

人工智能背景下“赛学研创”一体化人力资源管理人才培养模式研究

谢施莹, 孔美婵

广州涉外经济职业技术学院, 广东 广州 510540

DOI: 10.61369/ETR.2026160014

摘 要 : 人工智能技术的飞速发展加速了人力资源管理由职能事务型向战略数据型转型的步伐。各个行业急需既有数据思维又知晓算法应用, 还能提供个性化解决方案的高素质人才。传统“重理论、轻实践”的人才培养模式已无法满足智能化时代岗位对从业人员提出的新需求。而“赛学研创”一体化人才培养模式主张以赛促练、以研促思、以创促新, 对提升人力资源管理人才培养质量和推动专业长远发展发挥着积极作用。基于此, 本文立足人工智能背景, 首先简要阐述“赛学研创”一体化人力资源管理人才培养的重要意义; 随后, 总结提出“赛学研创”一体化人力资源管理人才培养模式的构建路径, 从“赛”“研”“创”不同维度给出具体的人才培养建议, 希望通过“以赛促学、以学助研、以研带创”, 冲破学科间的障碍, 促进教育链、人才链和产业链的无缝衔接和深度融合, 更重要的是为各行各业发展培养出更多能灵活应对数智化变革的复合型、创新型人力资源管理人才。

关 键 词 : 人工智能; “赛学研创”一体化; 人力资源管理; 人才培养

Research on the "Integration of Competition-Learning-Research-Innovation" Talent Training Model for Human Resource Management in the Context of Artificial Intelligence

Xie Shiying, Kong Meichan

Guangzhou International Economics College, Guangzhou, Guangdong 510540

Abstract : The rapid development of artificial intelligence (AI) technology has accelerated the transformation of human resource management (HRM) from a functional transactional type to a strategic data-driven type. All industries are in urgent need of high-quality talents who possess data thinking, understand algorithm application, and can provide personalized solutions. The traditional talent training model characterized by "emphasizing theory over practice" can no longer meet the new requirements of positions in the intelligent era for practitioners. The "Integration of Competition-Learning-Research-Innovation" talent training model advocates promoting practice through competition, inspiring thinking through research, and fostering innovation through creation, which plays a positive role in improving the quality of HRM talent training and promoting the long-term development of the major. Based on this, in the context of AI, this paper first briefly elaborates on the important significance of the "Integration of Competition-Learning-Research-Innovation" talent training for HRM. Subsequently, it summarizes and proposes the construction path of this talent training model, providing specific talent training suggestions from the different dimensions of "competition", "research", and "innovation". It is hoped that through "promoting learning via competition, supporting research through learning, and driving innovation with research", the barriers between disciplines can be broken, the seamless connection and in-depth integration of the education chain, talent chain, and industrial chain can be promoted. More importantly, it aims to cultivate more compound and innovative HRM talents who can flexibly respond to digital and intelligent transformation for the development of various industries.

Keywords : artificial intelligence (AI); "Integration of Competition-Learning-Research-Innovation"; human resource management (HRM); talent training

基金项目: 广东省高等学校教学管理学会民办高校教学质量管理专业委员会2025年度课题“《“赛学研创”人工智能赋能人力资源管理专业人才培养路径探索》项目编号: GDZLGL25155”

广州涉外经济职业技术学院2024年校级科研课题“《“岗课赛证”融合育人机制探索与实践》项目编号: 2024SWKY0410”

引言

现如今，以大模型、大数据分析为典型代表的人工智能技术正在无形中改变着企业管理模式，其中，人力资源管理尤其面临着前所未有的机遇和挑战。随着智能招聘、绩效预测、员工画像等各类应用场景的日益增多，人力资源管理者需要掌握的不再局限于单纯的选人、留人技能，而要具备与人工智能时代适配的多元能力，比如数据挖掘、人机协同等。高校作为现代化人力资源管理人才培养的重要场所，当前的人才培养模式稍显落后，这可能导致培养出的人才难以与智能化岗位完美匹配。在此背景下，“赛学研创”一体化人才培养模式应运而生。此模式强调将“竞赛”“学习”“科研”“创新”紧密结合起来，重塑育人生态，是培养复合型、应用型、创新型人力资源管理人才的重要支撑。

一、人工智能背景下“赛学研创”一体化人力资源管理人才培养的重要意义

（一）有助于以赛促练，提升学生 AI 工具应用与岗位实操能力

研究表明，人工智能对 HR 岗位的影响巨大，集中表现为由“手工操作”转变为“数据驱动”。学生是否能够熟练运用诸如 AI 招聘、智能测评、人事数据分析和考勤薪酬系统等现代化工具，这直接影响着他们未来就业的竞争力。“赛学研创”一体化人才培养模式主张在教学和训练过程中积极引入企业实际使用的 AI 工具、数字化人力资源场景和标准化业务流程，目的是帮助学生一边完成竞赛任务一边开展对应的实操训练，让他们尽早掌握招聘需求分析、简历智能筛选、绩效数据建模、员工画像分析等实用技能，最终达到“以赛检学、以赛强技”的目的^[1]。在此过程中，学生不仅有机会接触行业最新技术，而且能快速了解企业的数字化工作流程，缩短与岗位的适应期，实现由课堂学习向职场应用的无缝过渡，从而为今后的高质量就业奠定坚实的基础。

（二）有助于以研促思，培养学生数据思维与问题解决能力

人工智能时代下的人力资源管理不再单纯地依赖经验判断，而更重要的是灵活运用数据发现、分析、解决问题，以数据为依据不断优化管理决策。以前人力资源管理人才培养集中于专业知识和技能传授，而忽视了培养学生的探究意识和分析能力。“赛学研创”一体化人才培养模式注重引导学生围绕真实的管理问题展开“微研究”，比如智能绩效对员工有哪些激励作用、影响 AI 招聘效率有哪些主要因素等^[2-3]。随着研究的不断深入，学生将全面了解数据采集、统计分析和 AI 工具建模等工作流程，真正将课堂所学内化为解决问题的能力，逐步形成严谨、科学、理性的数据思维，提升逻辑思考、信息处理和管理决策能力，一步步成长为具备良好研究素养的创新型 HR 人才，满足现代化企业的要求。

（三）有助于以创促新，推动人才培养对接产业数字化转型需求

随着企业数字化转型的不断推进，人力资源管理部门正在向“战略伙伴”方向转型升级，迫切需要拥有革新意识并能利用 AI 技术优化人力资源管理流程的复合型人才。传统的人才培养模式可能跟不上产业发展速度，制约学生创新能力的培养和提升。而“赛学研创”一体化人才培养模式鼓励学生在备赛、参赛、科研、

学习等过程中激活创新潜能，培养创造能力，提出创新性成果，比如制定智能招聘方案、构建员工培训数字化体系等^[4]。不仅如此，“赛学研创”一体化人才培养模式还强调校企合作、产教融合，主张根据企业需求不断优化教学内容，以此来提升人才培养的精准度和有效性，如此，能确保培养出的人才紧密对接产业数字化转型需求，推动各行各业的高质量、可持续发展。

二、人工智能背景下“赛学研创”一体化人力资源管理人才培养的有效路径

（一）重构“微模块+项目制”课程体系，夯实“学”的数智基座

传统的人力资源管理课程体系通常按照招聘、培训、绩效等职能模块线性排开，和人工智能技术的结合不紧密，难以满足企业数智化转型的需求。而“赛学研创”一体化人才培养模式强调不再局限于单一学科，构建“微模块+项目制”课程体系。首先，针对“微模块嵌入”，建议不要单独设置《人力资源信息系统》类似较为宽泛的课程，而应将数字技能拆解为多个“微模块”，之后，将它们一个个嵌入到人力资源管理专业的核心课程中。以《招聘与配置》课程为例，高校可以将“AI 简历解析与岗位匹配算法”微模块嵌入其中，通过向学生传授利用自然语言处理工具筛选简历的方法，提高他们未来工作的质量和效率^[5]。再比如，高校可以将“基于大数据的薪酬对标与预测”微模块嵌入《薪酬管理》课程中，帮助学生扎实掌握并熟练运用 Python 或 BI 工具分析薪酬数据的能力。其次，针对“项目制”教学，站在教师的角度，他们不再扮演单纯的“知识传授者”角色，而应精心设计项目。教师可以将学生划分为若干小组，让他们根据企业的实际痛点设计数智化解决方案，比如绘制员工画像、生成自动化报表、辅助开发智能客服等。教师可以将 SaaS 平台操作手册、脱敏数据集等行业前沿内容引进课堂，同时，构建数字资源库或者开发“活页式”教材，通过课程重构，确保学生所学紧跟时代发展步伐，引导他们及时将数智素养内化为专业本能，夯实“学”的数智根基^[6]。

（二）搭建“阶梯式+全真态”竞赛矩阵，强化“赛”的实战效能

竞赛如同试金石，可用来考查和优化学生的实战能力。为

此,教师应注重搭建“阶梯式+全真态”竞赛矩阵,逐步提升学生的竞赛水平。教师应为学生创设“全真态”的企业场景。针对迈入大学校门不久的学生,人力资源管理教师可以牵头举办“HR数据可视化大赛”或“智能办公软件应用挑战赛”,目的是考查学生对 Excel 高级功能、PowerBI 图表制作以及基础数据清洗的掌握情况。类似的竞赛门槛较低,能确保学生几乎全员晋级。针对高年级的学生,教师可将初级竞赛升级为高级竞赛,比如“综合模拟对抗赛”,常见的有“基于机器学习的人才流失预警建模大赛”“生成式 AI 在雇主品牌建设中的应用创意赛”等等^[7]。教师还需要鼓励有能力的学生积极主动报名参加人力资源管理领域各级赛事,以竞赛磨炼他们的专业技能。教师要让学生置身于逼真的场景中学习知识、掌握技能,提升综合能力,鼓励他们灵活运用所学解决企业的复杂问题。更为重要的是,教师和企业导师可以共同命题,一方面,由合作企业提供真实难题作为赛题,另一方面,积极邀请企业导师全程参与评价。当然,校企还可以共建“赛训一体化”工作坊。教师可以把学生的备赛过程计入日常学分,让他们在虚拟仿真平台上完成由数据采集、模型构建到汇报演示的全过程训练,以此来提升学生的团队协作能力和抗压能力,为今后的实战上岗做充分的准备。

（三）驱动“问题导向+跨界协同”科研机制，深化“研”的思维深度

首先,教师应将企业横向课题内的子任务转化为与高校学生能力水平相匹配的若干个“微科研”项目,比如“灵活用工平台算法伦理研究”“Z世代员工数字化敬业度影响因素分析”等,之后,鼓励本专业的学生与计算机专业或其他专业的学生组成跨专业团队,由导师带领展开课题研究。学校应为他们提供充足的资金支持,鼓励学生利用暑假或寒假时间下企业实地考察。校内教师、企业导师和人工智能领域专家、技术工作者应向学生提供专业指导和及时帮助。其中,校内专业教师主要负责向学生传授专

业理论;企业资深 HR 主要负责业务把关;技术人员可以提供算法方面的支持^[8]。教师可以定期组织开展“数智人力学术沙龙”,要求学生及时汇报研究进展和研究成果,以此让学生形成良好的研究型思维。

（四）构建“孵化式+生态化”双创平台，拓展“创”的价值边界

依托大学科技园或众创空间,建立“人力资源科技创客实验室”。该实验室不局限于商业计划书的制作,而是提供低代码开发平台、API 接口资源和云服务器支持,帮助学生将“赛”中的获奖方案和“研”中的理论成果转化为可运行的原型产品。比如,支持学生团队开发“校园兼职智能匹配小程序”“基于情感计算的员工心理援助聊天机器人”等实体项目。同时,建立“创新创业学分银行”,将学生在双创平台的项目经历、产品迭代次数、用户反馈数据等转化为学分,替代部分传统课程成绩。通过这种“从想法到产品,从产品到商品”的全链条扶持,激发学生的创新活力,让他们在真实的市场博弈中理解人力资源服务的商业逻辑,激励他们一步步成长为能够引领行业变革的创业先锋^[9-10]。

三、结语

综合以上的研究和分析可知,本文构建的“赛学研创”一体化人才培养模式,并非将竞赛、学习、科研和创新简单地叠加起来,而是通过课程微重构、竞赛全真化、科研跨界化和双创生态化,重塑育人生态,让学生置身于其中获得知识、能力、素养的全面提升。未来,随着人工智能技术的持续发展,高校需进一步探索人力资源管理人才培养的创新路径,切实培养出更多契合人工智能时代需求的 HR 人才,推动人力资源行业迈向“数智善治”的新高度。

参考文献

- [1] 车文, 商溥雯, 张光磊. 高校人力资源管理人才培养模式的优化研究——基于湖北省产业转型升级背景[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(33): 51-55.
- [2] 师圣媛, 沈清. 新质生产力视角下应用型本科高校人才培养模式的优化路径研究——以海口经济学院人力资源管理专业为例[J]. 科学咨询, 2025(22): 251-255.
- [3] 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(1): 133-135.
- [4] 罗丽, 周琪, 高昌华. 应用型高校人力资源管理专业人才培养模式探析——以安徽建筑大学城市建设学院为例[J]. 教育观察, 2021(26): 60-62.
- [5] 余忠彪. 民办高校人力资源管理专业人才培养研究[J]. 合作经济与科技, 2024(18): 52-55.
- [6] 王茜. 基于核心素养的高校人力资源管理专业人才培养[J]. 西部素质教育, 2022, 8(24): 66-69.
- [7] 陈奕奕, 陈佩佩. 高校数智化 T 型人才培养模式的探索与实践——以人力资源管理专业为例[J]. 管理工程师, 2022, 27(2): 70-75.
- [8] 张妮娜, 丁梓棋, 陈思妮, 等. 新商科视域下人力资源管理专业数字化人才培养路径研究——基于湖南省 8 所高校的调查[J]. 海峡科技与产业, 2022, 35(12): 50-55.
- [9] 杨洁, 张琦. “互联网+”时代高校人力资源管理专业人才培养策略[J]. 产业创新研究, 2023(13): 190-192.
- [10] 王雪原, 冯贵, 王亚男, 等. 地方高校一流本科专业人才培养目标设计——以人力资源管理专业为例[J]. 当代教育理论与实践, 2025, 17(5): 61-66.