

“数字化转型”背景下高职人力资源管理职业人才培养路径

谢钟扬 何高燕

(广东邮电职业技术学院, 广东 广州 510630)

摘要: 伴随社会经济的迅猛发展, 迎来了数字化时代, 与此同时, 也对高职院校进行人才培养工作提出更高要求, 因此, 人力资源管理专业教师需要立足于“数字化转型”视域下推进课程教学改革工作, 充分发挥互联网技术在教育领域的应用价值, 为企业升级转型和社会经济发展输送掌握先进技术、专业知识、职业素养的应用型、复合型人才。如何处于“数字化转型”背景下培养高职人力资源管理职业人才是当前亟待解决的重要议题, 本文将围绕这一议题展开深入探究, 以期对教师们有所裨益。

关键词: “数字化转型”; 高职; 人力资源管理专业; 人才培养

随着国内企业国际化、智能化进程的不断推进, 使得企业面临着日益严峻的竞争形势, 进而也逐步步入到人力资本价值增值的特殊时期, 为此, 人力资源管理也深受社会各界的关注和重视。基于新形势下, 随着数字化技术的应用与升级, 推高职院校开展教育教学有着更高要求, 即高职院校的人力资源管理专业教师应把握时代脉搏、发展趋势, 借助信息技术、设备、平台来优化人才培养成效, 为企业升级和转型输送优质热人力资源管理人才。处于“数字化转型”背景下, 高职院校的人力资源管理专业需要结合职业人才培养需求和当前教学现状来进一步探寻优化人才培养成效的实践路径, 旨在推进企业升级转型, 促进院校持续发展, 最终为社会建设、国家发展输送优质人才。

一、“数字化转型”背景下高职人力资源管理职业人才培养要求

第一, 数据分析能力。对企业而言, 企业内部培训工作, 薪酬调整工作, 员工职业发展规划以及企业工作规划等均需要分析数据、归纳数据、运用数据。人力资源管理在日常工作中会接触海量的数据信息, 而如何获取数据, 对数据进行整合, 最后根据数据做出相应的决策, 是中国国内企业人力资源管理需要掌握的一项重要技能, 因此, 人力资源管理需要具备分析数据的能力。

第二, 网络管理能力。移动网络技术在中国迅速发展, 对手机、电脑等设备的熟悉和掌握, 已是现代公民必须具备的素质。所以, QQ、微信、微博这些软件, 都成了各大公司吸引人才的主要渠道。与此同时, 它也是一个很好的平台, 可以很好地体现公司的价值, 也可以为公司做广告。因此, 在目前的企业人力资源管理工作中, 人力资源管理必须具备网络思维下的管理能力, 学习如何将目前最先进的互联网+的科技背景进行有效的运用, 运用目前最先进的科技手段, 将企业的人力资源管理工作发挥到极致。

第三, 关系处理能力。在人力资源行业的学者或研究者表示“招聘即市场”的观点。人力资源管理需要在人才市场大环境下通过有效方式来建立企业品牌, 并使人才认同企业品牌。在目前的“数字化”时代, 信息的产生和传播速度非常快, 其他微信、QQ、微博等 app 和相关平台均出现了各种个性化招聘等现象, 与此同时, 企业的人力资源管理人员也可以借助微信平台、QQ 平台

来评价企业。因此, 作为一名企业的人力资源管理人员来讲, 需要具备一定的公共关系处理技能, 这样才能在某种程度上维持公司良好形象, 并帮助企业解决各种形象危机问题。

二、高职人力资源管理专业中所存问题

(一) 人才培育目标模糊

在“数字化转型”的时代背景下, 高职人力资源管理专业的人才培养面临着前所未有的挑战。目前, 许多高职院校在人力资源管理专业的人才培养目标上显得较为模糊, 缺乏明确的方向和定位。这种模糊性不仅影响了学生的学习效果, 也制约了他们在未来职场上的竞争力。因此, 我们必须重新审视和明确人才培养目标, 紧密结合数字化转型的实际需求, 培养出既具备人力资源管理专业知识, 又能够熟练运用数字化技能的高素质人才。只有这样, 我们才能确保高职人力资源管理专业的学生在未来的职场中具备足够的竞争力, 为社会和企业的发展做出更大的贡献。

(二) 课程体系不够完善

在“数字化转型”的背景下, 高职人力资源管理专业的课程体系却显得不够完善。现有的课程安排往往过于注重传统的人力资源管理知识, 而忽视了数字化技能的培养。这导致了学生在面对数字化转型的挑战时, 缺乏必要的技能支持。因此, 我们必须对现有的课程体系进行全面的审视和改革, 加强数字化技能的培养, 如数据分析、云计算、大数据应用等, 使学生能够适应数字化转型的需求。同时, 我们还需要注重课程的实践性和应用性, 通过案例分析、模拟实训等方式, 让学生在实践中学习和掌握数字化技能, 提高解决实际问题的能力。只有这样, 我们才能培养出既具备人力资源管理专业知识, 又具备数字化技能的高素质人才, 为企业的数字化转型提供有力的人才支持。

(三) 实践教学力度不足

高职人力资源管理专业实践教学力度不足的问题日益凸显。实践教学是培养学生实际操作能力和解决问题能力的重要环节, 但在当前的教学体系中, 往往被边缘化或简化。这导致学生在面对真实的职场环境和挑战时, 难以有效运用所学知识。因此, 加强实践教学力度至关重要。高职应增加实践课程的比重, 引入模拟软件、案例分析等教学手段, 让学生在实际操作中学习和成长。同时, 加强与企业的合作, 为学生提供实习机会, 让他们在实践中深化理论知识, 提高解决问题的能力。只有这样, 我们才能培养出既具备理论知识, 又具备实际操作能力的高素质人力资源管理人才, 满足社会对数字化转型人才的需求。

(四) 师资队伍亟待完善

在“互联网+”时代背景下, 高职人力资源管理专业在人才培养方面面临着师资队伍亟待完善的问题。当前, 一些高职的人力资源管理专业师资队伍存在结构不合理、知识更新滞后、实践经验不足等问题。这些问题导致了教学质量不高、学生实践能力不强等后果, 严重制约了人才培养的效果。师资队伍结构不合理是一个突出问题。一些高职的人力资源管理专业缺乏具有丰富实践经验和创新能力的教师, 导致教学内容和方法单一, 无法满足

学生的多元化需求。知识更新滞后也是一个不容忽视的问题。在互联网时代,人力资源管理理论和实践都在不断更新和发展,但一些教师未能及时跟进这些变化,导致教学内容与时代脱节。

三、“数字化转型”背景下高职人力资源管理职业人才培养路径

(一)明确职业人才培养目标

在“数字化转型”时代背景下,高职人力资源管理专业的人才培养目标必须明确且紧跟时代步伐。教师要培养的不仅是掌握人力资源管理基本理论和技能的学生,更要是能够适应数字化变革、具备互联网思维和创新能力的复合型人才。基于此,教师在教学过程中不仅要注重知识的传授,更要强调能力的培养,特别是数据分析能力、信息技术应用能力以及跨界整合资源的能力。通过明确培养目标,教师可以引导学生主动适应数字化转型带来的挑战,培养他们的创新意识和实践能力,使他们在未来职场上更具竞争力。比如,为了更好地实现数字化转型背景下的人才培养目标,专业教师在进行课程设计时可以融入了多个与“互联网+”紧密相关的实践项目,要求学生围绕“数字化人才招聘策略”这一实践项目来利用大数据分析技术,对招聘市场进行深入研究,制定出一套高效的招聘策略。在此过程中,学生需要通过收集和大量招聘数据,运用所学知识,不仅提出了创新的招聘方法,还通过模拟招聘活动,将理论与实践相结合,有效提升了他们的实际操作能力。由此可知,教师在授课之前明确培养目标的重要作用,以及如何通过具体课程实践,帮助学生提升适应数字化转型的能力。

(二)完善专业课程内容体系

在“数字化转型”时代背景下,完善高职人力资源管理专业的课程内容体系显得尤为重要。为了培养出能够适应数字化变革的高素质人才,教师必须对传统课程内容进行革新和升级。首先,课程内容应增加与数字化、互联网技术紧密相关的知识点,如大数据分析、云计算、社交媒体招聘等,使学生掌握前沿技术。其次,要注重培养学生的实际操作能力,设置更多实践性和应用性的课程,让学生在实践学习和成长。最后,课程内容应具备一定的前瞻性和拓展性,引导学生关注人力资源管理领域的最新动态和发展趋势,培养他们的创新意识和终身学习的能力。通过完善专业课程内容体系,我们可以更好地培养出既具备理论知识,又具备实际操作能力的高素质人力资源管理人才,为企业的数字化转型提供有力的人才支持。比如,高职院校人力资源管理专业教师在设立“数字化人才管理”课程时,需要保证课程在内容设计上充分体现数字化转型的要求。首先,课程内容涵盖了大数据分析、云计算等前沿技术,引导学生掌握数字化人才管理的核心技能。其次,课程中设置了多个实践项目,如“数字化员工绩效评估系统设计”等,让学生在实践学习和应用所学知识。这些实践项目不仅培养了学生的实际操作能力,还激发了他们的创新思维。最后,课程内容还关注了人力资源管理领域的最新动态和发展趋势,引导学生关注行业前沿,培养他们的终身学习能力。

(三)增强专业实践教学强度

基于“数字化转型”背景下,专业教师应充分认识到增强实践教学的重要作用,其中实践教学是连接理论知识与实际应用的桥梁,能够帮助学生更好地理解 and 掌握知识,提升他们的实际操作能力。为了适应数字化时代的需求,教师有必要加强实践教学的比重,引入更多与数字化、信息化相关的实践项目,让学生在实践学习和成长。同时,教师还需要加强与企业的合作,开展

校企合作项目,为学生提供更多实习和就业机会,让他们在实践中深化理论知识,提高解决问题的能力。只有这样,我们才能培养出既具备理论知识,又具备实际操作能力的高素质人力资源管理人才。比如教师在进行实践教学时,可以引入各种与数字化相关的实践项目,“数字化招聘模拟实训”这一项目深受学生喜欢。在项目实践教学中,学生需要利用数字化工具进行招聘流程的模拟操作,包括简历筛选、面试安排、评估反馈等环节。通过这一实践项目,学生不仅掌握了数字化招聘的基本技能,还提升了解决实际问题的能力。

(四)加强专业师资队伍建设

在“数字化转型”的背景下,高职人力资源管理专业人才培养的关键在于加强师资队伍的建设,其中专业教师的专业知识、实践经验、教学技能以及职业素养均会影响人才培养成效。由此可知,一支具备数字化素养和创新能力的教师队伍,是培养学生适应数字化转型需求的重要保障。基于这一要求,高职院校应积极引进和培养具备数字化技能、互联网思维和实践经验的专业教师。同时,还应建立完善的教师培训机制,通过定期举办研讨会、工作坊等形式,提升教师的专业素养和教学能力。此外,鼓励教师参与企业实践、行业研究等活动,以获取最新的行业动态和技术发展,从而不断更新教学内容和教学方法,确保教学质量与行业需求紧密相连,这样教师在后续实际教学中,能够为学生提供更优质的教育资源,进而培养出更多具备数字化素养和创新能力的管理人才。为了提升教师的数字化素养,高职院校组织教师参与各种数字化培训活动,如大数据分析、云计算应用等课程。同时,鼓励教师参与行业研讨会和学术交流,拓宽视野,增强创新能力。这些措施不仅提升了教师的专业素养,也为学生的实践教学提供了有力支持。在课程设计上,该校引入了一系列与数字化紧密相关的实践项目,如“数字化人才招聘策略制定”等。在这些项目中,教师们积极引导运用所学知识解决实际问题,培养了学生的实践能力和创新意识。

四、结语

综合来讲,基于“互联网+”背景下,对高职开展学生管理和课程教学等工作提出了更高要求,即人力资源管理专业教师应积极引入先进理念和信息技术,以此来重构教学模式、优化顶层设计,其中教师便可以依托“互联网+”技术来创新人才培养目标、完善课程内容体系、强化拓展实践力度、加强师资队伍建设和完善人力资源管理专业人才培养体系,为社会发展和国家建设输送优秀人才。

参考文献:

- [1] 陈红. 数字化转型背景下高职“工商融通”复合人才培养路径研究[J]. 模具制造, 2023, 23(5): 85-88.
- [2] 冯程程. 高等职业学校人力资源管理专业数字化建设研究——以陕西工商职业学院人力资源管理专业为例[J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(14): 90-91.
- [3] 王英. 高职院校人力资源管理数字化课程的创新构建方法[J]. 科技创新导报, 2019, 16(11): 2.
- [4] 石玉峰, 闫舒迪, 王巧莲. 数字化背景下高职人力资源管理专业人才培养升级研究——基于115家用人单位调查数据[J]. 时代商家, 2022(15): 130-132.

本文系: 中国校园健康行动教育教学研究成果项目, 课题主持人: 谢钟扬, 课题题目: “数字化转型”背景下高职人力资源管理职业人才培养路径的研究成果。