

# 《员工招聘与录用》课程思政教学改革探索

应瑾丽

杭州电子科技大学信息工程学院, 浙江 杭州 311305

DOI: 10.61369/SDME.2025050025

**摘要:** 在全面深化课程思政教学改革的道路中, 从教学目标、内容、方式以及考核方式的角度分析《员工招聘与录用》课程的教学现状, 深度挖掘该课程所承载的专业特色和潜在的思政元素, 探索一种将思政教育与应用型专业教育相互融合的教学改革实施路径, 以确保课程思政建设的系统性、科学性和有效性。

**关键词:** 课程思政招聘与录用; 教学改革

## The Exploration of Teaching Reform in Curriculum Ideology and Politics Education: The Course "Employee Recruitment and Selection"

Ying Jinli

Hangzhou Dianzi University Information Engineering College, Hangzhou, Zhejiang 311305

**Abstract:** In the process of comprehensively deepening the reform of Curriculum Ideology and Politics education, this study examines the current teaching status of the Employee Recruitment and Selection course from the dimensions of teaching objectives, content, methods, and assessment approaches. It aims to thoroughly explore the professional characteristics embedded within this course and the underlying ideological elements it carries. Furthermore, it seeks to devise an implementation pathway for teaching reform that effectively integrates ideological and political education with applied professional education, thereby ensuring the systematic, scientific, and effective advancement of Curriculum Ideology and Politics construction.

**Keywords:** curriculum ideology and politics recruitment and selection; reforming in education

### 引言

为了深入贯彻习近平总书记关于教育的重要论述和全国教育大会精神, 教育部印发《高等学校课程思政建设指导纲要》, 把思想政治教育贯穿人才培养体系, 全面推进高校课程思政建设<sup>[1]</sup>。因此, 在强调思政课程教育工作重要性的同时, 还应重视各专业课程中有机融入思政内容的必要性, 以确保全面、有效地落实立德树人的教育任务。由于应用型高校致力于培养拥有扎实理论知识基础以及能灵活适应社会需求的人才, 本文以《员工招聘与录用》课程为实例, 探索如何打造内嵌型思政教育与应用型专业教育的有机融合教学模式, 利用思政教育资源实现知识传授、能力培养与价值培育的无缝衔接。既培养学生专业技能, 也塑造其正确的世界观、人生观、价值观<sup>[2]</sup>。

### 一、《员工招聘与录用》课程教学存在的问题

#### (一) 教学目标角度

《员工招聘与录用》课程是一门针对人力资源管理专业的本科生开设的专业核心课程, 同时也是工商管理大类学生的专业选修课程<sup>[3]</sup>。教学目标仍侧重于课程的传统知识和能力目标。知识目标要求学生理解现代企业招聘原理及趋势, 掌握招聘方法、策略和流程而能力目标要求学生能运用知识解决招聘与录用的实际问题。与专业人才培养的新趋势相比, 最直接的问题在于缺少德育目标。高校教育不仅仅是专业知识和能力的传授, 更重要的是在于正确价值观、创新思想、优良品质等方面的塑造, 需要致力于全方位的多元化的人才培养。

#### (二) 教学内容角度

该课程按惯例选用“十二五”普通高等教育本科国家级规划教材为授课教材, 确保了教学内容的专业度和理论度。但是, 教师在授课过程中过于依赖教材内容理论知识的传授, 相对忽视实践操作能力和深层次认知与观念的培养<sup>[4]</sup>。在传统教学模式下, 教师通常只是简单地将思政元素叠加到专业教学内容上, 没有将思政元素贯穿到整个教学过程中, 导致德育效果不理想<sup>[5]</sup>。导致学生只掌握理论知识, 但缺少灵活地思维, 且较难对思政内容产生共鸣。

#### (三) 教学方法角度

在原来教学过程中, 教师采用的教学方法多以讲授方式为主。通过口头表述的方式, 将招聘与录用相关知识“灌输”给学

生。多数学生对此方式依旧处于被动“听”和被动“思考”状态。在此状态下，学生无法时刻集中注意力且较难对思政内容产生共鸣，以及长时间的被动性学习容易让学生对该课程失去兴趣，产生恶性循环。传统的“讲授+案例”方式，无法发挥出其提高学生分析问题和解决问题的能力，以及有助于培养学生的批判性思维和团队协作能力的正向作用。

#### （四）考核方式角度

该课程考核方式是最普遍的30%为平时成绩，70%为期末考试的考核模式。平时成绩大多只基于考勤情况和平时作业，而期末考试则是以试卷形式进行最后考核。由于期末占比较大，容易让学生产生“只要最后一节复习答疑课好好听，期末考试周集中突击学习就能过关”的错误想法。平时考核方式过于简单，无法阶段性地对学生是否熟练掌握理论知识和技能以及思政教育进行合理评估，以至于忽视了学生的持续性学习和技能的培养，难以实现教学目标。

## 二、《员工招聘与录用》课程教学改革实施过程

《员工招聘与录用》课程思政教学改革的核心目标在于系统性传授招聘理论专业知识和招聘工作常识的同时，要注重培养学生的实践能力，以及深挖招聘过程中所蕴含的德育价值。此外，另一个目的在于探索激发学生对本课程学习兴趣的方式，增强课堂的互动性和学生的参与性。

以人力资源管理专业的学生为对象开展课改实践。其实施过程主要分为以下阶段：

第一，准备阶段。订购招聘教学材料，观摩精品课程，收集和挖掘思政元素，开发德育价值。重新修订教学大纲，增加思政教育内容，优化教学内容和方法，设计实施方案并搭建线上教学平台。

第二，实施阶段（第一轮）。正式进行课程思政改革实践。按照之前设计的实施方案进行授课，记录课堂感受与突出案例，以便学期末进行阶段性总结。

第三，阶段性评估阶段。通过作业和期末考核评估学生对德育内容的掌握程度，收集反馈了解学生所思所想，以此评估课程思政改革效果，判断是否实现预期教学目标。

第四，修正阶段（第二轮）。由于思政课程改革的长期性，仅凭一个学期的实践难以全面反映其成果。需持续学习其他精品课程，调整和融入更合适的思政元素。结合学生反馈与教师经验总结，进一步优化教学内容和德育价值，修正实施方案，更新线上教学平台内容。

第五，评估阶段。通过作业、课堂互动和期末考核收集学生反馈，评估德育目标实现程度。比较前两轮思政教学改革成果，识别差异性，为未来改进提供新思路。

## 三、《员工招聘与录用》课程教学改革的策略

通过“明确教学目标、制定专业与思政相融合的教学内容、

选择合适的教学方法、实施教学计划、获得学生反馈和评估学习成果”的教学路径对《员工招聘与录用》课程展开教学调整。

#### （一）嵌入德育教学目标

为了在该课程中有效融入思政教育内容，其教学目标进行相应调整，包含知识、能力和德育，三者相互融合，构成更加完整的教学体系。

教学目标1：从知识角度，使学生掌握招聘策划、能岗匹配原理、甄选方法和工作流程等招聘相关的基础理论知识和招聘常识<sup>[6]</sup>，以及了解招聘与录用相关的前沿理论和未来发展趋势。

教学目标2：从能力角度，使学生掌握招聘广告设计、招聘计划制定、面试组织与应对、背景调查、录用决策流程等专业能力，以及加强学生的沟通表达能力、分析和解决组织招聘问题的能力，以能力为本<sup>[7]</sup>。

教学目标3：从德育角度，培养与开发学生的职业兴趣与热情，帮助学生了解招聘相关的法律法规并强调遵纪守法的重要性，培养学生诚实守信、公平公正、爱岗敬业、创新实践的职业品质和素养。

#### （二）体现思政教学元素

结合课程专业教育要求，有机融入爱国、平等、诚信、公正等招聘过程中不可忽视的中国社会主义核心价值观的教育。以下为《员工招聘与录用》课程中融入的几个典型思政教学案例。

案例1：讨论招聘外部因素。通过讨论国家法制法规和政策，如平等就业权等，以及其他外部因素，如城市基础设施和社会保障，加深学生对平等就业的理解以及熟悉社会保障内容，加强学生法治意识，激发社会责任感。

案例2：分析案例《九品中正制》。了解并分析中国传统人才选拔方式，引导学生思考古今选人差异性。展示中国传统人才甄选文化的同时，强调职业素养的重要性。此外，强调知人善用、人尽其才、才尽其用，塑造正确用人观<sup>[8]</sup>。

案例3：分享中国人力资源素质理论。通过对“智、信、仁、勇、严”等中国传统领导素质的描述以及搭配分享相关的古代小故事，加强中国优秀文化内容的传播，引导学生了解优秀传统文化和道德品质，强调道德修养和文化自信。

案例4：探讨诚信测试。介绍诚信测试发展阶段和基础理论。分析谎言识别方式，引导学生思考诚信在招聘中的重要性。同时，引导学生反思个人行为 and 态度，培养道德意识和责任感，重视诚信价值观的培养。

案例5：新员工培训的特点总结。让学生掌握新员工学习模式和培训特点，延展加强理想与成才教育的思考。强调加强学习的重要性，使学生树立终身学习，培育终身就业本领的意识<sup>[9]</sup>。

#### （三）增加新颖教学形式

基于“课前自主学习、课中讲解讨论、课后总结答疑”的教学模式，激发学生自主学习热情，引导课堂互动，增强自主学习能力。为提升《员工招聘与录用》课程质量，引入案例分析、模拟实践和团队讨论等多元教学法，助学生深入理解知识，强化思政教育，巩固学习成果。同时，根据“数字化”和“应用型”人才

培养要求，对教学模式进行迭代升级。

迭代1：利用线上平台，完善课程内容建设，搭建信息沟通渠道。

一方面，合理运用超星平台（学习通），发布课程章节知识内容的资源，帮助学生进行课前预习，课后复习。运用签到、主题讨论、投票等活动设置，加强与学生之间的课堂互动，加强学生课程学习注意力，及时互动也帮助学生将理论知识和实践相结合，利于对知识点和思政元素的理解。另一方面，建立专业课钉钉群，用于线上教学活动（特殊情况时）、课后的课程答疑、信息发布和沟通等，加强在教学过程中与学生之间的高效沟通。

迭代2：增加无领导小组讨论招聘模拟活动，加强学生实践感。

大部分学生往往无法从理论教学中对招聘与录用的专业知识进行深度理解。通过无领导小组讨论的知识点<sup>[10]</sup>，以专业理论为基础、思政元素为亮点、实践操作为探索，让学生在招聘模拟中更深刻地感受和理解思政内容，以及学会运用专业知识。

在进行无领导小组讨论招聘模拟前，教师需随机分组学生，并准备评价表和案例。完成无领导小组讨论的理论教学后，安排实践模拟活动，如A组和B组分别轮流扮演应聘者 and 面试官，每轮45分钟。应聘者需准备名牌，标明组名、序号、姓名等信息，以便面试官识别观察对象的身份。模拟过程中，应聘者阅读案例后进行无领导讨论并给出最终方案，而面试官同时观察2或3名应聘者以及填写评分表。教师作为总考官，负责发放材料、控制时间并观察全部应聘者的在场表现，以及点评学生在模拟中的表

现。模拟成绩由各学生面试官和教师面试官的平均值来评定。

#### （四）构建全面的考核方式

为了更全面、更客观地衡量学生的学习成果，《员工招聘与录用》课程的成绩构成由原先的3:7分配比例优化调整为4:1:5分配比例。平时成绩占50%，其中40%用于考量学生的平时表现，包括但不限于如签到情况、作业完成度以及课堂参与度等；而余下的10%则用于无领导小组讨论招聘模拟。剩余的50%通过期末考试的成绩来决定。提高平时占比，降低期末占比，旨在强调学生的学习过程和学习态度，阶段性考察学生对专业知识的掌握和德育素养的培养，以及鼓励学生将知识应用于实际，同时也尽量打消学生“期末突击学习”的不良学习习惯。

在考核形式的多样化调整之外，全面的考核还体现在考核主体的多元化。从单一教师转向教师、个人和同学的三维评分法，以建立更全面、公正的考核环境，促进培养学生的判断力、责任心、客观认知等方面素养。

## 四、结束语

本文对专业课程融入思政教育进行了初步的改革探索，旨在全方位地贯彻基于立德树人与应用型人才培养的教学理念。主要围绕课程目标、知识结构、教学形式以及考核方式等多个维度，进行深入的探讨与实践，以确保思政教育能够有机地融入专业课程之中，进一步提升学生的综合素质与应用能力。

## 参考文献

- [1] 教育部. 教育部关于印发《高等学校课程思政建设指导纲要》的通知 [EB/OL]. (2020-05-28). [https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-06/06/content\\_5517606.htm](https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2020-06/06/content_5517606.htm).
- [2] 王红梅, 刘永, 梅洋. 红色基因元素代入式专业课程思政体系建设探索 [J]. 档案管理, 2022, (01): 66-68.
- [3] 厉荣. 员工招聘录用课程思政建设 [J]. 科学咨询 (科技·管理), 2022, (10): 163-165.
- [4] 张洪涛, 吕轴. 数学建模竞赛驱动下的高校创新人才培养质量提升路径探索 [J]. 才智, 2024, (22): 177-180.
- [5] 郭珍. 任务驱动教学模式在招聘与录用课程中的应用探索 [J]. 环渤海经济瞭望, 2019, (12): 182-183.
- [6] 崔静. “1+X”证书制度背景下人力资源专业课堂教学模式探索——以“招聘与配置”课程为例 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021, (12): 124-126.
- [7] 宋亚兰. 应用型高校“招聘与人才测评”课程教学改革与实践研究 [J]. 改革与开放, 2023, (12): 31-36.
- [8] 董秋云. 人力资源管理课程思政教学探讨 [J]. 西部素质教育, 2022, 8(03): 57-59.
- [9] 胡婷, 黄金荣. 社会主义核心价值观引领的《招聘与测评实务》课程思政教学实践 [J]. 产业与科技论坛, 2023, 22(21): 121-123.
- [10] 李天骥, 周文飞. “1+X”证书视角下高职院校人力资源专业教学标准研究 [J]. 才智, 2023, (25): 147-150.