人力资源管理本科课程教学大纲

编制人：田兰

审定人：曾海洋

开课部门：商学院

编制时间：2019.5

一、课程基本信息

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 人力资源管理 | | |
| 英文 | Human Resource Managment | | |
| 课程代码 | 18315040400 | | 课程性质 | 专业必修课 |
| 课程学分 | 2 | | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 工商管理 | | 课程组负责人 | 曾海洋 |
| 课程组成员 | 王杨、徐双溪、梁振东、李芳、黎丹、田兰、林炳坤、陈治津、王奇 | | | |
| 先修课程 | 管理学 组织行为学 微积分 职业生涯管理 | | | |
| 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:知识获取能力 | 1.1 基础知识。本专业学生须熟练掌握数学、统计学、经济学等基础学科的理论和方法。 |
| 课程目标2 | 毕业要求2:知识应用能力 | 2.1 专业知识应用能力。具有国际视野，系统掌握市场营销专业基础知识。具备市场调查与预测、营销策划、销售管理等组织管理问题的敏锐性和判断力，并能够运用市场营销学理论和方法，系统分析、解决企业的营销问题。  2.2 人文知识应用。具有较高的审美情趣、文化品位、人文素养；具有时代精神和较强的人际交往能力；积极乐观地生活，充满责任感地工作。  2.3 互利网技术应用。熟练运用网络技术和数字营销工具分析解决企业现代营销中的问题。 |
| 毕业要求3:思想道德素质 | 3.2 拥护党的领导和社会主义制度，具有较强的形势分析和判断能力。  3.3 具有良好的道德修养，正确的人生观、价值观和社会责任感。 |
| 毕业要求4：创新创业能力 | 4.1 具有较强的组织沟通能力与探索性、批判性思维能力，不断尝试理论或实践创新。  4.3 具有创新意识，通过参与课外科研训练、学科竞赛、文化活动、学科技能训练，具备创新创业等实践活动能力。 |
| 课程目标3 | 毕业要求1:知识获取能力 | 1.2 专业性知识。本专业学生须系统地掌握管理学、组织行为学、会计学、财务管理学、市场营销学、创业学等工商管理类专业理论知识与方法，重点掌握市场营销学的理论前沿及发展动态。  1.3通识性知识。学生须选修哲学、社会学、心理学、法学、科学技术、语言文学、健康艺术、职业发展等方面的通识性知识。 |
| 毕业要求2:知识应用能力 | 2.3 互利网技术应用。熟练运用网络技术和数字营销工具分析解决企业现代营销中的问题。 |
|  | 毕业要求5：科学研究能力 | 5.1掌握文献检索、资料查询的基本方法，具有一定的科学研究能力  5.2了解本学科的理论前沿和发展动态，具有较强的科研创新能力。  5.3掌握管理、市场营销的定性和定量的研究分析方法。 |
| 课程目标4 | 毕业要求2:知识应用能力 | 2.2 人文知识应用。具有较高的审美情趣、文化品位、人文素养；具有时代精神和较强的人际交往能力；积极乐观地生活，充满责任感地工作。  2.3 互利网技术应用。熟练运用网络技术和数字营销工具分析解决企业现代营销中的问题。 |
| 毕业要求3：思想道德素质 | 3.1 学习掌握马克思主义、毛泽东思想和邓小平理论，树立辩证唯物主义和历史唯物主义世界观。  3.2 拥护党的领导和社会主义制度，具有较强的形势分析和判断能力。  3.3 具有良好的道德修养，正确的人生观、价值观和社会责任感。 |
| 毕业要求5：科学研究能力 | 5.2了解本学科的理论前沿和发展动态，具有较强的科研创新能力。  5.3掌握管理、市场营销的定性和定量的研究分析方法。 |

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 | 6 | 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 | 6 | 课程目标3  课程目标4  课程目标5 |
| 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 | 7 | 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 | 9 | 课程目标1  课程目标2  课程目标3  课程目标5 |
| 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 | 9 | 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 | 10 | 课程目标1  课程目标3  课程目标4  课程目标5 |
| 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 | 9 | 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 | 8 | 课程目标2  课程目标4  课程目标5 |

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 |
| 期末试卷 | 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. |