

数智化与思政化：术道融合人力资源管理人才培养模式研究

李贵卿, 苗鑫, 孙梦

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2023年3月6日; 录用日期: 2023年4月14日; 发布日期: 2023年4月23日

摘要

教育部在《高等学校课程思政建设指导纲要》中指出：“落实立德树人根本任务，必须将价值塑造、知识传授和能力培养三者融为一体、不可割裂。”文章以人力资源管理专业为例，创新定位以一流专业建设为目标，优化人力资源管理专业人才培养方案，明确该专业的“价值塑造、知识传授、专业能力培养”核心内容，并开展数智化教学、实践和管理改革，培养具有社会责任感和数智化的复合型人力资源管理人才。

关键词

人才培养, 术道融合, 人力资源管理, 复合型

Mathematization and Civicization: A Study on the Cultivation Model of Human Resource Management Professional Composite Talents with the Integration of Art and Tao

Guiqing Li, Xin Miao, Meng Sun

Management School, Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Mar. 6th, 2023; accepted: Apr. 14th, 2023; published: Apr. 23rd, 2023

Abstract

The Ministry of Education pointed out in the *Guidelines for the Ideological and Political Construction of the Curriculum of Colleges and Universities*: “To implement the fundamental task of culti-

vating morality and cultivating people, we must integrate value shaping, knowledge transfer and ability cultivation into one and cannot be separated.” Taking the human resource management profession as an example, this paper takes the construction of first-class majors as the goal, optimizes the training program of human resource management professionals, clarifies the core content of “value shaping, knowledge transfer and professional ability training” of the major, and carries out digital intelligence teaching, practice and management reform to cultivate compound human resource management talents with a sense of social responsibility and digital intelligence.

Keywords

Talent Development, Artistic Integration, Human Resource Management, Composite

Copyright © 2023 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

自 2020 年 9 月起,教育部学校规划建设发展中心主任陈峰就明确指出:“数智化文明必然要推动整个社会经济技术的体系化转变”。2021 年,教育部在高校“十四五”规划中强调:“高等院校必须树立数字化转型的思维,建立推动数字化转型的领导机制,把对数字化的投资放在重要位置”。因此,为了应对信息技术对教育带来的机遇和挑战,高校加强对数智化人才的培养就显得尤为重要。其次,在高校“十四五”规划“建设高质量教育体系”篇章中,明确提出“坚持立德树人,增强学生文明素养、社会责任意识、实践本领,培养全面发展的社会主义建设者和接班人”。基于以上背景,本文聚焦数智化和思政化融合的人才培养模式,提出高校人才培养以一流专业建设为目标,以立德树人为教育理念,将我国特色社会主义伟大成就融入专业课堂,培养具有社会主义核心价值观和创新精神的复合型人才。

人力资源管理本身就是一个与人直接打交道的职业,其要求管理人员必须具备良好的职业素养,并且随着新科技的研发,目前企业的人力资源管理已经将人工智能等新型技术应用其中,实现数智化转型。因此,实现数智化人力资源管理和思政化人力资源管理的教育融合,有助于高校培养具有职业素养、专业技能、创新创业能力的复合型专业人才。

2. “数智化”和“思政化”人才融合发展的必要性

2.1. 贯彻“数字中国”国家战略

在“数字中国”上升为国家战略开始,党中央多次提出要高度重视教育领域的数字化改革。其中,在国家《“十四五”数字经济发展规划》中强调,要推进教育新型基础设施建设,推动“互联网+教育”持续健康发展,并在二十大报告中对“加快建设教育强国、科技强国、人才强国”做出重要部署。教育部部长怀进鹏在教育工作会议中也多次提到,实施教育数字化战略行动,推动实现教育数字化转型,是新时代加快建设教育强国的总体方向和重点任务。因此,通过数智化教学、管理、实践,培养学生具备工匠精神、劳模精神以及数智技术能力等良好的职业素养,是高校进行“数智化”、“思政化”人才融合培养的新方向。

2.2. 遵循“立德树人”教育理念

早在公元 801~802 年,《师说》中就已指出:“师者,传道受业解惑也”。而今 2021 年 5 月,教育

部提出将课程思政建设成效纳入“双一流”建设评价中。因此，高校应把培养学生具有良好的职业素养、正确的人才观等作为当代教育重任。

全球著名人力资源管理学家加里·德斯勒认为人力资源管理就是企业招人、育人、用人和留人的过程[1]。由此可知，人力资源管理课程本身就具有课程思政的先天优势，那么高校人才培养将人力资源管理知识与思政教育进行相融合，则有助于培养学生树立正确的人才观，并在学生明确人力资源发展热点问题中，有助于学生树立正确的观念[2]。

3. 人力资源管理专业复合型人才的培养目标与构成要素

3.1. 以一流专业建设完善培养目标

瞄准专业认证，提升专业综合竞争力。即以教育部第三级卓越标准认证为目标，以国家一流专业质量为标杆，不断优化专业人才核心能力培养框架，加大学生战略分析能力、批判思维能力、数字分析能力的培养力度，提升人才培养质量。

新文科与新工科交叉融合，建设一流金课和教材。融合新工科的建设理念，融入新文科的价值引领，深化课程改革，提升课程的高阶性、创新性和挑战度，将《组织数字化创新管理》《数字化人力资源管理实践》等课程打造成满足新经济发展需求的“两性一度”金课。

3.2. 以德智交叉融合为教育主线

课程思政是指以构建全员、全程、全方位育人格局的形式，将各类课程与思想政治理论课同向同行的一种综合教育理念[3]。“师者，所以传道授业解惑也。”将各个专业课程和思政元素进行融合，发挥教师的育人职责，方可实现传道、授业、解惑和育人育才的有机统一。

中国矿业大学早在2007年通过“文化思政”教育理念，将社会主义核心价值观等思政理念融入专业课程中，设计了一种基于人力资源管理专业的人才培养模式——TTR模式[4]。实践表明，在TTR模式的教学过程中，人力资源管理专业学生的职业素养、道德品质等得到了明显的提升[5]。

3.3. 以“数智化”与“思政化”复合型人才为导向

为了应对科技革命以及国家创新发展战略带来的机遇，高校培养具有数智与思政相融合的复合型新文科人才已成为未来信息科技时代的重要趋势。同时，国家数字经济发展战略及四川省“5+1”现代产业体系均指出数字经济是市场竞争力的核心，因此，高校培养具有数字化人力资源管理能力，兼具国际化视野的复合型数字化人力资源管理人才尤为重要。复合型数字化人力资源管理人才培养体系旨在培养德、智、体、美全面发展，具有社会责任感、工匠和创新精神，具有数字化人力资源管理专业知识、技能和创新创业能力，兼具国际化视野，能够在企事业单位、行政部门特别是高新技术企业从事数字化人力资源管理及相关管理工作，并成长为职业经理人或人力资源管理专家的复合型高级专门人才(见图1)。

4. 人力资源管理专业“思政化”内容体系

4.1. 价值塑造

1) 核心价值体系

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议中指出：“办好中国特色社会主义大学，要坚持立德树人，把培育和践行社会主义核心价值观融入教书育人全过程”。人力资源管理在企业管理中处于一个核心的地位，对企业的管理和发展有着至关重要的作用，其中员工的职业素养直接影响着员工的工作效率，并间接地影响着企业的核心竞争力。高校作为培育新时代新青年的引路人，在人力资源管理课程教

育改革中，应以核心价值体系为指导思想，以培养青年大学生具备正确职业观和使命感，成为一名具有职业、道德素养的人力资源高级管理人才为指导原则。

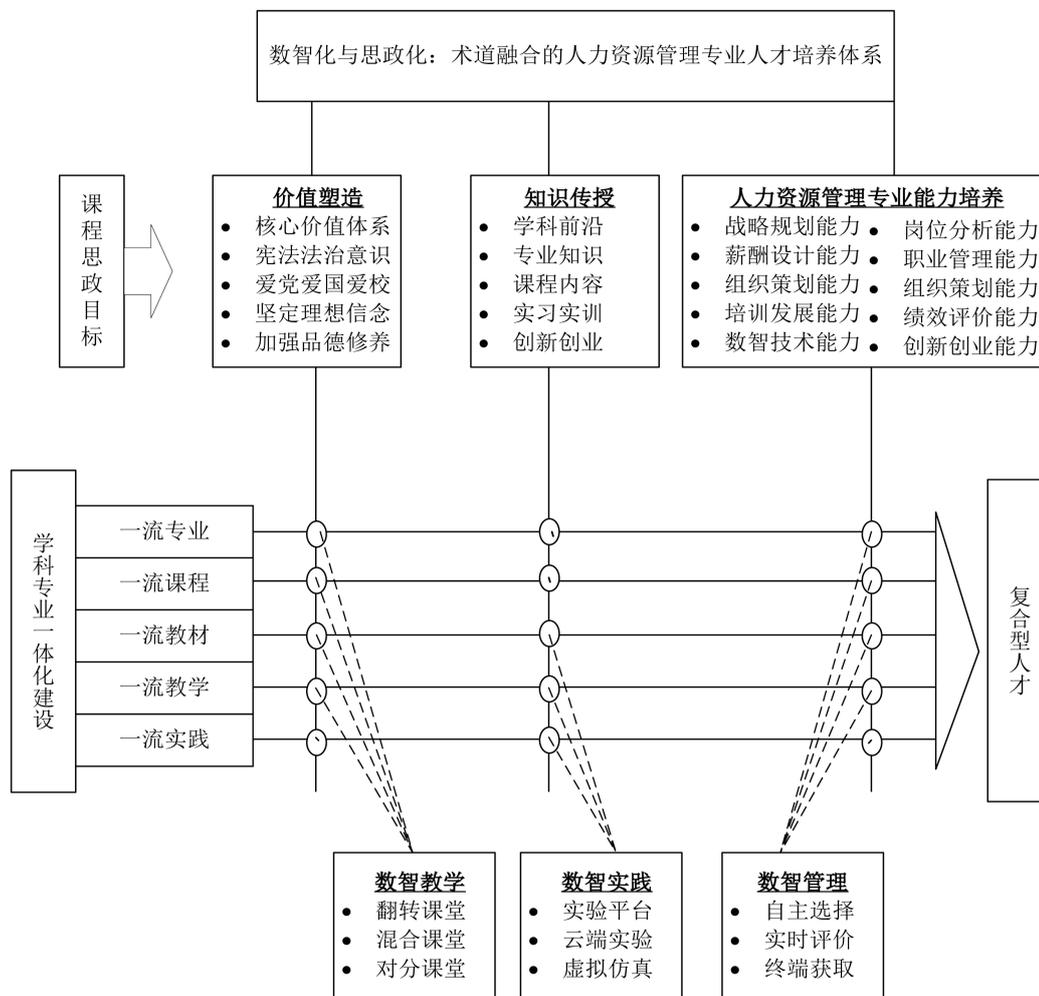


Figure 1. The cultivation system of inter-disciplinary talents in human resource management which integrates the skills of “number intelligence” and “ideology and politics”

图 1. “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

人力资源管理课程思政化的核心价值体系教学建设过程，应围绕课程思政的理念，利用课前将社会热点案例导入、课中通过角色扮演等教学方法领悟人力资源管理知识、课后通过查阅人力资源管理发展等进行科研实践(见表 1)。例如在人力资源管理的《战略规划》和《运营管理》这两门课程中，以当今时代我国党和国家领导人的大局观念为课前案例[6]，引入“富强、民主”的思政元素，培育出具有大局观念的人力资源管理专业人才。

2) 宪法法治意识

党在十八届四中全会上明确提出：“推动中国特色社会主义法治理论进教材进课堂进头脑”。由于人力资源管理始终关心的都是“人的问题”，并且管理着劳动者从职业生涯准备、开始到结束甚至结束以后的整个过程中的问题[7]，同时对于劳动者在从业过程中的权利义的限制，在任何一个法制国家都有着相应的法律体系。因此，人力资源管理与宪法法律等有着密不可分的关系。

Table 1. Corresponding table of ideological and political contents and professional courses of Human Resource Management major**表 1.** 人力资源管理专业课程思政内容与专业课程对应表

序号	人力资源管理专业课程思政内容	对应课程内容	课前案例导入节	课中研讨环节	课后科研实践
1	大局观 使命感	《战略规划》 《运营管理》	回顾中国人民抗日军事政治大学的人才培养理念	华为公司的十大军团战略	面向国家重大需求、面向人民生命健康的企业发展定位与战略规划。
2	宪法法治意识	《劳动关系管理》 《劳动法和社会保障法学》	劳动争议的社会热点典型案例	通过辩论形式对劳动争议进行模拟谈判辩论。	撰写保护劳动者合法权益的案例分析
3	人才观	《人力资源选聘与测评》 《培训管理》	我国古代人才选拔制度、党的各领导集体的人才观	团队组织“人才招聘角色扮演”	人才数智化测评与人才画像模拟
4	职业价值观	《人力资源管理导论》 《职业生涯规划》	社会主义核心价值观中的职业道德	人生规划、职业价值观测评、各职业生涯规划策略	结合孔子的职业生涯，结合现代职业生涯规划理论给自己做职业生涯规划
5	工匠精神	《量化工作分析技术》 《绩效管理》	课前：寻找学生自己敬重的大国工匠，预备课堂分享	以组为单位对特定部门的目标分解，特定岗位的员工关键绩效指标设计的绩效信息进行分析	分组讨论设计职位说明书、设计绩效考核体系
6	创新精神	《人工智能赋能组织与员工管理》 《组织数字化创新管理》	课前：中国式组织管理的时代革新与数字赋能经济社会发展	典型的公司数字化转型案例	分析从“百年老店”到数字化长期生存的案例分析报告
7	劳模精神 劳动精神	《数字化人力资源管理实践》	课前：我国 5G 技术优势	团队展示“员工敬业度预测数据分析”	撰写数字化人力资源管理应用分析报告

在人力资源管理课程思政化的宪法法治意识的教学建设过程中，教学内容应着重以现阶段典型劳动关系纠纷的生动案例为主，引导人力资源管理专业的学生深刻理解劳动者的权利和义务，例如在《劳动法和社会保障法学》这门课程中，课前教师可以通过自媒体公众号平台发布劳动争议的十大典型案例引发学生兴趣进行讨论，课中采取角色扮演、案例情景等沉浸式教学，对案例进行深层次的挖掘与分析，让学生深刻体会劳动者利益的重要性，并在以后的实践过程中应该树立重视劳动者地位的观念，提高明辨是非、化解矛盾的能力。

3) 爱党爱国爱校

《指导纲要》明确规定：“课程思政”建设内容与课程资源开发要“大力弘扬以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神”[8]。早在我国古代的先秦时期，孔子等儒家学派的大思想家就提出“仁者爱人”、“爱人能仁”“见贤思齐”等以人为本的管理思想；在新时代，习近平总书记提出“人才是第一资源”等人才观。

在人力资源管理课程思政化的爱党爱国爱校的建设过程中，高校应着重以我国的传统文化为主线，培养人力资源管理专业的学生具备任贤为才的职业素养，例如在《人才招聘与测评》课程中，将传统文化中人力资源管理思想和新时代习近平“人才观”的管理思想融入课堂，让人力资源管理专业的学生体

会到我国古代和中国共产党在人力资源管理思想源远流长，萌发爱国爱党爱校的信念。

4) 坚定理想信念

党中央在十八大中明确指出新时期的大学生必须从树立文化自信等四个途径来树立正确的理想信念，提升自身的道德修养[9]。人力资源管理工作要时时与人进行沟通交流，因此需要培养学生的国际交流能力。那么在人力资源管理课程思政化的坚定理想信念的建设过程中，教学内容应以我国传统文化为主线，例如在《人力资源管理概论》中，引入我国古代的人力资源管理思想，培养学生文化自信的观念。

5) 加强品德修养

《指导纲要》中明确指出：“课程建设要围绕文化素养、道德修养等进行课程教育内容开发与建设，优化课程思政”[10]。因此，在人力资源管理课程中，应充分体现德育与人格修养的内涵。

在人力资源管理课程思政化的加强品德修养建设过程中，高校应着重在课堂中引入职业道德素养相关的案例，加强学生对个人品德的培养。例如在《薪酬管理》中，引入格力、百度等大型企业的薪酬管理制度作为案例进行讲解，让学生深刻体会到企业的人力资源管理人才为员工切身利益着想的人才管理思想，从而加强人力资源管理专业学生的职业修养。

4.2. 知识传授

1) 学科前沿

人力资源管理课程《管理学研究前沿》的教学，应将“以德为先”贯穿专业教育中，强调商业道德与专业教育的融合，使学生在提高专业知识和思想政治觉悟的同时，对商业道德的特征、内容及其社会作用等方面，有一个比较完整的理解，这不仅有利于学生树立职业理想、培养良好的职业兴趣，还可以为树立和完善我国社会主义商业道德，为促进精神文明建设做出贡献。

2) 专业知识

《管理咨询理论与实务》是一门讲解关于如何将管理理论与实际的管理实务相结合的课程。在这门课程中，融入社会责任、理论联系实际、艰苦奋斗等思政元素，培养学生企业在中进行管理咨询实务中，应恪守职业道德，并立足于实际，采用科学的方法研究和解决客户的实际问题。课程目标旨在希望学生在教师的言传身教下，将脚踏实地、潜心想道的思想逻辑深植于自己的专业素养。

3) 课程内容

《经济学原理》课程融入党史学习教育中的党史故事与优秀人物不畏困难，勇于创新的精神；《战略管理》课程从中国革命的建设、改革和发展进程中探寻其中的管理战略，《管理学原理》课程以中国这个发展中大国为切入点，引导学生了解中国改革开放以来的伟大成就，去深刻体会这四十年所创造的中国奇迹，以及特有的中国特色道路背后对中国乃至世界未来发展的意义，扎根在“课程思政”建设的田野上大力开拓，广泛播种。

4) 实习实训

在人力资源管理专业的实训中，运用虚拟的公司环境进行组织教学，通过模拟公司的招聘会、新人培训、劳资谈判等方式，让学生体会人力资源管理总监的角色工作内容；其次，高校通过与知名企业合作交流的方式，给予学生将所学的人力资源管理知识运用到实际的操作过程中的机会，培养学生具备工匠精神、创新精神。

5) 创新创业

习近平总书记曾指出：“在激烈的国际竞争中，惟创新者进，惟创新者强，惟创新者胜。”[11]清华大学钱颖一教授提到：“创造性的思维不仅取决于人的好奇心和想象力，还与价值取向有关”[12]。由此可以看出，创造性和创业能力都是建立在正确的价值观基础上的，那么在进行人力资源管理创新创业课

程的教育中, 应该将新时代创业成功、失败的典型案例融入人力资源管理专业课程中, 教导学生树立正确的价值观, 并培养学生的创新精神、工匠精神等来提升自身的创新创业能力。

4.3. 专业能力的培养

《指导纲要》中明确规定: 价值塑造是在知识传授和能力培养过程中进行升华和引领的。因此, 在价值塑造融入人力资源管理专业能力的培养的教育过程中, 专业课教师应首先明确将思政教育精准融入专业课程的教学方案, 然后端正教学态度, 提升教学创新理念, 应做到“博学笃志, 切问进思” [12]。

人力资源管理专业学生的战略规划能力和组织策划能力的培养, 应结合当代我国革命建设、改革和发展的历史成就, 探寻管理战略规划; 人力资源管理专业学生的岗位分析能力和职业管理能力培养, 可以融入我国历史各个朝代设置的官位, 既可以补充传统文化知识又可以深入了解岗位分析和职业管理的专业内容; 人力资源管理专业学生的培训发展能力和薪酬设计能力的培养, 通过讲解引领我国技术创新公司中的培训和薪酬设计的案例, 例如字节跳动、格力等公司的人员培训案例, 培养学生树立高素养、高标准的职业观念, 认识到员工利益的重要性; 人力资源管理专业学生的绩效评价能力的培养, 可以通过对当今社会热点事件的讲解, 让学生意识到公正、公平的原则的重要性。其次, 结合我国行业发展, 通过我国数字化技术赶超的生动案例, 培养学生数智技术能力和爱国思想; 结合我国同国际交流沟通的重大事件, 培养学生国际交流能力, 同时坚定理想信念; 结合学院沿革通过前辈创业故事以及教师的科研感悟, 培养学生具备创新创业能力, 同时萌发艰苦奋斗和创新的信念。

5. 人力资源管理专业“数智化”教学实践

5.1. 数智教学

1) 翻转课堂

“翻转课堂”是由美国的两位化学老师创造的一种新型课堂教学模式, 其教学过程主要通过网络信息技术进行知识传授和团队合作讨论的形式进行知识内化[13]。人力资源管理的教学课程可以通过慕课、超星、“人力资源管理课程”微信公众号等网络资源为具体教学形式的信息载体, 利用数字化信息技术的优势, 将教学课程与互联网信息资源的学习优势有效结合起来(见表 2)。

Table 2. Comparison of classroom elements

表 2. 教学课堂各要素对比表

内容	传统课堂	翻转课堂	对分课堂	混合课堂
教师	知识传授者 课堂管理者	学习指导者 促进者	知识引导者	学习设计者 交互促进者
学生	被动接受者	主动研究者	自主性学习	自主选择式学习
教学形式	课堂讲解 课后作业	课前学习 课堂探究	课堂讲授 课后内化吸收 课堂再讨论	课堂讲授与网络资源 并重式
课堂内容	知识讲解传授	问题探究	知识讲解 课堂讨论	互动式交流
技术应用	内容展示	自主学习、 交流反思、 协作讨论工具	交流讨论工具	在线平台
评价方式	传统纸质测试	多角度、多方式	平时成绩、 多元评价	终结性评价、过程评价

课前教师通过网络平台发布课程教学任务、教学视频、随堂测验等相关资料,先让同学们在留言板、QQ群等网络交流工具进行沟通讨论,之后教师根据互联网后台显示的测验结果以及同学们在讨论区频繁出现的问题进行重难点分析,并在课堂上对相关内容进行有目的地讲解[14]。

翻转课堂对教学知识内化的要求较高,因此,教师应科学设计教学过程,利用情景、团队合作、辩论等形式来完成对所学知识的内化。例如在人力资源管理课程中的《劳动关系管理》中的离职管理讲解中,可以通过案例导入激发学生对离职管理中解除与终止劳动合同、经济补偿与赔偿等问题的探索;接下来,讲解解除与终止、补偿与赔偿等概念,之后梳理员工辞退等相关程序,让学生对这部分知识形成清晰的知识框架;最后进行互动环节,教师通过数字化平台调动学生的积极性,学生自行组织进行讨论,一方作为公司人力资源管理人员,另一方作为即将离职的员工,目的是将离职管理进行深入的理解。课后,教师通过学生对问题的解答情况进行总结,根据还存在的疑难杂点,通过报告形式进行分析总结,并发给学生,让学生对自身的学习有一定的了解和参考。除此之外,为了学生能够开拓对人力资源管理的视野和激发对人力资源管理的兴趣,教师可以利用微信公众号等自媒体平台发送一些人力资源管理的知识和社会热点事件,达到超越课程要求的目标。

2) 对分课堂

对分课堂是复旦大学张学新教授于2014年提出的基于中国教学现状的一种新型教学模式,它将课堂教学划分为课上知识传授、课后自主内化和课上再交流讨论,故又称为PAD课堂[15]。

本文以《人力资源管理大数据》作为案例,讲解人力资源管理系统(HRM)的应用,本课程包括8个章节,设定为十周的课程,每周两节,每节45分钟,第一周进行课程介绍,最后一周进行测试,剩下八周进行课本讲解。每周的第一节课由老师授课,主要进行本节课程整体内容框架的介绍,及重难点内容的梳理讲解,然后进行学生自主内化吸收,让学生运用课堂中所讲的案例数据和模型进行模拟测试,并将已完成的模型与大数据的分析结果作为作业,于下星期上课之前提交。第2周的第一节课,将同学们分成6个小组,每个小组4~5个人,学生首先进行模型展示和数据分析讨论,老师则对其进行评析。第3周至第9周的课上交流讨论,将以组为单位对人才测评、员工发展等具体的单元进行角色扮演交流体验,老师则对各组学生针对具体案例及问题的解决处理措施进行点评。

3) 混合课堂

混合教学是将传统的学习方法与数字学习的优点有机地结合在一起,实现两者的优势互补,以达到最佳的教学效果。混合式教学是将多种教学方式的优势结合起来,翻转课堂的最大优点在于视频化,让学生通过视频来实现自主学习,而对分课堂的最大优点在于通过小组讨论进行知识的内化传授。

本文以《人才测评》的翻转课堂与对分课堂混合教学为例,首先,在知识传授阶段,教师根据对分课堂的授课要求对人才测评的整体框架进行一个总体的概括,然后利用翻转课堂的视频教学内容对人才测评的各个环节有一个详细的了解,之后在对分课堂的小组讨论环节,利用角色扮演等教学方法对人才测评进行演练,实现对人才测评的教学目标。由此,教师在混合教学中,通过授课与讨论、习题等多种形式的综合运用,检验学生的早期自主学习效果,从而加深对知识的认识。

5.2. 数智实践

1) 实验平台

为适应我国数字经济发展战略和数字产业布局,培养数字人力资源管理人才是高校人力资源管理专业转型的重要方向,也是高端人力资源管理人才的突破口。高校应结合数字化人力资源管理的专业特色,增加数字化相关的课程模块,同时并与涉及数字经济的企业建立产学研合作,建立数字化人力资源管理实验平台。

数字人力实践教学基地的建设将极大地推动一系列旨在培养学生实践操作能力的实验、实训一级实习课程的开设,以适应数字经济时代对人力资源专业人才的要求。高校还应围绕“数字化人力资源管理实践”等为学生开设“专题式”实践培训,并鼓励学生以团队的方式申请、以完成项目的形式进入实践基地,自主地进行实践训练。

2) 云端实验

借助计算机、课程软件、因特网、大数据技术等技术,高校可以跨越人力资源管理理论与实践结合的数字鸿沟,提升学生的数智化专业水平。例如,HRM 智能仿真平台,可以为学生提供一种新的学习和实习模式,进一步提高学生的 HRM 实际操作能力和专业技术水平。

例如《人才测评》云端操作系统,将心理测量学与数理统计学学科知识交叉融合,利用现行量表、评估软件及评估中心技术,对员工的智力、专业技能、人格特质、职业兴趣与态度、工作动力、能力、管理潜力、团队沟通、压力与心理健康、胜任力、职业规划等人才测评活动,从而为准确选拔企业管理人才提供科学的依据。在实践教学过程中,学生通过《人才测评》云端操作系统,以一名人力资源总监的身份,实践操作岗位评价和分析、招聘培训、绩效管理、薪酬管理、关系管理、压力心理管理、员工职业生涯规划等方面的具体步骤,对人力资源管理工作内容有清晰的了解,以便将所学理论知识与实践活动紧密联系起来,从而提高学生的专业技能水平。

3) 虚拟仿真

教育部在高校“十四五”规划中强调要以提升教学效果为目的进行创新性的教学改革,其中,引入 AI/VR 技术是数智化教育背景下推进一流专业教学改革的有效手段。

例如,《人才素质测评》的 AI/VR 虚拟实践课程单元,不仅可以满足学生获取大量实践数据的需要,还可以利用 AI/VR 的技术优势,帮助学生突破时间、场景限制,切身体验员工心理测验、面试、评价中心等人力资源管理工作;同时,利用机器学习,学生还可以对人才素质评价的结果进行科学分析和应用,了解人力资源管理中人岗匹配、人尽其才的重要性。

5.3. 数智管理

1) 自主选择

随着数智化教学的发展,目前已经可以实现通过人工智能分析学生的特征行为来科学制定教学设计方案。其中,学生行为作为教学设计的一个重要环节,分析被认为是对教学设计与执行的最根本的制约,也是人们对教学设计的认识的出发点。利用人工智能对学生的行为进行分析,可以极大地降低资源的消耗,提高教学设计的整体效果。教师通过正确采集数据,导入数据库,再通过系统对具有类似特点的学习者进行分类,并有针对性地设计培训方案[16]。

2) 实时评价

通过计算机辅助教学,可以对学生的学习状况进行实时评估。对于学生的学习状况评估,最好的方法是在学习中对学生进行动态评估,并结合每次评估的结果,通过计算机进行科学的算法计算、推导,得到正确的评价。借助于云端计算,学生可以利用信息技术进行学习的动态评估,并将每次的评估结果记录下来,使学生可以更好地了解自己所掌握的知识 and 技巧。

3) 终端获取

孙众(2020)等人利用人工智能技术,运用深度卷积神经网络的动作行为为关键帧,在云端对课堂上教师、学生的行为进行识别运算和统计[16],然后将分析的结果发送给教师。通过数字技术,教师不仅可以获取实时数据,对课堂的教学问题进行总结和反思,提升教师的教学质量,还可以将数据结果进行存档保留,便于教师对专业课程进行教学改革。

6. 术道融合的人力资源管理专业复合型人才培养思路

6.1. 人才培养过程中促进“术”和“道”融合

老子在《道德经》中曾曰：“有道无术，术尚可求也。有术无道，止于术”。“术”是能力，而能力是知识、方法的集合体；术道融合的人力资源管理专业培养体系要求人力资源管理专业的学生具备岗位分析、薪酬设计、绩效评价等能力。“道”是教育理念；术道融合的人力资源管理专业培养体系坚持以德树人的教育理念，要求学生具有法治意识、爱国主义的民族精神、坚定的理想信念以及良好的个人品德修养。

《孙子兵法》说：“精于术而以道为本，守于道而以术御事”。因此，道术合二为一，方为正道。人力资源管理专业的人才培养体系，将不断促进“术”和“道”的融合，将以核心价值体系等为课程思政教学中价值塑造的具体目标，利用数字化信息技术创新线上线下混合课堂和翻转课堂等教学设计、管理和实践活动，把历史传统文化、我国革命建设、改革发展成就等融入人力资源管理学科前沿、课程内容以及实习实训和创新创业中，旨在培养人力资源管理专业的学生具备战略分析、组织策划、绩效评价、数智技术、职业管理能力。

6.2. 以一流专业建设为抓手促进人力资源管理专业术道融合

教育部明确提出，要打造一批创新型、复合型人才的一流大学本科专业，要突出新文科、新工科，体现多学科思想和项目实践相结合，深化产教融合协同育人。术道融合人力资源管理专业的培养体系以国家一流专业质量为标杆，以建设一流专业为目标，以提高人力资源管理专业的建设质量；教学课程是直接与人培养息息相关的，其中课程的质量影响着学生对知识内化的效果从而影响人才培养，术道融合人力资源管理专业课程将充分挖掘各种课程、教学方法的内涵，构建一流创新型本科课程思政；一流教材是专业建设和课程建设能够良好发展的支撑点，术道融合人力资源管理专业教材将专业课程与思政相融合，并融合人工智能等信息技术的多介质新形态教材，使教材更加科学性、前沿性；一流教学改革指出以提升教学效果为目的进行创新教学改革，术道融合人力资源管理专业将通过全面实现信息技术与教学实践的融合进行科学性的教学改革；最后，并以一流实践活动为标准，通过校企联合创建人力资源管理实践平台，实现理论与实践的转化。

术道融合人力资源管理专业人才培养过程，将瞄准一流教育理念——“一个中心、三个导向、一个改进”[17]，以“术道融合”人力资源管理专业复合型人才培养的价值、知识、专业目标为导向，将学生作为课程教学改革为中心，并以本科毕业生毕业具备的人才素养标准为导向，进行科学的、高质量的培养方案，并且针对培养方案、课堂教学等进行周期性评估，形成持续提升培养目标大程度和人才培养满意度的机制。

7. 小结

术道融合人力资源管理复合型人才的培养以德智交叉教学为主线，能够促进学生各方面发展，培养学生在人力资源管理方面具备创新精神和劳模精神等职业素养。术道融合人力资源管理专业复合型人才培养体系，一方面要精准融入体现课程思政，提高教学效果，在课程教学实践中升华思政元素；另一方面也要在教学方法的选择上根据教学内容，并且以一流专业建设为标准，通过数智化教学、实践和管理，培养并提升学生的职业素养和数智技术能力，实现人才培养质量的全面提升。

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》(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》(项目编号:202102339026);《数字化人力资源管理综合实验室建设》(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人才培养创新与实践》(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》(项目编号:JYJG2022130)。

参考文献

- [1] 康海燕,王胜桥.人力资源管理课程贯彻落实“课程思政”的探讨[J].上海商学院学报,2018,19(3):92-96.
- [2] 赵红梅.人力资源管理专业本科应用型人才培养实践教学体系的构建与探索[J].中国大学教学,2007(1):79-81.
- [3] 陈艳梅,李存国,都三强.立德树人视域下高校课程思政建设理论内涵与实践探索——以《创新创业基础》为例[J].产业与科技论坛,2022,21(5):168-170.
- [4] 马然.将思政教育元素融入对分课堂的“全方位育人”教学模式改革探究——以“人力资源管理”课程为例[J].高等教育研究学报,2020,43(2):105-110+120.
- [5] 陈红.文化思政引领的人力资源管理专业拔尖创新人才培养[J].煤炭高等教育,2018,36(6):22-26.
- [6] 王光辉.课程思政在“人力资源管理”课程教学中的探索[J].科教导刊,2021(14):148-150.
- [7] 张建华.我国人力资源管理的法律体系及其法的位阶研究[J].法制与经济(下旬刊),2013(9):79-80.
- [8] 中共中央国务院印发新时代爱国主义教育实施纲要[J].思想政治工作研究,2019(12):8-13.
- [9] 朱大卫,马强强.新时代大学生应坚守什么样的理想信念[J].人民论坛,2019(9):116-117.
- [10] 何玉海,于志新.新时代推进高校“课程思政”建设的四个维度[J].思想理论教育导刊,2021(2):132-136.
- [11] 习近平总书记:在欧美同学会成立100周年庆祝大会上的讲话[J].中国统一战线,2013(11):4-7.
- [12] 高宁,王喜忠.全面把握《高等学校课程思政建设指导纲要》的理论性、整体性和系统性[J].中国大学教学,2020(9):17-22.
- [13] 张金磊,王颖,张宝辉.翻转课堂教学模式研究[J].远程教育杂志,2012,30(4):46-51.
- [14] 冯荣珍.基于“翻转课堂”的混合式教学模式实践与研究——以《人力资源管理》课程为例[J].河北职业教育,2018,2(4):56-58+62.
- [15] 张学新.对分课堂:大学课堂教学改革的新探索[J].复旦教育论坛,2014,12(5):5-10.
- [16] 孙众,吕恺悦,骆力明,等.基于人工智能的课堂教学分析[J].中国电化教育,2020(10):15-23.
- [17] 张树永,朱亚先.高等学校化学类本科一流专业建设标准和建设重点浅析[J].大学化学,2021,36(5):5-10.