

# “互联网+”时代高校人力资源管理专业人才培养策略

黄 静

(广州南方学院, 广东 广州 510970)

**摘要:** 伴随社会经济的迅猛发展, 促使科技领域也在不断创新和升级, 进而迎来了互联网时代, 为了充分发挥互联网技术在教育领域的应用价值, 高校的人力资源管理专业教师应依托“互联网+”技术来创新人才培养策略, 培养掌握互联网新技术、专业新知识的应用型、复合型人才。鉴于此, 本文结合现有经验和理论展开深入论述, 先分析“互联网+”背景下人力资源管理专业人才培养需求, 在剖析当前该专业教学中所存问题, 最后提出具体的人才培养策略, 以期对教师们有所裨益。

**关键词:** “互联网+”; 人力资源管理专业; 人才培养; 实践策略

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。高校设立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人力资源管理人才。具体来讲, 专业教师需要立足于互联网时代背景下, 结合企业诉求、行业趋势来调整人力资源管理专业教学方案, 在教授专业学生理论知识的同时, 能够切实锻炼他们的实践技能, 从而能够解决当前各种严峻的现实问题, 促进企业长效发展。如何教育“互联网+”来完善高校人力资源滚轮专业人才培养策略是当前教师们亟待解决的重要议题, 本文将围绕这一议题展开深入探究, 旨在为教师开展相关研究提供参考依据。

## 一、“互联网+”时代高校人力资源管理专业人才的需求

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, 互联网背景下管理能力。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, 公共关系处理能力。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“互联网+”阶段, 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、高校人力资源管理专业中所存问题

### (一) 实践脱离实际需求

人力资源管理专业作为一门涉及多个领域和行业的综合性学科, 其实践教学的内容应该紧密结合实际, 以满足社会和企业的需求。然而, 目前许多高校的实践教学环节过于偏重理论, 未能与实际的企业工作场景相结合, 导致学生所学知识在实践中无法得到有效应用。这种脱节现象的产生, 一方面是由于高校在制定实践教学计划时, 未能充分了解和把握当前人力资源工作岗位设置和 workflows, 进而导致实践教学内容与实际需求存在偏差。另一方面, 部分高校过于注重理论教学, 对实践教学的重要性认识不足, 导致实践教学环节的课时和实践机会被压缩或忽略, 最终无法进一步提高人力资源管理专业人才培养质量。

### (二) 人才培育方式亟待创新

由于部分教师深受应试教育的限制和影响, 在学前专业实践中仍采用说教式或填鸭式的教学方式来开展实践教学, 并未引进企业人力资源管理案例来引导学生提前接触幼教, 这样, 容易使得课堂氛围变得沉闷和乏味, 不仅无法调动学生的主观能动性, 还容易导致学生产生抵触心理, 最终无法取得预期的教学成效。此外, 教师并未结合人力资源管理的工作日常和教学流程来选择与之适应的教学方式, 无论是基础要点讲解还是实践技能教学都是采用单一的教学方式, 最终很难让学生充分理解基础知识、掌握实践技能, 同样, 也无法提高他们的实际问题解决能力, 影响他们后续工作的顺利开展。

### (三) 实践教学设施匮乏

一般情况下, 人力资源管理专业开展的实践教学需要相应的设施支持, 如实验室、实习基地等。这些设施是培养学生实践能力和创新精神的重要保障。但是结合实际情况可知, 多所高校由于资金、场地等多种原因, 使得实践教学设施比较陈旧、单一。一是, 由于资金投入不足, 许多高校的实验室设备陈旧, 无法满足实践教学的需求。这不仅影响了实验教学的质量, 也制约了学生的实践能力的提升。二是, 实习基地的建设也需要投入大量的人力、物力和财力。然而, 由于高校与企业之间的合作机制不健全, 实习基地的建设往往难以得到有效的支持和保障。这样, 使得实践教学成效不佳, 无法充分发挥实践模式的育人价值, 甚至还会制约人力资源管理专业发展。

### (四) 师资队伍亟待完善

在“互联网+”时代背景下, 高校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, 一些高校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。一些高校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、“互联网+”时代高校人力资源管理专业人才培养的实践策略

#### (一) 依托“互联网+”创新人才培养目标

随着“互联网+”时代的到来,高校人力资源管理专业的人才培养策略也迎来了新的机遇与挑战。传统的人才培养模式已无法满足现代社会的需求,因此,创新人才培养目标显得尤为重要。教师应先向学生明确“互联网+”时代的特征,即信息的高速传播、资源的共享化,以及技术的不断创新。在这样的背景下,人力资源管理专业的人才不仅需要掌握扎实的专业知识,还需具备互联网思维、数据分析能力和创新思维。其中高校作为人才培养的摇篮,应当紧密结合时代背景,调整教学目标和课程体系,增加大数据分析、人力资源管理信息系统等内容。一是在课程设置上,该校增加了大数据分析、云计算等前沿课程,使学生掌握最新的技术知识。同时,高校还与企业积极展开合作,共同开发一系列实践课程,让学生在实践中学习如何运用所学知识解决实际问题。二是在方法创新上,高校采用了线上线下相结合的教学模式,利用网络平台为学生提供丰富的学习资源。此外,高校还鼓励学生参与各种创新项目,如开发人力资源管理信息系统等,以培养学生的创新思维和实践能力。三是在目标设置上,高校不仅要求学生掌握专业知识,还注重培养学生的综合素质。通过开展各种文体活动、社会实践等,使学生具备良好的团队协作能力和社会责任感。

#### (二) 依托“互联网+”完善课程内容体系

处于“互联网+”时代背景下,高校人力资源管理专业的人才培养策略需要与时俱进,特别是在课程内容体系的完善上。传统的课程内容可能侧重于理论知识的传授,但在互联网时代,我们需要更加强调实用性、前瞻性以及跨学科整合。首先,课程内容应当涵盖互联网技术在人力资源管理中的应用,如电子招聘、在线培训、远程绩效管理等。这将帮助学生理解并掌握如何在实践中运用这些技术,提高工作效率。其次,课程应注重培养学生的数据分析能力和创新思维。在人力资源管理中,数据分析已经成为不可或缺的一部分。因此,课程内容应涵盖数据分析的基本原理和方法,以及如何将数据分析结果应用于决策中。最后,课程应鼓励跨学科学习,特别是与计算机科学、数据科学、心理学等相关学科的交叉融合。这种跨学科的学习将使学生能够从多个角度思考问题,提出更具创新性的解决方案。比如为了锻炼学生的互联网操作技能,学校可以引入“互联网+人力资源管理”主题课程,这门课程详细介绍了互联网技术在人力资源管理中的应用,并通过案例分析的方式让学生深入理解这些技术的应用场景和效果。又比如,为了培养学生的数据分析能力,还可以开设“数据分析与决策课程”,这门课程不仅教授了基本的数据分析方法,还要求学生运用所学方法对真实的人力资源管理数据进行分析,并据此提出改进建议。

#### (三) 依托“互联网+”强化拓展实践力度

在“互联网+”时代,高校人力资源管理专业人才培养的实践策略中,强化拓展实践力度显得尤为重要。这不仅是因为理论与实践相结合是教育的基本原则,更是因为在互联网背景下,人力资源管理实践正以前所未有的速度和广度发展变化。教师可以通过增加实习、实训、实践课程等方式实现,让学生在实际操作中理解和掌握人力资源管理的知识和技能,并未学生提供更多接触实际工作的机会。为了加强拓展实践力度,教师还要不断更新

实践内容,使得实践项目能够与互联网时代的发展同步,其中可以引入模拟在线招聘、电子绩效管理实践项目,让学生体验并学习在互联网环境下的人力资源管理操作。具体来讲,基于“互联网+”背景下,专业教师应对实践课程进行大胆创新和拓展,一则,专业教师应与多家知名企业合作,为学生提供了丰富的实习机会。学生可以在实习中接触到真实的人力资源管理工作,如员工招聘、培训、绩效管理等,从而在实践中学习和掌握相关知识和技能。二则,专业教师还可以引入在线模拟实践平台,让学生在虚拟环境中模拟进行人力资源管理操作。这些模拟操作不仅让学生体验了互联网环境下的人力资源管理实践,还帮助他们提高了实际操作能力。三则,专业教师还应鼓励学生自主开展实践活动,如组织线上招聘活动、设计电子绩效管理系统等。这些自主实践活动不仅锻炼了学生的实践能力,还培养了他们的创新思维和团队协作能力。

#### (四) 依托“互联网+”加强师资队伍建设

在“互联网+”时代背景下,高校人力资源管理专业的人才培养策略中,加强师资队伍建设是至关重要的一环。师资队伍素质和水平直接影响着人才培养的质量和效果。因此,依托“互联网+”加强师资队伍建设,对于提升高校人力资源管理专业的人才培养水平具有重要意义。第一,加强师资队伍建设需要充分利用互联网资源,提高教师的专业素养和教学能力。通过互联网平台,教师可以接触到最新的研究成果、行业动态和教学经验,不断更新自己的知识体系和教学方法,提高教学效果。第二,加强师资队伍建设还需要注重教师的实践经验和创新能力。高校应该鼓励教师参与企业实践、社会调研等活动,积累实践经验,提升解决实际问题的能力。同时,教师也应该具备创新思维和创新能力,能够针对互联网时代的发展需求,探索新的教学模式和方法。第三,加强师资队伍建设还需要建立健全的激励机制和评价体系。通过制定合理的薪酬体系、晋升机制和奖励机制,激发教师的工作热情和积极性,提高他们的工作满意度和归属感。同时,建立科学的评价体系,对教师的教学质量、科研成果等进行客观评价,为教师的职业发展提供有力支持。

### 四、结语

综合来讲,基于“互联网+”背景下,对高校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很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,以此来进一步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] 戴晓云,温宗胤.“互联网+”视野下的高职人力资源管理专业课程教学改革[J].广西教育,2019(11):2.
- [2] 于赫.论信息化时代高校人力资源管理专业课程创新[J].现代营销:信息版,2019(12):1.
- [3] 吉滕.“互联网+”时代应用型高校人力资源管理课程教学改革探析[J].时代金融,2018(30):2.

本文系中国校园健康行动教育教学研究成果项目“数字经济背景下人力资源管理专业人才高质量培养策略研究”的成果,项目编号为:EDU0041。