

《军队人力资源管理》课程思政教学模式的探索与实践

罗楣宗

(武警警官学院 部队管理系 成都 610200)

摘要:课程思政是培育新时代革命军人、引导军校学员树立正确三观的重要途径。《军队人力资源管理》课程在军官职业化背景下有着重要作用,也是管理专业学员系统构建人力资源管理知识的重要课程。从军官职业化改革背景和学员实际需要出发,树立正确的课程思政目标,设计教学过程,激发学员兴趣,提高参与度,引导其从被动接受到主动学习课程思政,提高教学过程中课程思政的效果。

关键词:课程思政;军队人力资源管理;军官职业化

中图分类号:G47 **文献标志码:**A

1 引言

2016年12月,习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上发表重要讲话,指出我国当前对高等教育的需求比以往任何时候都更加迫切,对科学知识和卓越人才的渴求也比以往任何时候更加强。而高素质人才是需要通过高等教育实现,要求其能够成为德智体美劳体全面发展、能够坚持以马克思主义为指导进行实践、全面贯彻党的教育、坚持弘扬社会主义核心价值观的社会主义事业建设者和接班人。这充分证明思想政治教育对于一名高素质人才的重要性。2017年12月,教育部发布《高校思政工作质量提升实施纲要》,明确提出要“大力推动以课程思政为目标的课堂教学改革”,要梳理出每门专业课程中蕴含的思政元素并加以梳理,达到思想政治教育与专业知识体系有机融入、有效耦合的效果。

《军队人力资源管理》在理论上有利于培育建设和发展国防事业的军事人才,为我国现代化军事强国建设提供中坚力量;在实践中符合社会专业分工和军官职业化背景下实际需要。因此,在课程开展中要重视开展课程思政教育,挖掘其中蕴含的思政元素,从而培育“有灵魂、有本事、有血性、有品德”的新一代革命军人,使军队人员成为坚守岗位、忠于职守、打赢打胜的“钢铁”之师。

2 《军队人力资源管理》课程思政目标构建

《军队人力资源管理》是管理专业的一门专业必修课,主要面向院校教育培养的现役军官。这需要结合国防和军队改革的实际背景与军队人力资源管理课的专业知识构建课程思政的目标,避免专业课程与课程思政内容成为“两张皮”,导致课程思政“泛意识形态化”,以生硬僵化的方式开展课程思政^[1]。

可以从产出导向的理念出发,军队人力资源管理课程应该能够成为培养管理专业人才的重要支撑。现役军官作为军队人力资源中极为重要的一部分,是具有较强管理能力、研究能力、创造能力和专门技术能力的人才资源。从组织的角度而言,国防建设和军队发展需要在吸引、保留、培训、激励等方面提高用人水平,从严治军、依法治军,按照《现役军官暂行管理条例》及配套法规、《文职人员管理条例》等相关的人事制度、规定及法规对军队人员进行正规化管理,提高军队人力资源管理能力。从个人角度而言,就现役军官而言,军官职业化背景下的“军人”是一个社会专业分工中的职业,由专业人员承担相应的岗位职责,需要有专业军事知识和作战技能的人员满足岗位要求,也需要其长期留着军队中服役,因而要将个人职业生涯规划与军队紧密联系。军队人力资源管理课程主要面向现役军官开始,思政建设目标可结合组织和个人两方面需要,确定为“培养掌握军队人力资源管理理论、方法,理解并能应用军队人事管理制度、法规、规定解决军队人员管理工作中的实际问题的管理者”。

3 《军队人力资源管理》课程思政教学实施

(一)课程导入:军官职业化背景下的军队人力资源管理

教学是一个教与学互动的双向过程。为了更好地激发学员兴趣,调动学员的主观能动性,应当结合军官职业化的背景、热点难点问题导入,引起学员兴趣。军官职业化的开展是对当今世界军事变革提出高素质专业化军官队伍要求的主动适应。随着新一轮

科技革命和产业革命的深化,世界现代战争形态发展变化,我国的安全环境、军事斗争态势等也随之变化,进一步影响到我军的组织形态、使命任务、军事人才素质。因此可以通过中印边境冲突、苏莱曼尼事件始末的案例作为课程的导入,以实际案例激起学员对我国国防形势及对世界军事活动情况的思考和兴趣。从而认识到专业化、高素质军队人力资源管理的重要性,认识作为军队人力资源与其他组织人力资源在责任使命担当的不同,提高责任意识 and 自我培育意识。

(二)课程讲授:引导学员参与,尊重学员主体地位

在教学过程中要进一步激发学员的主动思维能力,可以通过翻转课堂、随堂实践等活动实现师生主体地位的转换,让学员主导课堂,主动思考和展示,进一步拓展课程思政的内容。课程讲授过程中可以设置“翻转课堂”环节,提前将“军官职业化对现役军官发展”与“斜杠青年”等相关视频播放,引导学员思考军官职业化背景下个人职业生涯设置与军队的关系,并进行个人军旅职业生涯规划。通过学员共同讨论和思考得到答案,教员在期间可进行适当的总结和引导,让学员树立正确的职业观:即军旅生涯短暂而宝贵,是每个军人职业生涯中极为珍贵的一段时光。随着军官职业化的推进延长现役军官的服役时间,我们可以与“斜杠青年”一样发展多元个人能力,虽然不能拥有多重职业和身份,但能将个人的兴趣爱好与军队建设、岗位需要结合,甚至指技双担或转岗,将自身所学所思用于军队建设,引导学员树立正确的职业观、价值观,不要只注重外生涯的晋升,还要促进内生涯中能力素养的提高,达到职业生涯中内外生涯的统一,主动将个人理想与军队需要结合,做好个人的军旅职业生涯规划。

(三)课堂小结:突出课程内容,做好评价工作

课堂小结工作是对一次课程的总结,通过对授课过程中的重点、难点、热点问题梳理为学生构建一个知识框架体系。在课程思政中,尤其是通过翻转课堂、随堂实践等方式开展后要注意根据实际的课程内容进行总结,突出学员的主体地位,根据学员的实际讨论情况总结,同时结合授课内容做到就事说理,将案例与理论结合。并可以通过问卷、课后谈心甚至构建科学的评估体系了解军队人力资源管理开展课程思政的效果,通过学员的反馈获悉课程开展实际情况进一步调整修改教学内容,做到教学相长。

4 结语

军队人力资源管理与地方的人力资源管理课程相比有着自身特殊性,其管理对象主要是军队系统内的人力资源,而军队作为特殊的组织有着自身的责任和使命,有着独特的组织愿景,因此在授课时能够从中挖掘出丰富的“课程思政”元素。通过课程设计和课程思政开展,有助于将军队人力资源管理的专业知识与课程思政有机整合,达到于无声处引导学员树立正确三观的效果。

参考文献:

[1]靳玉乐,张良.要认真对待高校课程思政的“泛意识形态化”倾向[J].现代教育管理,2021(4).

作者简介:罗楣宗(1992-),女,助教,硕士