

《人力资源管理》教学大纲

课程名称：人力资源管理	课程类别（必修/选修）：必修
课程英文名称：Human Resource Management	
总学时/周学时/学分：48/3/3	其中实验/实践学时：8
先修课程：管理学、普通心理学、组织行为学	
后续课程支撑：工作分析与设计、招聘管理、培训与开发、绩效管理、薪酬管理以及员工关系管理等	
授课时间：1-16 周周四 1-2；1-8 周周二 3-4	授课地点：莞城校区 2211（周二）；5303（周四）
授课对象：2022 级人力资源管理 1.2 班	
开课学院：经济与管理学院	
任课教师姓名/职称：谷云燕/讲师、龚志周/副教授	
答疑时间、地点与方式：3210 办公室课后答疑，微信群、优学院平台答疑	
课程考核方式：开卷（ <input type="checkbox"/> ）闭卷（ <input checked="" type="checkbox"/> ）课程论文（ <input type="checkbox"/> ）其它（ <input type="checkbox"/> ）	
<p>使用教材：董克用、李超平，《人力资源管理概论》（第五版），中国人民大学出版社，2019.7</p> <p>教学参考资料：</p> <ol style="list-style-type: none">1. 加里·德斯勒，《人力资源管理》（第 14 版），中国人民大学出版社，2017.72. 斯蒂芬 P 罗宾斯，玛丽库尔特著，《管理学（第 13 版）》，中国人民大学出版社，2017.13. 孙健敏，《组织行为学》，中国人民大学出版社，2018.124. 约翰·杜尔，《这就是 OKR》，中信出版社，2018.125. 《人力资源管理：原理，技术与方法》，刘永安，清华大学出版社，2016.96. 《中国人力资源开发》，中国人力资源开发研究会，北京7. 中国人力资源开发网：http://www.chinahrd.net	

课程简介： 人力资源管理是人力资源管理专业的专业基础课。本课程主要通过树立绿色人资、数字人资、责任人资等先进管理理念，帮助学生从整体体系上把握人力资源管理选人、用人、育人、留人的基础理论与工具，引导学生以更加主动积极的心态，开展有利于组织和个人可持续发展的、高质量的、负责任的人力资源管理实践活动，进而帮助组织建立面向未来的人才战略优势。		
课程教学目标及对毕业要求指标点的支撑		
课程教学目标	支撑毕业要求指标点	毕业要求
目标 1（知识目标）： 通过本课程的学习，使学生掌握绿色人资、责任人资的基本理念，从整体上把握工作分析、人力资源战略、培训与开发、招聘与甄选、职业生涯规划、绩效管理、薪酬管理、员工福利和劳动关系等基本概念和基本原理；了解人力资源管理各个模块的基本理论、基本流程、操作方法和设计管理方法；认识到人力资源管理未来发展强调负责任的可持续管理，以及向绿色人资和数字人资发展的必然趋势。	2-4 具有工商管理相关问题的分析和解决能力。	2. 学生能够系统掌握工商管理学科所需知识。
目标 2（能力目标） 使学生具备案例分析能力，具备应用具体方法开展工作分析，设计招聘和培训方案的初步能力，具备对企业人力资源管理问题的初步分析辨识能力以及劳动关系问题的判断解决能力。能够结合理论，用清晰的语言或文字将分析结果表达出来。	5-3 具有创新意识和解决实际问题的创新创业能力。	5. 学生具有创新意识并应用创新精神解决多元商业问题的能力。

目标3（素质目标） 培养学生具有主动参与、积极进取、坚持不懈的学习精神，注重协作精神的导入和团队合作能力的培养。引导学生树立负责任的可持续发展理念，树立正确的职业道德观念，树立法制观念，有正确的选人、育人标准，能够用公平公正的标准要求自己 and 衡量他人，为未来的专业学习、工作和生活奠定良好的基础。	1-3 能够考虑自身行为对他人与社会的影响，识别和阐明商业活动的道德和社会责任问题。	1.学生应该具有正确的理想信念、社会责任感和使命感，具有良好的道德、健康的身心。
---	--	--

理论教学进程表

周次	教学主题	授课教师	学时数	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	教学模式 （线上/混合式/线下）	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1	绿色人力资源管理概论	谷云燕	4	从绿色角度讲述人力资源、人力资源管理、人力资源管理者和人力资源管理部门的定义、特点、作用与发展、人力资源的性质、人力资源管理的职能、人力资源管理发展的历史、人力资源管理者的角色、人力资源管理的三支柱模型 重点： 绿色人力资源管理的含义和性质、人力资源管理的职能以及人力资源管理者的角色	线下	讲授、小组讨论	1、查找并整理企业使用三支柱模型的案例 2、优学院平台课后测试	目标一

				<p>难点：绿色人力资源管理、人力资源管理的三支柱模型</p> <p>课程思政融入点：</p> <p>1、讨论：人力资源管理者应该具备什么样的素质，引导学生构建个人正确的人生观、价值观和职业道德。</p> <p>2、讨论：企业实施绿色人力资源管理的意义</p>				
2	职位分析与胜任素质模型	谷云燕	4	<p>职位分析概述、职位分析的步骤和方法、职位说明书的编写和胜任素质模型的建立和建立以及行为事件访谈法</p> <p>重点：职位分析的步骤、方法；胜任素质模型的建立</p> <p>难点：胜任素质模型的建立和行为事件访谈法</p> <p>课程思政融入点：在员工胜任素质模型的建设过程中，不但关注智力要素，对员工的价值观和职业素养等要素要给予关注。</p>	线下	讲授、小组汇报、课堂讨论	<p>1、分小组编写一个职位的职位说明书</p> <p>2、优学院平台课后测试</p>	目标一； 目标二
3-4	人力资源规划	谷云燕	4	<p>人力资源规划的定义和流程；人力资源需求预测的方法；人力资源供给预测的影响因素；人力资源供给预测的方法；人力资源供需平衡的解决办法。</p> <p>重点：人力资源规划的流程；人力资源需求预测的方法；人力资源供给预测的方法</p>	线下	讲授、讨论	<p>1、查找疫情期间企业解决供需不平衡的方案并分析</p>	目标一 目标二

				难点： 人力资源需求预测的方法和人力资源供需平衡的解决办法			2、优学院平台课后测试	
4-5	员工招聘	谷云燕	6	<p>招聘的含义；招聘工作的意义；影响招聘活动的因素；招聘工作的程序及主要内容，内部招聘与外部招聘的渠道；甄选的含义及工具；面试的类型和过程。</p> <p>重点：招聘和甄选的含义；内外部招聘渠道；甄选的工具</p> <p>难点：招聘工作的程序；面试的类型和过程</p> <p>课程思政融入点：在人员甄选部分，介绍选人标准要关注德才兼备的原则，尤其是德的部分要注意。引入讨论题“司马光说：德才兼备者重用，有才无德者慎用，无德无才者不用，你怎么看？”</p>	线下	讲授、讨论	优学院平台课后测试	目标一； 目标二
6-7	职业生涯规划与管理	谷云燕	4	<p>职业生涯、职业生涯规划与管理的含义；职业生涯发展的趋势；职业生涯规划和管理的相关理论；职业生涯规划的原则、职业生涯发展阶梯；分阶段的职业生涯管理</p> <p>重点：职业生涯和职业生涯管理含义；职业生涯发展阶段职业生涯规划和管理的相关理论；职业生涯发展的趋势</p>	线下	讲授、课堂讨论	优学院平台课后测试	目标二 目标三

				难点： 职业生涯规划和管理的相关理论；职业生涯发展阶梯；分阶段的职业生涯规划 课程思政融入点： 从职业生涯规划的角度引导学生做好个人职业生涯规划，促进学生更好地实现自己的人生价值。				
	期中考试	谷云燕	0		线上			
7-8	培训与开发	谷云燕	6	培训与开发的含义；培训与开发的意义；培训与开发的原则；培训与开发工作的具体实施步骤和内容；培训与开发的主要方法。 重点： 培训与开发的含义；培训与开发的意义；培训与开发的具体步骤和主要方法 难点： 培训与开发的具体步骤和主要方法	线下	讲授、小组讨论	1、培训方案设计 2、优学院平台课后测试	目标一； 目标二
9-10	绿色绩效管理	龚志周	4	绿色绩效管理的含义和意义；绩效计划的主要内容和过程；绩效计划的工具：KPI、BSC 和 OKR；绩效考核的方法和结果运用；绩效反馈 重点： ；绩效计划的主要内容和过程；绩效计划的工具：KPI、BSC 和 OKR；绩效考核的方法和结果运用 难点： 绿色绩效管理理念的理解与运用。	混合式	讲授、小组讨论	优学院平台课后测试	目标三； 目标二

				<p>课程思政融入点：将“绿色”理念应用到人力资源管理领域所形成的新的管理理念和管理模式。其主要任务是通过采取符合“绿色”理念的管理手段，实现企业内部员工的心态和谐、人态和谐和生态和谐的三大和谐，从而为企业带来经济效益、社会效益和生态效益相统一的综合效益，实现企业和员工的共同、持续发展。</p>				
12-14	薪酬管理	谷云燕	6	<p>薪酬和薪酬管理的含义、原则；影响薪酬管理的主要因素；薪酬管理的基本决策；基本薪酬的设计步骤；职位评价的主要方法；可变薪酬的种类；福利</p> <p>重点：影响薪酬管理的主要因素；薪酬管理的基本决策；基本薪酬的设计步骤；职位评价的主要方法；</p> <p>难点：基本薪酬的设计步骤；职位评价的主要方法</p>	线下	讲授、小组讨论、	优学院平台课后测试	目标一； 目标二
16	员工关系管理	谷云燕	2	<p>员工关系和员工关系管理的含义；员工关系管理的内容；劳动关系；劳动合同管理的程序；劳动争议处理程序；裁员管理的步骤；员工援助计划</p> <p>重点：劳动关系；劳动合同管理的程序；劳动争议处理程序；裁员管理的步骤；员工援助计划</p> <p>难点：劳动合同管理的程序；劳动争议处理程序；裁员管理的步骤；</p>	线下	讲授	劳动关系案例分析	目标一

				课程思政融入点：人力资源管理者在处理员工关系问题时候一定要有技巧有方法，促进和谐员工关系和和谐社会关系的形成；严格遵守法律和法规，要有极强的法律意识，维护法制社会的公平性和法制性。				
合计：			40					

备注：<https://courseweb.ulearning.cn/ulearning/index.html#/course/announcement?courseId=92844>

实践教学进程表

周次	实验项目名称	授课教师	学时	教学内容（重点、难点、课程思政融入点）	项目类型（验证/综合/设计）	教学方式	支撑课程目标
3	工作职位说明书设计	谷云燕	2	利用工作分析相关知识，设计访谈提纲，对研究对象开展访谈，以小组为单位开展工作说明书撰写。	设计	方案设计、小组汇报	目标一； 目标二
6	招聘方案设计	谷云燕	2	利用学习的招聘管理知识，结合实际企业情况和企业人才需求情况，以小组为单位开展招聘方案设计，并完成招聘方案计划书	设计	方案设计、小组汇报	目标一； 目标二
11	绩效管理案例分析	谷云燕	2	利用绩效管理相关知识，对案例开展分析讨论，通过小组合作模式，解决实际问题	综合	小组讨论	目标一； 目标二
15	薪酬管理案例分析	谷云燕	2	利用薪酬管理相关知识，对案例开展分析讨论，通过小组合作模式，解决实际问题	综合	小组讨论	目标一； 目标二
合计			8				

课程考核

课程目标	支撑毕业要求指标点	评价依据及成绩比例（%）			权重（%）
		平时作业	期中考试	期末考试	
目标一	2-4	15	5	25	45
目标二	5-3	15	5	25	45
目标三	1-3	10	0	0	10
总计		40	10	50	100

备注：[1）根据《东莞理工学院考试管理规定》第十二条规定：旷课3次（或6课时）学生不得参加该课程的期终考核。](#)[2）各项考核标准见附件所示。](#)

大纲编写时间：2023 年 8 月 25 日

系（部）审查意见：

同 意

系（部）主任签名：于昕葵

日期：2023 年 8 月 28 日

附录：各类考核评分标准表

平时作业（团队）评分标准

观测点	评分标准			
	90-100	80-89	60-79	0-59
作业态度	作业态度认真，能正确运用人力资源相关理论完成作业。	作业态度比较认真，能比较正确运用人力资源相关理论完成作业。	基本能运用人力资源管理相关理论完成作业。	作业存在多处错别字，不能正确运用人力资源管理的理论完成作业。
作业内容	案例分析逻辑清晰或方案设计合理，步骤规范、结论正确。 呈现的文档格式正确、展示过程语言表达清晰。	案例分析逻辑比较清晰或方案设计比较合理，步骤比较规范、结论正确。 呈现的文档格式比较正确、展示过程语言表达比较清晰。	案例分析有基本逻辑或方案设计基本合理，步骤基本规范、结论正确。 呈现的文档格式基本正确、展示过程语言表达基本清晰。	案例分析有错误，方案设计基本不合理，步骤有遗漏，结论有错误。呈现的文档格式搅乱，展示过程语言表达不清晰。
团队合作	组内成员参与作业态度积极、分工明确合理，有协作精神，能共同克服困难完成作业。	组内成员参与作业态度比较积极、分工较为明确合理，有一定的协作精神，能共同协作完成作业。	组内成员基本都能参与作业，少数有搭便车现象，经提醒能够改进、分工基本明确，能最终完成作业。	成员内有明显矛盾，经组长与指导老师的协调不能完成任务或者完全割裂任务，没有协作和协同。