

课程思政理念下人力资源管理专业课程教学设计与实践研究

王雅楠

西安翻译学院, 中国·陕西 西安 710105

摘要: 在高等教育深化改革与课程思政全面推进的背景下, 本研究聚焦人力资源管理专业课程的思政融合路径, 旨在解决专业教育与思政教育割裂的现实问题。通过分析教学目标定位模糊、内容设计碎片化、教学方式机械及评价体系片面等现状, 提出“三维一体”育人体系构建、思政元素与专业知识深度结合、“浸润式”教学模式创新及多元化考核机制完善等策略。研究发现, 重构后的教学模式将知识传授、价值引领与实践能力提升有机统一。研究建议通过深化“专业教师+思政教师+行业导师”三元教研机制、完善校企协同思政案例库建设、引入“成长档案袋”长周期评价等方式, 进一步优化课程思政实施效果, 为培养兼具专业能力与家国情怀的高素质管理人才提供理论与实践参考。

关键词: 课程思政; 人力资源管理; 教学设计

Research on Teaching Design and Practice of Human Resource Management Major under the Concept of Course Ideology and Politics

Yanan Wang

Xi'an Fanyi University, Xi'an, Shaanxi, 710105, China

Abstract: Against the backdrop of deepening reforms in higher education and the comprehensive advancement of curriculum ideology and politics, this study focuses on the integration path of ideological and political elements into human resource management professional courses, aiming to address the practical issue of fragmentation between professional education and ideological and political education. By analyzing the current status—including vague positioning of teaching objectives, fragmented content design, single teaching methods, and one-sided evaluation systems—this study proposes strategies such as constructing a “three-dimensional integrated” education system, deeply integrating ideological and political elements with professional knowledge, innovating an “immersive” teaching model, and improving diversified assessment mechanisms. The study finds that the reconstructed teaching model organically unifies knowledge imparting, value guidance, and practical ability enhancement. It is recommended to further optimize the implementation effect of curriculum ideology and politics by deepening the “professional teacher + ideological and political teacher + industry mentor” ternary teaching and research mechanism, improving the construction of school-enterprise collaborative ideological and political case libraries, and introducing long-term evaluation through “growth portfolios”, providing theoretical and practical references for cultivating high-quality management talents with both professional capabilities and national sentiments.

Keywords: curriculum ideology and politics; human resource management; teaching design

0 前言

步入新时代, 高等教育改革持续深化, 课程思政已然成为落实立德树人根本任务的核心举措, 全方位融入各类专业课程的教学体系。2020年, 教育部印发的《高等学校课程思政建设指导纲要》着重强调, 要将思想政治教育全方位贯穿于人才培养体系, 全面推进高校课程思政建设工作, 充分发挥每门课程的育人价值, 切实提升高校人才培养质量。2024年, 中共中央、国务院印发的《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》进一步指出, 要“塑造立德树人新格局, 培养担当民族复兴大任的时代新人, 系统完善中小学

思政课课程标准, 整体优化设计高校思政课课程方案, 推进大中小学思政课一体化改革创新”。这一系列政策的出台, 为高校在各专业课程中融入思政教育提供了明确的指导方向与政策支撑。

人力资源管理专业作为培育具备扎实管理理论与卓越实践能力人才的关键学科, 不仅承担着向学生传授招聘、培训、绩效评估等专业知识与技能的重任, 更肩负着塑造学生职业道德、社会责任感与正确价值观的使命。随着经济全球化进程的加速以及中国经济社会的迅猛发展, 人力资源管理领域面临着前所未有的挑战与机遇。当下社会对人力资源管

理专业人才的期望,已不再仅仅局限于其对专业技能的熟练掌握,更关注其是否具备良好的职业道德操守、强烈的社会责任感以及正确的价值观。然而,审视当前部分高校的人力资源管理课程教学现状,不难发现专业教育与思政教育相互割裂的问题依旧较为突出。在教学目标设定上,过度偏重专业技能培养,对学生价值观塑造与思想政治教育的重视程度明显不足;课程内容编排中,思政元素挖掘浮于表面、不够深入,未能将思想政治教育巧妙且有机地融入专业知识的传授过程;实践教学环节则普遍缺乏价值引导,导致学生在实际操作中难以深刻领悟并切实践行职业道德与社会责任。这些问题的存在,不仅严重制约了人力资源管理专业人才培养的质量,也使得高校输送的人才难以契合社会对高素质复合型管理人才的迫切需求。

1 人力资源管理专业课程思政建设的现状及问题分析

1.1 教学目标定位模糊化

课程思政不是思政课堂,并非简单的政策宣讲课堂,而是要结合人力资源专业课程特点,构建切实可行的思政教育目标体系,通过潜移默化的方式传递正向价值观念,助力学生塑造正确的价值坐标。通过设计相应的思政教学内容,将课程思政和专业知识有效融合,做到育人润物细无声。部分教师对人力资源管理与思政教育的内在联系把握不够精准,存在“硬融入”“贴标签”现象。

1.2 教学内容设计碎片化

目前高校的课程思政教学普遍面临内容零散、缺乏系统性整合的问题,专业课程思政绝非简单地原有教学框架中堆砌思政案例,而应是对整个教学体系的深度重构与创新变革。在明确课程思政目标的前提下,需要对教学内容进行优化重组,完善教学设计方案,构建系统连贯的课程思政教育体系,并将其全面贯穿于课程设计与教学实施全过程。但在实际教学中,思政元素挖掘的深度不足,实践教学的思政导向待强化:企业实习环节中,对学生职业伦理的引导缺乏系统性设计,依赖企业自发的文化影响。

1.3 课堂教学方式机械化

课程思政旨在引导学生树立正确的价值观念,但在教

学实践中,绝不能以居高临下的姿态强行灌输思政内容。教师应灵活运用启发式、问题导向式等多样化教学方法,将枯燥的理论转化为生动有趣的语言表达,选取贴近学生生活、富有时代气息的热点话题激发学生思考,通过充满活力与互动的课堂教学,引导学生自主思辨,从而实现真正意义上的价值认同与思想升华。

1.4 教学评价不全面

课程教学评价重结果轻过程。具体表现在评价学生学习状况时,多重视学生知识层面的掌握情况,而忽视学生思政态度认知和情感领域的变化;老师评价更多依据教学结果,较少关注教师的教学准备及施教中创造教学价值的过程,没有很好地将总结性评价和过程性评价相结合。而教学评价应坚持成果导向,评定方式结果兼顾过程,确保“教”和“学”得到全面客观的评价。但教学长效评价机制不完善,现有考核体系对思政目标的量化评估仍需细化,难以精准衡量学生价值观的长期变化。

2 课程思政与人力资源管理专业的融合逻辑与教学设计

2.1 融合逻辑

2.1.1 育人目标的耦合性

人力资源管理专业旨在培养“懂管理、善协调、有担当”的人才,与课程思政“立德树人”目标高度契合。例如,在“员工关系管理”中融入劳动法律法规教育,可培养学生的法治意识;通过“组织行为学”中的团队协作案例,引导学生树立集体主义价值观。

2.1.2 教学内容的延展性

人力资源管理课程蕴含丰富思政元素。在职业道德层面,招聘模块可引入“公平就业”理念,批判就业歧视现象;薪酬管理中强调“分配正义”,引导学生关注社会公平。家国情怀层面,结合中国传统文化中的“人本思想”,如《论语》“己所不欲,勿施于人”,优化绩效管理中的沟通策略;通过讲述本土企业(如华为“以奋斗者为本”的管理模式)的成功经验,增强学生对中国特色管理理论的认同。创新思维层面,在“人力资源数字化转型”章节,融入“数字中国”战略,鼓励学生利用技术手段解决管理问题,培养创新驱动意识。课程思政与专业课程知识点关联如表1所示。

表1 案例中挖掘思政点

序号	案例	思政点	培养目标
1	华为“人才供应链”中的家国情怀与创新精神	①华为作为中国科技企业的标杆,其人力资源管理体系深度融入“科技强国”理念。在“招聘与配置”教学中,可引入华为“天才少年计划”案例。该计划以百万年薪招募全球顶尖人才,重点向芯片研发、人工智能等“卡脖子”领域倾斜。通过分析招聘策略背后的“国家科技安全”考量。 ②华为“狼性文化”中的团队协作与危机意识(如应对美国制裁时的“备胎计划”),可作为“组织行为学”中“组织韧性”的教学素材。	引导学生理解个人职业选择与国家战略需求的关联。培养学生的爱国情怀与创新担当。
2	乡村振兴背景下某县域企业的人才返乡激励机制	在“薪酬管理”章节,以某农业科技型企业为例,该企业为吸引大学生返乡,设计“基础薪资+乡村振兴补贴+项目分红”的薪酬结构,其中“乡村振兴补贴”与员工服务农村产业发展的绩效挂钩(如带动农户电商销售额增长比例)。	通过此案例,可引导学生思考如何运用专业知识解决城乡人才失衡问题,将“共同富裕”理念融入薪酬设计实践。

2.2 课程思政理念下人力资源管理课程教学设计

2.2.1 构建“三位一体”育人体系，重构培养目标

主要从三个维度进行分析，在知识目标中，掌握人力资源管理规划、招聘与配置、培训与开发等核心理论与工具；在能力目标中，提升沟通协调、数据分析、组织变革管理等实践能力；在思政目标中，树立诚信敬业的职业操守、公平公正的管理伦理、服务社会的责任意识。

2.2.2 挖掘思政元素与专业知识的结合点，优化课程内容

①核心课程模块设计。

在《人力资源管理概论》课程中，在“管理思想史”章节，对比中西方管理哲学（如儒家“义利观”与西方功利主义），引导学生辩证看待管理理论的文化根基；通过介绍中国企业管理改革历程，如国企薪酬制度改革，增强学生对国情的认知。在《绩效管理》课程中，以“乡村振兴背景下基层公务员考核体系优化”为例，将“精准扶贫”“群众满意度”等思政元素融入考核指标设计，培养学生服务基层的意识。在《劳动关系》课程中，结合《民法典》相关条款，分析“新业态劳动者权益保障”案例（如外卖骑手劳动争议），强化学生的法治思维和社会责任感。

②实践教学环节融入。

在实践教学环节中，指导教师可以融入思政。如为完成某课程小组任务，组织学生调研本土企业的员工关怀计划，如疫情期间企业的“员工心理援助项目”，组织学生撰写《企业社会责任报告》，引导学生关注组织与员工的共生关系。在模拟招聘教学设计中，可以通过设计“乡村振兴专项招聘”场景，要求学生制定招聘方案时优先考虑返乡人才、农村剩余劳动力等群体，践行“就业帮扶”理念。

2.2.3 构建“浸润式”教学模式，创新教学方法

①通过案例教学法，引入典型思政案例。例如，华为“人才供应链”中的爱国主义精神、海尔“人单合一”模式中的创新文化，通过小组讨论、角色扮演深化学生对思政元素的理解。

②情景模拟法，在《薪酬管理》课程中，设置“中小企业薪酬公平性争议”情景，让学生分别扮演管理者与员工，在冲突解决中体会“公平与效率”的平衡，培养同理心。

③数字化教学手段。开发“人力资源管理课程思政资源库”，整合政策解读视频（如《国家中长期人才发展规划纲要》）、红色管理案例，如延安时期“精兵简政”的人力资源策略等数字化资源，通过线上平台（如学习通、雨课堂）实现课前预习、课中互动、课后拓展的全流程渗透。

④角色扮演与辩论教学法。

在《劳动关系管理》课程中，设计“职场性别平等争议”辩论会，正方观点为企业应设立女性高管比例硬性指标（参考联合国妇女署“性别平等企业标准”）。反方观点为能力优先原则不应被性别配额制干扰。通过辩论，引导学生深入

探讨“形式公平”与“实质公平”的辩证关系，结合《妇女权益保障法》修订案例，强化法治思维与性别平等意识。

2.2.4 建立多元化考核机制评价体系

人力资源管理课程思政教学评价，学生层面的考核内容不仅包括专业知识技能的掌握和运用情况，更要考核学生思政态度和认知，考核方式结果兼顾过程。结果性评估考核学生专业知识、综合能力和思政态度与认知，题目上以开放式题目为主，考试题目注重学生价值引领。过程性评价强调学生的互动参与，培养学生的主人翁意识和自我管理能力和自我管理能力，通过自我评价、同学评价和教师评价相结合的方法，对学生出勤情况、课堂活动参与情况、听课状态、线上自主学习情况等学习情况进行评价。教师层面的评价，应侧重于教学过程的具体实施以及知识传授和价值传递的过程，为教学及过程性活动制定可操作的评价标准和办法，确保教学效果和学生学习效果都得到全面客观的评价。课程结束对某高校人力资源管理专业学生进行问卷调查中，学生对“课程思政融入效果”的满意度达 92.5%；在“职业价值观测评”中“社会责任感”“诚信意识”维度得分平均提升 23%。学生在“全国大学生人力资源管理综合能力竞赛”中获奖率较往年显著提高，在全国大学生市场调查与分析大赛中，获奖作品中 60% 涉及乡村振兴、老龄化应对等社会议题。在人力资源管理教研会中，90% 的授课教师认为，课程思政的融入增强了学生的学习主动性，促进了专业知识的深度理解，实现了“育人”与“育才”的双向提升。

3 人力资源管理专业课程思政的改进建议

3.1 深化师资培训

建立“专业教师+思政教师+行业导师”的三元教研机制，定期开展案例开发、教学设计等专项培训，提升教师“课程思政”的教学设计能力。组织教师参加“课程思政教学能力培训”，邀请思政课教师与企业人力资源总监开展联合教研，挖掘专业课程中的思政富矿。师资能力提升：文化氛围营造：举办“人力资源管理中的中国智慧”主题征文比赛、“红色管理故事”宣讲会等活动，将思政教育从课堂延伸至校园文化。

3.2 完善校企协同机制

与企业共同制定《人力资源管理实践思政案例库》，明确实习环节的思政考核指标（如职业操守、团队协作等），实现实践育人与思政教育的标准化对接。校企协同育人：与本地企业共建“课程思政实践基地”，邀请企业高管开设“管理伦理”专题讲座，分享职场中的道德抉择案例。

3.3 优化评价工具

引入“成长档案袋”评价法，收集学生在课堂讨论、社会实践、毕业设计等环节的价值观表现记录，结合毕业追踪调查（如校友职业发展中的道德决策案例），构建全过程、长周期的思政育人评价体系。

4 结语

课程思政理念下的人力资源管理课程教学改革,是落实立德树人根本任务的必然要求,也是培养适应新时代需求的高素质管理人才的重要途径。本研究通过重构教学目标、优化教学内容、创新教学方法和完善评价体系,构建了“专业知识传授—思政价值引领—实践能力提升”三位一体的教学模式,实践表明该模式能有效提升学生的专业素养与思想境界。未来,需进一步加强跨学科教研合作,开发具有中国特色的人力资源管理课程思政案例库,同时借助人工智能、大数据等技术手段,实现思政教育效果的精准追踪与动态优化,为培养“德才兼备、以德为先”的新时代管理人才提供更坚实的教育支撑。

参考文献:

- [1] 孙颖娜,姜宁,杜崇.思政元素融入水利专业研究生课程的教学改革与探索——以产汇流理论及应用课程为例[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2025(6).

- [2] 陆凤英,陈刚.课程思政理念下“市场营销学”教学内容的设计与实践[J].兰州教育学院学报,2020,36(8).
- [3] 田启涛,张旭婷.工商管理专业课程思政“专创融合”教学链构建——以营销沟通课程实践探索为例[J].河南教育(高教),2024(12).
- [4] 庆艳华,饶远立,张彩霞,等.中医药院校市场营销学课程思政设计与实践[J].现代商贸工业,2024(20).
- [5] 宋利利,刘贵容.新商科背景下大数据与市场营销课程思政教学探索[J].现代商贸工业,2022(7).

作者简介:王雅楠(1982-),副教授,从事战略管理研究。

基金项目:西安翻译学院 2024 年校级教育教学改革研究项目(项目编号:J24B29);西安翻译学院 2024 年度校级品牌课程项目(项目编号:ZK2416)。