

地方高校一流本科专业 人才能力培养目标设计

——以人力资源管理专业为例

王雪原,冯贵,王亚男,阮思凯

(哈尔滨理工大学 经济与管理学院,黑龙江 哈尔滨 150081)

摘要:能力目标对地方高校一流本科专业人才培养具有指导价值。该研究采用隐含狄利克雷分布方法抓取人力资源招聘网站专业招聘信息,对用人单位人力资源专业就业能力要求进行分类提取与分析,确定差异化能力特征主题,以及企业与经济发展战略要求和新商科背景下能力交叉融合培养新要求。以人力资源管理专业为例,确定不同规模、不同地区、不同岗位下的地方高校一流本科专业人才能力培养基本要求与特定能力的差异化培养目标;以需求为导向,确定地方高校一流本科专业人才的不同应用场景和能力组合要求,以期为地方高校制定有效的人才能力培养要求提供有效依据与方法支持,为学生明确能力的实践应用场景提供参考,为特定岗位培养具有配套体系化能力的人才提供支撑。

关键词:培养目标;地方高校;能力组合;应用场景

中图分类号:G642.0

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2025)05-0061-06

我国提出高等教育强国的战略目标,本科专业人才培养作为教育之基,是彰显我国高等教育水平的重要指标。人才能力培养目标是本科专业人才教育与培养活动开展指挥棒,在专业发展与本科生培养中具有举足轻重的作用。党的十八大以来,习近平总书记围绕培养什么人、怎样培养人、为谁培养人的教育根本问题发表了系列重要讲话,为新时代人才培养目标设定提供了根本遵循^[1]。人才能力培养需要体现国家政策层面的宏观要求以及高校层面与学校类型、办学层次等相关的具体要求^[2],结合高校自身的办学特色和学科优势,提出差异化的人才能力培养目标建议^[3]。我国地方高校作为我国高等教育体系的主体部分,以服务区域经济社会发展及行业发展为目标,需着力为地方、行业培养人才^[4]。在地

方高校资源有限的条件下,集中精力培育优势特色人才,为特定行业与区域服务,积极响应我国专精特新发展战略要求,成为地方高校当下的战略选择,这不仅有利于优化地方高校建设,以及解决高校资源重叠、特色优势不突出的问题,也可为企业专精特新发展需求提供强有力的人才支撑,帮助地方企业实现高效发展。

数字化时代,人工智能技术、互联网、云计算等快速崛起,给传统文科发展带来严峻挑战。2020年11月3日,教育部召开新文科建设工作会议,会上发布的《新文科建设宣言》提出了新文科建设的必要性和紧迫性^[5]。新文科以交叉与融合为特征,以需求为导向,对人才培养提出能力交叉融合的新要求,对能力与场景需求提出精细匹配要求。因此,确定基础与特定能力组合要求,

收稿日期:2024-08-21

基金项目:2022 黑龙江省本科高校教育教学改革研究重点委托项目(SJGZ20220083);黑龙江省教育科学“十四五”规划重点课题(GJB1423445;GJB1424035)

作者简介:王雪原(1980—),女,黑龙江哈尔滨人,教授,博士,主要从事知识管理与创新工程研究。

以及不同场景下能力组合需求成为科学制定人才培养目标的关键。专精特新原是对企业发展提出的要求,但企业发展需要人才支持,培育一批具备专业深度化、知识精细化、融合特色化、技能新颖化的人才队伍成为地方高校的重要战略任务^[6]。学术界虽探索了新商科背景下人才培养目标问题,但关于深入融合新商科背景,满足我国专精特新需求的人才培养目标的研究尚不完善。为此,本研究以人力资源管理专业为例,就地方高校一流本科专业人才能力培养目标设计进行研究,为相关实践和学术研究提供参考。

1 地方高校一流本科专业人才能力培养目标确定

1.1 地方高校一流本科专业人才能力培养要求设计思路

根据当前专业人才招聘要求来确定满足不同区域、不同规模与岗位需求的专业人才能力特质,明确专业人才能力共性与差异化需求,制定精细化的、能满足地方企业发展要求的人才能力培养目标;结合学科方向进行规划,提升人才能力培养的融合性,通过明确不同人才就业方向与应用场景,确定个性化人才培养能力体系要求。

1.2 不同类型企业对人力资源专业人才能力的要求

为了解人才市场对人力资源管理专业人才培养的能力要求,本研究利用人力资源招聘网站,抓取有效的人力资源专业招聘信息 2319 条,包含用人单位名称、经营领域、规模、薪资、岗位名称、任职要求等字段;为实现对应用场景能力要求的精细化提取,对用人单位人力资源专业就业能力要求进行分类提取与分析,以识别不同规模、不同地区、不同薪资岗位对人力资源岗位能力要求的差异,为地方高校特定能力培养提供决策支持。为体现规模、地区、薪资差异,将从业人数 300 以下企业与 500 以上企业的能力要求进行比较,将北上广深地区企业与黑吉辽地区企业的能力要求进行比较,将薪资 5 000 元以下与 9 000 元以上企业的人才需求进行比较分析,以获取更加精准的人才能力要求。地方高校可依据自身学科优势以及服务地区、服务企业规模与人才就业岗位层次等明确能力培养目标,实现专业化、精细化、特色化的人才培养,更好地满足不同专精特新企业发展

需求。

本文利用隐含狄利克雷分布(Latent Dirichlet Allocation, LDA)方法确定差异化能力特征主题,首先将对应的场景能力要求文本集合放入 LDA 词袋中,将词袋中的每一岗位任职要求作为一组词频向量,从而将文本信息转化为易于建模的数字信息,测算任职要求主题及对应的关键词。传统 LDA 方法直接确定主题数量,无法对文本进行客观呈现,影响识别有效性。本文采用困惑度方法,确定不同规模、不同地区、不同薪资下适合的主题数量。在此基础上,通过 LDA 方法分别确定不同应用场景下的能力特征主题、关键词,明确其能力特征差异,为地方高校结合自身专业优势,定位合理服务对象,确定专业化、精细化与特色化的人才培养目标提供支持,具体结果见表 1。

表 1 信息显示,各类企业对人力资源管理专业人才的要求可以概括为战略能力、管理能力、个人特征、知识能力、迁移能力和业务能力 6 个不同的维度。但不同类型、不同地区、不同薪资层级的企业对人力资源管理专业人才能力要求存在显著差异。

大规模企业对人力资源管理专业人才的能力要求项目有 5 项,包括战略能力、管理能力、个人特征、知识能力、迁移能力,而小规模企业的能力要求只有 2 项,分别是个人特征和知识能力。大型企业组织结构复杂,业务多元化,人力资源部门需承担战略伙伴角色,参与制定和执行公司层面的政策、制度等,并运用数据分析、项目策划、跨部门协作等能力解决复杂问题,以支持组织整体目标的实现。同时,对战略能力也有要求,体现了大型企业参与宏观战略思考的期望。中小企业资源有限,人力资源岗位员工往往身兼数职,需具备处理各类基础人事工作的扎实技能,同时更依赖员工的主动性、可靠性和团队合作精神等应对灵活多变的环境。北上广深地区的企业对人力资源管理专业的能力要求有战略能力、个人特征、知识能力、迁移能力 4 项,而黑吉辽地区的企业则只有个人特征和知识能力 2 项要求。经济发达地区,企业竞争激烈,面临更复杂的法规环境和快速变化的商业模式,人力资源需具备宏观视野、系统性思维及强大分析、创新和解决复杂问题的能力,以驱动组织变革和效率提升。黑吉辽等地区受产业结构、企业发展阶段等因素影响,人力

资源岗位更多承担传统人事管理职能,对基础操作技能和执行力、责任心等基本职业素养的要求更为突出。高新资企业对人力资源管理专业人才能力的要求有战略能力、知识能力、迁移能力 3 项,而低薪资企业的要求则是个人特征、知识能力和业务能力 3 项。高薪资岗位通常对应中高层管理或专家角色,需深度参与组织战略制定、文化建

设,并具备领导团队、跨部门协调、运用先进方法工具解决战略性人力资源问题的能力。薪资反映了对更高层次价值贡献的期待。低薪资岗位通常对应执行层或基础操作岗位,工作内容更侧重于具体事务的处理、数据整理、日常监督,要求员工准确、细致、可靠,并熟练掌握相关操作流程和工具。

表 1 基于最佳主题的不同规模、地区、岗位薪资等应用场景的人才能力要求

应用场景	能力要求					
	战略能力	管理能力	个人特征	知识能力	迁移能力	业务能力
规模	大规模	意识,精神,思维,政策,国家,法律法规	管理工作,经营,标准,管理制度,指导,综合	经验,责任心,抗压,表达能力,亲和力,领导力	培训,行政,薪酬,劳动关系,规章制度,绩效考核	策划,软件,分析,协作,设计,机会 —
	小规模	—	—	专业,经验,责任心,学历,合作精神,表达能力	培训,薪酬,劳动关系,绩效考核,行政,人事	— —
地区	北上广深	体系,计划,战略,政策,制度,国家	—	经验,细心,抗压,责任心,表达能力,亲和力	培训,薪酬,绩效考核,行政,劳动关系,制度	活动,机会,分析,流程,平台,策划 —
	黑吉辽	—	—	学历,责任心,年龄,表达能力,执行力,目标	培训,薪酬,劳动关系,专业,绩效考核,人事	— —
岗位层级	高薪资	意识,政策,系统,国家,思维,文化	—	—	培训,薪酬,行政,绩效考核,劳动关系,管理制度	服务,团队,协调,合作,方法,工具 —
	低薪资	—	—	专业,管理经验,责任心,表达能力,细心,积极主动	培训,薪酬,人事,考勤,行政,绩效考核	汇总,监督,制作,核算,综合,合作

整体而言,不同应用场景均对人力资源的知识能力进行描述并提出要求,基础知识能力均包含培训、行政、薪酬、劳动关系、绩效考核等方面,且绝大多数对责任心、表达能力等个人特征提出要求,这些成为人力资源管理专业课程设置与人才培养的基本目标与要求。大规模企业、经济发达地区与高薪资岗位对人才战略能力、迁移能力产生共性要求,需要以此为培养目标的高校对学生的创新意识、合作精神、国家政策认知与企业文化建设能力以及分析、策划、协调能力等进行重点培养。

1.3 人力资源管理专业人才培养的差异化目标

地方高校有必要基于具体服务对象、服务地区、服务岗位等服务定位,精准识别培养目标,确

定培养重点,以更加匹配岗位要求,凸显人才培养的专业化、特色化与精细化。

第一,基础知识与核心技能培养。扎实的专业基础知识和核心技能是人力资源管理专业人才培养的基石。学生需要系统掌握培训、行政管理、薪酬设计、劳动关系处理和绩效考核等核心领域的知识与技能,为从事各类人力资源工作奠定坚实基础。同时,学生还需具备基础操作与执行能力,能够准确、细致、可靠地处理具体事务,熟练掌握相关操作流程和工具。这些能力不仅是应对基础岗位需求的关键,也是进一步发展的必要前提。第二,适应不同企业规模与地区需求的能力。针对不同企业规模和地区的差异化需求,高校需培养学生的多样化能力。对于大型企业和经济发达

地区的企业,学生应具备战略思维、宏观视野、数据分析与决策能力,能够参与组织战略制定、运用先进工具解决复杂问题,并具备项目策划与跨部门协作能力。而对于中小企业和黑吉辽等地区的企业,学生则需要具备多技能、灵活性、基础操作技能以及执行力和责任心等职业素养,以适应资源有限、岗位多职的环境。通过这样的培养,学生能够更好地适应不同企业规模和地区特点的多样化需求。第三,适应不同薪资层级岗位的能力。不同薪资层级的岗位对学生能力的要求也存在显著差异。高薪资岗位通常对应中高层管理或专家角色,学生需要具备领导力、团队管理能力、先进的方法与工具应用能力,能够深度参与组织战略制定和文化建设。而低薪资岗位则更侧重于事务处理、流程掌握和日常监督能力,要求学生能够高效、准确地完成具体工作任务。高校应根据这些岗位特点,有针对性地培养学生的综合能力,使其能够适应不同薪资层级岗位的要求,实现职业发展路径的多元化。

2 地方高校一流本科专业人才培养目标的场景化组合设计

不同应用场景下用人单位在提出人力资源专业人才能力要求时,出现不同程度的能力共现,即提出一种能力要求的同时提出其他配套能力要求,从而形成不同能力组合。地方高校通常会提出独立的能力培养目标,但缺乏能力组合培养;或提出多个能力目标,但缺乏组合必要性,无法为具体应用场景提供体系化的前瞻性能力组合,无法精准满足对应岗位的综合能力体系要求。因此,在识别不同岗位就业能力组合要求基础上,需要地方高校结合自身专精特新的定位要求,进行前瞻布局,提出新颖的能力组合培养要求。本研究借鉴未来技术机会识别方法,利用任职要求的能力特征文本,对能力组合进行识别,根据地方高校知识、能力基础,结合产业人才需求论证等,确定组合能力、培养可行性与培养空间,为培养具备适应场景需要的能力组合的人才提供参考,具体见表 2。

表 2 不同应用场景下细分岗位能力组合要求

应用场景	能力组合
大规模	总体:策划、细心、行政、劳动关系、专业、综合、规章制度、监督、合作精神、领导力 重点:策划,行政,规章制度,综合(管理能力、迁移能力与知识能力均衡组合)
小规模	总体:专业、行政、分析、合作精神、人事、制度、考勤、劳动关系、经验、细心、学历 重点:专业,人事,合作精神,劳动关系,学历(个人特征与知识能力均衡组合)
北上广深	总体:责任心、国家、文化、意识、思维、精神、策划、表达能力、管理经验、法律法规、政策 重点:国家,政策,责任心,分析,策划(战略能力与迁移能力主导)
黑吉辽	总体:协作、软件、学历、标准、专业、劳动关系、国家、思维、人事、政策、经营 重点:专业,人事,学历,劳动关系,经营(知识能力主导与个人特征组合)
高薪资	总体:抗压、政策、文化、法律法规、系统、表达能力、意识、亲和力、策划、思维、责任心 重点:政策,文化,系统,思维,意识(战略能力主导)
低薪资	总体:行政、学历、人事、规章制度、监督、劳动关系、考勤、专业、合作精神、细心 重点:行政,专业,监督,考勤,细心(个人特征、知识能力、业务能力均衡组合)

表 2 表明,地方高校人力资源管理专业一流人才培养目标的设定,在识别差异化单一能力要求基础上,应依据表 2 揭示的组合规律,设计体系化的能力组合培养方案。忽视能力组合培养,将导致人才能力结构“碎片化”,人才难以胜任实际工作岗位的综合性要求。大规模企业重点能力组合清晰体现了对管理能力、迁移能力与知识能力的均衡融合要求,管理者不仅需具备制定和执行制度的能力,更需要运用策划、分析等迁移能力进

行综合管理,这体现了大型组织对人力资源管理者在规范化基础上实现系统性、创新性管理的要求。小规模企业的重点能力组合则突出个人特征与知识能力的紧密结合,扎实的知识是基础,而专业素养、合作精神则是高效执行和灵活应对的关键。北上广深地区重点能力组合彰显了战略能力、迁移能力的主导地位,理解国家政策是前提,运用分析、策划等迁移能力将宏观政策转化为具体人力资源管理实践是核心要求,这凸显了发达

地区企业对人力资源战略的前瞻性和落地执行力的双重重视。黑吉辽地区的重点能力组合,对基础人事操作、劳动关系处理的熟练掌握是核心,专业性和学历要求强调了人才的基础素质和可靠性。高薪岗位的重点能力组合,高度集中于战略能力内部要素的深度交互融合,要求人才深刻理解政策、文化,并具备系统性思维和战略意识,以进行高层次的规划与建设,这反映了高层级岗位对战略性思考深度和全局观的核心要求。低薪岗位上准确执行行政、考勤、监督等具体业务是本职工作,而专业性、细心等是保障基础工作高效、无差错完成的关键。

地方高校需根据自身服务定位,结合高校专业优势,认真梳理人才培养目标的能力组合要求,尤其需要覆盖重点能力组合,为用人单位培养满足能力组合要求的适用人才,常见的紧密能力组合包含大规模企业下掌握与制定各种制度开展综合管理的能力;北上广深紧跟国家政策开展人力

资源管理分析与策划的能力;高薪岗位下贯彻国家政策,开展人力资源思维、意识、文化等系统规划与建设的能力等。

3 地方高校一流本科专业人才应用场景与能力要求的二模耦合关系分析

明确知识、能力在未来就业场景中的应用,可助力学生明确学习与能力培养目的,掌握能力提升的未来社会实践应用价值。本文采用二模网络视图搭建就业能力与应用场景之间的相互桥接联系,揭示两者之间的属性和结构特征,通过 Python 构造代码,获得就业能力与应用场景之间的关系,据此构建关系矩阵。根据需要搜索不同就业场景的能力要求,为不同学生针对性求职、就业提供能力定制培养服务,优化学生专精特新的人才培养模式。限于篇幅,本文仅列出前八大就业场景的十大能力要求,见表 3,为学生针对性就业能力培养提供参考。

表 3 八大就业场景的重点能力要求

就业场景	重点能力要求
广州—大规模—高薪—人力资源经理	国家、政策、绩效考核、劳动关系、培训、薪酬、行政、思维、意识、制度
北京—大规模—高薪—人力资源主管	国家、政策、管理制度、专业、行政、计划、思维、体系、意识、战略
上海—大规模—高薪—人力资源经理	管理制度、绩效考核、劳动关系、专业、行政、体系、标准、管理工作、政策、指导综合
广州—大规模—中薪—人力资源专员	表达能力、策划、分析、经验、抗压、亲和力、责任心、规章制度、国家、活动
广州—大规模—中薪—人力资源专员	表达能力、国家、经验、抗压、亲和力、责任心、政策、规章制度、计划、绩效考核
北京—大规模—中薪—人力资源专员	表达能力、经验、抗压、亲和力、责任心、细心、领导力、国家、劳动关系、培训
北京—大规模—低薪—人力资源专员	分析、监督、表达能力、责任心、细心、综合、经验、抗压、亲和力、策划
广州—大规模—低薪—人力资源实习生	分析、监督、表达能力、细心、责任心、抗压、亲和力、软件、设计、协作

表 3 验证并细化了特定就业场景下对人力资源管理专业人才的核心能力要求,为地方高校实施场景化的人才培养提供了直接依据,是指导学生进行精准职业规划的关键操作指南。

以“广州—大规模—高薪—人力资源经理”岗位为例,其核心能力要求与表 1 中“大规模”“高薪”场景强调战略能力、知识能力高度一致,同时能力要求构成维度广,体现了高层级岗位对综合能力的系统性要求。而“广州—大规模—低薪—人力资源实习生”岗位的核心能力要求则显著侧重于业务能力、个人特征及基础的迁移能力,呼应了表 1、表 2 中低薪/基础岗位的特征。表 3 呈现了特定城市、特定规模企业、特定薪资水平下的具体职位能力要求,为地方高校

和学生提供了清晰的“岗位能力画像”,展示了具体岗位上高频共现能力、重点能力组合包。

学生可根据表 3 精细的场景-能力组合匹配结果,结合自身兴趣与优势,明确个人的能力提升路径与就业目标,如有志于在上海大型企业担任人力资源(human resources, HR)经理的学生,可明确知晓需重点发展战略能力(政策、体系)、管理能力(管理制度、标准、指导)和核心知识能力(绩效、劳动关系)等,从而在选课、实习、项目参与上更具针对性。高校可根据其主要服务区域与毕业生主要流向的岗位层级等,从表 3 中选取对应的典型岗位能力组合作为参照,倒推设计课程模块与教学内容。通过将表 3 揭示的“岗位-能力”映射关系融入人才培养全过程,地方高校能

够显著提升人才供给与区域产业特定岗位需求的匹配度,有效支撑“新商科”背景下能力融合与场景适配的要求。

参考文献:

- [1] 刘益,李桐.坚持立德树人根本任务 努力建设一流本科教育[J].北京教育(高教),2023(10):88-90.
- [2] 张应强,张怡乐.我国本科教育人才培养目标的历史演进及其基本特征:基于政策文本的分析[J].江苏高教,2023(10):13-21.
- [3] 黄捷扬,张应强.核心素养视角下我国本科人才培养目标的问题与对策[J].高等教育研究,2022(9):83-91.
- [4] 肖建国,李雨豪.地方高校研究生“四位一体”人才培养模式的实践路径研究[J].江苏大学学报(社会科学版),2022(4):104-113.
- [5] 朱文利.“新文科”视域下 ESP 专业建设与创新:以四川音乐学院音乐英语教学改革为例[J].中国电化教育,2022(6):127-133.
- [6] 徐振浩,张化尧,倪云蕾.“新商科”建设背景下 MBA 创新创业教育对创业意愿的影响机制研究:基于创业自我效能的中介作用[J].高等工程教育研究,2020(6):123-128.

The Design of Ability Training Objectives for First-Class Undergraduate Professionals in Local Colleges and Universities: Taking Human Resource Management Major as an Example

WANG Xueyuan, FENG Gui, WANG Yanan, RUAN Sikai

(School of Economics and Management, Harbin University of Science and Technology, Harbin 150081, China)

Abstract: Competency-based objectives are instrumental in guiding the cultivation of top-tier undergraduate talent at regional universities. This study employs Latent Dirichlet Allocation (LDA) method to mine job-posting data from leading HR recruitment websites. By classifying and analyzing the competencies that employers demand from human-resource graduates, we surface distinct thematic profiles of required skills, map them to corporate and macro-economic development strategies, and articulate new interdisciplinary requirements under the new business paradigm. Using the Human Resource Management major as a case, the research specifies baseline and differentiated competency targets for top-tier undergraduate programs, accounting for differences in firm size, regional context, and job role. Anchored in market demand, the study delineates distinct application scenarios and corresponding competency bundles for top-tier undergraduate programs in local colleges and universities. The findings furnish an evidence-based methodology for regional universities to formulate effective competency-development requirements, offer students a clear view of real-world skill applications, and support the systematic preparation of talents whose competencies are precisely aligned with specific posts.

Key words: training objectives; local colleges and universities; ability combination; application scenarios

(责任校对 徐宁)