

# 面向新质生产力的人力资源管理专业人才培养生态探究

罗德香 刘君  
广东白云学院

DOI:10.12238/mef.v8i15.16105

**[摘要]** 本文通过分析当前高校在人力资源管理专业课程体系、师资能力与实践教学等方面存在的滞后与脱节问题,以教育生态系统观为理论基础,构建由宏观生态位(教育供给子系统、产业支撑子系统、制度保障子系统、社会赋能子系统)以及微观生态位(各子系统包含的利益相关者)构成的人力资源管理专业人才培养生态系统。该系统强调多元主体功能分化与资源适配,通过协同互动实现新质人才培养。本文能够为高校人力资源管理专业建设发展提供一定参考。

**[关键词]** 新质生产力; 人力资源管理; 人才培养生态系统

中图分类号: P641.8 文献标识码: A

## Exploring the Talent Cultivation Ecosystem for Human Resource Management in the Context of New Quality Productive Forces

Dexiang Luo Jun Liu

Guangdong Baiyun University

**[Abstract]** This paper examines the misalignment and lag in current university curricula, faculty expertise, and practical training. Grounded in the perspective of educational ecosystems, it proposes a talent development ecosystem for human resource management (HRM) education, comprising macro-niches—educational supply, industrial support, institutional guarantee, and social empowerment subsystems—along with micro-niches involving various stakeholders within each subsystem. The ecosystem emphasizes functional differentiation and resource adaptation among multiple actors, facilitating synergistic interactions to achieve a dynamic balance between talent cultivation and industry demands. This study offers valuable insights for the development and innovation of HRM programs in higher education institutions.

**[Key words]** New Quality Productive Forces; Human Resource Management; Talent Cultivation Ecosystem

### 引言

高质量发展作为中国式现代化的本质要求,是全面建设社会主义现代化国家的首要任务。2025年,中共广东省委办公厅、广东省人民政府办公厅印发《广东省建设现代化产业体系2025年行动计划》,要求各地因地制宜发展新质生产力,深入实施科技创新强基行动、产业集群培优行动、新兴产业培育壮大行动、未来产业前瞻布局行动等多项举措。

人力资源管理是驱动企业从“资源依赖”转向“人才驱动”的核心枢纽,是推动经济社会高质量发展的隐性基础设施。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》提出加快推进地方高校应用型转型,完善人才培养与经济社会发展需要适配机制,建立科技产业需求牵引的人才培养模式<sup>[1]</sup>。人力资源管理专业通过其独特的专业视角和实践导向,高效实现了产业需求信息向高校教育体系的输入,以及高校智力资源和合格人才向产业界的输出。它动态地弥合了人才培养供给侧与产业需求侧之间的鸿

沟,是高校主动服务、精准对接、有效支撑产业转型升级和经济社会发展的关键纽带。

然而,尽管高校人力资源管理专业人才培养在近年来取得了一定进展,但结合新质生产力对“技术融合、战略协同、数字化驱动”要求来看<sup>[2]</sup>,其人才培养仍然存在明显的短板。这突出表现为课程体系滞后于产业需求;师资能力与数字化要求脱节;实践教学“形式化”严重;国际化人才培养“浮于表面”。新质生产力视域下的人才培养应确立“数字化引领、实践导向、国际适配”的培养目标,培养出“懂技术、善协同、能创新”的复合型人才。结合人力资源管理专业的学科特点,即为既掌握人力资源管理专业理论,又具备数字化工具应用能力,能够满足企业数字化转型、跨区域协同及国际人才管理需求的创新型人才。因此,如何构建一个系统化、动态化的人力资源管理专业人才培养生态系统的理论模型,是本文讨论的核心内容。

### 1 人力资源管理专业人才培养生态构建基础

教育生态系统是各个层次教育生态系统的合集,而高等教育生态系统是教育生态系统的重要组成部分。以自然界的生态系统为类比,高等教育生态系统中的生产者主要为高等院校和科研院所及其附属相关组织,其产品为学生以及相关的科学研究成果或是社会服务;高等教育生态系统中的消费者包括用人单位和社会,不同的消费者依据自身的实际需求通过采取不同的方式与生产者进行信息交换;高等教育生态系统中的分解者为各相关的行政管理部门和社会中介机构,他们通过制定相关的政策法规或提供中介服务,为高等教育活动提供信息交换平台、政策指导等以保证高等教育生态系统的稳定、健康及可持续发展。

基于教育生态系统观,国内外学者做了大量研究。劳伦斯克雷明(Lawrence A. Cremin)在《公共教育》中提出教育生态的“功能三元论”,分别为传递知识、适应社会、个体发展,强调教育功能需与社会功能协同。顾明远在《教育生态学导论》中指出,教育生态系统需要构建功能互补的系统网络,系统中的各个子系统通过协同实现价值。经济合作与发展组织(OECD)2025年发布的《未来教育生态报告》,认为教育生态系统可划分为“知识生产、实践应用、政策协调”功能模块。知识生产模块主要包含高等教育与科研机构;实践应用模块是产业与社会需求的转化枢纽;政策协调模块是多层次治理的整合引擎。然而过往传统框架中将子系统简单对应“生产者-消费者-调节者-分解者”,忽略了人才培养中多元利益相关者的复杂互动,人才培养生态需要打破“生产者-消费者”的自然生态类比,应强调“功能分化与资源适配”,即每个主体在系统中占据独特位置,通过差异化功能实现资源最优利用。

## 2 人力资源管理专业人才培养困境分析

### 2.1 课程体系落后于产业需求

课程体系是高校学生能力培养的重点抓手,课程的内容结构是高校学生能力培养的主要依托,只有用面向前沿、面向社会、面向国际的课程内容,才能真正培养出经得起社会考验的杰出人才。一方面,现阶段大多数国内高校人力资源管理专业的核心课程仍以“六大模块”为主,缺乏数字化、国际化内容(如未系统覆盖“跨境人才流动政策”“AI招聘实务”等);教材案例多为传统制造业,与当下发展迅猛的科创企业、跨境平台匹配度低。另一方面,现行课程体系中课程内容重复、落后等问题还未得到解决。如劳动法、劳动关系两门课程内容重复率高,需要任课教师协调把握;同时统计学、经济法、劳动合同法等课程知识与人力资源管理工作结合较紧密,应用场景广阔的课程在现有人力资源管理专业培养方案、课程体系中容纳有限。

### 2.2 师资能力与数字化要求脱节

师资能力直接决定人才培养的质量。教师素养是衡量数字化教学的关键指标。2022年教育部发布《教师数字素养》行业标准,指出教师数字素养包括数字化意识、数字技术知识与技能、数字化应用、数字社会责任、专业发展五个维度。乔世伟(2025)研究发现国内教师数字素养整体仍处于中等水平,教师

数字技术知识与技能不足,教师在教学和科研方面的数字化应用水平普遍较低<sup>[3]</sup>。邓小华和赵子健(2025)的研究同样发现目前教师数字化意识不强。在技术知识方面,大部分教师熟悉多媒体技术等传统教育技术工具,但对教育实践的技术前沿缺乏关注。在技术技能方面,大部分教师能够根据教学需要恰当地选用微课资源、智慧教室等技术设备和软件,只有少部分教师熟悉新兴技术的操作方法。

### 2.3 实践教学“形式化”严重

VUCA时代背景下高校人才竞争力取决于其“解决真实世界问题的能力”。实践教学正是将知识转化为生产力的熔炉——它不仅是人才培养的必由之路,更是高校服务社会发展的价值锚点。尤其在人力资源管理领域,若脱离产业实践,师生将陷入“纸上谈兵”的困境。国内高校人力资源管理专业在实践教学过程中存在的问题主要有以下两个方面。其一、实践教学平台建设力度不够。人力资源管理专业实践教学相关的配套基础设施不完善、存在缺少专业实操性软件平台,或软件平台难以反映企业真实情况。大多数高校与企业普遍停留在实习基地建设、企业讲座等浅层互动;校企共建课程建设缓慢,未深度参与项目。目前大多数高校专业教师来源于学术型博士,这在把握学科前沿方面以及基础理论教学方面具有一定优势,但对企业人力资源管理实际业务情况的了解有所欠缺,在创新实践教学方面能力相对较弱。

## 3 人力资源管理专业人才培养生态系统构建

基于教育生态系统理论以及人力资源管理专业人才培养的问题,本文构建了由宏观生态位(教育供给子系统、产业支撑子系统、制度保障子系统、社会赋能子系统)以及微观生态位(各子系统包含的利益相关者)构成的人力资源管理专业人才培养生态系统。每个主体在系统中占据独特位置并相互作用,通过差异化功能实现资源最优利用,最终形成系统内外部之间的动态平衡。

首先,教育供给子系统。其核心功能为“知识转化与能力孵化”,将学科理论、行业技术转化为课堂教学内容,通过课程、师资、教学、实训等模式的组合,为学生提供“理论+实践”的能力成长载体。比如高校将企业的数字化招聘需求转化为《AI招聘实务》课程。教育供给子系统的资源依赖主要包括企业的实践案例(来自产业子系统)、政府的教学经费(来自制度子系统),输出的则是“具备基础能力的学生”。在教育供给系统中的微观生态位主要有教师、学生以及高校管理者。教师需将理论知识或企业案例转化为教学内容,管理者需协调外部企业资源接入,学生则吸收、应用甚至重构知识,三者通过“教学-管理-学习”互动形成内部平衡。

其次,产业支撑子系统。其核心功能为“实践验证与需求反馈”,而非传统结构的单纯“消费”。相关产业可以为人力资源管理专业学生提供实践的真实场景。比如企业HR部门开放招聘项目让学生参与,通过真实场景检验学生能力并反馈缺口,推动教育供给优化。产业支撑子系统可以输出有效需求反馈给教育

子系统,进而为教育子系统的师生发展输入“鲜活养分”。产业支撑子系统的微观生态位主要有企业HR部门和企业高管。企业HR部门是人力资源管理专业的“实践场景设计者”,通过提供招聘、绩效等真实项目检验学生学习成果。企业高管则从组织战略的高度明确业务发展方向,一定程度上为教育子系统人才培养提供参考。比如随着经济全球化发展,越来越多的企业要求高校人才培养需嵌入“跨文化HR合规管理”模块,确保专业人才能力与企业战略发展方向适配。

再次,制度保障子系统。其核心功能是“规则制定与资源调配”。制度保障子系统可以通过政策(如产教融合补贴、双师双能型教师资格认证)、标准(如人才评价体系)划定各子系统的互动边界,调节各子系统的资源分配,避免某一主体过度占据资源。比如通过制定相关政策防止高等院校过分重视理论而轻实践导致人才培养无法满足产业需求。制度保障子系统的微观生态位主要有教育部门和产业部门。两者主要负责政策制定,进而约束或激励其它子系统使得人才培养生态系统处于平衡状态。

最后,社会赋能子系统。其核心功能是“价值延伸与社会网络链接”。生态位是将人才培养成果转化为社会价值,同时为系统输入外部资源,填补高校和企业的信息盲区。社会赋能子系统的微观生态位主要有校友组织和行业协会。校友组织可以为高校提供企业导师、实习岗位及真实案例库,强化高校实践教学;构建内推网络,精准对接就业机会,帮助学生就业;通过捐赠反哺教学资源升级,使高校教育持续适配社会需求。另外,校友也是人才培养生态价值的放大器。比如通过网络宣传“杰出校友评选活动”,扩散为行业学习标杆,放大生态价值辐射范围,吸引优质生源来校学习或外部企业与高校合作,反哺高校发展。行业协会则通过采集教育供给子系统的教学数据、产业子系统的企业需求,形成《人才能力需求报告》。通过数据整合,来分析人才发展趋势,反哺生态系统人才培养。

人力资源管理专业人才培养生态系统的各子系统的教育供给子系统是系统的“内核”:没有教育供给,企业的实践资源(产业子系统)、政府的政策(制度子系统)都无法转化为育人成果。

产业支撑子系统是对教育供给的“校准”:没有产业支撑,教育供给可能陷入“闭门造车”。制度保障子系统是系统的“调节器”:没有制度保障,多元主体可能因利益冲突陷入内耗。社会赋能子系统是系统的“外延”:没有社会赋能,人才培养的价值难以突破校园边界。

#### 4 结论与展望

本文围绕新质生产力背景下人力资源管理专业人才培养的生态构建展开,系统分析了当前高校在课程体系、师资能力与实践教学等方面存在的主要困境,并基于教育生态系统理论,提出了由教育供给、产业支撑、制度保障与社会赋能四大子系统共同构成的人才培养生态系统。该系统强调多元主体功能互补与资源协同,通过机制化联动促进人才供给与产业需求动态匹配,为实现“数字化引领、实践导向、国际适配”的人才培养目标提供了理论模型与实践路径。未来,应进一步推动校企深度融合、加强政策系统支持、拓展社会资源网络,从而不断完善这一生态系统,为新质生产力发展提供坚实的人才支撑。

#### [项目资助信息]

广东省人力资源研究会2025年度科研课题——“新质生产力背景下高校人力资源管理专业人才培养生态研究”(项目编号:GDHRS-25-01-042)。

#### [参考文献]

[1]中共中央、国务院印发《教育强国建设规划纲要(2024-2035年)》.http://www.moe.gov.cn/jyb\_xxgk/moe\_1777/moe\_1778/202501/t20250119\_1176193.html.

[2]梁宇健.新时代教育评价改革赋能新质人才培养:耦合机制与实践路径[J].黑龙江高教研究,2025,43(08):23-30.

[3]乔世伟,董艳,赵磊磊.数字化转型背景下教师数字素养:现状、影响因素与提升策略[J].教育科学研究,2025,(04):13-19.

#### 作者简介:

罗德香(1997--),男,满族,内蒙古呼伦贝尔人,研究生,助教,从事组织行为与人力资源研究。