

面向新质生产力的高校人力资源管理专业教育教学改革研究

刘松博

(中国人民大学劳动人事学院 100872)

摘要: 新质生产力对人才的素质和能力提出了全新要求。当前高校人力资源管理专业教育教学存在诸多与新质生产力发展不相适应的问题,亟需进行教育教学改革以适应时代需求。这些问题包括教学理念滞后,教学内容陈旧,教学方法单一和师资短板有待弥补。为解决这些问题,需要实施面向新质生产力的人力资源管理专业教育教学改革,具体举措包括,构建“三维立体”课程体系,创新“虚实融合”教学模式,深化产教融合协同育人,培养“数字赋能”师资力量,从而为新质生产力的发展提供有力的人才支持。

关键词: 新质生产力;人力资源管理;教育教学改革

在当今科技飞速发展、产业深刻变革的时代,新质生产力概念应运而生。新质生产力以创新为主导,摆脱传统经济增长方式,具有高科技、高效能、高质量特征,其核心在于科技含量的提升和知识创新的驱动,这对人才的素质和能力提出了全新要求。在新质生产力背景下,组织呈现智能化和敏捷化的特点,人力资源管理专业人才需要具备以下素质和能力:一是创新思维能力,能够运用新技术、新方法解决人力资源管理中的复杂问题,并以此进一步推动创新;二是数字化技能,熟练掌握大数据分析、人工智能等技术在人力资源管理中的应用,成为兼具 HRM 专业知识与数字技术能力的 T 型人才;三是跨学科知识整合能力,融合管理学、经济学、心理学、计算机科学等多学科知识,为企业的战略决策和业务发展提供支持;四是伦理和人性导向,在科技创新突飞猛进的背景下能够通过政策的制定和人际的沟通,保障技术应用符合社会认可的价值规范。

高校是教育、科技、人才一体化的重要阵地,其中的人力资源管理专业肩负着为社会输送“管理人才的人才”的重任。然而,当前高校人力资源管理专业教育教学存在诸多与新质生产力发展不相适应的问题,很大程度上忽视了科技创新和产业革命所带来的社会改变,导致学生数字素养与创新能力不足,无法适应新质生产力的发展要求,亟需进行教育教学改革以适应时代需求。

一、人力资源管理专业教育教学面临的问题

教学理念滞后。大多数高校人力资源管理专业教学仍停留在传统模式,以理论教学为主,以教材为基础、教师讲授为核心,关注教师讲授内容和方式,忽视学生的主体地位和实践能力的培养,难以调动学生的积极性和主动性,导致学生所学知识与市场需求脱节。对人力资源管理专业实践教学重视不够,实践教学环节设置不合理,脱离产业场景,缺乏有效的实践平台和资源,“双导师制”经常流于形式,校企合作往往止步于“挂个牌子、搞个仪式”。学生在实践过程中只是走马观花,无法真正接触到企业的核心业务和实际问题,难以将理论知识与实践相结合。

教学内容陈旧。以文科思维训练为主,强调人力资源管理各职能的专业化,将完整体系切割得过于细碎,缺乏从战略端、业务端和数据端培养学生综合素质的考量,对于数字化、云计算、区块链和人工智能等对于人力资源管理的系统影响尚鲜有涉及。另外,人力资源管理最早在西方国家发展,我国教材编写和教学内容受西方影响较大,与我国实际国情和企业需求存在一定差距。同时,教材更新速度较慢,难以反映行业最新动态和发展趋势,尤其是与新质生产力相关的内容非常薄弱,学生毕业后难以快速适应企业实际工作。

教学方法单一。人力资源管理专业性、实践性、综合性很

强,传统教学方法以单向传递知识为主,不利于学生理论知识的运用和实践能力的提升。今天的学生作为互联网原住民,获取知识来源广泛,更具主动性,敢于挑战权威和既有思想体系,单一的填鸭式教学并不能达到理想的学习效果。同时,一些高校教学资源有限,如案例库、模拟软件、校企合作平台等不足,导致教学方法和手段受到限制。尤其是最近 AI 工具爆发式涌现,高校普遍缺乏充分的准备,关于如何将 AI 工具融入人力资源管理教学的经验不足。

师资短板有待弥补。一些高校人力资源管理专业教师缺乏企业的实际工作经历,平时教学和科研任务又十分繁重,没有时间提升实践操作技能,尤其对于新生的数字化和人工智能等科技缺乏敏感性,不具备与业界直接对话的能力,为学生传授实践知识的素养不足。同时,高校的激励和评价机制不够健全,还没有真正做到“破五唯”,导致教师参加实践活动兴趣不足,重点还是放在论文的写作和发表,即便是对于课堂教学重视的教师,在给予学生专业经验和实操技能方面也缺乏动力。

二、面向新质生产力的教育教学改革的实施路径

构建“三维立体”课程体系。这里的“三维”,指的分别是基础层、交叉层和实践层。在基础层,开设《人力资源大数据分析》和《AI 与组织管理》等必修课,力求夯实数字化根基。通过系统讲解和现场演练,这些课程让学生掌握人力资源领域各职能模块与数字化工具结合的方法,理解 AI 技术在组织管理中的应用逻辑。同时,融入 Python 等技术工具以及机器学习知识的教学,学生通过实操学习,可以了解深度学习和神经网络的底层逻辑,能够提升数据处理与分析能力,奠定坚实的数字化基础。在交叉层,构建《数智化人力资源管理》和《组织行为学与脑科学》等跨学科课程群,打破传统学科壁垒,拓宽学生的知识边界。以企业人力资源数字化转型案例为依托开展案例教学,引导学生分析数字技术如何重塑企业的招聘甄选、绩效管理模块,从跨学科的角度探讨解决 HR 实际问题的方法,培养学生的创新思维与服务科技创新的能力。在实践层,对接产业场景,校企共建《智能招聘系统设计》和《数字化薪酬体系开发》等课程,将企业的实际业务与教学内容紧密结合。学生通过课程学习,能够深入了解企业在数字化转型过程中对人力资源管理的需求与设计思路。建立动态课程更新机制,成立“HRM 数字化课程委员会”,每年修订课程大纲,引入最新技术案例。将《科技哲学与应用伦理》设定为基础课,要求人力资源管理专业学生必须掌握社会认可的价值规范。

创新“虚实融合”教学模式。开发虚拟仿真教学系统,比如人工智能招聘模拟系统,高度还原真实招聘场景,学生在模拟过程中扮演招聘者与应聘者,体验招聘流程的各个环节,提

(下转第 265 页)

(上接第 244 页)

升沟通与决策能力。应用数字化沙盘开展人力资源战略决策演练,学生以团队形式制定企业人力资源战略,通过模拟市场竞争环境,检验战略决策的合理性,培养战略思维与团队协作能力。进行线上线下混合式教学,比如引入《数据驱动的人力资源管理》等慕课资源,丰富教学内容,学生可根据自身需求进行自主学习。采用翻转课堂模式,课前学生通过线上学习掌握基础知识,课上企业导师进行在线答疑,与学生开展课堂研讨,解决学生在学习过程中遇到的问题,促进知识的内化与应用。开展科技相关的创新创业教育,比如组织学生参加各类创新大赛,激发学生的创新意识与竞争精神。通过竞赛,学生将所学知识应用于实际项目,锻炼创新思维与实践能力。开展人力资源科技创业工作坊,为有创业意愿的学生提供创业指导与资源支持,培养学生的创业能力,为未来的职业发展开辟新的道路。

深化产教融合协同育人。完善校企联合培养机制,与行业领军企业共建“数字 HR”定向班,根据企业的人才需求制定个性化的培养方案,实现人才的精准培养。落实双导师制,建立企业导师信息库,精心选择科技创新领域 HR 实践导师,并为实践导师和所在企业提供相应利益,如“企业冠名课程”“技术专利共享”“联合发表论文”等,提升企业参与积极性,激励其提供持续的高质量服务,承担实践教学、毕业设计指导等任务,与学术导师共同提升学生的综合能力。高校和产业联盟共同制定《AI 招聘伦理规范》等行业标准的制定,提升企业的专业话语权,同时也为技术应用伦理提供标准。高校与企业共建“智能人力资源管理产业学院”,整合高校与企业的优质资源,实现资源共享与优势互补。实践专家驻校授课,如企业工程师进入课堂讲解人工智能系统,让学生接触到行业前沿的技术与管理理念,提升教学内容的实用性与时效性。

培养“数字赋能”师资力量。定期开展数字技术学习活动,对人力资源管理专业教师进行 AI 工具、区块链技术、数据分析

等应用培训,提升教师的数字素养。鼓励教师企业兼职,尤其到科技创新类企业担任顾问,每年应有不少于 1 个月的企业实践,参与 RPA 流程优化、HR 人工智能体应用、数字化转型等项目,积累实战经验,深入了解行业发展动态与市场变化趋势,将实践经验融入教学中。鼓励教师多关注数字化相关研究问题,多发表科技创新相关文章,将理论和实践更好的结合。

高校人力资源管理专业教育教学要面向新质生产力改革,是国家重大战略下的必然路径。高校应充分认识到教学改革的紧迫性和重要性,积极采取有效措施,推动改革的深入,为新质生产力的发展提供有力的人才支持。

参考资料:

- [1]蔡晓珊,薛燕玲.人力资源管理课程混合式教学模式探究[J].科技风,2021,(17): 60-62.
- [2]李鲜苗.新文科背景下人力资源管理专业人才培养实践探索[J].长春工程学院学报(社会科学版),2022,23(04): 51-54.
- [3]杨小堂,芮文璐.数字化转型背景下高校数字化立体课堂改革实践探索[J].中国现代教育装备,2023,(12): 26-32.
- [4]张建民,顾春节,杨红英.人工智能技术与人力资源管理实践:影响逻辑与模式演变[J].中国人力资源开发,2022,39(01): 17-34.
- [5]赵曙明,陈嘉茜.数字经济时代人力资源管理创新:整合框架与未来展望[J].西北工业大学学报(社会科学版),2023(4): 79-91.

(本文系国家自然科学基金重大项目“世界重点国家的科技创新体系和人才治理体系协同研究”(24&ZD293)阶段性研究成果)

作者简介:刘松博(1977-),男,汉族,吉林长春,管理学博士,副院长,教授,研究方向为人力资源管理与领导学,中国人民大学劳动人事学院