



## 参 考

---

### Reference Information

西南财经大学天府学院领导决策服务资料汇编

西南财经大学天府学院图书馆编



第四十三期

# 导言

---

人力资源管理是现代企业管理的核心组成部分，现代化企业的发展，人才是关键，如何有效管理人才成为企业发展的重中之重。随着“十四五”规划的推进，对人力资源管理和人力资源服务领域的要求也同步提升，从而对专业人才培养也提出了巨大挑战。

本期“教育资讯”栏目摘录的2篇文章阐述了人力资源管理数字化转型的重要性，以及现代企业人力资源实现合理配置需要从加强时间、空间配置，创新管理模式及制度建设等方面着手。

人力资源管理专业培养模式的升级转型，应以课程改革为切入点，结合社会对于数智化人才需求，从课程体系设计、创新实践教学以及师资团队建设方面加强，以培养出符合市场需求的数智化T型人才。本期“前沿聚焦”栏目重点关注了人力资源管理专业人才培养的升级目标及方向，在推进课程教学改革中也要坚持以学生诉求引领课程教学改革理念，引导学生学习共同体建设。

“院校动态”栏目摘录了两篇川内高校在人力资源管理专业人才培养方面的措施以供借鉴。成都银杏酒店管理学院从培养学生实践能力入手，提出人力资源管理专业的毕业设计改革思路。成都信息工程大学以数字化教学改革为重点，根据数字化应用、专业综合改革等方面制作调查问卷，分析人力资源管理专业在教学中存在的一系列问题和做出的成效，并提出相应的改进措施。

# 目 录

## 教育资讯

现代企业人力资源管理数字化转型研究·····	1
企业人力资源合理配置探析·····	3

## 前沿聚焦

高校数智化 T 型人才培养模式的探索与实践——以人力资源管理专业为例·····	4
人力资源管理专业人才培养数字化升级研究——基于 354 名毕业生调查数据·····	6
人力资源管理专业核心课程教学改革效果分析·····	8
基于胜任力模型的人力资源管理专业培养模式构建·····	9
中国优秀传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合路径探究 ···	11

## 院校动态

基于学生实践能力培养的人力资源管理专业毕业设计改革——以成都银杏酒店管理学院 ·····	13
新文科背景下人力资源管理专业数字化教学改革的调查研究——以成都信息工程大学为例 ·····	15

# 现代企业人力资源管理数字化转型研究

疫情推动了人力资源数字化的发展，也促进了数字化人力资源管理模式的发展。人力资源管理数字化转型，不仅应纳入企业发展的长期战略当中，而且提升人力资源管理效能也成为各大中小企业关注的焦点。

## 一、数字化人力资源管理的发展现状

（一）传统人力资源管理思维局限。目前人力资源管理中数字化投入仍然是薄弱项目，管理方式仍不能与时俱进，致使企业内部一些人力资源管理人员在数字化企业管理中参与度很低。

（二）人力资源数字化的基础系统薄弱。当前许多企业积极致力于人力资源数字化管理系统的研发，也开发出了许多人力资源数字化管理系统，但部分存在可靠性不高，有效数据比重也不高，整体数据的质量较低等问题。

（三）数字化人力资源管理的技能人才匮乏。目前人力资源数字管理人员大多立足于生产性岗位就业，对人力资源数字化管理的相关知识与技能掌握的相对薄弱。由于数字化转型企业人力资源管理在信息整合与运用上欠缺理想效果，培养人才是人力资源管理数字化当前必须要解决的实际困难。

## 二、企业人力资源管理数字化转型的举措

### （一）突破传统思维，拥抱数字化革命

建设企业的数字文化和提升数字化管理观念。从企业基础工作入手，将数字化管理理念无处不在地灌输到企业的日常生产和管理活动当中，使企业员工更直观地了解数字化可以提高生产效率，节约能源，保证生产环境安全和改善劳动环境，以促使职工更好地接受数字化人力资源的管理理念并主动与企业合作。

### （二）建立高效企业人力资源的数字化管理系统

推动各人力资源数字化管理系统开发商之间的合作，取长补短，共同开发一款令人满意的企业人力资源数字化管理系统。建议行业协会或者相关部门发挥“桥梁纽带”的协调作用，为企业牵线搭桥。

### （三）构建数字化人才培养的机制

企业要加大对人力资源管理者培训力度，培训方式可以多种多样，可从外部聘请老师到企业内开展有针对性地培训，或者将员工送到相关培训机构参加培

训。各大院校的相关专业应增加数字化人力资源管理的相关内容，提升人力资源管理数字化专业人才的培养效果。

#### （四）革新组织架构推动企业发展

企业要根据实际情况对组织结构进行重构，剔除复杂的中间管理层，力争使企业的组织结构“扁平化”发展，以员工为出发点来考虑人力资源管理中的每一个环节。数字化动态监测可以实时规范人力资源管理实践并督促人力资源有效分配。企业人力资源管理目标不只是一是要落实人力资源优化配置工作，同时也要提升对于企业和员工共同进步问题的关注程度，为员工提供更多人文关怀和支持。

摘编自 2022 年 21 期《中小企业管理与科技》

# 企业人力资源合理配置探析

## 一、人力资源内涵及特点及意义

当代企业人力资源具有能动性、社会性、时效性以及投资性四个特点。企业人力资源配置是为了更充分地利用人的体力、智力、知识力、创造力和技能，促使人力资源与物力资源实现更完美的结合，以产生最大的社会效益和经济效益。合理的人力资源配是保持社会活力的基本要素之一，不但可使社会组织内的人力资源结构趋向合理，而且可最大限度地实现人尽其才、才尽其用，使每个人的才智和潜能都得到充分的发挥。

## 二、企业人力资源管理现状

一是人资管理工作模式比较落后。很多企业的人资管理还是采用粗放式管理，管理效果差、模式落后、工作程序混乱等，极大地影响管理效果和质量。二是人资结构的配置缺乏合理性。老龄化问题较普遍，结构体系较陈旧，人才团队的建设明显不足。三是信息滞后性明显。企业缺乏先进信息技术展开人资管理，造成人资管理信息化水平较低。四是创新能力不足。企业管理措施如果跟不上时代变化脚步，更新动力不足，就难以实现创新性发展。

## 三、提升企业人力资源合理配置策略

一是加强人力资源配置制度建设。人社部门要进一步健全完善人力资源市场体系建设，充分发挥市场在人力资源开发与配置中的决定性作用。二是创新人力资源管理配置模式。企业要根据岗位的需要对人力资源进行动态配置，对人力资源进行合理有效的使用。三是加强人力资源时间配置和空间配置。人力资源管理的各项工作都是围绕“资源配置”这一中心问题展开的，从员工招聘、培训、考评、薪酬福利，乃至员工的合同、离职、退休管理，最终目标都是为了人力资源的优化配置。

摘编自 2023 年 04 期《合作经济与科技》

# 高校数智化 T 型人才培养模式的探索与实践

## ——以人力资源管理专业为例

### 一、数智化 T 型人才需求现状分析

新时代数智化政策支持与理念渗透,使大量智能化新实践逐步融入数智化人力资源管理领域,在技术的催生下企业人才需求发生了重大改变,人力资源雇佣边界逐渐被打破,数智化激励平台、数智化招聘、人才画像等各种技术手段的应用使人力资源管理呈现出智能化创新的趋势。

### 二、高校数智化 T 型人才培养存在的问题

(一) 人才培养目标方面。在智能化、数据化快速发展背景下,高校也需要转变人才培养方向,一方面可以借助大数据促进人力资源管理专业改革,另一方面可以从人才培养目标设置入手,重新明确自身人才培养定位,切勿因遵循守旧、没有把握时代发展脉搏而错失提升学校人才培养的良机。

(二) 课程体系设计方面。目前,很多高校在人力资源管理专业人才培养方案中加入理工技术类课程作为通识必修课,但大部分仅仅是编程或 office 办公软件相关的入门知识。在专业课程设计上,很多高校仍以统计学、社会学等课程作为数据收集、处理与分析等问题的主要课程,这些课程与数智化时代社会与企业所需人才培养要求仍具有一定的差距。

(三) 创新实践教学方面。学生在掌握了招聘、培新、薪酬、绩效等基本理论知识后,可能仍不具有运用科学技术手段与方法进行人力资源管理的创新思维与辩证意识。但是,人力资源管理专业培养的人才若欠缺创新实践能力,将不足以应付数字商业的冲击,从而与社会和企业智能化人才需求相脱节。

(四) 师资团队组建方面。目前大多数高校专业教师来源于学术型博士,对企业人力资源管理实际业务情况的了解有所欠缺。同时,由于专业教师学科的单一性,人力资源管理专业理论与实践教学中仍未设置与数智化相关的专业类课程,人才数智化技能培养缺乏师资力量以及数智化 T 型人才培养仍欠缺深度与广度。

### 三、高校数智化 T 型人才培养模式的实践

(一) 明晰专业定位,凝练数智化 T 型人才培养目标。第一,知识目标。学

生在掌握人力资源专业理论知识的同时，还应该具有计算机技术、数据分析、编程等跨学科知识。第二，能力目标。理论联系实际，运用新技术与新方法提出新颖且富有建设性的解决方法，对企业人力资源管理进行系统设计与业务再造。第三，素养目标。人才应具备较强的社会适应能力、良好的心理承受能力以及富有团队协作精神与社会责任意识等。

（二）优化课程体系，打造管工结合的课程。一是通识基础课程模块优化。在通识基础课程模块中开设计算机技术、Python 程序设计等理工类课程，实现管工结合。二是专业核心课程模块优化。在专业核心课程模块中可开设统计学、管理软件分析、智能招聘、商业大数据基础、商业大数据工具等课程，进一步拓展学生数据挖掘、分析、整合等能力。三是实践教学课程模块优化。设置人力资源管理沙盘模拟、人力资源管理专业技能实训、VBSE 企业运营综合实训以及人力资源信息调查等集中实践课程，提高学生将数据分析与智能化与专业相融合的能力。

（三）深化校企合作，重塑创新实践教学形式。加强与校外企业合作，推进实训基地建设。邀请数智化专业技术人员进行讲学。高校还应重视创新创业教育，可以从学校层面设立专门基金资助人力资源管理创新创业实践活动开展，将专业教师科研项目转化为开放实践内容，使学生领略学科前沿，致力于成果转化。

（四）加强师资培训，组建互补协作的师资团队。提升专业教师数智化意识，教学过程中要注重定量分析方法的应用，指导学生分析问题以数据为基础。加强对校内专业教师培训，聘请校内外数智化专业技术人才，鼓励专业教师深入企业进行挂职实践，从多个方面提升专业教师数智化教学能力。

摘编自 2022 年 04 期《管理工程师》

# 高职人力资源管理专业人才培养数字化升级研究

## ——基于 354 名毕业生调查数据

根据《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》要求，人力资源管理和人力资源服务职业作为全行业的支持和服务职业，伴随整体产业升级而进行本行业、专业转变的需求极其迫切。本专业毕业生在工作岗位之初，需要接受用人单位就工作方式和 workflows 多数二次培训，从而导致上岗初期胜任力不足。且全行业数字化升级趋势进一步加强，对该行业的要求也同步提升，对本专业的人才培养也提出了巨大挑战。

### 一、调研基本情况

为加快进行人力资源管理专业人才培养标准的优化升级，明确在数字化产业背景下专业人才培养的标准及方向，特开展针对高职毕业生的专项调研。调研采用问卷方式，调研对象为来自全国各地的目前仍从事人力资源相关工作的 354 名毕业五年内的高职毕业生。调查结果表明：1、初次就业工作领域相对集中。2、互联网应用需求明显增强。3、具备数据分析处理能力是快速晋升的重要因素。4、从业人员所应具备的职业能力和在校期间所应提升的能力培养高度重合，包括团队合作能力、语言表达能力、人际交往能力和心理抗压能力。5、本专业学生在职业类相关证书的获取上比较欠缺。

### 二、人力资源管理专业人才培养升级建议

(一)本专业应对数字化背景的改变：在针对数字化背景下企业人力资源管理工作的变化方面的调研中，可知管理流程是这一背景下最大的变化，其次还包括管理内容和管理对象。

(二)专业定位适应人力资源管理及服务领域转型升级新发展：专业人才培养应适应人力资源管理转型升级及服务产业发展新趋势。

(三)应重视互联网技能类课程和数据分析课程在课程设置中的重要性：掌握前沿的互联网技术，同时数据分析类课程应融入大数据分析的思路和方法，更重要的是应锻炼学生构建数据分析。

(四)通过提升实习实训条件、深化教学内容设计和实施等方式提升学生综合能力的培养：应注重为学生提供数据分析及处理能力培养的环境以及开发基于数

据分析的教学实训项目。在日常教学过程中，要为学生多提供演讲表达、人际交往的机会，更重要的是要给学生创建多种形式的实践机会。

(五)应为学生创造考取职业类证书的机会：将证书内容有效的融入现有的课程体系和教学内容中，并且为学生提供到企业业务工作更贴近的技能方面有所学习和锻炼的机会。

### **三、人才培养展望**

在未来的人才培养过程中，应进一步加强常用办公软件、互联网应用、专业办公软件、数据处理分析等方面的课程，以促使人才培养快速与产业数字化发展接轨，迅速适应本职业工作模式的转变，从而真正达到培养本专业领域高素质技术技能人才的高职教育培养目标。

摘编自 2022 年 2 月第 3 期《产业创新研究》

# 人力资源管理专业核心课程教学改革效果分析

以“人力资源管理专业核心课程教学改革”为研究对象，从“教学资源、教学内容、教学目标、教学方式与手段、教学组织、考核方式、教学反馈、环境保障”对人力资源管理专业核心课程教学改革效果进行评价，并对课程教学满意度影响因素进行探究。

本文使用的数据为某地方高校人力资源管理专业核心课程教学改革访谈资料和工作分析课程教学改革问卷调查资料。集中调查问卷共计获得 153 份，其中 2018 级四年制本科班 44 份，2019 级人管专升本班 50 份，2019 级四年制本科班 59 份，三个班级该课程的开设学期分别为“2019—2020 学年第一学期”“2019—2020 学年第二学期”和“2020—2021 学年第一学期”，所获数据利于动态观测课程教学改革情况。接受调查学生的平均年龄为 21.14 岁，年龄最小为 18 岁，最大为 26 岁。

调查结果显示：不同维度的课程教学改革效果在不同年级存在差异，教师推荐网络学习资源满足学习需要程度、教学内容反映本领域前沿知识程度、学生在团队或学习小组发挥作用评价对教学效果具有显著正向影响，在推进课程教学改革中要坚持以学生诉求引领课程教学改革理念，加强网络学习资源和教学内容的前沿性建设，重视引导学生学习共同体建设。

对推进课程教学改革的建议：

(一)以学生诉求引领课程教学改革：注重学情分析和密切关注学生学习动态。在课程教学实施前期、中期和后都要加强与学生的沟通交流，提升课程教学效果。

(二)加强网络学习资源和教学内容的前沿性建设：为保障教学内容与社会需求相衔接，可以借助校企合作办学方式密切关注行业发展动态，将社会需要转化为课程内容，并通过课程考核改革、实训环境建设强化支持。

(三)重视引导学生学习共同体建设：学生通过组建学习小组、学习团队方式完成任课教师布置的任务，教师要注重均衡学生任务分配，引导发挥学习小组或学习团队的群体动力作用，将学习小组或学习团队培育为真正的学习共同体。

# 基于胜任力模型的人力资源管理专业培养模式构建

2019年中共中央、国务院印发的《中国教育现代化2035》指出，高校培养要有效对接市场需求，以适应产业发展为导向，优化人才培养结构。如何依托教学课程改革，从人力资源管理专业胜任特征出发，提高高校学生的胜任力，为企业提供适应市场需求的人才，是目前高校亟待解决的一个重要问题。

本研究从“人力资源管理毕业生岗位适配度低”这一社会现象出发，基于胜任力的视角，运用问卷调查的数据建立人力资源管理专业学生胜任力模型。胜任力又叫胜任特征，是指能将工作中的卓越成就者和表现普通者区分的个人深层次的特征。最后通过实证研究划分出“技能”、“个人特质”、“知识”三个维度，并明确了各个维度中的关键词条，确定三个维度相应的权重。最后所得出的结论与我国人力资源管理师职业资格要求相符。

## 一、高校人力资源管理专业人才培养存在的问题分析

1. 高校培养目标缺乏针对性，专业方向定位不清晰：高校的培养体系更多对标组织结构细致的中大型企业，但更多的毕业生在中小型企业就业。

2. 高校培养体系与用人单位需求错位现象突出：近几年随着胜任力模型在企业中的大规模运用，很多用人单位已经完全抛弃了“以岗聘人”的标准，但是高校的培养体系并没有及时更新培养标准。观念的偏差造成高校与用人单位无法有效衔接，学生无法取得用人单位的认同。

3. 教师实践经验欠缺，学生实践培训环节薄弱：教师理论知识丰富，但没有企业工作的经验，在实务操作技能方面有所欠缺，对岗位运作可能存在偏差。高校对于学生的实践环节不够重视，相关的设施配备也不够完善。

## 二、对策建议

1. 以胜任力为起点，鼓励个性化发展：高校应该深入了解岗位的最新动态，增强学生对本专业的认识，鼓励培养学生的个性化发展，同时用好胜任力这一辅助性工具，帮助学生找到准确的定位与学习方向。

2. 以胜任力为标准，丰富教师实践经验、强化学生实践培训：高校应给予教师机会走进企业深入实践，了解企业的真实需求，合理运用到教学环节中。高校应积极完善校外实习基地，规范设置有层次的教学实训。

3. 以胜任力为框架，合理调整专业课程设置：高校在课程的设置上应以胜任力模型为框架，合理增设技能、个人特质维度的课程，帮助他们完善自身发展。

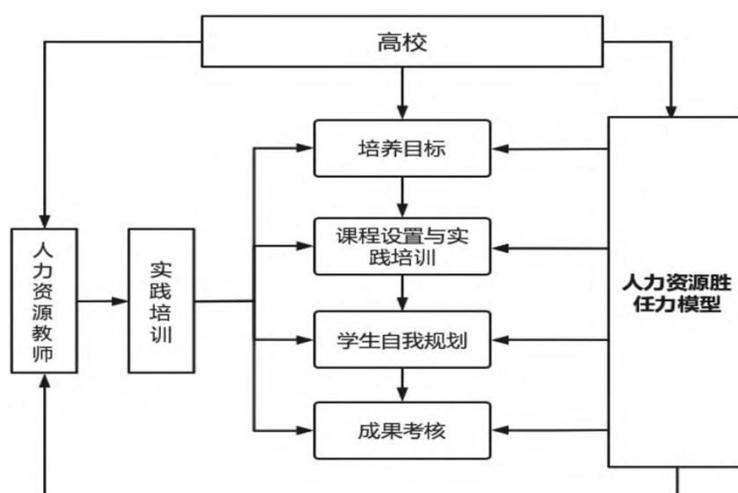


图 1 基于胜任力模型的人力资源管理专业培养体系

摘编自 2022 年 6 月第三期《江西科技师范大学学报》

# 中华优秀传统文化与高职人力资源管理专业 建设耦合路径探究

中华优秀传统文化和高职人力资源管理专业建设在表面上分属于两个不同系统，但在内在的思想要素上相互影响，赓续共生。习近平总书记曾在讲话中多次提到建设中国特色社会主义事业必须要和中华优秀传统文化相结合，中华优秀传统文化中蕴藏着丰富的知识和哲理，蕴含着在建设面临的难题的解答，是重要的精神保障和精神支撑。因此，在进行高等教育中专业人才的培养时，特别是人力资源管理专业人才培养时，需要将中华优秀传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合。同时，中华优秀传统文化也是高职人力资源管理专业进行思政教育的重要思想来源，专业建设要将立德树人放在首位，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观，不能将思想政治教育与专业教育分割开来。高职人力资源管理专业建设过程中，要吸纳中国历史文化中丰富的哲思和案例，将中华优秀传统文化中的管理思想、人文精神和道德观念融入人才培养目标、人才培养方案，融入师资队伍培养、课程建设、教材建设和实训基地建设中去。

中华优秀传统文化和高职人力资源管理耦合，不能只是把经典故事或典型人物融入部分课程内容的讲解，而是要在各个专业建设的层面上产生深入联结，形成共振。具体包括以下六个层面的耦合。

**专业培养目标。**需要确立具有中国特色的人力资源管理专业人才培养目标。人才培养目标中要明确专业培养的人才要满足经济和社会发展的需要，具备人力资源管理的基本理念、知识和技能，以及良好职业道德和敬业精神，热爱党、热爱社会主义的高素质技能型专门人才。

**专业人才培养方案。**在专业培养方案的设计过程中，关注人力资源管理专业核心课程的要求以及考核办法的设计，将中华优秀传统文化中的美德要求融入过程性考核标准中。

**师资建设。**在师资队伍建设方面，重视人力资源管理专业师资队伍的师德师风建设，强化理论学习，开展思政教育专项培训，将中华优秀传统文化中的典型“师者”案例融入培训中。

**课程体系建设和教材。**在人力资源管理专业的课程体系建设中，要定期更新教学大纲，科学构建课程体系，加强思政改革和思政培育的内容。在课程类别中，设置公共基础课、专业课和拓展类课程。

**实训基地建设。**人力资源管理专业的实习基地除了企业以外，可以创造性地和省市博物馆、红色基地、城市体验馆等单位建立合作伙伴关系，探索构建人才培养、社会服务乃至师资队伍建设的协同育人机制，引领教师和学生优秀历史和文化的熏陶中进行工作实践，实现多元育人的创新尝试。

**其他方面。**人力资源管理专业要开展融媒体宣传。将与传统文化中相结合的专业知识和案例以及传承新时代劳模和工匠精神的专业名师和优秀学子，以专业公众号、专业视频号、院系报刊、广播等多种途径进行宣传。让学生在中国优秀传统文化和人力资源管理的耦合中汲取更加丰富、坚实的精神力量，补“精神之钙”。

摘编自 2022 年 1 月《商业文化》

# 基于学生实践能力培养的人力资源管理专业 毕业设计改革——以成都银杏酒店管理学院为例

成都银杏酒店管理学院(简称银杏学院)作为一所普通民办高校,与综合性公办高校有所不同,其人才培养目标并非是具有较强科研与学术能力的研究型人才,而是具有实践能力的应用型人才。如果仅仅照搬公办高校毕业设计思路与模式,学院的办学理念与办学特色将形同虚设,同时也会使毕业设计工作成为形式主义,无法发挥其应有的检验功能,更无法达成学生实践能力培养的目标。这就要求毕业设计从选题、大纲结构、主体内容、操作流程及评价指标等方面都应该与公办高校传统毕业设计模式体现出明显的差异,突出工作流程与工作的具体开展。

## 一、银杏学院人力资源管理专业毕业设计现状

对于银杏学院这样的民办新型本科院校,人力资源管理专业毕业生就业岗位集中在专员这一层次。学院要求毕业生成为集理论知识、技能和实践能力为一身的综合型应用型人才。毕业生在相关理论知识的指导下,具备实践操作能力与执行力,帮助企业解决实际问题,成为企业所需的应用型人才,为今后的职业生涯发展奠定良好的基础。因此,毕业设计环节不仅需要检测学生管理理念的学习情况,更要重视学生实践能力的运用。

(1) **毕业设计选题较为陈旧。** 毕业选题多由学生提供给指导老师进行审核。由于缺乏工作经验,学生提供的选题偏传统型。选题虽然是以某一具体企业作为研究对象,但范围过大和内容空洞的问题较为明显,导致写作质量不高,观点缺乏实用性与可操作性。

(2) **毕业设计过程管理不够规范。** 毕业设计的时间与毕业生实习、考研和找工作的时间重合,学生迫于就业与考研压力,难以投入所有精力完成毕业设计各阶段任务。部分外聘教师在指导毕业设计过程中,对设计的格式与内容规范不够了解,缺乏系统性与严谨性,未能切实履行指导教师督促与指导学生的职责。

(3) **完成阶段考核不够严谨。** 目前银杏学院人力资源管理专业毕业答辩的形式仍是沿用传统的校内教师组成答辩小组开展,缺乏从行业与企业角度对毕业设计质量进行评判的意见与建议。毕业设计可能存在与实际工作岗位脱节的情

况，考核成绩具有较大的片面性。

## 二、人力资源管理专业毕业设计改革思路

### (1) 毕业设计方向改革：选题模块化 + 项目化

银杏学院人力资源管理专业的人才培养目标是应用型人才，基于该专业具有的实践性特征，原有的毕业设计应向基于学生实践能力培养的模式转变，毕业设计选题可以采用“模块化 + 项目化”的形式。

### (2) 毕业设计过程改革：设计形式多元化 + 设计与实习一体化 + 双师制

除了传统的毕业论文形式，还可以采用企业人力资源管理各项活动调研报告、基于人力资源管理六大模块的方案设计、人力资源管理相关专业课程设计等多种设计形式。学生在完成毕业设计过程中，融入实习实践活动的内容，让实习成为毕业设计的实践基础。完成过程可以分为设计方向拟定、设计方案形式和设计成果三个阶段。考虑到人力专业毕业设计的实践性较强，可以采用“双师制”指导方式，高校导师负责选题及设计方案撰写，企业导师负责学生实习过程中的指导，增加学生的实践认知能力，将毕业设计作为学生走向工作岗位前的实战演练。企业导师与高校教师知识能力互补，帮助学生完成从学校到企业的角色转变。

### (3) 毕业设计完成阶段改革：多元化考核 + 完善毕业设计评价标准

改革原有的校内教师单方面评价毕业设计质量的形式，将企业导师引入毕业答辩评审环节，对毕业生毕业设计进行多角度考量，通过多元化考核方式提升毕业设计考核公平性。对于完成质量较好的毕业设计，指导教师可以鼓励学生将已有的毕业设计项目内容以论文形式公开发表，更好地调动学生认真完成毕业设计的积极性。将毕业设计指导教师的工作纳入考核范畴，制定科学规范的衡量标准，对实施与完成过程较好的优秀指导教师予以奖励，提升指导教师的工作积极性。

毕业设计是学生踏入社会前的最后一次重要演练，银杏学院人力资源管理专业培养目标强调以能为本，突出学生实践能力培养，同时锻炼和培养毕业学生的科研能力。学院对整个毕业设计，从选题方向、过程和完成阶段进行改革与探索，提升了学生的实践能力，为将来的就业打下了良好基础。

摘编自 2022 年第 9 期《经营与管理》

# 新文科背景下人力资源管理专业数字化教学改革的调查研究——以成都信息工程大学为例

## 人力资源管理专业数字化教学改革的调查分析

选取成都信息工程大学人力资源管理专业大一至大四的在校学生对其进行教学改革反馈调查。内容涉及数字化应用、专业综合改革、课程思政、专业实践实习以及学科竞赛和创新创业五个方面，从学生角度研究当前成都信息工程大学人力资源管理专业的教学改革的情况。

### （一）数字化应用的使用情况

1、从调查结果来看，本校学生在老师推荐的众多教学平台中进行的喜爱度选择中，选择学习通、慕课、知到这类以观看教学视频为主的学习平台的学生与选择以对分易、雨课堂、云班课这类以完成老师下发的教学任务的学习平台的人数差距不大。2、智慧课堂教学情况。在调查数据中可以发现，有 65.63% 学生认为智慧课堂与传统课堂的教学形成的线上-线下的教学模式在促进知识创新转化和学习高阶知识方面有较大效益。事实证明，当数字化应用于传统教学当中，对培养学生的逆向思维、创新思维和价值思维都有帮助。

### （二）专业综合改革调查分析

1、入校专业教育活动。根据数据显示，有近 80% 的学生认为针对大一新生开展的专业讲座活动有两大作用：（1）了解自身专业就业前景和行业现状；（2）了解自身并为未来做相应的准备。2、培养方案改革情况。调查数据显示，有 71.25% 的学生在培养方案中能够了解学生群体在课程安排上，约有六成的学生表示培养方案能够帮助自身了解如何构建专业技能以及制定学习计划。3、专业综合课堂教学改革。学校的新一轮教学改革将从四个方面出发：加强对学生的思维开发、加强对学生实践能力的培养、重视实验教学和采取多样化的考核方式。

### （三）课程思政情况研究

通过调查研究显示，较多的同学表示希望通过素质拓展活动来进行课程思政，大约占比四成。其次大约 30% 以上学生表示希望思政元素与专业课程结合。

### （四）专业实践实习情况调查

1、获得实践机会渠道。调查研究发现，有大约 61% 的学生是通过做一些课

题研究获得实践的机会，约 47%的学生则是在校外自主实践学习。2、校企育人项目情况。研究发现，基本所有学生都接触到了校企联合育人项目，主要包括教育部产学研协同项目、企业咨询项目、企业短期实训项目。3、选择首份工作倾向。有 70.63%的学生选择第一份工作最看重的是发展空间，其次是工资水平。

#### （五）学科竞赛与创新创业活动调查情况

1、参与创新创业活动收获情况。大约七成以上的学生认为创新创业活动培养了创新精神、提高了创新能力和增加了实践机会。2、学科竞赛参与度与了解度调查。在调查所知，有 64.38%的学生参与或所知的学科竞赛是互联网 + 比赛，其次便是挑战杯和创青春大赛。

### 人力资源管理专业数字化教学改进的措施

（一）数字化应用向深层次发展。目前人资专业对于数字化的应用主要是通过云班课、学习通、慕课等平台进行辅助教学。教师在相关平台上发布学习任务和内容，以此通过平台来监测学生的学习情况。

（二）培养方案中要更多体现实践能力培养。本专业培养方案根据国家政策、社会需求以及学校定位等来定期改革。适当增加实践课程的占比，拓展实践渠道，增强实践课程的真实性和有效性，推动人力资源管理专业培养方案与社会需求紧密结合。

（三）思政与实践活动相融合。可以开展一些素质拓展活动，鼓励学生积极参与，在活动中感受到团队协作、动手实践能力，以此培养学生自我教育能力，培养学生意志力。

（四）激励学生多渠道实践。调查发现，人资专业学生获得实践机会分为校内和校外两种，学校还要引导学生朝更大范围寻找实践机会。学校扮演好引导者身份，不做过多干涉，将外部力量化为学生内部动力，驱使学生寻找实践机会，开拓更多实践机会。

（五）加强专业学科竞赛宣传。在本专业相关的学科竞赛中，学生了解较少，而高年级的学生了解的相对较多，所以人资专业还应该不断落实“一院一竞赛”的建设要求，加大本专业学科竞赛的宣传力度。

摘编自 2022 年 1 月《2022 年劳动保障研究第一次会议》