

人工智能时代应用型本科高校人力资源管理专业教学内容优化与人才培养模式适配研究

俞士毛

安徽新华学院商学院, 安徽 合肥

收稿日期: 2026年6月26日; 录用日期: 2026年7月23日; 发布日期: 2026年7月30日

摘要

人工智能技术的迅猛发展深刻重塑了人力资源管理的行业生态。传统上依赖大量人工完成的简历筛选、薪酬核算、绩效评价等工作, 正逐步被智能化系统所替代。这对应用型本科高校人力资源管理专业的人才培养提出了现实挑战。当前部分高校课程体系陈旧、实践教学资源匮乏、校企深度合作机制尚未有效建立。本研究采用文献研究法与政策分析法, 以应用型本科高校为研究对象, 构建了“AI时代HRM人才能力三维框架”(专业知识层-技术应用层-战略融合层), 系统诊断当前教学内容与人才培养模式中的结构性问题, 深入剖析其制度性根源, 进而提出具有可操作性的优化策略, 以期应用型本科高校推进智能化转型提供理论参考与实践指引。

关键词

人工智能, 应用型本科高校, 人力资源管理专业, 教学内容优化, 人才培养模式, 能力框架

Research on Teaching Content Optimization and Talent Cultivation Model Adaptation for Human Resource Management Majors in Application-Oriented Undergraduate Institutions amid the Era of AI

Shimao Yu

School of Business, Anhui Xinhua University, Hefei Anhui

Received: June 26, 2026; accepted: July 23, 2026; published: July 30, 2026

文章引用: 俞士毛. 人工智能时代应用型本科高校人力资源管理专业教学内容优化与人才培养模式适配研究[J]. 教育进展, 2026, 16(7): 2067-2077. DOI: 10.12677/ae.2026.1671593

Abstract

With the rapid development of artificial intelligence technology, human resource management is undergoing a profound transformation from traditional transactional management to intelligent strategic management, which has put forward new requirements for talent cultivation in human resource management majors at application-oriented undergraduate colleges. Unlike academic universities, application-oriented undergraduate colleges are committed to cultivating high-quality applied talents oriented to industrial frontlines. However, in current curriculum design and talent training practice, there are still prominent problems, such as lagging course content behind industrial needs, scarce practical teaching resources, and superficial school-enterprise cooperation. This paper adopts the methods of literature research and policy analysis, taking application-oriented undergraduate colleges as the research object, and constructs a “Three-Dimensional Framework for HRM Talent Competencies in the AI Era” (Professional Knowledge Layer - Technical Application Layer - Strategic Integration Layer) as the core analytical tool running through the whole paper. It systematically diagnoses the main problems and institutional roots existing in curriculum system, teaching methods, evaluation mechanisms, and industry-education collaboration of human resource management majors at application-oriented undergraduate colleges, and proposes operable teaching content optimization paths and talent training model adaptation strategies, aiming to provide theoretical reference and practical guidance for application-oriented undergraduate colleges to better meet the intelligent era and improve talent training quality.

Keywords

Artificial Intelligence, Application-Oriented Undergraduate Colleges, Human Resource Management Majors, Teaching Content Optimization, Talent Training Model, Competency Framework

Copyright © 2026 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

大数据、机器学习、自然语言处理等人工智能技术，正深刻影响人力资源管理的行业生态。传统人力资源管理通过大量人工进行简历筛选、薪酬计算、绩效评价，现在通过使用智能化系统，极大提高了工作效率和决策质量。但对于从业者而言，知识结构和技术素养的要求也逐步提高。国家数据局 2025 年发布的调查报告显示，我国数据资源开发利用加速推进，企业在数字化转型中对智能化人才的需求日益迫切[1]。但高校人才培养与产业需求之间仍存在明显差距，毕业生的数字化素养和智能化能力难以满足用人单位的实际要求。人才供需之间的鸿沟，已经成为了行业发展的瓶颈。

应用型本科高校是培养人力资源管理专业人才的重要力量，肩负着为区域经济、产业发展输送高素质应用型人才的重任。然而，面对智能化浪潮的冲击，此类院校的人力资源管理专业教育面临诸多挑战。一方面，传统课程体系仍以知识传授为主，课程内容主要围绕招聘录用、绩效考核等传统模块展开，智能招聘算法、人力资源大数据分析等前沿内容尚未系统纳入课程体系；另一方面，实践教学环节长期存在明显短板，校企合作大多停留于协议签订、短期参观等浅层次形式，学生难以获得在真实的业务场景里摆弄智能工具，动手能力和创新思维锻炼不够，毕业以后上手慢、适应期长。

有鉴于此，本研究以应用型本科高校为研究对象，构建“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”，并以

此为分析工具，系统诊断当前专业课程设置与人才培养模式中存在的结构性问题，深入剖析其制度性根源，进而提出具有可操作性的优化路径与适配策略。这对推动应用型本科高校人力资源管理专业的教学改革，使人才供给与产业需求有效衔接，理论和实践上都有价值。

1.1. 研究意义

1. 理论价值。有研究指出，AI 潜在替代风险通过员工不安全感影响职业能力发展，我国 52.80% 的职业面临高 AI 替代风险[2]。主张构建政校行企四方联动的命运共同体，从合作主体、协作制度、融合模式、保障经费、评价体系五方面构建机制[3]，构建“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”，并围绕该框架对教学内容与人才培养模式进行系统诊断与重构，填补了应用型本科高校 HRM 专业智能化转型研究中的一块空白，同时为后续研究提供了可资借鉴的分析范式。

2. 实践价值。本研究提出的教学内容优化路径和人才培养模式适配策略，是在总结国内应用型本科高校开展人力资源管理专业教育的经验基础上形成的，有较强的现实针对性，具有较强的可操作性。上述成果可为应用型本科高校完善 HRM 专业课程体系、改革教学方式、深化校企合作提供具体指导，有助于提升学生的学习积极性和专业能力，增强毕业生的就业竞争力，进而推动区域人力资源管理行业的高质量发展。

1.2. 国内外研究现状

国际研究表明，我国七大类职业平均 AI 替代风险为 63.23%，机械重复性工作更易被替代，而高创造性、社交性技能要求的工作难被替代[4]。国内实证研究发现，跨学科课程对适应 AI 时代的高阶核心能力发展贡献突出，课程教学是院校影响学生综合能力最核心的实践要素[5]。然而，中西方在文化环境、经济发展水平和高等教育体制上存在一定差异，国外的经验尚不能照搬，得结合我国应用型本科高校的办学定位和生源特点做本土化改造。

有学者基于悖论理论发现，企业数字技术要求通过学习张力间接影响员工创新行为，领导同理心强化了这一正向关系[6]。有研究指出，分布式办公模式下工作无边界化与员工主动行为存在“过犹不及”关系，需平衡工作边界[7]。但现有研究的局限亦较为明显：一是对课程内容与培养目标之间一致性的研究偏少，缺少从课程设计到模式创新的系统性研究路径；二是多数研究停留在理论建议层面，没结合应用型本科高校的具体情境提出可操作的改革方案；三是对行业人才需求的调研不够深入，教学改革缺乏明确的靶向性。

另外，现有研究普遍欠缺统领全文逻辑的整合性分析框架，现有研究呈现出“问题罗列 - 对策堆砌”的碎片化状态，难以形成严密的论证体系。因此，本研究拟在系统梳理既有文献的基础上，构建统领全文的能力分析框架，并以此为逻辑主线开展系统性研究。

1.3. 研究方法 with 内容结构

本研究采用文献研究法与政策分析法相结合的研究路径。文献研究方面，系统检索中国知网、万方数据库里关于人工智能与 HRM 教育改革的文献，梳理理论脉络和研究进展。政策分析方面，收集教育部关于应用型本科高校转型发展的政策文件[8]，以及国家数据局[1]、赛迪研究院等行业报告，分析政策导向与产业需求之间的契合度。在此基础上，结合应用型本科高校的办学定位和人才培养目标，搭建“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”，以此为核心分析工具，对当前应用型本科高校 HRM 专业教育中的问题进行系统诊断，再提出针对性的优化策略。

全文共分六章：第一章为引言，阐述研究背景、研究意义、文献综述与研究方法；第二章界定核心

概念并构建理论框架；第三章运用三维框架诊断当前应用型本科高校 HRM 专业教学与人才培养中的主要问题和制度性根源；第四章分析 AI 时代人力资源管理行业的人才需求特征和培养适配要求；第五章围绕三维框架提出教学内容优化路径和人才培养模式适配策略；第六章总结研究结论，反思不足并展望未来研究方向。

2. 核心概念界定、理论基础与分析框架

2.1. 核心概念界定

1. 人工智能(AI)在 HRM 领域的应用。人工智能是指利用计算机科学技术，构建能够进行信息感知、逻辑推理、知识表示和自主决策的智能化系统。在人力资源管理领域，AI 的应用已日趋广泛，主要体现在：智能招聘里开展简历自动筛选、人岗匹配；绩效分析里用大数据构建绩效画像；薪酬优化里基于市场数据进行动态薪酬建模；员工关系管理里开展情绪识别与离职风险预警。上述应用推动人力资源管理从经验驱动向数据驱动加速转型。

2. 应用型本科高校。应用型本科高校是以培养面向产业一线、具有较强实践能力的高素质应用型人才为主要目标的高等学校，办学定位强调服务区域经济发展、对接产业需求、深化产教融合。与学术型高校侧重理论研究和学术创新不同，应用型本科高校更看重学生的岗位胜任力、职业迁移能力和创新创业素养，在课程设置、教学模式和评价体系上都体现出鲜明的实践导向特征[8]。

3. 教学内容优化与人才培养模式适配。教学内容优化，是指在人工智能时代背景下，对人力资源管理专业的课程体系、教材内容与教学方法进行系统性调整与升级，使课程内容与产业发展同步，教学方法与能力培养目标相匹配。人才培养模式适配，是指根据 AI 时代对 HRM 人才的新要求，在培养目标、课程结构、实践体系、评价机制与校企合作等方面进行全方位改革，使人才培养方案与社会需求精准对接。

2.2. 理论基础

1. 能力本位教育理论(CBE)。该理论兴起于 20 世纪 60 年代的美国，以职业能力培养为核心，强调教学计划和人才培养目标的制定应以岗位能力需求为导向[9]。该理论为本文的教学内容优化和人才培养模式改革提供了重要的理论参照：应用型本科高校的 HRM 专业教育，应该以 AI 时代岗位能力需求为起点，反向设计课程体系和教学方案，确保学生毕业时具备岗位所需的核心胜任力。

2. 产教融合理论。该理论主张高校与企业建立深度合作关系，以产业需求为导向调整教学计划和实训内容，实现理论学习和实践技能的最佳结合[3]。对应用型本科高校来说，产教融合不仅是办学模式，更是人才培养的内在要求——唯有将企业真实项目引入课堂、推动企业导师参与教学、引导学生在真实场景中锤炼技能，方能培养出契合产业需求的高素质应用型人才。

3. 终身学习理念。联合国教科文组织提出的终身学习理念强调教育应该贯穿人的一生，注重培养自主学习能力和创新意识。在人工智能技术快速迭代的背景下，HRM 从业者需要不断更新知识结构、掌握新兴工具，所以应用型本科高校的人才培养不仅要传授现有知识，更要培养学生的学习能力、适应能力和自我更新能力，让他们具备应对未来职业发展的核心素养。

2.3. AI 时代 HRM 人才能力三维框架

为了保证全文逻辑的严密性和论证的系统性，本研究在系统梳理文献与深入理论分析的基础上，构建了“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”(Three-Dimensional Framework of HRM Talent Competencies in the AI Era)(见图 1)，以此作为贯穿全文的核心分析工具。该框架包含三个相互关联、逐层递进的能力维度：



Figure 1. Three-dimensional framework of HRM talent competencies in the AI era

图 1. AI 时代 HRM 人才能力三维框架

1. 专业知识层(Professional Knowledge Dimension)。这是能力框架的基础维度, 要求学生在掌握传统人力资源管理六大模块——人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理、劳动关系管理——的核心理论和实务知识的基础上, 进一步理解人工智能的基本概念、技术原理及其在 HRM 各模块中的典型应用场景。这个维度解决“知道什么”的问题, 是应用型本科高校 HRM 专业教育的知识根基。

2. 技术应用层(Technical Application Dimension)。这是能力框架的核心维度, 要求学生具备运用智能化工具和数据分析技术解决实际 HRM 问题的能力。具体来说: 熟练使用智能招聘系统、人力资源信息系统(HRIS)、薪酬分析软件等数字化工具; 掌握 Excel 高级功能、Python 基础数据分析、可视化工具(如 Tableau、Power BI)的操作技能; 能够基于数据驱动的思维, 对招聘效率、员工流失率、培训效果等进行量化分析和决策支持。这个维度解决“能做什么”的问题, 是应用型本科高校区别于学术型高校的关键能力标志。

3. 战略融合层(Strategic Integration Dimension)。这是能力框架的高阶维度, 要求学生具备跨界融合思维、创新意识和战略视野, 能够将人工智能技术和人力资源管理战略有机结合, 参与组织数字化转型和人才战略的顶层设计。具体包括: 理解 AI 技术对组织结构、岗位设计和人才生态的深层影响; 具备推动 HR 流程智能化改造的项目管理能力; 拥有终身学习的意识和跨界整合的能力。这个维度解决“如何引领”

的问题，是应用型本科高校培养未来 HRM 中层管理者和数字化变革推动者的目标定位。

以上三个维度构成了一个从“知识掌握”到“技能应用”再到“战略引领”的递进式能力结构。后续各章将围绕该框架展开系统分析：第三章以该框架为诊断标尺，识别当前应用型本科高校 HRM 专业教育中的能力短板；第四章以该框架为参照，分析 AI 时代产业对 HRM 人才的能力需求；第五章以该框架为蓝图，构建教学内容优化路径与人才培养模式适配策略。

3. 应用型本科高校 HRM 专业教学与人才培养问题诊断与根源分析

本章以“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”为分析工具，对当前应用型本科高校人力资源管理专业在教学内容与人才培养中存在的问题做系统诊断，并深挖问题背后的制度性根源。

3.1. 教学内容存在的核心问题

1. 专业知识层：课程体系陈旧，AI 内容缺位。当前多数应用型本科高校 HRM 专业的课程设置仍以传统模块为主，人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬体系设计、劳动关系处理上述课程依然开设，但人工智能基础知识及其在 HRM 中的应用方面，缺乏系统安排。智能招聘算法原理、人力资源大数据分析、AI 驱动的绩效画像上述前沿内容尚未纳入核心课程体系。学生的专业知识层存在明显缺口：学生既不了解 AI 技术的基本逻辑，也判断不了 AI 工具在 HRM 各模块中的适用场景和局限性。

2. 技术应用层：实践教学薄弱，智能工具训练缺失。应用型本科高校以培养应用型人才为使命，然而其实践教学环节与目标要求尚存在较大差距。一方面，校内实训平台建设明显滞后，智能化教学设备陈旧，难以有效模拟真实的数字化 HR 工作场景；另一方面，实践课程学时比例偏低，且大多停留于传统的案例分析或模拟演练层面，缺乏基于真实数据的智能工具操作训练。学生在校期间几乎无从接触智能招聘系统、薪酬分析软件、HRIS 等实际工作工具，毕业时在技术应用能力上严重不足。

3. 战略融合层：跨界思维培养缺失，创新能力不足。现有课程体系在学科交叉和跨界融合方面设计不够，计算机科学、数据分析、人工智能等跨学科内容尚未有效纳入 HRM 专业选修体系，学生难以形成“HR+ 技术”的跨界思维。此外，教学方法仍以传统的单向讲授为主，项目式学习、翻转课堂、企业真实项目驱动等有助于激发学生创新意识的教学模式，尚未得到广泛应用，学生的战略视野和创新思维未能得到充分培养。

3.2. 人才培养模式存在的核心问题

1. 培养目标定位模糊，与产业需求脱节。部分应用型本科高校 HRM 专业的人才培养方案仍沿袭学术型高校的模式，注重理论知识传授而忽视岗位能力培养，未能充分体现应用型本科高校“面向产业、服务区域”的办学定位。培养目标中对“人工智能素养”“数字化工具应用能力”这些 AI 时代核心能力的表述含糊或缺失，偏离了应用型本科高校的办学定位。

2. 教学方式单一，智能化教学资源匮乏。传统的讲授式教学仍是主流模式，案例教学法、项目教学法、小组讨论这些互动式教学方法应用不足。虽然部分学校已经尝试引入网络教学平台和虚拟仿真软件，但由于缺乏系统的智能化教学资源建设投入，教学平台功能不完善、案例资源更新滞后，实际教学效果不佳。学生被动接受知识多，主动探索与创新实践少，学习积极性和创造力未能得到有效激发。

3. 评价机制僵化，难以反映综合应用能力。现有学业评价仍以期末笔试为主，侧重考查知识记忆和理论理解，对学生的动手能力、数据分析能力、项目协作能力和智能化素养的考查严重不足。评价主体单一，缺少企业导师、实习单位这些校外评价者的参与，评价结果难以全面反映学生在真实工作场景中的综合表现。这种评价导向进一步强化了“重理论轻实践”的教学倾向，与应用型人才培养目标存在明显偏差[9]。

4. 产教融合流于形式，协同育人机制不健全。尽管多数应用型本科高校将产教融合列为重要办学战

略，但实际推进中大多停留于签订合作协议、建立松散联盟、安排短期实习等浅层次合作形式，缺乏深度融合的运行机制。企业参与课程开发、教材编写、实践教学的积极性普遍不高，根本原因在于校企合作缺乏稳定的利益共享机制——企业投入人力物力参与人才培养，难以获得相应的直接回报，学校亦缺乏将企业需求系统转化为课程内容的制度安排[3]。

3.3. 问题成因的制度性分析

上述问题的存在并非偶然，背后根植于深层次的制度性障碍。

1. 教师评价制度制约课程改革积极性。当前应用型本科高校的教师职称评审和绩效考核体系，仍以科研成果(论文、课题)为核心指标，教学改革和课程建设在评价中的权重偏低。开发一门融合 AI 内容的新课程，需要教师投入大量时间和精力进行知识更新与教学设计，然而这种付出在现有评价体系中难以获得相应的认可与回报，从而制约了教师主动推进课程改革的积极性。此外，多数 HRM 专业教师本身毕业于传统人力资源管理或工商管理学科，在 AI 知识结构方面存在明显短板，而学校又缺乏系统性的教师数字化能力提升培训机制，进一步制约了课程更新的速度。

2. 教材审批和更新机制滞后于技术迭代。高校教材的选用和编写需要经过严格的审批程序，从立项到出版通常要 2 到 3 年时间。而人工智能技术迭代速度较快，2 年前的技术内容至教材正式出版时可能已明显滞后。这种教材更新周期和技术迭代速度之间的结构性矛盾，导致应用型本科高校难以通过正规教材渠道及时引入最新的 AI 应用案例和技术工具介绍，课程内容难以同步追踪产业实践的前沿进展。

3. 实践教学投入缺乏稳定的经费保障机制。建设智能化实训平台、引入商业化的 HR 软件系统、开展真实项目驱动的实践教学，均需持续且不菲的经费投入。然而，多数应用型本科高校的办学经费主要依赖学费收入与政府拨款，面临硬件建设、师资引进、科研奖励等多重支出压力，实践教学平台的升级与维护往往难以得到优先保障。同时，由于缺乏将企业设备、技术资源引入校园的制度化合作平台，学校难以通过共享机制降低实践教学成本[3]。

4. 校企合作缺乏利益共享和风险共担的制度安排。产教融合难以深化的根本原因在于校企双方的利益诉求不同：学校追求人才培养质量提升，企业追求经济效益和人才招聘效率，而现有合作模式中缺乏将双方利益有效绑定的制度设计。比如，企业参与课程开发没有知识产权收益，接收学生实习需要承担培训成本和管理风险，而学校也难以将企业的真实业务需求系统性地嵌入人才培养方案。在没有政策支持(如税收优惠、人才定制培养补贴)和制度化平台的情况下，校企协同育人难以实现可持续运转[3]。

4. 人工智能时代 HRM 行业人才需求特征

本章基于“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”，分析人工智能时代人力资源管理行业对人才的能力需求特征，并据此提出应用型本科高校 HRM 专业的培养适配要求。

4.1. 行业人才需求特征

1. 专业知识层：“HR + AI”的复合知识结构。随着 AI 技术在 HRM 各模块的深度渗透，企业对未来 HR 从业者的知识要求，已从单一的人力资源管理理论，扩展为“HR 专业知识 + AI 基础概念 + 数据分析原理”的复合知识结构。从业者不仅需要掌握传统 HRM 六大模块的业务逻辑，还需了解机器学习、自然语言处理等技术在招聘、培训、绩效管理等场景中的基本原理与应用边界，以便与技术人员进行有效沟通并作出合理的业务决策。

2. 技术应用层：数字化工具的操作和数据分析能力。企业对 HRM 人才的技术应用能力提出了明确要求：能够熟练操作智能招聘系统、HRIS、薪酬分析软件等数字化工具；能够运用 Excel 高级功能、Python 基础脚本或 BI 工具对人力资源数据进行清洗、分析和可视化呈现；能够基于数据洞察提出优化招聘流程、

降低员工流失率、提升培训 ROI 等具体方案。这种“用数据说话”的能力，已成为 AI 时代 HRM 从业者的核心竞争力。

3. 战略融合层：跨界思维和持续学习能力。AI 技术正在重塑组织架构、岗位设置和人才生态，企业需要 HRM 人才具备跨界整合思维——能够将技术创新和组织战略、人才发展相结合，参与推动企业的数字化转型。同时，鉴于 AI 技术持续迭代的特性，从业者必须具备终身学习的意识与能力，能够主动追踪技术前沿、更新知识结构、适应岗位变化，方能在快速变化的职业环境中保持持续竞争力[5]。

4.2. 人才培养适配要求

基于上述人才需求特征，应用型本科高校 HRM 专业的培养方案应在三维框架的指引下做系统性适配：

1. 专业知识层适配：重构课程体系，嵌入 AI 内容。在保持传统 HRM 核心课程的基础上，系统性地嵌入人工智能相关内容。具体来说，可以在第一学年开设人工智能概论通识课程，帮助学生建立 AI 基础知识；在第二、三学年的专业核心课程(如招聘管理、绩效管理、薪酬管理)中增设 AI 应用专题模块(各 8~16 学时)，介绍智能招聘算法、绩效大数据画像、动态薪酬建模等前沿应用；同时开设智能人力资源管理、人力资源大数据分析等专业选修课，为有兴趣深入发展的学生提供进阶学习路径[3]。

2. 技术应用层适配：强化实践教学，构建真实场景训练体系。应用型本科高校应以“做中学”为核心理念，构建覆盖全学程的实践教学体系。具体措施包括：第一，建设智能化 HR 实训室，引入智能招聘系统、薪酬分析软件、HRIS 等商业化教学平台，让学生在模拟或真实环境中操作工具；第二，增设“项目制”实践课程，比如“开发一款校园招聘智能筛选系统”“基于大数据的员工满意度分析”等综合性实训项目，培养学生的动手操作和问题解决能力；第三，建立稳定的校企实践基地，由企业技术人员和校内教师共同指导学生完成真实业务项目，实现从“模拟训练”到“真实实战”的过渡[9]。

3. 战略融合层适配：培养跨界思维 and 创新能力。在课程体系中增设跨学科选修模块，鼓励学生选修数据分析、Python 编程、组织行为学等跨专业课程，打破学科壁垒，培养“HR+ 技术”的跨界思维。在教学方式上，推广案例教学、项目驱动教学、翻转课堂等互动式教学模式，将企业真实案例引入课堂，引导学生从战略高度思考 AI 技术对组织和人才管理的深层影响。同时，通过创业竞赛、创新项目孵化等活动，激发学生的创新意识和战略视野。

4. 评价机制适配：建立多元多维评价体系。改变以期末笔试为主的单一评价方式，参考已有研究及用人单位反馈，建议构建涵盖理论知识(占比 30%)、实践能力(占比 35%)、智能素养(占比 20%)和综合素养(占比 15%)的多维评价体系[10]。在实践能力评价中，引入企业项目成果、实训报告、技能操作考核等过程性评价指标；在智能素养评价中，设置数据分析作品、智能工具操作考核等专项指标。评价主体应涵盖校内教师、企业导师及学生自评互评，确保评价结果全面反映学生的真实能力水平。

5. 产教融合适配：构建深度协同育人机制。应用型本科高校应与企业建立“课程共建、师资共享、基地共用、人才共育”的深度合作关系。具体来说：课程共建方面，邀请企业 HR 总监、技术专家参与培养方案论证和课程内容设计，确保课程设置紧跟产业需求；师资共享方面，聘任企业高管为兼职导师，承担实践课程教学或专题讲座，同时选派校内教师到企业挂职锻炼，提升教师的行业洞察力和实践指导能力；基地共用方面，共建“校企联合实验室”“智能化 HR 实训中心”等平台，实现设备、技术和案例资源的共享；人才共育方面，开展“订单式培养”“企业冠名班”等定制化培养模式，让企业深度参与人才选拔、过程培养和质量评价，形成利益共享、风险共担的协同育人长效机制[3]。

5. 应用型本科高校 HRM 专业教学内容优化与人才培养模式适配策略

本章围绕“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”，从课程体系重构、教学方式改革、评价机制创新、

产教融合深化和师资队伍建设五个方面，提出具有可操作性的优化策略和实施路径。

5.1. 基于三维框架的课程体系重构

1. 构建“底层共享 - 中层分立 - 高层互选”的模块化课程体系。底层为全校共享的通识教育平台，包括人工智能概论、Python 程序设计基础、数据分析基础等课程，为所有专业学生奠定 AI 时代的基本数字素养；中层为 HRM 专业核心课程群，包括智能招聘与人才测评、数字化绩效管理、薪酬大数据分析与建模、员工关系与劳动法等，将 AI 应用场景系统嵌入传统 HRM 模块；高层为跨专业互选模块，鼓励学生选修机器学习入门商业智能可视化组织数字化变革等课程，培养跨界融合能力[3]。

2. 建立动态课程更新机制。成立由校内教师、企业专家、校友代表组成的“课程建设委员会”，每年对课程内容做滚动评估和更新。针对教材滞后问题，采用“活页教材 + 在线资源库”的混合模式：核心理论知识以正式出版教材为载体，前沿案例和技术工具应用以自编讲义、在线微课、企业真实数据集等形式动态补充，确保课程内容和产业实践同步迭代。

3. 优化课程衔接和递进关系。梳理各门课程的知识点和能力目标，去除重复内容，强化基础课 - 专业核心课 - 实践实训课之间的逻辑递进。例如，第一学年通过人工智能概论建立认知基础；第二学年在招聘管理课程中嵌入“智能招聘系统操作”专题实训；第三学年开设人力资源大数据分析综合课程，要求学生运用 Python 或 BI 工具完成从数据采集到分析报告的全流程实战；第四学年通过毕业设计和企业实习，综合运用所学知识解决真实业务问题[9]。

5.2. 教学方式改革和智能化教学资源建设

1. 推行混合式教学模式。突破单一课堂讲授模式，采用“线上自主学习 + 线下互动研讨 + 企业项目实战”的混合式教学结构。线上部分依托 MOOC 平台或自建 SPOC 课程，供学生课前预习 AI 基础概念和技术原理；线下部分以案例研讨、小组项目、角色扮演等互动形式深化理解；实战部分由企业导师带领学生完成真实 HR 业务项目，例如校园招聘数据分析、员工满意度调研和可视化呈现等。

2. 建设智能化教学案例库。和校企合作单位共同开发覆盖 HRM 六大模块的智能化教学案例库，每个案例包含真实业务背景、原始数据集、分析任务和评价标准。例如，在绩效管理模块中，提供某企业三年的绩效数据，要求学生运用数据分析工具识别高绩效员工的共同特征、诊断绩效分布异常部门的潜在问题，并提出针对性改进建议，引导学生在解决真实问题的过程中掌握智能工具的应用方法。

3. 引入虚拟仿真和沙盘演练。利用 VR/AR 技术建设虚拟 HR 办公场景，使学生在沉浸式环境中体验智能招聘面试、数字化员工培训、在线绩效反馈等典型工作场景。同时，引入 HR 管理沙盘系统，使学生在模拟的市场竞争环境中运营虚拟企业的人力资源部门，深切体验 AI 技术投入对招聘效率、员工满意度和企业绩效的动态影响，进而培养战略决策思维[11]。

5.3. 多维评价体系构建

1. 明确评价维度和权重。依据“AI 时代 HRM 人才能力三维框架”，将学业评价划分为四个维度：理论知识考查学生对 HRM 基本理论和 AI 基础概念的掌握程度；实践能力考查学生操作智能工具、完成数据分析任务和解决实际业务问题的能力；智能素养考查学生运用数据驱动思维进行 HR 决策的意识和水平；综合素养考查学生的团队协作、沟通表达、创新意识和职业道德。

2. 丰富评价方式和工具。理论知识采用闭卷考试和开卷案例分析相结合；实践能力采用项目作品评审、实训操作考核、企业实习报告等方式；智能素养采用数据分析作品提交、智能工具操作录屏、算法逻辑讲解答辩等方式；综合素养采用小组互评、导师观察记录、企业反馈评价等方式。引入电子档案袋(e-Portfolio)系统，记录学生四年学习过程中的代表性作品和成长轨迹，作为毕业综合评价的重要依据。

3. 建立评价结果反馈和课程改进联动机制。每学期末对评价数据做统计分析,识别学生在各能力维度上的整体短板,并将分析结果直接反馈至课程建设委员会,作为下一轮课程调整和教学改进的依据。比如,若数据显示学生在“技术应用层”的 Python 数据分析能力普遍薄弱,则在下学期增设强化训练模块或调整前置课程安排。

5.4. 产教融合协同育人机制深化

1. 建立“产业学院”或“专业共建”平台。和区域内龙头企业或 HR 科技服务商合作共建“智能人力资源产业学院”,由校企双方共同投入资源、共同制定培养方案、共同组建教学团队、共同开展质量评价。产业学院可下设“智能招聘实验室”“薪酬大数据中心”“员工体验研究中心”等专项平台,为学生提供真实的项目实践机会和前沿的技术接触渠道。

2. 实施“双导师制”和“企业课程嵌入”。每名学生配备一名校内学业导师和一名企业职业导师,校内导师负责理论指导和学术规范,企业导师负责职业规划、实践项目指导和行业视野拓展。同时,将企业真实课程嵌入培养方案,比如邀请企业 HRIS 架构师讲授人力资源信息系统设计和应用、邀请数据科学家讲授 HR 场景下的机器学习入门,让学生直接接触行业一线的知识和经验。

3. 探索“人才定制培养”和“就业前置”模式。和企业签订“订单班”或“冠名班”合作协议,根据企业特定的人才需求定制课程模块和实训内容,企业提前介入人才选拔和过程培养,学生在毕业前即完成岗位适配训练。这种模式既提高了学生的就业竞争力和岗位适配度,也降低了企业的新员工培训成本,形成校企双赢的良性循环[3]。

5.5. 师资队伍建设和教学保障制度完善

1. 实施“双师型”教师队伍建设计划。制定专项政策,鼓励校内教师考取人力资源管理师、数据分析师等职业资格证书,或赴企业 HR 部门、HR 科技公司开展挂职锻炼(每期不少于 6 个月),以切实提升教师的行业实践经验与技术应用能力。在职称评审和绩效考核中,将教学改革成果、企业挂职经历、实践教学指导效果等纳入评价指标,破除“唯论文”导向,激励教师主动提升应用型教学能力。

2. 建立外聘专家资源库。从合作企业中遴选具有丰富实践经验的 HR 总监、HRIS 产品经理、数据科学家等专业人士担任兼职教师或客座教授,建立动态管理的校外专家资源库。每学期邀请校外专家承担至少两门实践课程的教学任务或不少于 4 场专题讲座,并参与培养方案论证、课程考核命题、毕业设计评审等教学环节,确保人才培养和产业需求紧密对接。

3. 完善教学保障和激励制度。设立“智能化教学改革专项基金”,资助教师开发 AI 融合课程、建设在线教学资源、开展教学改革研究。对获批校级及以上教学改革项目的团队给予配套经费支持和工作量认定。建立“教学创新奖”评选机制,每年表彰在 AI 融合教学改革中表现突出的教师和教学团队,营造鼓励创新、支持改革的良好学术氛围。

6. 结论和展望

6.1. 研究结论

第一,当前应用型本科高校 HRM 专业教育存在显著的能力培养短板。专业知识层,课程体系陈旧, AI 内容缺位;技术应用层,实践教学薄弱,智能工具训练不足;战略融合层,跨界思维培养缺失,创新能力不足。上述短板共同加剧了人才培养与产业需求之间的结构性矛盾。

第二,问题的根源不仅在于“观念落后”,更在于深层的制度性障碍:教师评价制度制约课程改革积极性、教材审批机制滞后于技术迭代、实践教学投入缺乏稳定保障、校企合作缺乏利益共享的制度安排。

唯有从制度层面推动系统性改革,方能为教学内容优化与人才培养模式转型提供持续动力与有效保障。

第三,基于三维框架的优化策略具有系统性和可操作性。通过重构课程体系、改革教学方式、创新评价机制、深化产教融合、加强师资建设五个维度的协同推进,应用型本科高校可以逐步构建起与 AI 时代产业需求相适配的 HRM 人才培养体系,实现从“知识传授”向“能力培养”、从“封闭办学”向“开放协同”的转型。

6.2. 研究不足和展望

本研究也存在一定局限性。就研究方法而言,本研究主要采用文献研究法和政策分析法,侧重于文献梳理与政策解读,尚未充分吸纳一线高校的实证办学数据和学生就业追踪信息,未来研究可通过问卷调查与深度访谈收集一线教师、学生及企业 HR 管理者的反馈数据,运用统计方法对三维框架的信效度及各优化策略的实施效果进行实证检验。就研究对象而言,本研究虽聚焦于应用型本科高校,但不同地区、不同办学层次的应用型高校在资源禀赋、产业环境、生源特点等方面存在显著差异,未来可以开展分类型、分区域的比较研究,提出更具针对性的差异化策略[4]。

展望未来,随着生成式人工智能(如大语言模型)在人力资源管理领域的深入应用,HRM 从业者将面临更加复杂的伦理挑战和技术变革。应用型本科高校的 HRM 专业教育需要在现有框架基础上,进一步关注 AI 伦理、算法公平性、数据隐私保护等新兴议题,培养既懂技术又具人文素养的复合型 HRM 人才。同时,随着国家产教融合政策的不断深化,应用型本科高校应积极把握政策机遇,不断探索更加灵活、深入、可持续的校企合作模式,为区域经济发展和产业数字化转型提供坚实的人才支撑[8]。

参考文献

- [1] 《全国数据资源调查报告(2024年)》正式发布[EB/OL].
https://www.nda.gov.cn/sjj/ywpd/sjzy/0429/20250429190723758925417_pc.html, 2025-04-29.
- [2] 陈文晶,康彩璐,杨玥,万岩.人工智能潜在替代风险与员工职业能力发展:基于员工不安全感视角[J].中国人力资源开发, 2022, 39(1): 84-97.
- [3] 袁丹丹.地方应用型本科高校产教融合机制构建研究——以吉林省为例[J].职业技术教育, 2023, 44(32): 16-20.
- [4] 汪昕宇,张冰冰,姚寅,何勤.人工智能技术应用的职业替代效应及区域比较分析[J].中国人力资源开发, 2023, 40(7): 117-135.
- [5] 周丽萍,孙晓哲,岳昌君.人工智能时代 STEM 大学生核心能力发展与教育对策:基于全国 17 个省区市 32 所高校抽样调查数据的实证分析[J].中国人力资源开发, 2024, 41(7): 69-91.
- [6] 傅飞强,查文慧,周琦玮.企业数字技术要求与员工创新行为:悖论理论视角下员工学习张力的中介作用和领导同理心的调节作用[J].中国人力资源开发, 2024, 41(3): 69-84.
- [7] 徐燕,赵东东,张瑞娟,等.分布式办公下工作无边界化与员工主动行为的“过犹不及”关系研究[J].中国人力资源开发, 2024, 41(1): 6-20.
- [8] 教育部 国家发展改革委 财政部关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见[EB/OL].
https://www.moe.gov.cn/srcsite/A03/moe_1892/moe_630/201511/t20151113_218942.html, 2015-10-23.
- [9] 袁秋菊.民办高校人力资源管理专业课程体系构建研究——基于“职业能力本位”的思考[J].职教论坛, 2015(20): 62-65.
- [10] 秦品德.OBE 理念下高校“人力资源管理”课程产教融合式教学改革与设计研究[J].兰州教育学院学报, 2022(20): 145-148.
- [11] 张璐,岳丹凤,崔敏杰,王科唯.在线教学模式的教学情境构建——基于 VR 案例行动学习法的探索[J].管理案例研究与评论, 2023, 16(2): 250-258.