

# “人力资源管理概论”课程教学实践研究

林家欣

(西安培华学院人力资源中心 陕西西安 710125)

**【摘要】**基于新文科、新商科建设大背景以及专业教育和思政教育融合,培养德才兼备商科应用型人才的需要,以CDIO理念为指导,结合“人力资源管理概论”课程构建了核心素养、专业能力和思政教育“三维融合”的专业基础课程教学模式,并通过具体案例对其进行了具体阐释。

**【关键词】**课程思政;专业能力;核心素养;CDIO

随着新文科、新商科建设,课程思政的提出和人才模式创新实践,课程改革与创新成为近年来教学改革的突破口。各高校纷纷采取措施,在保证人才培养质量和总学分不变的情况下,提高选修课的课时占比,融入课程思政、人文和新技术等元素,继续推进专创融合。本文基于CDIO理念,将思政元素融入“人力资源管理概论”课程当中,形成核心素养、专业能力和思政教育“三维融合”的专业基础课程教学模式。

## 1 “人力资源管理概论”课程教学过程中存在的主要问题

“人力资源管理概论”是人力资源管理专业的一门专业基础课,具有较强的理论性与实践性,通过本门课程的学习,需要掌握人力资源管理的基本理论知识和技能,为日后的专业核心课程的学习和工作实践打下坚实的基础。同时,在很多高校的工商管理、行政管理、市场营销等专业均有开设。笔者在“人力资源管理概论”课程讲授过程中发现存在以下一些问题,需要引起专业与任课老师的高度重视。

### 1.1 学生对课程的基础性、重要性认识不足且缺乏理想信念

在“人力资源管理概论”课程教学过程中,由于本课程一般开设在第二学期,学生缺乏相关的知识与经验积累,因此他们简单地认为该课程只是一门必修课或选修课,只需考试及格,拿到学分即可,没有充分认识到这门课程的基础性和重要性。目前,在校大学生可谓网络的原住民,网上一些低俗、不健康的、影响主流价值观的信息可能会对大学生三观的形成、远大理想的树立产生一定的负面影响,导致一些学生社会道德观念淡薄、缺乏对人生的规划,阻碍其树立积极向上的人生态度,致使其学习、创新动力不足,这些问题应引起学校、教育者的高度重视。

### 1.2 师资力量薄弱、教师教学能力有待提高

随着经济社会的发展和我国高等教育的普及化,很多高校陆陆续续开办了人力资源管理专业,涵盖从高职高专到博士的各个办学层次,师资力量薄弱成为制约专业发展的重要因素。很多高校纷纷通过招聘大量硕士、博士相关专业毕业生和聘请兼职教师的方式,以缓解师资力量不足的压力。但是,新进的硕博毕业生往往是从学校到学校,

缺乏专业实践与指导经验,教学技能、方法、手段有待提升与完善。企业界的从业人员和外校兼职教师稳定性较差,企业兼职教师的理论水平与教学能力有待提升。这些问题如果不能得到很好的解决,将会影响到人才培养质量。

## 2 构建“三维融合”专业课程框架

### 2.1 构思与设计

基于CDIO理念,构建“人力资源管理概论”“三维融合”专业课程教学模式。在构思阶段,课程组成员通过对“人力资源管理概论”课程在教学过程中存在问题进行梳理,和对相关用人单位、教师、学生的调研分析,搭建专业能力、核心素养和思政教育“三维融合”的课程框架。在设计阶段,教师通过对相关课程、理论系统学习梳理的同时,结合人力资源管理岗位特点和相关岗位的核心胜任能力要求,找出专业课程与专业能力、核心素养与思政教育的共性部分,对其进行设计,要做到各模块、各维度的自然融合,达到润物无声的育人效果。

从本质上来讲,核心素养是岗位从业者的关键素养,如果从业者不具备相关的核心素养,将会影响到其工作绩效、组织绩效,个人与组织的进步与发展。在构建“三维融合”的课程框架与教学模式过程中,基于OECD理念和参考欧盟和美国的核​​心素养框架,结合人力资源管理专业特点和核心素养的价值性、迁移性、民主性等特性,筛选出学习能力、沟通表达能力、人际交往能力、批判思维能力、创造性思维与能力、合作意识与协作能力、发现与解决问题能力等七大核心素养,并将其嵌入到“人力资源管理概论”课程当中。

以专业课堂为主阵地开展课程思政,实现专业课程教育与思想政治教育的相互融合,充分发挥专业课程教育与思想政治教育的协同育人作用。结合学校特色挖掘学校教职工、校友和在校生的典型事迹,在专业课教育过程中开展思政教育,将校史校情、校园文化因素、思政要素和学生成才等方面相结合,采取多元化的教学方法与手段,提高课堂教学效果。在开展课程思政教育过程中,注重理论知识传授与价值引领相结合。

### 2.2 实现和运作

在实现环节,需要教师认真备课,选取合适的教学素

材,设计科学的教学环节,编写教案和准备教学辅助资料,在上课过程中管理好课堂,充分调动学生的积极性和主动性,实现专业能力、核心素养和思政教育的“三维融合”。根据应用型本科院校人力资源管理专业人才培养目标与要求,遵循以教师为主导,以学生为中心,以学生需求为导向的基本原则,将“人力资源管理概论”课程的目标确定为:培养德才兼备的人力资源管理专业人才,使其具有扎实的理论知识和掌握人力资源管理的基本技能与能力。通过本课程的讲授,使学生在掌握相关基本原理、理论的基础上,能够独立制定科学合理的招聘计划与方案、培训计划与方案,并对其进行有效实施,能够结合相关行业企业设计科学合理的企业薪酬体系和绩效管理体系,培养学生具有良好的职业道德和高尚的理想信念,使学生具备上述各种核心素养。在课程运作阶段,根据人才培养目标、课程大纲、开课说明和前期的教学设计,采取传统讲授、案例讨论、翻转课堂和企业参观等方式,开展“三维融合”的课程教学实践活动。

### 3 “人力资源管理概论”课程“三维融合”教学实践

“人力资源管理概论”课程涵盖了人力资源管理的所有模块,通过本门课程的学习可以让学生对人力资源管理相关理论与实践有一个最基本的了解,为后续专业课程的学习打下坚实的基础。劳动关系管理是人力资源管理当中非常重要的内容之一,本文以劳动争议为例,对“人力资源管理概论”课程开展“三维融合”的课程教学实践活动。

#### 3.1 设计劳动争议情境并提出问题

在“人力资源管理概论”“三维融合”的课程教学实践过程中,在讲授劳动关系相关理论知识、劳动争议处理基本原则和处理程序等内容的基础上,设计劳动争议情境并提出问题。主要包括:新员工的试用期、离职员工的竞业限制、员工年休假的享受、加班工资的支付、社保缴纳、新员工试用期、无限期劳动合同的签订、女员工三期期间权益保障、员工上下班途中发生工伤以及网约车司机与平台企业之间劳动关系的认定等,并给出相应的案例背景资料和学生熟悉案例资料的时间节点。

#### 3.2 采取案例讨论等方式分析问题

教师在讲授劳动关系相关理论知识后,各小组拿到案例资料,熟悉和查阅案例资料和相关政策法规政策。小组成员分别扮演劳动者、用人单位、劳动者直接领导、人力资源管理专业人员、劳动仲裁机构或法院和工会组织等角色,结合案例材料,分别从所扮演的角色出发进行独立思考,提出各自的诉求和观点,然后就劳动争议问题进行小组讨

论,形成劳动争议解决方案,完成角色扮演、案例分析和解决方案的制定,最后提交成果、展示成果,教师与同学点评,实现能力提升和掌握知识技能的目标。

学生在课后分析讨论过程中,势必会遇到这样或者那样的问题,需要教师给予学生更多、更充分的现场指导和线上指导,否则很难实现预定的目标。教师应结合人力资源管理专业能力要求和核心素养,主动予以学生必要的引导和指导,确保任务的圆满完成,鼓励学生多渠道获取相关数据信息,并对这些信息和法律法规政策、判例加以综合分析,通过独立思考与小组讨论,提高学生的学习能力,强化学生的问题意识,提升学生发现问题、分析问题和解决问题的能力。

#### 3.3 在课堂教学体验中解决问题

在课堂小组汇报展示、评议阶段,各小组通过角色扮演、PPT解说、视频展示等形式汇报相关案例的解决方案,并接受老师和其他同学的质疑、提问,并予以解释。任课教师 and 同学们则可以根据事先设计的评价体系,结合小组成员表现,就知识、技能掌握程度、价值引领与核心素养培养等方面进行小组自评、学生互评和教师点评,实现评价主体的多元化、评价的全过程化,通过点评实现共同学习与提升。现场评价中要鼓励和吸引全员参与,避免搭便车现象的出现,同时要注意对学生汇报成果、评价资料的收集与保管<sup>[1]</sup>。

#### 3.4 课后总结与升华

课堂教学结束后,教师应及时对教学的整个过程进行复盘,对教学设计、教案的编写、教学案例资料等内容的科学性、可行性和有效性进行检查,对专业能力、思政教育和核心素养三者之间的融合情况,学生的接受程度、任务完成情况进行全面分析,发现不足并予以完善,持续改进教学效果,提升人才培养质量。

## 4 结语

在“人力资源管理概论”“三维融合”的课程教学过程中,要取得好的预期教学效果,真正实现专业教育与思政教育的深度融合,达到润物无声的育人效果,需要学校、教师和学生等主体的共同努力。作为专业教师,应牢记使命,强化政治理论学习,提高政治站位,强化业务学习和教学能力的提升,将“三维融合”思想融入到日常教学中。

**作者简介:**林家欣(1984—),女,汉族,陕西榆林人,硕士,助教,研究方向:思想政治教育。

## 【参考文献】

- [1] 教育部:教育部关于印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知(教高〔2020〕3号)[EB/OL].[http://www.gov.cn/jh-engce/zhengceku/2020-06/06/content\\_5517606.htm](http://www.gov.cn/jh-engce/zhengceku/2020-06/06/content_5517606.htm).2020-5-28.
- [2] 张翠英,张英.课程思政融入《人力资源管理》课程中的教学与应用实践[J].浙江水利水电学院学报,2021,33(2):82-85+90.
- [3] 包晔.论课程思政在高等数学教学改革中的实现[J].浙江水利水电学院学报,2020,32(2):78-80.