国际人力资源管理本科课程教学大纲

编制人：许福松

审定人：徐双溪

开课部门：商学院

编制时间：2019年6月30日

一、课程基本信息

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 国际人力资源管理 |
| 英文 | International Human Resource Management |
| 课程代码 | 18318050200 | 课程性质 | 专业选修课 |
| 课程学分 | 2 | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 人力资源管理 | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  |
| 先修课程 | 管理学、人力资源管理 |
| 选用教材 | 林新奇编著.国际人力资源管理（第三版）.上海：复旦大学出版社，2017. |
| 参考书目 | 1.赵曙明.国际人力资源管理.北京：北京师范大学出版社，2019.2.赵曙明.国际企业：人力资源管理（第五版）.南京：南京大学出版社，2016. |
| 推荐教材 | 林新奇编著.国际人力资源管理（第三版）.上海：复旦大学出版社，2017. |

二、课程目标

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序 号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 掌握国际人力资源之规划与招聘、培训与开发、绩效考核、薪酬与激励、职业生涯管理、劳动关系管理与法律风险防控等基本内容和方法。 |
| 课程目标2 | 具备将国际人力资源管理基本原理和方法应用于实践的能力。 |
| 课程目标3 | 具有国际人力资源管理创新意识和道德准则，践行社会主义核心价值观。 |
| 课程目标4 | 了解国际人力资源管理前沿理论和实践，形成国际人力资源管理学科思维。 |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1:知识要求 | 1.1 本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。 |
| 课程目标2 | 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标3 | 毕业要求3：素质要求 | 3.1 具有坚定正确的思想政治方向，树立正确的人生观和价值观；具备健康的身体素质和心理素质。3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。3.3 具有较高的科学素养和人文素养；积极乐观地生活，充满责任感地工作。 |
| 课程目标4 | 毕业要求2：能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。 |

三、课程教学要求与重难点

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | 第一章全球化趋势下人力资源管理的新特点 | 1.掌握全球化与国际人力资源管理的兴起2.理解人力资源管理的发展趋势及特点3.掌握国际人力资源管理的基本概念 | 1.说明对全球化与国际人力资源管理的兴起2.分析人力资源管理的发展趋势3.分析人力资源管理的发展特点4.说明国际人力资源管理的基本概念 | 1.区分全球化与国际化2.区分国际人力资源管理的基本概念 |
| 2 | 第二章国际人力资源管理的研究视角与方法 | 1.理解比较管理学及其研究视角2.理解跨文化管理及其研究视角3.分析跨国公司人力资源管理研究视角4.分析问题导向的国际人力资源管理研究 | 1.说明比较管理学及其演进2.说明跨文化管理及其演进3.分析跨国公司人力资源管理4.分析问题导向型国际人力资源管理 | 1.文化因素对国际人力资源管理的影响2.区分问题导向的国际人力资源管理视角 |
| 3 | 第三章国际人力资源管理的模式选择 | 1.了解美国人力资源管理模式及其特点2.了解欧洲人力资源管理模式及其特点3.了解日本人力资源管理模式及其特点4.了解中国人力资源管理的现状与问题 | 1.说明美国人力资源管理模式及其演进2.说明欧洲人力资源管理模式及其演进3.说明日本人力资源管理模式及其演进4.分析中国人力资源管理模式发展、现状及其问题 | 1.区分各国人力资源管理模式2.如何突破各国现今所遭遇的人力资源管理问题 |
| 4 | 第四章国际人力资源管理的文化沟通 | 1.了解文化与沟通的基本概念2.分析比较文化或跨文化管理的理论模型3.了解各主要国家企业文化的特点及对人力资源的影响 | 1.说明文化与沟通含义和特征2.分析文化与跨文化理论模型3.说明企业文化含义和特征4.掌握企业文化对人力资源的影响 | 1.区分文化与跨文化的概念2.企业文化的概念与其对人力资源管理的影响 |
| 5 | 第五章中外合资企业的人力资源管理 | 1.了解中外合资概况2.理解中美合资企业的人力资源管理3.理解中日合资企业的人力资源管理4.理解其他中外合资企业的人力资源管理 | 1.说明最新中外合资企业现况2.分析中外合资企业人力资源管理战略3.分析中外合资企业人力资源管理的问题及解决对策 | 1.最新中外合资企业统计现况调查2.中外合资企业所面临文化差异带来的人力资源管理问题 |
| 6 | 第六章国际人力资源规划与招聘 | 1.了解国际人力资源供给与需求分析2.理解国际人力资源招聘的特点3.掌握国际人力资源招聘的操作 | 1.说明现今国际人力资源的供给与需求2.分析国际人力资源招聘的重点3.分析与掌握国际人力资源招聘的操作步骤 | 1.区分国内与国际性的招聘操作步骤2.分析国际性企业人才需求 |
| 7 | 第七章国际人力资源培训与开发 | 1.理解国际人力资源培训与开发的特点2.了解国际人力资源培训与开发的意义3.掌握国际人力资源培训与开发的方法 | 1.说明各国企业培训与开发的特征2.分析与掌握国际人力资源培训与开发的操作步骤 | 1.各国培训模式的比较2.各国培训与开发的操作比较 |
| 8 | 第八章国际人力资源的绩效考核 | 1.了解国际人力资源绩效考核的含义2.理解国际人力资源绩效考核的特点3.掌握国际人力资源绩效考核的操作 | 1.说明国际人力资源绩效考核的意义2.分析国际人力资源绩效考核的特征3.分析与掌握国际人力资源绩效考核的操作步骤 | 1.区分不同绩效考核模式2.分析特殊绩效考核模式3.绩效考核模式如何应用于国际企业 |
| 9 | 第九章国际人力资源的薪酬与激励 | 1.理解国际人力资源薪酬制定难题2.理解国际人力资源薪酬与激励的特点3.掌握国际人力资源薪酬与激励的操作 | 1.说明国际人力资源薪酬与激励的概念2.分析国际人力资源薪酬与激励的特征3分析与掌握解国际人力资源薪酬与激励的操作步骤 | 1.各国税法对薪酬的影响2.全球化对国际人力资源薪酬的影响 |
| 10 | 第十章国际人力资源职业生涯管理 | 1.了解现代员工职业生涯管理的基本概念2.理解国际人力资源职业生涯管理的特点3.掌握国际人力资源职业生涯管理的操作 | 1.说明职业生涯管理的概念2.分析国人力资源职业生涯管理的特征3.分析与掌握国际人力资源职业生涯管理的操作步骤 | 1.各国文化因素对员工职业生涯发展的影响2.区分各国职业生涯管理比较3.分析各国职业生涯管理系统 |
| 11 | 第十一章国际人力资源劳动关系管理与法律风险防控 | 1.了解国际人力资源劳动关系管理的含义2.理解人力资源尽职调查的程序与方法3.分析国际人力资源管理中法律风险的防控 | 1.说明国际人力资源劳动关系管理的含义2.说明人力资源管理的调查与研究方法3.分析与掌握国际人力资源管理法律的风险与防控 | 1.区分各国劳动关系管理2.人力资源管理相关调查与研究方法3.各国劳动相关法规 |

四、课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的****课程目标** |
| 1 | 第一章全球化趋势下人力资源管理的新特点 | 第一节全球化与国际人力资源管理 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第二节人力资源管理的发展趋势和特点 | 讲授、课堂讨论案例分析 | 1 | 课程目标1、4 |
| 2 | 第二章国际人力资源管理的研究视角与方法 | 第一节制度比较视角 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第二节跨文化管理视角 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第三节跨国公司视角 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第四节问题导向的新视角 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、4 |
| 3 | 第三章国际人力资源管理的模式选择 | 第一节美国人力资源管理模式 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节欧洲人力资源管理模式 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第三节日本人力资源管理模式 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第四节中国人力资源管理模式 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3、4 |
| 4 | 第四章国际人力资源管理的文化沟通 | 第一节文化比较与沟通 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标3 |
| 第二节跨文化管理模型 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标3 |
| 第三节企业文化模式与管理特点 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标3 |
| 第四节跨文化人力资源管理 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、3、4 |
| 5 | 第五章中外合资企业的人力资源管理 | 第一节中外合资概况 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节中美合资企业的人力资源管理 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节中日合资企业的人力资源管理 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节其他中外合资企业的人力资源管理 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 6 | 第六章国际人力资源规划与招聘 | 第一节国际人力资源规划 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节国际人力资源招聘的特点 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第三节国际人力资源招聘的操作 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 7 | 第七章国际人力资源培训与开发 | 第一节国际人力资源培训与开发的特点 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节国际人力资培训与开发的操作 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 8 | 第八章国际人力资源的绩效考核 | 第一节国际人力资源培绩效考核与管理 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节国际人力资源绩效考核的操作 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 9 | 第九章国际人力资源的薪酬与激励 | 第一节国际人力资源薪酬与激励的特点 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节国际人力资管薪酬与激励的操作 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 10 | 第十章国际人力资源职业生涯管理 | 第一节国际人力资源职业生涯管理的特点 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节国际人力资源职业生涯管理的操作 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 11 | 第十一章国际人力资源劳动关系管理与法律风险防控 | 第一节国际人力资源劳动关系管理 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节国际人力资源管理调查方法 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第三节国际人力资源管理中法律风险的防控 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3、4 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 有关国际人力资源管理理论知识和方法的理解和掌握情况 |
| 课程目标2 | 应用国际人力资源管理理论知识和方法解决人力资源管理问题的能力 |
| 课程目标3 | 解决国际人力资源管理问题时具有创新性思维 |
| 课程目标4 | 有关国际人力资源管理前沿问题及相关实践的了解情况 |

六、考核方式与评价细则

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 15% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 15% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考试 | 70% | 笔试，包含选择、名词解释、判断、简答、案例分析等题型，考核基本知识的掌握和运用情况 |