

新文科背景下人力资源管理专业建设研究

赵海燕

齐鲁工业大学(山东省科学院)经济与管理学部,山东 济南 250306

摘要: 随着全球知识经济的深入发展及社会对复合型人才需求的日益增长,新文科概念的提出为高等教育改革指明了新方向。新文科强调跨学科融合、人文社科与科技的深度融合,旨在培养具备宽厚人文底蕴、扎实专业知识、卓越创新能力及良好国际视野的复合型人才。在此背景下,人力资源管理专业作为连接组织与人的桥梁,其专业建设面临着前所未有的机遇与挑战。本文旨在探讨新文科背景下人力资源管理专业建设存在的问题与对策,以期提升该专业教育质量、促进人才培养与社会需求的有效对接提供参考。

关键词: 新文科背景;人力资源管理专业建设;现状;问题;对策

Research on the Construction of Human Resource Management Majors under the Background of New Liberal Arts

Zhao,Haiyan

Department of Economics and Management, Qilu University of Technology, Jinan, Shandong, 250306, China

Abstract: With the in-depth development of the global knowledge economy and the increasing demand for interdisciplinary talents in society, the proposal of the concept of new liberal arts has pointed out a new direction for higher education reform. New liberal arts emphasizes interdisciplinary integration and the deep integration of humanities, social sciences, and technology, aiming to cultivate interdisciplinary talents with a profound humanities background, solid professional knowledge, excellent innovation abilities, and a good international perspective. In this context, as a bridge connecting organizations and individuals, the professional development of human resource management faces unprecedented opportunities and challenges. This paper aims to explore the problems and countermeasures in the professional development of human resource management under the background of new liberal arts, in order to provide a reference for improving the quality of education in this major and promoting the effective docking of talent cultivation with social needs.

Keywords: Background of new liberal arts; Professional development of human resource management; Current situation; Problems; Countermeasures

DOI: 10.62639/sspis23.20240103

2018年教育部首次以四新学科倡议,提出“新文科”概念,2019年教育部和科技部等13个部门联合启动“六卓越一拔尖”计划2.0,要求全面推进四新学科建设,新文科建设正式实施。2020年11月,教育部发布《新文科建设宣言》,对新文科建设做出全面部署,标志新文科建设全面启动,明确了新文科建设的目标^[1],为高等院校教育教学改革指明了方向。如何落实“新文科”建设,构建学生、学术、学科三位一体的创新人才培养模式,成为教育教学改革的重要问题。

一、新文科对人力资源管理专业建设的新要求

2019年2月,教育部范海林指出,要通过大力发展“四新”学科,推动形成中国特色、世界水平的一流本科专业集群,覆盖全部学科门类^[2]。2020年11月,教育部吴岩讲述新文科就是文科教育的创新发展,培养知中国、爱中国、堪当民

族复兴大任的新时代文科人^[3]。

新文科背景下,人力资源管理专业面临着更广泛的知识融合和更综合的能力培养要求。首先,跨学科知识的整合成为必然。人力资源管理不再仅仅局限于管理学、心理学等传统学科,还需要与经济学、社会学、法学、信息技术等多学科交叉融合,使学生具备更广阔的视野和综合分析问题的能力。其次,创新能力和数智化能力的培养越发重要。新经济、新业态的不断涌现,要求人力资源管理专业的学生能够突破传统思维,创新管理模式和方法,新职业需要人力资源管理专业的学生掌握大数据和人工智能技术。

在新文科的建设要求下,人力资源管理专业作为学科交叉的重要领域,要坚持与时俱进,对标国际高校人力资源管理专业的先进理念和体系,科学构建专业知识体系,深化课程体系改革,实施广泛的学术及产业链接。

简言之,新文科建设要求人力资源管理专业的课程体系、人才培养模式、师资队伍及教学质

(稿件编号: IS-24-3-1024)

作者简介: 赵海燕(1975-),女,山东泗水人,硕士,教授,研究方向:人力资源管理、企业数字化转型。

基金项目: 齐鲁工业大学(山东省科学院)2021年校级教研项目:“新文科背景下人力资源管理专业建设研究”(项目编号:一般项目,2021-11)。

量监控等环节进行多层次、多方位的深度改革。这些改革将综合提升人才培养的质量,为学院乃至整个高等教育水平的提升做出不可或缺的贡献。

二、新文科背景下人力资源管理专业建设的现状

(一) 教育理念逐步转变

新文科背景下,人力资源管理专业教育理念逐渐从传统的知识传授型向能力培养型转变,强调培养学生的创新精神、实践能力和数智化能力。

(二) 人才培养模式需要改革

新文科背景下,人力资源管理专业人才培养模式呈现出多样化、个性化的特点,需要注重培养学生跨学科的知识体系和数字分析能力。

(三) 课程体系进一步优化

新文科背景下,人力资源管理专业课程体系逐步优化,强调跨学科、模块化、实践性课程设置,以培养学生的综合素质。

(四) 需融入人工智能教学资源

新文科背景下,人力资源管理专业实践教学得到了加强,与企业合作开展产学研项目,提高学生的实践能力和就业竞争力。

三、新文科背景下人力资源管理专业建设存在的问题分析

(一) 专业定位不够明确

在新文科背景下,人力资源管理专业定位尚不清晰,部分课程设置与市场需求存在一定程度的脱节。课程体系在与新文科理念对接上显得有些滞后。部分课程设置仍旧停留在理论与实践相分离的传统教学模式之中,学生的实操能力及创新思维培养不足。比如,在人力资源管理课程的授课中,对于新文科提倡的跨学科融合、人文素养与专业技能并重的理念缺乏明确体现,学生很难从这些课程中获得能够应对社会和职场需求的能力。

(二) 师资队伍结构不合理

新文科背景下,人力资源管理专业师资队伍结构有待优化,部分教师缺乏实践工作经验,难以满足人才培养需求。新文科建设要求高校不仅强调学科专业知识的灌输,更注重学生批判性思维和社会责任感的培养。尽管通过一系列改革努力增强学生这些素质的培养,但是实际效果仍然有限。受限于师资力量和教学资源的匮乏,这种新型的教学要求很难在短时间内得到满足。

随着国家对高等教育质量的要求不断提高,学校在加强师资队伍建设方面面临着极大的压力。专业师资在教学经验与科研水平方面参差不齐,学校亟需通过合理的引导和激励机制,进一步优化师资队伍。

(三) 课程体系更新滞后

现有的HRM课程大多基于传统的管理理论和实践,而新兴技术如AI、大数据等在教学内容

中的体现不足。课程大纲和教材往往未能及时反映这些变化。新职业需要运用数字技术解决复杂人力资源管理问题,新文科建设强调培养学生的创造力、批判思维、综合能力。人工智能、大数据、云计算等互合分析能力和跨学科的能力。

张成刚认为数据分析能力包括数据的认识能力、收集能力、整理能力、表述能力、探究能力等。显然,这是按照数据分析的过程认识数据分析能力,认为从思维训练的角度看,数据分析能力是一种高层次的思维品质,只有在解决问题的过程中,在动手实践与探索中,才能得到充分的发展^[4]。

(四) 人力资源管理专业缺乏人工智能技术的融合

在当前快速发展的数字化和人工智能(AI)时代,人力资源管理(HRM)课程体系与内容的更新尚未跟上技术变革的步伐,尤其是在人工智能的融合方面显得不足。这可能导致学生在毕业后难以迅速适应和应对实际工作中的人力资源管理智能化转型。新文科背景下,人力资源管理专业教学资源不足,缺乏与AI相关的实践教学资源,如模拟软件、数据分析工具等,使得学生在理论学习的同时难以获得实际操作经验。

西尔斯控股公司(Sears Holdings)创造的在线筛选系统、在线测试系统,大大提高了招聘的效率,减少了行政性工作。大数据分析使人力资源管理者在遇到问题时不会束手无策,过去、眼前的一切数据都会成为分析的依据,更加精准地判断问题,发现员工的隐性需求,准确找到激励要点,更加明确员工的绩效。大数据分析能力让人力资源管理更加有效地接触业务,分析业务,从而提炼更加有效的人力资源管理措施^[5]。

四、新文科背景下人力资源管理专业建设的对策

(一) 凝练人力资源管理专业发展特色

新文科背景下,人力资源管理专业应紧密结合市场需求,明确专业定位,优化课程体系,提高人才培养质量。转变教育观念,引导教师和教育机构认识到AI在HRM中的积极作用,如提高决策效率、优化员工体验等,而非简单地视为对人力工作的替代。需要对人力资源管理专业的发展特色进行深入挖掘和精心雕琢,力图在实现专业理念的现代化过程中凸显出自身的独特优势。精准分析市场需求,充分对接行业前沿,对专业知识和技能要求精准对标。结合企业的人力资源管理实务,学校结合本地经济发展的特点和产业转型的需求,确立“服务地方、面向产业”的人才培养特色。同时,培养学生的创新思维和跨界合作能力,以适应未来职场的变革。

(二) 建立指向数字化能力提升的教师专业发展体系

加强师资队伍建设,引进具有实际工作经验的教师,提高现有教师的教学和科研能力,以满足新文科背景下人力资源管理专业人才培养的需

求。加强师资培训,定期组织教师参加AI、大数据等前沿技术的培训和学习,提升其专业素养和教学能力。同时,鼓励教师与业界专家合作,共同开发教学案例和实践项目。开展学术研究与交流,鼓励和支持HRM领域的学者和从业者开展关于AI在HRM中应用的学术研究和交流活动,推动相关理论和实践的不断发展与完善。

随着数字化转型浪潮的不断推进,高校教师专业发展体系亟须与时俱进,积极适应新形势下的教学和科研要求。建立针对性的教师培训体系显得尤为重要。高校应树立数字化能力培养的重心,注重打造一支懂技术、会应用、能创新的教师队伍。通过深化教师教育信息化教学能力培养,提升教师对新型教育技术的适应性和应用能力,是实现教育教学质量与效率同步提升的有效途径。

建设数字化能力提升相关的教师专业发展体系时,注重三个方面:一是搭建在线与线下结合的混合式培训平台,这样的平台能提供更加灵活多样的学习方式,满足不同背景、不同需求的教师个性化学习;二是针对数据分析、计算机编程、网络技术等领域组织系统培训,利用大数据分析,针对教师队伍现有能力水平,开展个性化指导和培养;三是加强实践环节的培,鼓励教师进行教学模式创新和信息技术的融合应用,增设实验教学、项目导向等模式,遴选代表性的课程进行数字化教学改革试点。

(三) 优化课程体系,强化多维度融合

人力资源管理本科教学中开设的数据分析课程偏少,应该完善课程设置。张成刚论文中提到数据分析课必须涵盖数据挖掘基础、预测性模型、商业分析应用、量化方法等课程;选修课包括数据可视化、回归分析、SAS编程及应用、数据库系统、模型及设计、多元分析^[11]。

在新文科建设的背景下,构建多维度专业课程内容体系,是提升人才培养质量的关键手段。采用人工智能、VR技术、数据挖掘等新技术,创新教学手段方法。教学成果的产出目前主要体现了教学、科研、创造方面,最终力图实现“教学+科研+创造+服务社会”的“多维统一”。更新课程内容体系不仅需要围绕经管类专业的学术前沿与行业需求进行调整,还需对课程理论与实践的融合方式进行创新。通过SPOC建设可以把数据分析能力相关知识融入专业课教学,在原有专业课理论框架基础上,借助网络相关知识,学生在掌握课程专业知识的同时,了解数据分析能力在该专业课程的使用,同时可以弥补教师在数据分析能力方面的不足。此外,着力开展产学研合作协同育人项目,充分利用企业数字化产业化成果,创新人才培养模式^[6]。以此为基础引进现代信息技术、数据分析技术、创新管理理念等资源,全面升级课程体系。

构建以学生为中心的课程体系,采用现代教育技术,如线上教学平台、虚拟仿真实验室等工具,打造互动式、情境化的学习环境。借助这些

技术,可构建情景模拟、角色扮演等教学活动,使学生在互动与协作中提升专业技能和团队协作能力。

将AI相关课程纳入HRM专业必修课或选修课程体系,如“人力资源管理与人工智能技术”、“数据驱动的招聘与选拔”等,帮助学生掌握必要的技术知识和应用能力。

总之,多维度更新现有专业课程内容体系,利用现代教育技术,以培育适应新文科背景下复合型、应用型的人管专业人才。

(四) 引入人工智能教学资源,打造数智化平台

利用模拟软件、数据分析平台等教学资源,为学生提供AI在HRM中的实际操作机会。此外,与企业合作建立实训基地,让学生参与真实的HR管理项目,了解AI技术的应用场景和效果。

通过以上措施的实施,可以有效促进人力资源管理课程与人工智能技术的深度融合,培养出既具备扎实管理理论基础又掌握先进技术应用能力的复合型人才。加强实践教学:加大实践教学资源投入,与企业合作开展产学研项目,提高学生的实践能力和就业竞争力。

五、结论

新文科背景下,人力资源管理专业建设既面临机遇,也面临挑战。本文通过对新文科背景下人力资源管理专业建设的现状、问题及对策进行分析,旨在为人力资源管理专业的改革和发展提供参考。在新时代背景下,人力资源管理专业应紧密结合市场需求,优化课程体系,加强师资队伍,引入人工智能教学资源为社会发展培养更多高素质的人力资源管理人才。

参考文献:

- [1] 教育部. 新文科建设宣言 [OL]. [2020 - 11 - 03]. https://www.eol.cn/news/yaowen/202011/20201103_2029763.shtml.
- [2] 范海林. 全面振兴高等教育 大力发展“四个新”[OL]. [2019 - 02 - 26]. http://education.news.cn/2019-02/26/c_1210068415.htm.
- [3] 吴岩. 吴岩司长在高等学校专业设置与教学指导委员会第一次全体会议上的讲话 [OL]. [2020 - 03 - 07]. <https://jdx.cdtu.edu.cn/info/2042/3358.htm>.
- [4] 赵辉. 新文科背景下应用型人力资源管理专业教学模式的变革 [J]. 知识窗, 2022 (10).
- [5] 张成刚. 高校人力资源管理专业数据分析能力培养趋势分析 [J]. 劳动保障世界, 2018 (20): 40-42.
- [6] “新文科”背景下人力资源管理专业数据分析能力培养 [J]. 中国冶金教育, 202 (6): 39-41.
- [7] 张欣瑞, 范正芳, 陶晓波. 大数据在人力资源管理中的应用空间与挑战——基于谷歌与腾讯的对比分析 [J]. 中国人力.
- [8] 吴燕, 李立果. 新文科背景下搞笑人力资源管理专业课程体系建设研究 [J]. 共管世界, 2024 (2).