产教融合驱动下 AI-HR 教育实践路径研究——基于校企协同的案例实证

蒋昌茂，秦宇
桂林师范学院，广西 桂林 541199
DOI: 10.61369/RTED.2026170032

摘　　要： 随着 AI 技术对 HR 领域理论、技术和工作内容带来的颠覆性变革，传统的 HR 高职教育体系存在内容陈旧、缺乏真实情境体验及 AI 应用能力不足等问题。本文基于“双元制”教学理念下，从共建共享、重构提升到合作共赢寻求 AI+HR 教学新思路，以本校数智商科产业学院与青木科技校企协同为例，验证课程共建、平台共营、人才共育的三阶递进育人模式。从阶段成效看，产教融合赋能 AI-HR 教育的关键是把企业实际工作过程融入到教学过程中，以产业学院为载体重塑专业与产业之间的关系，从“校企双元育人”、“教学做一体”、“双证并重”等方面打通专业对接产业的最后一公里。形成了“夯实基础—数据分析与建模训练—双创大赛提升能力—产教融合项目实战—就业对接”五位一体循环迭代的人培模式，作为 AI 背景下 HRM 专业教改的一种探索，以此与同仁商榷。

关 键 词： 产教融合；AI-HR 教育实践；校企协同；产业学院

Research on the Practical Path of AI-HR Education Driven by Industry-Education Integration——A Case Empirical Study Based on University-Enterprise Collaboration

Jiang Changmao, Qin Yu
Guilin Normal University, Guilin, Guangxi 541199

Abstract: With the disruptive transformation brought by AI technology to the theories, technologies and job-related contents in the human resources (HR) field, the traditional higher-vocational education system for HR suffers from outdated teaching content, lack of real-scenario learning experience and insufficient AI application capabilities. Based on the dual-system teaching philosophy, this paper explores new ideas for AI-integrated HR education from the dimensions of co-construction and resource sharing, restructuring and competency improvement, as well as win-win university-enterprise cooperation. Taking the university-enterprise collaboration between the Digital-Intelligent Business Industry College of our university and Qingmu Technology as a case, this paper validates a three-stage progressive talent-training model featuring co-developed curricula, jointly-operated practical platforms and joint talent cultivation. According to phased practical outcomes, the key to empowering AI-HR education through industry-education integration lies in integrating real-world enterprise working procedures into teaching activities. By taking the industry college as the carrier to reshape the relationship between academic majors and industries, this paper bridges the final gap between major training and industrial demands through university-enterprise dual-subject talent cultivation, the integration of teaching-learning-practice, and equal emphasis on academic diplomas and vocational certificates. A five-in-one circular-iterative talent-training model has been formed: consolidating foundational knowledge → data analysis and modeling training → capacity improvement via innovation-entrepreneurship competitions → practical training in industry-education integration projects → employment docking. As an exploration of teaching reform for human resource management (HRM) majors in the AI era, this paper is presented for discussion with peers.

Keywords: industry-education integration; Practical AI-HR Education; university-enterprise collaboration; industry college

作者简介：
蒋昌茂（1971-），男，广西临桂人，桂林师范学院商学院教授，研究方向：产教融合、职业教育。
秦宇（1984-），男，广西桂林人，桂林师范学院商学院副教授，研究方向：人力资源、职业教育。

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

一、AI 时代 HR 人才培养的结构性困境梳理

(一) 知识与技术脱节

传统的人力资源管理课程主要包括六个板块，即由人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理组成，知识迭代周期至少是三年到五年，人工智能在人力资源管理领域的发展则是按“月”计算的。人力资源管理的招聘面试、考核评价、咨询服务等环节中，已经出现了大量机器人应用场景，但在很多高校教材中只是介绍了“机器人的发展现状”，没有真实工具操作及场景训练。新道科技的专家强调，数智化人力资源管理人才培养的课程体系，应当包含人力资源大数据分析、数智化人力资源管理综合实训、人力智能体的应用与构建实操等模块，并依托真实产业技术平台的嵌入式应用与项目化教学模式，来提升学生使用数智化工具处理实际业务问题的能力 [1]。

(二) 理论与实践割裂

由于实训课程以往采用的是“仿真项目”或者“虚拟沙盘”，无法贴近生产实际，用人单位普遍认为学生“知道原理不知道方法、有证无能”。有研究者已发现产教融合存在着“表面化、学校热企业冷、缺少评估”的现象，并提出相应的解决对策。基于上述实践探索，中国矿业大学形成了以“数智赋能”为主线，“理论奠基—技术赋能—实践内化”的螺旋上升式的课程体系，并通过“企业家进课堂”、“测评项目驱动学习”、“AI+ 测评智能体开发”等多种形式让学生在真实的环境中体验技术、锻炼技能。

(三) 能力与需求错配

数字化 HR 人才的需求量激增，在线数据分析、机器人使用及开发等相关新兴岗位不断涌现，而高校在教师队伍、实践基地、教学案例等方面均远远不能满足相关需求 [2]。南大赵曙明教授强调，“人工智能已经广泛应用于整个人力资源领域，以后我们要更多地关注高层次的人才培养，并与智能化更好地融合在一起”。怎样才能实现“会使用 AI 技术、熟悉工作场景、具备解决问题能力”的新型 HR 培养目标，成为摆在面前的紧迫任务。

然而产教融合作为贯通教育链、人才链与产业链的核心制度设计，为解决上述难题指明了基本路径。本文基于本院校企协同的案例实证，探索 AI-HR 教育实践的系统化路径。

二、产教融合驱动 AI-HR 教育改革的三重逻辑

产教融合是连接教育链、人才链、产业链的关键性制度安排，对于破解以上困境具有治本意义。为此，本文提出“价值共创—能力再造—生态共生”的三维理论框架，具体结构如图 1。

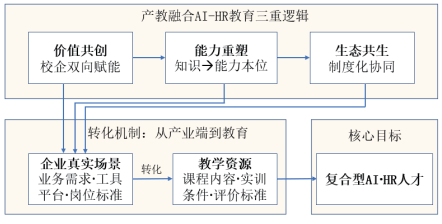


图 1 产教融合 AI-HR 教育改革三重逻辑

(一) 价值共创，从“单向输出”到“双向赋能”

以往的校企合作往往表现为“学校出订单，企业提供服务”。而产教融合新版本注重企业和学校共同参与人才培养方案设计、课程体系设置以及课题研究等内容，以达成互惠互利。产业学院不应该只是挂个牌子，而是学校办学形态深层次的变革，是打造“校企利益共绑、校企资源共享、校企责任共担、校企愿景共生”的产教融合发展平台。AI-HR 中企业向 AI 模拟面试智能体提供真实的业务场景和技术平台；学校为 AI 模拟面试智能体提供理论支撑和学术研究支持，共同建设数智财经实训基地，实现校企双赢。

(二) 能力重塑，从“知识本位”到“能力本位”

人工智能背景下的人力资源工作内涵发生了本质变化，如使用智能技术手段、数据分析和流程再造等新能力的重要性日益凸显。产教融合的本质是将企业的工作标准、生产和管理机制、企业文化融入培养过程当中，让课程标准贴近企业生产的要求。应该把专业建设在行业产业发展的命脉上、把人才培养落实在企事业单位工作流上、把科学研究落地在企业产品开发创新的机床车间。HRM 教学改革实践表明，比如将“AI+ 人才测评”教学做成“思政引领 + 数智赋能”双主线模式，可以让学员达成“懂理论、会工具、能实战”。

(三) 生态共生，从“项目合作”到“制度化协同”

成功的产教融合是通过设置产业学院、共建校企实训基地、实行双向聘任教师等制度化机制形成的稳定协同育人模式，在 AI-HR 领域就意味着要形成课程共建、平台共营、人才共育的长效机制。湖南省人力资源服务产教融合共同体建设了“园校企”协同育人带培基地，实现“定向招生、定向培养、定向就业”，企业全程深度参与课程设置、实训考核以及用工录用等工作，以制度的形式实现“1+1+N”的协作育人方式，让校企合作真正成为一种“制度化”，而不是流于“项目化”，从而使校企合作更具持续性和稳定性。

基于上述逻辑，本文将构建 " 课程共建—平台共营—人才共育 " 三层次分析框架，用可行性案例实证 AI-HR 教育实践的路径与机制。

三、AI-HR 校企协同教育实践案例实证

(一) 案例背景与改革逻辑

桂林师范学院作为一所地处桂北地区的刚专升本的应用性本科高校，充分意识到在人工智能时代传统的大学模式已经显得力不从心，“传统高校的办学形态已经难以承接新一轮科技和产业变革的要求”，“推动产教深度融合，不再是高校可以选择做不做的事情，而是必须给出答案的必修题。”针对“学无所用、用无所学”的供需错位情况，学校选择以产业学院为抓手推进办学形态的系统性变革。2025 年 1 月，本校数智商科产业学院携手青木科技公司成立，同时启动了校企协同育人的产教融合创新试验班。这不是挂个牌的事，是要让大学按照产业发展的逻辑来重构。具体架构如图 2 所示。

 Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

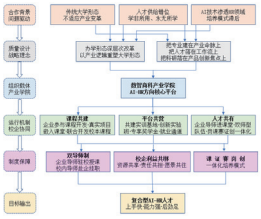


图2 AI-HR 校企协同的“课程共建—平台共营—人才共育”三层次育人框架

（二）课程共建，校企联合重构教学内容

课程共建是产业学院建设的关键所在。“学院认为，我们将全面参与企业的课程开发、教学实施、质量评价、就业对接等工作。”相关负责人介绍，企业把一线的真实项目、前沿的技术标准带进课堂，共同研发校本课程。必须强调，“打造‘课堂教学、技能考证、学科竞赛、就业输送’的闭环”。 在 AI-HR 教育维度上，课程共建逻辑可细化为五位一体循环式培养路径：基础夯实留存基本理论知识并加入人工智能应用；数据分析与管理实践采取“教师 + 企业导师”共同指导的方式进行学用结合教学；以赛促学依托 HRU 创新创业大赛、“挑战杯”大学生职业生涯规划大赛促进教学发展。业落地产出 AI 面试智能体开发等真实项目，实现能力转换；职适配嵌入岗位标准于教学中，实现能力导向。

（三）平台共营，共建实训基地与实验班

平台化合作是产教融合的重要载体。同时启动产教融合创新试验班，涵盖计算机、智能制造、经济金融等方面。本产业学院与青木科技共同研发 AI-HR 新课程，并设置专项奖学金，以企业客户生态资源为基础为毕业生提供就业渠道。不少兄弟院校也这么做，如与青木科技公司共同走进《人才测评》课，介绍其自主开发的智能人才寻聘系统，并展示 AI Agent 在简历分析解读、人才测评、人岗匹配、面试评估等环节中的应用及其效率提升。

（四）人才共育，企业导师与双向流动

双师队伍建设是产业学院重要的制度创新。我们给青木科技的企业导师代表颁发聘书，吸纳行业工程师、技术总监走进课堂，充实双师型教学队伍。与企业合作构建“课堂教学、技能考证、学科竞赛、就业输送”闭环培养体系。在次基础上，校企双方共同商定数智化课程体系，编写活页式教材，设计项目案例库，让“企业实际业务场景、数智化成果及实践经历走进课堂”。

四、路径整合，提炼 AI-HR 教育实践的可复制框架

基于上述案例实证，结合其他院校的探索实践，本文提炼产教融合驱动 AI-HR 教育实践的可复制框架，如图3所示。

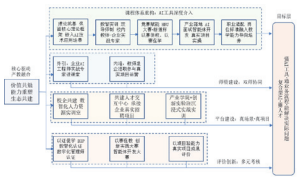


图3 AI-HR 教育实践的可复制框架

（一）课程体系重构，注重 AI 工具深度嵌入

把 AI 知识与技术应用作为人力资源岗位基础知识列入培养方案，并按照“AI 基础认识—实际业务感知—软件使用—项目化应用”的主线设计课程。如在核心课程中增加 AI 模拟面试、人力资源数据分析、智能机器人设计与运用等内容；还可参考北京劳动保障职业学院的经验，形成“人工智能通识认知—业务场景理解—平台操作—综合实践应用”的课程递进路径。

（二）师资能力升级，确保双师协同与双向流动

AI-HR 教育对于专业教师提出了“既要懂 AI 又要懂业务还要懂教学” 的三个要求。我们的做法是采用“外引内培”结合，一方面是邀请企业 AI 工程师、实战专家走进课堂，负责或参与实训授课；另一方面选派教师到企业挂职实践，参与真实项目开发与运营，在企业里做真实的项目，可以将自己从一个“传道授业解惑”的老师变成一名“AI 技术能手”[3]。

（三）实训平台建设，落实真场景、真项目、真操作

AI-HR 实训平台最大的特点就是要求“真实”，即真实的企业数字业务场景、真实的人工智能工具和数据平台、真实的项目交付工作，让学生在大二阶段就可以接触到企业的实际项目[4]。我们的方法主要通过校企合作建立数智化人力资源实训室、校企共建 “人才交付中心”，承接企业的真实招聘项目、组织学生开展企业人力智能体的应用及构建实践。

（四）评价机制创新，以认证和竞赛检验能力

学生的实践动手能力无法用常规的考试来评估，需要用相关证书获取情况、参加各类创新创业比赛、实际项目完成情况为主要指标进行综合考核，真正达到“考证明学、比赛促教、项目检验”的教学效果评价机制[5]。

五、结语

产教融合 AI-HR 教育的本质是以校企合作为载体，将产业界真实情境、工具及评价体系内化为教育界教学内容、实训环境及能力目标，“价值共塑—能力重构—生态共建”的系统性制度化育人范式。阐明了产教融合由“知识传授”到“能力培养”再至“价值创造”的演化过程；以我校数智商科产业学院的校企合作为例，“共建课程—共搭平台—共同育人”的三阶递进式实施路径是可行的。课程共建解决教学内容与产业需求“适不适应”的问题，平台共营解决实践训练与真实场景“对不对口”的问题，人才共育解决培养目标与岗位需求“合不合拍”的问题。三者形成闭环，共同推进 HR 人才培养由“知识本位”向“能力本位”的根本转变。

参考文献

[1] 窦佳 . 基于行业产教融合共同体背景下的 " 行校企 " 三方协同育人模式实践研究——以北京农业职业学院国际经济与贸易专业为例 [J]. 教育进展 ,2025,15(8) :1126-1137.

[2] 杨秋月 , 朱晓清 , 顾建军 . 职业教育产教融合组织的嬗变历程、现实梗阻与纾解理路 [J]. 教育发展研究 ,2025(1):15-24.

[3] 曾祥君 , 廖霞 . 地方应用型高校发展新质生产力的战略定位、着力重点与实现机制 [J]. 云梦学刊 ,2025,46(6):110-117.

[4] 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.

[5] 潘海生 , 张维 . 产教融合共同体建设的逻辑、机制与路径 [J]. 中国高教研究 ,2024(7):85-92.

Copyright © This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License