

【人力资源管理】

【Human Resources Management】

一、基本信息（必填项）

课程代码：**【2060694】**

课程学分：**【2】**

面向专业：**【工商管理】**

课程性质：**【系级专业课程】**

开课院系：**商学院工商管理系**

使用教材：

教材**【人力资源管理概论，彭剑锋，复旦大学出版社，2018年11月第3版】**

参考书目（1）**【德鲁克管理思想精要，彼得德鲁克，机械工业出版社，2017年】**

参考书目（2）**【以奋斗者为本：华为公司人力资源管理纲要，2014年11月】**

参考书目（3）**【成长之痛：建立可持续成功组织的路径图与工具，埃里克·弗拉姆豪茨，中信出版社，2017年9月】**

参考书目（4）**【HR全程法律顾问：企业人力资源管理高效工作指南，周丽霞，中国法制出版社，2017年4月】**

课程网站网址：

先修课程：**【组织行为学 2060193（2），管理学原理 2060045（3）】**

二、课程简介

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径。

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者，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年级学生。

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。

三、选课建议

本课程主要面向工商管理专业本科生、适合工商管理专业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。

四、课程与专业毕业要求的关联性

专业毕业要求	关联
L011: 表达沟通。理解他人的观点, 尊重他人的观点, 能在不同场合用书面或口头形式进行有效沟通。	
L021: 自主学习。学生能根据环境需要确定自己的学习目标, 并主动地通过搜集信息、分析信息、讨论、实践、质疑、创造等方法来实现学习目标	
L031: 调查预测能力。熟悉调查方案的策划, 调查问卷的设计, 掌握常用的资料分析与预测方法, 熟悉调查报告的写作。	
L032: 市场开拓能力。熟悉 SWOT 分析、波士顿矩阵、STP 分析、4P 组合、营销组织与控制等, 并能有效应用	
L033: 生产运作能力。清楚生产运作系统的设计、进度管理、质量管理、技术管理、设备管理等。	
L034: 人力资源能力。熟悉人力资源工作规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬与福利、劳动关系管理, 并能设计方案。	●
L035: 财务管理能力。清楚资金的筹集、投资、运营、分配和财务计划与决策、财务预算与控制、财务分析与考核等	
L036: 项目管理能力。熟悉项目范围、项目时间、项目成本、项目质量、项目人员、项目沟通、项目风险、项目采购、项目集成管理等。	
L037 商务策划能力。能用已有的思维成果和创新的方法进行策划。熟悉营销策划原理与步骤、策划创意与文案、营销策划整体设计及运用等。	
L041: 尽责抗压。遵守纪律、守信守责; 适应环境变化, 具有耐挫折、抗压力的能力。(“责任”为我校校训内容之一)	●
L051: 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; 善于从创新思维, 利用自己的知识与实践来提出新设想。	●
L061: 信息应用。具备一定的信息素养, 善于收集信息, 并能在工作中应用信息技术解决问题。	
L071: 服务关爱。愿意服务他人、服务企业、服务社会; 为人热忱, 富于爱心, 懂得感恩(“感恩、回报、爱心”为我校校训内容之一)。	●
L081: 国际视野。具有基本的外语表达沟通能力与跨文化理解能力, 有国际竞争与合作的意识。	

备注: LO=learning outcomes (学习成果)

五、课程目标/课程预期学习成果

通过本课程的学习, 使学生了解人力资源管理的各个核心知识点、基本理论; 学会用人力资源管理理论分析和解决企业实际问题的方法, 同时培养学生协同创新、沟通表达、尽责抗压、服务关爱能力。

序号	课程预期 学习成果	课程目标 (细化的预期学习成果)	教与学 方式	评价 方式
1	L0341 掌握人力资源工作规划 L0342 掌握招聘与配置、培训与开发 L0343 掌握绩效管理、薪酬与福利	结合具体企业，掌握人力资源规划、招聘与配置、培训与开、绩效管理、薪酬福利等知识点	案例教学 视频教学 角色扮演	考试 随堂 作业
2	L0511 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，共同完成任务 L0713 奉献社会，具有服务企业，服务社会的意愿和行为能力	在完成小组作业时，团队协作，互帮互学。 充分分析企业实战案例，运用所学提出解决方案	视频教学 案例教学 小组互帮互学	考试 随堂 作业

六、课程内容

第1单元 人力资源管理发展与新趋势、课程考核要求

理论教学：6 课时

实践教学：0 课时

教学内容：

- 1.1 人力资源管理百年
- 1.2 人力资源管理部门发展
- 1.3 企业战略与人力资源战略

知识与能力要求：

- ① 知道人力资源管理发展历史
- ② 知道企业人力资源管理实战
- ③ 知道企业战略与人力资源战略的关系
- ④ 理解人力资源战略

教学重点及难点：

人力资源战略

第2单元 人力资源规划、人才盘点和制度设计

理论教学：6 课时

实践教学：0 课时

教学内容：

- 1.1 人力资源管理与定岗定编
- 1.2 人力资源管理制度
- 1.3 劳动合同法、劳动争议
- 1.4 组织盘点与人力资源盘点、人岗匹配与个体差异、测评

知识与能力要求：

- 1.1 定岗定编的方法
- 1.2 人力资源管理制度制定的逻辑与方法
- 1.3 劳动合同法的应用、劳动争议的基本解决方法
- 1.4 了解组织盘点与人力资源盘点、人岗匹配、测评方法

教学重点及难点：

劳动合同法、测评、人才盘点

第3单元 招聘标准与招聘实战

理论教学：8 课时

实践教学：0 课时

教学内容：

- 1.1 招聘渠道、流程
- 1.2 集体面试
- 1.3 结构化面试、行为面试
- 1.4 招聘与人才流失

知识与能力要求：

- ① 知道招聘渠道、流程、面试等知识点
- ② 理解集体面试逻辑与设计方法

教学重点及难点：

集体面试设计、结构化行为面试设计

第4单元 新员工社会化与人才发展体系

理论教学：4 课时

实践教学：0 课时

教学内容：

- 1.1 新员工入职管理、新员工试用期管理
- 1.2 70-20-10 法则
- 1.3 高潜人才判断与区分
- 1.4 员工职业生涯总体设计与离职管理

知识与能力要求：

- ① 理解新员工入职管理在企业中的应用与价值
- ② 知道人才发展与培训体系设计的方法
- ③ 知道高潜人才判断的方法与逻辑
- ④ 理解企业人才发展体系的困难

教学重点及难点：

特殊群体的人才发展体系设计

第5单元 激励组合

理论教学：6 课时

实践教学：0 课时

教学内容：

- 1.1 激励基础理论与实战
- 1.2 薪酬与岗位评估分析
- 1.3 福利与薪酬战略策略

知识与能力要求：

- ① 知道激励基本理论与企业组合设计
- ② 知道岗位评估方法、薪酬与福利组合设计逻辑与方法
- ③ 理解各激励理论与企业薪酬福利管理实践的关系

教学重点及难点：

岗位评估

第6单元 绩效管理

理论教学：2 课时

实践教学：0 课时

教学内容：

- 1.1 绩效管理体系、工具、新思想
- 1.2 MB0、平衡计分卡、KPI 与 OKR 等设计
- 1.3 绩效指标沟通与反馈、绩效指导

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

七、评价方式与成绩

总评构成 (1+X)	评价方式	占比	评测的毕业要求（指标点编号）
1	期末考试	40%	L034
X1	课堂表现（考勤）	10%	L0341 L0342 L0343
X2	小组作业	25%	
X3	作业汇报	25%	L0341 L0342 L0343 L0511 L0713

撰写人：王庆燕

时 间：2023 年 2 月 18 日

系主任审核：王庆燕

时 间：2023 年 2 月 19 日