

新商科背景下人力资源管理专业建设路径探索

——以武汉商学院为例

程宇欢

武汉商学院

摘要：本研究以武汉商学院人力资源管理专业为案例，通过分析专业建设现有的基础与存在的问题，结合新商科的教育范式，系统探索了数字经济时代下人力资源管理专业建设的创新路径，以期提高专业的人才培养质量，切实满足区域经济发展对于应用型人才的需求。

关键词：新商科；人力资源管理专业；专业建设；武汉商学院

引言

为了适应数字经济的快速发展，中国高等教育提出了“新商科”的教育范式，其重点在于以产教深度融合为引领，使用数智化技术赋能教育教学，设计跨学科的交叉课程，以达到培养具备实践和创新能力的复合型商科人才的目的。

人力资源管理专业作为传统的商科专业，存在着过分强调理论教学，学科交叉融合不足，课程设置和教学内容滞后于产业技术发展等问题。因此，在“新商科”的建设背景之下，人力资源管理专业建设如何实现转型升级，已经成为专业教育教学改革所面临的重要课题。本文以武汉商学院为研究对象，探索新商科建设背景下人力资源管理专业建设的路径，具有典型的研究的意义，并为后续的专业建设改革指明道路。

一、研究综述

国内外专家学者针对新时代要求下，人力资源管理专业建设的特点及要求，纷纷提出了自己的研究成果。

（一）国内研究现状

从符合新商科的总体建设要求上，刘静等人（2024）经研究后指出人力资源管理专业人才培养应精准把握新商科人才培养的四个核心要素，即新商业思维、新商业能力、新商业实践和新商业方法^[1]。从改革人才培养模式的角度，魏丹霞等人（2025）认为新商科人力资源管理专业人才培养模式的培养策略包括明晰人才培养目标，优化课程设置，强化实践教学与项目驱动^[2]。而陈昕（2024）认为基于“新商科”的建设背景，人力资源专业人才的培养模式应该立足于数字化时代发展的方向，遵循当地区域经济发展路

径，并与产教融合的培养理念相适应，构建“四建一评”的育人模式^[3]。从课程设计入手，王胜桥（2024）经研究后指出新商科背景下，人力资源管理课程应注重教学内容、教学方法、教学手段创新。强化“知识传授-能力培养-价值引领”三位一体教学模式^[4]。

（二）国外研究现状

虽然国外未明确“新商科”的提法，但是人力资源管理专业同样面临着人工智能技术所带来的冲击，引起学者们的关注和研究。匈牙利学者 Eszter（2023）认为在新经济时代，人力资源管理专业学生的关键能力是沟通能力、解决复杂问题的能力和数字能力。人力资源管理的专业教育应该从这几个能力着手加强建设。^[5]美国学者 Brewster（2021）在研究后认为在人力资源管理专业建设中应进行跨学科的课程设计，例如将心理学、行为经济学与人力资源管理结合，可以有效提升学生的综合素养^[6]；毕马威在一份2022年的研究报告中阐明，数字化转型对人力资源管理专业课程的影响日益加深，强调了大数据和AI在人力资源管理专业教学中的应用^[7]。

（三）发展趋势分析

通过对国内外研究现状的整理和分析，不难看出在新商科建设背景之下，人力资源管理专业建设既面临着挑战，也蕴含着机遇。在新商科的建设要求之下，人力资源管理专业建设要以产教融合为核心，数智化驱动为抓手，与其他学科进行交叉融合，打磨专业特色，创新人才培养模式，以适应当前社会经济发展的需要。

二、武汉商学院人力资源管理专业建设现状

（一）专业发展历程

武汉商学院人力资源管理专业于2017年获教育

课题基金：武汉商学院2024年校级教学改革研究项目（项目编号：2024Y003）。

作者简介：程宇欢（1977—），男，硕士研究生，副教授，研究方向为人力资源管理，高等教育，大学生创业就业。

部审批通过,正式开始招生。专业立足武汉“国家中心城市”定位,服务现代服务业与数字经济产业需求,培养能适应各类企事业单位人力资源管理工作的高素质应用型人才。2020年该专业顺利通过教育部合格评估,2025年通过湖北省教育厅的本科专业监测评估。

(二) 专业建设情况

经过近八年的建设,武汉商学院人力资源管理专业已具备较为完整的教学体系与师资队伍,具体情况如下:

1. 课程体系

根据人力资源管理专业的人才培养目标,专业建设带头人构建了“3平台+2模块”的课程体系。其中,“3平台”指的是通识教育、学科基础教育、专业教育三平台,而“2模块”指的是集中实践教学、素质拓展与创新创业活动两模块。该课程体系在一定程度上体现了人力资源管理专业在培养应用型人才方面的特点。

2. 实践教学

从学期见习到毕业实习,从校内实验平台到校外实训基地,武汉商学院人力资源管理专业打造了较为完整的实践教学体系,以满足实践教学的需求。目前为止,校内实验平台包括人力资源沙盘,人力资源综合实训以及人力资源数据分析与应用等;而校外的实习实训基地涵盖了万达、小米、华侨城等知名企业。

3. 师资队伍

迄今为止,武汉商学院人力资源管理专业有专任教师17人,其中博士3人,副教授以上高级职称10人,具有海归学历背景的3人,“双师型”教师8人。

(三) 专业建设存在的问题

1. 人才培养定位不明确,专业特色不鲜明

为地方经济发展培养高素质应用型的人才是武汉商学院人力资源管理专业人才培养的目标,但是培养的究竟是适合于所有行业的通用型HR,还是特定为某个行业培养专业型HR,一直没有明确定位,减弱了人才培养的成效。另外,在专业建设方面,武汉商学院人力资源管理专业特色不鲜明,未能结合学校自身优势以及区域产业需求形成差异化的人才培养模式,同质化问题较为突出,导致专业辨识度较低、学生竞争力弱。

2. 教学模式偏重理论教学,实践教学环节薄弱

新商科背景下,武汉商学院人力资源管理专业建设思路上还是囿于传统的人力资源管理六大模块,教学模式偏重理论教学,导致学生实践能力差,不能满足用人单位的需求。虽然专业的实践教学体系较为完

整,但是部分流于形式,基础不扎实,不牢固,比较薄弱。比如校内实训主要依赖模拟案例和实验平台等形式,缺乏真实场景的任务训练;另外专业与校外实习实训基地联系不够紧密,学生见习、实习不系统、不深入,难以有效提升其动手实践能力。

3. 课程体系滞后,未能契合新商科的建设要求

传统的人力资源管理专业课程体系,是围绕人力资源管理六大模块进行设立。数字经济时代下,正不断催生出新的商业模式、新的运营方式、新的管理范式,传统的HR管理模块已经不能满足企业对于人力资源管理的新要求。因此,其传统的专业课程体系已经滞后,必须要进行重构,进行数智化融合,跨学科设计,以契合新商科建设要求。

4. 专业师资理强实弱,数字素养有待加强

武汉商学院人力资源管理专业师资中包含了“双师型”的教师,但是所占比例并不大,并缺少企业、行业导师,造成了专业师资“理强实弱”的现象,一些教师为“校门进校门”的学术型人才,虽拥有博士学位和高级职称,但缺乏企业HR实际工作经验,实践能力包括数字化素养较弱,无法适应人力资源管理专业数智化转型的要求。

三、新商科背景下专业建设路径探索

在数字经济与产业升级的双重驱动下,武汉商学院人力资源管理专业建设亟需打破“理论与实践脱节、专业与产业割裂”的传统困境。结合新商科建设的要求,以产教融合为核心构建特色人才培养模式,需立足“产业对接、资源整合、能力匹配”逻辑,通过联动机制创新、聚焦能力培养、课程体系重构、实践体系搭建、师资队伍建设等路径,实现人才培养与产业需求的精准耦合,以下为具体的实施路径。

(一) 构建“三方联动”的人才培养模式

武汉商学院人力资源管理专业建设要凸显新商科的特色,其核心在于突破封闭式的人才培养格局,形成“产业引领、高校主导、企业参与”的“三方联动”的人才培养模式。在该模式中,结合武汉市支柱产业,确定1~2个重点服务领域作为专业定位,并根据产业自身发展需求,为人力资源管理专业设定人才培养的标准和规格,打磨专业特色,确保培养的人才能够满足产业的实际需要;而高校承担人才培养的主体责任,负责专业的发展方向和质量,联合产业中的龙头企业共同修订人才培养方案和重构课程体系;企业则提供真实项目、实习岗位与行业导师,与高校共建产业学院,从而实现“教育链赋能产业链、产业链反哺教育链”的双向价值循环。

（二）打造“四层进阶”的能力培养体系

所谓的“四层进阶”能力培养体系，是从学生的通用能力、专业能力、产业适配能力到可持续发展能力的一个循序渐进、层层进阶的能力培养体系，旨在培养契合时代需求、具备综合素养的人力资源管理专业人才。通用能力是人力资源管理专业大学生应具备的基础能力，包括沟通能力、团队合作能力、数字素养等，是大学生后续能力培养的前提；而专业能力是指学生能掌握人力资源管理的核心技能，能解决一般企业的人力资源管理问题；产业适配能力是指学生深入了解并契合武汉区域支柱产业（如汽车制造、光电子信息、大健康和生物技术等）的特点和人力资源管理需求，能够为其提供具有针对性的人力资源管理解决方案；可持续发展能力是指学生能够适应数字经济时代快速发展的要求，能够获得长期的职业发展并进行人力资源管理的创新。

通过四层进阶体系，使得学生实现从课堂工位、从校园到产业、从执行到创新的进阶式发展，为区域经济与产业升级提供强有力的人才支撑。

（三）重构“四模块”课程体系

围绕“三方联动”，聚焦“三级进阶”，武汉商学院人力资源管理专业的课程体系亟须重构，打破按照传统人力资源管理六大模块进行专业课程设置的方式，构建“专业理论+产业特色+数智前沿+学科交叉”的四模块课程体系。

1. 专业理论

专业理论课程（包括通识课程）是构建学生知识体系的基石，为学生深入学习人力资源管理专业知识提供坚实的理论支撑。保留《人力资源管理概论》《管理学》等专业理论课，帮助学生构建起完整的专业理论框架，为后续学习与实践奠定坚实基础。

2. 产业特色

结合武汉区域产业发展特点与需求，与龙头企业开展深度合作，开发具有产业特色的人力资源管理专业课程，使学生所学与行业需求紧密对接。例如，与武汉开发区的汽车制造企业合作开发《汽车制造业的绩效管理》课程，课程教学内容紧扣制造企业的生产流程、组织架构与绩效管理等方面，同时邀请企业人力资源专家参与教学，将真实的企业管理问题作为教学任务让学生完成，使得学生对相关产业的特点有更为深刻的理解，并能有针对性地提出解决方案。

3. 数智前沿

随着数字化、智能化技术的快速发展，人力资源管理领域正经历深刻变革。开发数智化人力资源管理

课程，引入先进工具与技术，培养学生数智化人力资源管理能力。例如，开发《数智招聘与人才测评》《数智化薪酬设计》《人力资源数据分析与决策》等数智前沿课程。这些课程聚焦于数智化技术在人力资源管理各环节的应用，并引入 Python、AI 智能体等工具开展教学。

4. 学科交叉

打破学科界限，以人力资源管理核心课程为锚点，系统性融入行为科学、法律、战略经管等多学科知识与思维方法，培养学生跨学科的综合素养与创新能力。构建“专业核心+跨学科支撑”的课程矩阵。在人力资源管理核心课程的教学内容中，也可融入相关跨学科知识。例如，在《绩效管理》课程中，引入行为科学理论，分析员工行为对绩效的影响；在《劳动关系管理》课程中，深入讲解劳动法律法规，培养学生依法处理劳动关系的能力；在《战略人力资源管理》课程中，结合战略经管知识，引导学生从企业战略层面思考人力资源管理问题。

（四）搭建“四阶递进式”实践教学体系

从校内实训到以赛促学，从真实项目演练到企业顶岗实习，武汉商学院人力资源管理专业可以搭建四阶递进式实践教学体系。通过构建四阶递进式实践教学体系，使学生逐步掌握人力资源管理专业能力，提升与产业的适配能力和可持续发展能力。

1. 校内实训

充分利用校内人力实验室，为学生提供逼真的实践环境。同时，采用多种专业实验平台，如人力资源管理模拟软件、沙盘模拟系统等，开展人力资源沙盘模拟活动，还原薪酬设计、绩效管控全流程。

2. 以赛促学

搭建“校级竞赛-省级赛事-全国大赛”三级竞赛平台，形成层层递进、覆盖广泛的竞赛格局。校级竞赛作为基础，面向全体专业学生，鼓励学生积极参与，选拔优秀选手；省级赛事为中间环节，为校级竞赛脱颖而出的学生提供更高水平的竞技舞台；全国大赛则是终极目标，代表学校参加全国性赛事，与各高校优秀选手同场竞技。通过以赛促学，激发学生主动学习意识，提高学生的动手实践能力。

3. 真实项目演练

与企业建立深度合作关系，采用“任务嵌入”模式，将企业真实项目引入教学。企业根据自身业务需求，提出具体项目任务，学生以团队形式参与项目运作。为每个项目团队配备企业导师，企业导师具有丰富的行业经验和项目管理能力。在项目实施过程中，

企业导师负责指导学生制定项目计划、开展市场调研、分析问题并提出解决方案。通过言传身教,让学生了解企业实际运作模式和项目管理流程,提高学生的项目实战经验。

4. 企业顶岗实习

在合作企业实行“双导师制”,校内导师侧重于理论指导,定期与学生沟通,了解学生在企业实习情况,结合专业知识为学生提供理论支持与职业规划建议;企业导师负责岗位实操教学,根据企业岗位要求,为学生制定实习计划,指导学生进行实际操作,传授工作技能和职场经验。学生进入企业后,根据企业安排在相应岗位进行实操学习。为让学生全面了解企业人力资源管理各模块工作,安排学生进行轮岗体验。通过轮岗,学生能够熟悉招聘、培训、绩效、薪酬、劳动关系等不同岗位的工作内容和流程,拓宽职业视野,提高综合管理能力。

(五)“外引内培”强化师资队伍建设

针对武汉商学院人力资源管理专业师资采用理强实弱,数字素养有待加强的问题,通过“外引内培”的双轮驱动机制,不断强化武汉商学院人力资源管理专业师资队伍建设。

1. 外部引入

积极与知名企业建立合作关系,聘请企业人力资源总监(HRD)、人力资源咨询专家等担任兼职导师。这些专家具有丰富的企业实战经验和前沿的行业理念,能够为学生带来最实用的知识和技能。通过开展专题讲座、承担授课任务,将丰富的实战案例与先进的管理理念融入教学。同时,指导学生参与实际项目,让学生在实践中锻炼能力,并为学生提供个性化的职业发展规划建议,助力学生明确职业方向,提前适应职场环境。

为适应人力资源管理专业跨学科发展的趋势,积极打破专业学科壁垒,广泛吸纳心理学、计算机科学、法学等领域的优秀教师加入教学团队。不同学科背景的教师带来多元化的思维方式和知识体系,为人力资源管理专业的教育教学注入新的活力。他们与专业教师共同开展课程设计与教学研究,推动跨学科课程的开发与实施,培养学生的综合素养和创新能力,促进人力资源管理专业的教育教学创新发展。

2. 内部培养

制定相关政策,鼓励校内教师深入企业挂职锻炼,参与企业实际项目。教师通过亲身体验企业人力资源管理的工作流程和实际问题,积累实战经验。回校后,教师可以将这些经验转化为教学案例,融入课堂教学

中,使教学内容更加贴近实际,同时也可与其它教师进行分享交流,提升师资整体的实践教学能力。另外,专业定期举办教学能力提升工作坊,邀请教育专家和资深教师进行授课和指导。工作坊内容涵盖教学设计、教学方法、课堂管理、教学评价等多个方面,同时专门设置数字化教学板块,邀请行业内的技术专家和培训师进行授课,让教师熟练掌握数字化工具和技能,提升数字素养。通过内部培训与交流,促进教师之间的知识共享和经验交流,提升教师的整体教学水平。

四、结论与展望

本研究以武汉商学院人力资源管理专业为例,分别从人才培养模式、学生能力培养目标、课程体系、实践教学及师资等角度,深入探讨了新商科背景下人力资源管理专业建设的创新路径,其实践效果还有待进一步检验,可能会面临诸如课程体系与产业需求变化的同步性、实践教学资源的整合与优化、师资队伍对新商科理念的全面接纳等问题。未来,我们需继续深化研究,不断创新实践,以培养出更多适应社会经济发展需求的创新型、复合型、应用型人才。

参考文献:

- [1] 刘静,王萍,张茜,等.新商科背景下人力资源管理国家一流专业人才培养模式探索与实践——以浙江理工大学为例[J].大学教育,2024(17):121-124.
- [2] 魏丹霞,何光远,刘润刚.数字技术背景下新商科人力资源管理专业人才培养探索[J].教育观察,2025,14(10):36-38+68.
- [3] 陈昕.“新商科”背景下人力资源管理专业“四建一评”育人模式构建[J].才智,2024(13):136-139.
- [4] 王胜桥.新商科背景下人力资源管理“三位一体”教学模式创新[J].高教学刊,2024,10(24):79-82+86.
- [5] Eszter Bogd á ny, Gabriella Cserh á ti, Raffay-Danyi G .A proposed methodology for mapping and ranking competencies that HRM graduates need[J].The International Journal of Management Education, 2023, 21(2):12.
- [6] Brewster, C. Interdisciplinary curriculum design in human resource management education: Integrating psychology and behavioral economics to enhance student competencies[J]. International Journal of Human Resource Management, 2021,32(14): 2875-2892.
- [7] KPMG. (2022). The impact of digital transformation on human resource management education: Integrating big data and AI into curriculum design. KPMG Research Report.

- [8] 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.
- [9] 张霞,胡建元.基于OBE理念的人力资源管理专业实践教学体系设计[J].实验室研究与探索,2018,37(6):227-231+263.
- [10] 孙媛萌.人力资源管理专业创新创业实践改革探索[J].山西青年,2025(10):139-141.
- [11] 宋江,黄洋博.智能时代人力资源管理专业数字化教学实践[J].教育教学论坛,2025(21):153-156.
- [12] 徐晗,朴雪涛.人力资源管理专业数智化转型:功能定位、现实困境与实践路径[J].沈阳工程学院学报(社会科学版),2025,21(2):97-105.
- [13] 王梅.数智化背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系优化研究[J].教育信息化论坛,2025(4):136-138.