

大数据时代的人力资源管理课程思政改革

鲍伟

宿迁学院 江苏 宿迁 223800

摘要: VUCA 时代, 大数据赋予人力资源管理更多元化的诠释视角, 而立德树人作为思政教育的根本任务, 与管理中“选、育、用、留”的理念更加契合, 本文从课程思政建设的意义出发, 以宿迁学院人力资源管理系在校大三学生为例, 探寻大数据时代人力资源管理课程思政的实施现状, 并提出相应的可落实的建议, 以期为后续的教学改进提供思路与方向。

关键词: 大数据时代; 人力资源管理; 课程思政

一. 大数据时代的人力资源管理课程思政的意义

2014 年, 大数据首次写入政府工作报告, 此后大数据逐渐成为各级政府关注的热点, 政府数据开放共享、数据流通与交易、利用大数据保障和改善民生等概念深入人心。大数据的核心价值是发现规律、解释现象、预测未来。2015 年 9 月, 国务院印发了《促进大数据发展行动纲要》系统部署了大数据发展工作, 指出了其必要性: 信息技术与经济社会的交汇融合引发了数据迅猛增长, 数据已成为国家基础性战略资源。大数据时代的来临, 使得传统的人力资源管理已不能适应市场的需求, 其应用价值更具现实意义。于学生而言, 会接触到更前沿更深刻的知识; 于企业而言, 能有效地激励员工的积极性, 忠诚治企, 实现双向共赢; 于社会而言, 用数据跟踪动态, 精准定位, 实现各方利益相关者的和谐共生。

为全面贯彻党的教育方针, 深入分析并充分发挥教师的关键作用, 党的十八大首次提出“把立德树人作为教育的根本任务, 培养德智体美全面发展的社会主义建设者和接班人”。党的十九大报告继续提出, 落实立德树人根本任务。如今的亚文化盛行, 出现的畸形审美影响文化价值观的培元固本, 从“粉丝经济”到“躺平”“内卷”等, 影响着学生三观的重塑。因此, 深入挖掘探索课程思政建设具有重要意义。一方面人才培养需要具备专业性和实践性, 还要有坚定的政治立场, 高尚的思想品德; 另一方面, 专业课程思政通过显性或隐性的方式, 将思政元素的教学要求及内容与专业课程中的知识讲授、案例分析、课堂互动、教材编著等结合起来, 实现思政教育的润物细无声。

二. 大数据时代的人力资源管理课程思政现状研究

大数据与人力资源管理的结合, 是一场关于数据的变革, 以数据为事实, 强调数据的动态性与资源的整合性。根据学校课程的设置, 以宿迁学院人力资源管理系在校大三学生为例, 进行问卷调查, 回收有效问卷 125 份, 借此剖析大数据时代人力资源管理的课程思政的实施概况。问卷内容涉及学生、学校、教师和思政元素等四个层面。对问卷内容进行信度和效度分析, 信度系数为 0.857, 大于 0.8, 因而说明研究数据信度质量高。分析 KMO 值为 0.886, 此值高于 0.8,

说明从一个侧面说明效果好。

1. 开设同类课程的高校很少

大数据与人力资源管理的融合, 是管理思想的创新, 是资源整合, 提高效率的显著标志。但开设此类课程, 需要考虑到各类资源的碰撞, 如高校人才培养目标、师资力量、教学设备、学生基础等, 诸多因素的影响导致目前国内高校中开设此新课的可能性较低。

2. 师资队伍质量参差不齐

大数据与人力资源管理的融合, 是对传统管理的一项变革, 角色定位已悄然发生转变, 由以往的“经验至上”转变为“让数据发声”的突破, 新型专业理念的出现, 除了可以提升学生的学习兴趣外, 也对教师提出了更高的要求。教师若没有技术基础支持, 授课的难度很大, 只能停留于浅层次的学习。课程讲解的通透与否, 与老师的努力是密不可分的。一方面, 因涉及到计算机相关算法的学习, 所以教材的选择要浅显易懂, 学生能够按照步骤有迹可循; 另一方面, 老师自身也要注重提升, 先自身攻克难题, 课前的精心准备, 熟练的实践操作, 课堂的合理利用软件设备等, 都为课程的推进设置了障碍。

3. 思政元素未见成效

大学生经过高校四年的学习和锤炼, 总是要步入社会的。对专业的认可度, 某种程度上决定了其未来的就业导向, “专业不对口”、“考研换专业”、“以金钱为导向”等现象时有发生, 且屡见不鲜, 因此, 如何在源头上遏制学生的偏见, 培养学生的专业认同感与职业认同感也成了思政的重要元素。目前市场上, 关于人力资源管理从业者的偏见较多, 认为门槛较低, 跟管理相关的专业都可以从事, 摆脱以偏概全最根本的途径就是从源头上遏制学生的偏见, 需要教师在课堂上正面引导, 积极宣传专业的亮点, 未来的发展趋势, 多交流讨论热点话题等, 如优秀的案例分享经验, 反面的案例汲取教训, 做到抓思想、多思考、善总结, 树立学生正确的专业观、就业观和择业观。

三. 开展大数据时代的人力资源管理课程思政的渠道

1. 优化专业课程体系, 契合高校的人才培养目标

当前社会的竞争归根到底还是人才的竞争,高校作为嫁接学生与社会的一座桥梁,专注于培养具有坚定正确的政治方向,努力践行社会主义核心价值观,具有科学的世界观、正确的人生观和价值观,富有较强的社会责任感、职业修养以及劳动素养的应用型人才。具有较高的人文科学素质,学科基础扎实,具有自我学习能力、创新精神和创新能力,具备一定的国际视野。大数据人力资源管理作为专业核心课程,其重要性不言而喻,如大数据中的挖掘技术,R语言、JAVA等相关的算法。开设的课程具有前瞻性,有利于学生对未来前景的展望,也能加深学生对专业的认识,但结合实际情况,由于学生多为文科生,缺乏计算机相关基础的支撑,导致跨度太大,衔接性不强,容易脱节,课程显得枯燥乏味,如同鸡肋,因此应开设一些先导课程,保持课程体系的一致性,连贯性等。

2. 高校积极“赋能”,专注自编教材的开发

高校肩负着人才培养、科学研究、社会服务、文化传承创新和国际交流合作的重要职能,推进立德树人根本任务落细落小落实。基于此,高校应积极赋予教师更大的空间去实现自我价值,而不是设定条条框框,按部就班地完成任务。如校本教材的编写、课题的申报等。据不完全调研结果显示,目前国内开设人力资源管理专业的同类院校中,开设大数据与人力资源管理的相关课程的院校占比极少,此外,市面上关于该课程的教材种类也很少,且教材内容分离,融合度不高,教材整合无用,可参照性不强。考虑到学生、环境等各种因素的影响,自编校本教材的这一途径更为可靠,组建教材编写教师团队,经验丰富的教授牵头,深度剖析核心内容的研究,注重理论与案例的结合,一方面提升了教师教学能力的提升,另一方面,也与学生的实际接受能力相结合,教学相长,授课内容更能体现出人才培养体系的要求。

3. 构建产教融合实践基地,实现协同育人

大数据与人力资源管理的融合,使得人力资源管理的管理流程发生了变化。从传统的“人资六大模块”到如今许多优秀知名企业正在实施的“三支柱模型”,都在强调产、教、研融合的重要性,以课堂教学起底,实验观摩提升,实际操作凝练,探索专业实验教学实践及数智化教学,如人力

资源管理人才画像:专业、实操与数字化,虚拟仿真等,最终实现多方努力下的协同育人。所以,积极利用现有资源,推进校企合作制度,积极利用企业与实践基地等平台,为学生创造良好的实践平台,提供理论与实践相匹配的能力,充分利用学校的软件设备资源,创造良好的学习环境。此外,学生除了要读圣贤书之外,也要了解时代背景及外部宏观环境的变化,锻炼自身的应变能力,从而做出相应的判断。

4. 构建合理的师资队伍,强化学生的实践能力

高校教师是课堂教学的组织者,是实施课程思政的主体。高校的课程授课体系多为理论教学,夯实基础,树立学生正确的价值观、人生观和世界观,为学生具备过硬的思想政治素养奠定基石,因此,教师队伍中多为没有从事过相关企业工作的学者,缺乏一定的实践经验,而人力资源管理又作为一门实践性很强的专业,教学与实践也不能脱节,大数据作为一种现代化的技术支撑,为人力资源管理的学习拓展延伸起着重要的作用,结合该课程的问卷调查结果,学生对课程的学习并不通透,因此,扩充教师人才队伍的意愿迫在眉睫,及时引入“双师型”或“兼职型”教师,强化实验实训环节,培养学生实际应用能力,

参考文献

- [1] 刘婷婷,朱盈盈,杨姗姗.立德树人视角下教师开展课程思政改革的思路分析[J].科教导刊(上旬刊),2020(10):86-88.
- [2] [1] 万文海.新时代背景下人力资源管理专业核心课程内容与教学方法的改革探讨[J].科教文汇(上旬刊),2020(12):150-151+186.
- [3] 胡梅.大数据在人力资源管理中的应用[J].中国工业和信息化,2021(07):82-87.
- [4] 易兵,王丽华.应用型本科课程视角下的专业课程思政研究[J].公关世界,2021(12):76-77.

作者简介:鲍伟(1991年—),女,汉族,江苏沭阳,助教,硕士研究生,单位:宿迁学院,研究方向为企业管理(人力资源管理)