

基于胜任素质能力培养的高校人力资源专业 课堂教学模式改革与实践

孟令钗

青岛恒星科技学院 山东 青岛 266000

摘要:在数字化转型加速与市场竞争白热化的双重驱动下,企业对人力资源管理人才的胜任素质提出了“专业技能+数字化能力+综合素养”的复合型要求。然而,高校人力资源专业传统教学模式存在理论与实践脱节、教学资源滞后于产业变革等突出问题,导致人才培养与企业需求严重错位。本文立足山东省高校教学实践,从人力资源管理模式创新的核心内涵切入,系统分析教学改革的现实必要性,精准诊断当前教学体系的痛点与瓶颈,最终构建“硬件支撑—体系重构—师资赋能”三位一体的改革方案。实践证明表明,该模式可有效提升学生岗位适配能力,为应用型人力资源管理人才培养提供可复制的实践范式。

关键词:胜任素质;人力资源专业;教学模式创新;实践教学

随着我国市场经济向高质量阶段深化发展,企业对人力资源管理人才的需求已从“知识储备导向”转向“综合能力导向”,要求从业者同时具备薪酬设计、绩效管理、劳动调解等实践能力,以及跨部门协作、危机沟通等综合素质。当前高校教学模式与企业需求存在部分脱节,传统课堂以理论灌输为核心,对岗位所需的实践技能和软技能培养不足,导致人才供给与市场需求存在偏差。因此,基于胜任素质的课堂教学模式改革,成为破解这一矛盾的关键。

1 人力资源管理教学模式创新的内涵与教学映射

人力资源管理模式创新是指在组织战略与技术变革驱动下,对人力资源管理的决策逻辑、服务流程、协同机制等进行系统性重构,以适应内外部环境变化。其核心在于通过理念更新与技术赋能,实现从“事务性管理”向“战略性赋能”的转型。

1.1 决策模式创新,数据驱动倒逼教学能力培养

企业人力资源管理决策从传统“经验判断”转向“数据支撑”——通过整合招聘渠道效果、培训投入产出(ROI)、离职风险预警等内外部数据,构建量化分析模型,实现精准化管理。通过员工离职率、敬业度等数据挖掘可预测人才流动风险,基于岗位胜任力模型与候选人特质匹配分析能提升招聘效率。“数据驱动”模式贯穿招聘、培训、薪酬全流程,显著提升管理科学性。变革对教学的要求是须强化学生的数据分析能力。教学

中不仅要让学生掌握Excel、SPSS等工具的操作,更要培养其从数据中洞察问题的能力,如通过薪酬数据差异分析岗位价值合理性,使学生具备用数据支撑人力资源决策的思维与技能。

1.2 服务模式创新,技术赋能重构教学内容体系

企业人力资源服务已进入“用户中心”时代,借助AI与移动技术实现服务的个性化与即时化。智能问答机器人、自助服务平台可让员工实时查询社保、办理请假报销,减少HR事务性工作;基于员工行为数据的智能培训系统能自动匹配课程并跟踪效果,移动互动平台则支持实时反馈沟通,推动HR从“行政执行者”转型为“员工赋能者”。技术赋能趋势要求高校教学内容体系同步革新。一方面需引入HR系统、ERP沙盘等数字化工具,提升学生技术应用能力;另一方面需将灵活用工、远程办公等新型场景纳入课程,让学生提前适应“技术+服务”的岗位需求,培养其以“用户思维”提供人力资源服务的意识与能力。

2 人力资源管理教学模式改革的必要性分析

在数字化转型与教育改革深化的背景下,推动高校人力资源专业教学模式创新不仅是顺应产业变革的必然选择,更是解决人才培养矛盾的关键路径。

2.1 传统人力资源管理教学模式难以适应时代要求

传统教学模式以“课堂讲授+课本学习”为核心。内容滞后性,教材更新速度跟不上企业人力资源管理实践的变革,如数字化工具的应用、灵活用工模式的兴起,导致学生掌握的知识与岗位实际需求脱节;能力培养单一性,过度侧重理论知识记忆,忽视对学生数据分析、

作者简介:孟令钗,1991.11,女,汉族,山东济南人,博士学位,职称:副教授,研究方向:人力资源管理。

跨部门协作、危机处理等复合能力的训练；评价方式固化，以期末考试成绩为主要指标，难以反映学生的实践操作与岗位适配能力。

2.2 人力资源管理教学模式创新是提升效能的关键

改革教学模式通过“三个衔接”破解传统教育的痛点。一是衔接产业需求，将企业真实案例、岗位标准融入教学内容，使学生提前认知职业要求；二是衔接技术工具，引入人力资源管理模拟软件、ERP沙盘系统等，提升学生数字化操作能力；三是衔接评价体系，构建“理论+实践+岗位表现”的多元考核机制，全面反映学生的胜任素质。通过模拟企业绩效考核方案设计、劳动争议调解等实操任务，学生将理论知识转化为解决实际问题的能力，“做中学”模式的教学效能高于传统讲授。

3 高校人力资源专业教学现状与问题分析

当前高校人力资源专业教学虽在改革中取得一定进展，但仍存在诸多与胜任素质培养目标不匹配的问题。制约了学生专业技能、实践能力、数字化素养及团队协作等核心能力的形成，导致人才输出与企业需求存在显著落差。

3.1 教学模式与部分企业需求脱节

课程设置重理论轻实践。核心课程中理论课程占比较高，而《人力资源沙盘模拟》、《劳动争议处理实务》等实践课程占比较少，且多以课堂演示代替动手操作。如《薪酬管理》课程中，学生仅学习薪酬结构设计的理论框架，却未实际操作过薪酬核算软件，导致毕业后面对企业真实薪酬体系时手足无措。

教学方法单一固化。大部分课堂仍采用“教师讲授+PPT展示”的传统模式，学生处于被动接收状态，缺乏“分析问题—设计方案—解决问题”的闭环训练。以《绩效管理》课程为例，学生能背诵KPI、OKR等考核工具的定义，却无法根据企业行业特点，在制造业与互联网企业设计差异化的考核方案，“纸上谈兵”式教学严重制约了实践能力培养。

3.2 实践教学体系不完善

硬件设施建设滞后。多数高校未建立专业化的人力资源模拟实验室，仅少数院校配备基础软件，但缺乏ERP沙盘、人才测评工具、劳动争议调解仿真场景等核心设备。学生难以接触企业真实工作场景，导致“课本学招聘，不会做面试；课本学绩效，不会定指标”的现象普遍存在。

校企合作深度不足。合作企业多将学生视为“辅助劳动力”，安排文件整理、数据录入等事务性工作，学生难以参与人力资源规划、员工培训方案设计等核心业

务，实践效果大打折扣。同时，实践课程管理缺失。对实践课程的学分占比、教学标准、考核方式等缺乏明确规定，导致实践环节流于形式。

3.3 师资队伍实践能力薄弱

“双师型”教师匮乏。大部分专业教师为“校门到校门”的学术型人才，缺乏企业人力资源管理从业经验，课堂教学难以结合真实案例。如在讲授《员工关系管理》时，无法通过自身经历解读劳动仲裁的实操要点，只能照本宣科讲解法律条文。

数字化教学能力不足。面对人力资源管理数字化趋势，多数教师缺乏大数据分析、智能HR系统操作等技能，无法指导学生运用技术工具解决实际问题，导致教学内容与产业变革脱节。部分教师沿未及时更新教学内容，未能将灵活用工、远程办公等新型管理场景纳入教学体系，难以培养学生应对前沿问题的能力。

4 基于胜任素质的教学改革方案设计建议

结合企业对人力资源管理人才在专业技能、实践能力、数字化素养、团队协作及个人品德等方面的胜任素质需求，从硬件、体系、师资三个维度构建针对性改革方案，以实现“培养符合企业实际需求的应用型人才”目标。

4.1 硬件设施建设，打造沉浸式实践教学平台

建设多功能模拟实验室。引入ERP沙盘系统，强化学生战略人力资源规划能力训练；配备人力资源管理全流程模拟软件，覆盖招聘流程设计、薪酬核算实操、绩效管理闭环等模块、标准化人才测评工具；搭建劳动争议调解仿真场景，配置仲裁庭实景布景及高清录音录像设备，还原从证据提交到庭审辩论的全流程，让学生在模拟中掌握法律条款的实操应用。

开发数字资源库。收集企业真实案例、企业标准化操作手册，形成“案例—工具—场景”三位一体的实践资源体系。构建虚拟仿真教学场景，利用VR技术还原企业人力资源管理全流程场景，学生通过虚拟角色参与校园招聘现场、绩效面谈、工伤事故处理等情境，在互动操作中掌握沟通技巧、法律应用等核心能力。虚拟裁员场景中，学生兼顾法律合规、员工情绪安抚与企业成本控制，提升复杂问题处理能力。

4.2 实践教学体系完善，构建“三阶递进”培养路径

校内模拟实践。将实践课程占比提升，增设《人力资源实务操作》《情景模拟训练》等课程。如在《招聘与配置》课程中，学生分组完成“岗位分析—招聘计划制定—简历筛选—结构化面试—Offer发放”全流程模拟，并通过班级互评、教师点评优化方案。考核方面，

采用“操作任务+报告答辩”模式，要求学生独立完成任务，并接受企业HR远程评审，强化成果导向。

企业深度实践。校企共建实践基地。与不同类型企业签订合作协议，明确学生参与核心业务的内容与时长，协助制定年度培训计划、参与绩效考核数据整理与分析等。实行“双周报”制度，学生提交实践日志，校内教师与企业导师联合评分，确保实践质量。

岗位胜任强化。毕业设计与企业需求挂钩，要求学生以实习企业为研究对象，完成真实课题，企业HR参与开题与答辩评审。选拔优秀学生进入企业顶岗实习，参与员工入职培训、劳动合同签订等实操工作。

4.3 师资队伍改革，打造“双师双能”教学团队

企业专家“请进来”。聘请名企HR总监、资深HRBP担任兼职教师，构建行业实战导师库，开设“人力资源管理实战”系列讲座，如“数字化转型中的人才招聘策略”、“互联网企业员工关系管理实务”，结合企业真实案例开展教学，深度参与实践课程教学，在《绩效管理》、《员工关系管理》等课程中指导学生完成模拟方案设计，对“企业薪酬体系优化”、“绩效考核方案重构”等课题提供实操建议，通过一线经验注入弥补校内教师实践经历不足的短板。

校内教师“走出去”。实施“教师企业实践计划”，要求专业教师到企业挂职，如担任HR经理助理，参与人力资源管理全流程工作，返校后需开发实践课程或企业案例并融入课堂教学。同步开展数字化能力专项培训，与HR软件企业合作，组织教师参加“智能HR系统操作”、“人力资源数据分析”等培训，提升技术应用能力，考核通过后授予实操认证，确保教师具备指导学生运用数字化工具解决实际问题的能力，实现教学内容与产业技术变革的同步衔接。高校教学模式创新不仅能

为企业数字化转型输送“懂数据、会实操”的人才，更能推动高等教育向应用型转型。

结语

综上所述，本研究聚焦高校人力资源专业教学与企业需求的适配性问题，通过构建“硬件支撑—体系完善—师资赋能”三位一体的教学改革方案，系统探索基于胜任素质能力培养的实践路径。以“三阶递进+双师护航”为核心，“三阶递进”即通过“校内模拟—企业实践—岗位胜任”的分阶段培养，实现学生能力从理论认知到实操应用的逐级提升；“双师护航”则依托企业专家与校内教师的协同教学，弥补传统课堂实践经验与数字化技能的短板。实践表明，其能提升学生的专业技能、实践能力与岗位适配性，成功将企业需求融入教学全过程，培养出“懂理论、会操作、能胜任”的应用型人力资源管理人才，切实解决了传统教学中“理论与市场需求脱节”的核心问题。未来研究需进一步深化校企协同机制，通过共建产业学院、共享实践资源等方式破解资源不足难题，为我国高校人力资源管理专业教学改革提供可复制、可推广的实践范式。

参考文献

- [1]赵路.面向社会需求的创新型人才培养模式构建——以人力资源管理专业为例[J].人才资源开发,2023(19):49-51.
- [2]杨洁,张琦.“互联网+”时代高校人力资源管理专业人才培养策略[J].产业创新研究,2023(13):190-192.
- [3]张敏娜.大数据背景下人力资源管理专业DHR人才培养策略研究[J].现代营销(经营版),2020(11):10-11.
- [4]李宁,张利超,董国民,牟小刚.大数据时代背景下CBA人力资源管理体系功能构建的实现路径研究[J].广州体育学院学报,2021,41(06):22-26.