

基于 DPSIR 模型的职业技术大学 HR 专业 数智化升级路径研究

张 引

安徽职业技术大学, 安徽 合肥 230000

摘要: 在数字中国建设与教育数字化战略的双重背景下, 推进职业技术大学人力资源管理专业的数智化升级, 已成为对接产业变革需求、提升人才培养质量的关键课题。本文借助 DPSIR 模型构建分析框架, 系统剖析该专业升级的内在逻辑与现实挑战。研究表明, 数字经济对复合型人力资源管理人才的需求是核心驱动因素, 而传统教学模式与产业数智化要求之间的脱节、师资数智素养欠缺则构成主要压力。当前, 该专业普遍面临课程体系更新缓慢、实训平台支撑不足、评价机制较为单一等状态问题, 直接影响人才供给与产业需求的匹配效果。依据 DPSIR 模型的运行逻辑, 本文进一步提出“四位一体”的升级路径: 一是以产教融合为纽带, 重构人才培养方案, 融入 AI 招聘、数据驱动决策等前沿课程模块; 二是以技术赋能为支撑, 建设虚实结合的实训平台, 加强智能工具应用能力的实操训练; 三是以能力提升为核心, 打造“双师型”教师培养体系, 通过校企协同提升教师的数智化应用水平; 四是以多元评价为导向, 完善质量监测机制, 实现教学过程与人才输出的持续优化。本研究旨在为职业技术大学人力资源管理专业的数智化转型提供系统化解决方案, 并为同类专业的升级改造提供参考。

关键词: 职业本科; 专业建设; 数智赋能; 职业教育

0 引言

2026 年是中国进入以 AI 为核心驱动力的数智时代新纪元, 也是职业教育院校教育事业“十五五”规划的起步之年, 专业转型重构和专业改革优化势在必行。数字经济浪潮与产业数智化转型的不断深入, 正在深刻重塑人力资源管理的行业生态与人才需求格局。作为应用型人才培养的关键阵地, 职业技术大学人力资源管理专业承担着对接产业需求、输送高素质技术技能人才的重要使命, 推进专业数智化升级已成为顺应时代发展、破解人才供需结构性矛盾的必然选择。

当前, 部分职业技术大学已开始探索人力资源管理专业的数智化转型, 但在实践过程中仍面临多重挑战, 导致专业人才培养与产业数智化需求之间存在差距, 难以有效回应企业对人力资源管理人才的现实需要。在此背景下, 探索科学、系统的专业数智化升级路径, 已成为职业技术大学人力资源管理专业发展的紧迫任务。DPSIR 模型作为一种用于分析环境与社会经济系统互动关系的经典框架, 能够通过清晰的逻辑链条揭示系统演变的内在机理, 为复杂系统的优化提供整体性分析视角。

基于此, 本文以 DPSIR 模型为分析框架, 系统梳理职业技术大学人力资源管理专业数智化升级的驱动因素与现实压力, 诊断专业发展现状与存在问题, 分析升级滞后对人才培养质量及产业适配度的影响, 进而构建具有针对性的专业升级路径。本研究旨在为职业技术大学人力资源管理专业的数智化转型提供理论依据与实践参考, 同时也希望为高等职业教育同类

专业的数字化升级提供借鉴, 推动职业教育更好地服务于数字经济时代的产业发展需要。

1 国内外 HR 专业数智化升级研究

国外职业教育专业数智化建设进程开启较早, 且成果颇丰。德国的“双元制 2.0”计划极具代表性, 其大力倡导将数字技术全方位、深层次融入职业教育体系之中。通过这一计划, 德国促使职业院校的专业课程紧密贴合产业数字化转型后的实际需求, 显著提升了人才培养与产业需求的匹配度。在 HR 专业课程里, 融入了工业 4.0 背景下的智能制造技术、数字化生产管理等内容, 让学生在在校期间就能接触并掌握行业前沿的数字技术知识与技能。美国的职业院校在这方面也表现突出, 他们积极与企业开展深度合作, 共同开发虚拟仿真 HR 实训平台。从研究层面来看, 国外学者针对职业教育专业数智化建设的研究呈现出多维度的特点。在数字化课程开发领域, 不少学者深入探究如何设计出符合学生认知规律且紧密结合行业需求的数字化课程体系。他们强调课程内容要具备实用性和前瞻性, 能够及时反映行业最新的数智化技术与应用。然而, 目前国外的研究多集中在这些相对单一的维度上, 缺乏从战略高度对专业数智化升级路径进行系统性、综合性的研究。

在 HR 专业建设领域, 部分国内院校已经开始积极尝试引入人力资源信息系统课程, 旨在让学生初步了解并掌握数字化工具在工作中的应用。然而, 整体而言, 国内对于 HR 专业建设战略指向的研究还不够深入, 缺乏对行业

发展趋势的精准把握和对专业长远发展的系统规划。在数智化升级路径方面，虽然有一些零散的探索，但这些路径往往缺乏系统性与前瞻性，未能充分考虑到数智化时代对专业人才培养的全面需求。此外，基于DPSIR模型开展的专业建设研究尚未形成完整、深入的研究成果。

2 DPSIR 框架与 HR 专业数智化升级适配性分析

深入剖析DPSIR模型的内涵与逻辑架构，结合专业建设与升级在数智化时代的需求，论证模型应用于HR专业建设战略指向与数智化升级研究的可行性与创新性，为后续研究奠定坚实的理论基础。

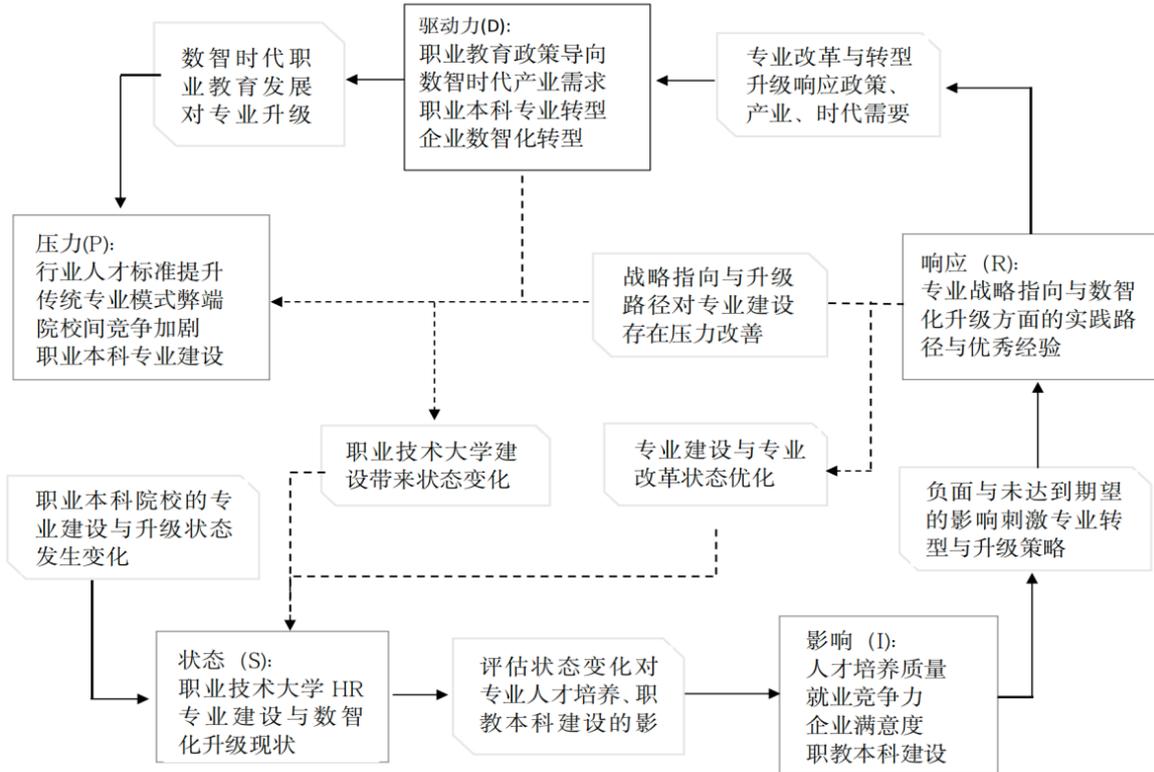


图 1 DPSIR 模型与专业建设与升级理论适配图

驱动力 (Driving Force) : 数字经济产业发展趋势、国家职业教育政策导向、企业数智化转型需求等对HR专业建设战略的驱动作用。从产业需求来看，数字经济的快速发展推动人力资源管理行业全面转型升级，企业对HR人才的能力需求发生根本性变化。

压力 (Pressure) : 行业人才需求标准提升、传统专业建设模式弊端、院校间竞争加剧等给HR专业建设带来的压力。教学内容滞后于产业发展实际，学生难以接触到数智化HR工作的核心技能与工具。

状态 (State) : 在驱动力与压力的共同作用下，职业技术大学HR专业数智化发展呈现出“局部院校积极探索、整体发展相对滞后”的双重状态。多数职业技术大学HR专业数智化升级仍处于起步阶段，存在明显的滞后性。

影响 (Impact) : 职业技术大学HR专业数智化发展的滞后状态，产生了人才供给与产业需求适配度不足、专业竞争力下降的双重负面影响。从专业发展层面来看，数智化升级滞后导致专业竞争力下降，难以吸引优质生源。

响应 (Response) : 针对上述压力、状态

与影响，职业技术大学HR专业数智化升级的响应措施应遵循“靶向施策、系统优化”的双重导向，既要针对课程、师资、实训等具体问题提出针对性解决方案，也要从人才培养全流程出发构建系统性升级体系。

3 职业技术大学 HR 专业数智化升级路径

基于DPSIR模型的维度解构，针对职业技术大学HR专业数智化升级面临的压力与问题，本文从人才培养方案优化、实训平台建设、师资队伍提升、评价机制完善四个核心维度，构建“四位一体”的系统性升级路径。

3.1 产教融合为纽带，重构数智化人才培养方案

人才培养方案是专业数智化升级的核心载体，应立足产业数智化需求，以产教融合为纽带，重构人才培养目标与课程体系。将“培养兼具HR专业素养、数字化工具应用能力创新思维的复合型技术技能人才”作为核心培养目标。重构课程体系。构建“基础课程+核心课程+特色课程+实践课程”的四位一体数智化课程

体系,核心课程增设《数字化人力资源管理》《AI招聘实务》《人力资源数据分析》等前沿模块;深化校企协同育人。与头部HR服务企业、大型企业HR部门建立深度合作关系,共建产业学院或协同育人基地,共同制定人才培养方案、开发课程资源、开展教学活动。

3.2 以技术赋能为支撑,建设虚实融合的智能实训体系

实训平台是提升学生数智化技能的关键支撑,应依托数字技术,搭建“虚拟仿真+真实项目”的虚实融合实训平台。引入HR数字化虚拟仿真教学系统,模拟智能招聘、人力资源数据分析等典型工作场景,让学生在虚拟环境中进行沉浸式、交互式训练,熟悉数智化工具的应用流程与操作方法。与企业合作共建实训基地,引入企业真实HR数字化管理系统与项目资源,让学生参与企业真实的HR数字化工作,进行人力资源数据统计与分析等。收集整理企业HR数字化案例、行业报告、教学视频等优质资源,构建数智化教学资源库,为学生提供自主学习与技能提升的平台。

3.3 以能力提升为核心,打造“双师型”数智化师资队伍

师资队伍是专业数智化升级的核心保障,应围绕数智化教学能力提升,构建“双师型”数智化师资队伍。精准引进优质师资。面向企业招聘具备丰富数智化HR工作经验的专业人才,充实师资队伍。建立常态化的师资培训机制,定期组织教师参加数智化HR相关的技术培训、教学研讨等活动,与企业合作开展HR数字化工具应用培训、组织教师到企业挂职锻炼等,提升教师的产业实践经验与数字化教学能力。鼓励教师参与数智化相关课题研究与课

程开发,提升科研能力与教学水平。邀请企业数智化HR领域的专家、技术骨干担任兼职导师,参与课程教学、实训指导、项目评审等工作,弥补现有师资数智化实践经验不足的问题。

3.4 多元评价为导向,完善数智化质量监测机制

质量监测机制是专业数智化升级成效的关键,应构建以多元评价为导向的数智化质量监测机制。将数智化技能、实践项目成果、创新能力等纳入核心评价指标。在毕业评价中,将创新创业项目成果、企业实习表现等作为重要评价依据。利用数字化教学平台,对学生的学习过程进行实时监测与数据分析,实现过程性评价的精准化;邀请企业导师参与学生的实训评价与毕业评价,确保评价结果与企业岗位要求精准对接。建立动态调整机制。定期收集企业、毕业生、行业协会等相关主体的反馈意见,对人才培养方案、课程体系、教学内容等进行动态调整。

4 结语

本研究基于DPSIR模型,系统分析了职业技术大学人力资源管理专业数智化升级的动力机制与现实困境,提出了“四位一体”的响应路径。研究表明,专业升级是一项系统工程,必须从驱动力出发,针对压力与现状,通过课程、实训、师资、评价的协同改革,实现人才培养体系的整体重构。未来研究可进一步深入具体院校的案例实践,探索不同区域、不同层次院校的差异化升级模式,并关注数智化转型中的伦理、隐私等深层议题,推动专业升级在技术融合的同时实现育人本质的回归。

参考文献:

- [1] 王静.从信息化到数智化:托育专业范式转型的理论逻辑与实践路径[J].现代职业教育,2025,(34):149-152.
- [2] 肖剑锋,谢锦涛,黄鹏.高职商贸类专业人才培养数智转型探究[J].商展经济,2025,(17):179-183.
- [3] 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(02):97-105.
- [4] 张璐,杨锦绣.新文科背景下本科院校工商管理专业数智化改革路径探索与实践[J].吉林农业科技学院学报,2024,33(03):91-94.
- [5] 房琳,董朕.新文科视域下经管类专业数智化人才培养探究[J].产业创新研究,2024,(07):187-189.
- [6] 王维国,徐健,盖印.新文科背景下经管类专业数智化升级改造的研究与探索——以东北财经大学为例[J].新文科教育研究,2021,(02):95-100+143.

作者简介:张引(1994—),男,安徽安庆人,硕士研究生,助教,研究方向:人力资源管理、企业管理。

项目信息:安徽职业技术大学2024年度校级质量工程重点项目,基于DPSIR模型的职业技术大学HR专业数智化升级路径研究(2024xjxyjz18)。

安徽省2025年社科界青年学人成长计划(QNXR2025070)。