

工商管理专业教学中课程思政教育的探索 ——以“人力资源管理”课程为例

葛玉辉, 王淑君

(上海理工大学 管理学院, 上海 200093)

摘要: 以上海理工大学“人力资源管理”课程为例, 在分析“人力资源管理”课程思政建设的必要性的基础上, 探讨课程教学改革。通过设计“知识、能力、价值”三位一体的教学目标、教学内容和教学方式, 进一步通过“心理测评了解学生需求和思想动态—针对性的思政元素和知识需求相融合的亲验式教学—参与企业实践”三阶段构建“三个创新”新型人才培养模式以及加强教师团队建设探索课程思政建设的实践路径, 推进课程思政建设取得实效, 以期为高校课程思政建设提供借鉴和参考。

关键词: 课程思政; 立德树人; “人力资源管理”; 思想道德教育

中图分类号: G 641 **文献标志码:** A **文章编号:** 1009-895X(2023)02-0198-06

DOI: 10.13256/j.cnki.jusst.sse.2023.02.013

Ideological and Political Education in the Course for Business Management Majors —Taking “Human Resource Management” as an Example

GE Yuhui, WANG Shujun

(Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: This paper takes “Human Resource Management” course of University of Shanghai for Science and Technology as an example, based on the analysis of the necessity of the ideological and political construction of the human resource management course, reform the course teaching and design the teaching goal, teaching content and teaching method of “knowledge, ability, value” trinity. Further explores the practical path of ideological and political construction of human resource management courses through the “psychological assessment to understand student needs and ideological dynamics-targeted ideological and political elements and knowledge needs fusion of hands-on teaching-participation in corporate practice” three stages to build “three innovations” new talent training model and strengthen the building of teacher teams in order to implement the effect of curriculum ideological and political construction. This paper is expected to provide some reference for the ideological and political construction of college courses.

收稿日期: 2020-09-28

基金项目: 教育部人文社会科学研究规划基金资助项目(17YJA630020); 上海高校课程思政领航计划资助项目

作者简介: 葛玉辉, 男, 教授。研究方向: 劳动经济学、人力资源管理。E-mail: gyh5688@163.com

Keywords: curriculum ideological and political; establishing moral integrity in cultivation; “Human Resource Management”; ideological and moral education

教育是国之大计、党之大计,必须重视教育在人才培养中的重要作用。党的十八大以来,党和国家不断继承、丰富、发展党的教育方针,以培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人为己任。2016年12月,习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上指出:“做好高校思想政治工作,要充分用好课堂教学这个主渠道,思想政治理论课要坚持在改进中加强,提升思想政治教育亲和力和针对性,满足学生成长发展需求和期待,其他各门课都要守好一段渠、种好责任田,使各类课程与思想政治理论课同向同行,形成协同效应。”^[1]课程思政是指将理论知识、价值理念以及精神追求等思想道德教育元素融入到各门专业课程中去,将“立德树人”作为教育的根本任务,潜移默化地达到磨炼学生意志、塑造学生思想品德修养的效果^[2],是实现“铸魂育人”的有效途径。课程思政解决的是教育的根本方向性问题——坚持社会主义办学方向,人才培养的价值观问题——培养中国特色社会主义事业合格的建设者和接班人,以及思想教育的连贯性问题——实现学科之间、课堂内外的联动配合^[3]。课程思政作为一种综合性的教育理念,其目的不是改变原有的课程属性,而是将思想政治教育的“育人”功能放在课程目标首位,通过与原有的专业课程教学目标进行结合,构建“知识传授、能力培养、价值塑造”三位一体的新型课程教育模式,实现全员、全程、全方位的三全育人。

一、“人力资源管理”实施课程思政的必要性

作为“九零后”“零零后”的新生代高校大学生,他们思想活跃、个性独立,成长于互联网时代,获取信息的途径丰富多元,但由于缺乏社会经验,没有辨别是非的能力,价值观还未完全定型,在日常的学习生活中很容易被网络信息所迷惑,这就需要高校教师在教学中进行引导^[4]。课程思政是帮助学生明辨是非、对学生进行品德教育和价值引导的有效途径和方法。传统的思政课程更强调政治属性和理论性,影响“育人”功能的发挥,课程思政可以弥补这一不足之处^[5]。此外,思政课程教学主要

集中在大一和大二期间,这并不符合思想政治教育长期性、持久性和连续性的属性特点。通过课程思政,将思政教育融入日常教学,打破学生对只能在思想政治理论课中集中接受思想道德教育的认知。在学习中强化学生的道德政治素养,提高学生的实践能力,推动课程思政与思政课程协同前行,实现思政课程主阵地育人到课程思政全方位育人的完美衔接,提高思政教育的实效性,最终实现“为党育人、为国育才”的人才培养目标。

推进课程思政建设要结合专业特点和学科优势进行具体落实。上海理工大学工商管理专业是上海市一流建设学科,其中“人力资源管理”课程作为工商管理专业的一门主干课程,肩负着为国家培养高级管理人才的重担。“人力资源管理”属于社会科学类课程,蕴含着丰富的思政元素,在培养学生社会主义核心价值观与思想道德品质上有着天然的优势^[6]。人力资源管理的核心是研究“人”^[7],工作属性是与人打交道。无论是教学还是工作,人力资源管理的每一个环节都蕴含着对人的高要求。因而“人力资源管理”课程开展课程思政至关重要。

二、课程思政建设的目标、内容和方法

(一) 课程教学目标制定

为构建“三位一体”的新型课程思政教育模式,本课程以实现知识、能力、价值三个层面的教学目标为原则,以新时代习近平中国特色社会主义思想为指导,落实立德树人这一根本任务,充分发挥课堂教学主渠道作用,系统挖掘和梳理学科中蕴含的思想政治教育元素。课程围绕学校“工程型、创新性、国际化”的人才培养定位,在学生充分了解现代企业人力资源管理的基本概念、作用、职能和基本原理的基础上,进一步掌握人力资源管理的基本技能和基本方法,探讨智造型企业、高端装备制造企业的人力资源问题,成长为“智造型、双创型、国际化”的复合实用型高级管理人才。在育人性、知识性、实用性、可操作性等方面形成具有理工科院校特色的“课程思政”课程。“人力资源管理”课程教学目标如表1所示。

(二) 课程教学内容设计

本课程在教学内容上,力求在知识性、实用性、可操作性方面形成具有理工院校特色的“亲验式”的课程。在知识性方面突出将具体的人力资源管理业务知识和有关方法的知识以及思政理念结合起来,以实现“知识传授、能力培养、价值塑造”的三全育人;在实用性方面,突出互动教学方式,增强应用训练,提高学生主动参与的意识;在可操作性方面,突出人力资源管理创新的步骤和方法,强调动手操作能力,为培养复合型人才、创新教学内容做贡献。

1. 理论教学中挖掘思政内涵,突出价值塑造

习近平总书记指出:“高校的政治思想工作关

系着高校培养什么样的人、如何培养人、以及为谁培养人这个根本问题,要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程。”^[1]课程思政最显著特征之一是融合性,思想政治工作主要通过在教学过程中挖掘思政元素体现,通过将专业知识与思政元素相融合,将显性教育和隐性教育相结合,实现专业知识和思政理念的协同育人效应,最终达到润物细无声的效果。具体的教学内容设计如表2所示。

2. 实践教学落实教学效果,实现能力培养

人力资源管理作为一门理论与实践密切结合的学科,课程建设过程不得不探索多样化的实践教学方法,培养学生具备进入社会的实践能力。针对上

表1 “人力资源管理”课程教学目标制定

Tab. 1 Teaching objectives of “Human Resource Management”

知识	掌握现代企业人力资源管理的基本概念、作用、职能和基本原理,掌握人力资源管理的基本技能和基本方法
能力	灵活正确运用人力资源管理基本知识分析、解决实际问题,培养从事人力资源管理工作的能力
价值	以新时代习近平中国特色社会主义思想为指导思想,遵循社会主义核心价值观理念,引领学生树立正确的价值取向

表2 “人力资源管理”课程教学内容设计

Tab. 2 Teaching content model of “Human Resource Management”

教学章节	重点教学内容	思政内容
人力资源管理概述	人力资源管理的含义,传统人事管理和现代人力资源管理	新时代坚持党管人才的制度、标准,建国以来人才界定历程与标准;实施人才强国战略,重视人才战略资源
人力资源管理战略与规划	明确人力资源规划的基本内涵,理解人力资源规划的基本程序,掌握人力资源需求、供给预测的基本方法	新时代党坚持人才战略,领悟人才强国及确立人才引领国家发展的战略地位
工作分析与工作评价	了解和掌握工作分析的涵义及进行工作分析所需要的信息,认识工作分析的重要性;掌握工作分析的主要方法;能够编写工作说明书和任职资格说明书	领悟新时代岗位分析的重要性,确立人才岗位价值的战略地位
招聘甄选与录用	掌握员工招聘工作的一般程序,掌握心理测验、面试和评价中心等筛选技术,并可以对它们进行合理选择和运用	领悟新时代人才招聘、选拔方法,培养公平精神、竞争意识,确立人才选拔政治标准和意义
员工培训与开发	入职引导的内容,培训开发的原则,描述培训开发的分类,培训效果评估,描述不同的培训方式和方法	领悟新时代人才开发要把握好的“三个维度”:新时代人才工作要把握好“高度”;新时代人才工作要把握好“深度”;新时代人才工作要把握好“宽度”。培养学生终身学习理念
绩效管理	绩效考核体系指标,绩效考核体系有效性标准	掌握新时代人才考核的方法、标准——德才兼备、以德为主是我国选人用人的一大导向;突出品德评价,把品德作为人才评价的首要内容;加强对人才科学精神、职业道德、从业操守等评价考核,倡导诚实守信精神
薪酬管理	薪酬管理的原则,公平理论与薪酬管理,薪酬制度,薪酬设计的原则步骤,薪酬控制,弹性福利制	掌握新时代薪酬设计之术,强化新时代人才激励之道,强化新时代下薪酬体系的创新技巧,培养学生的奋斗精神和责任意识
职业生涯规划	职业选择理论,职业生涯规划阶段,职业生涯规划及其实施	掌握新时代下的职业规划及选择攻略,强化当代大学生应该如何将自己的职业规划与国家社会的人才需要相结合,培养学生的全局观和大局观

海理工大学是理工院校这一特色,本课程设置了参与企业咨询项目的“亲验式”教学方法,在“教”和“学”中建立联系、相互促进、有序发展,组织学生到实习基地实地考察,启发和鼓励主动思考,积极参与讨论并发表见解和检验学习感受,强化学生动手解决实际问题的能力。

(三) 课程教学方式改革

传统的教学方式在教学上看似有着合理性,比如便于学生系统地掌握知识,但这已远远落后于时代的要求和学生自身的需要。因此,在教学方式上,改传统的单向传递的教学模式为双向互动的研讨式教学,在讲授知识的同时加强与学生的交流互动,激发学生学习积极性的同时引导学生进行深入思考,提高教学的深度和广度。目前,“人力资源管理”课程采用包括启发式教学法、参与式教学法、互动式教学法、案例教学法在内的多元教学方式,具体包括引导提问分析讨论、情景模拟、案例分析、专

题汇报、小组讨论等多种形式,以此对学生进行启发,锻炼学生分析问题、解决问题的能力,培养团队合作精神和表达能力等。

三、课程思政建设的实践路径

(一) 通过“三个创新”构建新型人才培养模式

上海理工大学“人力资源管理”教学探索与创新的人才培养遵循如图1所示的培养模式,强化三个创新:第一个创新,教学手段的创新(课前心理测评—教学亲验—结合企业实战);第二个创新,教材的创新;第三个创新,把握教学对象需求的创新。构建了以需求为导向、以学生为中心、以“亲验式”培养为特色,以多元化教学手段和创新性教学体系为保证,以“参与互动”和“实践能力”培养为重点的理工院校人力资源管理教学探索与创新的培养模式。

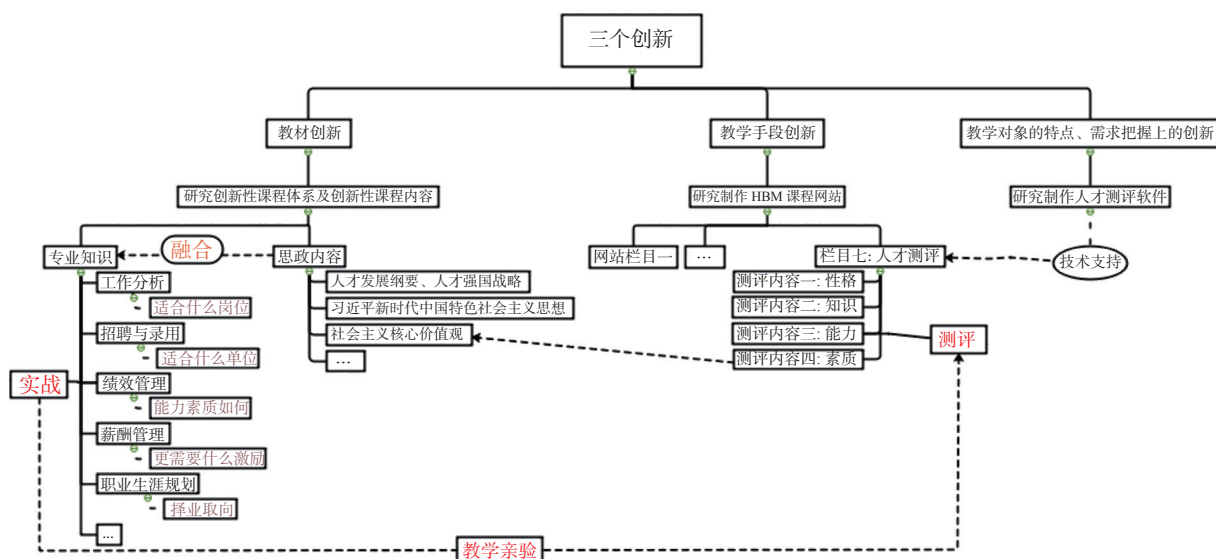


图1 “三个创新”人才培养模式框架图

Fig. 1 The frame diagram of “three innovations” talent training mode

1. 教学手段的创新

在教学手段上,为了便于教学方法的创新,变传统的“结构式”教学为理工类院校“亲验式”教学,实行“线上平台+线下课堂+参与企业咨询项目”模式。通过采取“课前心理测评—教学亲验—结合企业实战”三阶段、全方位的教学手段,使学生更深刻地理解掌握教学内容,实现“理论—实践—理论”的循环,从而真正达到学以致用、学以致用的教学目的,在实践中掌握和巩固知识,实现培养熟练掌握人力

资源管理技能的现代管理人才。

此外,为了推动信息技术在人力资源管理教学过程中的应用,教师团队在网络上制作教学互动平台分享教学课件、案例参考、行业相关动态新闻以及习近平总书记重要讲话等,实现师生之间的交流互动和信息的及时反馈。

以新冠肺炎疫情期间网络直播授课为契机,探索出网络授课和线下教学的结合方式。课前,教师对即将讲授的内容进行布置,设置任务清单,利用网

络平台发布给学生并且设置答疑区,让学生完成课前自学,做好课堂准备;在课堂上,根据学生预习、复习情况,在课上交流环节进行重难点讲解;课后,学生根据知识掌握情况,利用网络资源进行复习、内化吸收,对于不理解的内容通过网络平台进行讨论解惑。

2. 把握教学对象需求的创新

本校管理学院的学生更多地带有“系统科学”的理工类特色。针对上海理工大学理工类院校的特色,在课程设计上,教师团队将系统科学思想和系统工程方法引入教学内容,注重定量方法与定性分析的结合,注重人才测评来支撑系统科学特色,在教学互动平台引入人才测评栏目了解学生动态,便于教学管理。通过知识和能力测评,了解学生需求,找准知识需求定位,在进行案例模拟训练和企业实地考察时重点培养学生的能力不足之处;通过素质测评,及时了解学生思想动态,实现社会主义核心价值观价值理念的教学融入,引领学生树立正确的价值理念;通过性格测评帮助学生认清自己,了解自己的人格特征,引导学生进行合理的职业生涯规划。此外,通过测评选拔出具有学科特长和创新潜质的学生,为开展有针对性的训练和培养方式服务。

3. 教材的创新

教材方面,本课程选择最新出版的《人力资源管理》(第四版)(葛玉辉主编,清华大学出版社2016年8月出版)为主要教材,该教材的最大特点是每章都配有学习目标、互联网资料、应用范例、HR测评等便于教学的内容。同时,教材突出开发式案例讨论,通过讨论借鉴他人经验,增强运用训练,以帮助学生进一步理解和掌握相关内容。教材的选择强调开放性原则,在学习主要教材的基础上,围绕教学目标,学习阅读其他最新资料。同时,课程以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,结合社会主义核心价值观相关资料以及国务院颁发的人才发展纲要和人才强国战略等文件,在讲述相关章节时,根据教学主题选择性地融合课前心理测评了解到的学生的思想动态。

(二) 通过加强教师团队建设提高教学效果

“立德先立师,树人先正己”,课程思政同样推动着教师的自我革新。作为课程思政的执行人、学生健康成长路上的领路人、教育的燃灯者,教师

的思政素养和德育能力是课程思政的关键。担任“人力资源管理”课程的教师除了有深厚的专业知识功底外,还要有良好的思想品德修养。教师队伍的素质决定着立德树人的成效,只有不断地自我教育才能教育他人,这对高校和教师提出了更高的要求。上海理工大学“人力资源管理”课程教师团队对此做了几方面的努力。首先,鉴于团队中教师都是中共党员,教师团队充分利用党支部思想政治素养学习和“学习强国”平台学习国家大政方针,提升自身的思想政治教育技能。其次,教师通过关注时事新闻、行业动态等联系专业知识,准确把握思政要点。最后,教师们利用课间休息和课后时间与学生进行沟通交流,准确、及时地了解学生的思想动态,将教学与学生的实际生活联系起来,真正做到“有温度”的教学,达到润物细无声的效果。除此以外,学校也通过搭建教师交流平台,积极开展学习会议来加强马克思主义学院与各学院的互动交流,提高课程思政教学效果。

四、课程思政建设的教学效果

从知识掌握程度来看,传统的课堂教学枯燥乏味,理论学习效果不佳,难以达到理想的教学效果,而在全新的“人力资源管理”课程的教学设计下,思政教育的植入、理论知识与社会实践热点的结合,不但使学生巩固了基础知识,更提高了学生的应用意识和创新能力,实现了知识的传递与转化。

从教学实际体验和课堂反馈结果来看,“三个创新”的新型人才培养模式在增强学生内驱力,提升其个人能力方面表现良好。新的培养模式激发了学生的学习兴趣,使教师与学生的角色定位从“要我学”变为“我要学”,培养了学生自主学习甚至终身学习的能力;课堂氛围明显好转,从被动式回答到主动式提问,提高了学生的沟通表达能力、思考能力。

五、结语

全面推进高校课程思政建设是党和国家事业发展的重要战略组成部分,也是推动教育改革深入发展的必然选择。因此,将实现思政教学与专业课程的同向而行、探索创新教学方式和方法、实现立德树人的人才培养目标作为新形势新背景下的新任务,是未来教学改革的重中之重。

目前“人力资源管理”课程教学目标已取得初步成果,但从长远来看,还需要继续付出努力。首先,在实际教学过程中发现,教学互动平台资源的整合是一项巨大的工程,单靠授课教师的维护是远远不够的,可以考虑邀请马克思主义学院相关教师,合作企业共享共建等,通过聚集效应,打造优质完整的资源平台。其次,课程思政的整合是一个循序渐进的过程,不可一蹴而就,教师要在了解学生实际需求的基础上,及时进行反思、优化、改革,在教学中不断摸索、补充、完善思政元素,使思政内容变得有亲和力、感染力,教学变得有内容、有温度,如此才能激发学生主动学习的积极性,实现专业课程的价值引领,引导学生逐步成为“德才兼备”的高素质人才^[8]。立德树人就是要聚焦学生这个中心,把“德育”放在教育的重要位置,真正培养对国家、对社会、对人民有用的人才。

参考文献:

- [1] 习近平.把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面[N].人民日报,2016-12-09(001).
- [2] 王学俭,石岩.新时代课程思政的内涵、特点、难点及应对策略[J].新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2020,41(2):50-58.
- [3] 周率.“课程思政”的内涵、价值意蕴与实施策略[J].活力,2019(2):70;72.
- [4] 王煜焜,夏小华.新时代视阈下“形势与政策”课程教学改革的路径探析——以上海理工大学为例[J].上海理工大学学报(社会科学版),2019,41(4):395-400.
- [5] 邱仁富.“课程思政”与“思政课程”同向同行的理论阐释[J].思想教育研究,2018(4):109-113.
- [6] 赵志伟.我国高校“课程思政”的脱嵌性问题研究——以社会科学类课程为例[J].中州学刊,2020(4):88-92.
- [7] 康海燕,王胜桥.人力资源管理课程贯彻落实“课程思政”的探讨[J].上海商学院学报,2018,19(3):92-96.
- [8] 张晓东,黄远东,王冠.环境工程专业教学中的课程思政教育探索——以“大气污染控制工程”课程为例[J].上海理工大学学报(社会科学版),2019,41(4):380-385.

(编辑:程爱婕)