人力资源管理专题研究本科课程教学大纲

编制人：曾海洋

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 | 人力资源管理专题研究 |
| 英文 | Monographic Study on Human Resource Management |
| 课程代码 | 18328050200 | 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 | 劳动经济学、工作分析、绩效管理、薪酬管理 |
| 选用教材 | 赵曙明等.企业人力资源管理研究.南京：南京大学出版社，2014. |
| 参考书目 | 1.赵曙明等.企业人力资源管理研究.南京：南京大学出版社，2014.2.陈晓萍等.组织与管理研究的实证方法.北京：北京大学出版社，2008.3.李新春等.家族企业：组织、行为与中国经济.上海：上海三联书店出版社，2005.4.林燕玲.体面劳动：世界与中国.北京：中国工人出版社，2012. |
| 推荐教材 | 赵曙明等.企业人力资源管理研究.南京：南京大学出版社，2014. |

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 | 掌握人力资源管理研究的重要主题以及各主体之间的逻辑体系 |
| 课程目标2 | 具备将人力资源管理专题的基本原理和方法应用于管理实践的能力 |
| 课程目标3 | 具有以人为本、遵守党的政策和国家法律的意识和能力 |
| 课程目标4 | 了解人力资源管理专业的前沿理论和最新实践，提高学术素养和能力 |

**（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:知识获取能力 | 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。 1.2 掌握从事人力资源管理活动的法律法规和惯例，掌握人力资源管理活动专门知识，熟悉人力资源管理专业理论及本学科的理论前沿及发展动态。 |
| 课程目标2 | 毕业要求2:知识应用能力 | 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。 |
| 毕业要求3：专业素质 | 2.1 熟练掌握一门外语，具备较强的外语听、说、读、写、译能力。具有良好的数学基础。熟练掌握计算机和现代信息技术，能够运用现代信息技术和数据库进行文献检索、数据处理、模型设计、研究分析和论文写作。 |
| 课程目标3 | 毕业要求3：思想道德素质 | 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。 |
| 3.3 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3：专业素质 | 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。 |

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 人力资源管理研究专题导论 | 1.人力资源管理研究专题学习的目的2.人力资源管理研究专题选题的逻辑3.人力资源管理研究专题学习的方法4.人力资源管理研究专题的内容体系 | 1.人力资源管理研究专题选题的内容体系与逻辑关系2.人力资源管理研究专题学习的方法3.人力资源管理研究专题的内容体系 | 1.系统把握人力资源管理研究专题的内容体系和逻辑关系2.准确理解人力资源管理研究专题与人力资源管理研究方法的区别 |
| 2 | 第二章中国人的心理：关系、人情与面子 | 1.理清关系、人情与面子的相互之间的逻辑关系2.厘清“关系”的定义以及在中国情境中的作用，运行机制3.了解人情的运行机制以及在管理实践中的作用4.了解“面子”的内涵，在管理中的积极和消极作用 | 1.理清关系、人情与面子的相互之间的逻辑关系2.关系、人情和面子的运行机制，以及在管理实践中的灵活运用3.结合中国情境分析三个主题 | 1.理清关系、人情与面子的相互之间的逻辑关系2.如何辩证看待与运用关系、人情与面子的问题，以及如何正确运用策略 |
| 3 | 第三章家族企业人力资源管理 | 1.了解家族企业的内涵、特点、运行模式以及优势和劣势2.学习家族企业人力资源配置的基本原理和模型3.学习家族企业的继任计划的重要性与基本模式 | 1.了解家族企业的内涵、特点、运行模式以及优势和劣势2.学习家族企业人力资源配置的基本模型3.学习家族企业的继任计划的基本模式 | 1.了解家族企业的内涵、特点、运行模式2.学习家族企业人力资源配置的基本原理和模型，以及这种配置背后的逻辑依据 |
| 4 | 第四章员工感恩情感 | 1.学习感恩的定义、机制和相关理论2.组织公平与感恩3.组织支持与感恩4.领导风格与感恩5.心理契约与感恩 | 1.学习感恩的定义、机制和相关理论2.组织公平与感恩3.组织支持与感恩4.领导风格与感恩5.心理契约与感恩 | 1.学习感恩的定义、机制和相关理论2.组织支持与感恩3.心理契约的运行机制与感恩的相互关系 |
| 5 | 第五章 信任与心理授权 | 1.了解信任的内涵、作用与运行机制2.学习心理授权的定义、前因后果变量 | 1.了解信任的内涵、运行机制、保障条件2.学习心理授权的定义、前因后果变量 | 1.掌握信用的管理中的重要作用与运行机制，以及信任所需的保障条件2.心理授权的定义 |
| 6 | 第六章 心理所有权与心理契约 | 1.学习心理所有权的定义、重要性以及产生条件2.掌握心理契约的概念、特点以及前因结果变量 | 1.学习心理所有权的定义以及产生条件2.掌握心理契约的概念、特点以及前因结果变量 | 1.学习心理所有权的定义，与法定所有权的关系2.掌握心理契约的特点以及前因结果变量 |
| 7 | 第七章 组织公民行为 | 1.学习组织公民行为的定义与相关理论2.掌握组织公民行为的前因变量与后果变量 | 1.学习组织公民行为的定义与相关理论2.掌握组织公民行为的前因变量与后果变量 | 1.学习组织公民行为的定义2.组织公民行为的最新研究动态 |
| 8 | 第八章组织支持与组织公平 | 1.学习组织支持的内涵、维度和结果变量，组织支持与其他变量的关系2.掌握组织公平的内涵和相关理论 | 1.学习组织支持的维度和结果变量2.掌握组织公平的内涵和相关理论 | 1.组织支持的结果变量以及组织支持与相关变量的异同2.掌握组织公平相关理论的演进和最新观点 |
| 9 | 第九章组织政治与组织防卫 | 1.学习组织政治与组织防卫的关系2.掌握组织政治的内涵与主要表现形式3.学习组织防卫的定义与一般原理 | 1.掌握组织政治的内涵与主要表现形式2.学习组织防卫的定义与一般原理 | 1.学习组织政治与组织防卫的关系2.掌握组织政治的内涵与主要表现形式，结合中国情境进行探讨 |
| 10 | 第十章建言行为与沉默行为 | 1.探讨建言行为与沉默行为的关系2.了解建言行为的重要性以及主要的影响因素3.学习沉默行为的主要因素以及结果变量 | 1.探讨建言行为与沉默行为的关系2.了解建言行为的主要影响因素3.学习沉默行为的主要因素以及结果变量 | 1.探讨建言行为与沉默行为的关系2.了解建言行为的主要的影响因素3.学习沉默行为的主要因素 |
| 11 | 第十一章反生产行为 | 1.学习反生产行为的定义2.了解反生产行为的理论发展3.探讨反生产行为的前因和后果变量 | 1.了解反生产行为的理论发展2.探讨反生产行为的前因和后果变量 | 1.探讨反生产行为的定义2.辨别反生产行为定义与其他相关变量的异同3.了解反生产行为的机制 |
| 12 | 第十二章心理资本与自我效能感 | 1.了解心理资本的构成2.了解心理资本的作用3.学习自我效能感的相关理论4.探索自我效能感与绩效的关系 | 1.了解心理资本的构成2.了解心理资本的作用3.学习自我效能感的相关理论4.探索自我效能感与绩效的关系 | 1.学习心理资本的构成2.学习自我效能感的相关理论 |
| 13 | 第十三章 工作投入 | 1.了解工作投入的定义2.掌握工作投入与相关概念的关系3.分析工作投入的重要性 | 1.了解工作投入的定义2.掌握工作投入与相关概念的关系3.分析工作投入的重要性 | 1.了解工作投入的定义2.掌握工作投入与相关概念的关系 |
| 14 | 第十四章组织承诺 | 1.了解组织承诺的定义2.探讨组织承诺与组织忠诚的关系3.探讨组织承诺的前因后果变量 | 1.了解组织承诺的定义2.探讨组织承诺的前因后果变量 | 1.探讨组织承诺与组织忠诚的关系2.探讨组织承诺的前因后果变量 |
| 15 | 第十五章 家庭与工作的关系 | 1.学习家庭与工作关系的基本理论模型2.了解家庭与工作关系研究的趋势3.学习家庭与工作促进的新观点 | 1.学习家庭与工作关系的基本理论模型2.了解家庭与工作关系研究的趋势 | 1.了解家庭与工作关系研究的趋势2.学习家庭与工作促进的新观点 |
| 16 | 第十六章 人口老龄化与人力资源管理 | 1.了解老龄化的定义2.老龄化的理论分析3.探讨中国老龄化特点4.探讨老龄化的人力资源管理对策 | 1.了解老龄化的定义2.老龄化的理论分析3.探讨中国老龄化特点4.探讨老龄化的人力资源管理对策 | 1.老龄化的理论分析2.探讨中国老龄化特点3.探讨老龄化的人力资源管理对策 |

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 人力资源管理研究专题导论 | 第一节人力资源管理研究专题学习的目的 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第二节人力资源管理研究专题选题的逻辑 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第三节 人力资源管理研究专题学习的方法 | 讲授 | 0.5 | 课程目标4 |
| 第四节人力资源管理研究专题的内容体系 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 2 | 第二章中国人的心理：关系、人情与面子 | 第一节关系、人情与面子的逻辑关系 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第二节 关系 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第三节 人情 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节 面子 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 3 | 第三章家族企业人力资源管理 | 第一节家族企业基本情况 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节家族企业人力资源配置 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第三节家族企业的继任计划 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 4 | 第四章员工感恩情感 | 第一节组织公平与感恩 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第二节组织支持与感恩 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第三节领导风格与感恩 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第四节 心理契约与感恩 | 讲授、讨论 | 0.5 | 课程目标1 |
| 5 | 第五章 信任与心里授权 | 第一节信任 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第二节 心理授权 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 6 | 第六章 心理所有权与心理契约 | 第一节心理所有权 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节 心理契约 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 7 | 第七章 组织公民行为 | 第一节组织公民行为的定义与理论发展 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第二节 组织公民行为的前因与后果变量 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 8 | 第八章组织支持与组织公平 | 第一节组织支持 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节 组织公平 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 9 | 第九章组织政治与组织防卫 | 第一节 组织政治与组织防卫的关系 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第二节 组织政治 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、3 |
| 第三节 组织防卫 | 讲授、课题讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 10 | 第十章建言行为与沉默行为 | 第一节建言行为与沉默行为的关系 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第二节 建言行为 | 讲授 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第三节 沉默行为 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 11 | 第十一章反生产行为 | 第一节反生产行为的定义 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节反生产行为的理论发展 | 讲授 | 0.5 | 课程目标2、3、4 |
| 第三节反生产行为的前因和后果变量 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 12 | 第十二章心理资本与自我效能感 | 第一节心理资本的构成 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节心理资本的作用 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、3 |
| 第三节自我效能感的理论分析 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2、4 |
| 第四节自我效能感与绩效 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 13 | 第十三章 工作投入 | 第一节工作投入的定义 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第二节工作投入与相关概念的关系 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第三节 工作投入的重要性 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 14 | 第十四章组织承诺 | 第一节组织承诺的定义 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第二节组织承诺与组织忠诚的关系 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节组织承诺的前因后果变量 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 15 | 第十五章 家庭与工作的关系 | 第一节 家庭与工作关系的基本理论模型 | 讲授 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第二节 家庭与工作关系的研究趋势 | 讲授、讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 16 | 第十六章 人口老龄化与人力资源管理 | 第一节老龄化的内涵 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第二节老龄化的理论分析 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、2、4 |
| 第三节中国老龄化特点 | 讲授、讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第四节老龄化的人力资源管理对策 | 讲授、讨论 | 0.5 | 课程目标1、2、3 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 考核对人力资源管理研究的重要主题的掌握程度，并了解主题之间的关系 |
| 课程目标2 | 考核学生将人力资源管理专题的基本原理应用于管理实践的能力，侧重考核解决问题的能力 |
| 课程目标3 | 了解学生是否具备了以人为本、遵守党的政策和国家法律的意识和能力 |
| 课程目标4 | 考核学生对人力资源管理专业的前沿理论和最新实践的了解程度，以及考核其学术素养的培养程度 |

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 | 20% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 20% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考核 | 60% | 课程作业，通过课程作业，考核学生对人力资源管理专业的掌握程度，以及运用专题理论知识去分析问题和解决人力资源管理的实践中的问题，并考核其基本的学术素养水平。 |