

数字化转型背景下高校人力资源管理课程建设研究

谢婷 周燕珍

宜宾学院

DOI:10.12238/er.v8i11.6582

[摘要] 在数字技术与教育深度融合的时代，高校人力资源管理课程建设过程中存在课程内容更新缓慢、数字化教学资源短缺、教师队伍教学数字化能力不足以及校企协同机制不健全等问题；本文基于数字化转型时代企业对人才的新需求以及高校人才培养的目标，从优化课程体系、创新教学模式、强化师资队伍、搭建实践平台四个方面出发，探索高校数字化人力资源管理课程的建设路径，希望为高校培养适应数字化转型时代的复合型人才提供思路，为高校数字化课程建设提供策略参考。

[关键词] 数字化转型；人力资源管理；课程建设

中图分类号：G642.3 文献标识码：A

Research on the Construction of Human Resource Management Courses in Colleges and Universities under the Background of Digital Transformation

Ting Xie, Yanzhen Zhou

Yibin University

Abstract: In the era of deep integration of digital technology and education, there are problems such as slow update of course content, shortage of digital teaching resources, insufficient digital teaching ability of the teaching staff, and imperfect school-enterprise cooperation mechanism in the construction of human resource management courses in colleges and universities. Based on the new demands of enterprises for talents in the era of digital transformation and the goal of talent cultivation in colleges and universities, this paper explores the construction path of digital human resource management courses in colleges and universities from four aspects: optimizing the curriculum system, innovating teaching models, strengthening the teaching staff, and building practical platforms. It is hoped that this will provide ideas for colleges and universities to cultivate compound talents suitable for the era of digital transformation and strategies for the construction of digital courses in colleges and universities.

Keywords: Digital Transformation; Human Resource Management; Curriculum Construction

引言

随着人工智能、大数据和云计算等新技术的发展，AI培训、智能化招聘、数字化绩效管理等新型数字应用场景正在涌现，企业的人力资源管理模式正在被重塑。2025年《国务院关于深入实施“人工智能+”行动的意见》中提出：“推动人工智能与经济社会各行业各领域广泛深度融合”。在这个数字经济时代，企业想要提升竞争力，就需要关注“数字化转型”，这同时也对高校培养人力资源管理人才提出了新的要求。

高校人力资源管理课程是工商管理类专业的基础核心课程，有助于培养人力资源管理专业人才。但目前多数高校在实际教学过程中仍旧采用传统的讲授法，教师在教学过程中主要注重“选、育、用、留”或六大模块的理论知识的学习，课程内容较少涉及或者根本不涉及企业的数字化实践，导致学生不具备该领域相关的数字能力，毕业找工作时也难

以适应企业的数字化需求。在此背景下，探讨数字化转型背景下高校人力资源管理课程建设的路径，具有显著的理论现实意义。

1 数字化转型对高校人力资源管理课程建设的要求

在数字化转型的背景下，人力资源管理人才的能力需求体系被重构了，企业现在需要的人才不仅要掌握理论知识，懂业务；还需要会处理和分析数据；会使用该领域的数字化工具等。综合而言，企业现在需要的是复合型人力资源管理人才。在建设人力资源管理课程的过程中，需要紧紧围绕培养复合型人才这个目标。培养复合型人才主要分为以下几个重点：

1.1 课程内容要从“注重理论”到“注重数字化实践”

传统的人力资源管理课程的内容主要集中在人力资源规划、招聘、培训、薪酬、绩效以及员工关系六个模块，很

少对学生的数字能力进行培养。在数字化转型的背景下，我们需要对以下三个方面进行调整：首先，我们需要增加数字化相关的知识，例如：人才数据分析，数智招聘等；其次，需要围绕企业实际的工作场景来设计课堂上的案例，例如员工数字行为分析、虚拟团队协作，远程办公等新型场景。最后，我们还需要学生通过这门课程掌握基本的数据分析工具，例如 Python、Spss 等，让学生具有战略决策能力，而不是只能处理日常事务^[1]。

1.2 能力培养要从“单一技能”转向“多元融合”

传统的人力资源管理课堂教学主要是依据六大模块来培养学生的能力，例如制作岗位说明书，制定招聘计划、培训计划等，但这些只是属于专业能力，数字时代的人力资源管理人才不仅要有专业能力，还要有数字能力和软技能。数字能力方面，我们可以通过课堂教学让学生学会进行数据的收集与分析；软技能方面，需要学生具有明辨性思维，能够进行数字化沟通、跨部门协作等。学生只有同时具有专业技能、数字技能和软技能，这样才能适应数字时代复杂且多样的工作模式，所以数字化转型背景下人力资源管理课程的建设不能够仅仅关注“单一技能”，需要对多元技能进行融合培养。

1.3 教学模式要从“灌输”转向“互动”

传统的课堂教学主要是教师在讲台上讲，学生坐在下面听，但这种讲授法的方式没有办法培养学生主动思考的能力，且在课堂上学生容易走神。在数字化转型背景下，教师应该在课堂上借助多种工具，在传统的课本+PPT 课件的基础上，要学会借助一些在线资源，例如在线学习平台、数据库以及资源库等，构建本门课程的专属资源库，让教学过程中的元素更为丰富，提高学生的积极性和主动性；除此之外，教学的模式也应该从讲授为主转变为讲授为辅，要重视学生的参与和互动，引入数据分析实操、项目制实训、虚拟仿真等项目，让学生真正参与到课堂中，提高自己解决问题的能力 and 数字化工具的实际应用能力。

2 数字化转型背景下高校人力资源管理课程建设存在的主要问题

2.1 课程内容更新缓慢

首先，很多高校使用的教材没有涉及数字化相关的知识，教材没有及时进行更新换代，大部分内容都是人力资源管理的理论知识；其次，相对于理论教学的时长，实践教学占的比重不大，且很多实践教学都只是在课堂上进行的案例分析、模拟招聘等，没有真正到实验室去操作，缺乏数字化的实操内容；最后，有些高校的数字化内容是以讲座形式零散存在，没有真正融入课程体系，学生难以形成系统的知识框架。

2.2 数字化教学资源短缺

数字化转型背景下高校人力资源管理课程更加重视实际操作，但是很多高校没有相应的人力资源管理实际操作平台，也没有相应的虚拟仿真实验室，或者是依赖外界的捐赠资源，数字化教学资源短缺，学生没有办法体验完整的数字化实践过程，教师也没有办法培养学生的数字化能力。

2.3 教师队伍教学数字化能力不足

从教师自身的角度来说，教师想要提升学生的数字化能力，首先自身的数字化能力水平要高，教师的数字化水平直接影响了人力资源管理数字化内容的质量。但是，目前高校教授人力资源管理课程的大多数教师没有接受过系统的数字能力提升培训，教师的技术储备不足，难以胜任数字化课程的教学；此外，很多高校教师，特别是年轻教师，毕业后就直接进入高校，没有任何的企业工作经验，难以结合企业的实际情况来设计数字化场景，教学的内容和过程容易与企业实际需求脱节^[2]。

2.4 校企协同机制不健全

人力资源管理课程的实践环节对于数字化能力的提升很关键，但是大多数高校的校内实践平台少，或者是校内实践平台设备更新滞后，无法满足课程需求；在校外实践方面，大多数高校与企业都有合作，但合作很多都停留在参观学习，或者是短期的一两个月实习上，学生没有办法参与真实完整的岗位实践过程，不能有效提升学生的数字化能力。最后，在实践环节的考核方面，实践成绩大部分都是以学生的实习报告为主，没有规范的数字化考核指标体系，难以对学生进行客观评价。

3 数字化转型背景下高校人力资源管理课程建设路径

综合以上问题，再结合高校人才培养和企业在数字化转型时代对人才的实际需求，高校需要从优化课程体系、创新教学模式、强化师资队伍、搭建实践平台等四个方面着手，构架“理论+实践+数字”的课程体系。

3.1 优化课程体系：构建“核心+模块+实践”的数字化课程体系

首先，在《人力资源管理》基础核心课程的实际教学过程中，增加与数字化相关的内容，例如：在招聘模块增加 AI 面试、简历智能识别等内容；在培训模块增加智能化培训与元宇宙学习、沉浸式培训体验等内容^[3]；在薪酬模块增加薪酬数据分析、市场薪酬智能调研等；将人力资源管理领域最新的数字化内容融入理论教学。

其次，高校开设与数字化相关的选修课程，这些课程可分为不同的模块。例如与数字化相关的工具操作课程；与数字化相关的数据分析课程；以及与人力资源数字化工作场景

相关的场景应用课程，这些课程可以结合培养目标以及学生个人的兴趣来开设，多方面提升学生的数字能力。

最后，还应该考虑到数字化人力资源实践课程的比例，可以在校内开设《数字化人力资源管理综合实训》课程，结合虚拟仿真平台，全面模拟企业在人力资源六大模块中的操作流程；在校外也可以与相关企业进行合作，开发高校学生实习项目，开设《数字化人力资源管理综合实训》课程，让学生实实在在参与企业的真实数字化人力资源管理工作。

3.2 创新教学模式：打造“数字化+互动式”的教学新生态

首先，借助高校实验室资源，建立虚拟仿真中心，开发一系列与数字人力资源管理相关的虚拟实验项目，例如：数字化招聘、绩效数据分析、智能薪酬体系设计等。让学生通过模拟操作，提高自己的数字化工具使用能力。

其次，在教学过程中，教师可以提前找一些真实企业存在的问题，设计一些数字化人力资源管理的项目；然后将学生分为不同的小组，以任务的形式将这些项目分配给各个小组的同学。在开展项目的过程中，教师不是主要的参与者，仅仅只是作为引导者；同学们自己会进行分工协作，查阅资料、进行数据分析等，这个过程可以有效培养学生的团队合作能力、主动思考问题与解决问题的能力。

最后，教师还可以借助一些线上的学习平台，实现混合式教学。例如在雨课堂等线上学习平台提前发布一些学习视频或者工具操作视频，作为学生的预习任务；然后在课堂上进行讨论与实践，再让学生上台分享，展示学习成果。这样一种线上+线下的教学模式，可以增强学生的学习兴趣，提高学生在课堂上的参与度^[2]。

3.3 强化师资队伍：构建“校内培养+校外引进”的师资建设机制

首先，高校需要定期开展数字化人力资源管理相关的培训，提高教师的数字化教学能力；培训的内容包括但不限于人力资源管理系统操作、虚拟仿真模拟技术、数据分析等，在培训的基础上鼓励高校教师积极申报校内相关的数字化教学改革项目。高校也可以同时将教师的数字化教学能力纳入考核指标和职称评定，这样有助于激发教师提高数字化能力的积极性。

其次，还可以从校外引进专业的数字化人力资源管理人才，例如企业内部的HRBP、人才数据分析专家等，这些专业人才工作经验丰富，可以为课堂带来生动的实践案例，高校可以聘请这些人才担任高校的专任教师或者兼职教师，有助于增强数字化人力资源管理课程教学过程中的实践性。

最后，高校可以与相关企业进行合作，每年定期安排教师到合作企业进行挂职锻炼，教师通过这个过程可以积累实

际的工作经验，也能够参与企业的数字化人力资源管理工作，提高自己的数字化能力，这一点对于毕业后直接进入高校工作，没有企业工作经验的教师尤其重要。

3.4 搭建实践平台：完善“校内实验室+校外基地+数字竞赛”的实践支撑体系

首先，高校应该加大对校内实验室建设的投入，购置必要的教学软件和操作系统，例如数据分析软件、虚拟仿真软件以及人力资源管理操作系统，支撑人力资源管理课程的数字化建设。

其次，高校应该争取与当地知名企业达成长期合作，建设稳定的实践基地；合作不能是让学生“一日游”，而是需要明确任务，制定实习方案，为学生配备实习导师，定期沟通实习进展，让学生学到实实在在的东西。据前面所述，实践基地不仅可以作为学生的校外实习基地，还可以作为提升教师数字化能力的培训基地；通过高校与企业的深度合作，高校可以为企业输送人才，企业也可以将自身的实践经验转化为教学案例，丰富高校教学过程中的教学资源，实现双赢。

最后，高校可以面向教师和学生定期举办数字化人力资源管理竞赛，给予获奖者丰厚的奖励；比赛可分为教师组和学生组，通过设置不同的数字化人力资源管理竞赛项目（例如：数字化招聘方案、数字化薪酬设计等）来进行，以比赛的方式可以有效激发教师和学生提高数字化能力的积极性。

4 结论与展望

数字化转型对高校人力资源管理课程的建设既是机遇，也是挑战；面对时代的新变化，高校应主动适应新时代对于人才培养的新需求，积极推动人力资源管理课程的改革，培养社会需要的复合型人才。未来世界的科技还会进一步发展，数字化人力资源课程的建设与改革会是一项长期且系统的工程，不仅需要高校、教师的参与，也需要学生、企业的全力支持。

[参考文献]

[1]吴锋.数字孪生技术驱动的人力资源管理课程沉浸式教学模式构建研究[J].教育信息化论坛,2025(3):25-27.

[2]王雪.大数据背景下人力资源管理专业课程教学改革与实践研究[J].学周刊,2024(7):29-32.

[3]王洪青,肖久灵.数字化时代“人力资源管理”课程教学改革探究[J].浙江工商职业技术学院学报,2023,22(4):68-71.

作者简介：

谢婷（1995-），女，汉族，四川宜宾人，硕士研究生，助教，研究方向为人力资源管理、企业管理，及市场营销。

周燕珍（1988-），女，彝族，云南昆明人，硕士研究生，讲师，研究方向为企业管理。