附件 5

四川省高等学校省级“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 ： 人力资源管理专业导论

课程负责人： 胡秋菊

联 系 电 话： 13880430686

填 表 日 期 ： 2019 年 09 月 20 日

四川省教育厅

二〇一九年制

一、课程基本情况

<table>
<tr><td colspan="5">1-1 课程基本信息</td></tr>
<tr><td>课程名称</td><td colspan="2">人力资源管理专业导论</td><td>授课对象</td><td>人力资源管理</td></tr>
<tr><td>课程类型</td><td colspan="2">☐综合素质类 ☑ 专业教育类</td><td>课程学时</td><td>16</td></tr>
<tr><td>开课期数</td><td>4</td><td>学 分</td><td colspan="2">1</td></tr>
<tr><td>是否为马工程教材相应课程</td><td>☐是 ☑ 否</td><td>是否使用马工程教材</td><td colspan="2">☐是 ☑ 否</td></tr>
<tr><td>授课类型</td><td colspan="4">☐线上课程 ☐线下课程 ☑ 混合式课程</td></tr>
<tr><td>选用教材或主要教学资料</td><td colspan="4">人力资源管理专业导引，孙金冬，四川：西南财经大学出版社，9787550428744，2017 年 03 月</td></tr>
<tr><td>教学改革情况</td><td colspan="4">1.教学内容及学时调整。教学内容以前按照人力资源管理六大模块进行组织和设计，课程学时为 32；经过多次研讨以及结合到课程的定位，现改为围绕“人力资源管理是做什么的”、“人力资源管理者需要什么样的素质”、“如何学习人力资源管理”三个问题进行组织和设计，学时调整为 16 学时。此外，2019 年，该课程在培养目标、教学内容、课程考核等方面完善了“课程思政”相关内容。
2.教学手段改革。在教学过程中，结合到教学信息化手段，该课程在教学过程中采用了对分易、蓝墨云等辅助教学工具。信息化教学工具提升了学生的参与度和发放、回收和批阅作业的效率。此外，该门课程还采取了混合式教学，比如人力资源、人力资源管理等知识点采用视频教学。
3.考核方式改革。该门课程最初的考核方式是闭卷考试，后由于内容的调整，加上课程的定位，该门课程的考核方式改为了项目考核。
4.考核主体改革。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%。</td></tr>
</table>

1-2 课程团队基本信息

<table>
<tr><td rowspan="5">课程负责人</td><td>姓名</td><td>胡秋菊</td><td>性别</td><td>女</td><td>出生年月</td><td>1977-07</td></tr>
<tr><td>职称/职务</td><td>副教授/教研室主任</td><td>毕业学校/学历学位</td><td colspan="3">西南财经大学　硕士</td></tr>
<tr><td>研究方向</td><td>人力资源管理和企业管理</td><td>手　机</td><td colspan="3">13880430686</td></tr>
<tr><td>已获得的省级及以上的荣誉奖励、已完成的课程建设与教学改革成果</td><td colspan="5">1.高校教师激励机制建设改革试点（G2-06），川教函[2019]461 号，四川省教育厅关于第二批省级教育体制机制改革试点项目,主持人
2.成都东软学院翻转课堂教学法青年师资培训项目（教高司函[2018]4 号），教育部产学合作，主持人
3.参与“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
4.以创新创业生态社区构建为基础的创新型人才培养模式研究（16SB0303），四川省教育厅，主持人
5.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（川府函[2014]82 号文件），四川省第七届教学成果奖三等奖，持证人
6.全国生态文明信息化教学成果遴选优秀奖</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="7">课程团队成员</td><td>姓名</td><td>性别</td><td>出生年月</td><td>职称/职务</td><td>任务及分工</td></tr>
<tr><td>徐建华</td><td>男</td><td>1973.1</td><td>教授/教师</td><td>教学管理与研究</td></tr>
<tr><td>陈鹏</td><td>女</td><td>1981.8</td><td>副研究员/教师</td><td>教学组织与实施</td></tr>
<tr><td>赵鑫</td><td>女</td><td>1984.6</td><td>副教授/教师</td><td>教学辅助与资料收集</td></tr>
<tr><td>左佳</td><td>女</td><td>1982.4</td><td>讲师/教师</td><td>教学实施</td></tr>
<tr><td>叶莹玲</td><td>女</td><td>1987.3</td><td>讲师/教师</td><td>教学实施</td></tr>
<tr><td>邬婷</td><td>女</td><td>1992.8</td><td>助教/思政教师</td><td>课程思政元素挖掘及思政融入</td></tr>
</table>

二、课程建设

2-1 教学目标
“人力资源管理专业导论”是针对人力资源管理专业本科生设置的一门先导基础课。它介绍了人力资源管理（简称 HRM）的发展简史、HRM 在组织中的地位、HRM 者的角色与职责、HRM 专业人员的胜任素质、职业生涯规划等内容，学生能够掌握人力资源管理、生涯规划等概念，了解专业课程体系、学习方法和学习路径，为后续的专业课程学习奠定基础。课程教学目标如下： **知识传授目标：**通过学习，让学生掌握人力资源、人力资源管理、胜任素质、生涯规划等相关概念，了解 HRM 者的角色和承担的职责，了解各层级 HRM 专业人员需要具备的胜任素质以及职业生涯规划的相关知识。 **能力培养目标：**通过本课程学习，学生能够运用胜任素质相关知识构建胜任素质模型的能力；学生具备查阅文献和一定的文档撰写能力；能够运用生涯规划相关知识完成职业生涯规划的能力。 **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： 一是按课程章节梳理知识点，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** 以社会主义核心价值观为指导，坚持知识传授与价值引领相结合，坚持以教师、学生、课堂和学生课前课后学习紧密联系在一起，其中任何一个环节的缺失，都会影响专业课程思政教育的效果。 **2.2 实施路径** 2.2.1 加强提升教师自身思政素养 教师对待教学、对待课程、对待课堂的态度以及在课堂上的言行都将潜移默化的影响学生。因此，教师首先应当主动通过书籍、报刊、网络、媒体等途径，采用多种方式认真学习各项思政内容。其次，通过学校为教师提供的学习思政的平台，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
人力资源管理简史	1. 人力资源管理发展三阶段； 2. 人力资源管理发展趋势；	1. 发展眼光； 2. 以人为本；	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	讲授法；讨论法	2
人力资源管理在组织中的地位	1. 人力资源管理的重要性； 2. 人力资源管理者的角色； 3. 人力资源管理者的职责	1. 责任意识 2. 团队合作意识	培养学时的责任意识	讲授法；讨论法；任务驱动法	2
人力资源管理者的胜任素质	1. 胜任素质； 2. 胜任素质模型；	1. 责任意识； 2. 团队合作意识	强化学生的担当意识、责任意识	讲授法；实验法；任务驱动法	2
人力资源管理者职业生涯规划	1. 职业测评工具； 2. 生涯规划	1.择业观	理性分析人才市场，帮助学生准确定位，形成正确的择业观	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、视频等方式呈现与该知识点相关的“思政元素”，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，采取小组讨论方式共同完成某些知识点的学习。小组讨论结束后，以表现较好或不佳的同学为例进行总结，引导学生培养团队意识、责任意识。

（3）学生实践“思政”

以采访提纲、采访视频等任务为驱动，要求学生以小组为单位在一定时间内完成任务，在该项任务完成的过程中，学生将深刻体会到分工、协作、和责任等综合素质的重要性。

2.2.4 考核评价中体现课程思政

（1）成绩占比。学生在完成采访提纲、采访视频等相关任务时需要进行小组讨论、团队协作，这些可强化学生的团队意识和责任意识。团队完成的任务分值占总成绩的 55%。

（2）评价过程。在考核时，引入了学生进行组内和组间互评。小组成员以提出建议的方式开展组内互评，为避免负面影响，组内互评不计入期末成绩。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%。通过这种方式，可以强化学生的责任意识。

（3）考核指标。在采访提纲、成果展示环节评价时，增加了“团队合作”指标，占比为 20%。

三、教学效果

3-1 教学效果
1.学生角度 通过对 16 级、17 级和 18 级人力资源管理专业学生的调查，对课程的满意度分别为 93%、95%和 98%；学生除了对专业知识关注度高的同时，对融入专业课程中的思政内容设置也表现了极大的热情，88%的学生认为课程思政的引入对学生的“三观”形成有很重要的引领作用，93%的同学认为专业课程中引入思政教育内容很新颖，让学生在关注专业发展的同时自觉地进行了三观的重塑。 该专业学生在后期的学习过程中，出勤率很高。2017~2018 年该专业英语四级过级人数分别为 17、62 人。 **2.教师角度** 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：成都东软学院 2019 年度“课程思政”示范课建设项目**立项成功，**在公开刊物上发表了**论文 1 篇**（对分易教学平台在‘人力资源管理专业导引’课程教学中的应用）、校级教改课题**立项 1 项**(基于 TOPCARES-CDIO 的人力资源管理专业导引课程教学改革研究)、拟在 2019 年 11 月前在学银在线（超星）上建设**在线课程 1 门、正在参加** 2019 年全国生态文明信息化**教学成果遴选。**此外，积极准备申报材料，**力争**成功申报为省级“课程思政”示范课；在本学期期末前，**拟撰写**论文“课程思政视角下人力资源管理专业导论课教学内容设计与实践”。 互听课教师普遍认为，课程中引入思政教育能提升学生的爱国情怀。通过课程思政教育使学生不但关注专业学习，也抽出了时间关心时政，关心经济发展，这些关注无形中拓宽了学生的视野，为学生的综合素质培养提供了有意的助力。 **3.领导角度** 教学主管领导对课程组教师的评价为 94%优秀，6%良好。该课程组老师在教学过程中，注重德育为先，注重对学生“三观”的正确引导，课堂中传递正能量，同时也注重激发学生正能量。 学院督导专家评价 96%优秀，4%良好。认为人力资源管理专业导论课程设置合理，深浅适宜，特别是在教学过程中注重思政元素的引入，在润物细无声中引领学生获取新知识的同时对“三观”进行了重塑，达到了课程思政育人目标。

3-2 示范辐射
1. 校内 通过该门课程在校级“课程思政”示范课建设项目立项和建设，带动课程组的老师在专业课程中进行课程思政教育教学改革，以期在三年内建设 3~4 门校级“课程思政”示范课程、建设 1~2 门省级“课程思政”示范课程、努力将人力资源管理专业建设成省级“专业思政”示范专业、将商务管理教研室建设成省级示范教学团队。 2. 校外 （1）专业辐射作用。成都东软学院地处西南地区，专业导论课将带动西南地区高校专业导论课教学的共同发展，为西南地区的经济发展培养优秀的人力资源管理专业人才奠定基础。 （2）开放资源辐射作用。导论课通过将资源共享、社会化服务和学校的社会影响力等，为兄弟院校专业导论课的课程思政建设起到良好的示范作用。 （3）成果的影响和辐射作用。根据社会发展的需要，结合自身实际，在学研产结合方面进行了探索。以专业导论课为载体，申报了四川省 2018-2020 年高等教育人才培养质量和教学改革项目、2017 年第二批教育部高教司“产学合作协同育人”等省级及以上项目 3 项、校级立项 1 项、发表论文 1 篇等。专业导论课程不仅培养了教师和学生的实践能力和创新精神，促进了教学科研水平的提高，而且取得了良好的社会效益。

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，提高教师的师德师能。

（4）成立了专门的课程思政课程组，专业教师和思政课教师一同进行培养目标确定，课程设计等教学工作。

（5）对课程思政项目的建设，学院给予专项的经费支持，用于课程建设，专家咨询，视频拍摄，劳务费、印刷费、会议费、差旅费等各项完成该项目的必要支出。

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：胡秋菊 2019 年 9 月 23 日
5-2 学校党委审核意见
同意推荐 中共成都东软学院委员会 （盖章） 2019 年 10 月 8 日