

高校数字化人力资源管理课程体系的构建探讨

宋蕊, 涂振洲*

成都信息工程大学管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年11月23日; 录用日期: 2025年1月19日; 发布日期: 2025年1月27日

摘要

在数字化转型背景下, 高校需对人力资源管理课程体系进行改革, 以培养既懂管理又精通数字的复合型人才。文章分析了数字化人力资源管理的概念、特征及课程改革的目标定位, 提出了内容体系优化、教学方法革新、实践环节强化、学科竞赛促进、校企合作深化等五项构建策略, 旨在通过融入数字化元素、采用多元化教学手段、增设数字化实验项目、搭建竞技平台及建立产学研用协同机制, 提升课程教育质量, 满足市场对数字化人力资源管理人才的需求。

关键词

数字化, 人力资源管理, 课程体系, 课程改革

Exploring the Construction of Digital Human Resource Management Course Systems in Universities

Rui Song, Zhenzhou Tu*

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

Received: Nov. 23rd, 2024; accepted: Jan. 19th, 2025; published: Jan. 27th, 2025

Abstract

Under the background of digital transformation, colleges and universities need to reform the human resource management curriculum system to cultivate composite talents who understand management and digital proficiency. The article analyses the concept and characteristics of digital human resource management and the target orientation of curriculum reform. It puts forward five construction strategies: optimisation of content system, innovation of teaching methods, strengthening of practical links, promotion of disciplinary competitions, and deepening of university-

*通讯作者。

enterprise cooperation, aiming to improve the quality of education through the incorporation of digital elements, the use of diversified teaching methods, the addition of digital experimental projects, the construction of competitive platforms, and the establishment of the collaborative mechanism of industry-university-research-use. The aim is to improve the quality of the curriculum by incorporating digital elements, adopting diversified teaching methods, adding digital experimental projects, building a competitive platform and establishing an industry-university-research-use cooperative mechanism, to meet the market demand for digital human resource management talents.

Keywords

Digitalisation, Human Resource Management, Curriculum System, Curriculum Reform

Copyright © 2025 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

在当今信息技术日新月异的时代背景下, 数字化转型已成为各行各业不可逆转的趋势, 人力资源管理领域亦不例外。传统的人力资源管理侧重于流程化、标准化的管理活动, 如招聘、培训、绩效管理等, 而数字化人力资源管理则通过集成现代信息技术, 实现了数据的实时采集、智能分析与决策支持, 极大地提高了管理效率与精准度。这一转变要求人力资源管理者不仅要具备扎实的管理理论基础, 还需掌握数据分析、信息技术应用等跨领域技能, 以适应数字化工作环境下的新角色定位。作为培养未来人力资源管理专业人才的高校, 必须紧跟时代步伐, 对现有人力资源管理课程体系进行深入的改革, 以培养既懂管理又精通数字的复合型人才为目标, 满足市场对数字化人力资源管理人才的需求。

然而, 课程体系的改革并非一蹴而就, 它需要深入的理论研究与实践探索相结合。一方面, 要梳理国内外数字化人力资源管理理论与实践的最新进展, 明确其发展趋势与核心要素, 为课程改革提供坚实的理论基础; 另一方面, 需借鉴高校课程体系改革的成功经验, 结合教学改革理论, 探索适合数字化人力资源管理课程特点的教学模式与方法。本文正是基于这一背景, 旨在探讨高校数字化人力资源管理课程体系的构建问题, 以期为提升该课程教育质量、培养符合时代需求的专业人才提供一些理论支撑和实践指导。

2. 相关研究现状

人力资源管理数字化是未来人力资源管理领域发展的必然趋势, 近年来这一趋势已在国内各大高校人力资源管理专业相关课程的教学改革中得到了很大的关注。一些学者提出了在相关课程设计中融入信息技术与大数据分析等数字化元素的必要性, 以适应人才培养符合企业数字化转型的需求。例如, 王洪青和肖久灵研究了数字化时代“人力资源管理”课程的改革策略, 强调课程内容应围绕大数据、人工智能等前沿技术展开, 同时建议优化教学方法以提升学生的数字化能力[1]。王衡晓园在以数字化为导向的人力资源管理教学改革探究中明晰了人力资源管理教学遇到的新挑战和新机遇, 并提出可以调动教学活力的新方法[2]。柏文静分析了人力资源管理现有的教学体系及其存在的问题, 并提出数字化人力资源管理教学体系构建策略[3]。此外, 李燕萍等提出了一种整合框架, 系统分析了数字化人力资源管理的核心构成和研究趋势, 为课程设计提供了理论依据[4]。

国外也有一些学者围绕数字化人力资源管理教育开展了类似的探索。比如, Li 以人力资源管理类课程教学模式为研究对象, 分析了人力资源管理类课程教学模式存在的问题, 并提出相应的改革策略[5]。Japee 认为, 以 OBE (Outcome-Based Education) 为导向的课程设计能够有效提升教学效果, 使学生更好地适应数字化工作环境[6]。Zhang 分析了在数字经济背景下人力资源管理如何进行数字化转型, 并认为, 虽然数字化转型为企业发展带来了好处, 但其潜在的影响也不容忽视, 包括新旧人力资源管理系统如何转换以及新系统的负面影响[7]。Qureshi 等认为, 数字技术正在教育、技能和就业领域带来巨大变化。这些变化反映了技术如何日益成为教育 4.0 的核心, 教育的未来聚焦于数字技术, 传统的教育模式将被完全取代[8]。此外, 研究表明, 虚拟现实(VR)和增强现实(AR)等技术的引入, 能够为学生提供更真实的模拟场景, 提升学习体验和效果[9]。

目前关于高校推进数字化人力资源管理专业教育还存在以下难点: 首先, 关于课程体系构建的标准化框架尚未达成共识, 课程内容的模块化设计和数字化实践的具体实施策略仍需进一步探讨; 其次, 关于多元教学方法如何与现代教育理念有机结合, 其模式还不够成熟, 效果也有待进一步检验。此外, 校企协同机制的深入研究仍有待加强, 特别是在“双向”考核与长期合作模式方面, 缺乏成熟的案例分析和数据支持。本文认为, 在该领域未来的教学改革应着眼于构建系统化的课程体系方案, 同时注重提升该方案的实用性和可推广性。

3. 改革视角下课程体系构建的理论基础

3.1. 数字化人力资源管理的概念与特征

数字化人力资源管理, 简而言之, 是指通过信息技术和数字化手段, 对人力资源信息进行标准化处理, 优化人力资源工作流程, 进而实现人力资源全局业务的数字化管理。这一过程不仅涉及将传统的人力资源管理任务, 如招聘、考核、激励等, 转变为数字化可执行的行动, 更在于通过数据的深度挖掘与分析, 提升组织效能, 解决人力和组织绩效等核心问题。数字化人力资源管理不仅仅是技术的应用, 更是战略、理念和工作方式的全面转型。它要求管理者具备数字化思维, 能够利用数字化工具, 通过信息、流程及业务的全面数字化, 挖掘数据内部的逻辑关系, 实现智能化的业务决策与落地(如图 1 所示)。

数字化人力资源管理	
战略	转变为数字化可执行的行动
理念	核心在于提升组织效能
具体任务	利用数字化解决人力和组织绩效等问题, 更有效地完成招聘、考核、激励等工作
工作方式	通过信息、流程及业务数字化, 挖掘数据内部的逻辑关系, 实现智能化的业务落地

Figure 1. Concept map of digital human resource management

图 1. 数字化人力资源管理概念图

数字化人力资源管理的特征主要体现在以下几个方面: 首先, 人力资源信息的标准化是基石。通过统一的数据标准和格式, 确保信息的准确性和可比性, 为后续的数据分析与决策奠定基础。其次, 人力资源工作流程的数字化是关键。通过自动化和智能化的技术手段, 优化招聘、培训、绩效管理各个环节, 提高工作效率和员工体验。再者, 人力资源全局业务的数字化是目标。实现人力资源与企业战略、业务运营的深度融合, 通过数据分析指导人力资源配置, 提升组织整体效能。最后, 数字化人力资源管理的核心理念在于提升组织效能, 通过数据驱动的管理决策, 解决人力和组织绩效等核心问题, 推动企

业持续健康发展。

在数字化人力资源管理的实践中,具体任务包括利用数字化手段解决招聘过程中的信息不对称问题,提高招聘效率与质量;通过数据分析,优化绩效考核体系,确保评价的客观性与公正性;以及设计智能化的激励机制,激发员工的潜能与创造力。同时,数字化人力资源管理还强调工作方式的创新,即通过信息、流程及业务的全面数字化,实现管理决策的智能化与自动化。这种创新不仅体现在技术手段的应用上,更在于管理理念与模式的转变,要求管理者具备数字化思维,能够灵活运用数字化工具,推动人力资源管理的持续创新与升级。因此,在高校数字化人力资源管理课程体系的构建中,我们应充分把握数字化人力资源管理的核心概念与特征,将其融入课程体系设计的每一个环节,培养出既懂人力资源管理专业知识,又具备数字化思维与技能的复合型人才。

3.2. 课程改革的目標定位与现代教育理念的融合

高校数字化人力资源管理课程的改革设计不仅是技术层面的更新,更是教育理念与教学模式的深刻变革。课程改革的目標定位需紧密围绕数字化人力资源管理的核心需求,结合现代教育理念,培养出既掌握扎实理论知识,又具备数字化技能与创新能力的复合型人才。

3.2.1. 课程改革的目標定位

课程改革的目標定位应明确为培养数字化人力资源管理领域的专业人才。这要求课程体系不仅要涵盖人力资源管理的基础理论与方法,更要深度融合数字化技术,如大数据分析、人工智能、云计算等,使学生掌握数字化人力资源管理的核心技能。正如 Garavan *et al.*所指出,数字化人力资源管理需要具备数据分析、技术应用和战略思维等多方面的能力[10],课程改革应围绕这些能力进行精心设计。通过优化课程内容,引入前沿的数字化人力资源管理案例与实践,使学生能够紧跟行业发展趋势,满足市场对数字化人力资源管理人才的需求。

具体而言,课程改革应聚焦于以下几个方面:一是数字化技能的培养,包括数据分析、云计算、人工智能等技术在人力资源管理中的应用;二是跨文化交流与合作能力的提升,以适应全球化背景下的人力资源管理需求;三是创新思维与问题解决能力的激发,鼓励学生探索人力资源管理的新模式、新方法;四是伦理与责任意识强化,确保数字化人力资源管理的实践符合社会伦理和法律法规要求。

3.2.2. 与现代教育理念的融合

1) **建构主义学习理论**。建构主义强调学习是一个主动构建知识的过程,而非简单地接受信息。在数字化人力资源管理课程中,可以运用建构主义理念,设计以学生为中心的教学活动,如案例分析、小组讨论、角色扮演等,鼓励学生通过解决实际问题来深化对理论知识的理解,并在实践中不断构建和完善自己的知识体系。同时,利用数字化平台和资源,如在线模拟软件、虚拟实验室等,为学生提供更加丰富、多样的学习体验,促进深度学习。

2) **混合式学习模式**。混合式学习结合了线上学习与线下教学的优势,既保留了传统课堂教学的互动性,又利用了网络学习的灵活性和资源丰富性。在数字化人力资源管理课程中,可以采用混合式学习模式,将理论知识讲解、案例分析、实践操作等环节有机整合,通过线上预习、线下深化、线上反馈的方式,提高学习效率,增强学习效果。此外,还可以利用大数据和人工智能技术,对学生的行为进行分析,提供个性化的学习路径和资源推荐,实现精准教学。

3) **能力本位教育理念**。能力本位教育强调以能力培养为核心,围绕职业岗位所需的关键能力来设计课程体系和教学内容。在数字化人力资源管理课程中,应明确界定学生应具备的核心能力,如数据分析能力、数字化工具应用能力、沟通协调能力和领导力等,并据此构建模块化课程体系,每个模块都紧密

围绕一种或几种核心能力的培养展开。同时, 通过校企合作、实习实训等方式, 为学生提供真实的工作场景和任务, 让学生在实践中锻炼和提升这些能力。

4) **终身学习理念**。在知识更新速度日益加快的今天, 终身学习已成为个人发展的必然要求。数字化人力资源管理课程应培养学生的自主学习能力和终身学习的意识, 通过教授学习方法、提供学习资源、搭建学习社区等方式, 鼓励学生持续学习, 不断适应人力资源管理领域的新变化、新挑战。同时, 课程本身也应保持动态更新, 及时纳入最新的理论研究成果和实践经验, 确保教学内容的前沿性和实用性。

4. 课程体系的构建策略

4.1. 内容体系优化: 融合数字化元素, 重构模块化知识体系

内容体系的优化是构建高校数字化人力资源管理课程体系的首要任务。课程内容体系的优化不仅需要深入融合数字化元素, 还应通过模块化设计, 提高教学内容的结构化和灵活性, 以适应数字化时代的教育需求。

4.1.1. 数字化元素的融入

随着大数据、人工智能、云计算、区块链等数字化技术逐渐渗透到企业管理的各个领域, 数字化人力资源管理课程内容的更新成为教育改革的重要内容之一。首先, 大数据技术在招聘、绩效评估、员工管理等方面的应用, 需要通过课程内容引导学生掌握数据采集、数据分析和决策支持的基本技能。其次, 人工智能技术的应用, 尤其是在智能招聘、员工培训与发展、薪酬管理等方面, 要求学生具备对自动化工具的使用能力。此外, 区块链技术作为一种不可篡改的分布式账本, 已逐步应用于劳动合同管理与员工数据保护等方面。因此, 在课程体系中加入这些前沿技术, 不仅有助于学生掌握人力资源管理的最新趋势, 还能够提升其在实际工作中的应变能力和创新思维。

4.1.2. 模块化知识体系的构建

模块化知识体系的构建, 旨在通过将课程内容划分为若干独立、互相衔接的知识模块, 增强课程的逻辑性与层次性。这一设计能够根据学生的学习需求和个人兴趣, 提供灵活的学习路径, 并确保学生能在逐步深入的过程中系统地掌握必要的知识和技能。可将课程内容划分为以下几个核心模块:

1) **基础模块**。该模块主要讲授人力资源管理的基本理论与方法, 包括招聘与选拔、绩效管理、薪酬福利等基础知识, 同时引入数字化工具和平台的应用基础。

2) **技术模块**。该模块关注数字化工具和技术的应用, 具体内容包括大数据分析、人工智能与机器学习在 HR 管理中的应用、云计算在员工数据管理中的作用等。这些技术模块不仅有助于学生掌握前沿技术, 还能使其在面对技术驱动的工作环境时, 具备更强的适应能力。

3) **实践模块**。该模块强调实践能力的培养, 通过模拟招聘、案例分析、企业项目等方式, 帮助学生将所学知识应用到实际问题中, 从而提升其解决复杂问题的能力。通过项目导向的学习(PBL), 学生能够学会如何将技术与管理策略相结合, 为企业带来创新的解决方案。

4) **综合模块**。最后的综合模块将前述模块中的知识点进行汇总, 侧重于跨学科和跨领域的整合, 培养学生的综合管理能力和跨职能合作能力。例如, 学生可以通过参与企业的数字化转型项目, 进行实地调研, 运用所学知识解决实际问题。

4.2. 教学方法革新: 采用多元化手段, 激发课堂活力

现代教育理论强调以学生为中心的学习模式, 倡导通过多元化的教学手段满足学生个性化学习需求。因此, 课程改革需充分融合信息技术, 突破传统教学模式的限制, 营造互动性强、体验感丰富的学习环境。

境, 从而激发学生的学习兴趣和创造潜力。

4.2.1. 基于线上与线下融合的混合式教学模式

混合式教学模式(Blended Learning)将线上学习的灵活性与线下教学的互动性相结合, 为学生提供更加开放、个性化的学习环境。具体到数字化人力资源管理课程, 教师可以利用在线平台, 如 MOOC、智慧树等, 提供课程视频、在线测验和学习资源; 在线下课堂, 则以案例分析、角色扮演等形式组织互动活动, 使学生在实践中巩固理论知识。例如, 在“招聘与选拔”模块中, 学生可以通过在线学习了解招聘系统的操作流程, 并在课堂中模拟企业招聘情景, 以提升学习效果。

4.2.2. 案例教学法与项目驱动式学习的结合

案例教学法是数字化人力资源管理课程中的关键方法, 通过引入真实企业案例, 使学生能够在实际情境中应用所学知识。例如, 在“薪酬管理”模块中, 可以引入企业薪酬改革的案例, 要求学生运用数字化工具分析薪酬数据, 并提出优化方案。这种任务驱动的教学方法不仅能够培养学生的分析能力, 还能激发其创新思维。此外, 项目驱动式学习通过学生自主完成复杂项目, 提升团队合作和问题解决能力。例如, 设计“基于人工智能的员工绩效管理”项目, 让学生团队从系统设计到数据分析, 经历完整的项目生命周期。

4.2.3. 沉浸式技术的应用

虚拟现实(VR)和增强现实(AR)技术在教育领域的应用日益广泛, 为教学方法的革新提供了新的可能性。在数字化人力资源管理课程中, 教师可以利用 VR 技术模拟企业工作场景, 使学生体验实际工作环境中的复杂任务, 例如员工入职培训和绩效面谈等。这种沉浸式体验能够有效提升学生的学习参与度和实践能力。

4.2.4. 教学互动与参与机制的优化

激发课堂活力的核心在于提高学生的课堂参与度。基于学生主导的讨论式教学、辩论赛等活动形式, 不仅能够加强知识的互动性, 还能促进学生对管理问题的深度思考。例如, 在“员工关系管理”模块中, 组织学生围绕“员工满意度与企业绩效的关系”展开辩论, 要求其查阅文献并结合数据进行论证。这种形式能够培养学生批判性思维和数据驱动决策能力。

4.2.5. 教学效果的评估与反馈机制

教学方法革新的成效离不开科学的评估与反馈机制。高校可通过构建多维度的评估体系, 包括学生学习效果、课堂参与度及创新表现等, 动态调整教学方法。例如, 可采用在线调查问卷、课堂即时反馈工具(如 Padlet、Mentimeter 等)等方式收集学生对教学方法的意见, 并及时进行优化。

4.3. 实践环节强化: 增设数字化实验项目, 提升实战能力

为应对数字化转型对人力资源管理人才培养的高要求, 高校在课程体系中需强化实践环节, 增设数字化实验项目, 以提升学生的实战能力。这一策略旨在通过构建数字化实验室、模拟企业管理情境及开发专业化实践课程, 使学生能够熟练掌握数字化工具, 增强其在实际工作中的应用能力和问题解决能力。

4.3.1. 实现理论与实践的有效衔接

传统人力资源管理课程往往侧重理论知识的传授, 但缺乏针对性强的实践环节, 学生在毕业后往往难以快速适应企业需求。通过引入数字化实验项目, 例如 HR 管理系统(如 SAP SuccessFactors)操作训练、大数据招聘分析和员工绩效智能评估, 学生可以直观感受数字化工具的运用逻辑, 掌握数据分析、自动化管理等技能。这种基于真实业务场景的模拟教学, 能够有效提高学生对知识的迁移能力, 并增强其在

复杂管理情境中的应变能力。

4.3.2. 注重任务驱动与项目化学习相结合

具体而言, 高校可以依托实验室平台组织学生参与综合性、团队协作的数字化项目。例如, 设计企业组织结构优化模拟、基于算法的薪酬分析模型开发等, 这些任务不仅需要学生具备跨学科的技术和管理知识, 还能通过任务分工、协作完成等形式提升其团队合作能力和创新能力。研究表明, 项目化学习能够有效促进学生对复杂问题的系统性思考, 并提升其创新能力和实践能力。

4.3.3. 与行业需求相对接以增强课程内容职业导向性

高校可以与企业联合开发实验内容, 通过引入企业实际案例和数据资源, 使课程内容更加贴近行业实践。例如, 在员工满意度调研项目中, 企业可以提供真实的数据集和调研模型, 学生需根据企业目标完成数据清洗、分析与报告撰写全过程, 这种“以企业为中心”的实践环节设计能够显著提高学生的就业适配能力。

4.4. 学科竞赛促进: 搭建竞技平台, 激发创新思维与创业潜能

学科竞赛作为连接理论与实践、激发学生创新思维与创业潜能的重要桥梁, 发挥着不可替代的作用。通过搭建多层次、多维度的竞技平台, 不仅可以检验学生对理论知识的掌握程度, 更能引导他们在模拟或真实的商业环境中, 运用数字化工具解决复杂的人力资源管理问题, 从而培养其创新意识和实践能力。

4.4.1. 学科竞赛题目的设计

学科竞赛的设立应紧密围绕数字化人力资源管理的核心领域, 如数据分析与决策、智能招聘与配置、绩效管理与激励、员工体验与福祉等, 设计具有挑战性、前瞻性和实用性的竞赛题目。这些题目应鼓励学生跳出传统框架, 运用大数据、人工智能、云计算等现代信息技术, 探索人力资源管理的新模式、新方法。例如, 通过组织“数字化招聘方案设计大赛”, 要求学生结合市场趋势和企业需求, 设计一套高效、精准的数字化招聘流程, 包括候选人筛选、面试安排、评估反馈等环节, 充分利用在线招聘平台、社交媒体、人工智能测评等工具, 提升招聘效率和质量。

4.4.2. 竞赛机制与组织体系的构建

为确保学科竞赛的有效实施, 需构建完善的竞赛机制和组织体系。一方面, 应成立由校内外专家组成的竞赛评审委员会, 负责竞赛题目的设计、评审标准的制定以及获奖作品的评选, 确保竞赛的公平、公正和权威性。另一方面, 应加强与行业企业的合作, 邀请企业人力资源管理者参与竞赛指导, 提供实践案例和行业经验, 同时为学生提供实习、就业机会, 促进产学研用的深度融合。

4.4.3. 学生创新思维与创业潜能的培育

学科竞赛的开展还应注重对学生创新思维和创业潜能的培育。在竞赛过程中, 鼓励学生组建跨学科团队, 集合不同专业背景的学生共同解决问题, 促进知识交叉与思维碰撞。通过举办讲座、工作坊、交流会等活动, 邀请行业领袖、创业成功人士分享经验, 激发学生的创业热情, 引导他们将竞赛成果转化为实际项目或创业计划。此外, 可以设立创业基金或提供创业孵化服务, 为有潜力的项目提供资金支持和资源对接, 助力学生将创新思维转化为实际行动。

4.4.4. 人力资源课程体系的优化完善

学科竞赛的促进作用不仅体现在对学生个体能力的提升上, 还体现在对整个课程体系的完善和优化上。通过竞赛反馈, 教师可以及时了解学生在数字化人力资源管理实践中遇到的问题和挑战, 反思教学

内容和方法的不足, 进而调整课程结构, 更新教学内容, 使课程体系更加贴近行业发展和市场需求。同时, 学科竞赛也是检验教学改革成效的重要手段, 通过对比不同年份、不同级别竞赛的参与情况和获奖情况, 可以客观评估课程体系重构和教学改革的实际效果, 为后续的改革提供有力依据。

4.5. 校企合作深化: 建立产学研用协同机制, 实施“双向”考核与评价

深化校企合作对构建课程体系具有重要意义。通过建立产学研用协同机制, 高校能够与企业、科研机构 and 行业协会紧密联系, 共同开发适应数字化时代需求的课程内容, 并实现知识创新、技术转移和人才培养的有机结合。

4.5.1. 校企合作的组织架构与运行机制的构建

高校应与企业共同成立校企合作委员会或联合研发中心, 明确双方的责任、权利与义务, 制定合作章程与年度计划, 确保合作的持续性与稳定性。同时, 建立定期沟通与交流机制, 如季度会议、项目研讨会等, 及时解决合作过程中出现的问题, 推动合作项目的顺利进行。

4.5.2. 产学研用融合与课程资源的开发

高校教师应深入企业一线, 了解数字化人力资源管理的最新实践与应用需求, 将企业真实案例、行业标准与前沿技术融入教学内容, 形成理论与实践紧密结合的课程体系。企业专家则应参与课程设计与教学实施, 通过讲座、工作坊、实习指导等形式, 将实践经验传授给学生, 增强学生的实践感知与操作能力。此外, 双方可联合申报科研项目, 围绕数字化人力资源管理的热点与难点问题开展研究, 促进科研成果向教学实践的转化。

4.5.3. “双向”考核与评价体系的建立

对学生的考评须是多元化、全方位的, 除了传统的笔试与课程设计外, 还应增加企业实习评价、项目报告、团队合作表现等多元化评价指标, 全面考察学生的知识掌握、技能运用、团队协作与创新能力。同时, 引入企业导师制, 由企业导师对学生的实习表现进行专业指导与评估, 确保学生实践能力的有效提升。对企业的考核, 则侧重于其在合作过程中的参与度、资源投入、项目成果与人才反馈等方面, 通过问卷调查、访谈、成果展示等形式, 评估企业对合作的满意度与贡献度。为进一步深化校企合作, 可探索建立“双向”互聘机制, 即高校聘请企业高管与专家担任客座教授或实践导师, 企业则聘请高校教师作为企业顾问或培训师, 实现人才资源的共享与互补。此外, 双方可共同设立奖学金、创新基金等激励机制, 鼓励学生参与企业项目、创新创业活动, 激发学生的积极性与创造力。

5. 结语

本文围绕高校数字化人力资源管理课程体系的构建问题, 从改革视角出发, 阐述了课程体系构建的理论基础, 在此基础上, 提出了课程体系构建的五项策略, 即内容体系的优化、教学方法的革新、实践环节的强化、学科竞赛的促进以及校企合作的深化。希望借此为高校人力资源管理专业面向未来数字化的相关课程改革提供切实可行的路径与方案。建议高校应加强数字化元素与人力资源管理课程的深度融合, 在课程内容中进一步增加关于人工智能、大数据、区块链等技术应用的专题模块, 同时动态更新教学内容以保持课程的时代性。同时也期待更多学者和教育工作者能够关注并投入到这一领域的研究与实践中, 共同推动数字化人力资源管理课程的持续发展与创新。

基金项目

成都信息工程大学一流课程(“金课”)教育教学改革项目(JYJG2023123)。

参考文献

- [1] 王洪青, 肖久灵. 数字化时代“人力资源管理”课程教学改革探究[J]. 浙江工商职业技术学院学报, 2023, 22(4): 68-71.
- [2] 王衡晓园. 以数字化为导向的人力资源管理教学改革探究[J]. 试题与研究, 2022(19): 127-128.
- [3] 柏文静. 数字化人力资源管理教学体系研究[J]. 中国管理信息化, 2022, 25(2): 221-223.
- [4] 李燕萍, 李乐, 胡翔. 数字化人力资源管理: 整合框架与研究展望[J]. 科技进步与对策, 2021, 38(23): 151-160.
- [5] Li, J. (2022) Analysis on the Teaching Mode Reform of Human Resource Management Course under the Background of Digital Economy. *Frontiers in Economics and Management*, **3**, 64-69.
- [6] Dr. Preeti Oza, D.G.P.J. (2021) Curriculum and Evaluation in Outcome-Based Education. *Psychology and Education Journal*, **58**, 5620-5625. <https://doi.org/10.17762/pae.v58i2.2982>
- [7] Zhang, J. and Chen, Z. (2023) Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*, **15**, 1482-1498. <https://doi.org/10.1007/s13132-023-01214-y>
- [8] Qureshi, M.I., Khan, N., Raza, H., Imran, A. and Ismail, F. (2021) Digital Technologies in Education 4.0. Does It Enhance the Effectiveness of Learning? a Systematic Literature Review. *International Journal of Interactive Mobile Technologies (IJIM)*, **15**, 31-47. <https://doi.org/10.3991/ijim.v15i04.20291>
- [9] Mueller, D. and Strohmeier, S. (2011) Design Characteristics of Virtual Learning Environments: State of Research. *Computers & Education*, **57**, 2505-2516. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2011.06.017>
- [10] Strohmeier, S. (2020) Digital Human Resource Management: A Conceptual Clarification. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, **34**, 345-365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>