

# 数字化时代地方应用型高校人力资源管理专业 DHR 应用型人才培养模式创新策略研究

张敏娜

无锡太湖学院人力资源管理系，江苏无锡，214000；

**摘要：**随着全球数字化进程的加速，企业对人力资源管理专业人才的需求正经历一场深刻的变革。本文旨在探讨数字化时代背景下，地方应用型高校如何创新人力资源管理专业 DHR 应用型人才培养模式，以满足企业对具备数字化技能和创新能力的 DHR 人才的需求。通过对当前企业 DHR 人才素质画像新需求的剖析，结合地方应用型高校人力资源管理专业人才培养现状，本文提出了一系列创新策略。

**关键词：**数字化时代；人力资源管理；DHR；应用型人才；培养模式；创新策略

**DOI：**10.69979/3041-0673.24.7.056

## 引言

随着信息技术的飞速发展，特别是移动互联网、云计算、大数据、人工智能等新兴技术的广泛应用，数字化时代已经全面到来。在这一背景下，企业人力资源管理（HRM）正经历着前所未有的变革。传统的人力资源管理方式已难以适应新时代的需求，而具备数字化技能和创新能力的 DHR（Digital Human Resource）人才逐渐成为企业的核心竞争力。然而，当前地方应用型高校在人力资源管理专业人才培养方面仍存在诸多问题，如培养目标与企业需求不匹配、课程体系落后、实践教学不足等，导致毕业生难以满足企业的实际需求。因此，创新 DHR 应用型人才培养模式，成为地方应用型高校人力资源管理专业教育改革的重要课题。

## 1 数字化时代企业 DHR 应用型人才需求剖析

### 1.1 企业数字化人力资源（DHR）人才素质画像新需求

在数字化时代，企业面临着更加复杂多变的经营环境，而人力资源管理作为企业管理的关键环节，其重要性日益凸显。为了应对不确定性的挑战，企业需要将运作过程转化为数据，基于数据寻找规律、设置规则并监控效能。领英 2023 年的数据显示，其平台上的 70 多万名中国 HR 从业者当中，具备数字化技能的 HR 从业者比例不到 2.5%。笔者在 2022 年 4 月~2023 年 4 月期间，在前程无忧、智聘网等主流招聘网站上，发现很多长三角、珠三角互联网+企业的人力资源岗位已出现高薪诚聘的人力资源数据分析师（HR Data Analysis）

等职位的招聘需求。从工作内容和任职要求上都对高校培养的传统型人力资源人才提出了数字化的新挑战：如能够收集到业务、财务、人力资源的基本数据，并建立几类数据之间的逻辑关系，呈现公司整体的人力资源系统运作状态。基于对公司业务，能深度挖掘数据价值，提供人力资源数据策略支持，能够基于这些反馈进行人力资源决策，并输出人力资源分析报告，为公司人才规划和发展提供建议。当今时代处于互联网时代，企业高度信息化建设必然要求人力资源管理专业人才的能力结构发生变化，这也要求地方应用型高校需要加强人力资源管理专业人才培养改革。具体来说，企业 DHR 应用型人才核心能力素质画像如图 1 所示：

核心能力	具体要求
专业知识	掌握人力资源规划、选、育、用、留、员工关系等六大模块理论专业知识
业务数据洞察与处理	能够深入理解公司业务，洞察业务痛点与需求，DHR 人才能够收集到业务、财务、人力资源等各方面的基本数据，并建立这些数据之间的逻辑关系，以呈现公司整体的人力资源系统运作状态。
数字化应用	精通大数据分析技能，基于收集到的数据，DHR 人才需要能够运用数据分析工具和方法，深度挖掘数据价值，提供人力资源数据策略支持，并基于这些反馈进行人力资源决策。
创新思维与跨界能力	人力资源管理不再局限于传统的人事管理范畴，而是需要与其他部门、行业甚至跨界领域进行合作与创新。具备创新思维与问题解决能力，能够推动人力资源管理模式的创新。

图 1：企业 DHR 应用型人才核心能力素质画像

## 1.2 企业DHR人才需求与地方应用型高校人才培养现状的偏差

尽管企业对DHR人才的需求日益迫切，但当前地方应用型高校在人力资源管理专业人才培养方面仍存在诸多不足，导致毕业生难以满足企业的实际需求。具体来说，企业DHR人才需求与地方应用型高校人才培养现状的偏差主要表现在以下几个方面：

(1) 培养目标与企业需求不匹配：当前地方应用型高校人力资源管理专业的培养目标主要侧重于理论知识的传授和六大模块综合应用技能的培养，而忽视了数字化技能和创新能力的培养。这导致毕业生在求职过程中难以满足企业对DHR人才的需求。

(2) 课程体系落后：当前地方应用型高校人力资源管理专业的课程体系主要围绕六大专业模块设置必修课程，而对于如何使用数据、尤其是针对互联网数据如何挖掘等方面缺乏切实的培训。此外，虽然开设了“计算机基础与应用”、“Excel在财经中的应用”等课程，但这些课程在数据分析和处理方面的深度和广度都远远不够。

(3) 实践教学不足：地方应用型高校在人力资源管理专业实践教学方面普遍存在不足，缺乏与企业实际需求的紧密结合。虽然学校开展了一些人力资源管理综合模块实验和人才素质测评实验等项目，但这些项目往往过于理论化，缺乏实际操作性和针对性。同时，校外实训基地建设不足，导致学生缺乏与企业实际接触的机会，难以将所学知识应用于实际工作中。

## 2 数字化时代地方应用型高校人力资源管理专业DHR应用型人才培养模式创新策略

针对当前地方应用型高校人力资源管理专业人才培养存在的问题以及企业对DHR应用型人才的需求，本文提出以下人才培养模式创新策略：

### 2.1 升级人才培养目标

国外许多著名高校将商科学生数据分析能力的培养提升到了新的高度。斯坦福、哈佛等知名高校商学院都设立了数据分析学硕士项目。在我国部分高校人力资源管理本科生培养计划中，已经将“掌握人力资源管理的定量分析方法”作为培养目标。针对企业数字化人力分析人才的新需求，人力资源管理专业人才培养目标有必要跟随数字化时代和企业人力资源用人新需求进行相应升级。为了满足企业对DHR应用型人才的需求，地方应用型高校需要升级人力资源管理专业的人才培养目标。具体来说，人才培养目标需要强调以下几个方面：

个方面：

(1) 强专业：要求学生掌握扎实的人力资源管理专业知识和技能，具备解决人力资源管理实际问题的能力。

(2) 懂业务：要求学生了解企业的业务流程和运作模式，具备与企业其他部门合作和沟通的能力。

(3) 精数据：要求学生具备数据收集、处理、分析和应用的能力，能够运用数字化技术解决人力资源管理中的问题。

(4) 能创新：要求学生具备创新思维和跨界能力，能够推动人力资源管理的创新与发展。

在人才培养目标的指导下，地方应用型高校需要制定具体的人才培养方案和教学计划，确保学生在校期间能够全面掌握所需的知识和技能。

### 2.2 优化课程体系和内容

优化课程体系和内容培养DHR应用型人才的关键环节。数字化时代人力资源管理课程体系设置应该秉承考虑学生群体特点、结合数字化时代环境，根据学校人才培养目标的定位，学生数据分析能力形成规律，实际工作任务和场景人物需要，关注学科框架结构与属性，明晰学科内容的重点、难点以及生长点。针对当前课程体系存在的问题，地方应用型高校需要采取以下措施：

(1) 增设数据分析与处理相关课程：在原有课程体系的基础上，增设数据分析与处理相关课程，如“大数据基础与应用”、“统计学与数据分析”、“数据挖掘与机器学习”等。这些课程将为学生提供必要的数据分析知识和技能，为后续的实践教学和职业发展打下坚实的基础。

(2) 加强专业课程与数字化技术的融合：在专业课程中融入数字化技术的内容和应用案例，如“人力资源管理信息系统”、“招聘与配置中的大数据应用”、“绩效管理与数据分析”等。通过这些课程的学习，学生将能够更好地理解数字化技术在人力资源管理中的应用和价值。

(3) 开设跨学科选修课程：为了拓宽学生的知识面和视野，地方应用型高校可以开设跨学科选修课程，如“计算机科学导论”、“数据分析与可视化”、“人工智能与人力资源管理”等。

### 2.3 拓展专业实践教学形式

实践教学是培养DHR应用型人才不可或缺的重要环节。为了提高学生的实践能力和职业素养，地方应用型高校需要拓展专业实践教学形式，具体包括以下几个方面：

(1) 加强校内实验教学：在校内实验教学中，除了继续开展传统的人力资源管理综合模块实验和人才素质测评实验

等项目外，还需要增设与数字化技术相关的实验项目，如“人力资源大数据分析与决策实验”、“组织与人才数字化运营实验”等。这些实验项目将有助于学生将所学知识应用于实际情境中，提高数据分析和应用能力。

(2) 深化校企合作：地方应用型高校需要积极与企业合作，共同开展实践教学项目。通过与企业合作，学生可以深入了解企业的实际需求和业务流程，参与企业的实际项目和工作任务，从而增强实践能力和职业素养。同时，学校还可以邀请企业专家进校讲座或授课，为学生提供更多的实践指导和职业规划建议。

(3) 鼓励学生参加竞赛和实践活动：地方应用型高校可以鼓励学生参加各种人力资源管理相关的竞赛和实践活动，如案例分析大赛、模拟招聘大赛、人力资源规划设计大赛等。这些活动将有助于学生锻炼自己的思维能力和团队协作能力，提高解决实际问题的能力。

## 2.4 增强师资队伍建设

师资队伍建设是培养 DHR 应用型人才的重要保障。为了提高师资队伍的素质和能力，地方应用型高校需要采取以下措施：

(1) 引进优秀师资：地方应用型高校可以通过引进具有丰富实践经验和深厚理论功底的优秀教师来加强师资队伍建设。这些教师可以为学生提供更好的教学指导和职业规划建议，同时也可为学校的科研和教学水平提升做出贡献。

(2) 加强师资培训：地方应用型高校需要加强对现有师资的培训和提高。通过组织教师参加各种培训和学习活动，如学术会议、研修班、企业实践等，提高教师的专业素养和教学能力。同时，学校还可以鼓励教师开展科研工作，提高科研水平和创新能力。

(3) 建立激励机制：为了激发教师的工作积极性和创造力，地方应用型高校需要建立合理的激励机制。通过设立教学奖、科研成果奖、优秀教师奖等激励措施，鼓励教师积极投身于教学和科研工作，为培养 DHR 应用型人才做出更大的贡献。

## 3 结论

本文通过对数字化时代背景下企业 DHR 人才需求与地方应用型高校人力资源管理专业人才培养现状的剖析，提出了一系列创新策略。研究结果表明，通过升级人才培养目标、优化课程体系和内容、拓展专业实践教学形式以及增强师资队伍建设等措施，地方应用型高校可以有效地提高人力资源管理专业学生的数字化技能和创新能力，满足企业对 DHR 人才的需求。

## 参考文献

[1] 吉恩·保罗·艾森, 杰西 S·哈里奥特. 人力资源管理大数据：改变你吸引、猎取、培养和留住人才的方式 [M]. 胡明, 邱黎源, 徐建军译. 北京：机械工业出版社, 2018.

[2] 张华, 李明. 大数据技术在人力资源管理中的应用与挑战 [J]. 中国人力资源开发, 2024(5): 78-87.

[3] 王丽, 赵雷. 数字化转型背景下人力资源管理专业人才培养模式改革研究 [J]. 高等教育研究, 2024(3): 123-130.

[4] 刘涛, 陈静. 大数据驱动的人力资源管理决策支持系统构建与应用 [M]. 北京：清华大学出版社, 2023.

作者信息：

[5] 张晓霞, 王丽. 数字化时代人力资源管理专业人才培养模式改革探索 [J]. 中国高等教育, 2023(10): 45-47.

作者信息：张敏娜（女，硕士） 工作单位及职称：无锡太湖学院 商学院人力资源管理系 讲师 研究方向：人力资源管理实务、人力资源大数据

（此论文为无锡太湖学院 2022 年校级教育教学改革研究项目阶段性研究成果。项目编号：2022JGYJ25，课题名称：数字化时代地方应用型高校人力资源管理专业人才培养模式创新研究）