

薪酬管理课程思政建设探讨

赫萌

(长春大学旅游学院)

摘要:大学生教育作为学生进入社会之前的准备阶段,是大学生职业生涯开始的起点。思想政治教育是大学教育中至关重要的一环,为了促进大学生的健康发展,需要将思政融入到学科的教学实践中。随着社会的进步,对高校的专业课程不断提高要求,需要明确专业课程的建设方向,推动专业课程的建设体系,专业课程融合思想政治教育,结合课程教学知识点,从国家政策,法律法规等方面进行知识点拓展,从我国历史,国情挖掘课程思政元素,在课前,课中,课后将思政内容和薪酬管理课程相结合,达到提升学生守诚信,讲道德,提升职业素养的教学效果。

关键词:课程思政;薪酬管理;成果导向教育

探索课程思政和薪酬管理专业课的融合路径,开展课程思政元素的探究,将各思政元素融合到课程的教学体系中,要从充分利用各种资源对专业课程教学方法,教学内容进行完善开始,全面提升薪酬管理课程的教育教学水平。互联网时代,对人才的要求也越来越高,民办院校必须与时俱进,为社会培养应用型人才。通过薪酬管理课程思政建设,创新教育教学方法,更新教学内容,引导学生提高自身能力,适应社会发展。

一、薪酬管理课程思政建设

薪酬管理介绍薪酬、福利以及薪酬体系的相关内容,它涉及到如何“发钱”,又涉及到如何“赚钱”,引导学生对财富金钱的正确认识,是思政育人的重要环节。按照《高等学校课程思政建设指导纲要》,基于价值观,人生观的培养,薪酬管理课程应注重对学生未来适应社会的培养,对职业的理解,对社会价值的任职,提升开展人力资源管理的能力,培养学生正确的财富观,提升自身的职业道德修养。民办院校实施专业课与思政课的有机融合,充分发挥课堂教学育人,将思政教育贯穿到教育和教学过程中。

二、民办院校《薪酬管理》课程教学现状

《薪酬管理》作为民办院校人力资源管理专业的主干课程,它着重研究的是如何完善薪酬体系设计以及企业通过薪酬管理的有效运用,调动员工工作的积极性,提升企业效益,为企业创造更大的价值。目前民办院校薪酬管理课程的教学现状是:第一、在传统教学中,薪酬管理课程以注重理论教学为主,主要采取理论知识灌输,缺乏实践环节,导致理论与实践脱节,学生实践能力得不到提高。《薪酬管理》课程作为一门应用管理学科,不仅要求学生掌握理论知识,同时还需具备在实际中应用知识的能力。学生仅通过传统教学学习知识,没有企业中的实践经验,无法将薪酬管理设计与分配问题应用到实际企业管理中。第二、薪酬管理课程缺少课程思政元素的融合。课上,教师主要的授课时间用在专业课的教学中,与思想政治教育结合内容较少,主要在专业课前或课后将思政内容单独进行讲授,没有很好地将两者结合,难以达到思政教育的效果。

三、薪酬管理课程思政改革探讨

(一)提升实践技能训练

人力资源管理是一门关注人的学科,薪酬管理作为人力资源管六大模块之一,其中涉及薪酬战略,薪酬沟通,薪酬设计,薪酬预算等内容。在课程思政背景下,教师应该基于“人”的相关理论对学习薪酬管理的学生进行实践技能提升,可以进入企业进行实际教学,可以让学生提升参与度,积极参与到企业实际的薪酬管理操作当中。还可以在课程中,通过改革开放四十年我国经济发展的对比,说明薪酬水平外部经济发展中受到的影响,已产生了巨大变化。教师鼓励学生利用业余时间进入企业实习,让学生亲自参与企业项目,增强对知识的实际应用能力。教师可以在假期进入企业进行实际锻炼,增加实践教学经验,也可以通过企业和学校合作,入企工作,有利于将实践经验引入薪酬课程教学之中。

(二)知国情,懂法律,把握时代脉搏

在薪酬管理课程中加入法律法规的内容,让学生了解《劳动法》以及各地人事相关政策,例如最低工资标准,社会保障制度等,树立正确的法治观念,在今后的职业生涯中遵守职业道德,自觉守法,关注国家政策,重要会议。根据提供的信息点,优惠政策等结合理论知识,帮助学生了解薪酬管理课程。例如退休人员退休金的变化,在职人员个税的政策等。20年前发展实体经济,制造业、房地产等行业发展迅速,从业人员薪资领先,20年后互联网经济迅速发展带来了人力资源市场上的变化,学生就业最关注的是薪酬的高低,各行各业呈现的变化直接影响薪酬待遇。学生了解国情,了解社会现实,了解工资水平和社会发展水平之间的联系,根据价值分配相关理论,通过课程所学知识进行分析,正视相关分配制度在社会发展中的影响。

(三)提升专业课教师思政素养

专业课教师是大学生思想的引领者,不断提高专业课教师的思政素养,才能达到塑造大学生优秀品格的目的。对于专业课教师来说,在掌握扎实的薪酬管理基础知识的前提下,学习思政教学内容,还要将思政教育元素融入专业课,这不仅对教师的教学方法提出了要求,同时对教师的教学水平,教学能力提出了更高的要求。首先,教师要不断进行知识更新,关注国家政策,关注时事,同时还要关注学生的思想动态,做好学生思想品格的塑造者。其次,专业课教师要进行教学方法改革,利用头脑风暴法,激发学生思想;利用小组讨论法,激活学生思维观点。通过教学方法的变化,将思政元素与专业知识相结合,激发学生的学习兴趣,从而形成思想道德教育的兴趣,吸引他们学习思政知识。再次,塑造教师的人格魅力,教师想教好课程,要与学生建立相互信任的师生关系,除了掌握专业知识外,还要有高尚的人格魅力,热情的工作态度,饱满的精神面貌,积极的工作状态,提高大学生的思想素质,成为学生思想的引路人。最后加强课程思政教学团队建设,教学团队成员可以取长补短,共同学习进步,发挥集体的智慧,共同挖掘薪酬管理课程中的思政元素,为如何上好薪酬管理课程打下基础,做好充足的准备,教学团队可以共同申请课程思政相关课题和项目,通过科研调动教师的工作积极性,也可以通过科研带动教学工作。

(四)思想政治教育融入薪酬管理教学课程

薪酬管理课程思政不仅要提升学生的专业技能,保证专业知识的掌握,更要保证思政价值的有效传递。创新教学模式,从重新设计入手,重点关注可以展现思政的教学形式,将思政和专业课程进行深度融合,增强思想政治教育学习的趣味性,可接受度,加深对专业课的理解,实现思想政治教育和薪酬管理专业课相结合,形成协同育人效应,达到全方位育人的目的。以课程内容建设为重点,教师通过启发、将课程思政育人元素以润物细无声的方式融入课程。挖掘薪酬管理课程中的思政元素,如公平,公正,踏实肯干,激励等,在讲授专业课的过程中通过案例、名人事例引导学生脚踏实地的工作,避免好高骛远,激励学生勇于挑战,积极面对挫折。

1. 课前融入

思想政治教育内容和专业课程内容紧密结合,教师在讲解专业知识的同时,将思政内容传授给学生。从爱国层面,通过薪酬管理课程的学习,让学生了解历史和国情,通过课程传递正确的价值观、金钱观。首先,可以通过课堂导入部分,结合中国历史故事、名人故事讲授诚实守信相关内容,培养学生的职业素养;讲到薪酬管理发展历史时,将中国悠久历史文化展示出来,讲到薪酬管理从业人员素质时,强调薪酬管理者必须有正确的政治方向和职业道德。在薪酬目标知识点讲解中,强调个人目标与组织目标相结合,强调责任意识和担当精神。企业中每名员工都关注薪酬,因为和员工的切身利益相关。薪酬管理中的报酬不仅包括经济报酬还包括非经济报酬。经济报酬顾名思义是物质报酬,非经济报酬包括工作的成就感、责任感,是指从工作中获得的心理“收入”,从工作中获得的价值。尽管所有的报酬都会对员工产生激励,但是非经济性报酬越来越受到重视。薪酬管理课程思政元素可以融合通过努力获得的工作成就感,积极进取获得的职业晋升,努力拼搏得到的领导信任。启发学生从多个角度看问题,引导学生树立正确的金钱观、财富观。同时,付出与回报是成正比的,奋斗才会获得幸福,努力才能带来回报。现在的美好生活是中华民族经历了无数的艰难困苦才得到的回报,鼓励学生自强不息,努力奋斗,继承中华民族的优秀传统。

2. 课中引入

课程思政的学习是一个持续的过程。通过在薪酬管理课程引入思政案例,结合实际指导学生解析,推论,启发学生思想,客观分析案例。在培养人力资源从业者的方面,应当有效结合“教”与“育”,结合实际劳动法案例,例如就业性别歧视,强制调岗,不签订劳动合同,对学生进行有针对性的指导和培养。高校作为培养人才的主力军,应当提升人力资源从业者的职业素养,积极推进协同育人建设,教师在讲解案例中进行价值引领,培养德才兼备人员。从诚信层面,通过讲授薪酬管理中的公平、公正的含义、作用,引导学生重视公平、公正的价值。员工关注薪酬问题,自然企业中很多争议与矛盾来自于薪酬。帮助学生理解正确处理组织利益与员工利益之间的关系,构建和谐的劳动关系,通过正确的薪酬管理可以有效降低矛盾,调解员工和企业之间的关系。

3. 课后讨论

通过学生课堂交流进一步深化对内容的理解,有利于学生交换各自的观点,启发思维,从多个角度思考问题,提升思维能力。讨论的案例或者话题,以实际存在为主,让学生正确认识社会存在的问题,通过交流增加学习兴趣,提升学习动力。明确教学的初衷是服务社会,而不是让学习者应付考试。学生积极参与课堂,积极与教师就课程案例、话题进行互动与反馈,加深自己对知识的理解。教师在学生讨论中,也以社会需求为出发点,选取薪酬管理最新前沿话题,企业一线案例,以学生容易接受的方式进行教学,融合理论讲解、视频演示、等方式展示时事热点,薪酬管理相关案例或新闻,通过老师和学生的分析,沟通,帮助学生掌握和分析理论知识。

4. 课程反馈

在薪酬管理课程思政实践中,需要在不断的实践过程中找出不足并加以改进,做到课程思政中的再认识,认真总结进行提升。反馈中关注教师和学生双方对于课程思政的感受和反馈,总结反馈意见。同时,建立畅通的反馈通道,积极听取意见和建议。对薪酬管理课程的课程思政实施过程中的进行监督,并在课后及时进行反馈,在反馈结果中不断进行改进,提升课程思政的效果。从多个角度综合进行课程评价,在反馈意见的基础上,提出薪酬管理课程不断改进的方法和方向,才能达到课程思政实施的目的。要想达到好的课程思政教学目的,增强教师和学生的反馈意识,保证反馈及时,贯穿到整个教学过程中,及时发现不足和问题。薪酬管理课程教师主动收集学生的信息,了解学生的学习能力和知识接受能力,根据学生的反馈来提升教学,改进教学,最终达到课程思政的教学效果。

教师也要主动反思,教学工作是一项长期的的工作,教学效果的提升也需要教师不断积累教学经验,在每一次课堂中及时总结反馈信息,调整教学方案,改进教学方法,最终达到有效教学,提高学生的学习兴趣。

5. 创新教育方法

本身薪酬管理课程缺乏趣味性,比较乏味,而且薪酬管理课程内容涉及面广,不仅涉及到管理学科的知识,还涉及到其他学科。传统的授课方式加入思政元素,学生会更加不感兴趣。薪酬管理教师可以针对这些特点,创新教育方法,创新薪酬管理课程思政的教学手段。①采用“开放式教学”,可以将学生按照兴趣、学习方向分成小组,利用微信群,腾讯会议等方式让学生以小组为团队进行知识点讲述和展示,有助于激发学生的学习兴趣,热爱学习;②学生更愿意自己思考,动手操作,针对这样的特点,教师可以将知识点与实践相结合,让学生动手实际操作薪酬管理中的社会保险人员变更、工资表的制作,员工个税如何处理,可以带学生深入公司进行实习,提高学生对中国社会发展的了解,让学生认识中国国情,加深对课程中的思政元素的理解。利用数字资源完善课程内容与教学方法建设。整合线上线下教育资源,在教学内容和方法上进行改革,充分利用各类数字教学资源,保障薪酬管理课程的授课质量,将教学和技术进行融合。

薪酬管理课程是一门具有较强实践性和操作性的课程。教师仅通过理论讲授无法达到课程思政的教学目标,需将课程思政与薪酬管理教学进行深度融合,培养学生以思政思维思考问题,将课程思政与实践紧密结合进行讲授,转变教学理念。首先明确思政教育对学生发展的重要价值,打破传统教学壁垒,变换新的教学理念,推动薪酬管理课程的思政教育。其次课程思政满足在新时代培养人才的要求,不同的社会时期,教育的目标也不同。教育形式也随着社会的发展在不断变化。适应社会发展需求,将薪酬管理课程思政建设作为民办院校人力资源专业人才培养的历史使命。不仅要把学生培养成人才,而且要培养成为合格的社会公民。薪酬管理不仅培养学生的知识,能力,同时还要把学生培养为具有道德素养的合格公民。薪酬管理的实践操作可以促进学生基本素质的提升,培养学生的价值观教育,促进学生成为一名合格的公民。通过开展薪酬管理课程思政建设,强化学生的社会责任感,提升学生的职业素养,有助于学生融入社会。课程思政的开展有助于培养学生职业精神、职业操守,让学生在步入职场后,懂得什么是正确的职业道德,树立正确的人生观,价值观,世界观,做一名有担当,有理想,有抱负的时代青年。

参考文献:

- [1]张霞.基于能力素质培养的《薪酬管理》课程混合式教学改革研究[J].石河子科技, 2020,1:47-51
 - [2]林江珠.“薪酬管理”课程教学存在问题及对策分析[J].黑河学院学报, 2018,9(2): 120-121
 - [3]唐松林,段皎晖,罗碧琼.混合教学的生命意象及其营造[J].开放教育研究, 2019,25(5): 49-56.
 - [4]毛海军,郑世林.课程思政下基于人力资本理论的创新能力的培养——以“薪酬管理”混合式教学为例[J].大连民族大学学报, 2020,22(4): 374-376+384
 - [5]李栋,杨丽.课程理解:人工智能时代教师的存在方式[J].高等教育研究, 2020,41(12): 67-75
- 项目:本文为2021年长春大学旅游学院“金课”建设项目《薪酬管理》成果