

数智化背景下高校《人力资源管理》 课程形成性考核模式创新研究

明亮 王鑫 通讯作者

沈阳城市建设学院, 中国·辽宁 沈阳 110167

【摘要】本研究探讨了数智化背景下高校《人力资源管理》课程形成性考核模式的创新。文章分析了数智化对课程的影响,提出了构建数智化学习生态系统、实施项目制学习和引入智能化评价体系等创新策略。通过实证研究,验证了创新模式在提高学生学习成绩、能力培养和课程满意度方面的积极效果,为人力资源管理课程的教学改革提供了新思路和实践依据。

【关键词】数智化; 人力资源管理; 形成性考核; 课程创新

【基金项目】2024年沈阳城市建设学院“双师型”教师提升项目。

引言:

在数智化时代,人力资源管理领域正经历着前所未有的变革,从传统的以事务为中心向以数据驱动、智能化决策转变。高校作为培养人力资源管理专业人才的重要基地,其课程设置与考核方式需紧跟时代步伐,注重培养学生的数据分析能力、创新思维及解决实际问题的能力。形成性考核作为教学过程中持续评估学生学习进展与成效的重要手段,其模式的创新对于提升学生综合素质具有重要意义。

1 数智化对《人力资源管理》课程的影响

数智化时代的到来对《人力资源管理》课程产生了深远影响。

1.1 在教学内容方面,课程需要及时更新以适应行业变革。人工智能、大数据分析等数智化技术正在重塑人力资源管理实践,这要求课程内容必须涵盖更多前沿理论和实际案例,例如,将智能招聘、员工画像分析、智能绩效管理 etc. 新兴领域纳入教学大纲,使学生能够掌握最新的技术应用。同时,课程设计应着重强调技术与管理的融合,培养学生运用数智化工具解决实际人力资源管理问题的能力。

1.2 在教学方法上,数智化技术为传统课堂带来了革新。在线学习平台的应用使得教学突破时空限制,学生可以随时随地获取学习资源;虚拟现实技术的引入则为人力资源管理实践教学提供了沉浸式体验,学生可以在虚拟环境中模拟面试、培训等场景;这种混合式学习模式不仅增强了教学的互动性,还能根据学生的个体差异提供个性化的学习路径,提高学习效果^[1]。

1.3 考核评价体系也因数智化工具的应用而变得更

加多元和精准。学习管理系统能够全面追踪学生的学习行为,包括在线学习时长、讨论参与度、作业完成情况等;大数据分析技术则可以深入挖掘这些数据,评估学生的学习成效和进步情况;这种基于数据的评价方式不仅实现了对学生学习过程的全面把握,还能够及时反馈,让教师和学生都能够实时了解学习状况,从而及时调整教学策略或学习方法。

2 《人力资源管理》课程形成性考核模式创新策略

2.1 构建数智化学习生态系统

数智化学习生态系统的构建是形成性考核模式创新的基础。该系统通过整合线上线下资源,利用先进技术工具,创造出动态、互动的学习环境;云平台在其中扮演核心角色,作为知识传递和学生互动的中心,教师可通过云平台上传课程资料、发布学习任务,学生则可随时访问学习内容、提交作业、参与讨论,提高学习灵活性和便捷性。智能教学助手的引入增强了学习的个性化和互动性,基于人工智能的助手能根据学生的学习行为和表现,提供个性化学习建议和资源推荐;对于难以理解的概念,智能助手可自动推送相关补充材料或练习题,在学生遇到问题时提供即时解答,提高学习效率^[2]。

线下资源的整合同样重要,实体教室可改造成智能化学习空间,配备交互式电子白板、多媒体设备等,为小组讨论和实践活动提供理想场所;这种线上线下结合的模式丰富了学习形式,满足不同学习风格学生的需求。数智化学习生态系统支持学生的自主学习与协作探究,通过设置开放性学习任务,鼓励学生利用系统中的各种资源进行自主探索;系统中的协作工具如在线讨论区、共享文档等,为学生开展小组

合作提供便利；这种自主与协作相结合的学习方式，有助于培养学生的独立思考能力和团队合作精神。

2.2 实施项目制学习

项目制学习是形成性考核模式创新的重要策略。这种学习方式将理论知识与实际应用紧密结合，通过设计跨学科的综合项目，让学生在解决实际问题的过程中深化对人力资源管理的理解；在数智化背景下，项目制学习的内容和形式得到显著拓展和升级。结合企业实际案例是项目设计的关键，教师可与企业合作，获取真实的人力资源管理问题或数据作为项目基础，这些案例可能涉及员工招聘、培训发展、绩效管理、薪酬设计等多个方面；通过处理真实案例，学生能更直观地理解人力资源管理在企业运营中的重要性，同时接触到最新的行业实践。

项目的跨学科性是另一个重要特点，人力资源管理本身就是综合性学科，在数智化时代与计算机科学、数据分析、心理学等学科的联系更加紧密；项目设计应鼓励学生运用多学科知识，例如在设计招聘策略时，可能需要结合心理学知识进行人才测评，同时运用数据分析技术预测人才需求。数智化工具的应用是项目制学习的一大亮点，学生被鼓励使用各种先进的数字工具进行人力资源数据分析和策略规划，例如，可使用数据可视化工具展示员工绩效数据，利用预测分析软件进行人才流失风险评估，或使用人工智能算法优化员工排班；这些工具的使用不仅提高了项目质量和效率，还培养了学生的技术应用能力。

3 实证研究与效果分析

为验证数智化背景下形成性考核模式创新的效果，研究选取某高校《人力资源管理》课程作为试点，实施创新策略一学期。研究采用问卷调查和学习成绩对比等方法收集数据，全面评估创新策略的实施效果。

问卷调查覆盖120名参与试点的学生，回收有效问卷118份，有效率为98.3%。调查结果显示，学生的课程参与度显著提升，83.9%的学生表示比传统课程更积极参与课堂活动和讨论；学习兴趣方面，91.5%的学生认为数智化工具的使用使学习过程更加有趣和吸引人。

学习成绩对比分析表明，试点班级的平均成绩较上一学年提高了8.7分，达到85.3分。特别是在数据分析、问题解决及团队协作能力方面，学生表现突出：数据分析能力测试中，试点班级平均得分较对照组高出12.3分，问题解决能力评估中，86.4%的学生达到了良好及以上水平，团队协作项目评分较往年提升了15.6%。

学生对课程的满意度也显著提高。调查显示，94.1%的

学生对新的教学模式表示满意或非常满意，比传统教学模式提高了23.5个百分点，其中，89.8%的学生认为数智化工具的使用使学习更加高效，78.6%的学生表示这种学习方式更有趣。

具体数据分析结果如表1所示：

表1 数智化形成性考核模式创新效果分析

评估指标	试点班级	对照组/ 往年数据	提升幅度
平均成绩	85.3分	76.6分	11.40%
数据分析能力得分	88.7分	76.4分	16.10%
问题解决能力达标率	86.40%	67.80%	27.40%
团队协作项目评分	90.2分	78.0分	15.60%
课程满意度	94.10%	70.60%	33.30%

数据显示，试点班级在各项指标上均有显著提升，特别是在问题解决能力和课程满意度方面，提升幅度超过25%。这些结果充分证明了数智化背景下形成性考核模式创新的积极效果，不仅提高了学生的学习成绩和实践能力，还增强了学习兴趣和满意度，为人力资源管理课程的教学改革提供了有力支持。

4 结论

本研究探讨了数智化背景下《人力资源管理》课程形成性考核模式的创新路径及其效果。研究表明，通过构建数智化学习生态系统、实施项目制学习和引入智能化评价体系，可以显著提升学生的学习参与度、实践能力和课程满意度。这种创新模式不仅适应了数智化时代的要求，还有效解决了传统教学中理论与实践脱节、考核方式单一等问题。实证研究结果证实了创新策略的有效性，为高校人力资源管理课程的教学改革提供了可靠的实践依据和理论支持，对推动相关课程的数智化转型具有重要意义。

参考文献：

- [1] 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, 889(7): 200-201.
- [2] 张莹. 大数据背景下高校《人力资源管理》课程的教学改革方案研究[J]. 现代商贸工业, 2020, 41(36): 123-125.
- [3] 宋成一. “人力资源管理”本科课程过程性考核的实践与启示[J]. 江苏商论, 2022, 458(12): 111-113.

作者简介：

明亮(1990.12-), 女, 蒙古族, 内蒙古通辽人, 管理学硕士, 沈阳城市建设学院专任教师, 讲师, 主要从事人力资源管理、行政管理等研究。