

大思政视域下人力资源管理融入高职思政课程的实践研究

周为伟

湖南外国语职业学院, 中国·湖南 长沙 410211

摘要: 在新时代的大思政教育格局之下, 高职院校肩负着培养德技并修高素质技术技能人才的重任。人力资源管理属于一门既有理论性又有实践性的管理学科, 它同思想政治教育在价值引领、职业素养培育等层面存在着天然的契合之处。但是目前高职教育中的人力资源管理与思政课程融合还存在着“两张皮”现象, 即融合形式单一、内容脱节、师资协同不足、评价体系不完善等。本文通过对两者融合内在逻辑和现实价值的分析, 总结出目前实践中的主要问题, 结合北京劳动保障职业学院等院校的成功经验, 从课程体系重构、教学方法创新、师资队伍建设和评价机制完善四个方面提出可行的实践路径, 为高职院校构建“思政课程+课程思政”同向同行的育人体系提供一定的参考, 培养具有专业能力和职业操守的新时代人力资源管理人才。

关键词: 大思政; 高职教育; 人力资源管理; 思政课程; 融合路径

A Practical Study on Integrating Human Resource Management into Ideological and Political Courses in Higher Vocational Education from the Perspective of Comprehensive Ideological and Political Education

Zhou Weiwei

Hunan Vocational College of Foreign Languages, China Hunan Changsha 410211

Abstract: Under the framework of great ideological and political education in the new era, vocational colleges shoulder the important responsibility of cultivating high-quality technical and skilled talents who are proficient in both virtue and skills. Human resource management is a discipline that is both theoretical and practical in nature, and it naturally aligns with ideological and political education in terms of value guidance and professional quality cultivation. However, there is currently a phenomenon of "two skins" in the integration of human resource management and ideological and political courses in higher vocational education, characterized by single integration methods, disconnected content, insufficient teacher collaboration, and imperfect evaluation systems. This paper analyzes the intrinsic logic and practical value of their integration, summarizes the main issues in current practice, and, drawing on successful experiences from institutions such as Beijing Vocational College of Labor and Social Security, proposes feasible practical paths in four aspects: curriculum system reconstruction, teaching method innovation, faculty development, and evaluation mechanism improvement. This aims to provide some reference for vocational colleges to build an education system where "ideological and political courses and course-based ideological education" move forward in the same direction, and to cultivate human resource management talents in the new era who possess professional competence and occupational ethics.

Keywords: Great ideological and political education; Vocational education; Human resource management; Ideological and political courses; Integration path

0 引言

党的二十大报告提出教育、科技、人才是全面建设社会主义现代化国家的基础性、战略性支撑, 提出要落实立德树人根本任务, 培养德智体美劳全面发展的社会主义建设者和接班人。2020 年教育部印发的《高等学校课程思政

建设指导纲要》中指出, 全面推进课程思政建设, 使各类课程同思想政治理论课相辅相成、相得益彰, 形成协同效应。高职院校是职业教育的主阵地, 高职院校的人才培养目标不只是传授专业技能, 还要培养学生正确的世界观、人生观、价值观, 培养学生的职业道德、工匠精神和社

责任感^[1]。

人力资源管理专业属于高职院校开设比较普遍的管理类专业之一,主要培养面向企事业单位人力资源管理一线岗位的应用型人才。该专业包含招聘、培训、绩效考核、薪酬管理、员工关系等各个方面的工作内容,工作内容直接影响到劳动者权益的保障、企业健康发展的需要以及社会的和谐稳定。把人力资源管理专业知识同思政教育有机融合起来,一方面可以提高思政课程的实践性、针对性,解决传统思政课“空对空”的问题,另一方面也可以使学生在掌握专业技能的同时树立起尊重人才、公平公正、诚信守法、服务社会的职业理念,为将来从事人力资源管理打下良好的思想基础。

近些年来,国内学者就人力资源管理课程思政创建展开了诸多探究。林啸啸等(2023)就课程思政融入人力资源管理概论课程教学展开了探究,提出了理论讲授、案例剖析、实践活动这三种课程思政教学模式^[2]。徐思贤(2021)选取了嘉兴职业技术学院作为研究对象,从人力资源管理课程思政的实施方法和途径进行分析^[3]。但是目前的研究大多只关注单个课程的思政元素挖掘,缺少从大思政视角出发,对人力资源管理专业和思政课程系统性融合进行研究,对于实践中存在的深层次问题分析不深,可推广的实践模式也较少。因此本文从大思政格局的角度出发,对人力资源管理融入高职思政课程的理论逻辑和实践路径进行系统的探究,给高职院校深化思政教育改革提供一些参考。

1 大思政视域下人力资源管理融入高职思政课程的内在契合性与价值

1.1 内在契合性

人力资源管理同思政课程在育人目的、内容架构以及实践需求上有着十分密切的内在契合之处。首先,二者育人的目标是一致的。思政课程的主要目的就是立德树人,培养学生的思想政治素质和道德品质,人力资源管理专业的人力资源管理人才的培养目标中包含“德”的培养,与思政课程的目标完全一致。其次,两者的内容体系是互补的。思政课程给人力资源管理赋予价值引领与道德规范,社会主义核心价值观里的“公正”“法治”“诚信”这些观念,正是人力资源管理工作应当遵守的基本准则;人力资源管理又给思政课程赋予了实践载体和应用场景,把抽象的理论知识转变成具体的职业行为准则。最后,二者实践要求具有统一性^[4]。思想政治教育重视理论联系实际,看重在实践中培育学生的思政素养;人力资源管理属于一门

实践性较强的专业,需要学生在实践中学习专业技能,在实践中践行职业道德和社会责任。

1.2 现实价值

把人力资源管理融入到高职思政课中,有着十分重要的现实意义。第一,可以提高思政课的吸引力、实效性。传统的思政课大多是以理论讲授的形式进行教学,内容比较枯燥,缺乏趣味性。将人力资源管理中的真实案例、职场情境、实践项目等融入到思政教育中,可以使思政教育更贴近学生的专业以及未来的职业发展,提高思政课程的针对性和感染力。以人力资源管理的招聘歧视、薪酬不公、职场性骚扰等真实的案例为例,在讲职业道德这一章的时候,可以激发学生的思维,使学生更愿意去思考职业伦理问题,而不仅仅停留在理论的说教上。

第二,可以促进人力资源管理专业高质量发展。课程思政建设是提高专业内涵、提高人才培养质量的重要途径。将思政元素融入到人力资源管理专业教学的全过程之中,可以促使学生形成正确的职业价值观,培养学生的道德操守和责任感,使学生既会做事又会做人。一方面可以满足企业对于人力资源管理人才的需要,另一方面也能提高专业在社会上的认可度以及竞争力。

第三,能够构建“大思政”育人格局。大思政教育要求全员、全过程、全方位育人,冲破思政课程同专业课程之间的壁垒。人力资源管理融入思政课程可以达到思政课程和课程思政同向同行的效果,产生协同育人的效果。还可以带动其他管理类专业课程思政建设,促进高职院校思政教育水平的提高。

2 当前人力资源管理融入高职思政课程存在的问题与挑战

虽然许多高职院校对于人力资源管理课程思政的建设做了大量的探索工作,但是从“大思政”的视角来看,目前融合实践还存在着一些问题和挑战。

2.1 融合理念存在偏差,“两张皮”现象依然突出

部分教师对于课程思政的认识有误,把其当作是“专业课程+思政元素”的简单叠加,采用“贴标签”“硬植入”的方式来实现融合。人力资源管理课程中生硬地加入政治理论或者时事新闻,和专业内容缺少有机联系,造成学生产生抵触情绪。还有些教师认为思政教育属于思政教师的职责,同专业教师无关,在教学过程中只重视专业知识的传授,忽略了价值引领。由于思想观念上存在偏差,造成人力资源管理同思政课程的融合只是形式上的结合,没有达到真正的融合。

2.2 融合内容不够深入, 缺乏系统性设计

目前的人力资源管理同思政课程的融合大都处在表层层次上, 缺少系统的、深层次的设计。一方面思政元素挖掘不深。许多教师只重视“爱国守法”“爱岗敬业”等一般的道德规范, 没有将人力资源管理各个模块中蕴含的思政元素进行深入挖掘。招聘模块中除了公平就业之外, 还可以加入人才强国战略、尊重劳动、尊重知识、尊重人才、尊重创造等理念, 在薪酬管理模块中也可以加入共同富裕、按劳分配等社会主义分配原则。另一方面是融合没有系统性。大多数院校只是在个别课程中进行了思政元素的融入, 没有从专业整体出发构建起完整的课程思政体系, 造成各个课程之间思政内容缺少衔接和呼应, 不能形成育人的合力。

2.3 教学方法单一, 实践环节薄弱

传统的课堂讲授依然是人力资源管理课程思政的主要教学方法, 案例分析、小组讨论、情景模拟等互动式教学方法的应用还不广泛。实践环节欠缺, 学生缺少把思政理论同专业实践联系起来的时机。许多院校的实践教学仍然停留在校内模拟实训上, 与企业实际工作环境相脱离, 学生不能在真实的职场环境中体会、践行职业道德。另外, 数字化教学资源建设跟不上, 没有优质线上课程思政资源供学生选择使用。

3 人力资源管理融入高职思政课程的实践路径

根据目前存在的问题, 在大思政的视角下, 结合高职院校的实际情况, 提出如下实践路径。

3.1 树立系统融合理念, 构建“三维一体”课程思政体系

首先要有“大思政”的理念, 把人力资源管理专业教育和思政教育看作是有机的整体, 实现二者深度融合发展。专业教师要转变观念, 把自身从知识传授者转变为思想政治教育的实施者, 自觉把价值引领融入到专业教学的全过程之中。其次, 创建起“纵向贯通、横向协同、实践深化”的“三维一体”课程思政体系。纵向贯通上, 根据人才培养方案的要求, 把思政目标分解到人力资源管理专业每门课程里, 形成从基础课到专业课、从理论课到实践课的完整的思政教育链条。横向协同即加强思政课教师和专业教师之间的合作, 共同开发课程思政教学资源、共同设计教学方案, 实现思政课程与课程思政的同向同行。实践深化, 把思政教育延伸到课外实践、企业实习、社会服务等各个方面, 使课堂教学和实践教学有机地结合起来。

3.2 深入挖掘思政元素, 丰富融合内容

根据人力资源管理各个模块的特点, 发掘其中包含的

思政元素, 使思政元素和专业内容有机地结合起来。具体可以从以下方面入手:

招聘和配置模块中加入公平就业、反对歧视、人才强国战略等思政内容, 使学生树立起尊重人才、公平公正的职业观念。以企业招聘中出现的性别歧视、年龄歧视等为案例, 使学生了解公平就业的法律规定及意义, 培养学生依法招聘的意识。

培训与开发模块把“终身学习”“工匠精神”“创新精神”等思政元素融入进去, 引导学生树立正确的学习态度和职业发展规划。以大国工匠的成长故事为载体, 使学生认识工匠精神的内涵, 培养精益求精的工作态度。

绩效管理模块把公平公正、实事求是、团队合作这些思政元素融入进来, 培育学生正确的绩效观念。分析企业绩效考核中出现的“唯分数论”“平均主义”等现象, 使学生认识到绩效管理的本质就是激励员工的成长, 培养学生客观公正地评价别人的能力。

薪酬管理模块把“共同富裕”“按劳分配”“社会责任”等思政内容融入进去, 使学生树立正确的薪酬观。以不同企业的薪酬制度为分析对象, 使学生认识社会主义分配原则的内涵, 培养学生兼顾企业效益和员工利益的意识。

员工关系模块把法治观念、人文关怀、和谐劳动关系等思政内容加入进去, 使学生养成以人为本的管理意识。以劳动争议案件为分析对象, 使学生认识劳动法律制度的必要性, 培养学生的依法处理员工关系的能力。

3.3 创新教学方法, 强化实践育人

改变传统的填鸭式教学方法, 采用多种教学方法来调动学生学习的积极性、主动性。一是推广案例教学法, 选取有典型性体现职业道德和社会责任感的人物资源管理案例, 让学生从案例中去剖析、商讨, 在剖析商讨的过程中浸润思政教育。二是使用情景模拟法, 创设真实的情境, 让学生扮演不同的角色, 模拟人力资源管理工作各种各样的场景, 在扮演的过程中体验和践行职业道德。三是开展项目式教学, 以小组形式完成真实的校园招聘方案设计、企业员工满意度调查等人力资源管理项目, 在项目实践过程中培养学生团队合作精神和解决问题的能力。

还要加强实践育人环节, 创建起“校内实训、企业实习、社会服务”三者相辅相成的实践教学体系。在校内创建仿真的人力资源管理实训中心, 给学生提供模拟实训的场地, 与企业建立紧密的合作关系, 安排学生到企业进行顶岗实习, 让学生在真实的职场环境里体会职业生活, 践行职业道德, 组织学生参加社会服务活动, 为社区居民提

供就业咨询,为小微企业提供人力资源管理服务等,在服务社会的过程中增强学生的社会责任感。

4 结语

大思政视域下,把人力资源管理融入高职思政课程是落实立德树人根本任务、培养德技并修高素质技术技能人才的必然要求。本文通过对二者融合内在契合性以及现实价值的分析,对目前实践中存在的融合理念偏差、内容不够深入、教学方法单一、师资队伍建设滞后、评价体系不健全等提出实践路径,结合北京劳动保障职业学院的成功经验进行案例分析。

未来随着职业教育改革不断深入、数字化技术不断发展,人力资源管理与思政课程的融合会遇到新的机遇和挑战。高职院校要继续坚持系统融合的思想,加强产教融合,充分发挥数字化技术的作用,不断探索新的融合模式和方法,建设更加完善的“大思政”育人体系。除此之外还需

要加大理论研究和实践探索力度,及时总结推广成功的经验,为培养更多的肩负民族复兴重任的优秀青年作出更大的贡献。

参考文献:

- [1] 教育部. 高等学校课程思政建设指导纲要[Z]. 2020-05-28.
- [2] 林啸啸,王徽,韩传龙. 课程思政融入《人力资源管理概论》课程教学的实践与探索[J]. 宿州学院学报, 2023, 38(8): 66-69.
- [3] 徐思. 课程思政与专业课程融合的路径探索 ——以《人力资源管理》为例[J]. 职业教育研究, 2021(6): 62-66.
- [4] 郭云贵,王蔚. 基于“课程思政”的人力资源管理专业人才培养模式改革[J]. 教育与职业, 2022(12): 95-99.