

课程思政视域下人力资源管理教学设计与实践

魏满霞¹ 安凡所²

(1.广东外语外贸大学社会与公共管理学院,广东广州 510006;

2.广东外语外贸大学商学院,广东广州 510006)

[摘要]企业的人力资源管理与思想政治教育工作是密不可分的,两者工作对象都是人,两者目的都是培养和塑造人才。人力资源管理各模块包含非常丰富的思政元素,人力资源管理课程与思政教育的结合具有先天优势。以人力资源管理教学实践中采用的一个案例为基础,提出构建“价值引领、知识传授、能力培养”三位一体课程思政教学模式。只有充分利用好课堂教学主渠道,才能凸显专业课程与思政教育的协同效应,才能为国家和社会培养德才兼备的人才。

[关键词]课程思政;人力资源管理;三位一体;教学改革

[中图分类号] G641

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2023)05-0091-03

doi: 10.3969/j.issn.2096-711X.2023.05.036

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

课程思政作为人才培养的新理念和新方法,《高等学校课程思政建设指导纲要》(教高〔2020〕3号)第一条指出,全面推进课程思政建设是落实立德树人根本任务的战略举措,落实立德树人根本任务,必须将价值塑造、知识传授和能力培养三者融为一体。本文以人力资源管理课程为例,提出人力资源管理教学并不仅仅是知识传授和能力培养,更重要的是对大学生人生观和价值观的塑造。

一、人力资源管理课程思政的必要性分析

高校立身之本在于立德树人,高等教育的目标是为国家和社会培养德才兼备的人才。人力资源管理课程作为高校的工商管理、行政管理、公共管理、旅游管理等专业的必修课,是培养管理类人才的核心课程之一。人力资源管理主要包括“选人”“育人”“用人”“留人”“激励”等内容,思政工作和人力资源管理两者的内容都是培养、锻炼和造就人才,因此,人力资源管理课程与思政教育的结合具有先天的优势,人力资源管理包含着丰富的思政元素。尤其对于人力资源管理专业的大学生来说,他们未来所从事的职业大多为人力资源管理,是员工与企业的桥梁。人力资源从业人员的素质直接决定了所在组织选人、育人、用人和留人的水平,也就决定了企业的人才水平。因此,用人单位对人力资源从业人员的思政水平有较高的要求。人力资源管理专业教师要把“价值引领、知识传授、能力培养”三位一体结合起来,才能为国家和社会培养德才兼备的人才。

(一)大学生需要正确人生价值观的引导

沈壮海等针对大学生思想政治及教育状况的调查显示,有23.1%的大学生表示对未来感到迷茫,40.7%的大学生目前“只有短期规划”,有32.6%的大学生对“人生苦短,应及时行乐”表示赞同;大学生对“事业成就”(32.8%)、“物质财富”(19.2%)、“兴趣爱好”(16.0%)等因素的关注度明显高于“国家或社会需要”(5.2%)等社会因素。可见,有相当一部分大学生缺乏职业生涯规划教育和正确人生价值观的引导。

(二)教师需要转变教学理念

传统的人力资源管理课程更注重知识和技能传授,忽视对学生的价值塑造。在实际教学过程中,部分专业课教师认为专业教学只需要教授知识和技能,缺乏思政教育的融入。唐代韩愈说“师者,所以传道授业解惑也。”韩愈把传道放在授业解惑前面,教师承担的是立德树人的工作。近年来,高德毅指出“课程思政不是增开一门课,而是将高校思想政治教育融入课程教学和改革的各环节、各方面,真正实现在课堂教学主渠道中全方位、全过程、全员立体化育人。”因此,深入挖掘专业课程所蕴含的思想政治教育元素是对专业教师的基本要求。

(三)用人单位最看重的是员工的人品

在调查单位负责人招聘员工时最看重毕业生的能力素质是什么,用人单位最看重的是责任心(74.5%),排第二、三、四位的分别是团队精神(68.8%)、道德诚信(58.3%)、沟通能力(53.1%),毕业院校(38%)和学习排名(21%)得分都不高,排在13个因素中的第7位和第12位。由此可见,用人单位更看重的是学生的人品,而不是学习成绩。麦克利兰的冰山模型正好印证了这一现象。冰山模型认为,冰山以上部分包括知识和技能,这部分是对任职者基础素质的要求,称为基准素质。基准素质可以通过短期针对性的培训得以改变。而冰山以下的部分包括内在动机、个性品质、自我认知、角色定位和价值观等,这部分称为鉴别性素质,它是区分绩效优异者与绩效普通者的关键因素,这部分内容不容易改变,所以用人单位更看重冰山下的素质。大学阶段正处于世界观、人生观、价值观塑造的最好阶段,大学教育除了教给学生知识技能以外,最重要的是立德。

二、人力资源管理课程包含丰富的思政元素

人力资源管理课程具体包括工作分析、人力资源规划、招聘、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等内容。笔者在人力资源管理教学过程中,构建“价值引领、知识传授、能力培养”三位一体课程思政教学模式。在传授知识

收稿日期:2022-9-5

基金项目:本文系2020年广东省本科高校教学质量与教育改革工程建设项目立项课题(项目编号:粤教高函〔2020〕19号)。

作者简介:魏满霞(1979—),女,广东梅州人,广东外语外贸大学社会与公共管理学院讲师,研究方向:人力资源管理。

和能力培养基础上,加强价值引领的重要性。在工作分析模块,价值引领侧重培养学生的责任和担当意识;在人力资源规划模块,价值引领侧重培养学生的大局和前瞻意识;在招聘模块,价值引领侧重培养学生的诚实、守信、公正、竞争品质;在培训开发模块,价值引领侧重培养学生的成长型心态;在绩效模块,价值引领侧重培养学生的奋斗和自强不息精神;在薪酬模块,价值引领侧重培养学生吃苦耐劳、力争上游的品质;在劳动关系模块,价值引领侧重培养学生的社会主义法治观念。所以,人力资源管理的各个模块都包含丰富的思政元素。

(一) 工作分析

工作分析的知识技能教学目标是了解工作分析在人力资源管理中的基础地位,掌握工作分析的内涵及方法,掌握胜任力模型的构建方法。实践性的教学环节为以小组方式撰写一个岗位的工作说明书。这个环节的思政目标是让学生意识到每个职位都有其相应的工作职责、工作任务,强化学生的责任意识,培养学生的使命意识与担当意识,学会尊重每一个职位和每一位劳动者。

(二) 人力资源规划

人力资源规划是确保必要的时间和职位可以获得所需数量和质量的员工的过程。人力资源规划这一章节知识技能教学目标是让学生了解人力资源规划的必要性、掌握人力资源需求预测和供给预测的几种方法,学会人力资源供不应求和供过于求的行动方案。实践性的教学环节为以小组方式选取一家中小型企业进行人力资源现状调查。这一章节的思政目标是培养学生做事的大局意识和前瞻意识。

(三) 招聘

招聘这一章节知识技能教学目标是让学生理解招聘的内涵及能岗匹配的原理,掌握招聘的基本流程和方法、人才测评的基本方法,懂得设计面试问题和面试评分表等。通过案例分析的方式,设置讨论题“德”和“才”哪一项素质更重要?启发学生独立思考。课程中要强调在招聘人才时应侧重应聘者品德,这样才能够为企业招聘到德才兼备的人才。实践性的教学环节为模拟面试实操。招聘这一章节的思政目标是培养学生的诚实、守信、公正的品质,培养学生的公平和竞争意识,帮助学生建立正确的用人观,培养良好的职业操守。

(四) 培训与开发

培训与开发的知识技能目标是掌握培训与开发、教育的区别,掌握培训的流程,掌握培训需求分析的三个层次、培训评估的四个层次和管理开发培训的必要性,能根据公司不同发展阶段制定员工的培训方案。实践性的教学环节是各小组为小组成员设计一个培训方案。这一章节的思政目标是让学生意识到知识、技能和态度的培训是三位一体的,不能忽视对员工工作态度和敬业精神的培训,培养学生的成长型心态,摒弃固定型心态,树立积极向上的“终身学习”心态。

(五) 绩效管理

绩效管理的知识技能目标是掌握绩效管理与绩效考核的区别,掌握绩效考核的主体、内容、周期和方法,掌握绩效考核几种工具 MBO、KPI、BSC,理解绩效考核会存在误差。实践教学环节为实地调研一个小微企业,并起草相应的绩效管理制度。思政目标是培养学生的责任意识、竞争意识和绩

效意识,鼓励学生以积极、正向的阳光心态面对困难和压力。通过企业员工薪酬和绩效的案例分析,树立“奖勤罚懒”“奖优罚劣”观念,培养艰苦奋斗和自强不息精神。

(六) 薪酬管理

薪酬管理的知识技能目标是掌握薪酬的构成、了解四种不同的薪酬结构,了解职位评价方法,掌握薪酬体系的设计流程等。实践教学环节为设计一份员工薪酬满意度调查表。薪酬管理的思政目标是让学生理解薪酬除了物质的外在的薪酬,更重要的是精神的和内在的回报,即个体从工作中产生的成就感、荣誉感和责任感等。培养学生正确看待物质激励,摒弃物质主义和拜金主义,培养学生吃苦耐劳、踏实肯干、力争上游的品质和公平竞争的意识。

(七) 劳动关系管理

劳动关系管理这一章节的知识目标是理解和谐劳动关系是国家战略,是和谐社会的前提,掌握劳动合同的订立、变更、解除和终止的各种情形,掌握工作时间和休息休假制度,掌握劳动争议处理制度等。实践教学环节是调研某一行业的农民工劳动权益保障方面的情况。劳动关系管理使学生学会正确处理个人利益与组织利益的关系,懂得遵纪守法、忠诚和敬业是维系组织与员工和谐关系的基础。劳动关系管理的思政目标是培养学生知法、懂法、守法,正确处理劳动关系问题,理解每个劳动者都有公平就业和自主择业的权利,培养学生正确的求职就业意识和法治观念。

三、人力资源管理教学课程思政的设计思路

一门优秀的专业课教学离不开课程思政的支撑,“课程思政教学与专业教学是一个显隐结合、相辅相成的过程,把价值观培育和塑造‘基因式’地融入专业课程”。笔者以招聘和劳动关系管理这两章教学过程中所采用的一个案例为例,说明人力资源管理教学过程是如何实现专业教学和课程思政的有机结合。

(一) 提出问题阶段:创设问题情境

案情介绍:叶某大专毕业,从事三年销售工作后,叶某虚构了一份毕业于某名牌大学的简历,获得了某公司销售经理的职位,并签订了劳动合同,约定月薪为6000元。一年后的某一天,公司通知叶某,从第二天起解除小叶的劳动合同,并把当月工资降为3000元。原来,不久前,公司通过调查,发现了叶某的简历弄虚作假。这个案例的知识点包括招聘的程序、劳动合同签订的原则、劳动关系解除的法律依据以及经济补偿金的支付标准。其学习目标是如何对待劳动者在求职时的欺诈行为以及依据劳动合同及相关法律,如何正确处理劳动争议问题。

(二) 分析问题阶段:借助角色扮演的方法

在分析问题阶段,每个学生扮演不同角色,如扮演劳动者叶某的代理人、企业的代理人,各位学生独立思考,并寻找各自利益的法律依据。然后按照各自所扮演的角色,把全班同学分为两个小组进行课堂讨论,形成劳动纠纷的解决方案。劳动者叶某的代理方认为公司没有证据证明自己不能胜任工作,诉求解除劳动合同应提前30天书面通知,并支付经济补偿金;并诉求当月的工资待遇不能降低,应为6000元。用人单位代理方认为劳动合同是叶某通过欺诈手段订立的,应属于无效合同;叶某不符合销售经理的任职条件,只能拿普通销售员工的薪水3000元。这样的课程安排,既有独立思

考,又有小组的分工合作,可以培养学生的独立思考能力和团队协作能力。

(三) 解决问题阶段:通过小组展示和教师点评

在解决问题这一环节,教学的主要任务是小组展示和现场教师点评。代表叶某的小组与代表用人单位的小组基于各自代理人的利益,提出了完全不同的主张和理由。各小组派出代表进行课堂展示。小组展示完毕后,控辩双方会根据对方的主张和理由做出修正,最终两小组会形成大致一致的处理结果:第一:根据《中华人民共和国劳动法》第十八条和《中华人民共和国劳动合同法》第二十六条规定“以欺诈、胁迫等手段,使对方在违背真实意思的情况下订立的劳动合同无效”,所以,该劳动合同无效。第二:依据《中华人民共和国劳动法》第十八条规定“无效的劳动合同,从订立的时候起,就没有法律约束力”,合同基于欺诈订立,合同自始无效,因此公司不需要支付叶某经济补偿金。第三:劳动合同被确认为无效后,依据《中华人民共和国劳动合同法》第二十八条规定“劳动合同被确认无效,劳动者已付出劳动的,用人单位应当向劳动者支付劳动报酬,劳动报酬的数额,参照本单位相同或者相近岗位劳动者的劳动报酬确定”。叶某的当月工资不能降,仍然为6000元。此案例得到一致的处理结果后,再由学生自评和教师点评完成对学习成果的评价。教师在评价环节可以引导学生思考企业的人力资源部门为什么在用工一年后才发现简历造假这个问题。学生会把前面学习过的招聘知识迁移进来,总结出一个经验:在作出录用决策前,HR要对拟录用的人选进行充分的背景调查。

(四) 教学升华阶段:课程思政的融入

上面的三个环节为提出问题、分析问题和解决问题,传统的人力资源管理教学到此为止。实际上,这只是知识和技能的传授,还缺少了价值引领的环节。教师可以在教学升华环节提出思考题:如何评价求职者虚构简历这件事?进行案例总结与提升实现教学升华。通过总结和反思,引导学生意识到作为职场人,诚实信用是第一重要的,应该对不诚信行为实行“零容忍”。在此基础上,引导学生回顾招聘章节讲到的《员工入职登记表》上面所附带的本人声明:本人承诺提供

的身份证明、学历证明、资格证明、工作经历等资料真实有效;如若虚假,公司可立即解除劳动合同,本人自愿承担相应的法律后果。这样,就把专业知识技能的显性教育与课堂思政的隐性教育相统一,显性教育和隐性教育形成协同效应。

四、实践与展望

立德树人成效是检验高校一切工作的根本标准。大学阶段是塑造学生世界观、人生观、价值观的关键时期。如果只强调专业知识技能的教学,培养的有可能是“有才无德”的人,大学要培养的是德才兼备的社会主义建设者和接班人。如何将思政元素有机地融入专业课堂,做到“润物细无声”的效果,这对专业教师的教学水平和方法提出了更高的要求。作为教师,要牢记教书育人的使命,充分利用好课堂教学这个主渠道,凸显专业课程与思政教育的协同效应。

《人力资源管理》课程包含丰富的思政元素,人力资源管理课程与思政教育的结合具有先天优势。我们在《人力资源管理》课程中进行课程思政教学改革实践,改变了过去满堂灌的教学方式,运用启发式教学法,采用角色扮演、情景模拟、案例分析、分组讨论等教学方法充分调动了学生的积极性,将专业知识技能和思政元素相融合,在学生中形成共鸣,发挥了专业课程与思政教育的协同效应。积极开展课程思政教育,将正确的价值观渗透到专业教学全过程,是未来专业课教学改革的重要方向。

参考文献:

- [1]沈壮海,王迎迎.2015年度大学生思想政治及其教育状况调查分析[J].中国高等教育,2016(8):5-12.
- [2]高德毅,宗爱东.从思政课程到课程思政:从战略高度构建高校思想政治教育课程体系[J].中国高等教育,2017(1):43-46.
- [3]苏文平,吴漪.用人单位对大学毕业生职业素质要求的调查[J].中国大学生就业,2006(23):28-30.
- [4]陆道坤.课程思政推行中若干核心问题及解决思路——基于专业课程思政的探讨[J].思想理论教育,2018(3):64-69.

Teaching Design and Practice of Human Resource Management from the Perspective of Curriculum Thought and Politics

WEI Man-xia¹, AN Fan-suo²

(1.School of Public Administration, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou Guangdong 510006;

2.School of Business, Guangdong University of Foreign Studies, Guangzhou Guangdong 510006, China)

Abstract: Enterprise human resource management and ideological and political education are inseparable. Both work objects are people, and the purpose of both is to cultivate and shape personnel. Human resource management contains rich ideological and political elements. Based on a case adopted in the teaching practice of human resource management, this paper puts forward the construction of the trinity course ideological and political teaching mode of value guidance, knowledge transfer and ability training. Only by making full use of the main channel of classroom we can highlight the synergy between professional courses and ideological and political education, and cultivate students with both morality and ability for the country and society.

Key words: curriculum thought and politics; human resource management; trinity; reform in education

(责任编辑:桂杉杉)