

“畏己知”精神融入高职 HRM 专业教育的路径探索

董学林

广东财贸职业学院数字金融学院，广东清远，中国

【摘要】为了强化对 HRM 专业学生的职业伦理培育，规范 HR 行业从业者的职业伦理行为，本文基于现实尝试，采用文献研究法和案例分析法剖析了“畏己知”精神融入高职 HRM 教育的重要性和可能性，并拟通过课程重构、教学创新、实践、评价的教育路径来提升学生的职业伦理认知与企业认可度，为高职 HRM 专业实现培养“德技并修”的人才提供了可复制方案。这对传统的高职 HRM 专业教育中突破对 HR 从业者的培养停留在“重技能、轻伦理”困境具有一定的借鉴意义。

【关键词】畏己知；高职 HRM 专业；课程思政；职业伦理

【基金项目】《关于组织开展教育部第十届高校廉洁教育系列活动》之高校廉洁教育课堂实践案例项目---《传承“畏己知”精神，培育 HR 行业廉洁从业者——高校人力资源管理专业廉洁教育课堂实践》（已获“校级优秀案例”奖）高度关联。

1.引言

1.1 研究背景

2016 年全国高校工作会议上就如何落实立德树人根本任务做了系统阐述[1]。印证了在当下“产教融合”深化的背景下，专业课程的时代化理性考量越发重要，且高职教育对“德技并修”人才的培养要求也越来越高，新时代高校的人才培养功能逐渐注入了新的育人使命和育人任务，尤其是对职业伦理与专业技能并重的强调更加明确。

人力资源管理作为一个学科交叉性强、知识体系覆盖面广、实践应用性突出以及动态适应性强等特点的专业贯穿于现代组织的各个领域和各个环节，HR 岗位涉及的招聘“寻租”、薪酬保密、绩效真实性等核心环节面临的“信息不对称”“利益诱惑”等伦理风险问题不容忽视，亟需 HR 从业者养成“敬畏心”和“自律性”的基本职业素养。

“畏己知”精神源于清代著名的清廉官员叶存仁的离任时一首《离任受赠》之诗的典故，诗很短却寓意深刻，也间接折射出当时叶存仁对于自律、廉洁和道德的坚守。从传统伦理的范畴看，敬畏自身的良知、知晓个人行为的边界，以自律、知耻、守正为核理念，对今天践行和夯实社会核心价值观中的“平等、公正”行为有积极的导向作用。同时，也与 HR 行业从业者的职业伦理倾向具有高度的内在契合性，在一定程度上可以有效弥补当前高职 HRM 教育中伦理范畴培育的短板。

1.2 研究意义

理论上，传统的 HRM 专业教育对于理性考量形式多样。在企业层面，HR 管理者都是以行业性制度约束或部门规章的形式对普通从业者的岗位行为予以引导和约束，并纳入绩效考核，对 HR 从业者的行为进行有效管束。在高等院校，HRM 课程设置中虽逐渐丰富了课程伦理元素，但课程理论和课堂案例选取仍停留在传统的抽象环节，聚焦于“哪些不能做”上，教学实践效果则侧重于“他律”，体现在“现场效果”，任务式被动学习的动机明显，当事人在业余基本不会将此伦理性标准进行有效复盘，最终学习效果和实用性均会大打折扣。因此，将“畏己知”嵌入 HRM 理论教育中有利于拓展传统伦理精神在高职专业教育中的应用维度，极大地丰富 HRM 专业的理论内涵。

从实践的维度看，“畏己知”理念嵌入高职院校 HRM 专业教育，对高职教育“实践导向、岗证融合”的培养定位的瞄准性较强，为未来基层 HR 从业者构建职业素养与专业能力具有双重保障功能。从职业伦理上看，还可以有效引导 HRM 专业学生认识到破除 HR 具体岗位中易出现的经验主义代替劳动法律法规的现象，有效避免合规性风险；另一方面，在数字化赋能 HR 的时代，拥抱科技来夯实 HR 领导力，让学生成长为 HR 数字化工具的应用者、聚焦于本岗处理复杂实务的能力，最终成功以认知审慎性赋能未来基层 HR 从业者的职业素养与实践能

力建构。有利于学生在岗位上恪守原则，减少因认知偏差导致的操作失误，方便其成长为岗位胜任力较强的企业一线基层 HR 从业者，为高职 HR 教育就学生职业伦理底线构建和就业竞争力塑造提供了可能。

1.3 研究现状

目前，国内外学者聚焦于职业伦理方面的研究并不多见而涉及到高职 HR 专业课程思政研究现状的文献几乎没有，目前只有少数文献谈到与此相关的职场中职业伦理与诚信践行问题，如英国学者 Jon Joseph Taily [2]在 M2 Presswire (新闻专线) 中指出现代职场环境复杂多变，而职业伦理与诚信贯穿于企业日常决策与行为之中，决定着个人与组织的长远发展。Seitl Martin[3]等则围绕职场竞争与个人诚信行为的关联性探讨了职场竞争环境下个体行为选择的诚信权衡与道德底线考量。可见国外学术成果多聚焦于职场诚信选择等专业实践问题，与“畏己知”精神在道德底线层面有很强的衔接，但不够深入。

国内学者对于“畏己知”类伦理精神融入 HRM 专业教育上的研究也比较稀缺，其关联性研究也大多停留在廉洁教育实践与创新方面，部分研究涉及“红色文化”熏陶、“工匠精神”塑造等。如胡杰、乔健杰、张翊炫、王吉聰、于珊珊[4-8]等均从国有企业廉洁教育研究、国企干部廉洁教育实践、国企职工廉洁教育常态化策略等方面强化了国企作为服务国家战略、保障民生福祉的排头兵角色，也进一步明确了国企在廉洁教育方面的重要使命和任务。而宋乃金[9]则说明了企业高风险岗位人员的廉洁需要注意点；陈燕[10]则从企业应该“如何做”的角度强化了企业廉洁教育研究的重要性；邹冠南、王梅[11,12]则结合了高职人力资源管理专业“课程+比赛+考证”融合专业教学实践，形成了 HR 专业课程思政的伦理路径；陈俊、谢艾秀[13,14]则分别聚焦于专业课程伦理建设的长效性和案例库建设研究，这些对本研究均有参考价值。

1.4 研究方法与创新点

本研究主要采取了文献研究法简单梳理了职业伦理与 HR 实践在当代课程育人领域的应用效果。此外，文字穿插了一些关于 HR 领域的具体岗位的职业伦理漏洞的实例，有利于研究方向的针对性。

此外，需要说明的是，本研究尝试将传

统“畏己知”精神与 HR 岗位场景深度捆绑的形式属于首次探索，虽然经验不足，但比较容易构建“认知-实践-内化”的迭代效应，为 HRM 专业实践塑造力新的研究路径。

2.相关概念界定与理论依据

2.1 相关概念

“畏己知”精神源于《礼记·中庸》，其核心内涵包括知善恶、知底线、知约束，重在自律，与当代组织中 HR 岗位保密原则、公平准则和诚信原则的职业属性高度吻合。而高职类 HR 专业教育旨在培养企业基层 HR 从业者为目标，侧重实操技能与职业素养双提升；一旦企业将“畏己知”精神融入管理实践，其伦理属性即刻转化为 HR 专业教学内容和教评标准，有利于校企合作模式下人才培养的“伦理培育”与“技能培养”的协同推进。

2.2 理论依据

2012 年，立德树人作为教育的根本任务这一论断的正式提出，教育工作者践行教育的使命感越来越强，也成了我国现代化教育的常态化机制。立德树人强调了“德”的优先性，而“畏己知”精神是 HR 专业“立德”的重要载体。

另外，从职业伦理教育理论和隐性课程理论方面看，前者侧重于将职业伦理与岗位场景相结合，“畏己知”精神可针对性解决 HR 岗位的伦理困境；后者则通过课程设计、实践活动等隐性方式辅助教育实践，让“畏己知”精神使学生内化于心，并转化为职业习惯。

3.“畏己知”精神融入高职 HR 专业教育的现状与问题

3.1 融入现状

“畏己知”精神知之者不算多，因为“廉洁教育”大多是重点向基层组织内一线教师倾斜，因此关于《礼记·中庸》中“畏己知”的起源还是“叶存仁故事”的典范，多数高职 HR 专业教师在认知层面知悉度有限。大多数教师仅仅知晓“职业伦理”重要性，却对“畏己知”精神的丰富内涵与 HR 岗位的关联性认知一知半解。即便是在课程实践上，许多院校虽然开设了类似于《员工关系管理》《职业道德》等课程，但其内容涉及到诚信、守秘的实践往往都是“蜻蜓点水”式开展，无法系统地融入“畏己知”精神，现实效果不够显著。

3.2 现存问题

3.2.1 融入专业教育的形式呈现碎片化

毫不夸张地说“畏己知”精神的专业伦理体系尚未形成试点效应，更不必说得到推广和实践，因此，该精神理念仅零散分布在一些品德课程的章节，目前很难覆盖到 HR 岗位的公平招聘、薪酬保密和绩效真实性的全流程，未来课程构建和精神嵌入的难度较大，周期较长，碎片化特色依然长期存在。

3.2.2 融入专业教育面临场景脱节

“畏己知”精神一般与个人修养和道德伦理底线息息相关，如果专业课强行穿插行“畏己知”精神专题教育，其令学生感到枯燥，其应用价值并不显著。因此就目前现实状况而言，“畏己知”精神尚未结合企业的 HR 岗位实际伦理困境设计教学内容，比如，专业课或通识课在讲解“畏己知”时并未关联“候选人简历造假是否应告知用人部门”、“面试时是否有求职者的贿赂行为”“薪酬数据泄露如何规避”、“考勤统计表的真实性如何把握”等实操问题，学生难以理解其现实价值。

3.2.3 融入形式单一

当前“畏己知”精神在高职 HRM 专业教育中集中表现为单一的以“教师讲解案例+学生听”的灌输模式。教师通过课堂剖析 HR 实务及分析相关案例时“不接地气”，如在涉及招聘环节的合规失误问题时凭经验处理劳动纠纷引发的风险问题时过于机械，学生学习案例分析方法还是停留在“被动告知式”灌输层面，理解力有限，缺乏深度参与和主动思考。另外，该模式在现代教学模式中并未结合高职教育“实践导向”而引入模拟实训，缺乏由 HR 岗位员工模拟处理员工投诉的现实场景，企业 HR 部门“畏己知”的应用场景的实践资源缺乏导致学生无法亲身感知“畏己知”的职业感知力，学习兴趣兴趣不高，对专业实践的参与不够，恪守职业边界的精神内驱力不足，职业素养易与专业人才培养需求脱节。因此“讲+听”结合的传统课堂机制缺乏模拟、情境、企业实践等互动形式，难以内化为“畏己知”精神。

3.2.4 融入形式单一评价缺失

未将“畏己知”精神相关的伦理表现纳入课程评价，仅关注专业技能考核，导致“重技能、轻伦理”的培养倾向。

高职 HRM 专业课程评价体系目前普遍存在对传统型评价体系的路径依赖，比如侧重于将评价对象、评价主体、过程性评价等

评价方式及评价标准结合，对专业技能的考核要求高，如对 HR 数字化工具操作、考勤、绩效核算等量化指标的准确性较重视，却忽略了将“畏己知”精神纳入考评范围。这将使学生重技能熟练度而忽视伦理素养的培育，最终难以形成“技能与伦理并重”的职业认知，与基层 HR 岗位对合规意识、审慎态度的需求依然会脱节。

4.“畏己知”精神融入高职 HR 专业教育的核心路径

4.1 课程体系重构：打造“畏己知+HR 岗位”的模块化课程内容

4.1.1 核心课程嵌入

针对 HR 领域涵盖的六个模块，“畏己知”精神的融入也可据此开展。如在《招聘与配置》领域，HR 专业教学要结合 HR 从业者的实际在简历筛选上结合“畏己知”“知善恶、守公平”的内涵，设计“背调”和“亲属回避”等情境；在“面试”模块要融入针对“岗位贿赂”情景，让 HR 从业者能作出自律性选择，能拒绝诱惑、保持公正；在《薪酬管理》的薪酬核算模块注重如何“畏己知”“守底线”来规避薪酬数据造假，在“薪酬发放”模块就如何细化“加班工资核算争议处理”以强化“敬畏规则”的岗位理念；在《员工关系管理》中的“劳动争议调解”模块，要从 HR 从业者的视角结合“畏己知”“守良知”的原则上“如何公正处理员工投诉”等伦理困境；在“员工保密协议”模块，开展“保密义务履行”情景模拟，强化学生的“自律守秘”意识。

4.1.2 特色课程开发

高校可结合校企合作的情况和专业教学实践的实际情况开设《HR 职业伦理与“畏己知”精神》选修课程，系统讲解“畏己知”精神的历史渊源、内涵演变，结合 HR 行业典型伦理案例予以深入探究，引导学生塑造“畏己知”的职业伦理观。

4.2 教学方法创新：构建“认知-体验-内化”的沉浸式教学模式

4.2.1 情境教学法

学校或者合作企业可以结合教学和实习的培养目标创设 HR 岗位伦理困境情境，让学生在不同岗位情境选择中理解“畏己知”精神。如可以在《绩效管理》课程中，设置情境“领导指定某当事人绩效考核结果必须优秀”，作为 HR，学生如何嵌入角色，并就公平坚守、拒绝违规问题据理力争，如何

结合“敬畏良知、不盲从”的内涵作出公平公正的决策。

4.2.2 模拟实训法

学校可以借助 HR 实训中心,还原岗位场景,强化校内实训,搭建“模拟 HR 办公室”,开展“薪酬保密”实训,可以就同事打听他人薪酬的猎奇心理为切入点,考查 HR 岗位角色的学生是否坚守“畏己知”的自律要求;开展“招聘面试”实训;在虚拟仿真方面,利用 VR 技术模拟“劳动争议调解”场景,让学生在三维虚拟环境下体验身临其境的运用“畏己知”精神处理“企业隐瞒用工事实”“员工伪造加班”等复杂而具体事项的能力。

4.3 案例研讨法

4.3.1 校内实践平台

本文结合了社会热点问题,挖掘出了 HR 领域违背‘畏己知’精神而导致职业失误的真实案例。如 2025 年华为 6000 字通报揭招聘黑产事件、深圳年薪 300 万大厂程序员因未婚妻炫富被裁事件、2022 年,某公司为裁员编造虚假绩效考核结果致员工起诉遭获赔等事件均揭示了 HR 领域有一些违反“廉洁”作风或岗位伦理的事实,可组织学生分组进行案例研讨以便他们深入理解‘畏己知’的内涵并作出正确决策来避免类似问题。在校园内开展 HR 伦理实践系列活动,由学生社团如 HR 协会组织举办‘畏己知’与 HR 职业伦理”竞赛,围绕 HR 隐瞒企业潜在风险、核错同事薪酬等议题予以思考作答,同时积极开展“模拟 HR 伦理评审”活动,让学生对“招聘歧视”“绩效不公”等虚拟案例进行伦理评估,写出整改方案,强化学生的职业伦理评判意识。

4.3.2 校外实践平台

笔者可对接与学校已建立合作关系的 HR 企业共同建立“HR 伦理实践基地”,实现真实岗位浸润;另一方面,校企合作领域可以安排学生到企业 HR 部门见习,参与“员工入职背调”“薪酬数据管理”等工作,由企业 HR 见习导师实际场地上指导学生如何坚守‘畏己知’精神来处理 HR 岗位的实际问题;最后,在校企联合项目上积极推进与企业合作开展“HR 伦理案例开发”项目,组织学生调研企业 HR 岗位的伦理困境,结合“畏己知”精神编写实践案例,让学生既强化对岗位伦理的理解,又能为教学提供丰富的实践资源。

4.4 评价体系完善: 建立“技能+伦理”的双维度评价标准

4.4.1 过程性评价

将“畏己知”精神相关表现纳入日常教学评价之中,首先,在平时教学过程中,需在课堂表现中记录学生在情境讨论、模拟实训中是否体现“公平、诚信、自律”的表现,作为平时成绩的构成部分;其次,在专业实践报告中要求学生在见习、实训后提交“‘畏己知’精神实践反思报告”,分析自身在岗位实践中如何践行“敬良知、守边界”的行为。

4.4.2 终结性评价

在课程考核中增加“伦理实操”的环节,如在《HR 综合技能实训》考核中,设置一定比例的“薪酬数据保密处理”“招聘伦理困境决策”等题目,旨在评估学生对“畏己知”精神的应用能力。最后,在企业评价中重点引入企业 HR 导师评价,对学生见习期间的“职业伦理表现”进行赋分,作为总评成绩的重要组成部分。

5.结论

“畏己知”精神与高职 HR 专业教育具有高度适配性,其“自律、守正、知底线”的内涵可有效解决 HR 岗位的伦理培育需求。该精神通过“课程重构、教学创新、实践搭建、评价完善”来实现“畏己知”精神与高职 HR 专业教育的衔接和融合,有利于专业教育实现“技能+伦理”的协同培养目标。对提升学生的职业伦理素养与企业认可度大有裨益。但目前高职院校里部分教师对“畏己知”精神的理解仍需深化,教学能力有待提升。因此加强组织对教师“畏己知”精神与 HR 教学融合的专题培训刻不容缓,进一步探索“畏己知”精神与 HR 岗位不同模块的融合也刻不容缓。

参考文献

- [1]董立格等.新质生产力视域下高校课程思想政治建设路径研究——以“园林植物识别与应用”课程为例[J].太原城市职业技术学院学报, 2025, (09) : 143-145.
- [2]Jon Joseph Taily. Navigating Work Ethics and Integrity in Today's Workplace [M]. M2 Presswire,2024.
- [3]Martin S, Elif M, Tomáš K. Personal integrity and faking in the workplace: when competition matters[J]. Current

- Psychology, 2023,43(9):7719-7730.
- [4]胡杰.国有企业廉洁教育优化研究[D].内蒙古师范大学硕士学位论文, 2024.
- [5]乔健杰.国有企业职工廉洁教育常态化的融合路径与优化策略[J].冶金企业文化, 2025, (04) : 28-29.
- [6]张翊炫, 欧阳毅.浅论新形势下国有企业廉洁教育面临的问题及改进对策取得新进展 [N]. 法制生活报, 2020-09-24 (003) .
- [7]王吉聪.县级供电企业廉洁教育探索[J].中国电力教育, 2024, (11) : 44-45.
- [8]于珊珊.新媒体时代下国有企业廉洁教育的创新路径[J].中外企业文化, 2024 (06) : 208-210
- [9]宋乃金.企业高风险岗位人员的廉洁教育研究[J].中外企业文化, 2022, (07) : 58-60.
- [10]陈燕, 李林.企业强化廉洁教育深化做好“不想腐”的对策研究[J].中外企业文化, 2024, (12) : 162-164.
- [11]邹冠南.高职人力资源管理专业“岗课赛证”融合教学路径研究[J].现代职业教育, 2025, (28) : 157-160.
- [12]王梅.数智化背景下应用型高校人力资源管理专业实践教学体系优化研究[J].教育信息化论坛, 2025, (04) : 136-138.
- [13]陈俊.新时代高校课程思政建设的长效机制研究[J].南京航空航天大学学报(社会科学版), 2025, 27 (05) : 108-116.
- [14]谢艾秀.新文科背景下高职人力资源管理专业课程思政案例库建设研究[J].中国管理信息化, 2025, 28 (12) : 227-229.