

基于 OBE-PDCA 模式的《人力资源管理》课程思政教学改革研究

李礼 刘扬*

广西科技大学 经济与管理学院, 中国·广西 柳州 545006

摘要: 论文旨在探讨基于 OBE (Outcome-Based Education, 成果导向教育) 和 PDCA (Plan-Do-Check-Act, 计划—执行—检查—行动) 循环模式的《人力资源管理》课程思政教学改革。通过分析传统教学模式存在的问题, 结合课程思政的要求, 论文提出了将 OBE 理念与 PDCA 循环相结合的教学模式, 旨在提升学生的专业知识、职业技能以及思想政治素质。通过实证研究, 验证了该模式的有效性, 为高校课程思政教学改革提供了新的思路和方法。

关键词: OBE; PDCA; 课程思政; 《人力资源管理》

Research on the Ideological and Political Teaching Reform of the *Human Resource Management* Course Based on the OBE-PDCA Model

Li Li Yang Liu*

School of Economics and Management, Guangxi University of Science and Technology, Liuzhou, Guangxi, 545006, China

Abstract: This paper aims to explore the ideological and political teaching reform of the *Human Resource Management* course based on the OBE (Outcome-Based Education) and PDCA (Plan-Do-Check-Act) cycle model. By analyzing the shortcomings of traditional teaching methods and integrating the requirements of curriculum ideology and politics, this study proposes a teaching model that combines the OBE concept with the PDCA cycle. The goal is to enhance students' professional knowledge, vocational skills, and ideological-political qualities. Empirical research validates the effectiveness of this model, providing new insights and methods for the ideological and political teaching reform in higher education.

Keywords: OBE; PDCA; curriculum ideology and politics; *Human Resource Management*

0 前言

作为落实立德树人根本任务的关键环节, 新时代教育体系肩负着培育全面发展人才的重要职责。其中, 课程思政通过将思想政治教育元素系统性地融入专业课程教学, 实现了知识传授与价值引领的有机统一, 这一创新理念正引领着高等教育领域的深层次变革。培养兼具德智体美劳综合素质的社会主义建设者和接班人, 已成为当前教育改革的核心目标。《人力资源管理》作为管理学科的核心课程之一, 不仅承载着传授专业知识与技能的任务, 更肩负着塑造学生正确价值观、职业素养和社会责任感的重任。因此, 探索基于 OBE-PDCA 模式的《人力资源管理》课程思政教学改革具有重要的现实意义。

OBE (Outcomes-based Education) 即成果导向教育模式, 强调以学生的学习成果为导向, 反向设计课程体系与教学环节, 注重学生能力的培养与达成^[1]。PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循环法则是一种科学的管理方法, 通过计划、执行、检查、处理四个阶段的循环往复, 实现持续改进与优化。将 OBE-PDCA 模式引入《人力资源管理》课程思政教学改革, 能够为课程思政的实施提供清晰的路径与科学的管

理框架, 确保课程思政目标的有效达成。

从课程本身的性质来看, 《人力资源管理》涉及组织行为、员工关系、人才选拔与培养等诸多领域, 与社会、经济、文化等多方面紧密相连。在教学过程中, 融入思政元素, 如社会主义核心价值观、职业道德与伦理、社会责任意识等, 能够使学生在掌握专业知识的同时, 深刻理解人力资源管理在促进社会公平、推动企业可持续发展等方面的重要作用, 从而培养出既具备专业能力又具有良好道德品质的复合型人才。

然而, 目前《人力资源管理》课程思政教学在实践中仍面临诸多挑战。本研究基于成果导向教育理论 (OBE) 与 PDCA 循环管理方法, 构建“目标设定—过程实施—效果评估”的闭环式课程思政改革框架。通过解构专业课程的知识图谱与思政要素映射关系, 创新设计“三维度、六模块”的课程思政教学体系, 重点解决教学实施中存在的目标模糊、方法单一、评价滞后等现实问题。研究着力构建动态化教学策略库与多元化评价指标体系, 旨在形成具有管理学科特色的课程思政实施方案, 为培养兼具职业素养与家国情怀的复合型管理人才提供可复制的范式参考, 助力实现高等教育“价值塑造、知识传授、能力培养”三位一体的育人目标。

1 《人力资源管理》课程思政教育教学改革问题

1.1 学生对课程认知浅显, 专业学习动力亟待提升

人力资源管理作为社会组织必须应对的管理议题, 同样是大学生未来职场生涯中不可避免的社会现象。然而, 在教学实践过程中发现, 本科阶段的学生因普遍缺乏职场经验, 故而在人力资源管理相关流程的认知上, 无论是感性理解、理性把握还是实践经验积累, 均存在明显不足。学生对所学专业的兴趣和热情不高, 缺乏主动学习和深入探究的动力。由于学生对专业前景、就业市场和职业发展路径了解不够, 导致他们对所学专业的价值产生怀疑。此外, 课程的开设对象是工商管理专业大二(第三学期)的学生, 这个阶段的学生凸显新的学情: 渴求学习专业知识, 但不知道怎么学、学什么, 随着对专业的了解, 学生对专业的喜欢度与满意度却在不断下降; 学习能力强, 但不愿钻研, 学习驱动力也相对不足, 学生的学习动机、对课堂教学的体验、时间管理、积极应对困难等方面都要明显劣于大一、大四的学生; 学生思想活跃, 信息来源渠道多, 价值观普遍多元化, 但思辨能力相对不足。

1.2 课程思政浮于表面, 三全育人目标无法实现

在《人力资源管理》课程的教学实践中, 部分教师缺乏课程思政的融合意识与能力, 未能有效联结基本管理理念与中国古代卓越管理思想及社会主义核心价值观; 同时, 未将崇高的职业道德观融入课堂教学内容, 也未能将人力资源管理理念切实应用于区域经济发展的实践探索中。这些现象致使课程思政仅停留于表面层次, 难以与《人力资源管理》课程形成协同效应, 共同促进全面育人的目标实现。

1.3 课程思政教学体系不完善, 课程思政深化受阻

鉴于“课程思政”教学的多元化特性, 包括其过程的多样性、形式的多面性、内容的丰富性及成果的多层次性, 使得教学考核体系的制定与实施面临统一标准的挑战, 难以实现跨学科的统一考核, 执行难度较大。这导致《人力资源管理》等众多专业课程在课程思政的教学实践中, 仍处于零散分布、逐步整合的阶段, 缺乏一套系统完备、操作性强的“课程思政”教学质量评估、课程体系建设及教师成果考核机制^[2]。当前, 多数学校仍以学生课堂学业测试作为教学成果的主要评价标准, 考试成绩成为衡量学生综合素质的核心指标, 这无疑进一步限制了课程思政教学的深化发展。

1.4 教学资源配备不足, 课程思政支撑薄弱

课程教学资源构成了高等教育质量支撑的关键要素, 然而, 当前与《人力资源管理》课程思政紧密结合的教材、案例集、习题集及视频素材等资源显得尤为稀缺。现有的教材大多局限于在原有框架与体系内对课程思政理念进行局部调整与补充, 而未能基于一种创新的课程思政视角全面重构教学内容, 从而打造出新颖的教学材料。在案例资源开发方面, 对于课程思政维度的深入挖掘明显不足, 针对课程思

政某一核心理念或行为所需的案例搜集工作尚不充分, 难以构建起丰富的《人力资源管理》课程思政教学案例体系。此外, 针对课程思政具体知识点的习题库建设尚处于亟待加强的阶段, 以满足对教学效果的有效评估需求。

2 基于 OBE-PDCA 理念的课程教学模式

OBE 教育理念, 即成果导向教育理念。最早由美国学者斯派蒂 (Spady) 提出, 是遵循结果导向, 进行反向设计教学体系的教育模式。OBE 教育理念具有三大特点: 以成果为导向、以学生为中心、持续改进^[3]。基于 OBE 理念的课程思政教学设计就是在学生学情分析基础上, 发掘课程各章节的隐性思政教学元素, 并与专业理论有效融合, 提出符合社会主义核心价值观的高素质人才培养课程思政教学改革与发展的思路、方案和措施, 达到课程思政和理论教育相结合的教学目标。根据《人力资源管理》的专业内容, 课程思政元素的渗透主要体现在科学理性、国际视野、职业伦理、家国情怀四个维度上。

“‘PDCA 循环’”是管理学中质量管理理论的通用模型, 也叫质量环。“‘PDCA 循环’是美国质量管理专家休哈特博士首先提出的, 由戴明采纳、宣传, 获得普及, 所以又称戴明环。”PDCA 分别指 Plan、Do、Check 和 Adjust, 即将质量管理活动分为计划、执行、检查、调整四个阶段。将“PDCA”的管理理念运用到课程中, 其过程表现为“方案设计”“教学实施”“效果检查”“方案调整”四个阶段^[4]。

课程思政联合 OBE-PDCA 循环理论教学方式是在这种模式下, 首先根据学生的学习成果和课程目标, 明确思政教育的具体内容和要求, 制定教学计划 (Plan)。其次, 在课堂教学中实施课程思政教育, 注重培养学生的思想政治素养和社会主义核心价值观 (Do)。再次, 通过课后作业、课堂讨论、实践活动等方式, 检查学生的学习成果和思政教育的效果 (Check)。最后, 根据检查结果, 对教学计划进行调整和完善, 以便更好地实现课程目标 (Adjust)。

3 基于 OBE-PDCA 模式的《人力资源管理》课程思政教学改革实施途径

3.1 重塑目标: 以三全育人理念为引领, 完善课程思政目标体系

在 OBE 理念指导下, 《人力资源管理》课程的教学目标被明确界定, 包括知识、技能和情感态度等多个维度。为构建 OBE-PDCA 新型课程思政教育模式, 课程从知识和能力结构出发, 采取逆向设计, 以学习产出为驱动, 结合新商科背景下的产业社会需求, 对教学目标进行改进, 并精准评估界定学习产出。同时, 课程深度融合家国情怀、科学精神、传统文化和社会责任感等思政元素, 遵循科学的用人观念, 旨在帮助学生全面掌握现代企业人力资源管理的基本概念、作用、职能和基本原理, 并进一步提升其掌握人力资源管理

的基本技能和基本方法，以培养德才兼备的高素质应用型人才。此外，课程思政作为一种创新的思政教育形式，要求高校必须立足于自身实际情况，构建与自身特色相契合的课程思政教学体系，遵循习近平新时代中国特色社会主义思想的指导，以习近平人才观为主线，将思政教育与《人力资源管理》课程紧密结合，为培养具有社会责任感、创新精神和实践能力的高素质人才奠定坚实基础。《人力资源管理》课程的人才培养目标主要分为知识目标、能力目标和价值目

标（见图 1），具体目标体系如表 1 所示。

3.2 创新模式：OBE 与 PDCA 理念的深度融合，构建人力资源管理课程思政教学模式

基于 OBE-PDCA 教学模式《人力资源管理》以“学生为本和教学相长”为教学创新理念，以三全育人为引领，以知识传递、能力培养、价值创造为目标，全面融入课程思政，协同且螺旋式地提升学生的学习效能和教师的教学效能。

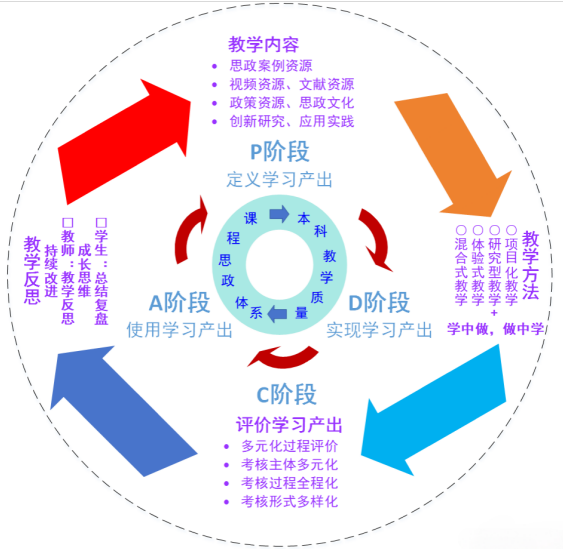


图 1 基于 OBE-PDCA 模式相融合的《人力资源管理》课程思政实施模式

表 1 《人力资源管理》课程教学目标体系

课程专业内容	知识目标	能力目标	价值目标
人力资源规划	掌握人力资源规划的定义、作用、内容及流程，熟悉供给与需求预测方法	能独立制定企业人力资源总体规划与业务规划	培养规划意识与全局观念
员工招聘与录用	理解招聘流程，掌握招聘渠道特点及甄选方法	能运用甄选工具，组织招聘活动	树立诚信、务实、公正、负责的职业精神及平等观念
培训与开发	熟悉培训与开发的实施流程及需求分析要点	能组织培训活动，制定企业培训方案	培养终身学习、钻研精神、敬业态度及自我发展意识
绩效管理	理解绩效管理的内涵、流程，掌握考核方法	能组织绩效管理活动，制定绩效考核方案	树立客观、公平、公正观念，培养团队协作、竞争与奋斗意识
薪酬管理	理解薪酬含义、功能，掌握薪酬决策、设计及福利管理程序	能建立企业薪酬体系，开展福利管理工作	树立正确人生理想与金钱观，强化遵纪守法、保密意识
员工关系	掌握劳动合同的法律要求，熟悉劳动关系管理要点	能开展劳动关系管理，处理劳动争议，设计并实施裁员方案	树立法治观念，秉持以人为本、诚信友善的价值理念

3.2.1 计划环节（P）：优化教学内容，强调创新性和思政育人

教学内容，为解决传统教学“供需矛盾”。在《人力资源管理》课程的规划与设计阶段（PLAN），着重强调了教学内容的实用性、时代契合度与创新能力。课程紧密围绕六大核心知识模块——基础能力构建、拓展能力提升、核心能力强化，并深度融合 HR 实操技能与分析能力培养，从员工能力培育、动力激发机制构建及员工定力塑造的三维视角精心策划，形成包括招聘与人才选拔、员工培训与发展、薪

酬与绩效管理体系、职业生涯规划、员工关系与文化建设等在内的七大系列课程体系^[5]。在改革推进过程中，特别注重将社会主义核心价值观、职业道德与伦理、社会责任意识等思政元素深度融入课程内容，旨在培养既具备专业知识又拥有高尚道德品质的复合型人才。同时，创新性地引入丰富的案例分析，旨在全方位提升学生的专业素养、实践技能及解决实际问题的能力，以满足当前人力资源管理领域对高素质人才的需求。

3.2.2 实施环节（D）：创新教学模式，强化高阶能力培养与挑战性学习。

在实施环节（DO），《人力资源管理》课程秉持以学生为中心的 OBE 理念，积极推动教学方式深刻转变，从灌输式教学转向互动式、开放式教学，鼓励学生主动探索，通过多样化互动方式深化对人力资源管理理论与实践的理解。同时，课程注重能力培养，强调创新思维、系统思维和解决复杂问题的能力，采用项目化、研究型、体验式等先进教学方法，让学生在参与真实或模拟的人力资源管理项目、关注前沿动态进行专题研究以及模拟工作场景中学习和体验人力资源管理的各个环节中，锻炼团队协作、项目管理、批判性思维、研究能力和实践能力。在此过程中，课程还紧密结合课程思政建设，旨在培养学生的社会责任感和职业道德，全面提升学生的综合素质，以适应人力资源管理领域对高素质人才的需求。

3.2.3 检查环节（C）：构建全程化考核体系，精准评估教学成效。

为了强化学生的中心地位并摒弃单一的分数评价标准，《人力资源管理》课程思政评价体系（CHECK）可采用多元化的考核主体、全程化的考核流程及多样化的考核形式，以实现对学生的知识理解、技能增强及个人素养提升的全面评估。在考核主体的多元化方面，体系将学生纳入为关键的考核参与者，通过教师评价、小组成员互评及学生自评三种方式，综合考量学生的学习态度、知识掌握程度、能力发展及道德品质四个核心维度。至于考核形式的多样化，则强调通过丰富多样的考核方式，充分发挥考核的效能，确保评价的全面性和准确性，具体见表 2。

表 2 课程考核方式一览表

一级指标	占期末综合成绩的权重	二级指标	占一级指标的权重	总分值
过程考核成绩	50%	考勤成绩	20%	100 分
		课堂互动成绩	20%	
		小组任务成绩	20%	
		课程竞赛成绩	20%	
		课后作业成绩	20%	
期末考核成绩	50%	基础题	60%	100 分
		综合题	25%	
		能力拓展题	15%	

考核过程的全程化强调对学生整个学期学习表现的持续评估。具体而言，该过程被细分为课前、课中和课后三个环节。在课前阶段，教师利用雨课堂等线上教学平台，提前一周发布包括课件、学术文献、教学视频及案例分析等丰富的教学资源，学生则依据这些材料进行自主学习。进入课中阶段，教师首先记录学生的出勤情况，并通过随机提问的方式检验学生的课前预习效果；随后，组织课堂讨论，观察并评估学生参与讨论的积极性与贡献度，以此作为课中考核的重要依据。至于课后环节，教师会布置作业并安排实践性的

学习任务，如案例分析、模拟演练等，学生的完成情况将被详细记录并计入平时成绩，旨在通过此类活动锻炼学生的实践能力，同时也在潜移默化中发挥其价值导向作用。

3.2.4 教学反思（A）：融合课程思政，深化教学反思与质量提升

在人力资源管理课程教学结束后，应综合考量学生评教、教学督导反馈及课程思政实施成效，进行深入的教学反思。需细致总结经验，精炼教学内容，尤其重视课程思政元素的恰当融入与成效评估，同时审视教学设计与内容的适应性。教师应主动参与教学研讨，借鉴名师的教学风格与方法，确保课程既具时代感又富含思想深度。通过细致分析学生考勤、活动参与度、作业质量、考试成绩、线上互动及课程思政实践反馈等，精准识别教学问题，尤其是课程思政实施中的难点与亮点，从而针对性地改进教学短板，全面升级教学质量，促进课程思政与人力资源管理专业知识的深度融合。

4 结论与展望

本研究通过探讨基于 OBE-PDCA 模式的《人力资源管理》课程思政教学改革路径为高校课程思政教学改革提供了新的思路和方法。实证研究结果显示该模式能够有效提升学生的专业知识、职业技能以及思想政治素质。将继续深化这一领域的研究与实践探索不断完善和优化 OBE-PDCA 模式下的课程思政教学体系为培养更多具有家国情怀、社会责任感和良好职业道德的高素质管理人才贡献力量。

参考文献：

[1] 刘红,刘俊霞,张森.基于OBE教育理念的计量经济学课程教学改革研究[J].现代商贸工业,2025(3):201-203.

[2] 冯红霞.数字化背景下人力资源管理线上课程思政建设路径[J].兰州工业学院学报,2024,31(4):149-153.

[3] 宋立华.基于OBE理念的食品分析课程教学方式实践与探索[J].高教学刊,2021,7(36):115-118.

[4] 王霞.基于PDCA的混合式教学课程思政融入模式与效果研究[J].教育导刊,2023(10):74-81.

[5] 叶晨婷,顾惊雷,陈野.融合OBE和PDCA理念的教学模式探索与实践——以培训与开发课程为例[J].嘉兴学院学报,2022,34(5):121-127.

作者简介：李礼（1980-），女，中国湖南娄底人，博士，副研究员，从事人力资源管理、文化产业管理研究。

通讯作者：刘扬（2003-），男，中国四川南充人，在读本科生，从事工商管理研究。

基金项目：2024 年广西高等教育本科教学改革工程项目“企业家精神”导向下地方高校工商管理“专创”人才培养模式改革与实践（项目编号：2024JGB248）；2024 年度广西科技大学“课程思政”教学改革与研究专项项目：基于 OBE-PDCA 模式的《人力资源管理》课程思政教学改革研究（项目编号：202412）。