

# 高职院校 HRM 数字化育人举措探析

马 远

(广州工程技术职业学院,广东 广州 510075)

**摘要:**在数字化时代,数字化人才已经成为企业数字化转型的关键因素,对企业高质量发展产生重要影响。文章在分析数字化人才分类、培养高职院校 HRM 数字化人才存在的问题的基础上,提出高职院校 HRM 数字化人才培养的针对性策略:制订 HRM 数字化人才培养目标,构建数字化人才培养课程体系;注重加强学生数字化思维的培养,提高学生的数字化素养;搭建信息化教学平台;打造跨学科数字化师资队伍;开发高质量的数字化教学资源;建设良好的数字化校外实训教学基地。以期为我国数字化人才培养提供一些新思路、新举措。

**关键词:**高职院校;HRM 数字化人才;育人;举措

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:1008-4428(2024)10-0165-05

**基金项目:**2023 年广东省教育科学规划课题项目“‘新商科’背景下基于 OBE 的高职人力资源管理数字化育人机制创新与实践研究”(项目编号:2023GXJK853)的阶段性研究成果;2023 年广州工程技术职业学院教学质量与教学改革工程项目“数智化绿色人力资源管理产教融合实训基地”(序号:26)的阶段性研究成果;广州市质量工程项目“数智化新商科虚拟仿真实训基地”(项目编号:2023XNJD006)的阶段性研究成果。

## Analysis on HRM digital education measures in higher vocational colleges

Ma Yuan

(Guangzhou Institute of Technology, Guangzhou, Guangdong, 510075)

**Abstract:**In the digital era, digital talents have become a key factor in the digital transformation of enterprises, which has an important impact on the high-quality development of enterprises. Based on the analysis of the classification of digital talents and the existing problems of HRM digital talent training in higher vocational colleges, this paper puts forward the targeted strategies of HRM digital talent training in higher vocational colleges: formulate HRM digital talent training objectives and build the curriculum system of digital talent training; Focus on strengthening the cultivation of students' digital thinking and improving their digital literacy; Build information teaching platform; Build interdisciplinary digital teaching staff; Develop high quality digital teaching resources; Build a good digital off-campus practical training teaching base. In order to provide some new ideas and new measures for our country's digital personnel training.

**Key words:**higher vocational colleges; HRM digital talent; educate people; measure

## 0 引言

随着信息科技的快速发展,数字化已成为全球发展的重要趋势。2022 年 1 月,国务院印发《“十四五”数字经济发展规划》明确提出要“加快企业数字化转型升级”<sup>[1]</sup>。中国正处于世界经济数字化转型大环境<sup>[2]</sup>。企业进行数字化转型强化了企业挖掘和整合内外部信息的能力,大幅提升了企业对于非标准化、非结构化数据的处理能力<sup>[3]</sup>。数字化人才是决定企业数据化转型成功与否的关键因素,是现

代企业持续健康发展的核心竞争力。能够顺应时代潮流,开辟独具企业特色的新型数字化发展格局,已成为企业发展的新目标<sup>[4]</sup>。高职院校作为人才培养的重要基地,能否紧跟数字化经济发展步伐,及时调整教育教学策略,提升数字化人才培养质量,已成为其面临的重要研究课题。人力资源管理部门作为企业的人事管理部门,负责企业员工的引进、培训、绩效与薪酬管理、激励、员工关系等多项职能,在企业的数字化转型过程中发挥着关键作用。高职院校

学生大部分就职于中小型企业,与大型企业相比,中小企业的数字化水平较低,因此,高职院校如何培养出高质量的 HRM(人力资源管理)数字化人才以推动中小企业更快更好地适应数字化时代发展显得尤为重要。

## 1 企业对数字化人才需求类型分析

在数字化时代,企业、政府和社会都面临着数字化转型的压力,数字化人才成为推动这一转型的关键因素。所谓数字化人才是指拥有数字化技能和知识的人才。一方面,数字化人才不仅可有效推动社会经济发展,能够为企业提供创新的数字化技术解决方案,促进产业升级和转型。另一方面,数字化人才还可有效提升国家竞争实力,提高科技水平和创新能力,是国家竞争力的关键因素之一。同时,数字化人才还能促进社会进步,提高人们的生活质量,促进社会公平和正义。目前,企业对数字化人才的需求一般可分为三类。

### 1.1 技术型数字化人才

技术型数字化人才是指掌握计算机、电子、通信等技术,具备软件研发、网络维护、数据分析等技能的人才。其具备较强的数字技术理解力和创新能力,能够利用数字技术,通过编程、数据分析、人工智能、机器学习等手段,解决企业实际问题,推动科技进步。

技术型数字化人才通过开发创新型技术和解决方案能有效驱动经济增长,不仅可以为社会创造新的就业机会,还能为各个行业创造更大的价值。例如,电子商务、在线教育、远程办公等领域的发展,都离不开技术型数字化人才的贡献。同时,技术型数字化人才还有助于解决复杂的社会问题,如气候变化、公共卫生、资源管理等。此外,技术型数字化人才通过利用大数据分析、人工智能等技术手段,还可为政府及企业管理者的决策提供更加精准和高效的数据依据及参考。

### 1.2 运营型数字化人才

运营型数字化人才是指能熟悉互联网和电子商务运营模式,具备市场推广、营销策划、客户服务,又兼具数据分析能力、业务理解能力以及创新思维的

人才。运营型数字化人才善于从海量数据中提炼有价值的信息,通过数据驱动决策,提高企业的运营效率和市场竞争力。因此,他们不仅关注技术层面,更深入企业运营业务,能从企业经营战略角度出发,通过运用“互联网+大数据”的数字化分析为企业运营业务发展提供更加高效的决策。同时,运营型数字化人才具有强烈的创新意识,能够利用大数据技术面对快速变化的市场环境,能灵活应对来自市场经济与社会的各种挑战,推动企业运营发展不断创新与持续发展。

### 1.3 综合型数字化人才

综合型数字化人才是我国数字化转型时代的核心竞争力,是企业实现数字化转型的关键驱动力。综合型数字化人才不仅要掌握计算机科学、数据科学、人工智能等知识,还需要具备一定的专业业务能力、良好的沟通协作能力、创新思维和领导力,能够引领团队应对各种挑战,制定并执行正确的战略管理决策。他们在很多领域都发挥较高价值。如在金融领域,综合型数字化人才可以通过数据分析为金融机构提供风险控制、客户画像等关键信息;在医疗领域,可以利用人工智能辅助医生进行诊断和治疗;在制造业领域,可以通过物联网技术实现生产过程的智能化和自动化。此外,综合型数字化人才还可在政府、教育、媒体等领域发挥重要作用。

## 2 高职院校 HRM 数字化育人存在的问题

数字化时代的到来,各类型的数字化人才越来越受到各行各业的青睐,作为综合型数字化人才的 HRM 数字化人才,在企业数字化转型与经营发展的重要价值不言而喻。因此,如何培养高质量的 HRM 数字化人才显得愈为重要。高职院校作为为社会培养专业技能技术人才的重要机构,也面临着 HRM 数字化人才培养的挑战和各种机遇。

为更好地了解高职院校 HRM 数字化人才培养现状,通过访谈、实地走访调研、资料查阅等方式对广东地区 8 所高职院校 HRM 专业进行了调研。数据显示,不少高职院校教师已认识到了数字化人才培养的重要性,但在实际育人过程中,由于各种因素影响,与企业对数字化人才的需求还存在较大差距。

## 2.1 课程体系设置不合理

数据显示,有60%以上的高职院校人力资源管理专业课程设置与企业对HRM数字化人才的需求相脱节,数字化技术、数字思维、信息化管理、大数据、统计技术等课程设置较少,不少院校仅开设了Office办公基础。课程设置老化,课程内容滞后于数字化技术的发展,无法满足学生数字化技能培养的实际需求,不能满足企业对数字化人才的需求。

## 2.2 教材与教学设施落后

调查显示,有37.5%的高职院校人力资源管理专业在选用教材时,曾选用出版时间超过三年,甚至个别院校五年前出版的教材仍在选用。教材选用未能反映或体现最新的数字化技术和信息化趋势。同时,有些高职院校教室教学设施配套陈旧,没有任何信息化教学设备设施。教学设施的落后,无法满足学生对数字化技术的学习需求。由于数字化技术更新换代速度较快,不少高职院校的教材和教学设施更新换代的速度滞后于数字化技术人才培养的需求。

## 2.3 数字化师资力量不足

调查中一半以上的人力资源管理专业教师不具备数字化背景和经验,数字化思维与意识薄弱。还有个别教师对数字化人才的界定不甚了解。而能够胜任数字化教学、具备数字化技术与能力的教师较少,难以满足目前我国HRM数字化人才培育对师资的需求。同时,传统的教学方法难以激发学生的学习兴趣,难以培养学生的数字化创新能力和团队协作能力,不仅影响了高职院校的教学质量与水平,也会阻碍数字化课程的创新和发展。部分高职院校对教师的数字化培训不重视或资金支持不足,导致高职院校师资队伍建设达不到HRM数字化人才培养对师资的要求。

## 2.4 缺乏信息化实践实训教学平台

数字化技能的培养需要通过信息化实践实训教学得以实施,如校内外的信息化实验室、数字化实训软件等。调查显示,有37%以上的高职院校由于资金短缺、实训场地有限等,无法构建符合HRM数字化人才培养需求的信息化实训教学平台。

## 2.5 数字化教学资源不足

高职院校人力资源管理专业高质量的数字化课程资源开发较少,没有形成规模或趋势。限于教学设施、师资队伍等影响,省级及国家级精品在线开放课程的开发与使用率不高,在专业课程中的占比较低,很多院校占比不到10%。甚至有个别教师在课堂教学中很少采用多媒体教学,仍然使用传统的板书式教学,对数字化教学方法与技术应用较少,影响了学生数字化意识和数字化思维的培养。

## 3 高职院校HRM数字化育人举措

### 3.1 制定HRM数字化人才培养目标,构建数字化人才培养课程体系

高职院校应将数字化人才培养目标纳入HRM专业人才培养方案,制定“知识+能力+素质”的三维人才培养目标。深入了解行业需求、本地区的行业特点和发展趋势,确定HRM数字化人才的培养目标和要求,进而设置合理的数字化人才课程体系和培养方案。此外,数字化时代需要的人才不仅仅是数字化技术方面的专家,还需要具备较高的专业素养与综合素质,如沟通能力、创新思维和职业道德等方面的素质。因此,在HRM数字化人才培养目标的制定中,应注重学生综合素质的培养,包括思想道德、文化素养、团队合作和创新创业等方面,有助于学生更好地适应数字化时代的发展。

同时,高职院校应根据HRM数字化人才培养目标,构建符合专业发展需要的数字化人才培养的课程体系。紧密结合企业对数字化人才的需求,积极跟踪人才市场发展趋势,了解行业最新的数字化技能需求,并据此调整专业课程设置。例如,可以引入大数据分析、人工智能、云计算等热门课程,培养学生的数字化技术与数字化思维,增强学生的就业竞争力。

### 3.2 注重强化学生数字化思维的培养,提高学生的数字化素养

高职院校应当根据人力资源管理专业学生的实际情况,不断完善课程体系,将数字化思维贯穿于整个教学过程。首先,可以开设信息技术、计算机网络、数据库、大数据技术等方面的课程,让学生掌握数字化技术的基础知识。其次,引入现代化的教学

方法和手段,如在线课程、翻转课堂等,提高学生的学习兴趣 and 参与度。最后,开展综合性的课程设计,将各学科的知识融合在一起,让学生学会运用数字化思维解决实际问题。此外,鼓励学生参加各种数字化技能竞赛、创新创业等活动,让学生在实践中不断提高自己的数字化思维和技能水平。

### 3.3 搭建信息化教学平台

搭建信息化教学平台,提供线上教学资源 and 工具,支持多元化的教学方式。首先,学校应制定相关政策,鼓励教师采用信息化教学平台,并提供必要的资源 and 技术支持。其次,定期组织教师参加信息化教学平台的培训,使他们熟悉并掌握相关技术,以便更好地利用信息化教学平台进行教学。再次,学校应与信息化高科技企业建立合作关系,共同开发适合高职院校的信息化教学平台,企业可以为平台提供数字化技术支持 and 行业前沿信息,学校则可为企业提供人才支持。最后,学校应加大对信息化教学平台的投入,包括硬件设施、软件系统、教学资源等。此外,信息化教学平台要及时更新 and 升级。

### 3.4 打造跨学科的数字化师资队伍

通过开展数字化技能培训和引进数字化领域的专业人才,加强教师队伍的数字化能力建设,打造跨学科的数字化师资队伍。首先,高职院校需要定期为教师提供信息技术培训,提升他们的信息素养,掌握最新的数字化技术和教育理念,使他们能够熟练地运用各种数字化教学资源开发工具和平台,提升他们数字化技术与数字化教学能力。如定期组织数字化教学竞赛,鼓励教师积极参与,通过竞赛,激发教师应用数字化教学的热情,同时也能让更多的教师接触到先进的数字化理念 and 技术,从而提高数字化技能。其次,引入新的教学方法和技术手段,如在线课程、翻转课堂 and 虚拟仿真等,这些新的教学方法和技术手段可以更好地满足数字化时代的教学需求,提高教学质量和效果。最后,积极引进具备数字化技能的企业人才作为特聘教师,以丰富教师资源,提高数字化教学质量与教学水平。

### 3.5 开发高质量的数字化教学资源

把数字化科技知识与数字技能教育培训结合起来<sup>[5]</sup>。随着数字化时代的到来,高质量的数字化教

学资源已成为高职院校教育教学的重要支柱。数字化教学资源具有多媒体特性,包括文本、图像、音频、视频 and 动画等,能够实现随时随地地学习,赋予学生自主学习和自我发展的能力,有效增强学生的数字化意识及学习效率。

构建“以学生为中心”的 HRM 数字化教学资源。数字化教学资源构建的一个重要特点就是互动性强,注重学生体验,界面设计创新。如有趣的互动界面、交互设计、学习路径规划等,这种以“用户为中心”的设计思想有益于提高学生的学习兴趣 and 参与度,从而增强教学效果。此外,数字化教学资源通过运用现代技术,如人工智能、虚拟现实、增强现实等,可以增强教学资源的互动性<sup>[6]</sup>,提高学生的学习效果与效率。例如,通过人工智能技术,可以实现个性化学习路径推荐 and 学习效果评估;通过虚拟现实技术,可以提供沉浸式学习体验,激发学生的学习兴趣。同时,又能很好地培养学生的数字化思维与数字化意识,对学生数字化技能的提高有很好的促进作用。

因此,学校需要制定相应的措施鼓励教师进行数字化教学资源的开发,设立专门的管理与监督机构,对数字化教学资源的开发、审核、发布等环节进行规范管理,确保数字化教学资源的质量与水平。同时,管理与监督机构还应负责协调各方资源,解决开发过程中的问题,为数字化教学资源开发提供有力的保障。此外,数字化教学资源的开发是一个持续的过程,需要不断地调整 and 完善。只有这样,才能真正满足学生的学习需求和教师的教学需求,实现教学效果的最优化。

### 3.6 建设良好的数字化校外实训教学基地

数字化校外实训教学基地是一种利用现代数字信息技术,通过模拟企业人力资源管理实际工作场景,为学生提供仿真实践训练的场所。数字化实训平台应包括在线学习、在线指导、在线交流、在线考核等功能模块。此外,还要搭建一个数据中心,用于存储 and 分析学生的学习数据,以便对学生的学习进度 and 效果进行实时监控 and 评估。同时,制定针对性实训课程,根据企业和学校的需求,紧密结合企业的实际工作场景制定一系列实训课程。这种实训基地

不仅弥补了校内实训基地的不足,还能帮助学生更好地适应企业需求,提高就业竞争力。同时,数字化校外实训基地可以作为企业和学校之间的纽带,加强校企合作,提高人才培养质量。

#### 4 结论

综上所述,为更好地适应我国数字化转型时期企业对数字化人才的需求,高职院校应重视对 HRM 数字化人才的培养。本文在分析高职院校 HRM 数字化人才培养存在问题的基础上,提出构建数字化课程体系设置、构建信息化教学平台、强化学生数字化素质培养、打造数字化师资及建设良好的数字化校外实训教学基地等应对策略,以期更好地为我国培养出更多符合社会需求的高素质技能型的 RHM 数字化人才。同时,随着数字化技术的快速发展,高职院校还需要不断探索新的教育模式和方法,以适应不断变化的数字化环境,构建“校、企、生”三元数字化评价体系。此外,数字化人才的培养是一个长期过程,不仅需要高职院校,还需要来自政府、企业与学生等的支持、协作和配合,只有各方形成合力,

才能真正培养出符合数字化时代我国企业需要的数字化人才,为我国企业的持续健康发展提供蓄力。

#### 参考文献:

(上接第 62 页)

- [3]熊乐佳,敬蔓玲.大数据赋能乡村智慧旅游产业治理策略研究[J].农业科技与信息,2023(10):43-47,51.
- [4]王涵,包志成.基于 DPSIR-TOPSIS 数字赋能农村电商成效评价:以江苏省首届县域电商产业集聚区为例[J].中国集体经济,2023(12):28-30.
- [5]郭磊.基于数字化视角下的乡村旅游产业问题和对策研究:以苏州西部生态旅游度假区(镇湖街道)为例[J].全国流通经济,2022(2):124-127.
- [6]马榕.乡村旅游和会展产业融合对乡村经济发展的影响研究[J].中国会展(中国会议),2023(22):72-74.
- [7]刘玉新.郑州数字乡村建设的现实约束与突破路径[J].农村·农业·农民(A版),2023(12):41-43.

- [1]廖志超,王建新.数字化转型对企业高质量发展的影响[J].统计与决策,2023(22):162-167.
- [2]袁野.高职院校数字化人才应用能力培养研究:基于铁岭师范高等专科学校的教育实践[J].辽宁师专学报(社会科学版),2023(5):96-98.
- [3]曾德麟,蔡家玮,欧阳桃花.数字化转型研究:整合框架与未来展望[J].外国经济与管理,2021(5):63-76.
- [4]段宏军.大数据时代企业数字化人才培养模式探究[J].商场现代化,2023(19):58-60.
- [5]赵明.加强乡村数字化人才培养的意义、障碍与策略研究[J].农村农业农民(B版),2023(9):40-42.
- [6]李洋.终身教育视角下教育发展路径探析:以开放大学老年教育为例[J].现代职业教育,2023(10):161-164.

**作者简介:**马远,女,广东广州人,硕士,广州工程技术职业学院副教授,研究方向:人力资源管理、数字化管理。

- [8]刘珊珊,陈伍香.数字赋能乡村旅游业高质量发展:理论认知现实挑战与路径研究[J].农业与技术,2023,43(12):146-149.
- [9]李华.数字乡村旅游服务质量对游客满意度的影响研究[D].阿拉尔:塔里木大学,2023.

**作者简介:**王辰,男,江苏常州人,南京财经大学学生,研究方向:质量管理工程;  
刘雅聪,女,湖北信阳人,南京财经大学学生,研究方向:会计学;  
王宇乐,男,安徽六安人,南京财经大学学生,研究方向:质量管理工程。