

面向高素质应用型人才培养的人力资源管理课程思政路径探析

林玮玮

广州城市理工学院, 广东 广州 510800

摘要: 课程思政是新时代高校培养高素质应用型人才的重要路径, 将思政教育理念有机融入专业课程教学已逐渐成为高等教育改革的重要方向。本文以人力资源管理课程为研究对象, 系统挖掘课程各教学模块中所蕴含的思政元素, 并通过明确课程思政目标、优化教学方式以及构建多元化的考核评价体系等措施, 探索思政理念融入人力资源管理课程教学的有效路径, 从而推动学生成长为具有社会责任意识和使命担当的应用型人力资源管理人才。

关键词: 应用型人才培养; 人力资源管理; 课程思政

DOI: 10.64649/yh.jydk.issn3080-2660.202606004

0 引言

在教育强国战略持续推进的背景下, 我国高等教育的人才培养目标正在发生深刻转变。《教育强国建设规划纲要(2024—2035年)》明确提出, 要分类推进高校改革发展, 按照研究型、应用型、技能型等不同办学定位, 加快推进地方高校向应用型转型。这一政策导向表明, 高校人才培养已由传统的“知识导向”逐步转向“强调价值塑造、知识传授与能力培养的有机统一”。因此, 应用型人才的培养不仅需要强化实践导向和技术应用能力, 更离不开课程思政在价值引导方面的有效融入^[1]。

在人力资源管理课程体系中, 课程内容不仅涉及招聘与配置、绩效管理、员工关系等专业知识, 同时还蕴含着公平意识、责任意识、职业伦理和职业认同等重要价值内涵, 具有明显的价值引导属性^[2]。因此, 人力资源管理课程在推进课程思政建设方面具有天然优势, 也成为应用型人才培养过程中不可忽视的重要载体。然而, 从当前教学实践来看, 人力资源管理课程思政虽然不断推进, 但在具体实施过程中仍更多停留在内容层面的简单融入, 与高素质应用型人才培养目标之间缺乏系统性的衔接与整合, 尚未形成以应用型人才培养目标为导向的课程思政教学模式^[3]。因此, 如何在高素质应用型人才培养目标导向下构建人力资源管理课程思政教学模式, 成为当前课程教学改革亟需深入探讨的重要问题。

1 人力资源管理模块蕴含丰富的思政元素

《人力资源管理》课程主要围绕“人”的选、育、用、留等核心问题展开, 内容涵盖职位分析、人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理以及劳动关系管理等模块。这些教学内容不仅构成了人力资源管理的专业知识体系, 同时也蕴含着丰富的价值引导内涵。例如, 在工作分析模块中, 可重点培养学生的责任意识与职业担当; 在人力资源规划模块中,

则侧重引导学生形成系统思维与科学规划观念, 增强全局意识和未雨绸缪的发展意识^[4]。由此可见, 人力资源管理课程中的各个教学模块都具有明显的思政育人功能(见表1), 能够在专业知识教学过程中实现价值引导与能力培养的有机结合, 为大学生的价值观塑造和职业素养培养提供重要支撑。

1.1 人力资源规划

人力资源规划章节主要在企业战略规划的基础上分析人力资源供给与需求的平衡问题, 以满足企业在不同发展阶段的人才需求, 并服务于企业战略目标的实现。教学重点是在让学生掌握人力资源需求预测和供给预测的基本方法, 理解在人力资源供不应求或供过于求情况下的应对策略^[5]。为此, 教师可结合实际案例, 引导学生认识规划意识和时间管理的重要性, 培养学生的系统思维能力以及全局观念和大局意识。

1.2 职位分析

工作分析模块主要围绕与实际岗位相关信息的收集与整理, 为制定岗位说明书和岗位规范提供依据。在该模块的教学过程中, 教师可组织学生以小组为单位完成某一岗位的工作说明书撰写任务, 使学生在实践过程中认识到不同岗位都具有明确的工作职责与工作任务, 从而进一步培养学生的责任意识和担当意识。

1.3 员工招聘

员工招聘模块主要围绕岗位空缺计划的制定以及通过科学方法和有效渠道为企业选拔合适人才展开。在教学过程中, 应强调企业在选拔人才时不仅关注专业能力, 还重视职业道德和人格品质等综合素养。在该模块的教学实践中, 教师可组织模拟面试活动, 使学生在参与过程中树立正确的就业观, 并进一步培养其公平意识与竞争意识。

1.4 员工培训与开发

员工培训与开发模块主要是讲授企业如何

通过有计划的培训提升员工绩效,并根据企业不同发展阶段制定相应的培训方案。在教学中,可安排学生以小组为单位设计培训方案,增强实践性。同时,引导学生认识到培训不仅是知识和技能的提升,也包括态度与职业素养的培养,帮助学生树立终身学习理念,提升综合素质。

1.5 绩效和薪酬管理

绩效管理薪酬模块的学习一方面使学生了解薪酬的基本概念、作用及设计方法,另一方面帮助学生理解绩效管理的内涵,掌握绩效考核的内容与方法。在课程思政方面,可引导学生认识工作的价值不仅体现在物质回报上,也体现在成就感、信任感等自我价值实现方面。同时,通过企业绩效与薪酬案例分析,引导学生从多角度看待报酬问题,理解付出与回报之间的关系,树立正确的劳动观和价值观。

1.6 职业生涯规划

职业生涯规划是指个体根据自身兴趣、能

力及发展环境确立职业目标并逐步实现的过程。在教学中,一方面可通过个性、兴趣和测评,引导大学生树立科学的择业观和就业观;另一方面,可运用案例教学方法,分析国内外优秀企业家和创业者的职业发展经历,并通过小组讨论的形式,使学生认识到职业成功不仅需要明确的职业理想和科学规划,更需要在职业发展过程中具备坚持奋斗和不断克服困难的精神。

1.7 员工关系管理

员工关系管理模块主要帮助学生了解企业用工管理、劳动争议处理以及社会保险等相关内容,引导学生正确认识组织利益与员工利益之间的关系,既能够合理维护个人权益,又能够自觉遵守企业规章制度。在课程思政方面,该模块重点培养学生知法、懂法、守法的法治意识,使学生能够正确处理劳动关系问题,理解劳动者依法享有公平就业和自主择业的权利,从而树立正确的就业观和法治观念。

表1 人力资源管理课程教学目标及育人目标

知识点	知识目标	能力目标	思政素养目标
人力资源规划	理解人力资源规划的含义,掌握人力资源规划的方法	能对企业的人力资源需求与供给进行预测,并采取相应的措施达到供需平衡	引导学生用发展的眼光看待问题,树立未雨绸缪的前瞻意识
职位分析	掌握工作分析的内涵与方法	运用工作分析方法对工作岗位进行分析,并撰写岗位说明书	培养学生岗位责任意识 and 担当意识
员工招聘	了解招聘甄选的内涵和原则,掌握人员素质测评工具及甄选的步骤	制定招聘方案,选择招聘渠道,发布招聘信息,设计面试提纲	培养学生公平竞争意识,注重自身品德修养
培训与开发	理解员工培训的原则,掌握培训需求信息收集的内容和方法,掌握各类培训方法	能根据公司不同发展阶段制定员工培训内容,并对培训效果的信息进行收集和分析	引导学生树立终身学习的观念
职业生涯规划	了解职业生涯规划理论,熟悉职业生涯规划的制定步骤	根据个人特点与职业选择的关联性,撰写职业生涯规划书	引导学生树立积极明确的学习目标,树立正确的择业观
绩效管理	理解绩效管理的内涵,熟悉绩效考评的内容和考评方法	结合企业特点制定考评标准,选定考评办法,懂得如何进行绩效反馈面谈	培养公平竞争及团队协作意识,培养奋斗精神
薪酬管理	理解薪酬管理的基本原则,掌握各种工作岗位评价方法及优缺点	运用薪酬设计知识分析企业薪酬制度中存在的不足,设计薪酬制度	帮助学生多视角看待报酬问题,专注于自我价值实现
员工关系管理	熟悉国家相关法律法规和人力资源管理政策,熟练掌握劳动合同的变更、终止、解除	熟练运用法律法规解决组织内部的劳资冲突,妥善处理劳动争议	培养学生的法治观念,知法、懂法、守法

2 人力资源管理课程思政教学的实践路径

一门高质量的专业课程离不开课程思政的有力支撑。课程思政与专业教学并非彼此独立,而是一个显性教育与隐性教育相互融合、相互促进的过程,其核心在于将价值观培育有机融入专业课程体系之中^[6]。本文拟通过明确课程思政教学目标、创新教学方法、构建全方位的考核评价体系等途径实现专业知识传授与价值

引导的协同推进,不仅能够提升学生的专业素养,也有助于增强其政治素质和道德意识,从而引导学生成长为具有社会责任感和使命意识的应用型人力资源管理人才。

2.1 明确课程思政教学目标

思政教育要“寓价值观引导于知识传授之中”^[7]。因此,在人力资源管理课程教学过程中,教师需要结合课程内容和学科特点,从专业知

识体系中深入挖掘蕴含的思政元素。例如,在人力资源规划模块中可引入党和国家领导人所强调的全局观和发展观,在招聘与配置模块中融入科学的用人观,在劳动关系管理模块中强化构建和谐劳动关系的理念等^[8]。在明确“人力资源管理”课程思政教学目标的基础上,为进一步服务应用型人才培养,教师团队还应充分了解用人单位对专业人才的能力需求,并结合学生个体特点,制定既符合学校人才培养目标,又满足社会需求的课程教学大纲。在此过程中,应将能够正确引导学生价值观、世界观、人生观和荣辱观的爱国主义、集体主义和社会主义核心价值观有机融入课程体系,实现思政教育与专业课程建设的深度融合和协同推进。

2.2 创新教学方法

第一,教师可借助现代信息技术开展线上线下相结合的混合式教学,通过在线教学平台或教学APP,采用学生喜闻乐见的方式丰富教学内容和教学活动^[9]。在此过程中,教师需要不断提升自身的信息化教学能力,根据课程内容选择合适的教学资源,制作具有价值引导意义的教学视频和课件,并以更加直观的形式呈现教学内容,从而增强学生的学习兴趣与课堂参与度。通过信息化教学手段的运用,实现专业知识教学与思政教育的有机融合,进一步提升课程思政的教学效果与教学质量。

第二,在教学方法上,人力资源管理课程应由传统的单向传授式教学逐步转向以学生为中心的互动式教学模式,通过采用案例分析、管理游戏、情景模拟、主题讨论以及角色扮演等多元化教学方法,使课堂教学更加生动和富有参与性。其中,角色扮演教学法具有较强的

实践性,教师可引导学生分别扮演人力资源经理等不同角色,使学生在情境体验中深入理解岗位职责与职业要求,在实践过程中体会责任意识和职业素养的重要性,从而进一步提升课程思政融入教学实践的效果。

2.3 构建全方位的考核评价体系

在课程考核方式上,可采用过程性评价与期末考试相结合的方式,对学生的学习效果进行全面考核。在过程性评价中,可从课堂出勤情况、课堂参与度、课前预习情况以及作业和学习任务完成质量等方面进行综合评价,并在评价过程中关注学生的责任意识和学习态度。在期末考试的题型设计上,应适当增加实践性和应用性试题的比重,重点考察学生运用所学知识、理论和方法分析与解决实际人力资源管理问题的能力。另一方面,在课程考核体系中还应突出思政元素的评价^[10]。可结合课程各章节的典型案例分析,在不同教学环节中设置相应的思政评价内容,通过对学生价值观、职业素养和道德意识的综合考察,实现专业能力评价与价值引导评价的有机结合。

3 结语

课程思政既是当前教学改革的重要内容,也是高等教育发展的重要趋势。在应用型人才培养背景下,“人力资源管理”课程的教学改革应更加注重课程思政的有效融入,以不断提升课程教学效果。除在课程设计过程中深入挖掘并有机融入思政元素,以及根据教学内容选择更加适合的教学方法外,还需要从教学实施过程和教学评价机制等方面进行系统优化,从而实现专业知识教学与价值引导的协同提升。

参考文献:

- [1] 张烁. 所有高校全面推进课程思政建设 [N]. 人民日报, 2020-06-06(04).
- [2] 雷石磊. “三元协同”路径下人力资源管理课程思政案例体系构建研究: 政策引导、价值育人与教学实训并重 [N]. 科学导报, 2025-09-18(B03).
- [3] 吴玉成. 新时代高职人力资源管理专业课程思政建设研究 [J]. 武汉船舶职业技术学院学报, 2023, 22(02): 40-46.
- [4] 刘晓论. 人力资源管理课程融入思政元素的路径探讨 [J]. 投资与合作, 2022, (06): 193-195.
- [5] 郭云贵, 周志强, 潘攀. 人力资源管理 [M]. 武汉: 华中科技大学出版社, 2021:3.
- [6] 魏满霞, 安凡所. 课程思政视域下人力资源管理教学设计与实践 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2023, 36(05): 91-93.
- [7] 王光辉. 课程思政在“人力资源管理”课程教学中的探索 [J]. 科教导刊, 2021, (14):148-150.
- [8] 吕瑞. 课程思政的教学设计与实践研究——以人力资源管理课程为例 [J]. 江西电力职业技术学院学报, 2022, 35(10): 51-53.
- [9] 刘华, 李亚慧. “人力资源管理”课程思政实现路径探索 [J]. 内蒙古财经大学学报, 2022, 20(03):74-76.
- [10] 徐智华. “人力资源管理概论”课程思政教学改革实践探讨 [J]. 教育教学论坛, 2025, (52):85-88.

作者简介: 林玮玮 (1980.12—), 女, 汉族, 硕士, 副教授, 研究方向: 人力资源管理、组织行为学、员工素质测评方向。

项目信息: 校级课题课程思政示范课程培育项目, J2125017。