资源管理的实际操作过程，熟悉各种数字化工具和方法的应用。通过情景模拟教学，提高学生的实践能力和应对实际工作问题的能力^[7]。

（三）强化实践教学环节，培养应用型人才

1. 搭建校内实践教学平台

高校应加大对校内实践教学平台的投入，建设功能齐全、设施先进的人力资源管理模拟实验室。实验室配备专业的人力资源

管理模拟软件，模拟企业人力资源管理的各个环节和业务流程，如招聘、培训、绩效评估、薪酬管理等。学生可以在实验室中进行模拟操作，熟悉人力资源管理的实际工作流程，掌握各种管理工具和方法的应用。

2.建设校外实习基地

高校可与企业之间建立合作，共同建设校外实习基地。校外实习基地应涵盖不同行业、不同规模的企业，为学生提供多样化的实习机会。在学生实习期间，安排企业经验丰富的人力资源管理人员担任实习指导教师，对学生进行一对一的指导，使学生能够在真实的工作环境中学习和实践。同时，高校与企业加强沟通与协作，共同制定实习计划和考核标准，确保实习教学的质量和效果。通过校外实习，让学生深入了解企业人力资源管理的实际运作情况，提高学生的实践能力和就业竞争力^[8]。

3.鼓励学生参与社会实践活动

积极组织学生参加社会实践活动，如社会调查、企业咨询服务等。例如，组织学生对企业数字化人力资源管理现状进行调查研究，为企业提供人力资源管理优化建议。通过参与科研项目和社会实践活动，拓宽学生的视野，提高学生的综合素质和社会责任感。

4.加强教师队伍建设，提升教师的数字化教学能力

数字化时代要求高校教师不仅需要掌握专业知识，还要具备运用数字化手段进行教学的能力。高校应定期组织教师参加数字化培训和进修活动，提升教师的数字化素养和信息技术应用能力。例如，邀请行业专家和技术人员为教师开展数据分析、人力资源管理信息系统应用等方面的培训，使教师能够熟练掌握数字化教学工具和方法，将数字化技术融入到教学过程中。同时，鼓励教师深入企业挂职锻炼，了解企业人力资源管理的实际工作需求和数字化应用情况，积累实践经验。通过提升教师的数字化素养和实践能力，为培养适应数字化时代需求的人力资源管理专业人才提供有力的师资保障。除此之外，还可从企业聘请一批具有丰富人力资源管理实践经验和数字化应用能力的高级管理人员担

任兼职教师。兼职教师可以定期到学校为学生授课、举办讲座、指导实习等，将企业实际工作中的案例和经验分享给学生，使学生了解行业最新动态和实际操作技巧^[9]。

5.健全校企合作机制，促进人才培养与职业需求衔接

在数字化背景下，高校人力资源管理专业的人才培养需要与企业实际需求紧密对接。为此，高校应当与相关企业建立长期稳定的校企合作关系，共同研究人才培养方案，及时了解企业对人才的需求。

首先，推动企业参与人才培养全过程。在人才培养方案制定阶段，企业根据自身发展需求和行业趋势，提出对人力资源管理专业人才知识、能力和素质的要求，为高校制定科学合理的人才培养方案提供依据。其次，共建数字化人才培养基地。高校与企业共建数字化人才培养基地，采用企业化的管理模式和教学方法，让学生在真实的企业环境中接受系统的数字化人才培养。例如，企业为人才培养基地提供先进的数字化设备和软件，派遣技术骨干和管理人员参与教学和指导工作；高校则负责提供教学场地、师资队伍和理论教学支持。最后，开展产学研合作项目。高校与企业联合开展产学研合作项目，共同攻克数字化时代人力资源管理领域的关键问题和技术难题。例如，高校与企业合作开展人力资源大数据分析模型的研究与应用项目，利用高校的科研优势和企业的数据资源，开发适合企业实际需求的数据分析模型，为企业人力资源决策提供支持^[10]。

三、结束语

数字化时代为高校人力资源管理专业人才培养带来了新的机遇和挑战。高校应充分认识到数字化时代对人力资源管理专业人才的新要求，通过构建适应数字化时代需求的课程体系、创新教学方法、强化实践教学环节、加强师资队伍建设以及深化校企合作等多种途径，全面提升人力资源管理专业人才的培养质量，社会为输送更多适应数字化时代发展需求的高素质专业人才。

参考文献

- [1]李亚萍.数字化时代职业院校人力资源管理专业人才培养路径研究[J].经济师,2025,(02):210-211+214.
- [2]马远.高职院校人力资源管理专业数字化育人机制创新实践[J].现代职业教育,2025,(01):141-144.
- [3]陈雪,范玉凤,赵青.人力资源管理专业数字化转型升级研究——以河北金融学院为例[J].山西青年,2025,(01):190-192.
- [4]陈倩倩.校企共建模式下人力资源管理专业数字化教学创新与实践[C]//河南省民办教育协会.河南省民办教育协会2024年学术年会论文集(上册).重庆工程学院,2024:43-44.
- [5]王璇.数字化转型背景下高职学生数字素养的培养路径研究——以人力资源管理专业为例[J].山西青年,2024,(15):27-29.
- [6]雷濛.高校人力资源管理专业人才培养模式的优化策略[J].黑龙江科学,2025,16(01):133-135.
- [7]王希凤,沃家宇,倪丹.人力资源管理教学改革与人才培养创新研究[J].创新创业理论与实践,2024,7(17):182-184.
- [8]赵颖,黄格,张雷.产教融合背景下高职教育智慧课堂模式的应用与创新——以人力资源管理专业为例[J].中国新通信,2025,27(03):87-89.
- [9]王仙,师圣媛,陈永佳.新质生产力下应用型人才数智化课程实践性优化研究——以海口经济学院人力资源管理专业人才培养为例[J].中国战略新兴产业,2025,(02):149-151.
- [10]申云凤,王栓萌.大数据背景下人力资源管理专业人才培养模式创新研究[J].产业创新研究,2024,(21):181-183.