

数字化转型背景下人力资源管理专业实训实验室建设与管理

冉舒婧婷

四川大学锦江学院

[摘要]在人力资源管理实践的数字化转型的背景下,分析了人力资源管理专业实训实验室现状,针对实训实验室存在人才培养方案急需重构、实践训练方案需要调整、队伍建设、对学生开放等方面的不足,提出了优化人才培养方案、建设人力资源管理大数据分析综合实训实验室、培养实践教学队伍、开放创新管理等措施,以期为人力资源管理专业实训实验室的建设与管理起到改善和优化作用。

[关键词]数字经济;人力资源管理数字化转型;实训实验室

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.1382

一、人力资源管理的数字化转型

目前,世界已经进入数字经济时代,数字经济已经成为支撑当前和未来世界经济发展的重要动力,已成为我国发展的国家战略,具有重要战略意义。

所谓数字经济,本质上是一个内涵比较宽泛的概念,凡是直接或者间接利用数据来引导资源发挥作用,并且促进生产力发展的经济形态,都可以纳入到数字经济的范畴当中。从技术层面上来说,大数据、人工智能、云计算、5G通信等新兴技术都属于数字经济的范畴。在当今社会,人力资源管理每天面临着不计其数的数据。并且随着移动应用的发展,以及新冠疫情的影响,人们在各种平台上远程工作、活动的时间越来越多,留下的数字化信息也越来越多。这些信息都可以被收集、整理和分析。进而利用与分析数据的能力在很大程度上决定了人才管理的水平。因此,高校应适时转变人才培养理念,设计一套科学、合理的适合数字化转型下的人力资源管理实践教学体系,是适应数字经济时代专业建设和人才培养最重要的途径。

二、人力资源管理专业实训实验室现状

四川大学锦江学院修建了新的商科实验室,该类实验室拥有约700平方米实验用房,配置设备包括服务器、云计算实验平台、高性能计算机、媒体教学设备等现代化的教学设备以及专业紧密相关的专业软件。该类实验室能给教学提供专业的实践教学,可辅助完成人力资源管理专业人力资源管理概论、招聘与测评、培训项目策划与实施、HR项目管理咨询实务等课程的实训环节,从而提高学生的实际操作能力、创新能力和分析与解决实际问题的能力。2020年已校企合作搭建了招聘与测评实训项目,其它专业实训项目还在进一步搭建中。

然而,就目前来看人力资源管理专业实验、实践教学还存在不少问题,具体包括以下几个方面:

(一)人才培养方案急需重构

为顺应数字经济时代背景,加上今年学院组织架构重组,围绕“新商科”理念,建立“数字人力”专业方向的培养思路,人力资源管理本科人才培养方案急需根据实际市场需求重构。

(二)实践训练方案需要进一步完善

为配合新的实验条件和实验室,人才培养方案中的实践训练方案需要进一步完善。对已搭建的招聘与测评实训项目,已使用过两学年,但因去年上一任任课教师离职,并且因教室协调原因上学年没有用到最新的商科实验室而是用的老实验室,故实施经验还比较少,相关数据也需要进一步确认和补充。

(三)队伍建设不足

人力资源管理专业教师平时教学、科研任务繁忙,没能投入更多精力了解实验室使用的实训软件。部分老师参加了招聘与测评实训项目的培训,另外一部分老师参加了人力资源管理大数据分析综合实践实操的培训。老师们只对自己培训过的项目有所了解,对其它项目知之甚少。但涉及到数字化转型这种新知识,没有受过培训的老师很难理解,影响人力资源管理专业实训实验室的建设与发展。

(四)对学生开放不足

人力资源管理专业实训实验室除了正常上课或对一些参

加技能比赛的同学开放外,其余时间基本不开放,不能满足学生实践操作等多样化的需求。学生缺少自己动手的机会,动手能力得不到有效训练、探索创新能力不足。

三、数字化转型背景下人力资源管理专业实训实验室建设与管理

(一)重构人才培养方案

紧盯经济社会发展的需求,全面提升专业课程体系的数字化、智能化水平,积极推动人工智能、大数据等现代信息技术与专业深度融合。培养学生系统掌握现代人力资源管理理论的同时,能够进行数据收集、分析、展示和提供数字化人力资源管理解决方案。

(二)调整实践训练方案

适时调整实训实验课程的比重及课程设置。目前,我校的人力资源管理课程,虽已有几门实训课,但除了招聘与测评课程外,其它课程没有软件支撑,主要是以教师用案例分析,辅以学生自行收集企业信息来模拟操作为主,虽说也有一定的模拟性,但学生收集信息困难、收集的信息不准确、模拟失真性较,强已成为普遍问题。因此,未来几年内,人力资源管理实训实验室还需优化,加大与平台供应商沟通,建立人力资源管理大数据分析综合实训项目,不断完善实训案例,增强课程的仿真性与趣味性。

(三)培养实践教学队伍

积极配合平台供应商对于各项目本校教师开展的各项培训,让授课老师及时掌握沙盘类课程的授课技能,真正实现产学研融合、协同育人的目标。培训后互相交流授课经验,让即使暂时没有使用到软件的教师,也能了解数字化发展的趋势。

(四)开放实验室,辐射其它专业学生

向学生开放人力资源管理专业实训实验室,至少测评部分,使其它专业需要找工作的同学,也可以模拟测评,为应聘做好准备。教师主动转变角色,从传帮带转为对学生技能的考评角色,学生在学习上突破时间、空间的限制,利用实训实验室的教学资源,发挥其主观能动性。同时,积极做好大学生人力资源管理知识技能竞赛的宣导工作,鼓励更多学生参与学科竞赛,以赛促学。

四、结语

数字化转型背景下,优化传统教学结构,通过教学资源数字化与信息化,打造开放的实训实验室。加强融合与创新,与企业进行合作,构建校内外相结合的专业实验室,更好地服务内部教学,为学生提供适应时代的培养方案。

参考文献

- [1]孙佳.应用型本科院校人力资源管理专业实践软件实验室建设方案研究[J].科学大众(科学教育),2015,(11):127-128.
- [2]许彩霞.创新创业背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系改革研究[J].鸡西大学学报,2016,16(04):23-26.
- [3]闫长斌,时刚,张素磊,李永辉,杨建中.“双一流”和“双万计划”背景下学科、专业、课程协同建设:动因、策略与路径[J].高等教育研究学报,2019,42(03):35-43.