

“人力资源管理概论”的“课程思政”行动研究

尹 敏

(山东财经大学燕山学院, 山东 济南 271199)

摘要:“课程思政”在本质上是一种教育,是为了实现立德树人。但“课程思政”与“思政课程”存有不同,使得专业课程思政的建设面临一些挑战。但专业课的课程思政建设同时也为丰富授课内容及增强课堂学习效果带来契机。本文以吸收能力理论为指导,以人力资源管理概论课为行动研究对象,分析探讨如何在“获取”“消化”“转换”“利用”四个维度中有机融入课程思政元素,让课堂真正“活”起来,将价值观教育潜移默化于专业知识传授过程中,从而促进课堂内外联动,实现课上课下无缝衔接,实现全方位育人的目标。

关键词:课程思政;人力资源管理;行动探讨

一、引言

在高校课程思政建设中,人力资源管理专业课也是课程思政建设的重要载体。全国有 470 所院校开设了人力资源管理本科专业,有 291 所学校设立了人力资源管理专科专业,每年培养成千上万的人力资源管理专业人才面向社会。因此,深入研究课程思政如何与人力资源管理课堂教学有机融合,对增强学生的政治意识和加强思想价值引导具有重大意义。肖蕾(2019)从人力资源管理职能角度,以人力资源“选育用留”四大职能为抓手,进一步探析提升学生的职业道德修养的意义。王灵芝(2020)将中国传统文化的人文精神注入人力资源管理专业“课程思政”教学改革等办法,积极推动了“课程思政”理念与人力资源管理专业融合工作的进展。在专业与课程思政结合的具体行为探讨中,陈柳源(2020.4)则提出“课程思政”理念与高校人力资源管理专业融合的实现路径,以期高校人力资源管理“课程思政”教学改革工作提供参考。因此,如何将思政元素有机、系统融入人力资源管理专业教学中值得研究。

二、“人力资源管理”课程的行动研究设计

(一)研究问题

本研究主要聚焦下列三个问题:(1)如何挖掘课程思政元素,在课堂教学中实现知识传授与学生理想信念塑造、综合能力提升的有机融合?(2)如何将吸收能力理论的四个元素贯穿在教学过程中,构建有效的教学模式?(3)如何在发挥本课程“立德树人”的主渠道作用的同时让课程思政为课堂教学赋能增效,提高学生课堂获得感?

(二)研究理论框架

本研究借鉴吸收能力理论(absorptive capacity theory)分析课程思政在人力资源管理课程的行动研究。该理论原本是考察企业如何识别创新知识的价值,吸收并将其应用于组织目标这一过程(Cohen & Levinthal 1989, 1990)。后来,Zahra 和 George(2002)对吸收能力进行重构,提出了四种能力类型或者四个维度:(1)获取;(2)消化;(3)转换;(4)利用。据此,本文章充分借鉴 Zahra 和 George(2002)对吸收能力进行的重构理念,认为在教学研究中,尤其在探讨课程思政在专业课程的行动探讨中具有很强的指导意义。因此,创新性的提出吸收能力理论在教学实践研究中的核心内容包括四个主要教学要素:

(1)获取,强调学生当前的知识储备,以及挖掘新知识的强度、速度和方向,其积极意义在于通过交际中生成认知。

(2)消化,指能够有效推动学生更好的评估、解释、理解和学习新知识的惯例和过程,即学生明确基本知识,能把概念连接形成知识体系和理论;

(3)转换,则强调学生添加、删除、重组和重新配置新知识以在学习理解中使用的能力,即系统理解知识系统和社会实践中

的多模态语言与社会文化价值观和意识形态的关系,形成辩证、批判的逻辑分析能力;

(4)利用,则提出学生在实践中改变惯例和过程并应用新的能力,即有效性包括“合适性”和“创造性”两方面,即学习者首先要正确全面掌握所学知识,同时还能超越所学,合理、创造性地解决新问题。

将吸收能力理论四个主要教学要素贯穿在教学实践研究中,从中可见,他们之间并不是相互独立存在的,而是动态的实现专业知识与课程思政教学设计充分体现在教学课前、课中、课后活动中来体现应有的灵活性、关联系统性(如下图1)。

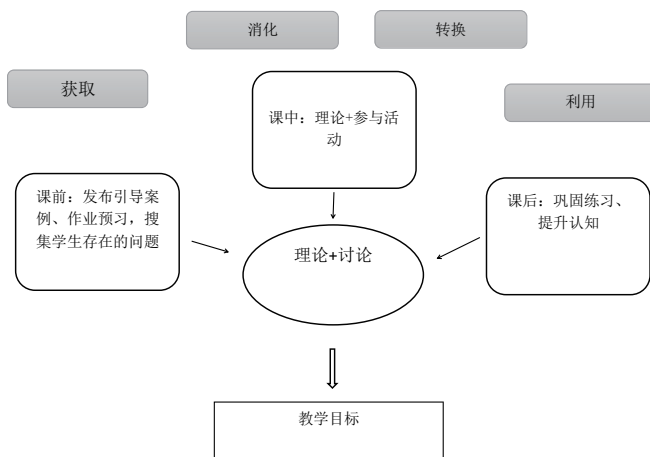


图1 人力资源管理概论课程思政吸收能力教学法

(三)研究对象

本课程是面向工商管理学院 2022 级人力资源专业学生授课。从学情来看,该生思维活跃,乐于参与课堂活动,愿意接受新事物;但学生课堂参与性高,具备课堂参与实施能力并且分析、解决问题能力较好。综合来看,该专业学生基础知识较扎实,但知识逻辑认知不足。因此,学习过程中理解难度较大,并且学时紧,这对师生提出挑战。

(四)研究步骤

根据课程思政教学设计理念,本文将以教材第六章“员工招聘”为教学案例,展示课程思政吸收能力教学法的课堂实践(见下表1)。

表1 员工招聘课程思政目标体现

教学元素	课程思政目标
案例分析-东亚地产有限公司员工招聘计划表	“它山之石可以攻玉”、科学管理、敬业精神

“精准扶贫”视角分析甄选方法、工具	“工欲善其事必先利其器”、换位思考、批判精神
小组讨论	强化保持教室环境、保护教室用具及设备修养

本教学内容3学时完成。针对本章节的教学过程，据此，教师应注重课前－课中－课后的系统性联系（见下表2）。

表2第六章员工招聘课程教学步骤及内容

	教师工作	学生工作
课前	认真备课，利用雨课堂发布章节案例－《东亚地产有限公司员工招聘计划表》；教师进一步发布精准扶贫案例视频片，明确作业要求；关注师生微信群消息，保持师生沟通	准备主题案例；预习案例《东亚地产有限公司员工招聘计划表》，完成作业问题；观看“精准扶贫”相关视频，分析视频内容意义；学生小组准备精准扶贫的提出；背景，搜集精准扶贫案例的具体成效
课中	(4)课程案例导入，以“学生为中心”进行知识讲解；(5)授课中，适当引入学生作业的展示，进行互评点评，发现问题，巩固授课内容	(5)听课、记笔记；(6)实时互动，发现问题，提升认知；(7)学生小组参与课堂活动
课后	(6)发布作业；(7)关注学生课后巩固动态	(8)完成作业；(9)巩固练习

三、研究结果与讨论

(一)通过课前引导实现课程思政的生成认知

获取(acquisition)强调在教学中,要分析学生当前的知识储备、挖掘新知识的强度、速度和方向。据此,教师在课前提出如下引导,来激发学生参与及主动思考力(见表3):

表3员工招聘课程教学前准备及内容

	教师工作	学生工作
课前	(1)认真备课，利用雨课堂发布章节案例－《东亚地产有限公司员工招聘计划表》；(2)教师进一步发布精准扶贫案例视频片，明确作业要求；(3)关注师生微信群消息，保持师生沟通	(1)准备主题案例；(2)预习案例《东亚地产有限公司员工招聘计划表》，完成作业问题；(3)观看视频，分析视频内容意义；(4)学生小组准备精准扶贫的提出；背景，搜集精准扶贫案例的具体成效

(二)采用课堂互动和参与教学方法实现课程思政的“消化吸收”

践行积极的课堂互动与学生参与式教学能有效激发学生的兴趣，提高学生课堂学习的动力与讨论的热情（见下表4）。

表4员工招聘课程教学中工作及内容

	教师工作	学生工作
课中	(4)课程案例导入，以“学生为中心”进行知识讲解；(5)授课中，适当引入学生作业的展示,进行互评点评,发现问题,巩固授课内容	(5)听课、记笔记；(6)实时互动，发现问题，提升认知；(7)学生小组参与课堂活动

(1)导入案例。引导案例即可打开第六章员工招聘的学习之

门，又让学生能够宏观理解招聘的主要内容及意义，并且学生也能在案例学习中得到企业“科学管理”“人性关怀”的意义。

(2)探究新知。梳理员工招聘课程的学习结构，结合员工招聘内容系统分析，使学生明确节主题的划分。

(三)采用显性思政教学方法实现知识理解的系统性与思辨性

转换教学阶段强调学生系统理解知识与社会实践中的社会文化价值观、意识形态的关系,形成辩证、批判的逻辑分析能力。因此,结合本章的教学内容和重点,在此环节,设计了主要设计了由学生个人和小组完成的任务。

(3)活动参与。学生个人的任务是对招聘流程与甄选工具的学习,对于作业中有争议的观点,教师在课堂展示,激发学生的讨论。明确了学生未来的职业精神、敬业精神、团队协作的启示。

(4)学以致用。学生小组任务是通过报告形式讲述精准扶贫的提出背景、精准扶贫案例的具体成效。让学生能够有效结合实时政事,深入理解脱贫攻坚的价值,通过具体脱贫攻坚案例,学生也明确每一位中国人都要以身作则,甘当孺牛的精神。

(四)“实时跟踪”的教学设计实现知识的“合适性”与“创造性”

利用阶段要求学习者首先要正确全面掌握所学知识,同时还能超越所学,合理、创造性地解决新问题。在转换阶段,小组报告展示即是一种实现知识有效利用的表现。此外,课后要求学生巩固练习,提交小组作业并生成小组互评,这也是课程思政的重要一环(见表5)。

表5员工招聘课程教学后工作及内容

	教师工作	学生工作
课后	(6)发布作业；(7)关注学生课后巩固动态	(8)完成作业；(9)巩固练习

课后作业的形式主要包括：小组作业与互评、案例分析、文献阅读及分析。当然，在期末考试试用“平时成绩+期末成绩”。平时成绩体现在：（1）雨课堂客观题作答中（100%），作答合格率达90%即通过（70%目标），另外学生能够按时提交作答题，体现应有的时间观，作为考核（30%目标达成）；（2）小组案例分析、讨论，并将发现的问题进行总结，即可获得60%分值；另外，小组讨论中，学生能有序安排桌椅、收拾环境卫生、积极参与探讨中可获得20%分值；针对讨论的问题，小组成员能提出至少5条有见地的建议及措施，并进行对职业价值素养、企业管理等问题展望，即获得另外20%分值。

四、结语

本文分析了人力资源管理概论教学的课程思政行动研究，以吸收能力理论为指导，以人力资源管理概论课为行动研究对象，借助“获取－消化－转换－利用”四个维度融入课程思政效果较好，让课堂真正“活”起来，实现价值塑造、知识传授、能力培养“三位一体”的人才培养目标。

参考文献

[1] 肖蔷.谈人力资源管理课程中“课程思政”教育理念的融入[J].课程教育研究,2019(10):86-87.
[2] 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).
[3] 李欣,冯德正.商务英语专业混合格教学的“课程思政”行动研究[J].外国语(双月刊),2021(3).

基金项目：“山东财经大学燕山学院2023年度‘课程思政’示范课程”项目－《招聘与配置》项目编号 yskcsz202302