

# 基于创新型人才培养的应用型本科院校人力资源管理 实验室建设研究

李赫一

哈尔滨剑桥学院 黑龙江哈尔滨 150001

**摘要:**在互联网与数字化转型大潮中,人力资源管理学科亟需突破传统教学范式,打造与创新型人才培养相适应的实践教学平台。实验室作为应用型本科院校人力资源专业实践教学的重要阵地,其建设与发展关系到学生综合素质的培养以及创新能力的塑造。对于实验室建设而言,关键在于形成一个多元互补的教学体系,将课内学习与课外实践相结合,拓宽实验室的功能范围,旨在培育具备创新意识与实战能力的复合型人才。该研究成果的潜在应用价值不仅为教育实践提供了可量化的模型,也为人力资源管理领域专业人才的培养提供了理论指导与实践路径,具有广泛的推广意义。本文研究了基于创新型人才培养的,应用型本科院校人力资源管理实验室建设策略,旨在为相关人员工作提供参考

**关键词:**创新型人才培养;应用型本科院校;人力资源管理;实验室建设

## 引言

在当下多元化的人才需求背景下,创新与实践技能的嫁接日渐成为社会发展所务必关注的焦点。面对这种需求,应用技术本科教育机构负有为社会培育具备应用知识及创新思维的专业人才的责任。特别是人力资源管理这一学科,它在培养学生具备多维度专业能力方面发挥着不可忽视的作用。然而,其课程设置及实践教学仍有待深化和改进。因此,本研究的重心放在分析人力资源管理实验室在教育革新和提升学生实际操作技能方面的中心地位。研究目标是通过实证研究及实践探讨,制定出创新型人力资源管理实验室的建设方略。该研究

## 课题项目:

- 1.教育部产学合作协同育人项目:基于创新型人才培养的应用型本科院校人力资源管理实验室建设研究(231001456131329)
- 2.黑龙江省教育科学“十四五”规划2022年度重点课题:基于BOPPPS和PBL的《商业数据智能化分析》混合式教学模式研究与实践(GJB1422585)
- 3.哈尔滨剑桥学院校级教学改革项目:基于PBL教学法的《商业数据智能化分析》混合式教学模式研究(JQJG2021017)

**作者简介:**李赫一(1986—08—),女,汉族,黑龙江省哈尔滨市,研究生学历、硕士学位,副教授,哈尔滨剑桥学院,研究方向:人力资源管理、产教融合、数据分析。

对于加强学生能力的全面发展和推动高等教育质量的提升均具有极其重要的参考价值,并将为应用型人才培养体系的优化发挥积极作用。

## 一、人力资源管理实验室的教学目标与功能界定

在高等教育的战略格局中,应用型本科院校显得尤为关键,其担当了栽培高素质应用型人才的使命,致力于优化人力资源,助力经济社会的腾飞。为此,人力资源管理实验室作为理论知识与行业实务碰撞融汇的平台,赋予了学生以主导自己职业生涯的能力。实验室作为知识传递与技能训练的场域,借助先进教学手段,如情境模拟、案例剖析,通过寓教于乐的方式,引导学生深刻掌握人力资源管理实践的精髓,催生效能优越的管理策略。在授课模式上,强化以情境教学为主,依托具体问题的分析,引领学生步入管理者的视角,准确识别并解决问题。

教学过程中,实验室注重实战演练,通过模拟企业环境,设立各类模拟岗位,直接投入人力资源全链条的操作,如人才招聘、职员培训及薪酬体系构建等,确保学生通过体验式学习,掌握人力资源核心技能。通过此种途径,架构学与实结合的桥梁,充实学生的实践经验,提高学生适应职场的能力<sup>[1]</sup>。实验室还提供多元化的学习环境,应对多样化行业的人力资源挑战,以此培育学生面对不断变革的社会环境具备适应性、创造性与综合解决问题的能力。实验室内的项目团队设置,也有助于

锻炼学生的团队协作与领导能力，形成跨学科的能力和全局性思考的能力。

应用型本科院校在人力资源管理实验室这一教学单元中，注重教育目标与实践功能的无缝连接，整合理论与实验教学，充实人才培养的内在质量，实现人才培养模式则创新。这样的教学实践，为学生走向社会，成为专业领域内外领导力量的不可或缺的基石，也为构建未来组织需求与市场变迁下的强大人才库提供了可靠的保障。在履行重塑人才培养机制的过程中，人力资源管理实验室将继续深耕细作，持续推进教育创新，造就能够迎接未来挑战的复合型领军人才。

## 二、人力资源管理实验室的构建与运营模式

### (一) 人力资源实验室资源配置

应用型本科院校在打造人力资源管理实验室的过程中，必须注重资源配置的策略来实现教育资源的最大化利用和人才培养效率的优化。其中，技术资源的配备必须突出前瞻性和实用性，涵盖信息技术设备、仿真软件等工具，这不仅强化统计分析与管理能力，也模拟了企业实际环境，进而增强学生的职业适应能力和问题解决能力。实验室的文献资源建设应贯穿人力资源管理的核心与边缘领域，通过电子和纸质资料的形式，为师生提供深入研究与自我提升的平台。教师团队组成需臻于多元化，集学术研究和实务实践为一体，兼容校内外专家学者和行业翘楚，为学习者带来知识的深度与广度。值得强调的是，实验室运作不应局限于传统教学，而应采纳和发展项目式学习，深入探索和实践基于案例的教学法。此种方法能够促使学生将理论知识运用于实际问题的解决之中<sup>[2]</sup>。校企合作的桥梁建设同样重要，可通过校外实习、训练等形式，提供真实工作环境的体验，加强学生理论知识与实际操作的关联。

人力资源管理实验室的资源构成应超越传统视角，涵盖知识资源和网络资源的普及与共享。通过高校间的协作，不仅拓宽了研究纬度，也实现了资源的优势互补。确保资源配置的持续性与适应性，必须建立严谨的评估体系，从而定期收集和分析利益相关者的反馈，根据学术界和产业界的演变动态及时调整配置策略。实验室资源配置的科学性和创新性直接关联到人才培养质量和实验室的发展生命力，通过实施有效的资源配置机制，确保学院能够在人才培养和实验室建设上不断取得新的突破，满足社会对高素质人才的需求。

### (二) 实验内容及教学模块创新

面向未来，应用型本科院校在建立人力资源管理实

验室的过程中，必须着眼于教学内容与模块的深度革新，以适应该学科发展的新趋势，培养能够破解实际问题的创新型人才。实验室的构建应集成符合行业最新发展趋势的案例库，覆盖从招聘选拔到员工培育，再到绩效评价与激励机制等全方位的人力资源管理要素。通过分析和讨论真实案例，学生可塑造紧随实务的应变与策略思维<sup>[3]</sup>。

教学手段的综合运用也至关重要，模拟训练及角色扮演能够在增强学生体验感的促进其理论与实践的紧密结合。小组讨论与合作项目不仅能激励学生探寻知识的热情，更能在跨文化交流中磨练其协作与沟通技能。信息技术在现代人力资源管理中占据重要地位，因而实验室应嵌入相关软件与工具的教学。比如，使学生通过操作人力资源信息系统，深入理解并运用这些先进工具，以提高信息技术在人力资源管理中的运用能力。定期邀请行业精英分享见解，对学生进行专业指导，不仅能够帮助学生分析行业动态，更有助于他们与实战经验丰富的专家建立联系，开阔视野。为保证教学质量与时俱进，实验室要定期对教学模块进行检验与调整，确保与国际认证标准和企业实际需求保持一致。通过持续的运营效果评估来优化教学方法，使实验室的构建和管理成为学生能力培养的坚实基础。

### (三) 增强学生实践操作的教育方法

实验室应构建全方位的实践平台，将人力资源管理的各个环节具体化，如模拟招聘流程、员工培训体系，以及薪酬及绩效管理模块。在此基础上，学生能亲身参与到仿真企业环境中，直接操作并实施从书本到职场的转变<sup>[4]</sup>。案例教学在学生培养中也发挥着重要作用。通过研究与分析国内外企业在人力资源管理上的成功经验与挑战，不仅能提高学生解决问题的能力，还能加强他们的批判性思维和创造性思维能力。推动教师与学生之间的深入互动，以及学生之间的协作学习，同样不可或缺。通过分组合作探索具体课题，以项目为导向，不仅能够促进学生在专业知识上的应用，还能锻炼他们团队合作与沟通协调的能力。引入最新信息技术，塑造虚拟实训环境，如利用大数据和云计算提升实验室运行效率。在线上与模拟情境中的操作，学生能更充分地体验实际工作过程，这样的交互性和娱乐性可以有效激发学生的学习兴趣。通过综合运用这些策略，本科院校的人力资源管理实验室将有效优化其构建与运营模式。更重要的是，学生能在实践操作中，不断深化对人力资源管理学科知识的理解，并将这些理论知识应用于实际操作中，从而促进创新型人才的培养。

#### （四）多元化评估体系构建

在倡导创新人才孕育为本的应用本科教学场所，建构多元评估体系时，研究重点应放在体系的综合覆盖程度、适配性及前瞻性上。一套完善的评估体系除需对学员在知识技术水平上的掌握做出判定外，也应包罗对其创新思维、协同合作与实操技巧的全方位检验<sup>[5]</sup>。实验室应树立一个综合性的能力评定模式，此模式要求整合定性以及定量分析方法，精炼出既适用又精确的评定指标。进一步，建设以数据为基础的搜集及分析架构，利用先进的信息技术提升评估流程的实时性与动态性。于此应当研发灵活的算法以丰富评估体系，使之能根据学员的进程和能力成长自主调节评定标准与内容。

评价机制的构筑还应充分关注个体的独特性及其潜力的发挥，通过个性化评估途径，为学员量身打造适合其特质的成才规划与评价机制。再者，建立一个规范化且系统性的反馈机制至为重要，此举旨在确保评定结果能够及时反馈并持续推动教学过程的优化，同时也要对评估体系本身实施定期严谨的审查与调整。对于人力资源实验室的日常运作模式而言，更适应采纳以项目导向的实践式教学方法。这意味着通过与企业直接合作的真实项目来引入职场环境，让学员在仿真的工作场景中进行学习与能力的评估。在此模式中，评估体系需要展现跨学科的整合能力，以便在由多个学术领域交织的项目中对学员在知识应用和问题解决上的表现提供准确度量。构设此类多元化评定体系是一个渐进且需不断实验与调整的过程，在重复的理论论证及实践验证中逐步成型一个全面、科学与高效的评估机制，为培养既符合市场趋势又具备创新精神的优质人才奠定坚实基础。

#### （五）校企合作模式下的实验室管理

在当代教育与产业紧密交织的背景下，创新型人才的孕育成为应用型本科院校发展的重要推手。人力资源管理实验室的构建与运作，尤其是栽培在校企合作条框下，转为培养行业迫切需求的应用型人才与复合型人才的最佳平台。实践与理论的结合，以及企业真实环境的植入，无疑加剧了学生在操作能力与创新思维方面的深化。实验室管理的首要任务在于确定其在校企合作体制内的战略地位，确保管理体系的建立与运营能与企业文化、经营哲学以及远景目标同行。完备的管理体系需涵盖层面广泛的管理规章、运作机制和评估准则，旨在服务于人才培养的全链条。针对人力资源管理课程体系的打造，它应紧密贴合合作企业的要求，涵盖实际工作中的技能点，诸如模拟企业的招聘流程、员工培养、绩效

评价等情境，为学子们提供熔炉，锤炼其市场竞争力<sup>[6]</sup>。

管理实验室的运营不可忽视多元化协作机制的构建，以学生为中心，教师为辅导，企业全程参与，共同形成管理委员会，该委员会由学校代表、企业人力资源专家和学生代表构成，共同议定实验室的关键事应并定期对其运作成效进行评估，以保障所有活动和实践均遵循人力资源管理法规和行业典范。在资源配置方面，实验室应着重于实用性与先导性，安排适应经费以维持实验室设施的领先地位，并配备最新软件，同时保障学生有充足的实操机会，例如招聘会模拟和面谈技巧训练等。实验室还应建立高效的反馈与优化机制，以便及时调整并改进运行中遭遇的问题，确保教学的内容与技法始终处于行业最前沿，顺应市场动态变化的需求。

#### 总结

综上所述，实验室的创新性建设有效提升了学生的实践能力，并推动了教学内容和方式的持续改进。校企合作模式与社会服务功能的强化，为实验室带来了新的发展机遇与视野。展望未来，实验室将持续开拓教学与科研相结合的路径，以期打造出更为完善和高效的人才培养体系。

#### 参考文献

- [1] 郑媛, 刘毅君, 杨俊逸. 应用型人才培养目标下的“人力资源管理”课程教学创新研究[J]. 大学: 教学与教育, 2022(10): 177-180.
- [2] 朱磊, 李燕楠. 地方应用型本科院校旅游管理专业人才培养模式创新研究——基于“双一流”视角[J]. 科教文汇, 2023(7): 65-68.
- [3] 弓馨, 徐婷, 张丽英. “线上+线下”多维度创新创业教育模式的探索与实践[J]. 现代商贸工业, 2022, 43(4): 3.
- [4] 孙涛, 王洪森, 朱汉帅, 等. 基于现代产业学院背景下的药学类校企合作课程建设研究[J]. 药学教育, 2024, 40(2): 22.
- [5] 范梦晴, 刘浩源. 应用型本科院校产教融合人才培养创新路径研究——基于OBE教育理念[J]. 现代商贸工业, 2023, 44(9): 101-104.
- [6] 樊代和, 魏云, 常相辉, 刘其军, 贾欣燕. 基于跨学科创新型本科人才培养的“立”型大学物理实验课程教学模式研究[J]. 实验室研究与探索, 2022, 41(8): 236-241.