

人力资源复合型人才培养的“三个支撑，五项任务”创新实践研究

李贵卿, 孙 梦, 苗 鑫

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2022年10月9日; 录用日期: 2022年11月9日; 发布日期: 2022年11月17日

摘 要

随着新经济的健康发展和人工智能大数据技术的成熟, 社会对复合型人才的需求越来越大, 高校在人才培养模式方面也需及时做出调整。该文以人力资源管理专业为研究对象, 分析数字化背景下人力资源管理教学中存在的问题, 构建了人力资源管理专业复合型人才培养的“三个支撑、五项任务”路线图, 为该专业课程体系升级提出合理建议。

关键词

人力资源管理, 复合型人才, 课程思政, 三全育人, 人才培养

Research on the Innovative Practice of “Three Supports, Five Tasks” of Human Resources Compound Talent Training

Guiqing Li, Meng Sun, Xin Miao

School of Management, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Oct. 9th, 2022; accepted: Nov. 9th, 2022; published: Nov. 17th, 2022

Abstract

With the healthy development of the new economy and the maturity of artificial intelligence big data technology, the demand for compound talents is increasing, and colleges and universities need to make timely adjustments in talent training models. Taking human resource management as the research object, this paper analyzes the problems in human resource management teaching

under the background of digitalization, constructs a roadmap of “three supports and five tasks” for the cultivation of compound talents in human resource management majors, and puts forward reasonable suggestions for the upgrading of the curriculum system of this major.

Keywords

Human Resource Management, Compound Talents, Curriculum Ideology and Politics, Three-Round Education, Talent Training

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着新经济的发展和信息技术的成熟, 社会对人力资源管理专业复合型人才的需求越来越大。当前, 技术创新日益依赖各领域交叉整合, 公司内部条件迅速改变, 公司的人才政策也将持续变化[1], 这对复合型人才的培养提出了更高要求。高校作为全社会人才智力最集中的地方, 每年都为社会输送大量技术与智力人才, 面对人力资源管理专业建设的新形势, 要办出质量、办出特色, 紧跟时代潮流和人才市场需求, 全面实施专业全方位综合改革, 培养集专业化、实务化和数字化为一体的复合型人力资源管理人才。

2. 新文科背景下人力资源管理专业人才培养的发展趋势

2018年, 我国明确提出要促进教育的高质量发展, 提高高等教育的公共服务能力和社会贡献水平, 优先发展“新四科”, 即新工科、新医科、新农科和新文科。2019年四月, “六卓越一拔尖”计划启动, 全面振兴本科教育攻坚行动, 大力推动“新四科”建设。中国建立新型文科的中心要义是着眼于新时期, 回应社会新要求, 积极推动文科人才培养“四化建设”, 即融合化、时代化、中国化和国际化, 以推动中国人类社会科学的新发展, 以服务于中国的社会主义事业新发展。依托新文科的特点, 再加上计算机、大数据等高新技术的迅速发展, 培养适应新时期需要的人力资源管理人才, 具有重大战略意义。

新文科背景下, 人力资源管理专业人才的培养更加重视创新与实践的能力。新时代信息技术高速发展, 传统的人力资源管理将被数字化所代替, 不再局限于一元的应用场景, 人力资源数字化应用场景将更加多元化、深入化。这就需要人力资源管理专业学生具备一定的创新能力, 有能力将人力资源知识与人工智能学科交叉融合, 不断提升数据分析与组织决策能力, 实现人力资源管理专业的数字化转型。人力资源管理专业人才的培养和教学源于实践, 又回归实践当中[2]。人力资源管理专业作为工商管理学科下的一个分支, 强调实践和应用的能力。其专业性质决定了人力资源管理专业的人才培养不仅要求学生熟练掌握专业理论知识, 还要求学生具备分析和解决人力资源管理实际问题的经验与技能。因此, 越来越多的高校都开始重视理论与实践的结合, 采取“校企合作”的方式, 聘请实践型教师, 与相关企业建立合作关系, 通过扩大教师队伍和师资结构来打造实践平台。

3. 人力资源管理专业围绕课程思政构建三全育人多元模式

本文构建了人力资源管理专业复合型人才培养的“三个支撑、五项任务”路线图(见图1), 该路线图

遵循“数智化”与“思政化”融合发展要求，以“学生主体、教师主导、产出导向、持续改进”为主线，通过“协同育人机制创新、培养一流教师队伍、精准确立教育目标”三个支撑；围绕课程思政构建“三全育人”多元模式，落实“夯实专业综合实力、全面优化课程体系、实施智慧课堂改革、提升创新实践能力、促进学生国际化”五项任务，全面提升“数智化与思政化融合的复合型人力资源管理专业人才培养质量”。

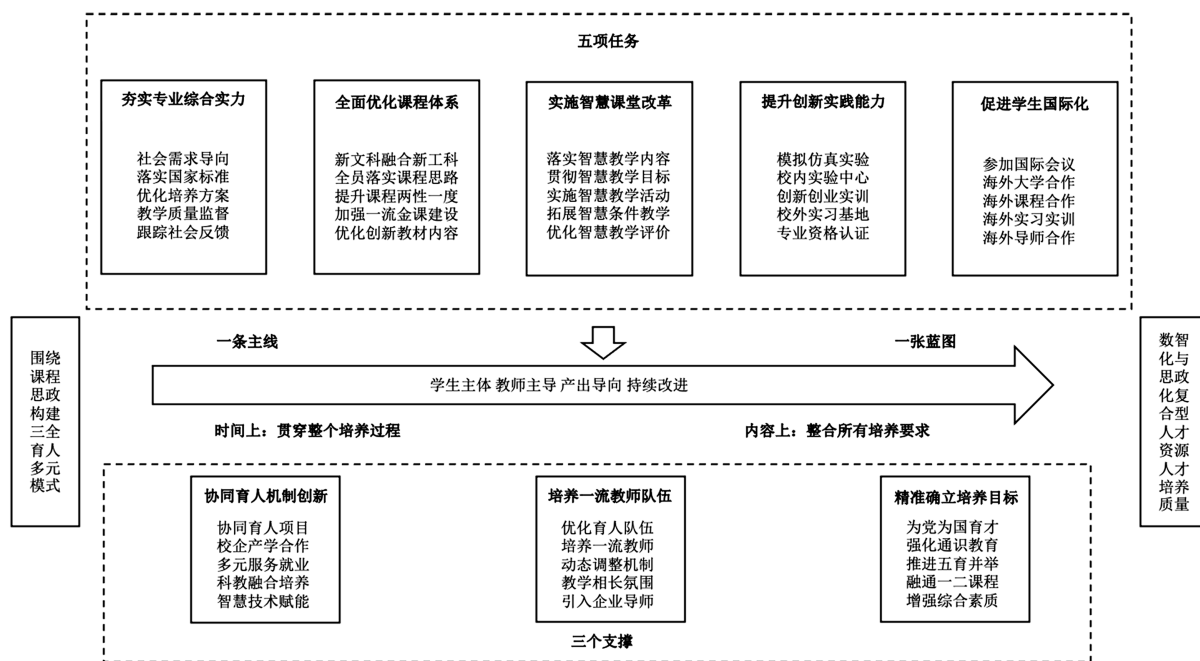


Figure 1. Roadmap of “Three Supports, Five Tasks” for the cultivation of compound talents in human resource management majors

图 1. 人力资源管理专业复合型人才培养的“三个支撑，五项任务”路线图

3.1. 三全育人模式的构建

中共中央国务院在《关于加强和改进新形势下高校思想政治工作的意见》中提出，加强和改进高效思想政治工作的基本原则之一是要坚持全员全过程全方位育人(以下简称“三全育人”)。三全育人综合改革是对当前教育工程的支持和资源整合，也是对长期教育模式、制度和标准的重构。加快构建高校思想政治工作体系，必须以建立健全“三全育人”体制机制为关键，全面提升高校思想整治工作质量。三全育人反映了立德树人的内在要求，适应当下人才培养的新趋势，也符合思政工作的新发展规律[3]。进一步认识并推动高等学校三全育人深入认识和推进高等教育三全育人，既是进一步学习落实全省教育会议精神的客观要求，又有利于进一步提高思想政治工作和社会教育发展中一体化推动、协调性创新的理性能力。

3.2. 三全育人对人力资源管理专业提出新要求

在新经济稳步发展和“十四五”规划的逐步推进下，我国对人力资源管理人才培养提出了更高的要求，高校在人才培养过程中应注重正确价值观、健全人格和良好职业素养的教育。人力资源专业是一门综合性的学科，学生在毕业后大多数都选择进入各种国内外的企事业单位，成为人力资源部门的一份子。在国际商务活动和跨文化交流中，学生的人生观、世界观和价值观都会受到冲击与挑战[4]。在人力资源

管理专业的日常教学中融入思政课程，培养学生的爱国主义情怀、爱岗敬业精神、良好的职业道德和团队协作精神，可以为人力资源管理专业学生树立正确的理想信念奠定基础。

4. 数智化融合思政化丰富人力资源管理复合型人才内涵

新经济理论与人工智能等信息技术的蓬勃发展，带来了新劳动力市场对复合型人才的大量需求^[5]，因此，培养复合型人才已成为普通高等院校的重点战略目标。在新时期教育改革的大历史背景下，学校对学生进行思政教育形成了一种全新的教育观念，要将价值观引导与专业知识的教学与专业技能的培训有机地结合，以立德树人为教学基础，坚持“三全育人”的课程理念，以培育新时期德才兼备的大学生为目标。而人力资源管理专业是为企业管理者培养的对口学科，更应注重现实的人才需求，把思政教育纳入专业课程教学中，与数字智能教学相结合，既能够给他们灌输知识，也能够训练他们的良好人格，让学生在毕业后能尽快适应社会和企业的需要。

4.1. 数字化能力

近年来，我国数字经济迅速发展，中国信息通信研究院发布的《中国数字经济发展白皮书(2021)》显示，2020年我国数字经济规模达到39.2万亿元，占GDP比重为38.6%。数字经济的迅速发展为行业运营模式带来了重大变革，也为企业人力资源管理工作赋予新的内容。我国已经进入数字经济时代，人力资源管理正在朝着自动化方向发展和迈进，企业人力资源管理的核心技能要求也相应做出改变，因此高校在设计人力资源管理专业培养课程体系时，应该充分遵循时代发展趋势，融入全新的数字化时代管理模式，重塑课程体系、搭建拓展实训平台、创新教学方法，注重培养学生的数智化能力。

培养人力资源管理专家的数字化技能，以数字化为基础，实现精准选人、精益用人、高效发展。传统的人力资源管理教学方式已不能适应新的社会形式要求：人力资源管理专业教学实现数字化，改造传统和现有的管理逻辑，用数字思维建立新的管理逻辑。如今，许多中国企业已经很好的将数字化融入人力资源管理，例如中国平安为实现产品能直接解决用户问题，研发并推出了一款“大数据 + 人工智能技术 + 应用”的人力资源产品HR-X，可以实现智能搜索推荐人才、人岗适配度计算等功能。数字化时代，人力资源从业者的角色发生了翻天覆地的变化，由传统“点到点”的日常管理转变为“点到面”的发散式效率管理，现在所有的工作都离不开数字化，智能的办公环境、数字化的工作场景、数字化人力资源运营以及大数据分析，人力资源管理专业的学生必须紧跟时代步伐，具备数字化技能，提升数据分析和决策的能力。

4.2. 思政化能力

思想政治教学作为一种传统的教学理念，以立德树人为基础，以“三全育人”为根本理念，以培育德才兼备的高素质人才为宗旨。思想政治教育为师生创造了一个亲情交融、价值观共存的全新生活环境。著名教育家陶行知先生曾指出，“没有生活做中心的教育是死教育，没有生活做中心的学校是死学校，没有生活做中心的书本是死书本”。高等院校是大学生进行社会活动的主要场所，也是思想政治教育内容转化的实践场景，脱离真实生活工作场景的思想政治教育无疑是空间楼阁，浸入日常生活的思想政治教育才能内化到教育对象的内心。

目前高校学生大都为“95后”或“00后”，这代学生深受互联网文化和大数据时代的感染，敢于创新、思维活跃、极具个性。但与此同时，不断受到各式各样信息轰炸下的大学生易受到不良信息的迷惑，良莠不齐的“速食文化”也会影响学生的三观。因此，高校要肩负起大学生意识形态塑造的重任，尤其是人力资源管理承担着企业管理的重要角色，对人力资源管理专业学生进行思政教学的重要意义显而易见。

见。在人力资源管理专业的教学中适当融入思政课程，为国家和社会培育心智健全、道德观完备、充满正向影响力的人力资源管理人才。古人云：“君子以厚德载物。”只有品德高尚的人才能担任大事，思政育人逐渐融入人力资源管理教学中，学生会受到正确价值观的指引，那么学校培养出来的必将是品德高尚的人，未来也会成为能掌大事的栋梁之才。

4.3. 全方位专业能力

新时代人力资源管理专业的构建、全方位专业人才的培养，都会对经济社会的发展产生很大影响。扎实的理论基础和核心技能更能为人力资源管理赋能。高校应持续开设人力资源管理专业核心课程，夯实专业理论基础。除了具备扎实的专业知识外，全方位复合型人力资源管理人才还必须拥有实践能力、创新精神和分析决策的果敢，因此，还要开设专业深化实训课程与数字化应用课程。人力资源管理专业的应用性极强，需要学生将理论知识进行转化，运用到实践中，在具体的实践中体会理论知识的灵魂，掌握核心专业技能，全方位塑造人力资源管理专业学生的专业能力。

4.4. 创新创业实践能力

随着新时代和新经济的发展，各行各业对应届大学生提出了更高的要求，对于具备创新创业实践能力的人才需求越来越大。传统的人力资源管理专业教学中主要以理论教学为主，忽视了学生的创新实践能力，难以调动学生积极性，双创背景下，高校需构建一套复合型数字化人力资源管理人才培养模式。专业理论知识课程和创新创业实训课程两大体系贯穿整体模型，相辅相成，提升学生的专业综合素质，同时辅以数字化实践平台、创新创业平台和实习基地三大平台，在人力资源管理专业教学中加强实践教学，融入人力资源数字化管理综合实训项目，打造经管专业实验中心，权威的就业指导中心走进校园，辅导高校开展创新创业项目，打造产教融合基地，有效提高学生解决实际问题及灵活运用所学知识的能力，提升学生的就业市场竞争力。高校通过加强产学研合作，实现资源和成果共享，完善产学研协同机制，构造“战略协同、资源协同、项目协同、业务协同、供需协同”五大协同机制，为双创背景下打造复合型人力资源管理人才助力。

5. 全方位提升人力资源管理复合型人才培养质量的“五项任务”

5.1. 夯实专业综合实力

目前我国高等院校分为研究型、应用型、高职型，与之相对应的人才也分为研究型、应用型和技能型。人力资源管理专业是涉及多个领域学科的综合性学科，具有应用性和创新性的特点，用人单位也更加重视学生的实践能力、方案设计和调查分析的能力，因此对于人力资源管理专业人才的培养要注重学生的基本职业素养、专业能力和实操能力。当前开设人力资源管理专业课程的高校大都是效仿“985”、“211”等研究型高校的人才培养模式，并没有形成应用型高等院校人才培养的特色。在理清办学定位的基础上，坚持“应用型、教学型、地方型”的宗旨，在人才培养上遵循“夯实基础、提高素养、弘扬创新”的原则[6]，结合高校当地的经济特点和企业用人要求，建立一套“岗位要求-专业培养”针对性的人力资源管理专业人才培养方案。同时还要建立专业教学质量考核标准，提升教师的专业素养和实践能力，鼓励师生参与创新创业项目、学科竞赛等。

5.2. 全面优化课程体系

当今我国正处于建设中国特色社会主义的新阶段，社会的飞速发展导致市场上对文科专业人才的需求越来越大，因此文科教育要具有超前意识，国家提出加快建设新文科，这对于培养顺应新时代的人力

资源管理人才具有战略意义。与此同时，人工智能、大数据和区块链等信息技术也融入到人力资源管理中，人力资源管理教学课程体系应及时做出调整。保留原有的专业核心课程，创新课堂教学模式，引入专业深化实训课程，如核心人才招聘与云招聘实训、绩效与薪酬管理实训课程等，注重理论与实践的配合，培养学生的方式更加多样生动。推行高校与企业联动，实施校企双导师制，校内导师通过先进的教学方法向学生传授专业知识，校外导师通过真实的工作场景向学生传授专业技能，“校内场地+校外场地”交换教学，“知”在校内，“用”在校外，融合学与用，真正达到“力行而后知真”的境界。为了顺应课程思政改革的要求，还应在人力资源管理教学课程体系中融入思政化内容，帮助学生树立正确的价值观、职业观和道德观，为国家和社会培养专业知识过硬、拥有高尚品德的复合型人才。

5.3. 实施智慧课堂改革

智慧课堂是人工智能信息技术与传统课堂教学方式深度融合的结果，其最核心特征就是突出了物联网、大数据分析等现代信息技术在课堂上的有效运用，把人工智能信息技术作为一个“内生变量”嵌入课堂教学的各个环节，构建“泛在智能、群智感知、人机协同”的智慧课堂创新模式[7]。与传统课堂不同，智慧课堂将学生放在教学活动的中心位置，教师做好教学方向的引领工作，充分激发学生学习的主动性。智慧课堂走进人力资源管理教学，可以帮助实现学生与老师的全面成长。智慧课堂注重教师信息技术应用能力的提升，教师可在课前、课中和课后三个阶段通过线上与线下相结合的方式完成教学活动；学生能够在智慧课堂中得到个人能力的展现，拥有自己掌控学习进度的权利，还能够通过信息技术平台实现真正的情境感知学习，完成从“智”向“慧”的转化。

5.4. 提升创新实践能力

创新型人才培养是当今社会发展的最大驱动力，近年来许多院校也十分重视对学生创新实践能力的培养，初步采用校企合作的方式，实现理论与实践的紧密结合。通过院校和企业联合建立创新创业教学实验平台，可以提高实验平台的经营管理水平，从而提升了人力资源管理专业实践性课程的教学品质与效果[8]。比如，浙江大学与创新创业学院合作共建的浙大双创人才实训基地，目前共有三百余家优秀企业进驻创业园，为大学生的创新创业实践活动提供了优越的发展条件。在人力资源管理专业教学中强化实践性课程，可以增强学生处理现实问题和灵活运用专业知识的技能，提高专业综合素质。

5.5. 促进学生国际化

经济全球化、“一带一路”背景下，社会经济、政治和文化进入一个新的实力时期，相关的文化、技术和服务在全球范围内呈现出更大的流动性，深刻影响着社会生活的方方面面，也对高等教育产生潜移默化的影响，具有国际视野的人才最受商业和社会的青睐。2020年，教育部宣布要加快培养具有全球视野的高层次国家化人才，“全球毕业生”的概念应运而生。“全球毕业生”(Global Graduates)是指具有全球意识、具有全球视野、能够进行跨文化有效沟通的毕业生。发展离不开人才，高校需要在人才培养上与时俱进，在培养国际化人才方面付出更多努力[9]。英国曼彻斯特大学每年都会推出“全球毕业生计划”，该项计划通过与全球校友的面对面会议和线上会议的结合，让学生对自己未来希望从事的职业道路有一个清晰的认识。英国还有专门为培养全球毕业生的学生社区 GlobalGraduate.com，他们为学生提供出国留学、工作实习、志愿服务和国际工作等机会帮助学生成为全球毕业生。开展国际会议，鼓励学生积极参与国际学术交流合作，拓宽学生的社交渠道。与海外大学建立联合培养合作，成立国际交流部，让国内大学生有机会参与到海外课程的学习中，还能为学生提供更多了解海外留学、海外实习的机会。

6. 促进人力资源管理复合型人才培养质量的“三个支撑”

6.1. 协同育人机制创新

协同育人是指多个办学主体共同合作,发挥各自优势,共同制定培养方案,充分发挥各方教育优势,提高学生的综合能力,培养新经济社会需要的复合型人才[10]。协同育人是高校实现创新创业教育可持续发展的必由之路,目前国内应用型高校大都采用“产学研协同”模式,积极开展校企合作,比如中科曙光与多所高校合作,为高校提供大数据培训平台,为学校提供人才培养、精品课程等培训环境,从教学、科研和项目生产等多方面助力高校大数据人才的培养。当前,高校协同育人机制仍存在许多问题,诸如政府统筹功能未能得到切实体现、高校在协同育人机制中的中心地位没有得到巩固和强化、企业内部动力没有充分调动,学生创新创业的积极性没有得到充分激发。人力资源管理专业作为未来企业管理层的主要来源,应建立一套更加完备的协同育人制度,拓宽校方合作对象,包括校校协同、校政协同、校所协同和院校行业协同等[10]。

6.2. 培养一流教师队伍

教师是教学活动的主导者,是培养复合型人力资源管理人才的重要基础[11]。人工智能、大数据、“互联网+”和AR/VR等技术的快速发展,极大推动了课堂信息化教学和网络教学的普及应用,人工智能技术在教育方面的应用越来越广,因此新时代的教师队伍不仅要具备夯实的专业知识基础,还要具备数字化技术素养。培养新时代一流教师队伍,根本路径要坚持“五个维度”[12]的建设思路,推动学科、环境、资源、育人体系和文化五大维度的深度融合。培养一流教师队伍建设的一个重要方面就是应用智能工具有效支持课堂教学创新,搭建人工智能学科平台整合校内优势学科资源,打造沉浸式的数字化校园环境,为教师队伍提供坚实的环境支持,构建人力资源复合型人才培养的育人体系,创新教学方式与方法,充分开发和利用教学新资源,将党政、思政文化融入教学当中,培养出一流的、符合新时代要求的教师队伍。

6.3. 精准确立培养目标

所谓“精准培养”,就是要以当前社会经济发展需要为立足点,以供给侧改革的重要理论和原则为启示,优化教育教学资源结构,完善个性化教学体系,改善人才培养制定方案。个性化精准培养是塑造时代新人的关键[13]。一方面,“精准供给”,标准明确、重点突出、精准发力,实现滴灌人才培养,在教学过程中提供精准有效的支持[14],不断满足新时代社会转型对人才的需求,持续为社会提供优质复合型人才。人力资源管理作为应用型专业,高校需精准定位培养目标:打造应用型人力资源管理复合型人才。从人才培养战略角度出发,高校师资队伍建设和人才建设都需确立精准培养目标,传统的高等教育是在“精英培养”到向下的人才教学,而实际人才成长轨迹与传统的精英法则相去甚远,新时代的高等教育本质上是一种“精准培养”的人才培养与教育活动。从精英到精准,既有教师队伍人才培养理念上的差异,也有人才培养方案上的不同,更有人才培养结果上的差异。新经济背景下,企业更加青睐于专业素养高、附加技能多和沟通能力强的应届生,高校要对标企业招聘人才画像,将课程内容、课程体系进一步细化,搭建创新创业平台,加入更多的职业实训课程。开发前瞻性、系统性、阶梯形培养模式,设计实效性培养方案,实现培养内容与岗位实践的有机联系,促进知识技能的深层次学习和实际运用。

7. 结语

新时代背景下,复合型人才的培养需要对照市场岗位需求,积极推动产学研协同育人,本文以人力资源管理专业为研究对象,构建了人力资源管理专业复合型人才培养的“三个支撑、五项任务”路线图,在现有人力资源管理教学中融入“数智化”和“思政化”内容,以期完善现有的人力资源管理教学体系。

基金项目

《数智化与思政化：术道融合的人力资源管理专业复合型人才培养体系创新实践》(课题项目编号：JG2021-1000)；《AI + VR 在人力资源管理专业课程模块教学中的实践应用研究》(课题项目编号：202102339026)；《数字化人力资源管理综合实验室建设》(课题项目编号：202102620056)；《新文科建设目标下数字化人力资源管理专业复合型人才培养创新与实践》(课题项目编号：JYJG2021115)；《新基建背景下 VR/AR/MR 技术赋能大学生创新创业能力培养研究》(课题项目编号：JYJG2022130)。

参考文献

- [1] 王凤鸣. 高校人力资源管理专业综合改革试点项目研究与实践[J]. 吉林工程技术师范学院学报, 2020, 36(5): 43-45.
- [2] 闫敏, 高建丽. 新型人力资源管理人才“体验式”培养框架构建[J]. 大学教育, 2021(11): 19-21.
- [3] 杨晓慧. 高等教育“三全育人”: 理论意蕴、现实难题与实践路径[J]. 中国高等教育, 2018(18): 4-8.
- [4] 侯丹. “三全育人”背景下国际商务专业课程思政路径探讨[J]. 对外经贸, 2022(3): 106-110.
- [5] 张庆君. 高校复合型人才培养变革: 逻辑、实践与反思[J]. 现代教育管理, 2020(4): 47-53.
- [6] 王海江, 程相叶. 产教融合、协同育人背景下应用型高校人力资源管理人才培养模式研究[J]. 教育教学论坛, 2020(41): 126-127.
- [7] 王一岩, 郑永和. 面向智慧课堂的教育情境感知: 价值定位、特征模型与实践框架[J]. 电化教育研究, 2021, 42(11): 84-91.
- [8] 温慧. 创新创业教育背景下人力资源管理专业实践教学体系研究[J]. 陕西教育(高教), 2020(8): 8-9.
- [9] 卢侠郢. 地方高校国际化人才培养策略研究[J]. 产业创新研究, 2022(5): 160-162.
- [10] 何建华, 王立华, 王慧敏. 应用型高校人力资源管理专业校企协同育人平台的构建与实践——以北京师范大学珠海分校人力资源管理专业为例[J]. 人才资源开发, 2019(2): 35-39.
- [11] 朱立成, 贺根和, 肖宜安, 等. 基于多学科交叉融合的复合型人才培养体系构建与实践[J]. 井冈山大学学报(自然科学版), 2022, 43(1): 103-106.
- [12] 赵凌云, 胡中波. 数字化: 为智能时代教师队伍建设赋能[J]. 教育研究, 2022, 43(4): 151-155.
- [13] 张军. 智慧教育视域下的全人化人才培养[J]. 中国高教研究, 2022(7): 3-7.
- [14] 彭晓玲, 吴怵. “数据驱动精准教学”何以可能?——基于培养教师数据智慧的视角[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2021, 39(8): 45-56.