

《 人力资源管理 》 专升本课程教学大纲

一、课程基本信息

课程名称	(中文) 人力资源管理				
	(英文) Human Resource Management				
课程代码	1060005	课程学分		2	
课程学时	32	理论学时	32	实践学时	0
开课学院	商学院	适用专业与年级		三年级专升本	
课程类别与性质	专业选修课	考核方式		考试	
选用教材	人力资源管理, 《人力资源管理》编写组, 高等教育出版社, 2023年3月第1版, ISBN: 9787040574425			是否为马工程教材	是
先修课程	组织行为学 2060193 (2), 管理学原理 2060045 (3)				
课程简介	<p>人力资源是一个组织、区域、国家“人、财、物、信息”四大资源中最活跃、最有价值、最能动的资源, 它的不可替代性和高增值性使其早已成为被竞相争夺的核心资源。合理开发、维护、利用人力资源也早已成为组织、区域、国家, 获得、维持竞争优势最重要的手段和途经。</p> <p>人力资源管理理论是管理理论的重要组成部分, 是各项专业管理的基础。它是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学, 具有很强的实践性和应用性。人力资源管理不仅仅是人力资源管理部门的工作, 它也是所有部门、所有管理者必不可少的、最重要的日常工作, 每一位管理者都是人力资源管理, 都必须掌握人力资源管理的相关理论和技能。所以, 该课程对毕业后将要从事各类管理工作的工商管理专业的学生来说, 是非常重要的。《人力资源管理》是工商管理专业课程之一, 开课年级为工商管理专业大三学生。该课程共包括人力资源管理概述、人力资源规划、工作分析、招聘和选拔、人才发展、员工激励、绩效管理、薪酬和福利管理等主要内容。通过该课程的学习, 可以让学生熟悉最基本的人力资源管理理论, 掌握最基本的人力资源管理技能。对毕业后有志于从事人力资源管理的同学, 可打好必要的技能和理论基础; 对不从事人力资源管理的同学, 可强化其以人为本的理念, 树立其主动配合人力资源部门工作的意识, 提升其日常管理效率。</p>				
选课建议与学习要求	本课程主要面向专升本、本科生三年级学生第二学期、并掌握完整的相关人力资源管理和企业管理等相关管理知识的学生开设。				
大纲编写人	王庆燕 (签名)		制/修订时间	2024年2月	
专业负责人	孙 (签名)		审定时间	2024年2月	
学院负责人	尹卫华 (签名)		批准时间	2024年3月	

二、课程目标与毕业要求

(一) 课程目标

类型	序号	内容
知识目标	1	具有人文科学素养，具备从事某项工作或专业的理论知识。理解人力资源管理的概念、关系以及各相关模块的流程
技能目标	2	具有人文科学素养，具备从事某项工作或专业的实践能力。能运用人力资源管理实践如招聘、选拔、人才培养、绩效管理等技能与标准化表格等
素养目标 (含课程思政目标)	3	拥护中国共产党的领导，坚定理想信念，自觉涵养和积极弘扬社会主义核心价值观，增强政治认同、厚植家国情怀、遵守法律法规、传承雷锋精神，践行“感恩、回报、爱心、责任”八字校训，积极服务他人、服务社会、诚信尽责、爱岗敬业。
	4	同群体保持良好的合作关系，做集体中的积极成员，善于自我管理和团队管理；善于从多个维度思考问题，利用自己的知识与实践来提出新设想。

(二) 课程支撑的毕业要求

<p>L01 品德修养：拥护中国共产党的领导，坚定理想信念，自觉涵养和积极弘扬社会主义核心价值观，增强政治认同、厚植家国情怀、遵守法律法规、传承雷锋精神，践行“感恩、回报、爱心、责任”八字校训，积极服务他人、服务社会、诚信尽责、爱岗敬业。</p> <p>①爱党爱国，坚决拥护党的领导，热爱祖国的大好河山、悠久历史、灿烂文化，自觉维护民族利益和国家尊严。</p> <p>③奉献社会，富有爱心，懂得感恩，自觉传承和弘扬雷锋精神，具有服务社会的意愿和行动，积极参加志愿者服务。</p>
<p>L02 专业能力：具有人文科学素养，具备从事某项工作或专业的理论知识、实践能力。</p> <p>① 具有专业所需的人文科学素养。</p>
<p>L06 协同创新：同群体保持良好的合作关系，做集体中的积极成员，善于自我管理和团队管理；善于从多个维度思考问题，利用自己的知识与实践来提出新设想。</p> <p>①在集体活动中能主动担任自己的角色，与其他成员密切合作，善于自我管理和团队管理，共同完成任务。</p> <p>② 有质疑精神，能有逻辑的分析与批判。</p> <p>③ 能用创新的方法或者多种方法解决复杂问题或真实问题。</p> <p>④ 了解行业前沿知识技术。</p>

(三) 毕业要求与课程目标的关系

毕业要求	指标点	支撑度	课程目标	对指标点的贡献度
------	-----	-----	------	----------

L01 品德 修养	① ② ③	M M	①爱党爱国，坚决拥护党的领导，热爱祖国的大好河山、悠久历史、灿烂文化，自觉维护民族利益和国家尊严。 ③奉献社会，富有爱心，懂得感恩，自觉传承和弘扬雷锋精神，具有服务社会的意愿和行动，积极参加志愿者服务。	100%
L02 专业 能力	①	H	① 具有专业所需的人文科学素养。	100%
L06 协同 创新	① ② ③ ④	H H H H	①在集体活动中能主动担任自己的角色，与其他成员密切合作，善于自我管理和团队管理，共同完成任务。 ②有质疑精神，能有逻辑的分析与批判。 ③能用创新的方法或者多种方法解决复杂问题或真实问题。 ④ 了解行业前沿知识技术。	100%

三、课程内容与教学设计

(一) 各教学单元预期学习成果与教学内容

<p>第1单元 人力资源管理发展与新趋势、课程考核要求</p> <p>理论教学：6 课时</p> <p>实践教学：0 课时</p> <p>教学内容：</p> <p>① 人力资源管理百年</p> <p>② 人力资源管理部门发展</p> <p>③ 企业战略与人力资源战略</p> <p>知识与能力要求：</p> <p>① 知道人力资源管理发展历史</p> <p>② 知道企业人力资源管理实战</p> <p>③ 知道企业战略与人力资源战略的关系</p> <p>④ 理解人力资源战略</p> <p>教学重点及难点：</p> <p>人力资源战略</p>
<p>第2单元 人力资源规划、人才盘点和制度设计</p> <p>理论教学：6 课时</p> <p>实践教学：0 课时</p> <p>教学内容：</p> <p>① 人力资源管理与定岗定编</p> <p>② 人力资源管理制度</p> <p>③ 劳动合同法、劳动争议</p> <p>④ 组织盘点与人力资源盘点、人岗匹配与个体差异、测评</p> <p>知识与能力要求：</p> <p>① 定岗定编的方法</p> <p>② 人力资源管理制度制定的逻辑与方法</p>

<p>③ 劳动合同法的应用、劳动争议的基本解决方法</p> <p>④ 了解组织盘点与人力资源盘点、人岗匹配、测评方法</p> <p>教学重点及难点： 劳动合同法、测评、人才盘点</p>
<p>第3单元 招聘标准与招聘实战</p> <p>理论教学：8 课时</p> <p>实践教学：0 课时</p> <p>教学内容：</p> <p>① 招聘渠道、流程</p> <p>② 集体面试</p> <p>③ 结构化面试、行为面试</p> <p>④ 招聘与人才流失</p> <p>知识与能力要求：</p> <p>① 知道招聘渠道、流程、面试等知识点</p> <p>② 理解集体面试逻辑与设计方法</p> <p>教学重点及难点： 集体面试设计、结构化行为面试设计</p>
<p>第4单元 新员工社会化与人才发展体系</p> <p>理论教学：4 课时</p> <p>实践教学：0 课时</p> <p>教学内容：</p> <p>① 新员工入职管理、新员工试用期管理</p> <p>② 70-20-10 法则</p> <p>③ 高潜人才判断与区分</p> <p>④ 员工职业生涯总体设计与离职管理</p> <p>知识与能力要求：</p> <p>① 理解新员工入职管理在企业中的应用与价值</p> <p>② 知道人才发展与培训体系设计的方法</p> <p>③ 知道高潜人才判断的方法与逻辑</p> <p>④ 理解企业人才发展体系的困难</p> <p>教学重点及难点： 特殊群体的人才发展体系设计</p>
<p>第5单元 激励组合</p> <p>理论教学：6 课时</p> <p>实践教学：0 课时</p> <p>教学内容：</p> <p>① 激励基础理论与实战</p> <p>② 薪酬与岗位评估分析</p> <p>③ 福利与薪酬战略策略</p> <p>知识与能力要求：</p> <p>① 知道激励基本理论与企业组合设计</p> <p>② 知道岗位评估方法、薪酬与福利组合设计逻辑与方法</p> <p>③ 理解各激励理论与企业薪酬福利管理实践的关系</p> <p>教学重点及难点： 岗位评估</p>
<p>第6单元 绩效管理</p> <p>理论教学：2 课时</p> <p>实践教学：0 课时</p> <p>教学内容：</p> <p>① 绩效管理体系、工具、新思想</p> <p>② MBO、平衡计分卡、KPI 与 OKR 等设计</p> <p>③ 绩效指标沟通与反馈、绩效指导</p>

知识与能力要求:

- ① 知道绩效管理方法、原则
- ② 知道绩效管理设计逻辑与企业实战

教学重点及难点:

绩效管理设计

(二) 教学单元对课程目标的支撑关系

课程目标 教学单元	L01	L02	L06
第1单元	√	√	√
第2单元	√	√	√
第3单元	√	√	√
第4单元	√	√	√
第5单元	√	√	√
第6单元	√	√	√

(三) 课程教学方法与学时分配

教学单元	教与学方式	考核方式	学时分配		
			理论	实践	小计
第一单元	讲课、案例、视频、互动、实操	作业、案例分析	6	0	6
第二单元	讲课、案例、视频、互动、实操	作业、案例分析	6	0	6
第三单元	讲课、案例、视频、互动、实操	作业、案例分析	8	0	8
第四单元	讲课、案例、视频、互动、实操	作业、案例分析	4	0	4
第五单元	讲课、案例、视频、互动、实操	作业、案例分析	6	0	6
第六单元	讲课、案例、视频、互动、实操	作业、案例分析	2	0	2
合计			32	0	32

四、课程思政教学设计

(一) 人才培养体系层面的课程思政

人才培养体系涉及学科体系、教学体系、教材体系、管理体系等，贯通其中的是思政政治工作体系。人才培养体系必须立足培养什么人，怎么培养人才这个根本问题来建设。教师要围绕这个目标来教，学生要围绕这个目标来学。

(1) 人力资源管理课程的主要内容及特点

人力资源是“人、财、物、信息”四大资源中最活跃、最有价值、最能动的资源，

合理开发、维护、利用人力资源也早已成为组织、区域、国家，获得和维持竞争优势最重要的手段和途径。人力资源管理是管理理论的重要组成部分，是各项专业管理的基础。它是一门广泛吸收多学科知识的边缘科学，具有很强的实践性和应用性。

在教材的选择上为马工人力资源管理的教材，确保课程教材先符合思政建设的首要要求。

(2) 每堂课程的思政设计

在课程每堂课的设计中有意识的融入社会主义新时代的核心价值观，厚植家国情怀、遵守法律法规、传承雷锋精神，践行“感恩、回报、爱心、责任”八字校训，积极服务他人、服务社会、诚信尽责、爱岗敬业。如招聘环节，对于企业招聘人才标准提出**符合社会主义核心价值观**为首要标准，如本门课程的考核设计中以小组作业为主，重要培养学生积极服务他人、诚信尽责这些素质。在每堂课程作业的点评中，重点传输**做人做事的基本道理**，比如互帮互助等。

(3) 合理设计课堂教学内容

多多了解学生兴趣爱好，在此基础上相关知识点讲授设计时引入思政教育，充分结合我国优秀央企、国企和民营企业，如华为、福耀玻璃等公司的技术突破与国际化发展等案例，掌握人力资源规划、招聘、培训与开发、绩效管理、薪酬福利等知识点，深度影响学生爱国爱党、文化自信和维护民族利益和国家尊严，把**实现民族复兴的理想和责任**融入各类课程教学之中。

二、教师层面的课程思政

做为专职教师，始终围绕“做人做事的基本道理、社会主义核心价值观的要求，实现民族复兴的理想和责任”融入各类课程教学之中，挖掘课程自身的所蕴含的思政元素，有机融入课堂教学。始终把课程思政做为提升教师自身执教能力的重要方面，持之以恒。教师是学生学习的引导者，因此本人全面学习相关文件，首先提升自己的思政水平，坚决拥护中国共产党的领导，坚定理想信念，自觉积极弘扬社会主义核心价值观，增强政治认同，进而在课程中才能更好的引入思政教育，让学生能够在学习专业知识同时提升思政水平。

五、课程考核

总评构成	占比	考核方式	课程目标			合计
			L01	L02	L06	
1	60%	考试		50	50	100
X1	10%	课堂表现	100			100
X2	20%	小组作业	20	40	40	100
X3	10%	小组作业汇报	20	40	40	100

六、其他需要说明的问题

无