

基于数智化的应用型本科人力资源管理专业人才培养研究

康松龄¹ 刘琰¹

(1.广州理工学院, 广东 广州 510442)

摘要: 在新一代信息技术快速发展的背景下, 大数据与人工智能等数字技术深刻影响着组织运行方式, 人力资源管理正由传统事务性管理向以数据支持决策和人机协同为特征的数智化管理转型。数智化进程改变了人力资源管理的职能边界和运行逻辑, 也对专业人才的能力结构提出了新的要求。本文在界定人力资源管理数智化内涵的基础上, 分析了数智化背景下人力资源管理人才需求的新特征, 系统梳理了应用型本科人力资源管理专业在培养目标、课程体系、实践教学与师资建设等方面面临的主要挑战。进一步从重塑以数智化胜任力为导向的人才培养目标、构建理论与实践深度融合的课程体系以及完善数智化取向的师资建设与教学评价机制等方面, 提出了应用型本科人力资源管理专业的人才培养策略与实现路径。研究认为, 坚持以人为本理念, 将数据分析能力与管理专业判断有机融合, 是提升应用型人力资源管理人才培养质量、服务新质生产力发展的关键方向。

关键词: 人力资源管理专业; 人才培养; 数智化转型

基金项目: 广东省高教厅人才培养专项项目 (项目编号: 粤教高函[2024]30号-415), 广州理工学院校级教改项目 (项目编号: 2023JG055)

DOI: doi.org/10.70693/jyxb.v2i1.295

Talent Cultivation for the Human Resource Management Major in Application-Oriented Undergraduate Institutions under Digital and Intelligent Transformation

Kangsongling¹, Liuyan¹

¹ School of Business Administration, Guangzhou Institute of Science and Technology, Guangzhou, China

Abstract: With the rapid development of next-generation information technologies, such as big data and artificial intelligence, organizational operations and management practices are undergoing profound transformation. Human resource management is gradually shifting from traditional transactional administration toward a digital and intelligent model characterized by data-driven decision-making and human – technology collaboration. This transformation has reshaped the functional boundaries of human resource management and generated new requirements for the competency structure of professional talent. Based on an analysis of the connotation of digital and intelligent human resource management, this study examines the emerging characteristics of talent demand under the digital – intelligent context and systematically identifies the key challenges faced by application-oriented undergraduate programs in human resource management, including talent cultivation objectives, curriculum design, practical training, and faculty development. Furthermore, this paper proposes corresponding talent cultivation strategies and implementation paths, focusing on reshaping talent cultivation objectives centered on digital – intelligent competencies, constructing a curriculum system that deeply integrates theory and practice, and improving faculty development and teaching evaluation mechanisms with a digital – intelligent orientation. The study concludes that adhering to a people-oriented management philosophy while effectively integrating data analysis capabilities with professional managerial judgment is essential for enhancing the

作者简介: 康松龄(1980—), 女, 博士研究生, 副教授, 研究方向为人力资源管理、企业管理;

刘琰(1978—), 女, 博士, 教授, 研究方向为人力资源管理。

通讯作者: 刘琰

quality of application-oriented human resource management talent cultivation and supporting the development of new quality productive forces.

Keywords: Human Resource Management Major; Talent Cultivation; Digital and Intelligent Transformation

一、引言

在新一代信息技术持续发展的背景下,大数据、人工智能等数字技术正深度嵌入社会经济运行过程,推动组织形态与管理方式发生深刻变革。

《数字中国建设整体布局规划》(2023)明确提出,要以数字技术赋能实体经济和组织治理创新。作为组织运行的重要职能,人力资源管理的职能边界与管理方式也随之由传统的事务性管理逐步转向依托数据分析和智能工具的决策支持模式。目前不同企业在人力资源管理数字化应用水平上呈现出明显差异。部分领先企业已构建较为成熟的智能化管理系统,实现了招聘、绩效与培训等环节的流程优化,而不少中小企业仍处于数字化转型初期,管理活动在较大程度上依赖经验判断。这种发展不均衡使市场对人力资源管理人才的能力结构提出了更加多层次的要求。在大力发展新质生产力的理念引导下,人力资源管理从业者不仅需要具备扎实的专业知识,还应具备基本的数字工具应用能力和跨学科协同素养,以适应管理变革。

应用型本科高校现有的人力资源管理专业人才培养体系在应对上述变化时面临着一系列挑战。部分高校在课程更新速度、实践教学平台建设以及教学方式创新等方面,与企业人力资源管理数智化发展的实际需求尚存在差距,培养模式仍偏重于静态知识传授,学生的数据思维与人机协作能力培养相对不足。由此,系统研究数智化背景下应用型本科人力资源管理专业的人才培养路径,对于提升人才培养质量、增强学生就业竞争力以及服务行业转型升级具有重要现实意义。

二、人力资源管理数智化内涵与人才需求

(一) 人力资源管理数智化内涵

人力资源管理数智化本质是以数据资源为核心,将数字技术与智能分析方法系统性融入人力资源管理全过程,通过重构管理流程与决策逻辑,实现管理方式的整体转型。与仅侧重信息记录和流程电子化的数字化管理不同,数智化更强调对数据价值的深度挖掘及其在管理决策中的实际运用,推动人力资源管理由经验驱动向数据与智能

协同驱动转变。因此人力资源管理数智化体现为一种以数据思维为基础的管理理念更新,即在企业人力资源选、育、用、留等核心环节中,通过数据整合与分析手段提升管理判断的科学性和前瞻性。在这一过程中,数据作为重要的管理资源,与信息系统和智能分析工具相结合,为管理决策提供支持,但并不替代管理主体本身的专业判断与责任承担。数智化强调人机协同,而非完全依赖技术自动化,这也是其区别于单纯应用智能化技术或手段的关键特征。

在管理实践中,人力资源管理数智化表现为管理对象与管理过程的重新组织。通过数据分析实现对组织人力资源状态和管理运行效果的动态识别,从而增强管理活动的精准性与适配性。这将降低人力资源管理中传统事务性工作的比重,使管理者能够更多参与到决策支持和组织优化等高价值活动中。虽然受到企业规模、资源条件和技术基础差异的影响,人力资源管理数智化在现实中的推进程度并不均衡,多数企业仍处于由传统信息化向数智化转型的过渡阶段;但是由于人力资源管理数智化不仅是技术工具层面的改进,更是管理理念与运行机制的系统性调整,目标是构建以数据支持决策、以人机协同为特征的现代人力资源管理模式,因此这是当前企业管理发展的主要路径与趋势;尤其是人工智能技术的涌现,进一步加速了企业的管理变革。

(二) 数智化背景下人力资源管理人才需求

在数智化背景下,组织不仅重塑了人力资源管理活动的运行方式,也重新界定了人力资源管理专业人才能力结构。相较于传统的人资管理,数智化情境下的人力资源管理呈现出管理对象复杂化、管理内容延展化以及人才能力复合化等特征,对人力资源管理专业人才提出了更高层次和更为多元的要求。

其一,人力资源管理对象由单纯调节劳动关系向人与多要素协同配置的资源管理转变。传统人力资源管理主要围绕员工个体及其劳动关系展开,管理对象相对清晰。然而,当数字系统、智能技术不断深度融入组织运营管理过程,人力资源管理的对象逐步扩展为基于数据的人与业

务流程的综合体系。例如，在绩效管理场景中，人力资源管理着依赖业务流形成的数据进行管理指标确定及考核，因此绩效算法模型和数据平台将成为影响管理结果的重要因素，人资管理者不仅需要关注员工行为本身，还需理解数据指标的生成逻辑及其对管理决策的影响，从而帮助组织识别提高绩效的路径与方法。

其二，人力资源管理内容由事务执行向决策支持和价值创造延伸。随着数智化工具在组织中的广泛应用，人力资源管理的职能逐渐突破以事务处理为主的工作边界，更多参与到组织运行优化和战略支持过程中。通过对人员结构、绩效结果和培训效果等数据的综合分析，人力资源管理可以为岗位配置优化、人才梯队建设以及激励机制设计提供依据。例如，在人员流动率分析和绩效改进管理实践中，将业务数据分析应用于识别关键岗位的人力资本回报情况，从而支持企业在人员配置和激励资源投入上的决策。这种转变推动人力资源管理由传统意义上的成本中心，逐步向以价值创造为导向的管理单元转变，相应地提高了对人力资源管理人才在数据解读与管理决策支持方面的能力要求。

其三，人力资源管理人才的能力结构正由单一管理技能导向，转向以专业判断为核心、以技术工具为支撑的复合型能力结构。这一转变强调以人为本的管理理念，即数据分析和智能工具主要作为辅助决策手段，而非替代管理者的专业判断。在实际管理过程中，人力资源管理人才需要能够理解并合理运用数据分析结果，同时结合员工个体差异、岗位特征与组织情境作出综合判断，避免将管理活动简化为对技术结果的机械执行。同时，“以人为本”的管理思维依然是管理变革时代下核心的人力资源管理思维，这种以人为中心、以数据为支撑的能力结构，体现了数智化条件下人力资源管理岗位对复合型应用人才的现实需求。

(三) 应用型本科人力资源管理专业人才培养面临的挑战

其一，培养方案与行业数智化需求衔接不足。在数智化背景下，企业对人力资源管理人才提出了融合数据分析与管理决策的新要求，但部分高校的人才培养方案仍以传统职能模块为主，对数智化内容的融入缺乏系统设计，相关课程多停留在工具介绍或概念层面，未能有效覆盖企业实际管理中对数据理解与应用的能力需求，导致学生

所学知识与行业发展趋势存在脱节。

其二，实践教学条件与数智化管理情境不匹配。部分高校实验实训平台建设相对滞后，难以模拟真实的企业数智化管理场景。实践教学往往集中于基础操作训练，较少围绕管理决策展开的综合性、情境化训练，使学生难以在实践中理解数据结果背后的管理含义，实践能力提升受到限制。

其三，复合型师资力量相对不足。数智化条件下的人力资源管理教学对教师提出了更高要求，但同时具备扎实管理理论基础和数字技术理解能力的复合型教师较为缺乏。部分教师在数智化管理实践经验方面相对有限，在引导学生开展跨学科思考和处理复杂管理问题时存在一定困难，从而制约了人才培养质量的进一步提升。

三、数智化背景下应用型本科人才培养策略与路径

(一) 以数智化胜任力为导向，重塑以人为本的人才培养目标

数智化背景下，人力资源管理职能正由成本控制和流程维护逐步向价值创造与决策支持延伸，这要求高校在人才培养目标层面实现系统性调整。应用型本科院校应立足行业数智化转型的现实需求，重新界定人力资源管理专业的人才培养定位，将人才培养的重重心由培养以事务执行为主的传统人事管理人才，转向培养以人为本、以数据为支撑的数智化管理支持的现代化人力资源管理复合型人才。新的培养目标应在夯实人力资源管理基本理论的基础上，将数智化胜任力作为核心导向，重点强化学生对数据的理解与分析能力、对智能化管理工具的应用能力，以及在复杂组织情境中对人、业务与组织关系进行综合判断与协调的能力。学生不仅需要理解人力资源管理的基本制度逻辑，还应能够在组织运行过程中，基于数据分析结果识别人员配置、绩效改进和人才发展中的关键问题，并借助数字化平台开展人岗匹配、人才画像分析和决策支持，从而推动管理活动由经验驱动向证据支持转变。人力资源管理数智化并非削弱人的主体地位，而是通过技术手段更精准地理解人、支持人和发展人，使管理决策更好地服务于员工成长与组织长期发展。通过确立以数智化胜任力为核心、以人的价值实现为导向的人才培养目标，高校能够为课程体系重构和实践教学提供清晰的目标指引，

使应用型人才培养在逻辑上与新质生产力的发展要求保持一致。

(二) 围绕真实管理问题, 构建理论与实践深度融合的课程体系

为推动数智化人才培养目标有效落地, 应用型本科院校必须围绕企业真实的人力资源管理问题, 对现有课程体系进行系统性重构, 形成理论教学、实践教学与行业应用相互支撑的课程结构。在理论课程层面, 应在坚持人力资源管理专业核心课程体系的基础上, 适度打破学科边界, 将数据分析方法、人工智能基础及数字化管理逻辑课程有机融入专业必修课程之中, 重点引导学生理解数智化技术在管理决策中的支持功能, 而非停留于工具层面的操作训练。在实践教学层面, 应

构建多元化的实践载体体系。一方面, 通过虚拟仿真实训平台和情境化案例教学, 模拟企业在招聘配置、培训评估和绩效反馈等环节中的数智化管理场景, 使学生在具体问题情境中学会解读数据结果, 并结合员工个体差异和组织目标进行综合判断; 另一方面, 应进一步加强校企合作, 依托行业企业共建实践教学基地, 通过设立数智化人力资源管理特色班、订单式培养项目或真实业务导向的实习实训模块, 引入企业真实数据和管理任务, 提升实践教学的真实性和复杂度。通过以真实管理问题为核心、以多层次实践平台为支撑的课程体系设计, 促使学生在学习过程中逐步形成以数据证据为基础、以人的发展为导向的管理思维, 从而有效提升其在不同数智化水平组织环境中的实践应用能力和岗位适应能力。

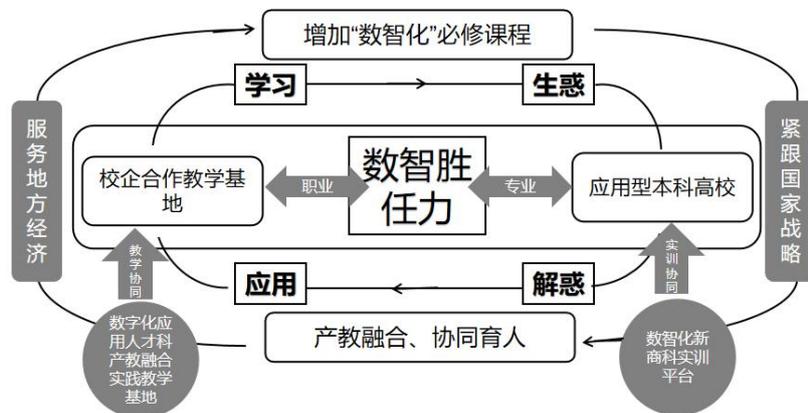


图1 理论与实践深度融合课程体系

(三) 强化数智化取向的师资建设与教学评价机制

师资队伍建设和推动数智化人才培养的关键支撑。高校应通过制度引导和资源支持, 鼓励专任教师参与数字技术培训或进入数智化转型企业开展顶岗锻炼, 着力提升教师教学能力, 重点提高将技术工具与管理情境相结合的实践教学水平。同时, 可引入具有实践经验的行业专家参与教学与课程共建, 形成校内外协同的人才培养机制。在教学评价方面, 应逐步引入基于学习过程的数据化考评方式, 将学生在实践操作、问题分析和综合决策中的表现纳入评价体系, 避免单一结果导向的考核模式。通过建设具备数智化素养的师资队伍, 并辅以过程性、数据化的教学评价机制, 高校能够形成持续优化的人才培养闭环, 切实提升应用型人力资源管理人才的培养质量。

数智化转型正在持续改变组织的人力资源管理方式, 也对专业人才培养提出了新的现实要求。人力资源管理已逐步走出以事务处理为主的传统路径, 开始更多参与到组织运行优化和管理决策支持之中。这一变化表明, 单纯依赖经验和制度操作的人才培养模式, 已难以完全适应当前的发展环境。

四、结论

随着企业管理情境的不断变化, 用人单位对人力资源管理人才的要求也更加多元。企业更加看重从业者对数据结果的理解能力、对管理问题的分析能力以及在实际情境中的应用能力。应用型本科院校在人才培养中, 应当围绕这些能力进行系统设计。从教学实践情况看, 当前部分高校在人力资源管理专业的人才培养中, 仍存在课程内容更新不及时、实践教学深度不足以及师资结

构有待完善等问题。只有在明确培养目标的基础上,加强课程改革、深化校企合作、提升教师数智化教学能力,才能逐步缩小人才培养与行业需求之间的差距。在数智化背景下推进应用型本科人力资源管理专业人才培养改革,是顺应管理变革趋势的必然选择,也是在新发展阶段提升人才培养质量的重要途径。人力资源管理数智化并不

是简单引入技术工具,而是对管理理念和管理方式的整体调整。数据分析和智能系统的应用,应当用于提升管理判断的科学性和前瞻性,而不是取代管理者的专业判断。在这一过程中,坚持以人为本仍然是人力资源管理者不可动摇的价值取向。

参考文献:

[1] 张爽,汪昕宇.产教融合驱动应用型高校人力资源管理专业实践教学数智化改革[J].北京联合大学学报,2026,40(01):8-16.

[2] 徐晗,朴雪涛.人力资源管理专业数智化转型:功能定位、现实困境与实践路径[J].沈阳工程学院学报(社会科学版),2025,21(02):97-105.

[3] 武慧.数智化在人力资源管理专业人才培养中的应用思路和方法探讨[J].企业改革与管理,2025,(14):96-98.

[4] 张建国.数智化驱动的人力资源管理人才培养创新研究[J].数字经济,2025,(05):111-113.

[5] 魏丹霞,何光远,刘润刚.数字技术背景下新商科人力资源管理专业人才培养探索[J].教育观察,2025,14(10):36-38+68.

[6] 申云凤,王栓萌.大数据背景下人力资源管理专业人才培养模式创新研究[J].产业创新研究,2024,(21):181-183.

[7] 王婧盈.人工智能技术在人力资源管理专业人才需求与培养中的研究[J].市场瞭望,2024,(18):190-192.

[8] 黄丽霞,周志鹏,石海龙.应用型本科院校人力资源管理专业人才培养研究——基于数据驱动与优化[J].科教导刊,2022,(02):62-67