

“产教融合”科教融汇背景下《管理心理学》课程思政探索与实践

何婉姬

广州涉外经济职业技术学院

摘要：在产教融合与科教融汇协同推进的背景下，《管理心理学》课程思政需紧扣产业需求与科研创新，实现专业知识与价值塑造的深度融合。本文以“课程设计—实施路径—保障机制”为主线，通过重构教学内容、创新教学方法、完善评价体系，将思政元素融入组织行为分析、领导力培养、团队协作等核心模块，形成“理论+实践+反思”的育人闭环，为高校课程思政提供可操作性方案。

关键词：产教融合；课程思政；管理心理学；实践教学；育人模式

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2025.05.150

引言

当前，高等教育面临深化产教融合、推动科教融汇的双重任务，课程思政成为落实立德树人根本任务的关键抓手。《管理心理学》作为培养管理人才职业素养的核心课程，其教学实践中存在思政元素“标签化”、教学内容“去场景化”、与产业需求“脱节化”等问题。如何以产教融合为桥梁、以科教融汇为驱动，将思政教育自然嵌入课程体系，成为亟待解决的现实课题。本文基于一线教学经验，从课程设计、实施路径、保障机制三方面提出系统性解决方案，旨在为管理类课程思政改革提供实践参考。

一、产教融合与科教融汇驱动下的课程思政设计逻辑

（一）以“双需求”为导向的课程目标设计

1. 对接产业需求，明确职业素养目标

在产教融合框架下，课程设计需从企业用人标准中提取职业素养要求，并将其转化为可落地的思政目标。例如，针对企业对员工“团队协作能力”的需求，可结合《管理心理学》中“群体行为”章节，设计“团队冲突解决”实践任务，通过模拟企业跨部门协作场景，引导学生分析沟通障碍的成因，并在解决方案中融入换位思考、集体利益优先等价值观；对于“职业道德”培养，可引入企业真实案例（如商业泄密事件），组织学生从法律规范、职业操守、社会责任等多维度展开角色辩论，在思辨中强化诚信意识与法治观念。这一过程需避免生硬说教，而是通过任务驱动让学生在解决实际管理问题的过程中自然内化思政内涵。

2. 融入科研创新，培养批判性思维合

科教融汇要求将科研成果转化为价值引领的载体。

例如，针对组织行为学领域的前沿课题“算法管理对员工心理的影响”，可构建“技术伦理”专题研讨：首先通过文献分析让学生了解算法监控在提升效率的同时可能引发的隐私权争议，再以“某物流企业智能排班系统”为案例，组织学生分组模拟管理者、员工、技术开发者的角色，从人性化管理、劳动权益保护、技术伦理边界等角度提出优化建议。在此过程中，教师需引导学生跳出“技术中立”的思维定式，理解科技创新必须服务于人的全面发展，从而树立“科技向善”的价值观。这种以科研问题为起点、以价值判断为终点的教学设计，能够实现知识探究与思政教育的深度嵌套。

（二）以“双模块”为核心的教学内容重构

1. 产教融合模块：场景化案例库建设

教学内容重构需打破教材静态化局限，建立与企业动态联动的案例更新机制。例如，联合合作企业人力资源部门，围绕当前职场热点（如“Z世代员工管理困境”“远程办公团队凝聚力建设”）开发专题案例库。以“互联网企业‘996’工作制争议”为例，可设计三段式教学：首先呈现企业追求效率与员工幸福感的冲突事实，再引导学生运用“双因素理论”分析矛盾根源，最后要求从《劳动法》解读、企业文化重塑、管理者同理心培养等角度提出解决方案。此类案例教学不仅能提升学生的问题解决能力，更能使其在真实职场情境中理解劳资双方的权责边界，强化法治意识与人文关怀精神。

2. 科教融汇模块：科研反哺教学转化

将教师科研项目转化为教学资源，是科教融汇的关键路径。例如，针对“制造业新生代员工价值观调研”课题成果，可提炼出“物质激励与精神激励的平衡”“代

际管理差异”等教学切入点，设计“中国式现代化进程中的管理哲学”研讨任务。具体实施中，可先让学生对比传统制造业“家长式管理”与新兴科技企业“扁平化组织”的差异，再结合教师调研中发现的“00后员工对工作自主权的强烈诉求”，引导学生探讨如何在中国文化语境下构建“尊重个性”与“维护集体”相统一的管理模式。通过将学术研究成果转化为课堂思辨素材，既能培养学生批判性思维，又能使其在管理实践中感悟社会主义核心价值观的落地逻辑。

二、课程思政实施路径：校企协同与教学创新

（一）校企协同的“双场景”教学模式

1. 企业场景导入：案例教学与实地调研

在校企协同框架下，需构建“企业场景+课堂延伸”的全流程互动机制，将产业实践深度嵌入教学环节。例如，联合行业龙头企业开发定制化教学工具，可将企业真实管理难题转化为“领导力沙盘模拟”实训项目：以某新能源企业面临的“绿色转型与成本控制矛盾”为原型，设计包含环保成本核算、反不正当竞争、员工激励优化等多维议题的模拟决策场景。学生在沙盘推演中需综合运用管理心理学中的决策偏差理论、群体动力模型等知识，同时通过角色分工（如CEO、HR总监、财务总监）体验不同立场的价值冲突，最终形成兼顾经济效益与社会责任的解决方案。此外，组织学生深入企业人力资源部门开展为期两周的“沉浸式调研”，围绕“新生代员工离职率攀升”问题，采用混合研究方法（如访谈记录、心理量表分析、组织公平感测评）挖掘离职行为背后的心理动因，并基于调研数据撰写《人本管理优化建议书》，从制度设计（如弹性工作制）、文化塑造（如员工关怀计划）、领导风格（如变革型领导力培养）等维度提出改进策略，推动学生从理论认知向实践创新的转化，同时强化对“人性化管理”的价值认同。

2. 课堂场景重构：问题链驱动与角色扮演

立足职场现实矛盾，需构建“问题链-角色扮演-反思迁移”的递进式课堂生态。以“Z世代员工与70后管理者代际冲突”为例，可开发三段式情景剧本：第一阶段呈现典型冲突场景（如年轻员工反对强制加班遭管理者批评），引导学生从代际价值观差异（如权威认知、工作意义解读）分析矛盾根源；第二阶段设计“冲突调解模拟”，要求学生分别代入员工、管理者、HR调解员角色，运用管理心理学中的沟通技巧（如积极倾听、非

暴力沟通）推动共识达成，并在过程中渗透职场平等、尊重多元的思政内涵；第三阶段延伸至课后实践，要求学生结合企业实习经历撰写《代际协作优化方案》，从组织层面（如扁平化管理）、制度层面（如弹性激励机制）、文化层面（如代际共融工作坊）提出创新建议。教师通过“问题链”设计（如“冲突为何发生？如何化解？如何预防？”）串联知识传授与价值引导，并引入“反思日志”作为学习成果载体，要求学生记录角色扮演中的认知转变，例如从“追求效率至上”到“重视员工幸福感”的管理理念升华，从而实现知识应用向价值内化的深度迁移。

（二）科研项目驱动的思政渗透路径

1. “研-教-学”一体化设计

以教师科研课题为纽带，需建立“课题筛选-教学转化-实践验证”的闭环机制，实现学术研究与思政教育的双向赋能。例如，围绕“人工智能对组织管理的影响”这一科研课题，提炼“算法监控的伦理边界”作为思政切入点，设计“技术双刃剑”主题研讨：首先，要求学生通过文献综述与案例检索（如亚马逊仓库算法管理引发的员工抗议事件），归纳技术滥用对员工心理契约（如信任感、归属感）的破坏机制；其次，组织“企业数字化转型听证会”模拟活动，学生分组扮演管理者（主张效率提升）、员工（强调隐私权）、技术开发者（探讨伦理边界）等角色，从多视角辩论算法监控的合理尺度，并在辩论中融入社会主义核心价值观（如公正、法治）的价值判断；最终，学生需合作撰写《算法管理伦理指南》提案，提出“透明化算法设计”“员工数据授权机制”“心理健康监测配套措施”等建议，将技术理性与人本关怀深度融合。此过程不仅将科研成果转化为教学资源，更通过批判性思维训练引导学生理解“科技向善”的伦理责任，实现学术探究与价值引领的协同增效。

2. 本土化案例开发

聚焦中国企业管理实践，需构建具有文化根性的思政案例体系，强化学生的文化自信与国情意识。例如，选取科技行业高强度创新文化与传统制造企业组织变革中的典型争议：在分析某些科技企业“效率优先”管理模式时，可围绕“自愿协作与劳动权益边界”的冲突，引导学生辩证看待集体主义精神与个体权益保障的平衡逻辑，进而探讨中国式现代化进程中“公平与效率”的管理哲学；针对传统制造企业转型中的协同机制创新，

可聚焦“个体创新赋能与组织资源支持”的互动关系，结合股权激励、内部孵化等制度设计，剖析“和而不同”“知行合一”等传统文化理念对现代管理的启示。此外，可深入挖掘零售行业员工幸福感管理、高端制造业技术攻坚中的团队协作模式等实践，组织学生通过田野调查、文化解码等方法，提炼家国情怀、工匠精神、和谐共赢等中国式管理哲学的核心要素，并撰写《中国特色管理实践研究报告》，在增强文化认同的同时，培养立足国情解决实际问题的能力，避免对西方管理理论的盲目套用。

三、课程思政成效保障机制

（一）师资队伍协同共建

1. “双师型”教师培养

构建“教师进企业-导师进课堂”的双向流动机制，推动师资队伍的思政能力升级。校内教师通过企业挂职深度参与管理实践，例如在人力资源部门轮岗期间，系统收集“员工心理援助计划（EAP）实施困境”“新生代员工价值观冲突”等鲜活案例，将其转化为《管理心理学》课堂中的“组织文化优化”专题研讨素材；企业导师则介入课程设计环节，针对“95后员工离职潮”“远程办公团队管理”等现实问题，指导教师将“激励理论”“领导力培养”章节中融入职业忠诚度、责任意识等思政要素，确保教学内容与产业发展同频共振。

2. 跨学科教研协作

联合马克思主义学院、伦理学教研室组建跨学科教研团队，开发“管理理论思政解析工具包”。例如针对“霍桑实验”等经典理论，设计“资本主义管理观与社会主义人本理念”对比分析模板：一方面从实验背景切入，剖析泰勒制“效率至上”理念对工人主体性的忽视；另一方面结合中国“鞍钢宪法”中的“两参一改三结合”经验，引导学生理解“以人为本”管理哲学的制度优势。通过跨学科备课会、联合教学观摩等形式，实现专业理论讲授与思政价值挖掘的有机统一。

（二）多元化动态评价体系

1. 过程性评价

建立“行为观察-反思记录-同伴互评”三位一体的过程评价机制。在企业调研环节，设置“价值观显性化”观察指标：通过学生在访谈中提出的问题（如关注“加

班费计算标准”或追问“员工职业发展通道”），评估其对劳动者权益、组织公平等议题的敏感度；在课堂角色扮演活动中，采用“双维度评分表”，既考核沟通策略的专业性（如冲突调解技巧运用），也评价价值观表达的准确性（如能否在代际沟通中体现平等尊重理念）。教师通过定期撰写《思政素养成长档案》，动态捕捉学生价值观的转化轨迹。

2. 成果评价

推行“专业能力+思政内化”双轨考核模式，重点考查知识应用中的价值判断能力。在“组织变革管理”课题考核中，要求学生不仅运用卢因变革模型设计改革方案，更需从“共同富裕”视角评估方案的社会影响：例如针对制造业智能化转型中的员工安置问题，既需提出转岗培训、薪酬补偿等专业建议，也要论证方案如何体现“发展成果共享”理念。同时引入“思政反思日志”，要求学生在完成企业案例分析后，从个体、组织、社会三个层面反思管理决策的伦理价值，形成“技术理性与人文关怀”相统一的知识迁移能力。

结语

产教融合与科教融汇为《管理心理学》课程思政建设提供了内容资源与方法论的双重支撑。通过校企协同的场景化教学、科研反哺的思辨性研讨、动态多元的评价机制，能够实现专业知识传授与价值引领的深度融合。未来需进一步构建校企思政案例共享平台、开发数字化教学资源库，推动课程思政从“探索性实践”向“标准化范式”升级，为培养新时代“德才兼备”的管理人才提供持续助力。

参考文献

- [1] 张旭, 谷湛华. 《管理心理学》课程思政的应用性探究——以中国科学技术大学为例 [J]. 未来与发展, 2022, 46(4): 90-95, 44.
- [2] 刁爱华. 高职《管理心理学》课程思政教学改革的实践探索 [J]. 才智, 2022(3): 56-58.
- [3] 程亿. “产教融合”背景下《管理心理学》课程思政建设思考 [J]. 未来与发展, 2023, 47(11): 87-92.

基金项目：广州职业教育与终身教育学会2024年课题：产教融合科教融汇背景下《管理心理学》课程思政探索与实践（项目批准号：202405007）。