

跨界融合背景下高职院校人力资源管理人才培养研究

黄伟浩

广东肇庆航空职业学院 广东肇庆 526100

摘要：随着大数据、人工智能等新技术发展带来了新产业、新业态、新模式变化，同时引发了学科教育的深刻变革。学科教育打破传统的知识和技能边界，探索跨界融合的人才培养理念、方法和模式。在此背景下，学科教育需注重培养多元知识结构、多维度跨界技能、全方位能力素养的复合型高素质应用型人才。

关键词：跨界融合；人力资源复合型人才；培养机制

引言

随着大数据、人工智能等新技术的蓬勃发展，涌现出新兴产业形态和商业模式等。为了适应这一变化，企业在招聘中优先选择跨界人才。以人力资源专业为例，企业更倾向于招聘懂业务、会营销的人事。仅具备特定专业知识、技能和思维方式的“单一型”人才在求职竞争中会稍显逊色。求职者需要向企业证明自己掌握一种核心的技术和本领，同时还要拥有复合型知识，具备整合资源的能力，掌握胜任多种职业角色技能，并进行跨界创新。另一方面，随着新业态的发展，也激发了高职学生创业及学习热情。高职学生个人也渴望学习更丰富的知识内容，掌握更多技能，以提升自身的竞争力。因此，这一背景也引发了学科教育的深刻变革，打破原有的知识和技能边界，探索跨界融合的人才培养理念、方法和模式。在此背景下，学科教育需注重培养多元知识结构、多维度跨界技能、全方位能力素养的复合型高素质应用型人才。

1 跨界融合背景下人力资源管理人才需求

跨界融合下，对原有人力资源岗位提出了新的要求，工作内容和专业技能的发展要考虑行业企业的新技术和新趋势的变化影响。具体主要体现在以下几个方面：

第一，跨界融合需要知识面广的复合型人力资源管理人才。企业涉及多个领域和环节，企业需要人力资源工作人员不仅精通专业知识，还要拥有跨界的知识，企业人力资源工作人员除了本专业知识外，还需要掌握营销、财务管理、统计、心理、法律等多学科交叉相关知识，以有助于形成综合思维解决实际工作问题。

第二，人力资源管理工作者的数字化能力日益重要。

随着互联网技术的发展，数据运营、决策和管理已成为企业增能提效的核心手段。数字化技术广泛应用于人力资源工作中，新技术和新产品迅速产生和迭代。人力资源工作者，特别是推动企业数字化转型和人力资源数字化转型的人才，需要掌握数字化能力，胜任新时代的人力资源工作，从后台的数据中进行人力资源的数据分析和提供数据决策。

第三，除数字化能力外，员工还需要具备综合管理能力。在跨界融合背景下，企业需要全面、通才型的人力资源专业人才，所以需要员工具备综合管理能力，包括团队合作能力、沟通能力、换位思考能力、共情能力、面临压力时的心理干预能力、决策能力和领导能力等。提升综合管理能力为员工的发展奠定了基础。

第四，员工需要具备创新创业的思维和能力。跨界融合背景下，人力资源面临的环境变化和挑战日渐复杂，对员工的工作内容提出了更高的要求，需融合对新技术和新产品的理解应用，因此要求员工具备创新创业的思维和能力。

第五，员工需要掌握深厚的人文素养，其中包括良好的职业道德、高尚的人格品质和积极的精神追求。人文素养在员工的职业发展中起着重要的作用，为个人的成长和事业发展提供了内生动力。人文素养较高的员工，往往能够展现崇高的使命感和责任心，同时追求卓越并追求不断完善自我。

2 高职人力资源专业跨界人才培养现状

培养跨界复合型人才是高职院校的一项重要使命。随着科技和产业的不断进步，传统的学科边界逐渐模糊，专业知识也日益交叉融合。这要求高职院校不再局限于传统的学科教育，而是着眼于产业发展的需求，培养具有跨界

融合能力的人才。在这样的背景下,高职院校越来越认识到培养知识结构多元、素质优良的跨界复合型人才的重要性。然而,在现阶段,高职人力资源管理专业在跨界人才培养上存在一定的难题和挑战,主要体现在以下方面:

第一,跨界融合育人的教育理念在执行落实上存在欠缺,人才培养方案未充分考虑学生跨学科、跨专业的知识融合。专业在设置人才培养方案时未能及时更新企业对人才的深度需求,对跨学科、跨专业的深度融合不够重视。目前更多关注的是培养学生职业岗位所需的知识和技能,忽略了用人单位对员工其他知识、技能和素养的要求,如数字化技能、创新型思维和文化素养等。在人力资源的课程体系设置中,普遍偏重专业知识的讲授而忽视综合素质。除了掌握本专业知识,人力资源专业的学生还需要涉猎营销、市场策划、财务管理、国际贸易、心理学、法律等学科知识,成为复合型人才。然而,目前的课程设置却缺乏跨界思维,不足以满足现代化企业和产业不断更新的需求。同时,对学生的数字化思维的培养也有所欠缺。数字化是未来人力资源行业发展的必然趋势,学生掌握数字化技能将直接影响其职业发展道路,因此需要探索数字化能力的培养。

第二,缺乏强有力的支撑体系。高职跨界复合型人才的培养是一项全面系统的工程,需要有专业人才培养方案、课程标准、课程建设等多方位的支撑,提出了对资源和平台的要求。这是需要多方面主体共同参与的复杂工程,而非仅靠专业教师或带头人就能完成的线性作业。然而在实际实践中,强有力的支撑体系还比较欠缺。在资源支撑方面,缺乏强有力的师资保障。专业教师大多数缺乏企业实践锻炼,实践技能有待提高,同时也缺乏跨界思维和跨专业的基础知识。对于跨学科和跨专业的课程,往往需要借助于企业的兼职教师。虽然兼职教师有丰富的实战经验,但缺乏系统的教学技能培训,教学技能有待提高。在实践资源平台方面,缺乏多元化的跨界实践教学平台。目前的专业实践性课程多数还是单一的模拟实训,学生与课堂理论存在脱节,缺乏真实实践体验。跨界实践教学平台能够促进学生的合作学习和综合能力培养,尤其是创新能力的提升。

3 跨界融合背景下人力资源管理工作人员的培养路径

为了解决以上这些问题,高职院校需要加强对跨界融合育人的理念执行落实,更新人才培养方案,加强对跨界课程的设置,探索数字化能力的培养。同时,需要建立强

有力的支撑体系,包括资源支撑和实践平台支撑,加强师资队伍建设,提升教师的实践技能和跨界思维能力,同时开发多元化的跨界实践教学平台,以提高学生的综合能力和创新能力。只有这样,高职院校才能更好地培养出适应社会和企业需求的跨界复合型人才。

(1) 基于跨界融合背景下企业人才发展需求,完善跨界课程体系建设在跨界融合背景下,高职院校作为重要的人才输出基地,急需对人力资源专业人才培养模式进行改革。为此,我们在调研的基础上明确了人力资源专业的培养目标,在大数据跨界融合背景下,人力资源管理专业的培养目标应以多元化跨学科的知识背景为基础,培养学生掌握人力资源专业技能、熟悉商业媒体运营技术、财务风险控制、大数据思维和大数据分析能力,成为具有创新思维的复合型高素质人才

为实现新的培养目标,我们结合跨界培养的理念,对专业人才培养方案进行了重构,探索数字化教学改革。首先,我们开设了跨学科的通用平台课程,注重学生综合能力素质的提升,并构建完善的知识体系。这些通用平台课程和专业基础课程涵盖了管理学、心理学、传播学、社会学、法学等学科,拓宽了学生的知识广度。其次,我们重视大数据分析在人力资源管理中的应用,构建了大数据课程。这些课程不仅包括了大数据人力资源相关内容,还涵盖了企业中广泛应用的新产品和技术开发。此外,在传统的绩效、薪酬、招聘、工作分析等专业课程中,我们也深入挖掘大数据技术的应用,培养学生具备大数据思维,通过学习和实践掌握大数据分析技能。第三,我们开展跨学科的专业综合实践类课程。基于跨学科理论知识学习的基础上,教师深入调研行业最新发展情况,结合大数据、财务、运营、法律等学科基础,依托企业实际工作项目需求,设置了综合性的实训实践项目。通过这些项目,学生能够锻炼跨界知识的运用能力、大数据分析能力、决策能力、管理沟通能力等。第四,我们鼓励跨专业跨学科的毕业设计(论文)指导。学生完成校内专业课程和实践环节后,有能力的学生可以在毕业设计(论文)环节,在指导教师的帮助下选择跨界课题和项目进行研究。这些毕业设计或论文可以依托创新创业、挑战杯等各类比赛,自行组建团队,开展创新创业项目,实践产品研发、设计、运营、人力、财务、法律等多学科知识,从而积累创新创业实践能力。

(2) 构建复合型师资结构, 为教学改革提供智力支持

教师是实施跨界人才培养的最重要保障, 我们致力于打造两个协同的师资体系。首先, 我们要实现校内协同, 打造跨学科的教学团队。为此, 我们可以选择知识面广泛、实践经验丰富专业教师, 跨越专业限制, 来组建一支跨学科教学团队。通过开发跨学科综合实践项目, 我们可以整合优秀的教学资源和技术资源, 共同备课授课。此外, 我们还可以加强校内专任教师跨界知识的培训, 包括管理学、法学、财务、市场运营等, 并提升数字化能力, 让教师掌握大数据分析的思维和技术。其次, 我们还要实现校企合作, 实现行业企业共同育人。通过选拔优秀的行业企业导师, 打造多元化的校内外跨界教师团队, 以弥补专任教师与企业前沿技术产品脱节的状况。由专任教师引导行业企业导师参与理论与实践课程及毕业设计环节的项目化教学。同时, 与行业企业教师依托真实企业前沿技术项目开发实践教学内容, 引导学生与企业实际工作内容对接。

(3) 全方位打造实践资源平台, 为跨界教学提供资源保障

资源平台为学生跨界学习提供了必要的资源支持。学生要掌握适应企业工作需要的前沿技术, 必须依托实践平台。当前人力资源大数据的资源平台开发滞后于企业的新技术应用, 市面上缺少人力资源大数据教育软件。因此, 学校与企业要加强校企合作, 探索人力资源大数据分析平台的建设, 为学生开展跨专业实训学习提供条件。除了实训平台的开发外, 我们还应充分挖掘校内外资源, 建立资源

丰富的教学资源库, 为教师的授课提供基础保障, 方便模块化调取运用。学生跨界知识的积累不仅依靠课堂授课, 还重要学生通过课外系统化和碎片化时间的学习。我们将通过多行业企业来多方位共同建立教学资源库, 方便学生从平台便捷搜索学习资源, 拓展学生的知识面, 培养学生的自主学习能力。

4 结束语

综上所述, 高职人力资源管理专业的跨界人才培养是当前高职教育发展的重要方向。通过实施跨界融合育人理念, 完善跨界课程体系, 构建复合型师资结构, 打造实践资源平台, 高职院校有望培养出适应社会和企业需求的优秀跨界复合型人才。这些人才将在未来的职业生涯中发挥重要作用, 推动企业的创新发展, 为社会经济的持续进步贡献力量。期待本文的研究能够为高职人力资源管理专业的跨界人才培养提供有益的借鉴和启示

参考文献:

- [1] 范晓伟, 何璐红, 赵扬. “四跨界、四融合”人才培养模式探索与实施 [河南化工, 2022(62)].
- [2] 张勤. 基于跨界人才培养的艺术设计专业教学模式研究 --- 以安徽艺术职业学院“品牌整合设计工作室”为例 [安徽师范大学学报, 2022(39)].
- [3] 孟莉. 大数据时代下高校复合型审计人才培养模式研究 [广东经济, 2022(9)].
- [4] 黄臻. 高职“三位一体”产教融合人才培养模式探究 – 以艺术设计类专业为例 [山厦门城市职业学院学报, 2022(10)].