

Exploration of Integrating “Course Ideology and Politics” into the Teaching of “Human Resource Management” Course

Hongbo Wang

Guilin University Of Electronic Technology, Guilin, Guangxi, 541004, China

Abstract

Curriculum based ideological and political education is a fundamental requirement of the Party's educational work in the new era, which involves fundamental educational concepts such as “for whom to cultivate people, what kind of people to cultivate, and how to cultivate people” in China's higher education. “Human Resource Management” is a course with strong theoretical and practical significance. It mainly focuses on how to effectively select, educate, employ, and retain personnel for the country and society. Therefore, it is particularly necessary to integrate “curriculum ideology” into the teaching of human resource management courses. On the basis of analyzing the existing problems in the ideological and political teaching of the current “Human Resource Management” course, this article focuses on how to explore the “ideological and political elements” in each chapter of the human resource management course. Finally, the issues that should be noted in the process of integrating “curriculum ideology and politics” were pointed out.

Keywords

ideological and political education in courses; human resource management; integration

“课程思政”融入“人力资源管理”课程教学探讨

王洪波

桂林电子科技大学商学院, 中国·广西 桂林 541004

摘要

“课程思政”是新时期党的教育工作的基本要求,它关涉我国高等教育“为谁培养人,培养什么样的人、怎样培养人”等根本性教育理念问题。“人力资源管理”是一门理论性和实践性都很强的课程,它主要关注如何为国家和社会“选人、育人、用人、留人”把好关等重大议题,因此,在人力资源管理课程教学中融入“课程思政”尤为必要。本文在分析了目前“人力资源管理”课程思政教学中存在问题的基础上,重点阐释了如何在人力资源管理课程各章节中挖掘“思政元素”。最后,指出了“课程思政”融入过程中应注意的问题。

关键词

课程思政; 人力资源管理; 融入

1 引言

《高等学校课程思政建设指导纲要》指出,落实立德树人根本任务,必须将价值塑造、知识传授和能力培养三者融为一体,贯穿人才培养全过程。“人力资源管理”是一门理论性和操作性都很强的课程,在以往的教学过程中,从教学角度看,教师们往往更加注重专业理论知识和工作实操技能的讲授,而在理想信念、道德情操、行为修养、专业操守等方面的引导较少^[1]。习近平总书记指出,思想政治教育要“坚持价值性和知识性相统一,寓价值观引导于知识传授之中”。

“人力资源管理”课程教学效果的提升,需要从根本上重视和遵循立德树人的根本任务要求,以课程思政建设为引领,促使专业育人产生脱胎换骨的变化^[2]

2 课程思政的内涵

2.1 含义

课程思政简单来说就是将思政元素融入专业课程教学中,将思想政治教育和专业知识传授结合起来,从而培养学生的“家国情怀”,达到立德树人目的的一种教育理念。

2.2 本质

习近平总书记指出:“思想政治教育是做人的工作,解决的是‘为谁培养人,培养什么样的人,怎样培养人’的问题,是我们党和国家的优良传统和各项工作的生命线。”

【作者简介】王洪波(1973-),男,中国湖北监利人,硕士,讲师,从事人力资源管理研究。

它始终坚持以德立身、以德立学、以德施教,注重加强对学生的世界观、人生观、价值观的引领,传承和创新中华优秀传统文化,积极引导当代学生树立正确的国家观、民族观、历史观、文化观,从而为社会培养更多德智体美劳全面发展的人才,为中国特色社会主义事业培养合格的建设者和可靠的接班人^[3]。

2.3 结构

课程思政不同于传统的教学结构,传统的教学结构往往只包含知识的传授和学生能力的培养,而课程思政不仅注重知识的传授和能力的培养,更注重学生世界观、人生观、价值观的塑造,从而实现知识传播、三观塑造和能力培养的三元统一。课程思政要求老师们要在教学中积极探索实质性地介入学生个人日常学习和生活的方式,将教学与学生当前的人际遭遇和心理困顿相结合,有意识地回应学生在学习、生活、社交和实践中所遇到的各种问题和困惑,真正走进他们的内心世界,与他们谈心交朋友,成为他们的良师益友,从而对其产生积极的影响^[4]。

3 “人力资源管理”课程思政建设的必要性

2020年6月,教育部在《高等学校课程思政建设指导纲要》中,强调要深度挖掘专业课程中的“思政元素”,发挥所有课程的育人功能。对照新的“课程思政”教育教学标准,人力资源管理课程教学在“课程思政”教学中还存在一些问题,主要表现在如下三个方面:一是部分教师对“课程思政”缺乏正确的认知,重视程度不够。有些老师认为“课程思政”只是上面要求的形式主义,走走过场、意思意思即可,有些老师甚至打心底抵触“课程思政”,认为它就是人为的思想灌输,是空洞的理论说教,因此,教学中有意无意回避课程思政。二是“课程思政”元素挖掘不恰当,有的老师课程中虽然有一点思政元素,但思政元素生搬硬套,机械呆板,甚至牵强附会,未能自然而然地融入课堂,没有达到“润物无声,化盐于水”的育人效果^[5]。三是“课程思政”评价考核体系单一,只看形式,不看效果。有些学校只看老师们课堂上有没有思政元素,至于思政元素的选取是否恰当,融入方式是否自然而然,是否真正有感而发,能否触及学生心灵等一概不管,导致“课程思政”有名无实。

4 “人力资源管理”课程各章节“思政元素”挖掘

4.1 工作分析

工作分析就是针对岗位的主要职责任务和任职资格条件开展的岗位信息的收集、整理、分析、处理和运用等一整套行为动作。其中,岗位信息的收集是至关重要的,它决定工作分析的成效。而要收集全面真实有效的信息,必须坚持一切从实际出发,实事求是,坚持从员工中来,到员工中去,以员工利益为中心,走基层路线。同时,工作分析要坚持对事不对人,以岗位的实际需求为准,避免出现“因人设

岗”等用人不正之风,而这一切无不体现了我党坚持走群众路线和求真务实的工作作风。

4.2 工作说明书的编制

工作说明书有一块重要的内容就是岗位职责。这块可重点向学生灌输责任意识。如讲“责任意识是我国的传统美德”。可举顾炎武的例子,如顾炎武在《日知录·正始》中提出的“天下兴亡、匹夫有责”,要让学生明白责任意识是一种自觉意识,要把责任意识转化为自觉行动。工作说明书的另一块重要内容就是岗位任职资格,而讲任职资格则可注重培养学生的担当意识,强调学生要相信自己并敢于担当^[6]。

4.3 人力资源规划的制订

制订人力资源规划必须先搞好调研,而强调深入一线调查,刚好可以培养学生脚踏实地、求真务实的工作作风。因此,在课堂教学中,老师要注重引导学生一切从实际出发,实事求是,用发展的眼光看待企业人力资源战略规划。

4.4 员工招聘与配置

人员甄选讲究公正公平、双向选择、能岗匹配等原则,与培育和践行“自由、平等、公正、法治”的社会主义核心价值观相融合。另外,“德才兼备,以德为先”的用人原则可帮助学生树立“爱国、敬业、诚信、友善”的社会主义核心价值观。

4.5 培训与开发

培训与开发就是通过一系列的方法和手段对员工进行知识、技能、能力的培养和提升,通过“补短板,挖潜力”方式实现员工日益成长,企业日益发展的双赢局面。培训与开发于员工而言,主要作用在于使员工的知识更丰富、技能更熟练,处事能力更强,从而帮助员工全面成长,这自然关涉员工的薪酬福利、职业生涯等核心利益。因此,培训与开发体现了我党“以人民为中心”的发展理念。

4.6 薪酬管理

薪酬包括工资和福利两块,薪酬管理的根本任务就是要建立有竞争力的薪酬制度,说到底就是要不断提高员工的工资和福利水平,这与我党提出的“要始终坚持为人民谋福祉,不断提高人民群众的生活水平,让发展的成果全体国民共享”的执政理念是一脉相承的。

4.7 绩效考核

绩效考核包括“德、勤、绩、廉”五个方面,重在考绩,思政教育在绩效考核环节中重在培养大学生的勤政、廉政意识和实干精神。习近平总书记曾指出:“实干兴邦,空谈误国”,又提出“撸起袖子加油干”,就是号召全社会要兴起一股“勤勤恳恳做人,老老实实做事,干出实效,干出成绩”的新风。而绩效考核的目的就是要“奖勤罚懒”“奖优罚劣”,这与党中央的倡导不谋而合。

4.8 职业生涯规划

“位卑未敢忘忧国”,职业无高低贵贱之分,都是为人民服务,只是分工不同。同时,我们要敢于吃苦耐劳,甘

愿从基层做起,一步一个脚印,脚踏实地,步步为营把本职工作做好,切忌眼高手低,好高骛远,天马行空,不切实际。此外,还应积极倡导大学生将个人前途与组织发展紧密联系在一起,树立“个人服从集体,局部服从整体”的大局观念和集体意识。

4.9 员工关系管理

签订劳动合同是员工关系管理的重要环节之一,通过让学生学习劳动法、合同法相关知识,能够解决简单的劳动纠纷。同时,在思想政治领域,可以加强学生的法制观念教育,使学生知法懂法,敬法畏法,养成遵纪守法的好习惯。此外,员工关系管理提倡的“关爱员工,以人为本”理念则正好反映了“富强、民主、文明、和谐”的社会主义核心价值观。

4.10 国际人力资源管理

随着我国国际化进程的加快尤其是“一带一路”战略的提出,我国人力资源管理也慢慢走向国际化。国际化包括“走出去,请进来”两个方面,走出去主要指海外投资,请进来主要指吸引外资。人力资源管理国际化生动诠释了我国坚持对外开放,坚持走和平发展道路,坚持建设“人类命运共同体”的发展理念。

5 人力资源管理课程思政建设应注意的问题

5.1 思政案例的选取应具有代表性和说服力

思政元素必须与课程内容具有高度的契合度,这样的课程思政才能打动人,才有说服力。如果思政元素与课程内容契合度不高,就会给学生造成“生搬硬套、牵强附会甚至张冠李戴”的感觉,学生就会觉得是“为思政而思政”,思政就会变成空洞的说教,如此,课程思政不但达不到教育学生的目的,反而会让學生产生抵触的逆反心理,效果适得其反。此外,在讲授方式上,教师应将教学重点放在课程内容本身而不是思政元素上,要通过课程内容和思政案例的恰当选取相结合而间接折射出思政思想,达到“顺其自然,水到渠成,润物细无声”的效果。

5.2 构建起多元化的评估和反馈机制

构建起多元化的评估与反馈机制是推进人力资源管理课程建设的重要内容,这要求在对學生进行评估的过程中,不仅要考核學生专业知识的掌握程度,更要关注學生社会责任感与道德水准的提升。因此,教师应当构建起形成性评价与综合性评价相结合的全方位的评价体系,以形成对學生的最终学习成果进行全方位的评估。比如在人力资源管理课程中,可以设置项目小组,引导学生围绕某个思政主题开展讨论与研究活动。在项目小组活动结束后,可以利用课堂讨论以及问卷调查的形式来收集反馈,从而帮助教师更好地认识學生的收获。除此之外,老师还可与學生面对面地交流,

了解學生在学习中遇到的问题,以便对教学方式做出优化调整,使课程内容更贴近于學生的实际需求^[7]。

5.3 发挥课堂教学主渠道作用,将思政元素融入教育教学全过程。

课程思政作为一种隐性的思想政治教育形式,应有机融入“课程目标设计、教学大纲修订、教材编审选用、教案课件编写等各方面,贯穿于课堂授课、教学研讨、实验实训、作业论文等各环节”^[8]。从载体维度看,应积极运用新媒体技术这一重要载体,探索实施“互联网+课程思政”模式,主动占领网络思想政治教育阵地,为學生打造全天候、动态化、便捷化的思想政治教育网络课堂^[9]。

6 结语

本文首先剖析了“课程思政”的内涵,指出,课程思政的核心要义就是要培养学生的“家国情怀”,其目的就是为我国社会主义现代化建设事业培养可靠接班人。然后,针对“人力资源管理”这门课程的教学提出了融入思政元素的必要性,主要是基于这门课的主要任务就是如何为国家和社会选人和用人。

其次,本文重点就课程思政如何与人力资源管理课程教学有效切入逐章进行了介绍和分析。应该说,这些设计思路对老师们有一定的参考价值。

最后,文章还指出了课程思政建设应注意的问题,最主要的就是不能生搬硬套,应自然而然,化盐于水。当然,由于篇幅所限,对于课程思政的具体教学手段、方式和教学过程设计没有深入展开探讨,未来可就这方面进一步研究。

参考文献

- [1] 何宏莲,魏名萱.课程思政推行中的若干问题及建设路径探析[J].黑龙江教育(理论与实践),2020,(10):1-3.
- [2] 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(理论与实践),2023,(08):90
- [3] 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,(02):50-58.
- [4] 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,(02):50-58.
- [5] 陈柳源.“课程思政”理念与高校人力资源管理专业融合路径探索[J].高教论坛,2020(8):30-32.
- [6] 刘晓论.人力资源管理课程融入思政元素的路径探讨[J].投资与合作,2022,(06):193-195.
- [7] 余安琳.思政元素融入视角的人力资源管理课程建设分析[J].国际教育研究,2024,(05):60
- [8] 岳宏杰,郑晓娜,赵冰梅.高校课程思政和思政课程同向同行问题研究[M].沈阳:东北大学出版社,2020.115
- [9] 马福运,张晗.新时代课程思政建设的问题指向及破解路向[J].思想理论教育导刊,2022,(11):119-126