

高职《人力资源管理》课程数字化转型的实施策略分析

黄小哲

黑龙江旅游职业技术学院，黑龙江 哈尔滨 150086

DOI: 10.61369/RTED.2025100030

摘 要： 随着数字时代的来临，高职教育面临着深刻变革，《人力资源管理》课程的数字化转型成为提升教学质量、培养适应市场需求人才的关键。本文深入剖析了该课程数字化转型的实施策略，通过对数字化教学资源整合、教学模式创新、教师数字化能力提升以及数字化学习环境构建等方面的探讨，旨在为高职教育提供切实可行的转型路径，以增强学生的职业竞争力，更好地服务于社会经济发展。

关 键 词： 高职教育；人力资源管理；数字化转型；实施策略

Analysis on the Implementation Strategies of Digital Transformation in the Course "Human Resource Management" in Higher Vocational Colleges

Huang Xiaozhe

Heilongjiang Vocational College of Tourism, Harbin, Heilongjiang 150086

Abstract： With the advent of the digital era, higher vocational education is facing profound changes. The digital transformation of the course "Human Resource Management" has become a key factor in improving teaching quality and cultivating talents who meet market demands. This paper deeply analyzes the implementation strategies of the digital transformation of this course. By exploring aspects such as the integration of digital teaching resources, innovation in teaching models, improvement of teachers' digital capabilities, and the construction of digital learning environments, it aims to provide practical transformation paths for higher vocational education, so as to enhance students' professional competitiveness and better serve social and economic development.

Keywords： higher vocational education; human resource management; digital transformation; implementation strategies

引言

数字化时代下，高职《人力资源管理》课程改革正处于前所未有的变革之中。推进课程数字化转型不仅符合时代的发展步伐，也有利于提升高职院校的教育质量，促进高素质专业人才培养。近年来，数字化技术在各个领域得以普及应用，在人力资源管理领域也发挥出了重要作用，比如，在进行人才招聘、绩效管理过程中，大数据技术的应用大大提升了管理效率。这就致使以往的《人力资源管理》教育模式已经无法满足目前的人才培养需求。因此，《人力资源管理》课程的数字化转型，已成为当前高校亟待解决的问题之一。=

一、高职《人力资源管理》课程数字化转型的必要性

（一）适应行业发展趋势

当前，人力资源管理领域正向数字化飞速发展。企业往往通过数字化平台及大数据技术来完成企业中人力资源规划、招聘、培训、绩效考核等环节。比如，利用大数据来解劳动力市场需求变化，准确找到用工需求点；利用线上教学平台对员工进行培训，可以提高培训效率，扩大培训范围。若高职院校人力资源管理课程教学不实现数字化改革，将会导致大学生理论知识跟不上

市场实际情况，造成学生就业难的问题。相关调查显示，超70%的企业在招收HR相关职位时，更青睐具有数字化技能的人才。

（二）提升教学效果

数字化教学素材具有内容丰富、形式多样、互动性的特点。利用电子课件、线上视频、仿真环境操作训练等数字化教学工具，可以将人力资源管理知识形象化，激发学生的学习兴趣，加深学生的认知印象。同时数字化教学系统也可对学生的进行学习过程进行实时监测、数据统计，帮助教师充分了解学生的学习状态，进而及时调整教学策略，增强教学的针对性和有效性。比如，教

师可以运用网络学习系统记录学生的学习时长、任务完成情况、考试成绩等信息，找到学生在学习中的薄弱环节、存在问题，进而有针对性地进行辅导。

（三）满足学生学习需求

处于数字化时代，当代高职生对数字化学习方式具有较高的接受度和偏好，他们以网络作为信息获取渠道，通过智能手机、pad等便携式移动设备随时随地进行学习。数字化的《人力资源管理》课程能为学生提供更自主化和个性化的学习体验，学生根据其学习节奏和学习需求可以选择合适的学习主题和学习进度，实现个性化学习。同时数字化平台也可以为学生提供交流沟通的空间，学生可以在线与教师、同学进行沟通互动，分享收获的知识，提高学生协作能力和沟通能力。

二、高职《人力资源管理》课程数字化转型面临的挑战

（一）数字化教学资源不足

当前来看，一些高职院校对于《人力资源管理》这一课程的数字化教学资源的开发与挖掘还存在不足。一方面，其数字化教学资源的质量存在参差不齐的情况，一些教师只是在网上找一些课程相关的案例，或者是将自己制作的课件和教材资料上传到数字平台上，未能将最新的行业动态、企业案例等优质资源进行及时更新和补充，缺乏优质资源的筛选和系统性规划，导致课程数字化资源的形式较为单一，内容陈旧，难以满足学生的多元化需求。另一方面，学校对于数字化资源缺乏共享机制的建设，导致不同平台与学校之间的数字资源无法进行整合与共享，导致不同平台和院校之间的数字化资源存在重复，进而造成资源浪费，不利于数字化教育的推进。

（二）教师数字化能力有待提高

教师是实施数字化教育的关键执行人，这就需要其具备较强的数字技术应用能力和数字化教学能力。但目前来看，部分《人力资源管理》教师的相关能力还难以适应新时期的数字化教学需求^[1]。具体而言，一部分教师虽然可以熟练应用办公软件、在线平台等数字工具展开基础教学工作，如制作课件、发布微课和作业等，但其对于数字资源的开发整合、利用大数据技术分析学情数据、应用数字化技术进行备课等方面的技术应用水平仍存在不足，无法将数字化教育的优势完全发挥出来。另外，一些教师对于数字化技术的认知存在不足，认为传统教学方式已经足够，应用数字技术反而会浪费时间，进而对数字化教育技术缺乏主动学习和探索的兴趣，数字化教学能力难以得到提升。

（三）教学模式创新困难

虽然部分学校已经开始对传统授课方式进行数字化教育资源尝试，但是仍有不少教师并未完全脱离原有教学理念，没有将新技术发挥完全用于教学方式的变革之中。比如，部分《人力资源管理》课程教师只是将线下授课资料简单地搬运到了线上，却没有增加互动内容，未能充分发挥数字化教育的优势，导致学生的学习积极性和学习效率难以得到有效提升。

三、高职《人力资源管理》课程数字化转型的实施策略

（一）整合与开发数字化教学资源

高职院校要联合行业企业以及教学相关机构等不同主体，协同建设《人力资源管理》课程的数字资源库，该数字资源库内需涵盖丰富教学资源，如电子教材、教学课件、案例库、题库、课堂视频、仿真实训资源等。同时，要关注资源的更新维护，根据行业发展需求及学习需求不断对资源进行更新和增补。例如，可邀请企业中的HR管理专业人员参与案例库资源的建设，将企业中的真实商业场景进行填充，让学生能够感受到工作中实际面临的问题和解决方案。其次，学校应鼓励教师编写符合高职教育特色的数字化教材。数字化教材中应涵盖文本、图片、音频、视频等丰富的形式，让教学内容充满活力与吸引力，容易被学生接受。在数字化教材建设中，还可以设置一定的互动功能，如在线考试、讨论专区等等，方便学生进行测试和讨论。同时，还可以开发适配移动设备终端的电子教材，方便学生随时随地进行学习。此外，学校还要积极利用国内外开放教育资源，如MOOC（大规模开放在线课程）、微课等，丰富教学内容。教师可以筛选优质的开放教育资源，将其融入日常教学中，为学生提供更广阔的学习视野。同时，鼓励学生自主学习开放教育资源，拓宽知识面，培养自主学习能力。例如，组织学生参加知名高校在MOOC平台上开设的《人力资源管理》相关课程学习，并将学习成果纳入课程考核体系。

（二）创新数字化教学模式

高职教师可以实施混合式教学，将线上课形式与线下实体教学结合起来进行教学活动。实际教学中，教师可以在网上发表授课指导视频和资料，让学生自主学习新内容，并且利用网上论坛或者答疑环节更加及时地掌握学生的想法，渗透到学生的思考过程之中；而在线下授课教室，教师便可以对知识进行更深入的讲解，面向学生分析具体的案例或者引导其分小组讨论，从而促进学生对于整体知识的理解程度，增强学生的团结协作能力。例如，在人力资源招聘与选拔相关内容的教学中，教师可以先提前让学生在网观看人力资源的招聘过程视频，让学生对于相关理论知识有一些初步的了解，然后再将学生带到实际的招聘现场让其切身体验如何有效招聘。此外，如果想要增强学生的积极性和创造性，教师还可以采用项目式教学的方式，根据教学内容以及相关企业的实际情况，设置一系列的项目任务，让学生自主组成小组共同完成。在此过程中，学生需要在具体的项目实践中，充分运用之前已学知识与技能来解决各类问题，从而提升了学生的应用能力和创新能力。例如，教师可以设置“设计一企业员工资源计划策略”这一课题，让学生通过了解企业的现状、企业的需要进行判断以及拟订计划方案等过程。项目实施过程中，教师可以进行必要的指导与帮助，并对项目完成结果作出评定。

（三）提升教师数字化能力

高职院校应定期组织教师参加数字化培训，提升教师的数字化素养和教学能力。培训内容应涵盖数字化教学设计、数字资源

开发与利用、在线教学平台使用、教学数据分析等方面。培训方式可以采用线上线下相结合的方式，邀请专家举办讲座、开展工作坊、组织教师交流分享等。例如，举办“数字化教学能力提升”系列培训，通过专题讲座、案例分析、实操演练等形式，帮助教师掌握数字化教学的方法和技巧。在此基础上，学校应进一步建立教师数字化能力提升的激励机制，鼓励教师积极参与数字化教学改革。对于在数字化教学方面表现突出的教师，给予表彰和奖励，如评选“数字化教学标兵”、设立数字化教学成果奖等。同时，将教师的数字化教学能力纳入绩效考核体系，与职称评定、评优评先等挂钩，提高教师参与数字化教学改革的积极性和主动性。此外，还要鼓励教师组建数字化教学团队，开展团队协作。团队成员可以包括不同专业背景、不同教学经验的教师，通过团队协作，共同开发数字化教学资源、设计教学方案、开展教学研究等。在团队协作过程中，教师可以相互学习、相互交流，共同提升数字化教学能力。例如，成立《人力资源管理》课程数字化教学团队，团队成员分工合作，共同完成数字化教材编写、虚拟仿真教学项目开发等工作^[2]。

（四）构建数字化学习环境

为了保障线上学习的正常开展，高职院校需要加大线上教育基础设施投入力度，提升校内网速和稳定性，建设智能化的多媒体教室，配备最新型的教育设施设备，例如互动式电子白板、高分辨率投影仪、录像播片系统等，为教师提供优质的教学环境开展数字化教学。另外，还需要加强实验室建设，配备相应的人力资源管理软件设备，使学生有实际动手操作的空间。同时，高校

要精选功能齐全、操作便捷的线上学习平台和教育管理系统，并依照教学的要求进行有针对性的开发。在此过程中，要优化线上学习的平台功能设计，使其更加贴近学生的学习模式和教师的教学需求，比如完善平台的课程管理、作业上交与批阅、在线考试、学习数据分析等功能，并加强教育管理系统与线上学习平台对接，实现实践教学流程信息化管理，为教学工作提供强有力的支持。另外，学校还应重视数字化学习环境下安全保障体系的建设，进一步加强学生的个人电子信息和教学信息的安全防范。比如，可以采取信息加密、配置防火墙、实名制认证等技术手段，防止信息泄露，避免网络攻击。另外，还应加强对师生生活中网络安全防护知识的普及，提高师生防范意识和技能。比如可以定期组织网络安全知识讲座，使师生活动在网络安全的理论和防护方面的认知都得到提高，引导师生使用互联网资源。

四、结论

综上所述，在新时期背景下，各个行业都面临着数字化转型的挑战。为了适应新时代要求，推进课程的数字化教学也成为各阶段学校的重要任务。针对高职《人力资源管理》课程，学校与教师都需要加快数字化转型探索，通过整合与开发数字化教学资源、创新数字化教学模式、提升教师数字化能力、构建数字化学习环境等措施，切实推进高职课程的数字化建设进程，提升课程教学效率与效果，为社会培养高素质的复合型人力资源管理专业人才。

参考文献

- [1]王璇.数字化转型背景下高职学生数字素养的培养路径研究——以人力资源管理专业为例[J].山西青年,2024,(15):27-29.
- [2]王林.浅析高职院校人力资源管理专业课程改革的具体路径[J].老字号品牌营销,2024,(16):215-217.