产教融合背景下高职人力资源管理专业人才培养路径研究

李孚偲
广东南华工商职业学院，广东 广州 510507
DOI: 10.61369/RTED.2026150019

摘　　要： 在职业教育深入推进产教融合的大背景之下，高职人力资源管理专业传统的培养模式同行业岗位的需求之间存在着不匹配的现象，育人弊端也渐渐显现出来。本文以高职人力资源管理专业为研究对象，分析专业人才培养在校企协同、课程体系、双师师资队伍建设等方面的现实困难，结合行业发展和岗位能力标准，提出符合人才需求的人才培养优化路径，用具体的教学项目来落实人才培育的方法。研究目的在于解决专业育人供需错位的问题，提高人才培养的质量，给高职人力资源管理专业产教融合育人改革提供实践上的借鉴。
关 键 词： 产教融合；高职院校；人力资源管理；人才培养

Research on Talent Training Path of Human Resource Management Major in Higher Vocational Colleges Under the Background of Industry-Education Integration

Li Fucai
Guangdong Nanhua Vocational College of Industry and Commerce, Guangzhou, Guangdong 510507

Abstract: Against the backdrop of in-depth promotion of industry-education integration in vocational education, the traditional training mode of human resource management major in higher vocational colleges fails to match the demands of industrial posts, and corresponding drawbacks in talent cultivation have gradually emerged. Taking the higher vocational human resource management major as the research object, this paper analyzes practical difficulties in school-enterprise collaboration, curriculum system construction and dual-qualified faculty team building. Combined with industry development trends and post competency standards, the paper puts forward optimized talent training paths tailored to market demands and implements cultivation schemes through concrete teaching projects. This study intends to resolve the mismatch between talent supply and industrial demand, improve talent training quality, and provide practical references for the reform of industry-education integrated cultivation for higher vocational human resource management majors.
Keywords: industry-education integration; higher vocational colleges; human resource management; talent training

国家有关深化现代职业教育体系建设改革的文件中明确提出要深化产教融合、校企合作育人，使职业教育同产业岗位需求相适应。目前人力资源行业不断更新迭代，岗位实际操作能力要求越来越高，但是高职人力资源管理专业存在产教衔接不紧密、人才培养同企业岗位需求相脱离的现象。在此背景下，以产教融合为核心导向，探寻契合行业发展的高职人力专业人才培育路径，对于改善人才培养品质，适应企业用工需求有着十分重要的现实意义。

一、产教融合背景下高职人力资源管理专业人才培养意义

推进产教融合视角下的高职人力资源管理专业人才队伍建设，是职业教育提质培优的必然要求。产教融合比传统的理论化育人模式更有利于打通校园教学与职场实践的壁垒，使学生掌握薪酬管理、人员招聘、员工培训等岗位的核心实操技能。同时该培养模式可以促使专业教学体系与现代企业人力资源数字化、精细化的发展趋势相适应，有效缓解行业应用型技能人才短缺问题，既能提高高职学生就业核心竞争力，又能给中小企业人力资

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

源管理规范化发展提供优质的人才支撑。

二、产教融合背景下高职人力资源管理专业人才培养难点

（一）校企协同机制松散，育人权责边界模糊不清

校企合作育人落地后，大部分的合作模式都是浅层的合作，缺少常态化的、制度化的合作运营体系。企业对于院校人才培养的主动性、积极性不高，只对院校人才培养进行基础性的实习、讲座等教学活动的支持，没有参与到人才方案的制定、教学改革等核心环节中。院校和企业之间没有形成统一的育人标准和考核体系，双方育人分工、管理职责、权益划分没有明确的规范，造成育人工作碎片化、形式化，不能形成长效育人合力[1]。

（二）课程体系脱离岗位，实操教学内容供需错位

目前的专业课程结构仍然沿用传统的教学模式，理论课程所占比例较大，与企业实际工作岗位需求相适应的实践课程所占比例较小。随着人力资源行业的数字化转型，企业的人力资源管理越来越倾向于线上化、智能化办公，但是院校的教学内容更新速度远远赶不上社会的发展，学生仍然主要学习传统的人事管理知识[2]。课堂教学内容同企业目前的岗位实操标准、工作流程相脱离，学生在校所学的知识技能不能适应岗位的实际工作需要，从而产生教学供给和行业岗位需求的结构性错位。

（三）双师师资储备不足，实践教学指导能力薄弱

高职院校人力资源管理专业师资队伍结构存在明显的不足，大部分专任教师有扎实的理论教学基础，但是长期从事校园教学工作，缺少企业一线人力资源管理实操经验[3]。教师对企业的最新人事管理方式、数字化办公工具、行业岗位新标准等认识不清，不能很好地进行实践性教学指导。院校兼职企业导师制度不健全，优质的行业师资很难进入高校，整体师资的实践教学能力不能满足产教融合育人对教师的要求[4]。

三、产教融合背景下高职人力资源管理专业人才培养策略

（一）搭建深度协同平台，明晰校企双向育人权责

教师可以借助校企合作资源创建起常态化的育人合作体系，冲破浅层合作的育人束缚，促使校企育人工作制度化、规范化落实。教学实施过程中需要企业人力资源部门参与进来，完善育人合作机制，明确校企双方在人才培养方案制定、教学实施、学生考核、实训管理等各环节的工作内容和责任界限[5]。依靠常态化的校企教研对接，创建起双向沟通、双向监督的育人模式，解决企业育人参与度低、育人工作碎片化的问题，依靠协同育人机制凝聚教学合力，保证产教融合育人工作长期稳定地开展[6]。

以“校企共建人力资源定向育人班”项目为例，学校要联合本地优质合作企业成立专门的育人专班团队，由校内专业骨干教师和企业在职人力资源主管、薪酬绩效专员、招聘专员共同组成教研组，全程参与人才培养全流程的设计和实施。教研组根据企业的行政人事、人力运营岗位真实的工作清单，将岗位必备技能和职业素养的要求拆解出来，有针对性地对人才培养方案进行修订，设置分阶段递进式的育人体系。第一学年以校内基础培养为主，通过课堂学习夯实人力资源基础理论、劳动法规、职业礼仪等基本知识；第二学年进行校内专项实训，对接企业基础人事工作场景，完成员工档案整理、招聘信息编辑、考勤统计等基础实操训练；第三学年安排学生到企业定岗轮岗，分模块参与招聘配置、薪酬核算、员工关系、绩效考核四个核心岗位的工作。校企双方联合制定双向考核标准，校方考核学生的理论成绩和实训课堂表现，企业考核学生在轮岗期间的实践操作能力、岗位适应情况和职业素养表现，每月召开校企联合教研复盘会，根据反馈及时调整教学和实训计划，细化双方育人权责，从根本上解决校企合作形式化的问题，实现人才培养与企业岗位需求精准对接。

（二）重构岗位导向课程，对标行业更新教学内容

教师要立足行业岗位核心能力要求，对原有的固化的课程教学体系进行优化，改变重理论、轻实践的旧的教学模式。主动对接行业最新的发展动向和企业岗位能力要求，及时梳理出专业核心教学知识点，剔除掉落后陈旧的教学内容，将数字化人力资源管理、精细化人事运营等新型教学内容加入教学中[7]。按照岗位工作流程和职业能力要求来调整理论与实践教学比例，改善课堂教学结构，促使课程教学内容同行业岗位标准、企业工作场景相契合，达成教学供给同市场人才需求高度契合的目的[8]。

以“人力资源数字化岗位课程重构”项目为例，教师需要借助合作企业的数字化人力运营真实场景，对传统课程的短板进行全方位剖析，有目的性地完成课程内容的精细化改造和模块重组。教师系统剔除纸质档案归档、人工统计考勤、手写绩效评分等落后的教学内容，以企业主流的数字化办公需求为依托，创建出四个主要的实操教学模块，即智能招聘系统操作、数字化薪酬核算、线上绩效考核、员工数字化培训运营。在教学过程中加入企业通用的泛微、北森人力资源管理实训系统，创建校内仿真实训环境，模拟企业的员工信息电子化录入、人事档案数字化归档、考勤数据智能抓取、薪酬自动核算、绩效数据汇总分析等一系列工作流程。教师按照岗位工作标准分解实训任务，分成单元进行专项教学，先讲授系统的基础操作，然后布置仿真岗位的实训任务，让学生自己完成整套流程的操作。将企业真实的数字化人事案例、岗位操作规范加入课堂实训当中，调整理论与实操课时比例，重点加强学生数字化实操应用能力的培养，使学生能够准确地适应现代企业数字化人力岗位的工作要求，解决课程内容同岗位实际相脱离的问题。

（三）完善双师培育体系，提升一线实操指导水平

教师要积极参加系统化、常态化的双师能力培养提高活动，弥补自身岗位实操教学的不足。积极参加企业一线教研研修、行业专项培训，掌握现代企业人力资源管理的实操模式、数字化工具的应用技巧和行业新的从业规范[9]。同时积极参加校企师资共建项目，同行业资深人士一起开展教学研讨，吸取好的实践教学经验。经过不断的能力建构，更新自身的教学认识和教学体系，加强实践教学的设计以及岗位实操的指导能力，适应产教融合模式

 Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

下高质量实践教学的要求[10]。

以“双师型师资校企共育提升”项目为例，学校要创建起系统的、常态化的教师入企研修和能力提升体系，制订出分层分类的师资培养规划，准确填补专任教师一线实操教学方面的空白。学校根据学期规划分批次派人力资源专业教师到合作企业的人力资源部门进行为期三个月的脱产研修，要求教师全程参与企业常态化的人事工作，对企业的社会招聘和校园招聘过程、月度和年度薪酬核算、员工入职转调离手续办理、日常绩效考核落实、员工关系纠纷调解等全流程实操业务进行跟踪。教师在研修期间主要学习企业数字化人力管理系统操作，新时期的劳动用工合规标准、企业员工激励制度、数字化绩效考核办法等行业的最新动态，同时将岗位操作案例、标准化的工作流程整理成教学资料。学校每学期举办一次校企师资教研交流会，企业高级人事人员就岗位最新发展、实际操作难点进行介绍，校内教师根据教学难点展开讨论，改进实训教学方案。督促教师取得高级人力资源管理师职业证书，参加职业教育实践教学专项培训，不断更新实操教学能力，给产教融合实践教学提供专业师资保障。

四、结语

综上所述，本文主要研究产教融合视角下高职人力资源管理专业人才的培养现状，从协同机制松散、课程内容不契合、“双师型”教师实践能力薄弱这三方面入手，对目前专业育人过程中出现的问题做了全面剖析。根据职业教育改革的要求和行业岗位的发展需要，有针对性地提出了校企协同育人、岗位化课程重构、专业化师资培养的优化路径，并且结合具体的教学项目对这些路径进行了细化。本次研究从高职教育育人特点和企业实际用工需求出发，较好地克服了传统人才培养模式的不足，可以给高职人力资源管理专业深化产教融合改革、提高应用型人才培养质量提供一定的参考和借鉴。

参考文献

[1] 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.

[2] 杨剑 . 融合 " 双创 " 能力培养的人力资源管理专业课程群建设研究——以广州华商学院为例 [J]. 中国电子商情 ,2025,31(14):61-63.

[3] 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(3):87-89.

[4] 高园，张力博，董峰 ." 专创融合 " 实践教学体系构建研究——以人力资源管理专业为例 [J]. 高教学刊 ,2025,11(2):69-72.

[5] 林苍松，苏瑜 . 应用型高校专业教育与创新创业教育融合研究——以福建江夏学院人力资源管理专业为例 [J]. 福建金融管理干部学院学报 ,2025(1):118-126.

[6] 崔钺，吴健，张昭 . 机械专业产教融合应用型人才培养实施路径研究 [J]. 辽宁科技学院学报 ,2025,27(2):48-50.

[7] 邹冠南 . 高职人力资源管理专业 " 岗课赛证 " 融合教学路径研究 [J]. 现代职业教育 ,2025(28):157-160.

[8] 林月 . 产教融合背景下高职院校旅游管理专业人才培养路径研究 [J]. 现代职业教育 ,2025(28):161-164.

[9] 林承友，张实捷 . 基于 " 科教 + 产教 + 赛教 " 三融合的创新人才培养模式研究——以电子科学与技术专业为例 [J]. 创新创业理论研究与实践 ,2025,8(20):179-181.

[10] 李敏，鲁民巧，张国新 . 产教融合背景下汽车专业校企 " 六协同 " 人才培养模式探索 [J]. 汽车维修技师 ,2025(12):61-63.

Copyright © This Work is Licensed under A Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.