

Reform of Human Resource Management Course and Teacher Competence Reconstruction under Artificial Intelligence

Yingling Ye Yujie Ding

Chengdu Neusoft University, Chengdu, Sichuan, 611844, China

Abstract

In the digital and intelligent era, artificial intelligence technology has progressively permeated the education sector. The teaching format, operational logic, and competency requirements of the "Human Resource Management" course have undergone structural transformations. Classroom instruction now incorporates intelligent recruitment analytics, performance data modeling, and talent profiling, moving beyond traditional teaching methods that rely on theoretical explanations and examples. This shift has resulted in a pronounced emphasis on contextualized and data-driven approaches. Consequently, educators must adapt their teaching roles, content, methodologies, and skill sets. This paper systematically analyzes the practical logic behind AI-driven reforms in the "Human Resource Management" curriculum, explores effective reform strategies, and proposes pathways for teacher competency restructuring. These efforts aim to facilitate continuous curriculum optimization and steady improvement in teaching quality.

Keywords

artificial intelligence; human resource management; curriculum reform; teacher competency

人工智能下《人力资源管理》课程改革与教师胜任力重构

叶莹玲 丁钰洁

成都东软学院, 中国·四川成都 611844

摘要

在数智化时代,人工智能技术已逐步渗透到教育领域当中,《人力资源管理》课程的教学形态、运行逻辑、能力要求都出现了结构性的变化,在课堂教学中不断应用到了智能招聘分析、绩效数据建模、人才画像等内容,让课堂教学不仅仅局限于教书说理与举例,还表现出了显著的情境化、数据化特点。在此变化下,教师教学角色、教学内容、方法手段与能力结构必须会出现调整。为此下文将系统分析人工智能驱动下《人力资源管理》课程改革的现实逻辑,并探讨有效的课程改革以及教师胜任力重构路径,希望能够有效促进课程的持续调整与教学质量稳步提升。

关键词

人工智能;《人力资源管理》;课程改革;教师胜任力

1 引言

伴随着人工智能技术在教育领域的深度介入,传统以内容为中心的课程教学正逐渐向以数智化、数据驱动、工具协同以及能力培养为目标转型。《人力资源管理》这门课具有非常强的实践性、情境性以及伦理敏感性,人工智能技术的应用对课程的教学内容、教学方式、教学逻辑和课程目标都产生了深远的影响。在此背景教师除了要会使用这些智能化的工具以外,还需要具备在复杂教学活动中开展教学设计、数据解读、价值引领和学习支持等综合能力。所以如何开展人工智能背景下的《人力资源管理》课程改革以及在改革过程中如何将教师胜任力进行重构并与改革要求相匹配是一项亟须解决的重要课题。

【作者简介】叶莹玲(1987-),女,中国四川人,硕士,讲师,从事人力资源管理研究。

2 人工智能驱动下《人力资源管理》课程改革的现实逻辑

2.1 从工具碎片化走向教学流程协同

传统的《人力资源管理》课程教学过程中往往割裂使用不同的软件,各软件仅仅完成特定的教学环节,无法形成可以追踪的过程性教学。人工智能技术的发展让上述情况得以改善。其能够将智能分析工具、流程自动化工具、协作与平台化系统进行有效整合,充分联系起教学设计、课堂组织以及学习评价等环节,以实现课程教学的信息化与数字化。该类变革从教学目标出发建立完整闭环的数据贯通机制,以全过程跟踪、记录并分析学生学习行为、任务完成情况和能力变化,让其能够为精准教学所服务^[1]。

2.2 以真实数据和虚拟场景弥合理论与实践脱节

数字经济时代下,人力资源管理实践不断更新升级,新问题、新工具不断涌现,过去的静态案例无法将行业的变

化及时反映出来。而在人工智能助推下,可以应用智能化技术与平台来收集实时行业数据,并构建虚拟业务场景,把“岗位分析、招聘筛选、薪酬设计、绩效评估”等内容融汇于具体的学习任务之中。学生可以将理论运用于真实情境,切实理解技术工具如何服务于管理决策,从而实现知识学习与能力培养的同步推进。

3 人工智能赋能下《人力资源管理》课程改革的实施路径

3.1 基于数智化闭环的教学系统重构

在人工智能背景下推进《人力资源管理》课程改革,需要彻底破除传统教学中“教、学、评、改”四者相互割裂的运行状态,并基于数据驱动来打造起数智化闭环教学系统。首先,在课程教学中教师可以利用 BOPPPS 教学模型,把导言、目标、前测、参与式学习、后测与总结这几个教学环节嵌入到智慧教学流程当中,并利用超星平台来动态采集以及优化课程教学各个阶段的数据信息。其次,教师可应用动态题库和自然语言处理技术对学生的行为、作业文本以及测试的结果进行综合分析,有针对性地发现学生在岗位分析、绩效设计等重点、难点知识方面存在的问题并生成个性化的学习资源进行差异化推送,形成了“诊断—反馈—适配”的教学闭环^[2]。这样一来,让课程教学能够建立在学习数据持续积累和实时分析的基础之上,实现教学管理由经验驱动向数据驱动的转变。

3.2 工具链协同生态下的课程内容与教学方式创新

人工智能赋能下《人力资源管理》课程内容和教学方法要以工具链协同生态为技术基底,实现教学单元嵌套数字工具结构化,并在超星平台实现各课程模块、学习任务及多类智能工具的结构化衔接,搭建统一调度反馈闭环。

例如,在招聘与甄选的单元教学过程中,可利用 DeepSeek 将简历文本语义解析、要素抽取后,自动生成岗位胜任力匹配,使得学生可以结合真实数据完成岗位画像构建以及筛选逻辑修正。在模拟招聘阶段还可以运用豆包来将伦理研讨任务引进课堂,并情境化讨论算法筛选中涉及的隐私边界、偏见风险等问题,让学生形成规范认知的同时还能提高其技术操作能力。在薪酬设计与绩效管理教学过程中,教师能够利用 WPS 的数据处理与可视化功能引领学生进行薪酬结构测算、绩效指标分布展示与方案对比分析,用可视化的方式展现出方案生产的过程。通过超星与 WPS、WeNose 等功能性的作业系统联动,实现了各类教学工具进行协同作业,通过将《人力资源管理》知识拆解成具体工作任务的方式,形成了任务驱动、面向数据分析的知识传授形式。

3.3 教学资源动态更新与产教协同机制建设

在实施课程改革过程中,应注重推进教学资源的动态更新与产教协同机制的同步建设,确保课程内容能够和行业实践密切联系。在教学资源配置方面应坚持“少而精的视

频资源+丰富多元的非视频资源”的原则,实现案例库、任务包、题库以及数据资料的充分准备与组合,让课程内容能够成为不断吸收并引进最新数字化人力资源管理理念、工具的重要途径。另外,在产教协同上,产教二元联合搭建脱敏数据沙盘,把智能招聘、数字化薪酬设计、员工离职预测等实际业务场景导入到课堂开展教学,形成“教学内容开发—企业实践验证—课程体系优化”的迭代过程。让学生在完成课程任务过程中既能够理解到抽象性较强的理论内容,还能根据实际数据来制定合理的解决方案,让课堂学习和职业能力转化的时间大幅缩短。

3.4 以能力导向为核心的课程评价方式调整

将人工智能融入《人力资源管理》课程教学后,要围绕能力形成的逻辑对课程评价方式作系统性的重构。首先,打破原有的仅以结果性分数为评价中心的形式,把在战略规划、人力配置和组织诊断的学习情境中学生所呈现出具体表现作为评价的重点依据。教师可以超星平台对学生的设计方案、对多轮设计方案的修改、与方案分析相关的论证过程进行动态追踪,并通过过程轨迹刻画其分析深度与判断稳定性。除此之外,还要应用胜任力建模方式,使学生关于岗位认识、权重分配、资源偏好等方面的不足能够被可视化地展现出来,形成能力结构分布图谱,反映出群体共性与个体差异。教师可以以此为依据来对评价权重与反馈策略的动态调整,实现课程评价从知识掌握度衡量向能力结构刻画的转向。

4 人工智能赋能下课程改革对教师胜任力结构的影响

4.1 从知识讲授者向学习设计者转变

由于智能工具能够替代教师的部分知识呈现与基础训练功能,使得传统意义上教学知识点的传授以及信息的传递不再成为教师的核心价值,更多的是在于教师的教学整体设计能力^[3]。人工智能下的课程改革要求教师能够以课程目标为导向,以学生具体学情为依据来充分整合智能工具、教学活动以及数据,设计出既贴合实践情况又具有挑战意义的学习任务,让学生能够在任务执行过程中完成知识的构建。

4.2 数据解读能力成为教师胜任力的重要组成部分

在人工智能学习平台的应用下,能够记录学生学习过程中的所有数据,教师能够通过学习行为数据、过程性评价结果等信息来分析学生的学习进度与情况,转变以往依靠经验判断教学效果的方式。这就需要教师有基本的数据解读、判断的能力,能够通过对数据的分析从中发现问题并针对问题改进教学方式。这类能力并不是指教师要懂技术会开发,而是在教的层面上数据素养的一种表现,是教师胜任力结构中新增的一个重要因素。

4.3 情境引导与价值判断能力更加凸显

人工智能可以还原出各种各样的管理场景,但不可以代替价值判断。在如何恰当使用技术手段等问题上,尤其需

要教师指导学生进行思考,而非简单跟随。这就要求教师能够引导学生理解技术应用背后的伦理边界和人文关怀,综合衡量人力资源管理目标和员工权益、效率和公平。这就要求教师能够准确把握专业价值的方向和界限,引领学生讨论思考,是课程教师必不可少的核心胜任力。

5 人工智能下《人力资源管理》课程改革中教师胜任力的重构路径

5.1 以能力重组为导向重构教师专业结构

现阶段人工智能已经逐步渗透到了《人力资源管理》课程改革中,为满足智能化教学的新要求,需要重新调整与构建教师的专业教学能力。

首先,围绕课程任务来对标分析教师实际工作能力,剖析教师在智能招聘分析、绩效数据判读、人才画像构建等教学能力短板,并采用专题培训、情境研修、案例共研等手段来提高教师在人工智能技术理解以及应用方面的能力。其次,在专业结构重构的过程中防止出现“以技术替代理论”“工具大于教学”的现象,应当依据能力重组的原则,把人工智能当作教师作出教学决策的辅助性条件,而非学习和教学的关键基础条件,确保教师始终占据教学的核心判断权与主导权。再者,组建跨学科教学团队,通过明确分工边界与协作机制,使每个教师都能够在自身擅长的范围内从事专业活动,发挥自身专业的特长,形成由不同能力取向教师共同参与的教学共同体。从而加强全体教师对于人工智能环境下课程改革的适应能力以及教学执行能力^[4]。

5.2 基于教学流程重构教师教学行动方式

由于人工智能参与课程运行,在《人力资源管理》课程的教学流程上也显示出数据前置、反馈即时和路径多元的特征,因此对于教师来说,原有以讲授推进的教学行为方式也需要予以重构。

在教学准备时需要根据平台收集的学习数据以及岗位能力指标来进行教学目标分层,并根据其确定教学内容展现顺序,根据学生掌握情况决定课堂教学活动。在上课过程中教师要具有良好的信息筛选以及教学决策能力,借助智能化系统生成的学习分析结果,对学生理解存在的偏差和能力方面的差异进行识别,并对提问方式、案例难度和讨论的深入程度做出相应调整。在课后教师要根据人工智能系统反馈的学生行为数据对学生开展分层分类的指导,并以此调整后续

的教学安排。教师在不断进行实践尝试的过程中逐步形成基于数据判断和基于流程指引的教学行动模式,以全面提高其在人工智能环境下的教学胜任力

5.3 依托评价机制重构教师能力发展路径

传统的结果评价模式不能准确反映教师在智能教学环境下真正的能力状态,需要转变成基于课堂交互行为和过程数据为基础进行的评价模式。一方面引入课堂交互记录、教学决策频率、学习干预效果等指标来评价教师在整个教学过程中专业知识的呈现情况,使评价内容与人工智能条件下的教学要求保持一致。一方面可在智能教学平台上搭建起教师的能力图谱体系,将具体的教学设计调整、数据解析和教学调控等能力作为评价的重要指标,并以阶段为单位跟踪数据的变化,反映教师能力的变化轨迹。评价结果不应用于决定性的考核,而是作为教师能力自我提升的方式,指导其在下一阶段的教学中弥补不足。另一方面评价制度应当和教师专业发展的支持体系相对接,把评价结果用来作为培训的内容,用评价的结果来引导教研的方向、引领分科任教的开展,推动教师沿着清晰的能力发展路径持续演进。

6 结论

总而言之,人工智能给《人力资源管理》课程改革提供了新手段、新方法,同时对教师能力提出了新的要求。课改是数智化的一个缩影,通过课改可以观察到,数智化实质上是从教学方式到整个教师角色、能力体系的变化。在数智化的改革趋势下,课程改革实践与教师胜任力建设互为支撑、相辅相成。在今后应把课程创新、教师专业发展两者并轨推动,以促使人工智能背景下课程的高质量发展,为数字经济时代培养既具有技术素养又坚守人文价值的复合型管理人才。

参考文献

- [1] 范红.人工智能背景下高校基础教育课程改革[J].大学(教学与教育), 2023(12):87-90.
- [2] 陈奕男.新文科背景下人工智能赋能管理学课程教学改革研究[J].老字号品牌营销, 2025(3):209-211.
- [3] 朱旭东,徐沛缘,高鸾.论人工智能时代我国的教师能力建设[J].中国教育学刊, 2025(9).
- [4] 华夏教师教育编辑部."人工智能+"行动背景下教师数字素养与胜任力提升行动[J].华夏教师教育, 2024(4):4-30.