

大数据背景下人力资源管理专业课程教学改革探究

贾鹏军

华东交通大学; 江西应用科技学院

摘要: 2014年, 术语“大数据”首次被纳入《政府工作报告》, 随后, 国务院颁布了一系列公告和计划纲要, 大力推进大数据的应用和普及, 引领产业实现数字化转型。这充分彰显了社会化企业对各类专业人才的庞大需求。为此, 各类高等院校及高职学院应大规模开展相关培训, 优化现行人力资源管理专业的教学体系, 并在基础上进行创新探索。基于此背景, 本文从企业文化与人力资源管理相结合的新视角, 对企业人力资源管理专业人才培养模式展开探讨, 以期为我国企业人才培养提供参考。

关键词: 高校; 大数据; 人力资源管理; 教学改革

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.12.220

现代企业对人才的要求日益提高, 尤其在高科技领域。据智联招聘发布的四年调查结果显示, 当前市场上对人才的需求量达到峰值。在企业内部, 员工需具备人力资源管理方面的理论知识, 同时具备大数据技术、云计算技术等信息化素质。数据表明, 数字化人力资源人员的招聘比例逐年上升, 其薪资调整率也高于一般人力资源管理专业人员。然而, 实际情况是许多高校的人力资源管理专业培养出的人才与企业需求存在较大差距。这主要是因为学院在人才培养目标不明确, 同时缺乏优秀师资队伍和管理平台, 导致人力资源管理专业的课程体系无法满足数字化能力培养的需求。因此, 本文以大数据环境下的人才培养模式为出发点, 探讨了大数据环境下人力资源管理专业人才培养模式的现状, 分析其中存在的问题, 并在基础上提出了实施大数据环境下人才培养模式的具体措施。

一、大数据背景下人力资源管理专业课程教学改革的重要性

(一) 企业对于人力资源数据分析人才的需求增加

“互联网+”的到来, 为企业拓展了深远的发展空间。为迎合这一趋势及数字化经济的需求, 企业急需大量专业技术人才以提供支持。整合Boss直聘与智联招聘的数据表明, 我国人力资源市场对人力资源的需求持续上升。在未来一段时间内, 企业在人事资料分析领域仍存在巨大人才缺口。因此, 高校人力资源管理专业应培养更多专门人才以助力企业成长。此外, 高校需不断优化教学工作, 完善教学内容, 缩短教学时长, 提高教学质量。

(二) 更好地培养高素质人力资源管理人才

在大数据环境下进行人力资源管理专业教学改革, 有助于提升人力资源管理人才的培养质量。此举能促使学生掌握人力数据的收集与处理、人力数据分析模式的构建与应用、人力管理问题的分析和解决等技能, 从而更深入地理解企业人力资源管理工作。同时, 根据企业管理和发展问题, 学生可提出相应对策。在分析公司

财务和运营数据基础上, 构建数学模型, 并与实际问题相结合, 以找出并改进企业管理中的问题, 提升运营质量。这一系列教学改革有助于提高大学生整体素质和能力, 更好地满足企业发展需求。

(三) 更好地增强教师的教学能力与综合素养

就此基础上, 我们提出一种以“目标导向”为核心的人才培养模式, 涵盖“人才培养”“人才培养计划”“人才培养策略”以及“人才培养体系”。首先, 在教改实践中, 我们更加注重务实性与系统性。在新一轮的课程改革背景下, 教师对特定学科知识有了明确的认识, 从而使备课和教学活动更具针对性。其次, 我们需要转变教师的教育观念和思维方式。在此基础上, 结合大数据环境下的人力资源管理专业课程教学, 我们应以课程体系为核心, 不断引入新技术和设备。因此, 我们提出一种基于网络环境下的多媒体辅助教育方法。最终, 教师将更加熟练地运用多种教学方式提升自身教学水平, 将游戏教学法和项目教学法相结合, 并加强云计算技术、大数据技术和相关信息技术手段的应用。

二、大数据环境下人力资源管理课程存在的问题

(一) 课程教学活动忽视实践探究环节

在课程设计方面, 部分学校过于偏重理论, 而对实践与探索环节的关注不足, 未能准确把握人力资源管理专业课程实践性强、专业特色鲜明的特点。尽管某些院校在人才培养方案中已明确提出实操类课程或具有实践特色的教学活动, 但在实际执行过程中仍存在一定不足, 未能有效推进顶岗实习、毕业设计、模拟演练等活动的开展。此外, 部分教师在期末考核时, 仅对学生的训练方法给予指导, 而未对其进行课程实践或其他仿真训练。当前, 我国高校人事管理专业人才培养模式仍停留在理论层面, 对实际应用能力的培养重视不足, 导致人才培养模式改革陷入形式化困境。

(二) 教学形式单一教学模式陈旧

部分教师的授课方法较为单一, 教育模式滞后, 仍固守填鸭式教学。在理论性较强的课程中, 他们采取分

步骤讲解的方式，而在某些实践性较强的课程中，却直接采纳现有实践活动方案。这种做法未能与大数据环境下的人力资源管理专业课程教学改革需求相适应，导致学生未能真正获得职业技能的锻炼。从而使得学生在理论知识的掌握上较为扎实，而在实际操作技巧的学习上则显得不够深入。此外，在游戏教学法、分层教学法和任务驱动式教学法等教学手段的应用上，也存在一定的不足。

（三）人力资源管理专业教学与培养目的不明确

部分高校未能充分考虑企业需求、社会发展需求以及相关法律法规，导致专业设置存在不合理之处。根据我国法律法规及企业相关规定，人才培养的目标包括各项经营、财务和生产活动。为实现这一目标，需培养具备人力资源专业知识和人事管理体系认知的人才。尽管对大数据有一定了解，但尚未将其与人才培养目标相结合，以确立相应的数字专业发展方向。总体而言，我国高校在办学定位、办学特色、教学内容以及教学质量等方面仍存在诸多问题。关于学生应掌握的大数据技术方面，教师间尚未形成共识，人才培养目标与方向亟待进一步优化。

（四）大数据环境下的人力资源管理专业教学改革缺少专业化的教师与平台

当前阶段，部分职业教师尚未具备相适应的信息技术手段及教育观念，对于大数据环境下人力资源管理专业所衍生的新理念、新要求、新技术和新知识，未能深入理解。另一方面，高校在大数据环境下尚未组建一支高层次的人力资源管理学科师资队伍及教学改革科研团队。此外，现有教育实习与大数据实验平台尚未得到有效利用，缺乏高度匹配、实用性强的专业平台支持。而在高校人事管理实验系统中，硬件、软件、仪器等方面的问题已无法满足高职高专教育需求。在传统的人力资源规划、招聘、培训、薪酬管理、绩效评估及雇员关系管理等六大功能方面，教师队伍亦未充分利用相关数据资源。

三、大数据环境下人力资源管理课程教学改革的若干对策

（一）调整人力资源管理专业课程培养目标

高校的人力资源管理专业教师们需要紧密跟随我国大数据发展的步伐。首先，他们应适时地将先进的信息技术方法、软件设施和硬件设施引入人力资源管理专业的课程改革，为其提供技术、设备和理论支持。其次，学院的领导需与各学科教师紧密合作，制定符合大数据环境下企业人力资源管理人才特定要求的教育方案。并根据大数据发展的实际情况，对相关的人力资源管理人才进行培训，确保他们具备数据采集、数据表示、数据整理、数据分析、相关软硬件操作、数据应用与决

策分析、建模等能力。在此过程中，学生需要学习工商管理、管理科学与工程、财务、数学、外语等多方面的专业知识，以提升跨学科思维能力并养成良好的学习习惯。同时，教师应开展多学科协同育人模式的研究，使学生不仅掌握大数据技术的基本理念和操作技巧，还能具备人力资源管理方面的专业理论和实践技巧。在此基础上，不断完善自身的知识体系，逐步培养成为具备规划、运营、维护、管理和应用的高素质人力资源管理人才。因此，有必要适时调整新课程改革的目标，以促进其顺利实施。

（二）重视教学内容的优化与设计，全方位提升教改实效

在大数据背景下，高校需切实执行人才培养模式，并将其体现在教学内容的设计上。该课程主要包括人力资源大数据采集、清理与整理、解析与挖掘等模块，同时运用多种定量分析工具，深入挖掘人力资源数据，指导学员开展模型构建与档案管理，提升数据管理及实际应用效能。特定专业课程应涵盖资料搜集、整理与运用三个方面。教学过程中，逐步引导学员进行人才盘点、需求分析、敬业度调查、薪酬评估、业绩分析等。教师需全面育人、全过程育人，在教学内容设计及教学资源选择等方面，充分考虑学生参与，使他们熟练掌握大数据采集、清洗、分析与挖掘等技能，开展综合实践探索。此外，为提高学生综合素质，教师应引入团队协作、竞赛等先进教育方式，鼓励他们参与大数据研发，提交规范课题报告。学生应将数据库技术应用于人力资源典型业务场景，挖掘各类工具价值，深入分析人力资源数据，编写符合企业实际状况的数据解析报告，并提出相应管理优化对策，确保企业人力资源管理得以落实。从而提升课堂教学质量，促进教师与学生整体素质提升。在此基础上，将所学理论与技术应用于企业实际工作，为HR管理提供参考，助力学员实际知识与能力得到更多支持。

（三）强化课程结构健全人力资源管理专业的课程结构

在大数据背景下，如何构建与优化人才培养模式，成为高校人力资源管理专业人才培养的核心课题。此类教学内容主要关注大学生全面素质与职业技能的提升。在此基础上，提出了一种兼顾学生自身素质与专业素质的教学模式。首先，培养学生具备敏锐的商业洞察力和问题分析解决能力。在此基础上，探讨了基于信息技术的人才培养模式。其次，加强数字技术的应用与管理创新。在组织人力资源综合实训、核心人才招聘实训、云招聘实训、绩效与薪酬管理实训以及各类组织协调与交流管理实训活动等方面，深入研究实训课程。三是提升大学生运用劳动法律法规的能力；本课程以专业核心

课程为主,涵盖人力资源规划、员工招聘、员工培训及潜能开发、薪酬管理、绩效管理、员工关系管理等方面的教学设计。四是要提高学生的沟通协调和组织协调能力。课程类别包括各专业的必修课程,如企业认知与模拟实习、企业经营模式设计与企业运作模拟等。其中,学生创意思维发展是人才培养的最终目标。本课程为基础专业课程,涵盖管理学、经济学、心理学和法律等基础课程。此外,还包括跨学科的一般知识和技能课程,属于综合性普通教育项目。课程设置主要包括:政治素养课程,人文素养课程,体育素质课程,数学课程和创新创业能力课程。因此,在教学过程中,需从学生的特定能力和职业发展需求出发进行教学设计。

(四) 打造人力资源管理专业课程教学团队和管理队伍

当前,多所高校面临人力资源管理专业人才短缺的困境,亟待解决。为确保课程教学与科研的顺利进行,有必要组建一支符合专业发展需求的教学团队。在面对人才缺口时,高校可采取“内部培训”与“外部聘用”相结合的策略。首先,强化内部人才培养。通过组织各类专业讲座和技能培训,提高教师队伍的业务水平。全体教职工应参与其中,定期对学生进行抽查或全面检查,确保每位教师都能熟练运用大数据环境下的人力资源专业课程教学所需的技术方法和专业知识。其次,拓展外部招聘渠道。院校可与其他高校合作,共同推进人力资源管理学科的教学改革和研究。虽然培养周期较长,投入较大,但成效显著。此外,邀请相关专业人士来校任教、举办研讨会,为本地教师提供专业技术支持。同时,注重从社会招聘具备现代化信息技术背景的英才。此类人才能够兼顾企业需求与学院人才培养目标,为课程与教学创新提供有力支持,提升教育品质和效益。另外,安排本地教师到企业人力资源岗位实习,积累实际工作经验,培养“双师型”教师,以满足学院多样化需求,推动人力资源管理课程改革。综上,有必要采取多种途径加强教师队伍建设,为学科发展提供人才保障。

(五) 主动推动网络融合的教育方式充实新一轮的课程改革

在人力资源管理课程改革与实践中,我们要优化教学方法,充分利用网络教学平台和资源,推动线上线下结合的教学模式变革。这一变革以结果为导向,合理分配资源,旨在优化专业课程和教学方法。我们可通过网络实施“任务驱动式教学活动”“情境式教学活动”“职业技能大赛”“渐进式数据分析”等五个过程模型的培训。整合慕课专用课程和其他在线资源,结合数字教学工具和校内活动,推广线上教学活动。将

20%—50%的教学时间用于组织学生线上自主研究,实现线上线下混合教学。教学中,教师要展示与人力资源管理和大数据分析相关的实际场景,适应企业需求,帮助学生更好理解和掌握人才信息。总体来说,通过线上线下复合驱动的教育方式,教师需引导学生开展多元化学习,构建数学模型,丰富教育活动,提升学生职业素养,为课程教学改革提供支持。

(六) 加强实践训练深化人力资源管理课程的教学改革

衡量大数据背景下高校人力资源管理专业课程教学改革的重要标准包括学生实习参与率、实训任务完成度、企业与教师评分。为解决部分学校对该专业实习实训活动忽视的问题,应首先提高重视程度,建立校企合作,打造实训基地。其次,共同决定基地管理与学生实习,企业提供实习岗位,双方共同管理。再次,调整实训要求,延长实习时长,组织短期至长期实习,鼓励学生适应岗位要求。最后,明确寒暑假及顶岗实习要求,反馈并优化实习实训,完善保障体系,助力教学改革。

结语

本文全面探讨了大数据背景下的人才培养需求及其特点,并结合实际,提出了相应的人才培养策略,为我国高校人才培养提供了有力保障。在后续的研究中,我们应着重从课程体系的优化、大数据技术的应用、教学资源的合理配置、师生间的和谐互动等方面进行深入探讨。经过研究,我们得出以下结论:在教学设计和实施过程中,人力资源管理专业的教师应充分激发学生的积极性,提升其创新意识和创造力,使他们在获取新知识、掌握新技能的同时,能够更高水平地开展团队合作,从而实现人才培养的突破。

参考文献

- [1]田娜,祝伟萍.校企合作背景下“人力资源管理专业综合实践”课程教学改革分析[J].中外企业文化,2022(11).
- [2]王全纲,马莉,涂朝连,等.人力资源管理专业数字化育人机制创新探讨[J].海峡科技与产业,2023(1).
- [3]张妮娜,丁梓棋,陈思妮,等.新商科视域下人力资源管理专业数字化人才培养路径研究——基于湖南省8所高校的调查[J].海峡科技与产业,2022(12).
- [4]章志杰.大数据背景下创新互动教学模式在人力资源管理专业中的应用解析[J].内蒙古煤炭经济,2021(11).
- [5]于飞.大数据背景下高校人力资源管理专业课程改革思路[J].文教资料,2021(7).