

高校课程思政融入专业课程教学设计与实践探究

——以《人力资源管理》课程为例

曹世燕

(河北政法职业学院, 河北 石家庄 050000)

【摘要】 人力资源管理与课程思政教育之间有着天然共同点——两者都与人的因素密切相关, 两者的目的都是培养和塑造人才。因此要充分利用好课堂教学主渠道, 强调马克思主义基本原理的实践运用和学生的全面发展, 教学设计应注重培养学生的社会责任感、团队合作能力和创新精神, 才能为国家和社会培养德才兼备的人才。

【关键词】 课程思政; 人力资源管理; 教学设计与实践

一、引言

《人力资源管理》课程是人力资源管理专业的专业必修核心课之一, 它涵盖了如何选择、培养、使用、留住和激励员工的知识和技能, 以及人力资源规划、开发、绩效管理、薪酬管理和员工关系管理等理论。课程思政是一种教育理念, 它要求所有的课程都要与思想政治理论课相互配合, 从而达到全面育人的目标。课程思政不是指某一门或某一类课程, 而是在任何课程中都要体现“立德树人”, 将各类课程与思想政治理论课同向同行, 形成协同效应。课程思政的意义就在于让各类课程与思想政治理论课共同培养学生的思想品德和社会责任感。

《人力资源管理》是一门应用性和实践性很强的课程, 在以往的教学过程中, 授课教师更加注重专业知识技能的传授和培养, 而涉及理想信念、道德情操、行为修养等思政方面的内容不系统; 而学生虽然开设有思政课程, 但在专业、课程和未来岗位、职业操守的关联性上不同程度地存在着认识不深刻、目标模糊等问题。因此在《人力资源管理》课程教学实践中, 教师应秉持知识讲授、价值引领、技能培养相统一的基本原则, 提炼课程中蕴含的文化基因和价值范式, 在“润物细无声”的知识学习中融入理想信念层面的精神指引, 为国家及社会培养德才兼备的高质量管理人才。

本论文旨在探讨在课程思政视域下, 如何进行《人力资源管理》的教学设计与实践, 通过研究该课程在思想政治教育中的地位和作用, 分析人力资源管理课程的核心理论和基本原则, 以及探索如何将思政教育的要求融入人力资源管理教学中, 进而在此基础

上提出相关建议, 以期能够为其他专业课程的教学提供一定的参考和借鉴。

二、人力资源管理的概念与理论框架

(一) 人力资源管理的定义和发展历程

人力资源管理 (Human Resource Management, 简称 HRM) 是指组织在实施其战略目标的过程中, 通过合理、科学、有效地利用人力资源, 以达到最佳的组织绩效和员工发展的管理活动。人力资源管理的目标是促进组织与员工之间的协调与合作, 实现组织的长期发展和员工的个人价值实现。人力资源管理作为一个独立学科的发展历程可以追溯到 20 世纪初, 当时主要强调人力资源的招聘、培训和劳动关系的管理。随着社会经济的发展和组织管理的变革, 人力资源管理逐渐成为组织发展的重要组成部分。在 20 世纪 70 年代, 人力资源管理开始从传统的“人事管理”转向“人力资源管理”, 强调员工的价值和潜力开发。在这一阶段, 人力资源管理开始关注员工的招聘、培训、绩效管理、薪酬福利和员工关系等方面的工作。进入 21 世纪, 随着全球化和知识经济的发展, 人力资源管理面临着新的挑战 and 机遇。人力资源管理的理论框架也在不断演变和完善。

(二) 人力资源管理的核心理论

人力资源管理的核心理论是指在实施人力资源管理活动中所依据的一系列理论和原则, 用于指导和支持人力资源管理的实践。人力资源规划是指根据组织的战略目标和需求, 对人力资源进行系统的预测、分析和决策的过程。人力资源规划理论强调根据组织的长期发展战略, 合理预测和安排员工数量、结构和能力, 以满足组织的需求。人力资源开发是指通过培

训、教育和发展等手段,提高员工的知识、技能和能力,以适应组织发展和变革的需要。人力资源开发理论关注员工的学习和发展,强调持续学习和能力提升的重要性。绩效管理是指通过设定目标、评估绩效和提供反馈等方式,激励和引导员工实现组织目标的过程。绩效管理理论强调明确目标和期望,通过有效的绩效评估和奖惩机制,提高员工的工作质量和效率。薪酬管理是指通过制定和执行薪酬策略,合理激励和报酬员工的工作表现和贡献。薪酬管理理论关注公平、竞争力和激励性,以确保员工的薪酬与其贡献与市场价值相匹配。员工关系是指组织与员工之间的相互作用和沟通,以及解决员工的利益和关切的过程。员工关系理论强调建立和维护良好的劳动关系,促进员工的参与和合作,以提高组织的稳定性和效益。

三、课程思政视域下的人力资源管理教学设计

(一) 课程思政的基本原则和要求

课程思政是指在高校教育中,将马克思主义基本原理与各学科教学相结合,培养学生正确的世界观、人生观和价值观的教学理念和方法。它是高校教育的重要组成部分,旨在通过教育引导和教学内容设计,培养学生的思想道德素养、社会责任感和创新精神。课程思政的核心是以马克思主义基本原理为指导,将其融入教学内容和教学方法中。学校要通过各门课程的教学,引发学生对马克思主义基本原理的思考和理解,培养学生的马克思主义思维方式和方方法论。课程思政要在传承马克思主义基本原理的同时,注重创新教学内容和方方法。通过与时俱进的课程设置和引入新的教学手段,使学生能够更好地理解和应用马克思主义基本原理。课程思政要以学生为本,关注学生的全面发展。不仅要传授知识,还要注重培养学生的思辨能力、创新能力和实践能力,使他们具备适应社会发展和创新的能力。课程思政要注重综合性和系统性,将马克思主义基本原理与各门学科相结合,形成完整的知识体系。

(二) 《人力资源管理》课程与思政教育的关系

《人力资源管理》课程体现了马克思主义基本原理在实践中的运用。人力资源管理的核心理念是以人为本,关注员工的全面发展和价值实现。这与马克思主义的人的全面发展思想相一致。通过《人力资源管理》课程的学习,学生可以深入了解马克思主义人的全面发展理论,并将其运用于实际的人力资源管理实践中。《人力资源管理》是一门既关注组织利益又关注员工权益的学科,需要管理者在处理组织与员工之间的关系时具备良好的职业道德和社会责任感。

通过《人力资源管理》课程的学习,学生可以了解和学学习职业道德规范和人力资源管理的伦理原则,培养自己的社会责任感和职业素养。《人力资源管理》课程通过案例分析和实践教学等教学方法,培养了学生的思辨能力和实践能力。在人力资源管理的实践中,管理者需要能够分析和解决复杂的问题,同时还需要具备实际操作的能力。通过《人力资源管理》课程的学习,学生可以通过分析实际案例,锻炼自己的思维能力和解决问题的能力;通过实践教学,可以亲身参与人力资源管理的实践活动,提高自己的实践能力和创新能力。《人力资源管理》课程还能培养学生的团队合作能力和领导才能,为他们成为社会主义建设者和接班人打下基础。

(三) 《人力资源管理》课程思政的教学设计要点

课程思政视域下的人力资源管理教学设计,需要将思政元素有机地融入人力资源管理课程中,实现知识传授与价值引领的统一。以下是《人力资源管理》课程思政的教学设计要点:

1. 明确课程思政目标

课程思政最主要的目的是构建育人格局,形成全员、全程、全课程教育的模式。韩愈在《师说》中指出:“师者,所以传道授业解惑也。”说明教师要担当的首要职责是传道,教师不仅是知识的传递者,更是学生成长路上的引路人。在人力资源管理课程中,除了传统的人力资源管理知识技能目标,还需要明确思政目标,即培养学生的职业道德、社会责任感、团队合作精神等非技术性能力。这些能力是学生在未来的职业生涯中必备的素质,也是实现个人和社会价值的重要保障。

2. 挖掘思政元素

在专业课程的知识体系中,蕴含着可以对学生进进行思想政治教育、价值引导或德育培养的教育元素,这些元素被称为专业课程思政元素。为了更好地实现立德树人的目标,高校可以利用各种有助于课程思政的资源作为课程思政元素。但在实际挖掘和选用过程中,需要结合专业课程的性质、特定的教学对象和教学目标等因素,进行有针对性的剖析、挖掘和运用。在人力资源管理课程内容中,可以挖掘出许多思政元素,例如:强调企业文化的价值观、社会责任等,引导学生树立正确的价值观和职业道德。强调公平、公正、诚信等原则,引导学生树立正确的职业道德和职业操守。强调个人与组织共同发展,引导学生树立正确的团队合作意识和职业发展观念。强调公平、

公正、激励等原则，引导学生树立正确的绩效观念和激励机制。强调依法合规、尊重员工权益等原则，引导学生树立正确的法律意识和劳动保护意识。

3. 选择合适的教学方法

在课程思政的过程中要不断创新方式方法，以调动学生的学习积极性和主动性。首先教师要从学生的思想特征出发选择教学内容。我们需要深入了解学生的思想现状和动态，寻找与时代发展相关的创新点，从学生感兴趣的实例出发，使用新颖的教学形式进行教学。其次教师要根据课程特色适时嵌入思政元素。课程思政不是简单的“贴标签”，而是要遵循“盐溶于汤”的原则，从学生感兴趣的案例入手，采用适当、自然的渗透方式，让学生主动参与课堂讨论和探索，达到“润物无声”的良好效果。最后教师要在课堂教学中注意话语方式。理想的状态是让教师在无意识中实现教育目的，而学生在无意识中接受教育影响，从而真正实现“盐溶于水”的浸润式思政教育效果。

为了实现思政元素与人力资源管理的有效结合，具体来说，可以采用以下几种方法：通过具有思政元素的案例，引导学生分析、讨论和反思，增强学生的案例分析和解决问题的能力；通过小组讨论的方式，引导学生自主探究和思考，促进学生的交流和合作，培养学生的团队合作精神和沟通能力；通过情景模拟的方式，让学生亲身体验人力资源管理中的伦理道德问题，增强学生的情景模拟和实践能力；通过角色扮演的方式，让学生扮演不同的角色，增强学生的角色意识和职业素养。

4. 实践教学环节的设计

为了更好地实现思政元素与人力资源管理的有效结合，需要设计实践教学环节。具体来说例如：让学生制定一个符合社会主义核心价值观的企业文化建设方案，培养学生的实践能力和解决问题的能力；让学生设计一个公平、公正、诚信的招聘与选拔方案，培养学生的实践能力和职业道德；让学生制定一个符合公平、公正、激励原则的绩效管理制度培养学生的实践能力和绩效管理意识；让学生设计一个依法合规、尊重员工权益的劳动关系管理方案培养学生的实践能力和劳动保护意识等等。

5. 提升课程思政的教学与管理能力

教育大计，教师为本，教师是学生的引路人，要求教师具备四个方面的素质：一是坚定的理想信念，能够帮助学生树立正确的人生目标和价值取向；二是高尚的道德情操，能够用自己的言行影响学生的心

灵激发学生对真善美的追求；三是扎实的学识知识，能够用自己的专业知识和能力培养学生的创新思维 and 实践能力；四是善良的仁爱之心，能够用自己的关怀和爱心呵护学生的成长，培养学生良好品德。专业课教师在传授专业知识的同时，还要注重课程思政的教学，即在专业课程中采用恰当方法适时融入思政元素，引导学生思考探究，从而创造课程思政的氛围，达到课程思政的效果。

课程思政的教学不仅要有教学目标，还要有教学评价。教学评价要求教师能够运用恰当的评价工具，对学生的思想政治素质的提升进行全面的评估，并引导学生进行自我评价，以便及时发现和改进教学中的问题。专业课都具有各自特点，课程思政也各具特色，因此课程思政的实施过程中，难免会遇到各种困难和挑战，这就需要教师能够基于问题进行反思，借助反思促进课程思政的发展和教师自身的提升，这是非常重要的。

四、结语

通过对《人力资源管理》课程思政的教学设计与实践的研究，我们深入探讨了如何将思政教育的要求融入人力资源管理教学中。通过实践案例的分析和教学评价与改进的探讨，我们发现了一些问题和不足，并提出了相应的改进策略和措施。在今后的教学中，我们应不断探索创新，将思政教育与专业知识有机结合，为培养时代新人做出更大贡献。

参考文献：

- [1] 魏满霞, 安凡所. 课程思政视域下人力资源管理教学设计与实践 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(5):91-93.
- [2] 何舒嫵, 杨思范. 《劳动关系管理》课程思政教育的设计与实践 [J]. 经济技术协作信息, 2019(23):1.
- [3] 李丽群, 王欢. 人力资源管理与“课程思政”的融合实践研究 [J]. 2021:10.
- [4] 杨正宇. “人力资源管理”课程思政育人元素及路径探析 [J]. 黑龙江教育, 2023, (8): 90-92.
- [5] 郭云贵, 王蔚. 课程思政理念融入“人力资源管理”课程教学探析 [J]. 周口师范学院学报, 2023, (3): 113.
- [6] 吕瑞. 课程思政的教学设计与实践研究——以人力资源管理课程为例 [J]. 江西电力职业技术学院学报, 2022, (10): 51-53.
- [7] 朱琍. 基于“三位一体”理念下人力资源管理课程的思政教学改革 [J]. 大学, 2023, (6): 112.