基于招聘文本分析的人力资源管理专业课程改革研究与实践

□赵忠君[1]，杨淑琪[1]，段淼芸[1]，万艺童[1]

（1.湘潭大学，湖南湘潭 411105）

[摘要]数字经济加速推动人力资源管理行业转型，企业对人才的能力结构和知识体系提出更高要求。然而，高校课程设置未能及时响应，人才培养与岗位需求之间存在脱节。基于招聘文本的系统分析，有助于识别企业核心用人诉求，为高校课程优化与人才培养提供实证支撑。本文通过对主流招聘平台的2953条人力资源管理岗位数据进行整理，基于内容分析法，系统刻画了企业对人力资源人才的核心岗位需求。研究发现，市场对HR人才的要求集中在资历、知识、技能和素养四方面，而当前高校课程体系存在知识技能失衡、数字化教学滞后、职业素养培养薄弱等问题。基于此，本文提出三项优化建议：校企协同育人，构建“教-学-做”一体化培养机制；数字赋能教学，打造“内容—工具—评价”协同体系；强化职业素养养成，构建“专业力—数字力—软实力”三维评价框架。研究不仅拓展了资源基础理论在教育生态中的应用，为高校人力资源管理专业数字化转型提供了实践框架，更通过教育链与产业链的动态匹配，实现了人才培养、学生发展与企业需求的三方共赢。

[关键词]人力资源管理;实践能力;教学改革;产教融合

随着企业战略升级，人力资源管理专业迅速兴起，但人才缺口大、培养体系与市场需求不匹配等问题亟待解决。近年来，“人力资源管理”职位逐渐兴起。人力资源管理是指企业一系列人力资源政策以及相应的管理活动。企业通过这一活动实现企业的发展目标并提高企业员工的工作效率及满意度[1]。人力资源管理已从传统人事管理转向战略性职能，成为影响企业发展的核心要素[2]。然而，当前掌握专业化人力资源管理知识和技能的人才严重短缺。据了解，2022 年人力资源管理人才的缺口在全国就已经达到 50 万人以上。有专业化系统化人力资源知识储备的人才[3]，是企业急需对象。尽管高校开设人力资源管理专业的比例增加，但培养体系滞后于企业需求[4]：一方面，课程内容与快速变化的组织架构和数字化要求脱节；另一方面，企业对从业者的数据分析、数字化工具应用等能力要求日益突出。因此，如何优化人

基金项目:湘潭大学第12批校级教改项目“基于OBE理念的《招聘与甄选》实践教学改革与实践”（一般项目改革实践类）。
作者简介:赵忠君，男，湘潭大学商学院副教授，硕士生导师；杨淑琪，女，湘潭大学工商管理硕士；段淼芸，女，湘潭大学工商管理本科生；万艺童，女，中国石油天然气股份有限公司广东珠海销售分公司职员。

才培养模式以缩小供需差距，仍需进一步探索。

聚焦上述核心矛盾，本文旨在通过内容分析法对主流招聘平台的有效 HR 岗位招聘文本进行深度分析，精准刻画企业对 HR 毕业生的能力要求，并据此提出促进教育供给与产业需求动态匹配的建议。

一、资料收集与处理

（一）数据收集

本文基于 2022—2023 年主流招聘平台数据，在 2025 年 4 月—5 月利用八爪鱼爬虫软件，以“人力资源管理”“人力资源”“人事”为关键词，采用网络爬取方法收集人力资源管理岗位招聘信息。获取了各大城市的岗位数据，涵盖岗位名称、薪酬水平、岗位职责和任职资格等关键字段。

（二）数据预处理

本文共收集到企业招聘信息 3152 条，首先剔除与人力资源管理无关的岗位，随后对数据进行分类整理，并重点提取关键字段信息，经过去重与筛选，共获得有效数据 2953 条。

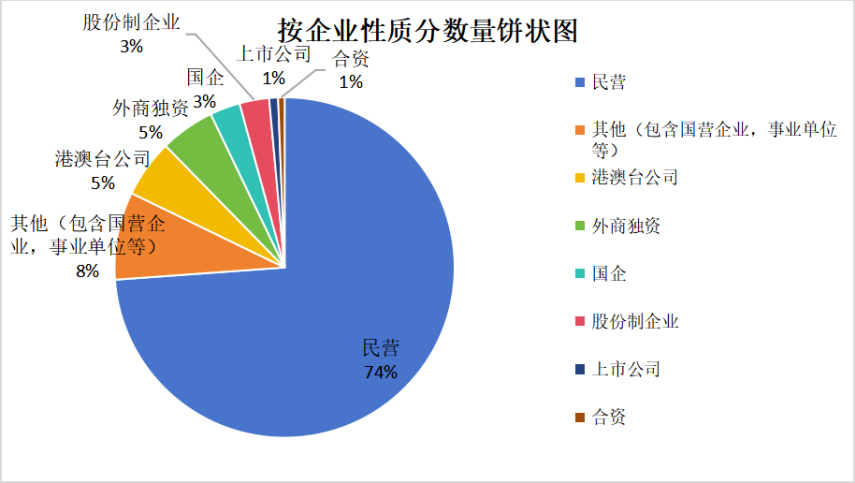

图 1 收集企业数量统计（按企业性质）

二、基于招聘文本分析的人力资源岗位需求画像

通过 NVivo 软件对招聘文本进行分析发现，当前人力资源岗位的市场需求主要在就业环境、岗位特征以及任职资格三方面呈现出典型特征。

（一）就业环境

从企业性质来看，民营企业是人力资源岗位的主要招聘方。从地域分布看，需求集中在北京、深圳等一线城市，其中长三角地区和京津冀地区的需求量更高，见图 1 和表 1。就业岗位的分布特征呈现出显著的区域集聚性，主要表现为大中型城市的产业集聚效应显著，主要原因在于：后疫情时代经济复苏推动下，大中型城市凭借产业集聚优势，形成更活跃的人力资源市场。产业集中带来专业化人才需求激增，加之发达地区经济活力更强，导致岗位集中分布于核心城市群和产业集群区，形成显著的地域分化特征。

表 1 岗位工作地点统计

地区	工作城市	数量	地区合计
长三角	上海市	206	855
	江苏	201	
	浙江	254	
	安徽	194	
珠三角	深圳	235	440
	广州	153	
	东莞	52	
京津冀	北京	293	509
	天津	37	
	河北	179	
其他地区	其他城市	1149	1149

（二）岗位特征

就业岗位呈现明显的行业指向性，由图 2 可以看出，人力资源管理专业的招聘企业以互联网与信息传输、软件和信息技术服务业为主。

从工资水平来看，人力资源管理岗位的平均月薪超过了国家统计局发布的 2022 规模以上企业就业人员月平均工资（7707 元），说明人力资源管理岗位目前景气指数较高。 图 3 和图 4 的分析结果表明，企业性质与所属行业对工资水平的影响并不显著，然而通过对比各地区人力资源和社会保障局发布的统计数据可以发现，工资水平与区域经济发展程度呈现显著的正向关联性，具体表现为经济发达地区的薪酬水平显著高于欠发达地区，且两者之间存在明显的梯度差异。

（三）任职资格

基于招聘文本生成的任职资格词云图为后续内容分析编码提供了初步方向，见图 5。 采用内容分析法对招聘文本进行编码。首先进行开放编码，然后根据编码点之间的相似关系、类属关系，将其归纳为 16 个二级编码，最后基于冰山模型将任职资格归纳为资历、知识、技能、素养四大方面。

一是资历要求。 资历要求主要涵盖学历、专业和工作经验三个方面。 人力资源管理岗位普遍要求本科学历，对高校毕业生较为友好，且倾向招聘人力资源管理及相关管理专业对口人才，并高度重视求职者的相关实践经历，拥有经验者竞争优势显著。

二是知识要求。 人力资源管理岗位对求职者的知识要求细分为熟悉人力资源各个模块、熟悉法律法规、人力资源规划和劳务派遣、员工招聘培训、薪酬绩效福利。 不仅涵盖传统人力资源管理的知识点，也涉及到人力资源信息化科技化、 “互联网 + 人力资源”等人力资源管理的新趋势 [5]。

三是技能要求。 技能要求分为通用技能、基础技能、衍生能力和独立工作：通用技能是指无论哪个行业作为求职者都必须具备的技能；基础技能是指求职者在人力资源岗位上所要具备的技能 [6]；衍生能力是指

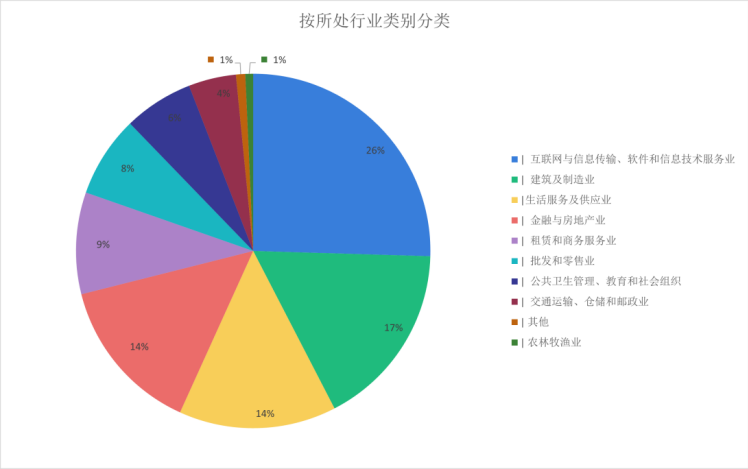

图 2 企业数量统计（按企业所处行业）

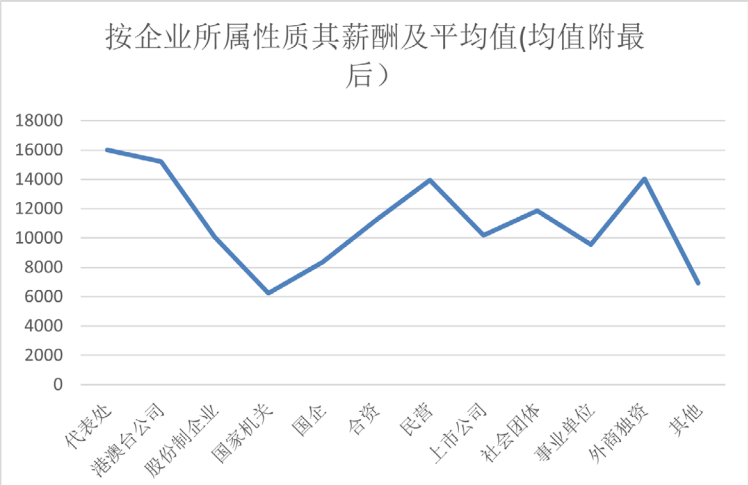

图 3 平均月薪对比（按企业性质）

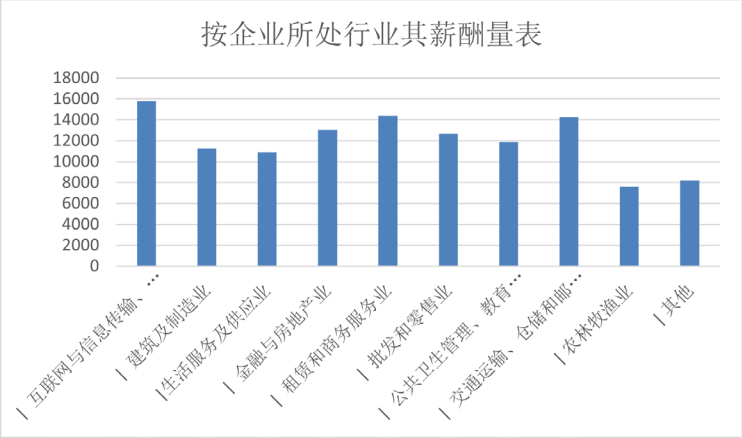

图 4 平均月薪对比（按企业所处行业）

除人力资源日常工作之外求职者还需要掌握的其他技能；独立工作是指求职者可以独立处理工作中的各种事务以及突发情况。 企业对基础通用技能比较看重，同时具有衍生能力和独立工作能力 [7] 的求职者竞争优势更大。

四是素养要求。 职业素养要求包括职业道德、职业技能、职业意识、职业作风四个方面。 从编码的频次来看，用人单位对求职者的职业素养非常看重 [8]，

图 5 任职资格词云图

几乎所有的企业都对职业素养有着比较高的要求。

三、面向市场需求的人力资源管理专业课程体系问题分析

（一）人力资源管理课程中知识传授与技能培养的失衡问题

当前人力资源管理课程存在知识传授与技能培养双重脱节问题，难以满足企业高阶需求。 如表 2 所示，企业对人力资源人才的技能要求中，数字化相关能力虽覆盖率较低，但结合图 5 词云图高频词及岗位职责描述分析， “数据分析”“数字化工具”等关键词频繁出现，反映出企业实操层面对数字化应用能力的普遍要求正在提升。 同时， “职业意识”中对“创新意识与数字化转型思维等”的要求覆盖率高达 16.42%，明确指向对人才数字化思维和适应力的强烈需求。 然而，高校培养现状与其脱节，数字化 HR 课程覆盖率不足 30%，62% 的毕业生从事基础人事岗位 [9]，只有 18% 进入战略性 HR 岗位。 课程体系对学科知识的系统性传授不足，也缺乏行业洞察与业务场景的实践训练。 学生未能充分掌握人力资源规划、招聘、培训、绩效等核心知识，更欠缺将理论转化为实践工具的能力。

（二）人力资源管理课程与数字化转型要求不匹配

当前人力资源管理课程在技能培养上存在断层，难以匹配数字化转型需求。 如表 2 所示，企业在“技能”“素养”方面明确提出了数字化技能、数字化适应力、创新意识与数字化转型思维等与数字化密切相关的资格要求。 这表明市场不仅需要掌握传统 HR 操作，更亟需具备应用数字工具、理解数字逻辑并具备数字化思维的人才。 然而，当前高校 HR 课程仍以传统六大模块为主 [10]，但企业更看重数据分析、数字化工具应用等能力，而仅 7% 的院校开设“HR+ 数据科学”双学位项目 [11]。 实践教学方面，企业真实项目

表 2 任职资格编码统计

三级编码	二级编码	一级编码	覆盖率
资历	学历	大专及以上	1.87%
		本科及以上	11.57%
		硕士及以上	0.75%
		学历不限	0.19%
	专业	人力资源管理相关专业	9.14%
		专业不限	0.37%
	工作经验	一年以上工作经验	1.68%
		三年以上工作经验	4.48%
		五年以上工作经验	5.60%
		国企经验	0.19%
		有经验优先（数字化转型项目）	2.99%
知识	熟悉人力资源各个模块	人力资源外包、先进理论方法等	8.77%
	熟悉法律法规	劳动法等法律法规	5.97%
	人力资源规划和劳务派遣	规划、战略规划等	0.56%
	员工招聘培训	招聘流程、晋升等	2.80%
	薪酬绩效福利	绩效管理、薪酬设计等	2.99%
技能	通用技能	WPS、数据分析等	3.17%
	基础技能	人力资源管理证书、HRIS 操作等	2.05%
	衍生能力	项目管理、数字化技能、数字化适应力等	0.37%
	独立工作	独立协调等	1.49%
素养	职业道德	热爱本职工作等	1.31%
	职业技能	专业知识、接受过系统培训等	9.89%
	职业意识	创新意识与数字化转型思维等	16.42%
	职业作风	解决问题的能力、执行能力等	5.41%

参与率仅 11%，实习内容多流于表面，未能深入专业核心技能训练[12]。尽管部分院校已引入 Python、数据分析等数字化课程，然而，这些数字化课程与实际专业教学融合不足，仍停留在理论层面，导致学生难以将技术能力有效迁移至人力资源实务工作中，未能充分满足就业市场对数字化技能的内化需求。同时，课程对 HRIS 系统操作、量化分析工具等基础数字技能的实训不足，在远程办公场景下的数字化协作、智能招聘工具应用等前沿领域更是存在显著空白。

（三）人力资源管理课程中对职业素养培养仍显不足

当前人力资源管理课程在职业素养培养方面存在缺失，难以匹配企业对人才软实力的需求。根据表 2 统计，“职业素养”整体在任职资格中被频繁强调，其中“职业意识”覆盖率高达 16.42%，“职业技能”覆盖率为 9.89%，“职业作风”覆盖率为 5.41%。这清晰地表明用人单位将学习能力、创新思维、问题解决、执行力等软实力视为人力资源人才的核心竞争力。尽管学习能力、创新思维和团队协作等素养直接影响就业竞争力，但现有课程却存在三重局限：职业素养因评估困难而被弱化，让位于易考核的专业技能；培养方式缺乏情境化设计，导致学生仅能片段化呈现素养能力；在专业能力训练过程中，职业素养培育常被无意识忽视，既未融入日常教学环节，也缺乏针对性培养路径。

四、基于市场需求的人力资源管理专业课程优化建议

（一）校企协同育人，构建“教 - 学 - 做”一体化培养机制

为增强人力资源管理专业的人才适配力，应通过校企协同构建“教、学、做”一体化的教学机制。借鉴德国“双元制”[13]、英国“三明治”[14]、美国 CBE 模式[15]以及新加坡教学工厂[16]等实践导向型教学模式，可推动理论学习与岗位实践深度融合。在教学过程中，使用校企联合培养模式，确保专业教学始终紧跟行业发展趋势。具体而言：在“教”的层面，理论课程采用案例教学法，嵌入企业真实场景；在“学”的层面，通过 HR 数字化模块课程进行沉浸式技能实训；在“做”的层面，设置战略性 HR 项目实践课程，引导学生全程参与企业真实项目，完成从基础操作到战略支撑的能力跃升。此举不仅提升学生的实践能力与职业素养，还有效搭建起高校与企业之间的人才对接桥梁，实现多方共赢。

（二）数字赋能教学，打造“内容－工具－评价”协同体系

在数字经济背景下，人力资源管理教学应实现从知识灌输向能力建构的转型。教学内容方面，将传统 HR 实务知识与数据分析、人工智能、HR 科技应用等新兴数字技能相融合，构建多元模块课程体系，例如：在招聘模块融入 ATS 系统操作与招聘数据分析；在薪酬绩效模块结合 HRIS 系统实操与薪酬数据可视化；探索 AI 在简历筛选、员工服务聊天机器人中的应用场景分析。教学工具方面，依托数字平台与智能系统，实时追踪学生学习过程，实现教学动态调整与资源精准匹配。教学评价方面，建立基于数据反馈的多维评价模型，结合学习行为数据、项目成果与素养表现等指标，推动“教学－反馈－优化”的闭环提升。

（三）强化职业素养养成，构建“专业力－数字力－软实力”三维评价框架

教师在教学实践中，应着重强调职业素养的培养，通过潜移默化的方式向学生传递职业所需的作风、意识及道德规范[18]，并采取针对性措施引导学生深入思考职业素养的重要性，从而逐步塑造其良好的职业素养。如北京理工大学《人力资源开发》课程进行“跨文化裁员沟通”模拟实训：学生分组扮演外企 HR、外籍员工与工会代表，面对文化冲突与情绪对抗场景，需在 48 小时内完成合规性审查、制定补偿方案并实施沟通。教师通过多维度行为观察表评估表现。实践表明，83% 的学生通过该训练显著提升职业作风与职业意识。

在评价体系上，建议构建基于“专业力－数字力－软实力”的三维评估框架，实现从能力结构与成长潜力两个层面综合测评学生表现。其中，“专业力”聚焦人力资源核心知识与实务技能，“数字力”衡量学生的数据素养与技术运用能力，“软实力”则涵盖

沟通、协作、自主学习等关键素质，如图 6。 与此同

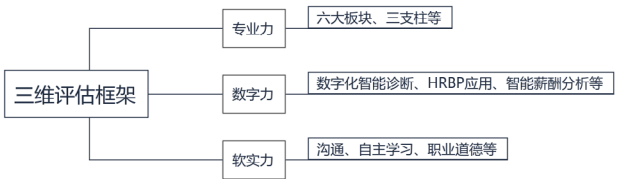

图 6 “专业力－数字力－软实力”三维评估框架

时，教师需加强对学生的监督与指导 [19]，及时发现问题并提供建设性意见，从而确保职业素养培养目标的实现。

五、总结

本文基于对 2953 条人力资源岗位招聘文本的实证分析，揭示了数字经济背景下企业对人力资源管理人才的核心能力诉求。 研究发现，市场需求已明确聚焦于资历、知识、技能和素养四大维度，数字化素养成为关键区分要素。 对比市场需求，当前高校人力资源管理专业课程体系存在显著脱节：知识传授与技能培养失衡导致学生实操能力不足；课程内容滞后于数字化发展，数字技能培养薄弱且融合度低；职业素养的系统性培养与评价机制缺失。 这些问题制约了人才培养与产业需求的匹配度。 为有效弥合这一鸿沟，本研究提出三项核心优化路径：深化校企协同，构建“教 - 学 - 做”一体化的实践教学机制；推动数字赋能教学，打造融合新兴数字技能的“内容－工具－评价”协同体系；强化职业素养养成，建立“专业力－数字力－软实力”三维评价框架。 这些建议旨在通过教育链与产业链的动态衔接，提升人才供给质量，服务学生职业发展，满足企业用人需求，最终实现多方共赢。

本文不仅为人力资源管理专业课程改革提供了基于真实市场需求的实证依据，深化了资源基础理论在教育生态中的应用，也构建了一个可操作的数字化转型实践框架。 未来研究可进一步追踪招聘需求随技术迭代的动态演变，对所提改革路径的实施效果进行纵向实证评估，并整合企业访谈与毕业生追踪等多源数据，深入探究产教融合的优化机制。

参考文献：

[1]刘玉.人力资源管理专业实践教学改革的探讨[J].现代经济信息,2017(16):382-383+407.

[2]刘昕.人力资源管理数字化转型：内涵、理论基础与实践启示[J].社会科学辑刊,2025,(01):128-137+238.

[3]宋美丽.人力资源管理视角下高校毕业生就业竞争力研究[J].黑龙江科学,2024,15(07):98-100.

[4]张书芳.数字化浪潮下人力资源管理专业改革发展探究[J].教育科学论坛,2023,(36):19-22.

[5]刘琰.应用型高校人力资源管理专业实践教学体系优化研究——以广东技术师范大学天河学院人资专业为例[J].延边教育学院学报,2020,34(02):147-149.

[6]邓婷婷.新文科背景下人力资源管理专业教学改革路径探究——以“绩效管理”课程为例[J].老字号品牌营销,2024,(10):191-193.

[7]车德昌.基于OBE理念的高职院校实践教学改革探索——以人力资源管理专业为例[J].老字号品牌营销,2024,(12):187-189.

[8]田颖莉.基于素质培养的人力资源管理专业教学改革——评《人力资源管理(第3版)》[J].中国教育学刊,2020,(09):129.

[9]李旭超,张文怡,赵婧.企业数字化转型、人力资本升级与高质量就业[J].北京工商大学学报(社会科学版),2024,39(03):40-52.

[10]李南.基于学生核心素养的人力资源管理专业课程体系设计[J].吉林工程技术师范学院学报,2018,34(11):74-77.

[11]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(06):227-231+263.

[12]郭丽芳,梁文群,马家齐,等.人力资源管理课程“四型一体”教学模式探索[J].教育理论与实践,2017,37(30):43-45.

[13]张敏,王丽娟.德国双元制职业教育模式对我国人力资源管理专业教学的启示[J].中国职业技术教育,2020(36):89-93.

[14]刘洋, 周晓东.英国“三明治”人才培养模式对我国应用型高校HRM专业的启示[J].教育探索,2021(15):78-81.

[15]李志强, 陈晓红.美国能力本位教育在人力资源管理课程中的应用研究[J].高等工程教育研究, 2019(02):145-149.

[16]陈晓红.教学工厂模式下HRIS课程改革实证研究[J].中国教育信息化,2020(17):112-116.

[17]李宇翔.实践能力培养视角下人力资源管理专业教学改革路径[J].知识经济,2018,484(24):117-118.

[18]章文瑶,云绍辉.基于毕业生调查的人力资源管理专业人员胜任素质模型构建[J].中国大学生就业,2018,408(18):60-64.

[19]韦凯华.基于能力素质培养的高校人力资源专业教学改革与实践[J].继续教育研究,2021,265(09):94-97.