

大数据时代人力资源管理教学模式变革研究

王丽芳

(西安工商学院, 陕西 西安 710200)

摘要: 在信息技术快速发展的今天, 大数据时代已经来临, 以大数据为代表的新技术对传统行业产生了较大影响。为了更好地适应时代发展需求, 各高校应积极转变传统教学理念和思想, 利用大数据时代带来的新机遇和新挑战, 创新人力资源管理教学模式, 培养高素质、高质量、创新型人才, 助力我国经济社会发展。本文主要分析了大数据时代人力资源管理教学模式变革的必要性, 提出了大数据背景下人力资源管理教学模式变革的有效策略, 以期能够更好地推动我国教育事业长远发展。

关键词: 大数据时代; 人力资源管理; 教学模式; 变革

随着大数据时代的到来, 人力资源管理面临着前所未有的挑战和机遇。传统的人力资源管理教学模式已经无法满足当今信息化和数字化的需求。如何充分发挥出大数据的技术优势, 推动高校人力资源管理教学模式不断向个性化、多元化、开放化、专业化的方向发展, 从而为社会培养出来更多数据化、专业化人才成为教育领域研究的热点之一, 也成了本文将重点探究的话题。

一、大数据时代人力资源管理教学模式变革的必要性

(一) 企业对人力资源数据分析人才的需求快速增长

数字经济的崛起使企业对数字人力资源专业人才的需求逐年增加, 《智联招聘 2019》报告分析显示, 数字人力资源人才的空缺份额逐年增加。在东南地区, 数字人力资源职位空缺所占比例达到 20.4%, 中部地区为 19.5%, 西南地区为 17.9%, 西北地区和东北地区分别为 14.6% 和 13.7%。同时, 报告还显示, 数字化人力资源员工的起薪明显高于非数字员工。在北京等一线城市, 数字人力资源人员的起薪从 2 万到 2.7 万不等。此外, 新岗位也在不断涌现, 如人力资源数据分析师。应聘者必须具备人力资源业务知识, 了解人力资源管理系统, 能够收集人力资源数据、创建人力资源数据分析模型、创建应用界面等, 同时, 根据数据诊断人力资源管理分析问题, 借助数据挖掘等算进行预测分析等。

通过分析人力资源招聘职位, 我们发现传统的人力资源职位正在增加对数据分析职能的新需求。这些职能包括: 数据收集职能, 即通过各种外部或内部凭证的识别信息, 收集企业各种业务活动、财务活动、生产活动的信息; 数据呈现职能, 即为了分析数据背后所反映的趋势, 人力资源管理者能够以图表的方式呈现财务数据; 数据清洗功能, 即识别、转换和分析数据, 确保原始数据真实有效; 熟练使用数据分析工具, 即熟悉常用大数据分析工具的操作要点、步骤、注意事项等, 在数据分析工具的大力支持下, 对公司财务数据进行分析挖掘并构建模型; 数据应用与决策分析, 简言之, 运用大数据分析方法对公司财务数据进行分析, 更好地辅助企业进行经营与决策。

(二) 大数据时代人力资源管理教学模式变革的困境

1. 教学理念滞后, 跟不上时代潮流

教学理念是教学层面的哲学, 正确的教学理念应贯穿于备课、课堂、作业、辅导等教学的每个基本环节中。随着大数据技术的日益盛行, 社会人力资源管理方法、模式发生了根本性变化, 社会对人力资源管理人才的综合能力提出了更高要求。现如今, 社

会对人才的要求已经不再局限于单纯的知识掌握, 更加注重学生的综合素质和创新能力。因此, 新的教学理念应该注重培养学生的自主学习能力和批判思维能力。教师应该扮演的是引导者和指导者的角色, 通过创设开放性的学习环境, 为他们提供丰富多样的学习资源, 激发学生的学习兴趣 and 自主学习的能力。

2. 教学内容固化, 教学方法传统

在传统的教学模式下, 教师更注重理论知识的传递和学生的记忆能力培养。而在大数据时代, 人力资源管理的内容已经远远超出了简单的理论知识, 涉及数据分析、人工智能、算法等多方面内容。然而, 由于教学内容的变化较大, 许多教师对于新的知识点并不熟悉, 导致他们在教学中难以灵活运用新内容启发学生思维, 无法满足学生对人力资源管理实践的需求。

教学方法是教学实施层面的具体方式, 它直接决定了教学的效果。然而, 目前许多学校人力资源管理专业的教学方法仍停留在传统的讲授和记忆模式上, 缺乏多样性和创新性, 这使得学生的学习积极性受到了影响, 也无法很好地培养学生的实践能力和创新思维。在大数据时代, 人力资源管理的实践已经越来越注重数据分析和决策支持, 因此, 教师需要通过实践性的教学方法来培养学生分析和解决问题的能力。然而, 传统的教学方法在这方面并没有得到很好的改进, 导致学生很难在实际工作中运用所学知识。

3. 教学考核方式较为单一、片面

传统的教学考核方式主要以学生的书面测试、小组讨论、口头报告、论文写作为主, 这种评估方式无法全面评价学生的实践能力和创新能力, 在大数据时代背景下已经显得不够适应和全面。在大数据时代, 人力资源管理的核心能力已经发生了变化, 学生需要具备数据分析、大数据处理和决策支持等方面的综合能力。然而, 传统的教学评估方式却没有针对这些能力进行评估, 导致学生实际工作中很难应对复杂的人力资源管理问题。

二、大数据时代人力资源管理教学模式变革的有效策略

(一) 创新理念, 凸显学生在教学活动中的主体地位

传统的人力资源管理专业教学模式是以教师为中心, 在教学过程中强调教师对学生进行知识的灌输和传授, 学生则处于被动学习的地位。随着大数据时代的到来, 传统的人力资源管理教学模式已经不能完全适应新时期市场对人才培养的需求。因此, 教师必须创新教学理念, 以学生为中心, 优化教学方法和手段, 切实发挥学生在教学活动中的主体地位。

首先, 准确定位人才培养目标, 更新传统的人力资源管理教学理念。高校人力资源管理专业人才培养目标应以市场需求为导向, 培养具备良好专业素养、能胜任企业人力资源管理工作岗位的复合型人才。同时, 教师还应把培养学生理论联系实际、分析解决问题的能力作为人才培养目标的重要组成部分。针对大数据时代对人力资源管理专业人才的需求以及大数据发展多个服务环节提出的人才要求, 教师应培养学生跨学科学习思维与能力, 使学生既掌握一定的人力资源管理专业基础理论知识与实践技能, 还必须对大数据的基本概念有所了解, 这样才能培养出来更多能

跨界工作的高素质人力资源管理人才,使他们能在维护、管理、运营、规划等岗位如鱼得水。

其次,以培养学生自主学习能力为重点,实现由灌输型教育向导师型教育转变。大数据时代背景下,学生已不再是知识的被动接受者,而是知识的主动探索者、研究者和发现者。高校人力资源管理专业在人才培养过程中应注重培养学生自主学习能力。一方面,教师应在教学活动中将教学内容与学生日常生活相结合,为学生创造良好的自主学习环境。比如,通过鼓励学生探讨与自身利益密切相关的问题,如求职就业、人际沟通、职业规划等充分激发学生的学习欲望;另一方面,教师应指导学生利用网络、图书馆等资源主动搜集信息和处理信息,提高学生的数据信息处理能力,以便为今后学生走向工作岗位奠基。

最后,构建以能力为核心、以实践为导向的实践教学体系。高校可以通过组织开展丰富多样、形式多样的实践教学活动,如开展社会调研、市场调查、企业实习、专业技能比赛等活动,提高学生的综合素质和大数据应用能力。同时,教师还应注重学生创新能力、自主学习能力、分析解决问题能力以及团队协作能力等综合能力的培养,这样才能助力学生实现全面发展。

(二) 充分利用碎片化时间,实现多终端、跨平台教学

大数据时代,随着智能手机、平板电脑等移动设备的普及,人们可以随时随地获取信息和交流信息,碎片化时间已成为人们日常生活中不可缺少的一部分。传统的高校人力资源管理专业人才培养模式存在课程设置不合理、学生自主学习能力不强等问题,无法满足当前学生快速变化的学习需求。因此,教师必须充分利用碎片化时间,实现多终端、跨平台教学,真正实现随时学、处处的教育愿景。

首先,在传统的教学模式中,学生只能通过上课时间进行学习,碎片化时间通常被浪费或者用于娱乐活动。而在大数据时代,学生们可以利用碎片化时间进行学习,比如在地铁、公交车上等随时随地能自主开展学习活动。通过移动设备如手机、平板电脑等,学生可以随时随地访问教学资源,进行学习并反馈。这样一来,学生不再局限于传统的学习时空,不再受限于教室和课堂,而是可以根据自己的时间安排和学习需求进行学习,大大提高了学习效率和学习效果。教师应充分利用多媒体教学工具和网络资源,运用微课、在线开放课程等丰富网络教学资源,秉持 OBE 教育理念,运用恰当的数字化教学工具督促学生开展线上自主学习,这样,更便于教师打造线上与线下相融合的混合式“金课”。在此过程中,教师还应让学生自主学习并使用数据信息软件,如 ProjectOxygen、LinkedIn,帮助他们掌握更多数据人力资源管理技能。

其次,在过去,教学资源主要是通过传统的书籍、幻灯片等形式进行传递,而在大数据时代,教学资源可以以多种形式呈现,比如文本、图片、音频、视频、互动等方式。这些资源可以通过多种终端如电脑、手机、平板电脑等进行访问和学习。这样一来,学生可以根据自己的喜好和学习风格选择合适的终端进行学习,有利于提高他们的学习兴趣和主动性。教师可以以企业人力资源管理数据分析项目全流程为牵引,引导学生自主操作人力资源管理软件,同时,鼓励学生自主搜集更广泛的案例与学习素材,教会他们使用大数据处理技术,帮助企业解决问题,使学生全身心地沉浸于实际的人力资源管理工作中,化理论为实践。

最后,大数据时代人力资源管理教学模式的变革还需要充分利用人工智能技术。人工智能可以根据个体的学习情况 and 需求,

智能地推荐适合的教学资源和学习路径,提供个性化、差异化的学习体验。同时,人工智能还可以进行智能评估和反馈,帮助教师和学生了解学习的效果和问题,及时调整教学策略和学习方法。教师应将人工智能技术灵活应用于预习、课上、实践等众多环节,同时,在教学过程中引进基于人工智能的企业人力资源管理系统与方法,以便从根本上解决专业现存在的理论脱离实践、教学内容落后等问题。

(三) 通过现代技术设备,由主观评价向数字化评价转变

数字化评价指的是利用现代技术设备和大数据分析方法对学生进行全面、客观评价的一种方法。在这个过程中,大数据分析技术可以处理庞大的学生数据,从中提取出有用的信息并进行深入分析。通过这种方式,教师能够更准确地评估学生的能力和表现,为人力资源管理教学提供更有针对性的改进和调整意见。在实施数字化评价的过程中,教师需要采取一系列有效的策略,以确保评价的准确性和可信度。

首先,教师应该确保收集到的学生数据的准确性和完整性。只有当数据是准确和完整的,才能够进行有效的分析和评价,例如学生的考试成绩、作业完成情况、参与课堂讨论的频率、学生参与数据分析的积极主动性等等,这些都应被列于评价体系当中。

其次,教师需要运用合适的分析方法和工具来对学生数据进行深入分析。大数据分析技术可以帮助教师更好地了解学生的表现和潜力。例如,通过分析学生的学习行为和学习习惯,教师可以发现学生的学习偏好和困难点,从而为他们提供更有针对性的教学和辅导。此外,教师还可以利用大数据分析技术来预测学生的学习进展和发展趋势,以便及时采取措施进行干预和支持。

最后,教师应该积极运用数字化评价的结果来改进和调整教学。通过分析学生的评价结果,教师可以发现自己教学的不足之处并加以改进。例如,教师可能会发现某些教学方法在某些学生身上效果不佳,那么他们可以尝试不同的教学策略来满足学生的需求。此外,教师还可以根据评价结果来调整教学内容和教学进度,以确保教学的质量和效果。

三、结语

综上所述,互联网信息技术与教育领域的深度融合已成为大数据时代发展和进步的重要标志。在当前大数据背景下,高校人力资源管理教学模式的变革与创新势在必行。在明确教学过程中存在哪些问题的基础上高校应联合企业、政府齐心合力制定针对性的变革策略,使教学理念、教学模式与时俱进,充分发挥出大数据技术在实现教学优化与创新方面的优势,进而为学生全面发展保驾护航。

参考文献:

- [1] 江伟.基于大数据技术的人力资源管理教学优化创新策略[J].湖北开放职业学院学报,2023,36(14):9-11.
- [2] 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):221-222.
- [3] 傅航.论大数据背景下高职院校人力资源管理课程教学改革研究[J].中外交流,2021,28(1):824-825.
- [4] 黄学斌.大数据时代的技工院校人力资源管理课程一体化教学模式探究[J].职业,2020(33):34-35.
- [5] 夏文,李显艳.大数据背景下高职院校人力资源管理课程教学改革研究[J].现代经济信息,2019(31):352-353,356.