

数字化转型背景下人力资源管理课程教学改革与实践探索

张永权

广州工商学院, 广东 广州 510850

DOI: 10.61369/ETR.2026160009

摘 要 : 随着数字技术的迅猛发展和广泛应用, 经济社会方方面面进行数字化转型。这一变革重塑了企业的运营模式和竞争格局, 也对组织内部的人力资源管理提出更高的要求。大数据、人工智能、云计算等数字技术正在驱动人力资源管理的理念的转型, 使其向着数据化、智能化的方向发展。在此背景下, 作为培养未来人力资源管理专业人才的主渠道, 高校人力资源管理课程面临着前所未有的挑战。尤其对于民办国际教育学院而言, 课程改革更是推动院校高质量发展、培养适配国际人才需求的关键抓手。基于此, 本文深入探究人力资源管理课程改革的途径, 以更好地契合时代的发展需求。

关 键 词 : 数字化转型; 人力资源管理; 课程教学; 改革

Teaching Reform and Practical Exploration of Human Resource Management Courses Under the Background of Digital Transformation

Zhang Yongquan

Guangzhou College of Technology and Business, Guangzhou, Guangdong 510850

Abstract : With the rapid development and wide application of digital technology, all aspects of the economy and society are undergoing digital transformation. This transformation has reshaped the operational models and competitive landscapes of enterprises, and has also placed higher demands on human resource management within organizations. Digital technologies such as big data, artificial intelligence, and cloud computing are driving the transformation of human resource management concepts, steering them towards data-driven and intelligent directions. Against this backdrop, as the main channel for cultivating future human resource management professionals, human resource management courses in universities are facing unprecedented challenges. Especially for private international education institutions, course reform is a key driver for promoting high-quality development and cultivating talents that meet international demands. Based on this, this article delves into the paths of human resource management course reform to better align with the development needs of the times.

Keywords : digital transformation; human resource management (HRM); curriculum teaching; teaching reform

前言

在新时代的背景下, 数字化转型已成为企业高质量发展的驱动力, 各行各业都在加速推进数字化升级, 人力资源管理领域同样也是。数字化技术的应用, 能够重塑人力资源管理的理念和方法, 催生出更多和人力资源数字化管理有关的岗位, 这也对人才的素质能力提出更高的要求。与此同时, 民办国际教育作为我国教育体系的重要组成部分, 正朝着高质量发展的方向迈进。人力资源管理课程作为管理类专业的核心课程, 是培养学生专业素养, 提升岗位适配能力的载体, 其教学质量影响了人才培养质量。为此, 这就需要探索数字化背景下人力资源管理课程改革的途径, 从而解决教学中的难点问题, 为课程改革提供支持和保障, 助力民办国际教育高质量发展。

一、数字化转型对人力资源管理及课程教学的影响

(一) 重塑管理模式, 催生全新需求

数字化技术的应用能够打破传统人力资源管理的限制, 从而

推动人力资源管理由事务型向战略型的转化。在招聘模块, 企业通过大数据分析的方式挖掘人才的需求, 并利用 AI 招聘系统实现简历的筛选, 实现人才匹配的自动化。在培训模块, 充分利用在线学习平台、虚拟仿真技术实现个性化、碎片化的培训, 满足员

本文系: 广东省教育规划项目: 新的国际环境下广东民办高校国际合作高质量发展研究, 项目编号: 2025GXJK0656 的成果。

广东省教育规划项目: 新的国际环境下广东民办高校国际合作高质量发展研究, 项目编号: 2025GXJK0656

工多样化的需求^[1]。在绩效和薪资管理模块,通过数字化工具实现绩效数据的有效采集,构建更加科学合理的薪资激励制度。对民办国际教育学院来讲,其培养的人才需适配国际型企业、跨国机构的人力资源管理需求,数字化管理模式的普及,进一步要求课程教学贴合国际人力资源数字化管理标准,为民办国际教育高质量发展明确人才培养方向。

（二）转变课程目标，强化素养培养

传统人力资源管理课程以培养学生理论知识和基础操作能力为主,其目标在于让学生掌握人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系领域的理论。在数字化转型的背景下,课程教学目标需要进行有效调整,确保培养学生的数字化素养,提升创新思维能力。具体来讲,学生需要掌握大数据、人工智能等数字化技术在人力资源管理各模块的方法,具备运用数字化处理人力资源管理事务的能力^[2]。对于民办国际教育而言,课程目标还需融入国际视野,培养复合型人才,这也是民办国际教育实现高质量发展的目标。

（三）优化教学内容，调整教学方法

数字化转型的背景下,企业人力资源管理的内容不断扩展,传统的教学内容已经无法适应时代发展的趋势,这就需要融入数字化领域有关的知识和技能,包括人力资源数字化工具应用、人力资源数据分析、数字化人力资源管理体系构建等。与此同时,传统的教师讲、学生听的教学方法不利于调动学生的学习积极性,这就需要创新教学方法,采用案例教学、项目教学、翻转课堂等互动教学模式,引导学生积极参与到课程学习之中。对于民办国际教育学院,还需结合国际人力资源管理案例,优化教学内容与方法,凸显国际特色,助力院校高质量发展。

二、数字化转型背景下人力资源管理课程教学现存的问题

（一）教学内容滞后，与教学实践脱节

现阶段,大多数高校人力资源管理课程内容仍然以传统人力资源管理理论和方法为主,并根据人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系六个模块进行,数字化的融入不足。现阶段,课程教材的更新速度相对较慢,并且没有设置大数据、人工智能类的教学模块,没有介绍人力资源数字化工具的操作方法和数字化人力资源管理体系的构建流程。不仅如此,在教学中存在理论化较强的问题,没有结合企业的实际发展需求,忽视了对学生实践能力的培养,这就导致学生在毕业后难以快速适应工作岗位,也无法满足民办国际教育高质量发展对人才培养的要求^[3]。

（二）教学方法传统，教学缺乏互动性

对于民办国际教育学院而言,大多数高校人力资源管理课程仍然是采用传统的讲授式教学,教师通过板书、PPT讲解理论知识,学生被动接受知识,这也导致他们缺乏学习的积极性。这种教学方式更加注重理论知识教学,忽视了学生在学习过程中的主体地位,难以充分调动学生的学习积极性,不利于其数字化思维能力的发展。不仅如此,教学方法的创新性不足,没有有效利用

数字化的教学工具,包括在线学习平台、虚拟仿真平台等。这也导致教学的形式较为单一,整体教学的创新性不足^[4]。

（三）实践环节薄弱，数字化实践缺失

人力资源管理是一门具有较强实践性的学科,实践教学是培养学生实践应用能力的重要环节。然而,现阶段大多数民办高校人力资源管理课程实践仍然存在有待改进之处:一是实践教学内容相对不足,主要以模拟招聘、模拟面试、撰写人力资源策划方案等传统实践项目为主,缺乏数字化实践项目,包括人力资源数据分析、在线培训平台运营等。二是实践教学资源不足,大多数高校并没有构建数字化资源管理实践实验室,缺乏必要的数字化工具和软件。三是校企合作的深度不足,企业参与实践教学的积极性不足,学生无法接触企业数字化人力资源管理的实际工作场景,实践教学与企业实际存在脱离的情况,不利于提高学生的实践能力^[5]。

三、数字化转型背景下人力资源管理课程教学改革策略

（一）优化教学内容，重构课程体系

教学内容优化是课程教学改革的关键,这就需要根据数字化转型的需求,结合民办国际教育高质量发展定位,构建更加完善的教学内容体系,实现理论知识和数字化技能的有效融合。

一是重构课程内容模块,融入数字化的有关内容。在保留传统人力资源管理模块的基础上,增加数字化人力资源管理模块,涉及到人力资源数字化概述、人力资源数字化工具应用等内容。例如,在招聘模块,运用AI招聘系统作为辅助工具,设计大数据人才挖掘技术相关教学内容;在绩效模块中,融入数字化绩效数据采集、分析方法等内容^[6]。与此同时,更新课程教材,选取包含数字化内容的优质教材,结合企业数字化转型的案例,补充最新的实践教育成果,助力民办国际教育高质量发展。

二是在教学内容的广度和深度上进行优化,结合实际的岗位需求。根据企业数字化人才管理岗位的需求,明确各教学模块的关键,避免出现过于抽象的理论推导,以实践教学为主。例如,在人力资源数据分析模块中,重点讲解数据采集、数据清洗、数据可视化等基础技能,结合Excel、SPSS等数据分析工具,让学生掌握运用数据解决人力资源管理实际问题的能力。

三是构建模块化、个性化的课程教学体系,围绕学生的职业规划和自身的兴趣特点,设置不同的选修模块,包括人力资源分析师方向、数字化招聘方向,保障学生能够根据自己的实际需求选择学习内容,培养个性化的专业技能,满足不同岗位的需求^[7]。在此期间,将课程内容和职业资格证书结合起来,融入人力资源管理师等职业资格证书的有关内容,有助于提升学生就业能力,契合民办国际教育高质量发展的人才培养目标。

（二）创新教学方法，打造互动模式

传统的教学方法无法适应数字化转型背景下的课程教学需求。为此,这就需要民办高职院校创新教学的方式,结合数字化手段打造互动式、探究式的教学模式,调动学生的学习积极性。

一是引入案例教学法。选取企业数字化人力资源管理的重点案例,包括华为的数字化人力资源管理体系、阿里巴巴的 AI 招聘实践等,引导学生在分析案例的过程中有效运用数字化技术,并充分认识到数字化转型对于人力资源管理的价值,形成正确的认识。在案例学习中,学生应以小组的方式共同讨论和探究问题,实现共同进步与发展^[9]。

二是引入项目教学法。以数字化人力资源管理的实际项目为主,让学生通过分组的方式完成具体的任务,从而在实践活动中掌握数字化技术的操作工具以及数字化人力资源管理的流程。例如,在“人力资源数据分析报告撰写”的教学中,教师让学生通过调研收集企业人力资源的有关数据,并运用数据分析工具对数据进行有效处理,撰写相应的数据分析报告,提出针对性的人力资源管理建议^[9]。

三是利用翻转课堂教学法。利用在线学习平台,将课堂的理论知识、教学视频和阅读资料上传到平台,让学生在课前自主学习理论知识,完成预习任务。在课堂上,教师则负责引导学生进行讨论、答疑、案例分析,从而解决学生在预习中遇到的问题,强化学生对知识的理解和应用。这种教学方法也能够打破传统教学的局限,体现出学生的主体地位,激发了学生的学习积极性。

（三）强化实践环节，构建教学体系

实践教学作为培养学生数字化实践能力的重要途径,应构建校内实践、校外实践、自主实践一体化的教学体系,结合民办国际教育高质量发展定位,为学生提供更多的学习实践机会,确保增强实践应用能力。

一是完善校内数字化实践平台。高校需要加大对人力资源管理专业的投入,建立数字化人力资源管理实践实验室,配备相应的数字化软件及工具,让学生在校内就能够进行数字化实践操作。同时,建设在线实践平台,让学生随时随地进行自主实践练

习,提高个人的数字化技能。

二是深化校企合作,拓宽校外的实践途径。学校应加强与企业之间的深度合作,构建校企合作的实训基地,积极邀请企业参与实践教学之中,为学生提供实习岗位和实践项目,让他们接触更多企业数字化人力资源管理的场景。例如,与当地知名企业、人力资源服务管理合作,安排学生来到企业的人力资源部门实习,参与企业的数字化招聘,积累更多的实践经验^[10]。

三是鼓励自主实践,培养创新品质。教师应鼓励学生充分利用自己的课余时间,积极参加数字化人力资源管理相关的竞赛和创新创业项目,确保提升学生的创新能力和实践能力。学校应鼓励学生利用数字化工具进行探究,通过大数据分析平台搜集有关的资源,开展专题研究。

四、结语

综上所述,数字化转型能够为人力资源管理课程带来更多的机遇和挑战,推动人力资源管理课程教学改革,是适应时代发展,培养复合型人才的要求,更是推动民办国际教育高质量发展的重要举措。现阶段,高校人力资源管理课程教学存在内容滞后、教学方法传统、实践环节薄弱等问题,无法满足企业对数字化人力资源管理人才的需求。为此,这就需要通过优化教学内容,创新教学方法,强化实践活动,构建数字化为导向的课程教学体系,推动课程教学和数字化转型的有效融合。相信在未来,在数字技术不断发展的背景下,人力资源管理的数字化转型将更加深入。高校需要持续关注行业的发展动态,不断更新和调整教学内容,才能培养出更多的高素质人才,为经济发展提供人才保障,助力民办国际教育高质量发展。

参考文献

- [1] 姚月娟. “三教”改革背景下人力资源管理课程线上线下混合式教学实践模式[J]. 山西经济管理干部学院学报, 2025, 33(04): 81-85.
- [2] 林雪莹. 数字经济时代高校人力资源管理课程教学改革路径研究[J]. 黑龙江画报, 2025, (22): 64-66.
- [3] 裴宏森. 学部制改革背景下地方财经类高校课程思政实践探索研究——以 H 高校人力资源管理课程为例[J]. 河南财经学刊, 2025, 39(05): 73-76.
- [4] 凌玲. 基于“Z 世代”大学生学习需求的教学模式调整——以《人力资源管理》课程为例[J]. 华章, 2025, (08): 120-122.
- [5] 赵晶晶. 数字化视域下人力资源管理线上课程思政建设的多元化策略探究[J]. 新闻研究导刊, 2025, 16(14): 196-200.
- [6] 贺毅. 基于生成式人工智能的人力资源管理课程数字化教学探索[J]. 广西教育, 2025, (18): 146-150.
- [7] 赵杨, 仲旭, 任婷婷. 大数据视角下人力资源管理课程思政创新实践路径[J]. 高教学刊, 2025, 11(06): 177-180+184.
- [8] 冯红霞. 数字化背景下人力资源管理线上课程思政建设路径[J]. 兰州工业学院学报, 2024, 31(04): 149-153.
- [9] 王竹宇. 基于数字化平台课程教学改革创新研究——以人力资源管理课程为例[J]. 中国管理信息化, 2024, 27(11): 185-188.
- [10] 丁航, 陈晓红. 新文科视域下人力资源管理课程思政教学改革的策略探索[J]. 现代商贸工业, 2024, 45(11): 202-204.