

中国传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合研究

冯荣珍 庞博 石径溪

(河北政法职业学院, 河北 石家庄 050061)

【摘要】中国传统文化与人力资源管理具有先天的耦合性,二者之间相互影响,相互促进。本文从概念内涵、耦合价值分析、耦合依据、耦合途径四个方面探讨了中国传统文化与高职人力资源管理专业建设二者的耦合性。

【关键词】中国传统文化; 高职人力资源管理专业建设; 耦合研究

世界各国越来越重视自己的本土化,重视国家意识的宣扬,提高公民的思想政治素质,比如美国强调“美国精神”,宣扬“美利坚民族意识”。我国也不例外,重视中国优秀的传统文化对教育的作用。国家领导人曾指出:“中国传统文化博大精深,学习和掌握其中的各种思想精华,对树立正确的世界观、人生观、价值观很有益处。”中国传统文化对人力资源管理的影响,是大家所共识的,对高职教育的作用也是学界热门研究的问题。本文试着从中国传统文化与人力资源管理专业建设耦合的角度进行粗浅研究。

一、中国传统文化和高职人力资源管理专业建设耦合的内涵

(一) 耦合

耦合是一个物理术语,常用于通信工程、软件工程、机械工程,是指两个或者两个以上的体系、模块儿或者两种运动形式之间,因合作相互作用、相互渗透、相互影响,相互成就的现象。实际上“耦合”这一次来自古代农业领域,是借用到其他领域的。“耦合”中的“耦”字,学界一致认为是两人并肩而耕,意思是说两个人合作使用农具“耒”耕地,进行联合操作。如胡德平,林耀西先生在《从门巴洛巴族的耕作方式谈耦耕》一文中,曾形象地描述“耦耕”:通常是两个男子各持一权,“夹掘一穴”,同时,对面有两个“帮忙”的妇女,手持木锄,将翻上来的土块打碎磨平,这样,两个男子并排掘一块土退一步,两个妇女跟随者进一步,形成一进一退的形式。《诗经·周颂·载芣》中有:“载芣载柞,其耕泽泽。千耦其耕,俎隰俎畛。”反映了千万人大规模的耕作景象,耦耕

的推广,使得开垦荒地的规模扩大,提高了生产力,促进了社会向前发展。

(二) 中国传统文化和高职人力资源管理专业建设耦合

耦合效应是群体心理学的一个概念,是指两个或两个以上的个体发生耦合联动作用而彼此影响产生增力的现象。耦合效应应用于中国传统文化和高职人力资源管理专业建设中,两个系统,两个个体相互作用,发生联动作用,相互增力,实现各自的教育作用。

陶铁胜在《中国传统文化与人力资源管理》一书中,界定了中国传统文化中的管理思想;刘刚在《中国传统文化与企业管理》一书中,基于中国传统文化“修齐治平”的逻辑思维,构筑了将中国传统文化中管理思维运用于现代企业的逻辑框架;刘一杰在《传统文化思想在企业人力资源管理中的应用》一文中探讨了在人力资源管理中如何运用好中国传统文化;罗清萍在《建构优秀传统文化融入高职思政工作评价体系初探》中,主要从构建校园文化方面,提出弘扬优秀的传统文化是落实立德树人的主要途径等等。以上这些作品都阐述了中国传统文化对管理、人力资源管理、职业教育等的指导促进作用,和本文所介绍的耦合是有一定区别的。首先,耦合主体不同。中国传统文化和高职人力资源管理专业建设耦合,主体是中国传统文化与高职人力资源管理专业建设,这两者之间的共生共存,彼此融合彼此促进,互相增力,联合发展。其次,方向不同。“中国传统文化和高职人力资源管理专业建设耦合”,不仅仅强调中国传统文化对高职人力资源管理专业建设的作用,还研究

高职人力资源管理专业建设如何传播中国传统文化,从而达到“把中华优秀传统文化全方位融入思想道德教育、文化知识教育、艺术体育教育、社会实践教育各环节,贯穿于启蒙教育、基础教育、职业教育、高等教育、继续教育各领域……”。再次,效应不同。耦合不同于融合、整合,是后二者的继承和发展,是1+1大于2的效应。

二、中国传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合的价值分析

(一) 中国传统文化对高职人力资源管理专业建设的价值

1. 中国传统文化对高职教育的增力作用。近年来“国学热”持续升温,渐成气候,对教育的作用毋庸置疑。国家也先后发文,指明中国传统文化教育的方向、任务、要求、思路,从政策上加持中国传统文化教育的作用。而高职教育的“技能本位”的理念,使很多高职院校的学生出现追求“网红”、道德滑坡、文化误解、信念缺失、价值观扭曲等现象,所以重视中国传统文化教育在高职院校的推行,可以落实党中央立德树人的根本任务。

2. 中国传统文化对高职人力资源管理专业建设的先天加持作用。中国传统文化和高职人力资源管理有着先天的姻缘关系,密不可分。当前高职院校人力资源管理专业的教学,存在偏重西化倾向,学生长期在这样没有本土文化影响的情况下,就会造成“营养不良”,影响学生今后职业生涯规划的健康发展。因此可以说,中国传统文化是人力资源管理专业教学内容的一部分,也是专业建设的重要组成部分,具有不可替代的作用。同时,对学生良好职业素养的养成、职业能力的提高都有不可估量的价值。

(二) 高职人力资源管理专业建设对中国传统文化的价值

首先,增加了传承优秀传统文化的途径。高职人力资源管理专业建设,通过设置中国传统文化教学内容,专业课程挖掘中国传统文化元素等多渠道多角度的发挥两者的耦合性,将中华优秀传统文化引入到专业文化上来,借以提升专业文化软实力,有利于丰富专业文化建设内容,从而有利于传承和弘扬优秀

传统文化。其次,开发了传承优秀传统文化的主体。专业建设离不开师生的参与,师生在建设优秀的专业文化时,树立文化自信,传播优秀文化精髓,就成为传承传统文化的主体。

三、中国传统文化与高职人力资源管理专业建设的耦合依据

(一) 教学内容的耦合性

生产力的诸要素中最活跃的因素是人。人推动历史的演变,经济的发展,社会的进步。从古代的手工劳作到现在的互联网+信息化时代,每一个时代的领导者,都注重“人”。中国传统文化重视人,重视家庭,重视伦理,强调亲情,友情,人与人之间的关系。中国几千年的灿烂文化中的阴阳相生、天人合一、刚柔相济、群体和谐、义重于利等思想就体现了“以人为本”的思想。因此,这种先天的同一性是中国传统文化与高职人力资源管理专业建设从内容上的耦合效应。人力资源管理专业的教学内容,离不开中国传统文化思想,脱离了中国传统文化,就如同无根基的楼房,断了线的风筝。

(二) 思政教育的耦合性

要注视课堂教学这个主渠道,挖掘专业课程的思政教育元素,发挥课程思政教育功能的载体作用。有专家认为,课程思政是人才培养的价值引领,可以提升高校人才培养能力。有利于开发学科课程内容教育性资源,达成专业课程和思政元素的有效渗透融合,有利于拓展专业人才培养的时空体系,形成全程全员育人的目的。

中国传统文化的思政教育功能恰好吻合专业建设思政教育要求。文化自觉引领课程思政,课程思政助力培养人才,培养人才形成文化自觉。文化自觉是课程思政的落脚点,课程思政实质就是培养学生养成文化自觉,并达到文化自信,将这种自信内化于心、外化于行,以提升人才培养质量,为社会培养担当民族复兴大任的时代新人。

四、中国传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合的有效路径

中国传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合是一项复杂的系统工程,需要在专业建设的各个层

面,形成共振,才能达到1+1大于2的效果。下面以河北政法职业学院人力资源管理专业建设实践为例来试探中国传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合的有效路径。

(一) 确立具有中国特色的人力资源管理专业人才培养目标和规格

1. 人力资源管理专业人才培养方案制定的原则和要求。首先,是秉持“新时代”和“具有中国特色”的理念,按照人力资源管理岗位分析,根据人力资源行业的变化,分析新形势下对岗位的新需求,抓住专业“以人为本”的特殊性,及时更新岗位所必需的知识和技能,科学构建课程体系;其次是围绕立德树人根本任务,重视思政课程与课程思政同向而行,培养学生的职业道德、敬业精神和责任意识教育,强化学生的职业能力、就业创业能力的培养。

2. 人力资源管理专业人才培养目标和规格

人才培养目标是面向区域发展和行业一线,掌握人力资源规划、招聘、培训、绩效管理、薪酬福利设计、员工关系管理等专业技能,具有敏锐的识人能力、沟通能力、协调能力等职业能力,具有新时代“以

人为本”管理理念,良好的职业道德、敬业精神和创新能力,可胜任聚人、选人、育人、用人、留人等基层人力资源管理岗位工作及行政管理、企业文员相关岗位工作,德才兼备的高素质技术技能型人才。

培养规格中融入中国传统文化,详见下表:

(二) 开发基于中华优秀传统文化的“双创”类(创造性转化、创造性发展)课程体系

“推动中华优秀传统文化创造性转化、创新性发展”,“要坚持为人民服务、为社会主义服务,坚持百花齐放、百家争鸣,坚持创造性转化、创新性发展,不断铸就中华文化新辉煌”。因此,河北政法职业学院人力资源管理专业积极构建基于中华优秀传统文化的“双创”类(创造性转化、创造性发展)课程体系。

1. 将优秀传统文化融入两课教育中。马克思主义理论与中国传统文化思想有许多契合之处,比如儒家“知行合一”和马克思列宁主义的“实践观”,儒家的“以人为本”和马克思列宁主义的“人民群众观”,传统的富民思想与全面建成小康社会,古代法治思想与建设社会主义法治国家等等。为此构建专业、课程、课堂三层次的思想政治教育体系,对大学生进行传

素质结构	思想文化素质	身体素质	心理素质	职业素质
	较深的优秀传统文化底蕴 科学的世界观、人生观、价值观 高度的社会责任感和使命感 强烈的服务意识和奉献精神 规范的言谈举止和仪表风度	健康的体魄 敏锐的观察能力 较强的动手操作能力	良好的个性 健康的心态 坚强的意志 较强的心理适应能力	以人为本的职业素质 公平公正的价值取向 严谨敬业的工作态度 担当负责的工作作风 敢于创新的工作精神
知识结构	文化知识	专业知识	专业相关知识	
	思想道德素养 毛泽东思想和中国特色社会主义理论 心理学 人文素养 法律基础 中国传统文化 外语	管理学 人力资源管理 工作分析与组织设计 人员招聘与任用 员工培训与开发 绩效管理 薪酬福利设计与管理 员工关系管理 档案管理与实务 职业生涯管理	会计基础 计算机操作技术 人力资源管理与中国传统文化 公共交际礼仪 管理沟通 社会调查研究 高等数学 劳动经济学 市场营销 人力资源市场服务业务	
能力结构	专业基本能力	专业核心能力	方法能力	社会能力
	领导管理能力 现代办公能力 协调沟通能力	聚人能力 选人能力 育人能力 用人能力 留人能力	语言文字表达能力 正确评价工作能力 解决问题能力 持续学习能力 创新思维能力 调查研究能力	人际沟通能力 公关与交际能力 组织协调能力 适应环境能力 开拓创新能力
技能结构(略)				

传统文化教育,提升学生的思想政治品质与职业素养。这样在两课教育和优秀传统文化教育有机结合,相得益彰,使优秀传统文化的基因进入大学生的骨髓。

2. 将传统文化因子进入专业课程中。一方面,开设“中国文化精粹”“大学语文”“文学与艺术欣赏”“中国传统文化与人力资源管理”等“中国系列”课程,直接“粗暴”地传播传统文化思想,起到育人教育;另一方面,形成“以人为本”的专业课程思政体系,每门课程挖掘课程思政元素,重新制定融入“四史”的课程标准,制订实施计划。这样在专业课程学习中,大学生也能深刻理解传统文化的底蕴与魅力,有助于学生培养品格,增强社会责任感,同时也对中国传统文化教育起到了助推作用。

(三) 构建中国传统文化与人力资源管理专业建设耦合的共生环境

1. 构建共生课堂环境。从课堂教学入手,将“双创”类课程体系纳入人力资源管理专业人才培养方案,制订课程建设规划,组织教师编写课程大纲及其他课程资料,将二者耦合理念糅进方案、课程、教材、教师头脑中。

2. 借力社团实践活动。我院人力资源管理专业从2016年创办专业社团——人力资源管理协会,为其配备专业指导教师,搭建中华优秀传统文化在大学校园传播、学习和实践的平台。结合人力资源管理教学工作,开展丰富多样的传统文化活动,宣传传统文化,打造文化精品,比如包饺子比赛、诗词演讲比赛、管理故事演讲比赛等等,让高职学生对传统文化的每一个因子都有所体悟,运用到实际生活中。同时,师生可以组织“传统文化与人力资源管理”沙龙、返乡故事、走向百姓家文创活动等假期社会实践活动,将二者耦合构念深入学生生活的方方面面。中国梦的实现,需要文化自信,传统文化只有在不断继承、革新、改造、创新中才能适应时代要求,发挥其巨大的作用。高职院校人力资源管理专业建设,只要开展传统文化教育,运用二者的耦合效应,就能与时俱进,成人成才。

3. 协同基地文化育人。人力资源管理专业与省博物馆、档案馆、文化馆、红色基地等单位建立合作

伙伴关系,探索构建人才培养、社会服务和师资队伍建设的协同育人机制,推进校企深度合作,形成融合发展模式。

4. 创新媒体宣传阵地。互联网大数据时代,还靠背诵经典名著这种方式使中国传统文化与高职人力资源管理专业耦合,已经不适应了。比如我院人力资源管理专业于2018年创建的“政法HR”公众号,不但传播专业知识、为企业宣传招聘信息,更重要的是专业的“思政园地”。在每一个传统节日,都会认真撰写传统节日的由来及相关知识。宣传古代管理家,档案工作者以及各自的管理故事等等。以此实现了传统文化的创造性转化与创新性发展,学生通过这种丰富、精彩、生动的形式感受到知识的洗礼和精神的陶冶。

总之,中国传统文化与高职人力资源管理专业建设,既有先天的耦合性,也需要我们适应时代发展,多角度全方位使二者不但内容耦合还要多场耦合,发生化学反应,做到互相促进,共生发展。

参考文献:

- [1] 刘刚. 中国传统文化与企业管理 [M]. 中国人民大学出版社. 2010.01.
- [2] 陶铁胜, 张桂宾. 中国传统文化与人力资源管理 [M]. 上海三联书店. 2000.09.
- [3] 周潇, 胡恩华, 单红梅. 企业人力资源管理实践与工会实践的耦合构念和维度研究 [J/OL]. 外国经济与理: 1-18[2021-05-12].
- [4] 罗清萍. 建构优秀传统文化融入高职思政工作评价体系初探 [J]. 武汉工程职业技术学院学报, 2020, 32 (04): 74-77.
- [5] 刘一杰. 传统文化思想在企业人力资源管理中的应用 [J]. 现代国企研究, 2017, (14).
- [6] 胡德平, 林耀西. 从门巴、珞巴族的耕作方式谈耦耕 [J]. 文物, 1980, (12).

基金资助: 2021年度河北省社会科学发展研究课题“中国传统文化与高职人力资源管理专业建设耦合研究”(编号: 20210201115), 主持人: 冯荣珍