

“课程思政”理念与 高校人力资源管理专业融合路径探索

黄 辰

(云南工商学院 云南 昆明 650506)

【摘要】现如今,新课程改革和素质教育的不断发展,“教书育人”的教育理念已经被越来越多的教师所接受,并且已经成为我国教育事业的最终目标。“课程思政”理念是“立德树人”思想与“三全育人”理念的主要体现,它反映了现代社会对人才更全面的要求。在现代社会对人才的需求越发严峻的今天,高校人力资源管理专业已经成为热门的专业,将该专业的教育工作与“课程思政”理念相结合,这是教学改革的必然要求,也是人力资源管理专业可持续发展的必经之路。对此,本文将分析“课程思政”的含义和特点,从设立目标、梳理资源、深度课堂等多个环节出发,制定有效的融合路径,以供参考。

【关键词】“课程思政”;人力资源管理;专业融合

引言

早在2016年12月,习近平总书记在全国高校的思想政治工作会议上明确指出:“教师和学校应该利用好课堂教学这一渠道,将思想政治课程与各个专业的教学内容相结合,提高思政教育的亲和力和专业性,以此不断满足高校学生发展的需要和期望。”这足以说明“课程思政”理念的出现,该理念不仅影响着教师的教育工作,还潜移默化的影响着高校学生的道德标准和行为规范,确保他们更好的面对社会、服务社会。高校人力资源管理专业是一门社会各行各业都息息相关的行业,只有具有正确的政治理念和思想道德的人才,才能胜任人力资源规划、招聘与配置的工作,为社会提供更加高品质的应用性人才。那么,高校教师应该怎样将“课程思政”理念与人力资源管理专业相融合呢?

一、对“课程思政”理念的解读

所谓“课程思政”,就是在各类课程中构建一个全员、全程、全课程的思想政治育人格局,将思想政治课程与课程教学相融合,形成协同效应,进而完成“立德树人”、“教书育人”的教学目标^[1]。自2004年以来,中共中央先后出台了关于加强未成年人思想道德建设和大学生思想政治工作的文件,从此我国开始了思想政治教育、德育的课程改革之路。高校人力资源管理专业与“课程思政”理念相融合的主要形式就是将思想政治的教育元素,主要包括思想政治教育的基本理念、价值取向和精神追求等因素融入到专业教学工作中,从而潜移默化、循序渐进的影响高校学生的思想意识和行为标准,最终促使他们形成正确的价值观、人生观与世界观,以此成为更高素质的社会主义事业的建设者与接班人。同时,高校人力资源管理专业的教师还应该了解“课程思政”的本质和理念,那就是“立德树人”和“协同育人”,从而实现各类课程与思想政治教育的同向同行,共同培育有作为、有成效的人才。

二、“课程思政”理念与高校人力资源管理专业融合的现状

近年来,伴随着“课程思政”理念的不断推进,高校人力资源管理专业的教师正在积极的推行“课程思政”,虽然学校和教师提出了各种各样的专业融合方法与措施,但是在具体的融合过程中,仍然存在一定的缺陷和不足,其主要体现在以下几点:第一,学校和教师对“课程思政”的理解程度不够^[2]。他们简单的将专业课程加入“思政”的内容,没有找寻其中共同的教学目标,只是生硬的将人力资源管理的教学内容与思想

政治教育融合起来,这样的融合方式不能做到由表及里,从而使得思想政治教育的融合看起来较为表面。第二,学校和教师对思想政治元素与人力资源管理教学内容的整合度不够,他们缺乏对思想政治元素科学、系统的整合与梳理,没有确立相应的“课程思政”体系,也没有形成专业教育的育人体系,从而导致教师存在较大的工作压力,需要教师对思想政治元素进行逐一的分析和整理。第三,学校和教师对思想政治元素与专业教学的融合缺乏规范性。学校没有制定相应的教学管理制度,没有约束教师的“思政”课堂,使得“课程思政”理念的融入缺少物质和精神支撑,例如教学评价体系不完善、激励制度不健全等等,这些都会在某种程度上影响着“课程思政”理念的融入效果。由此可见,“课程思政”理念与高校人力资源管理专业融合存在的种种问题,要求专业教师和学校制定有效的融合策略,以解决当下存在的问题和不足。

三、“课程思政”理念与高校人力资源管理专业融合的策略

将“课程思政”理念与高校人力资源管理专业进行融合,不是简单的讲解思想政治知识与技能即可,这不仅需要教师和学校制定相应的融合策略,还需要他们循序相应的融合选择和思路,以某个高校作为试点学校,或者将某个城市设为试点城市,让这些试点地区率先进行“课程思政”理念与各类课程的专业融合,以此在取得相应的成绩和效果以后,将其应用到每一个高校的人力资源管理专业中,进而创造更好的价值,获取更多的经验。所以,经过各项研究和调查显示,高校人力资源管理与“课程思政”理念进行的专业融合,需要从设立目标、梳理资源、深度课堂、整合教学以及改善制度五个方面进行,以此才能打造一个更加高效、更加有益的思政课堂。

(一) 设立目标,明确教学改革的方向

“课程思政”理念在我国教育事业的发展中和教学改革的进程中经历了三个阶段,这三个阶段有着共同的特点就是,都对“课程思政”理念的融合制定了明确的任务^[3]。第一阶段,自2005年期,我国正式实施“两纲教育”,将“学科德育”作为教学改革核心理念。该时期的教学目标就是充分体现各个学科的育人功能和每一位教师的育人职责,从而将不同学科的德育资源和因素进行深刻的挖掘,教师也要制定知识与技能、过程与方法、情感与态度的三维目标,从而促进高校学生的全面发展。第二阶段,自2010年起,部分城市承担了国家教育体制改革试点项目——“整体规划大中小学德育课程”,为大

中小学德育课程的一体化建设奠定基础。该阶段的教学目标就是以社会主义核心价值观为教育指向,以政治认同、意识层面、文化自信为重点,横向和纵向相衔接,进而促进学生形成良好的三观。第三阶段,自2014年,我国教育事业将德育纳入教育改革的重要项目,逐渐深化了“课程思政”理念的含义和意义。该阶段的教学目标就是回归“教书育人”,将社会主义核心价值观融入到整个教学体系中,从而培育社会主义事业的接班人和建设者。对此,高校人力资源管理专业的教师和学校要想将“课程思政”理念融入其中,也应该设立目标,事先明确教学改革的方向。首先,“课程思政”理念的最终目标是培育高校人力资源管理专业学生的思想政治素养、职业操守和道德品质,从而促使他们成为高素质、高品质的人才。其次,“课程思政”理念与高校人力资源管理专业的融合,要求教师和学校应该完善人力资源管理专业教学现有的培养方案、课程体系、课本教材以及课堂教学活动等等,构建一个以“思政教育”为辅的全员、全过程的育人体系,从而提高专业融合的效率。最后,高校人力资源管理专业的教师还应该为学生传授更多的专业知识和思想政治理论,从而确保他们成为高级的复合型人才。

(二) 梳理资源,挖掘课程思政的元素

课程思政元素,是指在专业课程的教学内容中,那些具有真善美品质、国家情怀以及社会主义核心价值观的知识与技能,这些内容都能在某种程度上反应思想和精神层面的意志,影响高校学生的价值观念和思想取向^[4]。高校人力资源管理专业最常见的教学核心目标就是教会学生怎样选人、育人、用人、留人,其中最常见的教学内容包括人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理以及薪酬管理等多个方面,设计的主要课程包括《组织行为学》、《劳动经济学》、《人力资源经济学》、《人力资源管理概论》、《企业文化》、《组织理论与工作分析》、《人力资源选聘与测评》《培训管理》等等,这些课程在某种程度上都是对学生思想和观念进行的指导教育。所以,将“课程思政”理念与高校人力资源管理进行专业融合,教师就应该对各类课程中的“思政元素”进行深刻的挖掘,从而了解“课程思政”理念改革的重中之重。例如,在《企业文化》的课程教育中,由于企业文化是全体员工的心中认同和共有的核心价值观念,它约束了人们的思维模式和行为标准。所以,教师应该在课程教育中,不仅要让学生了解企业文化,还应该让他们学会怎样选择一个适合自己个性发展的企业文化,其中包含相应的“思政元素”,例如学生对社会主义核心价值观的理解,以及企业发展与文化之间的密切关系等等。对此,高校人力资源管理教师应该善于挖掘课本教材中的“思政元素”,制定科学、合理的用人、识人、激励人的方法,从而保障学生对人力资源管理的相关知识产生思想上的认知。同时,当代社会,各种互联网和计算机技术的发展,阿里巴巴、百度、腾讯等民营企业的成功,在很大程度上也体现了中国文化、中国智慧,这样借助生动形象的“思政”案例,让高校学生发现人力资源管理专业真正的社会作用,从而自主学习相关知识。

(三) 深度课堂,共同的完成教学任务

“课程思政”理念与高校人力资源管理专业的融合中,除了要确定相应的教学改革目标和深度挖掘思政资源以外,还应该积极探索与之相对应、相匹配的教学方法,进而既完成专业的教育任务,又实现思想政治教育的目标,最终促进学生德、

智、体、美、劳等方面的全面与终身发展^[5]。同时,“课程思政”教育的最终目标和核心重点在于“晓之以理,动之以情”,强调教师的教育工作要如春风细雨一般,滋润高校学生的身心,不可以过分的功利性,从而失去了思想政治教育的本意。对此,这就要求高校人力资源管理专业的教师应该深度研究并分析课堂教学工作,从宏观、微观和中观三个方面出发,制定有效的教学方法,以此保障教学任务的顺利完成,培育更加高素质、高能力的社会主义事业的建设者和接班人。首先,在宏观上。教师应该对“课程思政”的教学工作进行课堂设计,小到教学策略的选择和教学过程的组织,大到教学目标的确定和教学工具的应用,教师都应该对这些宏观上的教学方法进行整体的把握。例如,教师应该根据学生的能力和课程的特点,为他们制定“思政”目标,借助生活中常见的思想政治案例,对教学过程进行合理的控制,并利用多媒体、计算机等教学辅助工具,以此不断改善课堂氛围。其次,在中观上。教师应该明确人力资源管理与“课程思政”教学的共同目标,以此进行教学方法的改革,从人力资源规划、招聘配置、培训开发、绩效管理、薪酬管理以及员工关系六个方面,促使专业课程与思想政治教育相结合,利用启发式、自主式、任务驱动式以及案例讨论式等方法,对法律以及思想层面的人力资源发展规划、劳动法等内容进行整合的教育,进而教会高校学生要如何凝心聚力,与员工达成共识,保障思想政治工作的有效渗透。最后,在微观上。人力资源管理专业的教师要对自身的教学语言进行一定的设计和调整,利用情感语言或传达价值观念的语句,让学生感觉课程中频繁出现“金句”,从而欣然接受,将思想政治的语言铭记于心。

(四) 整合教学,构建高效的育人体系

经过上文的阐述,我们不难发现,人力资源管理专业的课程中还有多种多样的思想政治因素,但是在传统教育理念的影响下,这些思想政治因素并没有被教师挖掘出来,或者这些思想政治因素在讲课的过程中,没有呈现内外整个的效果和特点,从而忽视了知识之间的逻辑性和联系性。对此,高校人力资源管理专业的教师在利用思想政治因素的过程中,应该关注课程内与课程间的联系与整合,从而呈现一个较为完整且系统的“课程思政”体系,从而保障教师的教育工作有迹可循。首先,“思政因素”在课堂内的整合。教师可以根据不同课程的核心概念、理论和归路等内容,将“思政因素”进行适当的规整,例如借助人力资源管理概念的严谨性与科学性,对教学理论进行大胆的提问或假设,从而保障学生保持大胆提问或虚心求证的态度,在课堂上对人文关怀的精神和理论进行密切的学习,以此以问题为实践导向,指导学生因地制宜的选择实事求是的精神态度,更加善于解决生活中的人才招聘与规划问题。其次,“思政因素”在课程间的整合。这就要求高校人力资源管理专业的教师应该建立一个以人力资源规划、招聘配置、培训开发、绩效管理、薪酬管理以及员工关系六位一体的课程模块,将“思想政治因素”融入到六个模块的各个环节,例如在人力资源规划中,思政因素表现为法治、公平、正义等等;在招聘配置与培训开发中,思政因素表现为尊重人才、任人唯贤以及科学用人等等;在绩效管理与薪酬管理上,思政因素表现为人性关怀、科学竞争等等,以此构建一个高校的育人体系,促进高校人力

下转第27页

牌营销策略的几个维度探索和实施:

第一,洞察目标学生群体特点,专业建设定位学生能力与社会劳动力结构需求。高考分数按照等级划分为一本、二本、专科院校,不同分数段的学生学习能力、思维能力和问题处理能力是存在差异性的。而截止2019年我国全国开设506种本科专业,众多专业如何选择适合自身院校,专业设置一方面考虑当地劳动力结构需求,另一方面考虑所招收学生的学习基础和能 力,将学生自身的层次划分,定位到社会什么样的岗位来设置专业以及专业的难度,教学内容偏向与社会基层的实际应用。将品牌定位于满足学生需求的立场,将专业的教学内容和方式调整为适合学生的学习,让教学成为品牌印象的一部分,留在学生心中获得一个有利的位置,使得教育这种无形产品服务转化为已有学生群体认知的品牌,再通过已有学生群体传播品牌,提高关联地区群体用户的知名度。

第二,寻求品牌差异和创意,借助新媒体、新营销思路树立品牌形象。作为一家刚转设成功、发展期较短的民办高校,不仅面临与其他民办高校竞争,也需与同招生层次的公办院校竞争。即使民办高校各方面内外部因素较完善完备,但存在社会知名度低、社会美誉度低的问题。在面对国内高等教育资源众多,可选择性多的情况下,很难靠自己内部的建设打较好的品牌效果,需要民办高校采用恰当适合的品牌营销渠道,多渠道、持续性的传播品牌。把品牌建设看作系统,结合系统的关联性,欲达成系统比较好的结构输入和输出结果,一方面需将品牌传递给社会目标家长和学生,全方位了解自身院校的文化、教育、管理、资质等;一方面需将品牌传递给社会企业,输出院校品牌,可为学生就业得到很好的社会需求认可,形成良性循环。现在可采用的新媒体平台众多,可制定学院品牌多渠道宣传策略,

吸引目标学生群体、树立社会企业对学校品牌意识,双向打通民办高校的品牌形象。

第三,注重民办高校内涵建设,凝聚品牌系统核心价值。高校内涵建设,指的是注重学校理念、学校文化、教育科研、教师素质、人才培养工作质量和水平等方面建设的工作。所谓“打铁还需自身硬”,民办高校的发展本质还是要从内涵出发,树立健康发展的学院精神和校园文化,建设稳定、优秀的教师梯队;发展具有特色的学科建设,增强学院办学实力;提高教育教学质量,注重培养应用型人才。建设内涵民办高校同时,结合上述两方面,关注学生需求和发展,尊重学生,关注企业需求,采取“推-拉”混合式的品牌建设思路,将好学生牵引入校园,通过高质量的教学再将学生输出到社会。

参考文献:

- [1] 何建军,刘荣刚曾昭伟.国外促进民办高校发展的经验及其启示[N].长沙医学院学报,2014,9:1-15
- [2] 代玲玲.民办高校教育品牌建设对策研究[J].教育教学论坛[J].2018,10:97-98
- [3] 刘艾林.中国民办高校品牌战略研究.经贸实践[J].2018,(23):178-180
- [4] 高三网.教育部发布2020年民办高校名单[A/OL].
<http://www.gaosan.com/gaokao/294283.html>

本文系内蒙古鸿德文理学院校级课题《转设后内蒙古鸿德文理学院品牌营销策略研究》最终研究结果(项目编号:2020028)

作者简介:尹净,1985,女,汉族,内蒙古人,硕士,内蒙古鸿德文理学院助教,研究方向:运营管理。

上接第25页
资源管理专业学生的全面发展。

(五) 改善制度,确保融合的顺利进行

现如今,为了推动高校人力资源管理专业教学与“课程思政”理念走上规范化、科学化的融合道路,教师还应该不断改善“思政教育”的制度,制定相应的教学要求,从而保障专业融合的顺利且高效进行。首先,高校人力资源管理专业的教师应该不断完善教学评价体系,构建一个全方位、多维度的教学评价机制,不仅评价高校学生的专业知识,还要评价他们的人文素养、职业道德和社会责任感,进而保障高校学生的全面发展,促使他们成为更加全面发展的社会主义事业的接班人和建设者。其次,高校人力资源管理专业的教师要不断加强自身的培训工作。因为“课程思政”理念的专业融合工作,无疑对专业教师提出了更好的要求,不仅要求他们具备人力资源管理的专业知识,还应该掌握相应的思想道德知识,进而更加有效的培育学生的道德情感。最后,高校人力资源管理专业的教师还应该引入协同机制,保障人力资源管理专业与其他工商管理专业的教育工作相协同,从而及时了解学生整体的学习情况。

结束语

总而言之,在新时期下,高校人力资源专业的学生和教师都应该考虑现代社会需要人们样的人才,学生应该朝着怎样的

方向发展,教师又应该培育怎样的人才,为谁培养人才等等,这些问题在很大程度上都困扰着高校教师的教育工作,也影响着高校学生的学习状态和能力。对此,为了提高教学效率,为社会提供更加高素质、高能力的人才,教师就应该将“课程思政”理念与人力资源管理专业的教学活动相融合,制定有效得融合策略,例如设立目标,明确教学改革的方向;梳理资源,挖掘课程思政的元素;深度课堂,共同的完成教学任务等等,最终保障教育事业时刻遵循着“教书育人”、“以生为本”的原则,切实培养更加专业化的人才。

参考文献:

- [1] 王丹丹.职业教育“课程思政”研究现状与展望[J].中国职业技术教育,2020,05:46-51.
- [2] 王学俭,石岩.新时代课程思政的内涵、特点、难点及应对策略[J].新疆师范大学学报(哲学社会科学版),2020,41(2):50-58.
- [3] 胡洪彬.课程思政:从理论基础到制度构建[J].重庆高教研究,2019,7(1):112-120.
- [4] 朱飞.高校课程思政的价值澄明与进路选择[J].思想理论教育,2019,08:67-72.
- [5] 何玉海.关于“课程思政”的本质内涵与实现路径的探索[J].思想理论教育导刊,2019,10:130-134.