

数字化背景下人力资源管理线上课程思政建设路径

马田园

三亚学院管理学院，海南三亚，572022；

摘要：在数字化转型的背景下，高等教育领域正经历着深刻的变革，其中在线教育的快速发展尤为显著。统计数据显示，网络课程在高校课程体系中所占比例持续攀升，已成为现代高等教育的重要组成部分。这一发展趋势使得在线课程的思政教育建设成为当前高校推进“课程思政”改革的关键环节。人力资源管理具有理论与实践紧密结合的学科特点，这为开展课程思政建设提供了独特优势。本研究从四个维度系统探讨人力资源管理在线课程的思政建设路径：创新教学体系设计，将思政元素有机融入课程框架；加强师资队伍建设，提升教师的思政意识和教学能力；注重理论教学与实践教学的深度融合，强化思政教育的实践导向；构建科学的教学评价体系，确保思政教育效果的可测性与可持续性。

关键词：人力资源管理；线上课程思政；教学体系创新；数字化

DOI：10.69979/3029-2735.25.08.053

加强高校思想政治教育工作，必须立足于高等教育的“育人”本质，紧紧抓住课程改革这一核心环节，充分发挥课堂教学在育人中的主导作用。在这一过程中，应始终坚持因事而化、因时而进、因势而新的原则，与时俱进地推动高校“课程思政”建设。具体而言，因事而化要求我们根据具体教育情境灵活调整教学方法；因时而进强调要紧跟时代步伐，不断更新教育内容和手段；因势而新则要求我们根据社会发展的新趋势，不断创新教育理念和模式^[1]。通过这样的方式，我们不仅能够提升学生的思想政治素质，还能在潜移默化中培养他们的社会责任感和历史使命感，从而为国家的长远发展奠定坚实的人才基础。

在数字化时代背景下，信息技术的迅猛发展对传统教学模式产生了深刻影响，促使教育领域必须进行教学手段与方法的创新转型。这一变革不仅是时代发展的客观要求，更是提升高等教育质量的必然选择。当前，构建“互联网+高等教育”的新型教育生态，推进教育网络化、数字化、智能化与个性化发展，已成为高等教育改革的重要方向。以某高校为例，其人力资源管理线上课程已形成较为完善的教学体系，主要依托腾讯课堂、超星学习通、雨课堂、钉钉及腾讯会议等多元化在线教学平台开展教学活动，取得了良好的师生互动效果。从学科属性来看，该课程具有显著的跨学科特征，其知识体系融合了经济学、社会学、管理学、法理学及心理学等多个学科的理论精髓，既强调理论知识的系统性，又注重实践应用的操作性。特别值得关注的是，人力资源管理课程在开展课程思政建设方面具有独特的优势^[2]。

在教育教学过程中，理论知识的传授与职业素养的培养具有同等重要的地位。通过系统化的理论学习和专

业知识的积累，不仅能够帮助学生树立科学的职业发展理念，更能引导其形成正确的人才价值观念，这与当前高校课程思政建设的根本目标高度契合。

1 人力资源管理线上课程思政教学体系创新

在数字化时代背景下，构建以“价值塑造、知识传授、能力培养、创新创业”为核心目标的综合育人机制，已成为高等教育改革的重要方向。为实现这一目标，需要在课程设计与实施过程中，充分结合时代特征，将课程思政元素有机融入人才培养的各个环节。具体而言，可以从培养目标、教学内容、教学模式、教学方法以及评价体系五个维度进行系统性创新设计，从而构建起科学完善的人力资源管理线上课程思政教学体系^[3]。

在培养目标的设定上，应注重将社会主义核心价值观与专业教育目标相结合，引导学生树立正确的职业观和人生观。其次，教学内容的设计需融入思政元素，通过案例教学、情景模拟等方式，将理论知识与实际应用相结合，增强学生的社会责任感和使命感。在教学模式上，充分利用数字化技术，探索线上线下混合式教学，提升学生的自主学习能力和创新思维。

通过以上五个维度的协同创新，能够有效完善人力资源管理线上课程的思政教学体系，为培养德才兼备的高素质人才提供有力支撑。这一体系的构建不仅顺应了数字化时代的教育发展趋势，也为课程思政的深入实施提供了可借鉴的实践路径^[4]。

1.1 人才培养目标

基于教育部发布的《高等学校课程思政建设指导纲要》及相关政策文件，结合某大学“建设西部一流、全

国知名的高水平教学研究型财经大学”的办学定位,以及工商管理类专业的学科特色与人才培养需求,本研究明确了人力资源管理线上课程的思政育人目标。该目标旨在将思想政治教育与专业教育深度融合,培养具有家国情怀、职业道德和社会责任感的高素质管理人才,以适应新时代对复合型人才的需求。

1.2 课程内容优化与创新

为契合人力资源管理线上课程的思政育人目标,课程团队对原有教学大纲和教学内容进行了系统性修订与优化。在课程设计中,深入挖掘课程蕴含的思政元素,将社会主义核心价值观、中华优秀传统文化、职业理想与职业道德教育,以及实现中华民族伟大复兴的责任感与使命感有机融入教学内容。通过重构课程模块、优化重点知识点的讲授方式、精选典型案例分析等途径,实现了思政教育与专业知识的无缝衔接,凸显了课程思政的育人特色。

1.3 教学模式改革与创新

在数字化教育快速发展的背景下,线上教学模式已逐步走向成熟。本课程构建了“平台+课内+课外”三位一体的教学模式,充分利用多种线上教学平台的功能优势。教师可根据教学需求灵活选择学习通、雨课堂、腾讯课堂、钉钉、腾讯会议及 QQ 群课堂等平台,这些平台不仅提供了多样化的教学工具,还支持实时互动、资源共享与学习数据分析,为教学效果的提升提供了有力支撑。通过整合线上线下资源,本课程实现了教学过程的多元化与个性化,进一步提升了学生的学习体验与成效。

1.4 教学方法创新

随着数字化技术的广泛应用,传统单向灌输式的教学模式已难以满足课程思政建设的需求,亟需探索多元化的教学方法与手段。在教学过程中,应采用分阶段、多维度的教学策略:课前阶段,引导学生通过观看教学视频、查阅相关文献资料、开展社会调查等方式完成预设的思考任务;课堂教学环节,教师可综合运用实时讲授、互动研讨、情境模拟、主题汇报等多种教学方法;课后巩固阶段,则以案例分析、小组协作讨论和社会实践为主要形式,要求学生完成相应的实践任务。在整个教学过程中,始终强调理论知识与实践应用的有机结合,并巧妙融入思想政治教育元素^[5]。

1.5 考核体系创新

基于人力资源管理在线课程思政教育的特殊要求,充分发挥数字化教学平台的技术特性,对传统考核模式进行系统性改革。在考核结构设计上,采用过程性评价

与终结性评价相结合的方式,其中过程性考核权重提升至 70%,充分体现“以学为本”的教育理念。考核主体由单一教师评价拓展为多元评价体系,具体包括:教师评价(50%)、学习同伴互评(10%)和学生自评(10%)三个维度。教师评价主要依据在线学习行为数据、课堂互动参与度、主题研讨质量、线上作业完成情况、虚拟实训表现以及课外实践成果等量化指标;学习小组互评则着重考察学生的团队协作能力、责任担当意识、创新思维能力、沟通表达能力以及实践应用能力等综合素质;学生自评要求从学习态度、参与程度、知识收获和能力提升等方面进行自我反思,并提交书面评估报告。在考核方式上,适当降低传统期中、期末考试的比重,分别设置为 10% 和 20%,并大幅增加开放性试题和主观性试题的比例,引导学生从单纯追求考试成绩转向注重学习过程体验,从关注分数高低转向重视思想素质、实践能力和专业技能的全面提升。同时,在考核内容设计上,重点强化对课程思政元素的考查,将社会主义核心价值观、职业道德素养、社会责任意识等思政要素有机融入考核指标体系,确保思政教育目标的实现^[6]。

2 提升专业教师课程思政意识与能力

教师在引导学生树立正确的价值观和实现课程思政建设目标方面,扮演着至关重要的角色。为了强化这一作用,必须加强师德师风的建设,始终坚持教书育人的原则,通过言传身教来影响学生。我们应引导广大教师关注自身的道德修养,力求以德为先,无论是在个人品德、学术发展,还是在课堂教学中,都要体现出高尚的道德标准。学校应鼓励专业教师积极参与各种形式的课程思政建设培训,将其纳入年度职业培训的考核时长。这不仅能提升教师的思政教学水平,还能促进他们与同行的交流与合作。每周开展课程思政教学研讨活动,旨在让课程组教师共同分享思政教育中的要素、教学方法及建设心得,以此为基础对课程思政教学大纲、教案及案例库进行修订与完善,从而不断提高人力资源管理领域的课程思政建设水平。要激励课程组教师积极开展人力资源管理相关的课程思政教学研究,鼓励他们申报与思政相关的课题。通过把科研成果转化为实践,以实现课程思政建设的进一步发展。整体而言,只有通过这样的努力,才能真正培养出具有正确价值观和社会责任感的优秀学生。

3 课程思政与实践教学相结合

为提升课程思政教育的有效性,可以采用多种方式来实现理论与实践教学的结合。具体而言,首先应将课堂教学(第一课堂)与课外实践活动(第二课堂)相互融合,并强化教师的引导作用与学生主动参与之间的有

机互动。这种创新型的教学模式不仅能够加深学生对知识的理解与掌握,还能有效激发他们的学习兴趣和实践能力,从而推动思政教育在各个方面的协调发展。单纯依赖传统的课堂教学是不够的,扩展实践教学环节同样至关重要。采用“请进来”和“走出去”两种策略,可以有效整合外部资源,将课堂内容与实际操作紧密结合起来。例如,可以邀请行业内的专家和企业代表走进课堂,分享他们的实战经验和行业洞察,同时组织学生走出校园,亲身参与实际工作和社会活动。这样的实践机会不仅使学生能够将所学的理论知识应用于真实世界中的复杂挑战,还能逐步提升他们解决实际问题的能力。学生不但能够理解并运用课堂所学的知识,还能更加深刻地领悟社会责任的重要性,进一步增强其主动性和创造性。这种结合理论与实践的学习模式,有助于培养学生全面发展的素养,确保他们在未来能够更好地服务于社会及其发展的需求^[7]。

4 全方位优化教学评价体系

为了提高教学质量,首先应建立一个多层次、多角度的综合教学评价体系。该体系应由校长、教务处处长、二级学院院长、系主任、教学督导、思政课程教师以及学生共同参与,确保评估的全面性与多样性。特别是要加强对教学过程的评价,实时收集并分析来自线上平台的教学管理数据和相关资料。此外,还应推行严格的教学督导制度,并对思政课程教师的评教责任进行明确要求,确保每一学期所有任课教师都能够接受监督与评价。这不仅能够提升教师的教学质量,也有助于及时发现教学中的问题并加以改进。

学校应充分发挥各级教学指导委员会的作用,定期组织课程思政方面的教学调研与指导。这些活动可以通过邀请经验丰富、德高望重的老教师,为年轻教师提供专题培训,特别是针对如何成为一名优秀高校教师进行指导,帮助年轻教师更好地发展。此外,老教师还可以担任青年教师的成长导师,帮助他们在教学和职业生涯中更快地成长。在学生评价教师的机制方面,应进一步完善现有的评价方式。目前,学生可以通过两种方式对教师进行评价:一是授课平台上设有专门的评价模块,学生可以随时匿名提交评价;二是在学期结束时,学生必须在查询期末成绩之前,通过学校教务系统提交对教师的评价。通过这些措施,不仅能够增强学生的参与感,还能使教师及时了解学生的反馈,进而提升教学质量。学校应提高思政课教学研究和教学成果在教师绩效评价中的权重^[8]。

5 结语

随着数字信息技术的不断进步,线上课程思政逐渐成为课程思政建设中的新兴领域,并成为创新发展的主要方向。在“四位一体”的人才培养模式下,通过对人力资源管理线上课程思政教学体系的创新设计,结合对教师思政意识和教学能力的持续提升,进一步推动了课程思政与实践教学的深度融合。此外,通过全方位优化教学评价体系等措施,有效促进了人力资源管理线上课程思政的建设与发展。本文的探索不仅为人力资源管理课程的线上教学思政建设提供了实践路径,还为其他学科的线上课程思政建设提供了有益的经验与参考,具有一定的借鉴意义。随着时代的发展,线上课程思政的深入实施必将在培养学生的综合素质和价值观方面发挥更加重要的作用,推动教育教学向更加全面和多元化的方向发展。

参考文献

- [1] 范思敏,王珊.基于对分课堂的人力资源管理课程思政教学改革实施路径[J].吉林教育,2024(32):46-48.
- [2] 刘建华,张高胜,杨增俊.基于岗位胜任能力的《人力资源管理》课程思政教学创新路径研究[J].才智,2024(32):17-20.
- [3] 何颖.高校《人力资源管理》课课程思政线上线下混合式教学实践探索研究[J].才智,2024(28):49-52.
- [4] 邢强.资源协同视域下的高职武术课程思政建设体系构建研究[J].体育世界,2024(8):21-23.
- [5] 冯红霞.数字化背景下人力资源管理线上课程思政建设路径[J].兰州工业学院学报,2024,31(4):149-153.
- [6] 张娟.基于TPACK框架的人力资源管理课程思政教学创新[J].中国管理信息化,2024,27(15):215-218.
- [7] 董勋.情境式教学法在人力资源管理课程思政中的应用研究[J].黑龙江教育(高教研究与评估),2024(9):47-49.
- [8] 周澈思.思政元素有机融入行政管理专业教学的路径研究:以公共部门人力资源管理课程为例[J].世纪桥,2024(14):110-112.

作者简介:马田园(1994—),女,汉族,黑龙江牡丹江人,三亚学院管理学院,助教,硕士。研究方向:人力资源。

基金项目:三亚学院教育教学研究课题青年教师培养项目“人力资源专业教学中课程思政探索”(项目编号:SYJPZQ2022017)。