

# AI 赋能下会展人力资源管理项目制教学的重构路径研究

程文博

三亚学院旅游与酒店管理学院，海南三亚，中国

**【摘要】**人工智能技术与会展产业的深度融合，加速会展行业对兼具人力资源管理专业能力、数字技术应用素养及会展运营实践经验的复合型人才的需求增长。本研究聚焦“人工智能+会展”这一新兴交叉领域，重点探究 AI 技术如何系统性重塑会展人力资源管理的项目制教学体系。系统梳理了 AI 时代会展 HRM 岗位所需的新能力维度，在此基础上深入论证了项目制教学模式与 AI 技术赋能深度耦合的实践价值。从教学内容模块化重组、实施路径场景化设计及评价体系动态化构建三个维度提出具体的重构方案。

**【关键词】**人工智能；会展人力资源管理；项目制教学；教学重构；产教融合

**【基金项目】**2024 年度三亚学院校级中青年教师招聘（科研类）项目“三亚市智慧旅游建设对策研究”（USYJSPY24-72）

## 1. 引言

会展行业作为现代服务业的重要组成部分，正经历着以数字化、智能化为核心的深刻变革<sup>[1]</sup>。人工智能技术在会展策划、营销推广、现场服务、客户关系管理等环节的渗透，不仅重塑了行业生态，也对从业者的能力结构提出了全新要求。其中，会展人力资源管理岗位的职能已从传统的人事事务管理，转向需要利用 AI 工具进行人才画像分析、智能招聘、绩效数据挖掘、培训内容个性化推送等战略性工作。然而，当前高校会展经济与管理及人力资源管理专业的教学，在教学内容、实践模式和评价体系上，与这一快速迭代的行业需求存在显著脱节。传统的课程体系往往偏重理论传授，实践环节薄弱，与真实的、智能化的会展业务场景连接不足。

项目制教学（PBL）以其“以学生为中心、以真实问题为导向、以综合能力培养为目标”的特点，被认为是培养应用型、复合型人才的有效模式<sup>[2]</sup>。将其引入会展 HRM 教学，有助

于弥合理论与实践的鸿沟。但在 AI 时代，简单的项目引入已不足以应对挑战，必须对项目制教学进行系统性“重构”，即深度融入 AI 要素，重塑其内容、过程与评价。本研究旨在整合现有探索，系统构建 AI 赋能下会展 HRM 项目制教学的重构路径，为培养适应“人工智能+会展”发展趋势的高素质人才提供可操作的方案。

## 2. AI 时代会展行业人力资源管理的新需求与教学挑战

人工智能与会展业的融合，正从工具层面升级为模式与生态层面的变革。AI 正推动会展业实现从人力到智能的技术升级、从单向到交互的模式创新，以及从单点到协同的生态重构。这一变革将会展 HRM 的核心职能推向战略前沿，催生了新的岗位能力需求。行业调研显示，企业急需既掌握人力资源专业知识，又精通数据分析、数字化平台运营与智能工具应用的复合型人才。具体而言，这些新需求体现在以下三个维度：

表 1. AI 时代会展 HRM 核心能力需求与传统教学对比

能力维度	传统教学侧重	AI 时代的新需求	对应的 AI 工具/场景示例
数据分析与决策	定性分析、基础统计	人力大数据挖掘、人才画像建模、绩效预测分析	智能数据分析平台、AI 人才评估系统
流程智能化运营	事务性流程管理	AI 招聘客服运维、智能排班与薪酬核算、个性化培训内容生成	AIGC、RPA（机器人流程自动化）、智能排班系统
跨域协同与创新	内部沟通与协调	与数字营销、智慧场馆管理、线上会展平台的协同，利用 AI 解决人力资源新痛点	虚拟会展协同管理、跨部门数据中台、AI 创意辅助工具

在智能时代背景下，数据驱动的决策能力已成为会展人力资源管理的核心素养。会展项目因临时性、项目制运作特征显著，其人力资

源配置须具备短周期、高动态性的灵活调整能力<sup>[3]</sup>。通过整合历史项目执行数据、实时市场趋势变化及人才库技能标签，AI 技术能够为

项目团队组建提供数据支持的人员配置方案，并对跨阶段人力调配需求进行预测分析。这一转变要求从业者从传统事务性工作，如考勤记录、薪酬核算等基础行政职能向数据解读与洞察提炼角色转型，须具备从多源异构数据中挖掘人力资源配置规律的能力。

与此同时，流程智能化管理与运营能力成为现代 HRM 实践的关键能力，AI 技术正深度渗透 HRM 全流程。智能简历筛选系统通过语义分析与岗位需求匹配算法提升初筛效率，AI 面试初评工具结合微表情识别与语言逻辑分析辅助候选人评估，基于项目甘特图与员工状态监测的智能排班系统实现动态人力调度，绩效跟踪模块则通过多维度数据实时反馈工作成效。教学过程中需引导学生深入理解这些智能工具的底层算法逻辑、适用场景及技术局限性，而非仅停留在传统 HR 流程的认知层面。此外，依托 AI 技术的跨领域协同与创新解决能力构成 HRM 从业者的核心竞争力。现代会展项目呈现多专业交叉的系统工程特征，HRM 人员需与数字营销团队（如用户画像分析）、技术运维部门（如虚拟会展平台搭建）、设计策划组（如参展商体验优化）建立紧密协作机制。具体实践场景包括利用基于大语言模型的 AIGC 技术，针对参展商行业属性生成定制化岗位指南、参展商需求解析手册等培训材料；在跨国虚拟会展项目中，通过 AI 驱动的跨文化沟通辅助工具与分布式团队管理系统，协调全球不同时区的线上客服与技术支持团队。这些实践场景均要求 HRM 从业者突破传统模块边界，构建跨界融合的系统性思维。

针对上述行业能力需求，当前会展 HRM 教学体系面临多重现实挑战。首先表现为课程体系更新速度滞后于行业实践需求，在现有 HRM 与会展管理相关课程中，AI 技术在人力资源规划、人才测评、绩效优化等环节的应用内容尚未形成系统化的教学模块；其次体现在实践教学场景构建不足，实验室环境难以复现真实商业场景中的智能化协作过程，如智能招聘全流程模拟、虚拟团队协同管理等典型场景的沉浸式训练缺失；再者，教师群体在 AI 工具实操技能与产业前沿实践经验上存在明显短板，难以有效指导学生完成 AI 辅助下的人力资源方案设计；最后，评价体系仍以理论考核为主，缺乏针对 AI 驱动项目的动态评估机制，难以全面评估学生在复杂情境中的综合问题解决能力与创新思维发展。

### 3.项目制教学与 AI 赋能的融合价值

项目制教学的核心要义在于以完整且真实的项目实践为载体组织教学活动。当项目制教学与 AI 技术深度融合时，其在应对当前人才培养挑战、培育新型会展人力资源管理人才方面展现出独特的协同价值。

其一，构建沉浸式 AI 应用场景，推动“实践中学习”的深度落地。脱离具体应用场景的 AI 技术讲解往往停留在理论层面，难以让学生建立直观认知；而将 AI 工具嵌入会展项目的人力资源管理全流程，技术便有了明确的应用目标与价值载体。举例而言，在项目团队组建阶段，学生可借助 AI 人才画像系统完成成员能力匹配；在项目执行过程中，通过协同办公平台的实时数据追踪功能开展团队绩效动态评估。这种情境化学习模式能帮助学生深刻理解 AI 技术在会展 HRM 中的“应用场景”与“价值逻辑”，避免技术学习与实践需求脱节。

其二，驱动跨学科知识整合，塑造复合型能力结构。一个融合 AI 技术的会展 HRM 项目，天然要求学生整合管理学、数据科学、信息技术及心理学等多领域知识。为达成项目目标，学习者需主动打破学科壁垒，实现知识的有机融合。例如，在设计 AI 驱动的展位服务人员智能调度系统时，既需掌握会展现场人流规划的专业知识，又要理解运筹学中的动态调度算法，同时还需结合人力资源管理中的激励机制设计——项目制教学通过任务驱动的方式，自然构建了跨学科知识整合的实践框架。

其三，加速产教融合进程，实现与产业前沿实践的精准对接。校企协同开发“AI+课程”体系与项目资源库，是当前职业教育改革的重要方向。企业提供的真实项目案例（如大型会展的智能客服系统搭建、数字人直播团队管理）、脱敏业务数据及技术工具，能显著丰富教学内容的前沿性。学生深度参与此类项目时，其成果可直接服务于产业实际需求，实现人才培养标准与企业岗位要求的无缝衔接。通过 AI 辅助的人力资源调度系统完成参展商对接、志愿者管理等任务，在真实工作场景中提前进入“准职业人”状态，为未来职业发展奠定实践基础。

### 4.AI 赋能下会展 HRM 项目制教学的重构框架

基于前文对需求的系统分析及融合价值探讨，本研究提出一套系统化三维重构框架，致力于将人工智能技术深度、有机地整合至会展人力资源管理项目制教学的各个环节之中。

#### 4.1 教学内容重构：构建“模块化、跨学科、动态化”的项目课程群

突破传统学科界限，以会展项目全生命周期为逻辑主线，设计一系列嵌入 AI 技术应用任务的 HRM 教学模块。课程体系具体包括三个层次，基础认知层设置《人工智能与会展产业应用导论》《人力资源数据分析原理与实践》等课程，奠定技术与理论基础；核心项目层围绕“AI 赋能招聘甄选”“智能培训开发系统设计”“绩效薪酬智能管理平台应用”“员工关系管理与智能客服”等主题开发项目任务；综合创新层整合校企合作项目与学科竞赛资源，如“基于大数据分析的会展企业人才流失预警模型构建”，要求学生完成从问题识别、数据采集与分析、方案设计到原型开发的完整实践过程。课程内容需建立动态更新机制，紧密对接“会展数字化运营师”“人力资源数据分析师”等新兴职业岗位的技能标准与行业发展需求。

#### 4.2 教学实施路径重构：打造“三级进阶、虚实结合”的实践体系

实施过程遵循“技能认知—模拟实训—真实项目”的能力发展逻辑，构建多层次实践教学体系。在虚拟仿真与多模态实训阶段，依托“数智人文多模态创新实训中心”等平台资源，运用 CAVE 虚拟现实系统与行为观察分析技术构建沉浸式会展模拟场景，学生可在虚拟环境中进行 HRM 全流程演练与 AI 工具操作，如管理虚拟会展团队并分析其沟通行为数据。企业项目嵌入与跟岗实践阶段，引入企业真实的 AI 应用项目模块，例如与会展科技企业合作，让学生参与智能排班系统的需求分析或功能优化测试；同时安排短期企业跟岗，实地观

察 AI 技术在 HRM 各环节的实际应用场景。全流程真实项目实战阶段，专门设置“人力资源与智能技术协调”岗位，学生需全程负责项目团队的智能工具选型、数据化绩效跟踪、跨部门数字协同等实务工作，实现“以战代训”的实践育人目标。

#### 4.3 教学评价体系重构：建立基于过程数据与多元主体的智能评价反馈环

改革传统以终结性考试为主的评价模式，构建覆盖项目全过程、融合 AI 技术的综合评价体系。评价内容方面，突破单一成果评价局限，重点关注学生在项目实施过程中展现的 AI 工具应用能力、数据驱动决策逻辑、团队协作效能及创新思维水平。评价手段上，借助项目协同管理平台与学习分析技术，自动采集学生在项目参与过程中的行为数据，生成可视化的发展性评价报告，为个性化指导提供数据支持。评价主体构建校内教师、企业导师、AI 技术专家及学生互评的多元评价共同体，从不同专业视角提供全方位反馈，形成“评价—反馈—改进”的闭环机制。

#### 参考文献

- [1]程文博.基于 IPA 模型的三亚红树林国际会展中心场馆配套设施满意度研究[J].商展经济,2025,(04):4-7.
- [2]余玲,彭必友.地方工科院校教学引导式项目设计与评价方法创新实践[J].高等工程教育研究,2024,(02):91-96.
- [3]刘柳.人力资源管理数字化转型的模式与路径[J].山西财经大学学报,2025,47(S1):139-141.