人力资源管理本科课程教学大纲

编制人：田兰

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 | | |
| 英文 | Human Resource Management | | |
| 课程代码 | 18315040400 | | 课程性质 | 跨专业选修课 |
| 课程学分 | 2 | | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 非工商管理类 | | 课程组负责人 | 曾海洋 |
| 课程组成员 | 曾海洋，梁振东，王杨，李芳，田兰，徐双溪，黎丹，陈致津，林炳坤， 王奇 | | | |
| 先修课程 | 管理学、职业生涯规划与管理 | | | |
| 选用教材 | 李忠斌.人力资源管理理论与实务(第一版).浙江:浙江大学出版社,2014. | | | |
| 参考书目 | (1)[美]加里.德斯勒著，刘昕译.人力资源管理(第十四版).北京:中国人民大学出版社，2017. (2)萧鸣政.人力资源管理研究方法与案例分析(第二版).北京经济科学出版社，2017. (3)雅克·菲茨恩兹著，赵磊、任艺译.人力资源与大数据分析-新时代HR必备的分析技能(第一版).北京:人民邮电出版社，2018. | | | |
| 推荐教材 | 1.李忠斌.人力资源管理理论与实务(第一版).浙江:浙江大学出版社,2019.  2.姚裕群.人力资源管理概论-原理、环境、操作(第一版).吉林:东北财经大学出版社.2018. | | | |

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 | 掌握人力资源管理的基本概念及基本理论。 |
| 课程目标2 | 熟练掌握人力资源管理专业的六大模块理论知识，具有运用人力资源管理各大模块的管理实践能力。 |
| 课程目标3 | 熟悉国内外人力资源管理相关政策、方针与法规，掌握人力资源管理领域的理论前沿及发展动态。 |
| 课程目标4 | 掌握人力资源管理的科学分析方法，具有较强的人际沟通、组织协调及领导才能，具有较高的人文精神和科学素养。 |

**（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 | 3.1 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。 |
| 课程目标3 | 毕业要求1:知识要求 | 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。 |
| 毕业要求2:能力要求 | **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。 |
| 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；  **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 | 3.1 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。 |

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**  **人力资源管理导论** | 1.了解及掌握人力资源管理的基本概念及原理  2.了解人力资源管理的几大模块的基本内容  3.了解目前我国企业的人力资源现状与问题  4.人力资源管理的未来发展趋势 | 1.人力资源开发与管理的概念  2.人力资源管理的基本原理  3.人力资源管理硬功能与软功能  4.人力资源管理的黄金法则  5.人力资源的性质 | 1. 人力资源管理的基本原理 2. 智能化的发展给人力资源管理带来哪些机遇和挑战   3.影响人力资源管理的环境因素 |
| 2 | **第二章人力资源战略管理** | 1．了解战略的基本分类  2．了解人力资源战略管理方面的常见举措  3．能根据通过查阅相关案例，分析其人力资源规划方案的优缺点  4．能运用所学理论知识，结合某一企业具体情况，为其起草一份人力资源战略与规划的框架式简案 | 1.知识经济的特点及其对人力资源管理挑战  2.人力资源需求预测方法  3.企业人力资源管理战略的层面 | 1.如何做好企业的人力资源战略管理  2.战略的分类 |
| 3 | **第三章工作分**析 | 1.工作分析的含义  2.工作分析的作用  3.工作分析的流程  4.工作说明书的含义和内容  5.工作说明书的作用与编写要求  6.工作设计的含义  7.工作设计的内容和原则 | 1.工作分析的步骤2.作分析的方法  3.工作设计方法 | 1.使用问卷分析法进行工作分析信息收集时问卷如何设计  2总结各种工作设计方案的优、劣势 |
| 4 | **第四章招聘管理** | 1了解并掌握我国招聘管理法律环境。  2．能结合某一企业的实践，简单起草某一岗位的招聘计划。  3．能结合企业的面试案例，讨论面试的注意事项。  4.了解并撑握招聘评估分析，重点包括录用人员的数量评估、招聘的效益评估和效用评估、单位招聘成本分析等内容。 | 1.了解招聘管理的含义和作用、原则和职能  2.掌握招聘流程、招聘渠道设计  3.了解笔试技术、心理测验与评价中心技术  4.掌握面试技术  5.掌握人员甄选与录用的流程  6.掌握招聘评估的指标与方法 | 1. 各种招聘渠道的利弊与有成交地结合 2. 评价中心技术的应用条件及实际效用 3. 如何规避招聘过程中的误区 |
| 5 | **第五章培训管理** | 1.了解并撑握员工培训的分类及需求分析   1. 了解培训需求分析的三个层面   3.了解并掌握培训环境的布置  4.了解并撑握内训和外训的区别  5.了解某些特色培训 | **1.培训的目的及影响因素**  **2.**基于能力的培训需求分析  3.培训评估的程序与设计  4.不同员工群体的培训管理 | 1.培训的意义  2.内训、外训的区别及各自的条件  3.培训费用的计算 |
| 6 | **第六章绩效管理** | 1.考核与考评、测评的区别  2.考核的基本方法  3.考核的结果分析 | 1.如何提高考核的有效性？  2.运用学所知识，试着找一家企业，为其起草一份绩效考核管理制度。 | 1. 考核的方案编制 2. 考核的结果考量 |
| 7 | **第七章薪酬管理** | 1.了解薪酬的概念和基本职能  2.了解薪酬管理的内涵、原则和作用  3.了解薪酬管理的现状和发展趋势  4.了解现代企业的薪酬管理改革思路  5.初步掌握薪酬管理的核心流程  6.初步掌握薪酬管理体系设计的方法  7.了解福利的功能和主要形式  8.初步掌握薪酬管理体系应用的工具 | 1. 薪酬的构成及其合理性 2. 薪酬管理的方案编制 | 1.薪酬的构成及其合理性  2.薪酬管理的方案编制 |
| 8 | **第八章员工关系管理** | 1.了解常用的解决劳动争议的做法并根据实际情况能做出基本判断和分析  2.了解员工满意义的影响因素  3.能解决案例中的相关问题 | 1. 劳动法的相关规定 2. 劳动争议存在的形式及处理方法 | 1. 员工法律关系的三个要件 2. 劳动争议处理的基本方法 |

|  |
| --- |
|  |

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导论 | 第一节人力资源管理概述  第二节人力资源管理的发展趋势及相关分析  第三节人力资源管理系统概述 | 讲授 | 2 | 课程目标1  课程目标2  课程目标3 |
| 2 | 第二章人力资源战略管理 | 第一节人力资源战略管理导论  第二节组织结构与人力资源规划  第三节人力资源需求预测  第四节人力资源供给预测  第五节人力资源规划制定 | 讲授  课堂讨论  案例分析 | 4 | 课程目标2  课程目标3  课程目标4 |
| 3 | 第三章工作分析 | 第一节工作分析概述  第二节工作分析方法  第三节工作说明书  第四节工作设计 | 讲授  课后作业 | 4 | 课程目标2  课程目标4 |
| 4 | 第四章招聘管理 | 第一节　招聘管理概述  第二节招聘流程与渠道设计  第三节招聘甄选与测评技术  第四节人员甄选与录用  第五节招聘评估 | 讲授  课堂讨论  课堂展示  案例分析 | 5 | 课程目标1  课程目标2  课程目标3 |
| 5 | 第五章培训管理 | 第一节培训管理概述  第二节培训需求分析  第三节培训计划  第四节培训的组织与实施  第五节培训效果的评估  第六节不同员工群体的培训管理 | 讲授  案例分析 | 4 | 课程目标1  课程目标2 |
| 6 | 第六章绩效管理 | 第一节　绩效管理基本分析  第二节绩效考核实施流程  第三节常用绩效管理方法  第四节绩效管理一体化方法  第五节 绩效管理发展中的其他做法 | 讲授  案例分析  课后作业 | 6 | 课程目标1  课程目标2  课程目标3  课程目标4 |
| 7 | 第七章薪酬管理 | 第一节薪酬管理概述  第二节薪酬管理的核心流程  第三节薪酬管理体系设计的方法  第四节福利  第五节薪酬管理体系应用的工具  第六节案例篇 | 讲授  课堂讨论  案例分析 | 4 | 课程目标1  课程目标3  课程目标4 |
| 8 | 第八章员工关系管理 | 第一节员工关系基本内容  第二节劳动关系的运行  第三节劳动争议  第四节员工满意度  第五节职业安全 | 讲授  案例分析  课堂讨论 | 3 | 课程目标2  课程目标4 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 是否撑握人力资源管理的基本概念及基本理论及几大模块运行原理 |
| 课程目标2 | 是否具备人力资源管理的几大模快的功能及实践能力 |
| 课程目标3 | 是否了解国内外人力资源管理的相关政策法规及专业前沿理论 |
| 课程目标4 | 是否具备了解决问题的协调能力分析能力,是否具有了一定的人文情怀。 |

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% | 根据学生出勤、课堂表现及课堂讨论、案例分析及回答问题情况给予加分或减分 |
| 平时作业 | 25% | 根据教师布置的个人完成或团队完成1-3次平时作业情况给予分数 |
| 期末考试 | 60% | 试卷为笔试,总分100分,包含判断、单选、多选、简答及案例分析题目等不少于四种类型题目给予分数. |