

新文科背景下人力资源管理三全育人模式研究

李贵卿, 张雅情, 付静玉, 朱驰州

成都信息工程大学, 四川 成都

收稿日期: 2021年11月22日; 录用日期: 2021年12月17日; 发布日期: 2021年12月24日

摘要

新文科建设是我国文科创新发展的根本方法, 通过学科交叉, 实现知识增量和知识重组, 稳固知识体系, 坚定文化自信, 为综合国力的提高和创新人才的培养铺设道路。人力资源管理专业的新文科建设要坚定人才培养、理念建设、知识扩建和文化传播的重要目的, 通过“三全育人”模式——课程育人、组织育人、文化育人, 为建设新文科开辟高效、便捷的新路径, 培养符合时代发展需要和具备中国特色文化发展需要的创新型复合人才, 为民族复兴和构建人类命运共同体打下坚实的人才基础。

关键词

人力资源管理专业, 新文科, “三全育人”

A Study on the “Three Whole Education” Model of Human Resource Management under the Background of New Liberal Arts

Guiqing Li, Yaqing Zhang, Jingyu Fu, Chizhou Zhu

Chengdu University of Information Technology, Chengdu Sichuan

Received: Nov. 22nd, 2021; accepted: Dec. 17th, 2021; published: Dec. 24th, 2021

Abstract

The construction of new liberal arts is the fundamental method of the innovation and development

of liberal arts in China, which through cross-discipline, can achieve knowledge increment and knowledge reorganization, stabilize the knowledge system, firm cultural self-confidence, lay the road for the improvement of comprehensive national strength and the cultivation of innovative talents. The construction of new liberal arts in human resources management should firmly cultivate talents, build ideas, expand knowledge and spread culture. The “three-whole education” model: curriculum education, organization education, cultural education, helps to train in line with the times and the needs of cultural development with Chinese characteristics of innovative composite talents. It opens up an efficient and convenient new path for the construction of new liberal arts, and lays a solid talent foundation for the revival of the nation and the construction of the community of human destiny.

Keywords

Human Resources Management Professional, New Arts, “Three Whole Education”

Copyright © 2021 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. “新文科”建设背景

2019 年被称为新文科启动年，这是因为 2019 年 4 月教育部、中央政法委、科技部等 13 个部门在天津联合启动“六卓越一拔尖”计划 2.0，全面推进新工科、新医科、新农科、新文科建设，全面实现高等教育内涵式发展[1]。正如习近平总书记强调：“一个国家的发展水平，不仅取决于自然科学发展水平，而且更取决于哲学社会科学水平”。因而，当前中国高等教育要培养新时代高素质创新人才，不仅需要“工科”教育建设，更需要“新文科”教育建设。2020 年 4 月，《教育部社会科学司 2020 年工作要点》提出将启动高校文科实验室建设，“重点支持建设一批文科实验室，促进研究方法创新和学科交叉融合，引领学术发展”。2020 年 11 月，由教育部新文科建设工作组主办的新文科建设工作会议，发布了《新文科建设宣言》，强调“鼓励支持高校开设跨学科跨专业新兴交叉课程、实践教学课程，培养学生的跨领域知识融通能力和实践能力”。推进文理交叉融合有利于与时俱进地促进人文社会科学学科的进一步发展。从深层次来讲，新文科的建设可以为人类发展的可持续性找到新的灵感与均衡发展的保障[2]。

2. 人力资源管理专业的新文科建设目标

2.1. 培养创新复合人才

世界面临表面未有之大变局，中华民族与西方发达国家的科技和经济差距越来越小，大国之间的博弈愈演愈烈，要在国际舞台上稳定立足、占据优势的关键在于“人”。建设新文科需要思考和探索关于人才的培养——我们需要什么样的人才，我们怎样培养所需要的人才。社会对人才的需要随着技术进步发生巨大变化，主要表现在：1) 社会对传统文科所培养的人才需求大大减少；2) 社会需求的新型人才供给不足。创新是国家和民族发展的不竭动力，虽然人力资源管理专业在几十年的发展理论果实丰硕，但是随着时代的不断进步，仅依靠原有的理论培养的人才难以满足社会发展需求，因此人力资源管理专业亟待创新。在人才培养中，应走出狭隘的学科知识限制，与其他学科进行交叉贯通，互补知识。围绕

国家数字经济发展战略，立足于社会实际需求，提高学生自主发现、分析、判断和解决复杂问题的能力，培养出具有数字化人力资源管理知识体系、拥有创新性思维的、符合市场需要的应用型、复合型和创新型人才，为构建中国特色话语体系培养储备军。

2.2. 建设科学教育理念

尊重文科教育特点和人才发展规律，建设兼具价值性和学术性的文科教育，实践和理论两条腿走路的教育理念；认识并尊重学生在先天和兴趣等方面的差异，因材施教，建设以人为本的教育理念；积极开放，打破船通过封闭式教育，解除自我禁锢，面向国际化和信息化，建设开放多元的教育理念；系统规划教育过程，全面分析教育不足，持续改进，建设螺旋上升的符合人力资源管理专业的人才教育理念。

2.3. 提高文科知识存量

人力资源管理专业在发展中已经储备了相当的知识量，但是仅凭原有的文科知识显然不能满足未来社会和全人类的发展需要，因此需要新文科来进行知识改革和增量建设。中国的新文科建设是在科学技术革命和产业变革大趋势下，以发展新时代中国特色社会主义为目标，结合改革开放以来中国所发生的巨大变化，关注历史传统传承与创新发展的矛盾，在高等教育现代化发展的进程中打破文科发展的局限性，充分发挥新文科建设的中国特色和学科内涵，在现有知识存量上寻求与创新知识的融合，实现知识增量，扩展知识领域。

3. 适应新兴科技时代人力资源管理专业的数字化转型

随着技术经济的飞速发展，人力资源管理的可操作领域逐渐扩大，在新兴数字技术的支持下，人的能力、潜力和行为可以实现量化，人力资源管理工作的自动化和智能化也在显著提升，现代普通人力资源管理和新兴技术支持的人力资源管理正发生的强烈碰撞，归根到底是关于人的能力的革新，从高校人才供给侧进行人才培养数字化转型是社会企业和人才数字化转型的重要途径。

3.1. 数字化人力资源管理

现代人力资源管理已经打破了传统人事管理的局限，把人看作是一种资源进行调配管理，把各个管理模块关联起来形成一个系统，各模块之间互相影响。随着数字经济时代的飞速发展，人才战略越来越与组织战略紧密相连，深刻影响着组织变革和组织经营目标的达成，人力资源管理手段也逐渐发生变化，如表 1 所示。国外人力资源行业分析师 Josh Bersin 在《HR Technology 2021—The Definitive Guide》中认为，人力资源市场正面临重要发展机遇，企业正在从“人力资源管理技术”转向“人力资源管理智能科技”，并寻求改善员工在各个工作领域的体验[3]。

数字技术的飞速发展拓宽了人力资源管理的发展领域，突破企业数字化转型信息化、平台化和智能化三个阶段的递进发展，采用三阶段叠加发力，同步进行。人力资源管理的数字化加深了以人为本的准则，面向未来构建人才画像，并与人才管理其他模块连接，突破人才画像与招聘的固定搭配局限，对高潜人才画像、对离职人才画像、对薪酬人群画像让企业对人才的规划战略更加精准，提高组织效能。数字化人力资源管理具有系统性、实时化、个性化和直观化的特征，企业的人力资源数字化转型包括员工和组织两个层面的转型，包括员工的基本信息和技能水平数字化，互联网、大数据等技术的应用使人力资源流程数字化、智能化。组织实现数字化转型需要新技术与新工具、数字化人才、数字化领导力和数字化合作伙伴的助力[4]。

Table 1. Two comparisons of human resources management
表 1. 人力资源管理的两种对比

	现有的人力资源管理体系	数字化人力资源管理体系
人力资源规划	以实现组织自身战略目标为根本出发点, 依据组织结构、岗位需求制定的战略规划。	不再仅依靠 HR 的力量进行规划筹备, 而是借助大数据等进行系统规划, 兼顾企业和员工、内部和外部的统筹规划。
人才招聘与配置	广告、线上、线下招聘结合。	建设人才库, 对人才进行追踪, 通过机器学习等技术对候选人简历进行解析, 精准定位所需人才, 智能匹配岗位。
培训与发展	提升人的知识、技能水平, 帮助员工提高工作效率并尽可能的发掘员工潜能。	培训方式灵活, 培训重点依据人才特征而定, 专注培训方向, 实现个性化培训和发展。
职业生涯管理	挖掘员工潜能, 将员工职业发展理想与组织目标关联起来。	重点发掘人才特征, 结合组织发展目标, 制定职业生涯发展岗位地图。
绩效管理	严格考核标准, 实现组织战略目标和利益最大化。	高绩效人才画像, 多样化考核方式。
薪酬与福利	员工劳动报酬, 企业的人工成本。	大数据技术分析行业薪酬, 建设科学薪酬体系和福利待遇, 激发员工工作热情和凝聚力。
劳动关系管理	以国家相关法律法规为主, 以组织内部制定的规章制度为辅。	同时依据国家法规、公司制度和员工-组织情感连接进行管理。

3.2. 高校人才供给侧数字化转型

高校作为企业人才的重要供给端, 肩负着人才培养和输送的重担。当前人工智能、大数据、物联网等新兴技术发展迅猛, 各行业对人才的质量需求也在不断提高, 人力资源管理专业从上世纪 80 年代的劳动经济专业发展而来, 至今已经形成坚实、庞大的理论体系, 但是数字化培养则相对薄弱, 因此要从高校人才供给侧进行改革, 如图 1, 推动企业数字化转型, 推动人力资源管理行业数字化转型。

一方面是从知识方面进行改革, 对人力资源管理专业知识进行扩大填充, 吸纳新的知识理论, 稳固学科根基。另一方面是从技能水平进行转型, 打破人力资源管理专业文科局限, 重视技能培训, 特别是大数据、人工智能和区块链的认知和应用, 培养出同时掌握理论基础和技术手段的人才。

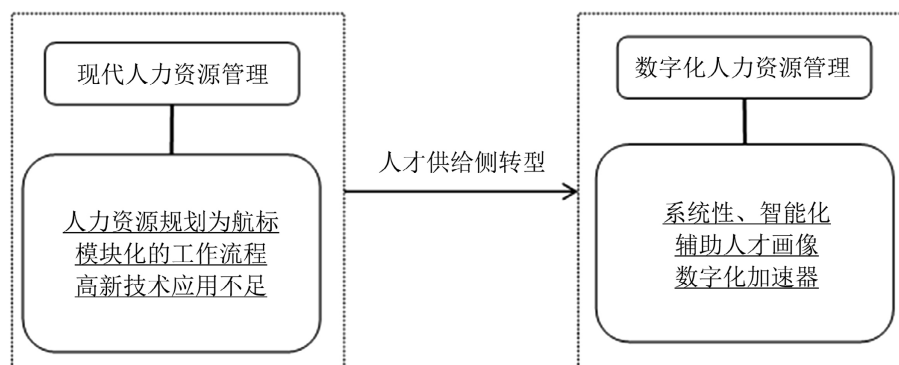


Figure 1. Human resources management transformation
图 1. 人力资源管理转型

4. 新文科背景下人力资源管理专业的建设思路与框架

完善的建设思路是建设目标得以实现的重要保障,新文科的建设要在目标的指引下,制定行动方案,如图 2。

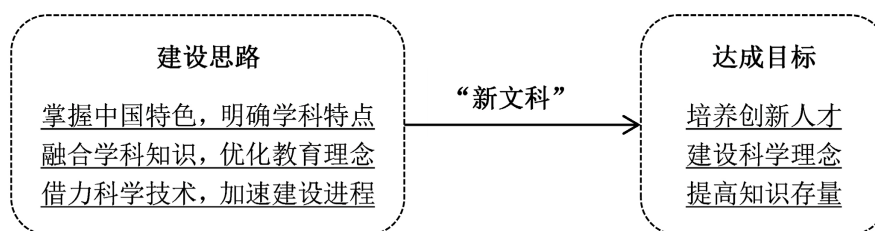


Figure 2. The new liberal arts construction idea of human resource management major

图 2. 人力资源管理专业的新文科建设思路

4.1. 掌握中国特色, 明确学科特点

认识中国新文科的独到之处是成功建设新文科的基本前提。习近平指出中国特色的哲学社会科学具有继承性、民族性,原创性、时代性,系统性、专业性的特点。不同于西方国家,我国的新文科建设是由政府牵头、自上而下的国家工程,强调学科性、现实性、技术性以及对优秀传统文化的传承。它源于国情,适应国情,立足于民族大义和国家发展,着眼于世界舞台,是为了民族复兴和构建人类命运共同体而进行的伟大建设[5]。人力资源管理专业是理论基础比较成熟的管理学分支,高校的人才培养要贴合人力资源服务业的发展需要以及国家对人力资源管理专业人才的需求。

4.2. 融合学科知识, 优化教育理念

“它山之石可以攻玉”,面对人力资源相关的时代发展性难题,积极借鉴其他学科专业的知识和经验,打破“隔行如隔山”的僵局,实现同类专业间知识流通周转,革故鼎新;实现与工、农、医、理的交叉融合,打破专业壁垒。参考引入“CDIO”和“OBE”教育理念,以工程思维对教育进行顶层设计,以成果为导向,坚持学生的重心地位,以持续改进为原则,全方位改革教学模式和课程组织形式,对能力和素质一视同仁,改变以往偏重理论基础和思辨能力,忽视实践操作能力和动手能力,重视科研产出,忽视成果多样化表达的现象,顺应社会发展和时代进步,致力与社会、政治、经济、文化等方面构建一种全新的、紧密的联系,培养出理论基础扎实,精通专业并主动学习和吸收其他相关专业知识与技能的创新型复合人才,满足社会发展和技术革命需求[6]。

4.3. 借力科学技术, 加速建设进程

建设新文科要注意紧跟现代新兴技术发展方向,传统的授课讲授、黑板板书已经逐渐被各种教学软件所替代,工具书已经由实体越来越多的转向电子版,甚至于在线教学也变得越来越寻常,就 2020 年新冠疫情影响,全国大学普遍采取在线教学方式[4]。人力资源管理专业要进行新文科建设就需要技术层面的规划,重视新兴技术,搭上大数据和人工智能技术发展的便车,加快数字化转型,提高新文科建设速度。

5. 以三全育人为核心的人力资源管理专业新文科建设

三全育人是一个清晰的育人问题,回答了培养什么样的人,怎么培养人的问题,即通过课程育人、组织育人和文化育人的手段清扫育人过程中的障碍,攻克育人工作中的难题,培养出符合社会发展需要的创新性人才,如图 3。

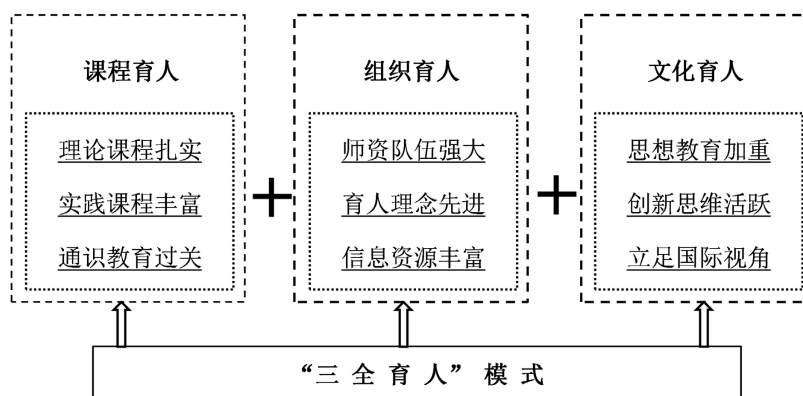


Figure 3. “Three Whole Education” mode

图 3. “三全育人”模式

5.1. 课程育人

课程建设改革方面，文科专业的建设融合新工科、新农科以及新医科等的建设培养理念，深化课程改革，提高课程的高阶性、创新性和挑战度。双线并行，开展专业课程和实践课程交织，建设科学完善的课程评价体系，设置检查监督环节，及时发现并解决存在于课程规划中的问题，实现课程质量螺旋上升。

首先是专业课程育人。新文科建设的一个重要理念就是要进行知识重构，人力资源管理专业发展至今，其相关理论和实验非常丰富，但是由于国际和国内环境的不断发展变化，有些知识表现出一定的局限性，在人才培养过程中，不应该故步自封，墨守成规，而应该积极建设一流专业课程，在人力资源管理专业现有理论知识的基础上，以整个国际发展为背景，立足中国特色新文科建设，以批判性的思维，重新构建知识体系，淘汰落后、老套、繁琐的旧课程，更新课程资源，搭建专业课程理论体系，实现课程质量的螺旋上升，对知识更新保持敏锐的嗅觉，不幻想一劳永逸的改革，时刻警醒，实时更新。

其次是实践课程育人。高校进行人才培养的最终目的都是为社会发展服务，一切理论知识的最终归宿都是应用于实际，新文科建设的核心进行学科交叉，融合其他学科的教学培养模式，提高本学科的培养效率。在人力资源管理专业中，汲取新工科和新医科等的实践操作精神，通过建设实践课程，引导学生深入理解理论知识，在实践中掌握特定的人力资源管理技能。另一方面，还可以建设人力资源管理实验室，通过操作模拟实际工作场景和实际工作问题的人力资源管理相关软件来帮助学生认识企业经营管理的全过程，提升对人力资源管理各职能板块的感性认识和动手操作能力，培养战略思维和管理能力。

最后是通识素质教育课程和选修课程育人。在人才培养过程中，帮助学生树立正确的职业和学术观念，培养学生大局观和责任心。同时认识到学生之间存在兴趣和能力的差异，建设不同侧重点的选修课程，让学生在全面发展的基础上有所专注并重点突破。

只有将专业、实践和素质教育同时进行，不断提升课程创新质量，才能培养出真正理论知识与实践经验兼具的高素质人才，才符合新文科建设的最终目标。

5.2. 组织育人

高校中人才培育不仅仅是授课老师的责任，而是整个专业组织的事情。工欲善其事必先利其器，建设一支强大的育人队伍是育人工作的前提和关键。无论是一线的各科授课老师，还是幕后负责学生工作的行政、后勤人员都承担着不同程度、不同方向的育人工作[7]。

1) 发展育人队伍，强化师资力量。

采取“引进来”、“走出去”和“共享教师”的模式构建协同型师资队伍。“引进来”就是聘请人

力资源管理行业内的资深专家来校兼任教师,引进理论和实务兼备的高质量中青年教师人才。“走出去”就是让人力资源管理专业的专任教师进入相关企事业单位挂职锻炼,实时掌握市场动向,提升自身实践素养,探寻教学工作创新灵感,坚决破除师资队伍中实践知识匮乏的短板。“共享教师”就是充分整合组织内部教师资源,不分学院和系别,共享教师资源,打破学科壁垒。

2) 创新育人方法,改革教学方式。

育人工作的两个关键是“教什么”和“怎么教”,二者紧密相连[8],老师应该充分发挥课堂引导者而不是知识灌输者的作用,明确学生的主体地位,转变传统“填鸭式”课堂教学模式,重视能力培养。在教学实施过程中不但要引经据典,还要善于利用当前的新鲜案例中,拉近理论知识与现实实践的距离,提高课堂趣味性和学生分析、解决问题的能力。对于实践性课程,教师要坚守“learning by doing”的教学理念,通过实际上手操作来加深学生的知识理解,提高专业技能。

此外学校要注重人力资源管理实验室的创办与使用,善于利用新兴设备和软件,加快人力资源管理专业数字化转型,实现以往无法实现的诉求。例如加大人力资源管理实验室投入,结合大数据和人工智能技术,推动学生专业操作与实践动手能力。

5.3. 文化育人

人文社科根植于华夏土地,承载着民族文化,文科专业的人才是对中华文明最深刻直接的传承。2016年习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调,“要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全程育人、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发展新局面”[9]。在立德中育才,在育才中树人,才不负高等教育的初心,不负中华文明的传承。

1) 完善思想政治教育体系,发挥立德树人的重要作用。

习近平总书记指出:“我国是中国共产党领导的社会主义国家,这就决定了我们的教育必须把培养社会主义建设者和接班人作为根本任务,培养一代又一代拥护中国共产党领导和我国社会主义制度、立志为中国特色社会主义奋斗终身的有用人才。”思政课堂是大学生思想政治教育的重要渠道和主要阵地,改变以往对思政课程育人的不重视,发现专业课程中的德育切入点,交叉融合,实现专业道德、思想文明的德育效果,培养出以民族复兴为己任、勇当社会主义建设重担的新时代人才。

2) 营造创新文化氛围,构建创新文化熏陶环境。

创新是新文科建设的重要推动力,学校通过构建软环境、硬环境和虚拟环境的创新,营造创新文化氛围。软环境包括校风教风和学风,硬环境包括教学设备、文化景观和学院建筑,虚拟环境是指新时代中由网络媒体快速发展所形成的环境。全方位多角度的对学生进行文化熏陶,潜移默化中启发学生的创新性思维。

3) 加强国际化交流,营造包容性国内外文化氛围。

中国文化历史悠久,底蕴丰厚,坚定文化自信,培育学生对中华文化的深刻领会与探索,秉持古为今用的观点,用中华民族积淀的文明育人;当今社会是开放的,文化是多元的,坚定文化自信而不是文化自负,善于吸收国际观点,营造活跃、包容、开放的文化氛围,并注重推陈出新,从外来文化和本土文化的碰撞中发现创新,构建中国特色的人力资源管理专业系统。以中华文化为根基,以学术文化为核心,以国际文化创新发展思路构建包容性的国内国际文化氛围。

基金项目

成都信息工程大学 2021 年本科教育教学研究与改革项目暨本科教学工程项目《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》,项目编号: JYJG2021115。

参考文献

- [1] 陈凡. 新文科: 本质、内涵和建设思路[J]. 杭州师范大学学报: 社会科学版, 2020, 42(1): 7-11.
- [2] 石云里. “第三种文化”视野中的新文科[J]. 探索与争鸣, 2020(1): 3.
- [3] Josh Bersin (2020) HR Technology 2021—The Definitive Guide.
- [4] 周丹. 人力资源数字化转型, 为何成功者寥寥[J]. 人力资源, 2021(7): 62-67.
- [5] 田晓明. 论我国“新文科”建设之中国特色[J]. 苏州大学学报: 教育科学版, 2021, 9(3): 91-98.
- [6] 周毅. 新文科建设的理路与设计[J]. 中国大学教学, 2019(6): 52-59.
- [7] 余嘉云. “三全育人”的生态主义理论阐释与实践路径探索[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2021(1): 130-138.
- [8] 罗庆林. 高校思政课教学内容与教学方法的辩证统一及运用——以互联网+思政课教学为例[J]. 教育教学论坛, 2020(18): 87-88.
- [9] 习近平. 习近平谈治国理政[M]. 北京: 外文出版社, 2014.