

# Research on the Training of Digital Human Resource Management Talents

Xingyan Kan

Junan County Bureau of Commerce, Linyi City, Shandong Province, Linyi, Shandong, 276600, China

## Abstract

This paper introduces the importance of digital human resource management and emphasizes its key role in modern organizations. Then, it analyzes the challenges faced by the training of digital human resource management talents, including the disconnection between teaching content and industry demand, the special demand of digital human resource management positions and the shortage of talent supply, the unitary skill of technical professionals and the imperfect coordination mechanism between talent training and enterprise demand. To solve these problems, a series of suggestions are put forward. The recommendations include updating the teaching content to keep pace with the development of The Times, in-depth understanding of the special needs of digital human resource management positions, encouraging the innovation and practical ability development of technical professionals, and establishing an effective link between internship, practical training and job placement.

## Keywords

digital human resource management; talent training; teaching content

---

## 数字化人力资源管理人才培养研究

阚兴艳

山东省临沂市莒南县商务局, 中国·山东 临沂 276600

## 摘要

论文介绍了数字化人力资源管理的重要性, 强调了其在现代组织中的关键作用。随后, 分析了数字化人力资源管理人才培养所面临的挑战, 包括教学内容与行业需求的脱节、数字化人力资源管理岗位的特殊需求与人才供给的不足、技术专业人才的技能单一性以及人才培养与企业需求的协同机制不完善。针对这些问题, 提出了一系列建议。建议包括更新教学内容与时代发展的同步, 深入了解数字化人力资源管理岗位的特殊需求, 鼓励技术专业人才的创新与实践能力发展, 以及建立实习、实训和就业安置等环节的有效衔接。

## 关键词

数字化人力资源管理; 人才培养; 教学内容

---

## 1 引言

随着数字化时代的来临, 人力资源管理领域也面临着前所未有的挑战和机遇。数字化人力资源管理的兴起和发展为组织提供了更加高效和智能的人力资源管理方式, 然而, 要实现数字化转型和创新, 关键在于培养具备数字化人力资源管理技能和知识的专业人才。论文以数字化人力资源管理人才培养为研究对象, 旨在探讨数字化人力资源管理人才培养的重要性、面临的挑战以及相应的发展建议。以期为培养具备数字化人力资源管理能力的专业人才提供有益的借鉴和启示。

---

【作者简介】阚兴艳(1979-), 女, 中国山东临沂人, 本科, 人力资源师, 从事如何高效扎实开展人力资源工作研究。

## 2 数字化人力资源管理的重要性

首先, 数字化人力资源管理可以提高人力资源决策的准确性和效率。通过采集、整合和分析大数据, 数字化人力资源管理能够更准确地了解员工的需求、能力和绩效, 从而支持更精确地招聘、培训和晋升决策。同时, 数字化工具和平台可以自动化和简化繁琐的人力资源管理流程, 节省时间和人力成本, 提高工作效率。其次, 数字化人力资源管理可以优化员工参与度和满意度。数字化工具和平台提供了交互性和个性化的员工体验, 使员工能够更方便地获取信息、参与沟通和反馈, 增强了员工的参与感和归属感。最后, 数字化人力资源管理还能够提供更好的员工福利和福利管理, 提升员工满意度和忠诚度。数字化人力资源管理能够快速响应市场变化, 提供有针对性的人才招聘和发展方案, 帮助组织更好地适应和把握市场机遇<sup>[1]</sup>。

### 3 数字化人力资源管理人才培养面临的挑战

#### 3.1 教学内容与行业需求的脱节

第一，教学内容的更新速度跟不上行业发展的快速变化。由于行业需求的变化和新技术的涌现，数字化人力资源管理的领域不断演进，需要不断更新和调整教学内容。然而，部分教育机构和教师在课程设计和教学计划上没有及时跟进，导致教学内容滞后于行业发展，培养出的人力资源管理人才缺乏对最新技术和趋势的了解和应用能力。第二，教学内容缺乏实践和案例导向。数字化人力资源管理是一门实践性很强的学科，需要学生具备实际操作和解决问题的能力。然而，部分教育机构过于注重理论知识的灌输，缺乏实践环节和实际案例的引入<sup>[2]</sup>。学生缺乏实际操作和解决问题的机会，难以将所学知识应用到实际工作中，造成理论与实践之间的脱节。另外，教学内容过于片面和单一。数字化人力资源管理涉及多个领域和技术，包括大数据分析、人工智能、云计算等。然而，部分教育机构的教学内容过于单一，只注重某一方面的知识和技能培养，忽视了综合能力的培养。这样培养出的人力资源管理人才在实际工作中可能面临问题，无法全面应对数字化人力资源管理的复杂挑战。

#### 3.2 数字化人力资源管理岗位的特殊需求与人才供给的不足

第一，数字化人力资源管理岗位对技术与业务的深度融合提出了更高要求。数字化时代的人力资源管理需要人才具备熟练的技术操作能力和对业务的深入理解。然而，目前人才供给中存在着技术与业务脱节的情况。一方面，技术人才对人力资源管理的专业知识了解不深，缺乏对人力资源管理流程和业务的了解；另一方面，人力资源管理人才在技术方面的素养相对较低，缺乏对数字化工具和平台的熟练应用能力<sup>[3]</sup>。第二，数字化人力资源管理岗位对数据分析和洞察力的需求日益增加。数字化时代的人力资源管理依赖于数据的采集、分析和解读，需要人才具备良好的数据分析能力和洞察力。然而，当前的人才供给中，缺乏具备数据分析和洞察力的人力资源管理人才。许多人力资源专业的学生在统计和数据分析方面的知识相对薄弱，无法充分利用和解读数据来支持人力资源决策和战略。

#### 3.3 技术专业人才的技能单一性

第一，技术专业人才的技能单一性在特定技术领域的过度依赖上体现。在数字化人力资源管理中，涉及多个技术领域，如人工智能、大数据分析、云计算等。然而，部分技术专业人才过于专注于某一领域，对其他领域的技术了解有限，难以全面应对数字化人力资源管理的复杂挑战。第二，技术专业人才在综合能力和软技能方面的欠缺也是技能单一性的表现。数字化人力资源管理不仅需要技术专业人才具备扎实的技术知识和操作能力，还需要学生具备良好的沟通、协作和问题解决能力。然而，部分技术专业人才在沟通能力、领导力、团队合作等方面的培养相对不足，难以与其

他部门和岗位进行有效沟通和协作。另外，技术专业人才的技术更新和学习能力也是挑战。在数字化时代，技术的更新速度非常快，新技术和工具不断涌现。然而，部分技术专业人才在持续学习和适应新技术方面存在困难，容易陷入技术单一性的固化状态，无法跟上行业的发展和变化。

#### 3.4 人才培养与企业需求的协同机制不完善

第一，人才培养机制与企业需求之间的信息沟通不畅。教育机构和企业之间缺乏有效的沟通渠道和机制，无法及时了解企业对人才的具体需求和变化。同时，企业对于数字化人力资源管理的发展趋势和技术创新有更敏锐的感知，但这些信息难以传达给教育机构，导致人才培养与企业需求的协同受阻。第二，人才培养机制缺乏灵活性和敏捷性。数字化人力资源管理领域的发展非常快速，新技术和工具不断涌现，对人才的需求也在不断变化。然而，当前的人才培养机制通常较为僵化，课程设置和教学计划难以及时调整和适应新的需求。这导致培养出来的人才在技术和知识方面与企业需求之间存在一定的鸿沟。

### 4 数字化人力资源管理人才培养发展建议

#### 4.1 更新教学内容与时代发展的同步

一是更新教学内容与技术发展同步：教育机构应及时了解数字化人力资源管理领域的最新技术和趋势，将其纳入教学内容中。例如，教授人工智能在招聘与选拔中的应用、大数据分析在人才发展和绩效评估中的应用等。同时，引入实际案例和项目，让学生通过实践运用技术工具和解决实际问题，以更好地适应数字化时代的人力资源管理需求。二是强化跨学科知识与技能培养：数字化人力资源管理需要综合的知识和技能，教育机构可以引入跨学科的课程，培养学生的综合能力。例如，开设与心理学、数据科学、人机交互等相关的课程，帮助学生在数字化人力资源管理中更好地运用相关领域的知识和技能。三是加强实践教育与企业合作：教育机构与企业建立更紧密的合作关系，提供实践教育的机会。例如，与企业合作开展实习项目、实训课程或提供实际项目，让学生在真实的工作环境中接触到数字化人力资源管理的实践，并与企业人员进行交流与合作。四是强调终身学习和持续更新：数字化人力资源管理领域的技术和趋势不断变化，培养人才需要具备持续学习的能力。教育机构应鼓励学生养成终身学习的习惯，提供相关的培训和学习资源，使其能够跟上行业的发展并不断更新知识和技能。

#### 4.2 深入了解数字化人力资源管理岗位的特殊需求

一是熟悉数字化工具与技术。数字化人力资源管理依赖于各种数字化工具和技术，如人力资源信息系统、人工智能、大数据分析等。为了满足岗位需求，培养人才时应注重教授和培养学生在数字化工具与技术方面的知识和技能。学生需要熟悉各类人力资源管理软件、数据分析工具和人工智能应用，以应对数字化环境下的管理挑战。二是数据驱动的

决策能力。数字化时代的人力资源管理越来越依赖数据支持的决策。因此,培养数字化人力资源管理人才时应注重培养学生的数据驱动思维和决策能力。学生需要具备数据分析和解读能力,能够从海量数据中提取关键信息,并基于数据进行人力资源决策和战略规划。三是了解数字化人力资源管理趋势。数字化人力资源管理领域不断演变,新技术和趋势不断涌现。为了适应这个快速变化的环境,学生需要了解并紧跟数字化人力资源管理的最新趋势和发展。教育机构可以提供相关课程或资源,使学生了解人工智能、机器学习、自动化流程等新兴技术在人力资源管理中的应用,并培养学生的创新思维和适应能力。

#### 4.3 鼓励技术专业人才的创新与实践能力发展

一是创新教学方法。教育机构可以采用创新的教学方法,如项目驱动学习、案例研究、问题导向学习等,激发学生的创新思维和解决问题的能力。通过实际的项目和案例,学生可以应用所学知识,解决实际的数字化人力资源管理问题,培养创新和实践能力。二是实践机会与实习项目。为技术专业人才提供丰富的实践机会和实习项目,让学生能够在真实的工作环境中应用技术知识和技能。与企业建立紧密的合作关系,提供实际项目和实习机会,使学生能够在实践中不断提升创新和实践能力。三是创新竞赛和活动。组织创新竞赛和活动,鼓励技术专业人才展示和发展创新能力。例如,举办数字化人力资源管理创新创业大赛、技术演讲比赛等,为学生提供展示和交流的平台,激发学生的创新潜力和实践能力。四是导师指导和辅导。提供有经验的导师指导和辅导,帮助技术专业人才发展创新与实践能力。导师可以提供专业的指导和建议,鼓励学生进行创新性的项目和研究,推动学生的实践能力的发展。五是跨学科合作与交流:鼓励技术专业人才与其他领域的学生进行跨学科的合作与交流。

#### 4.4 建立实习、实训和就业安置等环节的有效衔接

一是实习和实训计划的设计。教育机构应与企业合作,设计有针对性的实习和实训计划。该计划应结合数字化人力资源管理的实际工作要求,提供学生在实际工作场景中应用所学知识和技能的机会。实习和实训计划的设计要充分考虑学生的培养需求,使其能够全面了解和掌握数字化人力资源管理的各个方面。二是导师指导和监督。为学生安排有经验

的导师,提供指导和监督。导师可以帮助学生理解实际工作中的挑战和机遇,并指导学生如何应对和解决问题。导师的反馈和评估对学生的成长和发展至关重要。三是实践与理论相结合。实习和实训环节要注重实践与理论相结合。学生在实习和实训过程中不仅要应用所学的理论知识,还应该反思和总结实践经验,形成对数字化人力资源管理的深刻理解和思考。教育机构可以设置反馈和讨论的机制,帮助学生将实践经验与学术理论相结合,提升综合素质。四是职业规划与就业安置。在实习和实训结束后,教育机构应提供职业规划和就业安置的支持。帮助学生制定职业发展计划,提供就业信息和资源,并与企业建立紧密的合作关系,促进学生顺利就业。教育机构还可以举办招聘会、提供求职指导和面试辅导等活动,帮助学生更好地适应就业市场的需求。

## 5 结语

综上所述,数字化人力资源管理人才培养面临着教学内容与行业需求脱节、特殊需求与人才供给不足、技能单一性以及协同机制不完善等挑战。为应对这些挑战,提出以下建议:更新教学内容与时代发展同步,深入了解数字化人力资源管理岗位的特殊需求,鼓励技术专业人才的创新与实践能力发展,建立实习、实训和就业安置等环节的有效衔接。这些举措将有助于培养适应数字化时代需求的综合能力强、创新思维和沟通协作能力优秀的数字化人力资源管理人才。通过实施这些建议,可以提高数字化人力资源管理人才的培养质量,满足组织对数字化人力资源管理专业人才的需求,促进数字化人力资源管理领域的发展和未来。未来,教育机构应加强与行业合作,创新教学模式,为数字化时代的人力资源管理提供新动力,为企业发展和组织转型提供有力支持。

## 参考文献

- [1] 黄明.数字化人力资源管理人才培养存在的问题及对策[J].黑河学院学报,2023,14(1):72-74.
- [2] 李鲜苗.新文科背景下人力资源管理专业人才培养实践探索[J].长春工程学院学报(社会科学版),2022,23(4):51-54.
- [3] 王茜.基于核心素养的高校人力资源管理专业人才培养[J].西部素质教育,2022,8(24):66-69.