

四川省普通高等学校省级“课程思政”  
示范课程

申报书

学校名称：成都东软学院（盖章）  
课程名称：人力资源管理  
课程负责人：胡秋菊  
联系电话：13880430686  
填表日期：2020年10月20日

四川省教育厅  
二〇二〇年制

## 一、课程基本情况

1-1 课程基本信息			
课程名称	人力资源管理		授课对象 人力资源管理专业 (本科)
课程类型	<input type="checkbox"/> 综合素质类 <input checked="" type="checkbox"/> 专业教育类		课程学时 80
开课期数	3	学 分	4
是否为马工程教材相应课程	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否	是否使用马工程教材	<input type="checkbox"/> 是 <input checked="" type="checkbox"/> 否
授课类型	<input type="checkbox"/> 线上课程 <input checked="" type="checkbox"/> 线下课程 <input type="checkbox"/> 混合式课程		
选用教材或主要教学资料	《人力资源管理概论》，董克用. 中国人民大学出版社，2019.07(第五版) 人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台		
教学改革情况	<p>1. 教学内容改革</p> <p>《人力资源管理》课程教学引入人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台，通过计算机模拟真实企业竞争商业环境，融合了人力资源管理的选、育、用、留等知识内容，同时涵盖了企业组织设计、战略规划、市场营销、财务管理、团队合作、沟通、执行力等多职能领域的管理知识与综合技能。对抗系统从企业整体运营管理出发，帮助学生站在企业整体运营的宏观角度上来统筹规划。通过整个课程的专业知识地学习与实践训练，学生可以更好的认识企业是如何运作的，了解企业的基本运作机制，认识企业的组织架构、分工合作，认识企业的战略、营销、财务、生产、研发以及人力资源管理在各个环节的运用与协作，帮助学生更好地理解 and 掌握人力资源管理专业理论知识。2019年初，该课程在教学内容、培养目标、课程考核等方面引入了“课程思政”，在课程育人环境、教学项目成果展示方面，逐步深入体现思政德育元素。</p> <p>2. 教学方法改革</p> <p>基于 TOPCARES-CDIO 工程教育理念，以培养实践能力为目标组织教学，将人力资源管理实践引入教学过程中，结合计算</p>		

	<p>机模拟真实企业竞争商业环境，采用线上线下结合式教学方法，鼓励学生自主学习，团队协作等，加强职业能力的训练。实训将这些知识和教学内容设计在学生亲自参与的实践运营过程中，使学生对所学的人力资源管理理论知识加深实践理解，提升学生实际运用知识的能力。</p> <p>学院积极组织学生参加各类人力资源管理类比赛，通过“以赛促学”，“课赛结合”的教学方式培养学生的创新思维能力，同时也对培养和增强学生的团队协作精神、自信、勇敢、坚持到底的毅力起到积极的推动作用。</p> <p>3. 考核主体改革。</p> <p>《人力资源管理》课程更新了考核评价理念，加重了过程考核评价，引入学生自评、互评环节。以前，该门课程在成绩的评定上由教师独立完成。2018 年开始，课程考核中某些环节增加了学生这个考核主体，比如在成果展示环节采取组间互评，评价主体由每组一名学生代表和老师组成，学生评分占 40%，老师评分占 60%。考核主体的改革对学生来说，加深了对理论知识的掌握，提高了分析评价能力，以及将来就业都提供了非常宝贵的经验，让学生了解行业的发展趋势和前景，充分调动学生的学习积极性，发挥学生的主体作用，加深对相关知识理解与掌握，提高学生的学以致用能力。</p>
--	--

**1-2 课程团队基本信息**

课程负责人	姓名	胡秋菊	性别	女	出生年月	1977-07
	职称/职务	副教授/教研室主任	毕业学校/学历学位	西南财经大学 硕士		
	研究方向	人力资源管理和企业管理	手机	13880430686		
	已获得的省级及以上荣誉奖励、已完成的课程建设与教学改革成果	1. 基于 TOPCARES-CDIO 理念的高校经管类专业 ERP 一体化实践教学体系的创新与实践项目获得四川省第七届教学成果奖三等奖				

		<p>2.《人力资源管理专业导论》获得四川省 2019 年省级“课程思政”示范课程</p> <p>3.《人力资源管理专业导论》获得 2019 年全国应用型人才综合技能大赛“匠心·园丁情”教师创课国赛二等奖</p> <p>4.《人力资源管理专业导论》获得 2019 年全国生态文明信息化教学成果 B 等奖（二等奖）</p> <p>5. 移动环境下“混合式教学”的研究与实践（JG2018-899）,四川省 2018-2020 年高等教育人才培养质量和教学改革项目，主持人</p> <p>6. 参与“数据库原理与应用”（四川省教育厅第二批立项省级精品在线开放课程）课程建设</p> <p>7. 参与“企业经营模拟沙盘实训”省级精品资源课建设</p> <p>8. 参与的“网络环境下经管类专业一体化综合实训平台构建与实践”项目获得教育部信息化研究成果奖三等奖</p>			
课程团队成员	姓名	性别	出生年月	职称/职务	任务及分工
	左佳	女	1982.04	讲师/教师	教学组织与实施
	陈鹏	女	1981.08	副研究员/教师	教学组织与实施
	杨阳	女	1988.08	讲师/教师	教学组织与实施
	王堰琦	女	1989.07	讲师/教师	教学组织与实施
	赵鑫	女	1984.06	副教授/教师	教学辅助与资料收集
	曾文莹	女	1911.11	讲师/教师	教学辅助与资料收集
	江文	男	1993.10	讲师/思政教师	课程思政元素挖掘及思政融入

## 二、课程建设

### 2-1 教学目标

社会主义核心价值观的丰富内涵-富强、民主、文明、和谐、自由、平等、公正、法治、爱国、敬业、诚信、友善是企业人力资源管理的指导思想，也应是企业“选人，用人、育人、激人、留人”的基本标准。《人力资源管理》课程引入人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台，通过计算机模拟真实企业竞争商业环境，融合了人力资源管理的选、育、用、留等知识内容，同时涵盖了企业组织设计、战略规划、市场营销、财务管理、团队合作、沟通、执行力等多职能领域的管理知识与综合技能。实训将这些知识和教学内容设计在学生亲自参与的实践运营过程中，使学生对所学的人力资源管理和企业管理理论知识加深实践理解，提升学生实际运用知识的能力。

**知识传授目标：**通过学习，让学生了解企业是如何运作的，了解企业的基本运作机制，认识企业的组织架构、分工合作，认识企业的战略、营销、财务、生产、研发以及人力资源管理在各个环节的运用与协作。

**能力培养目标：**通过本课程学习，学生能够从企业整体运营管理出发，站在企业整体运营的宏观角度上来统筹规划。

**价值塑造目标：**该门课程以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持知识传授与价值引领相结合，运用可以培养大学生理想信念、价值取向、政治信仰、社会责任的题材与内容，旨在培养学生的发展眼光、担当意识、责任意识、团队合作意识。

### 2-2 建设思路和课程设计

#### 1. 建设思路

本课程的建设思路主要分为五步：

一是从人力资源管理的“选、育、用、留”四个角度来进行课程知识点梳理，提炼思政教育元素；

二是寻找切入点，将思政教育元素融入知识点；

三是将章节知识点分解为任务，让学生在完成工作任务的过程中理解并实践思政教育；

四是通过考核评价（学生自评、互评方式、教师评价）来评价思政学习

效果；

五是完善教学大纲，充实教辅资料，加强教师思政素养的提升。

## 2. 课程设计

### 2.1 指导思想

思想政治教育与人力资源管理都是围绕组织中的“人”开展的，在人力资源管理的各个模块、各个环节中融入“课程思政”的教育理念，加强二者的有效结合，有利于提高学生的管理眼界与水平，有利于学生毕业后进入企业后，帮助组织建立一支高素质的人才队伍，打造人性化、富有凝聚力的企业文化，实现个人与组织的和谐持续发展。

### 2.2 实施路径

#### 2.2.1 加强提升教师自身思政素养

思政元素融入课堂对教师的教学方法、教学水平提出了更高的要求。教师要不断更新知识和改善教学方法以提升课程思政教学水平。首先，教师要与时俱进，不断更新自己的知识结构，创造性地利用教学新手段，关注时事政治、关注学生的动态，做好学生学习和生活中的指导者和引路人。其次，教师须与学生建立良好的师生互动关系，营造一个充满情感的环境，以达到思政教育和能力培养的最佳效果。教师除了要有渊博专业知识、饱满的工作热情、高尚的人格魅力外，任课教师和学生要建立好相互信任的师生关系，学生愿意信任老师、亲近老师，教师才能真正成为学生专业知识和思想政治的指导者和引路人。因此，要使课程思政渠道通畅，人力资源管理课程教师团队建设，至关重要。不仅教师团队的专业水平要提升，而且课程团队育德意识需要加强，育德能力需要提升，做到“人人都是德育工作者”，不断提升教师自身的思政素养。

#### 2.2.2 思政元素融入课程知识点

相关章节	专业知识点	思政元素	育人目标	教学方法	学时
课程教学 内容 介绍 (人力 资源管	选、育、用、留	1. 诚信； 2. 文明； 3. 敬业 4. 平等	1. 引导学生用发展的眼光看世界变迁； 2. 培养学生“以人为本”的意识 3. 培养学生养成主	讲授法； 讨论法	2

理核心思想)			动学习, 积极思考的好习惯		
人力资源管理知识实践	1. 招聘的实践 2. 绩效薪酬管理 3. 劳动关系管理	1. 识人, 用人之道 2. 自强不息, 努力奋斗 3. 遵纪守法, 敬业爱岗	1. 引导学生在招聘中重视“德才兼备”的识人, 用人之道; 2. 培养学生“努力奋斗才会有收获”的意识, 引导他们实现自我人生价值; 3. 树立学生们遵纪守法的观念;	讲授法; 讨论法; 任务驱动法	2
绩效指标	1. 绩效计划 2. 绩效指标含义 3. 绩效指标分类 4. 绩效指标提取方法	1. 责任, 担当; 2. 公平, 公正; 3. 团队协作, 互帮互助	1. 引导学生树立公平公正的意识; 2. 强化学生的团队意识	讲授法; 实验法; 任务驱动法	2
互联网时代下的培训	1. 互联网对培训的影响 2. 互联网时代下的企业培训变革 3. 互联网时代的新兴培训方式	1. 终身学习 2. 与时俱进	1. 帮助学生培养终身学习的好习惯 2. 引导学生主动学习, 积极向上的意识	讲授法; 任务驱动法	2

### 2.2.3 课堂教学环节体现课程思政

#### (1) 学生学习“思政”

在课堂环节, 教师通过讲授、案例分析、视频等方式在课堂专业知识的讲解过程中, 适时引入思政元素, 将思政元素与专业知识进行衔接, 增加了学习的乐趣, 启迪学生思考, 让学生加深对知识点理解的同时学习了思政相关的内容。

#### (2) 学生理解“思政”

在课堂环节, 每节课课上由 2 名学生进行 5 分钟的择业观分享, 比如我最喜爱的工作, 或者选取古人面试趣谈等等。这个环节需要学生结合自己的特点来实事求是地有操作性的择业。通过这个环节培养学生的积极健康的就业心态, 不高估自己也不贬低自己, 积极就业, 不做啃老族, 同时也不过分盲目追求个性发展等等正确的择业观。同时也采取分组案例、策略、问题分

析等讨论方式共同完成知识点的学习，引导学生培养团队合作意识、敬业爱岗等意识。

### (3) 学生实践“思政”

实训教学环节制定了渗透育人元素的教学流程，通过引入计算机平台，采用仿真模拟的方式让学生了解人力资源管理的相关知识，训练学生知识和能力融合贯通。其核心追求是不再把教师掌握的现有知识技能传递给学生作为追求的目标，而是让学生自己动手，主动去了解公司建立、达到人力资源管理的学习与了解。在人力资源管理教学中，让学生在相同总资金情况下，对系统所提供的不同渠道中选择人才，对人才培养和数据进行量化经营与管理。在任务完成的过程中，学生将深刻体会到诚信、友善、分工、协作、和责任等综合素质的重要性，培养了学生的职业素养和家国情怀。

#### 2.2.4 考核评价中体现课程思政

课程考核构建课堂多元评价体系，可以更科学、客观、真实地评价学生的学习效果，培养适应社经济发展需求的专业人才，提高学生职业素养。

1、构建“N+1”考核评价体系，使考核方式更加合理化，更注重过程化考核。

“N+1”考核方式设计分为形成性考核和终结性考核两大模块，兼顾期末考核与平时学习的过程考核，让期末考核与过程学习处在一个动态平衡的状态之中。“N+1”考核模式的分数权重分布为50%（期末考试）+50%（N项考核总分），课程最终成绩为两个考核部分的加权成绩。N的内容形式多样，在本门课中为出勤、课堂表现、团队经营对抗竞赛、课外知识拓展、单元测验、团队展示等。期末考核设定为撰写课程实训报告，是培养学生从事创造性科学研究和解决实际问题能力的重要一环。本课程将抓好这一环节，主要对学生论文的切入角度和待解决的问题进行把关，并为以后的毕业论文的写作、文献资料的查阅和收集打好基础。

《人力资源管理》课程的考核体系评价更侧重于学习过程，建设以“教师为主导、学生为主体”的教学考核评价模式，积极引导自觉获取知识的主动性和进取性。利用专业课的理论知识，通过学生自己模拟经营，体验真实的人力资源管理工作流程，老师讲授并指导，提高在实践中的动手能力，



以培养学生成为技能型人才，培养学生的职业素养，实训教学培养高技能人才，适合社会发展需要高技能人才，高技能人才服务于社会，使教学真正践行立德树人的根本任务。

在小组成果展示环节考核时，引入了学生进行自评、组间互评及自由提问。评价主体由每组一名学生代表和老师组成，学生评分占 40%，老师评分占 60%；自由提问环节设计由每组汇报完毕后，听众可自由向汇报组提出问题，提问者表现计入课堂表现分数。通过这两种方式，可以培养学生养成主动思考的好习惯，强化学生的公平和责任意识。

学生通过《人力资源管理》课程的学习有多方面的收获。“N+1”全程考核方式，使思政元素和专业知识学习在一定程度上结合，比如，在考核过程中，学生在完成各项任务及平台企业运营竞赛对抗过程中需要进行小组讨论策略、团队协作，互相帮助、这些可强化学生的团队意识和敬业责任意识。团队参与完成的作业任务分值占总成绩考核的 50%。

## 2、多元化的“教+考”结合实践活动考评方式

根据《人力资源管理》课程的理论教学内容，结合时下国内外著名的人力资源管理相关案例，以课堂理论授课+实践活动为载体，引入计算机平台，采用仿真模拟的方式让学生了解人力资源管理的相关知识，综合运用理论知识来开展 PPT 展示、小组讨论、创新活动等综合考核评价。

学生通过《人力资源管理》课程的学习有多方面的收获。“N+1”考核评价模式的构建，是一种适应应用型人才培养的考核模式，使思政元素和专业知识学习在一定程度上结合。在进行课程考核过程中，有效地引导学生变被动学习为主动学习，培养学生独立思考，分析问题、团队协作、人际交往、沟通等综合素质。比如，需要团队参与并完成的作业任务分值占总成绩考核的 50%。在考核过程中，学生在完成各项任务及平台企业运营竞赛对抗过程中需要进行小组讨论策略、团队协作，互相帮助、这些可强化学生的团队意识和敬业责任意识。

### 三、教学效果

#### 3-1 教学效果

##### 1. 学生角度

学生在期末反馈中积极评价了本课程在团队意识、表达能力、沟通能力、合作能力，专业技能以及在认识高度、思维逻辑等方面带来的进步。课程教学引入模拟企业运营实战的方式，每 4 名学生成立一个公司组建模拟企业，充分利用所学的人力资源管理知识，连续从事 6 年的经营活动。第一年为企业筹建，所有团队将得到一笔创始资金，并规划企业的发展战略。第二年开始，所有企业将开始面临激烈的市场竞争。学生在模拟训练中，除了要要做好人力资源管理的各项工作以外，还要针对市场形势的变化和客户的需求情况，做好产品研发、市场开发以及产品交付实施工作，为后续课程的学习打下牢固的基础，使理论学习与实践操作相辅相成，有助于提高教学效果并对学生职业岗位能力培养和职业素质的提高起到坚实的支撑作用。

课程将这些知识和教学内容设计在学生亲自参与的实践运营过程中，使学生对所学的人力资源管理的理论知识加深实践理解，提升学生实际运用知识的能力。同时，学院积极组织学生参加各类人力资源管理类比赛如“精创杯”全国大学生人力资源管理知识技能大赛，全国应用型人才综合技能大赛，全国创新创业大赛等，通过“以赛促学”“课赛结合”的教学方式培养学生的创新思维能力，同时也对培养和增强学生的团队协作精神和坚忍不拔的毅力起到积极的推动作用。

学生竞赛方面取得的成绩如下示例：

2020 年“新道杯”人力资源案例大数据分析技能大赛 获一等奖；

2019 年“匠心职场秀”简历精英挑战大赛获得全国二等奖；

2019 年“精创杯”全国大学生人力资源管理知识技能大赛获得西南大区赛二等奖；

2019 年全国大学生“三创赛”分获四川省一等奖，三等奖；

2019 年第一届全国新零售买手创业实践技能赛（模拟实践）分获一等奖、二等奖；

2019 年全国大学生“挑战杯”大赛获省赛一等奖；

2019 年全国高校商业经营挑战赛国赛二等奖；

2019 年“创新创业”全国管理决策模拟大赛省赛二等奖；

2018 年“匠心职场秀”简历精英挑战大赛获得全国二等奖；

2018 年“精创杯”全国大学生人力资源管理知识技能大赛获得西南大区赛二等奖

多样化的考核方式赋予学生更多动手参与的机会、更多提升能力的机会，调动了学生的学习热情，出勤率保持在 95%以上（未到学生基本上都请假）。课堂上干其他事情的人数大为减少，学习不再是为了应付考试。

## 2. 教师角度

《人力资源管理》课程围绕项目展开教学，开展课程思政教学改革后，每位老师都努力提升思政意识和能力，运用案例教学法，小组讨论法、启发性教学法、头脑风暴法、情景模拟法等教学方法将专业知识和社会主义核心价值观等思政元素相融合，在学生中形成共鸣，发挥协同效应，拓宽了学生的视野，为学生的综合素质培养提供了良好的助力。

课程组教师通过多次研讨，不断完善了课程大纲、充实了教学辅助资料，对课程教学进行了总结并将其进行了成果转化（部分成果示例）：成都东软学院 2019 年度“创新创业教育”示范课程建设项目立项成功；2019 年校级教改课题《基于 TOPCARES-CDIO 的人力资源管理专业导引课程教学改革研究》顺利结题；获 2019 年全国生态文明信息化教学成果 B 级奖；课程组教师指导系大学生职业生涯规划大赛顺利完成；系大学生校园模拟招聘大赛顺利完成。

互听课的老师们普遍认为该课程“课程思政”的理念的融入，教师可当好学生的四个引路人：做学生锤炼品格的引路人、做学生学习知识的引路人、做学生创新思维的引路人、做学生奉献祖国的引路人。

## 3. 领导角度

教学主管领导及学院督导组专家评价《人力资源管理》课程中“课程思政”教育理念的融入，让当代学生对现代先进管理思想、理念有更加全面准确的认知，不会在各种诱惑中迷失方向。培养学生爱国思想、竞争意识、责任意识、合作意识、自我激励意识、帮助学生树立良好的世界观、人生观和价值观。

### 3-2 示范辐射

1、《人力资源管理》课程定位人力资源管理专业学生必修的专业课程。人力资源管理课程，作为以“人”为研究对象，以“管理”为方法与手段，以“人力资源开发”为目标的管理类课程思政元素融入课堂，让当代青年对现代先进管理思想、理念有更加全面准确的认知，不会在各种诱惑中迷失方向。培养学生爱国思想、竞争意识、责任意识、合作意识、自我激励意识、帮助学生树立良好的世界观、人生观和价值观。

2、《人力资源管理》课程的教学目标核心是培养专业技能，所以总体设计思路是以能力培养为重点、以项目为载体，具体为：教师在理论教学围绕项目先讲解基础知识和基本技能，然后布置项目任务，学生在课下进行团队讨论、练习和彩排，然后在下一个实践教学周进行汇报展示，之后师生共点评。整个课程教与学围绕项目展开。

3、《人力资源管理》课程以团队为基础进行实训项目设计，其课程成果在学校内进行分享与探讨；将实践和研究成果形成论文，在更广的范围进行分享与探讨。

## 四、政策支持及配套保障

### 1. 学院层面

(1) **政策导向。**为了切实落实立德树人根本任务、提升课程思政育人的实效，学校颁布了《成都东软学院课程思政教育教学改革实施方案》，并开展了“课程思政”示范课建设工作，为了保障课程思政示范课建设项目的顺利实施，依照学校《成都东软学院课程建设管理办法》、《成都东软学院教育教学改革研究项目管理办法》、《成都东软学院教学建设及研究项目专项经费管理办法》等文件，学校对“课程思政”示范课程建设项目进行管理，并组织校内外专家进行立项和结项评审，并对评审通过的课程，授予“成都东软学院课程思政示范课”的称号。学校将从校级立项的“课程思政”示范课建设项目中择优推荐参加省级“课程思政”示范课的认定。学校还修订了《成都东软学院课程建设质量标准》，在标准中明确将课程思政元素融入教育教学全过程和各个环节。对于立项的校级“课程思政”示范课，学校在“课堂教学名师”评选、教师教学质量评价、教师职称评定等方面给予倾斜。

(2) **加强部门间的协调联动。**建立教务部、思政课教学部、学生工作部等相关职能部门和各教学单位各司其责、互相协同的课程思政教学改革工作机制，搭建各学科任课教师的交流、沟通与联动平台，确保课程思政教学改革落到实处。

(3) **加强教师队伍建设。**学院思政教学部教师积极参与每门专业课程思政的教学构思、设计。通过思政教学教师的辐射作用，带动专业课教师的课程思政观念的转变。通过组织专业课教师参加“课程思政”等相关专题培训，努力提升专业课教师的课程思政理念和自身素质；通过学院多层次、多渠道的教师培训格局，对教师采取分层次培训，在培训时加强了如何了解学生的思想状况、学习节奏和学习状态，同时专业课教师要提升自身思想理论水平，提高教师的师德师风。

### 2. 系部层面

为保障课程思政教改的推进及效果，经过系部系务会议讨论决定，通过项目的形式对课程思政工作提供资助，试点或立项课程给予一定金额的建设经费，确保课程思政专项建设项目顺利实施；对于工作开展突出的优秀课程给予奖励，同时在评优、教师教学质量评价等方面给予倾斜。

## 五、审核意见

### 5-1 项目承诺

本人保证示范课程《申报书》填报内容真实，不存在任何知识产权问题。如有违反，本人将承担相关责任。

课程负责人签字：胡秋南  
2020年10月22日

### 5-2 学校党委审核意见

同意推荐

