

《人力资源战略与规划》教学大纲

课程名称： 人力资源战略与规划	课程类别（必修/选修）： 必修	
课程英文名称： Human Resources Strategy and Planning		
总学时/周学时/学分： 32/2/2	其中实验/实践学时： 6	
先修课程： 管理学概论、人力资源管理		
后续课程支撑： 无		
授课时间： 每周二（3-4节）1-16	授课地点： 莞城校区2410	
授课对象： 2021人力资源1班；2021人力资源2班		
开课学院： 经济与管理学院		
任课教师姓名/职称： 张妍妍/讲师		
答疑时间、地点与方式： 每周二（1-2节）、2310办公室、面谈		
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"/> ）		
使用教材： 《人力资源战略与规划》（第5版），赵曙明 编著，中国人民大学出版社，2021年8月第5版。		
教学参考资料： 《人力资源管理概论》（第5版），董克用，李超平 编著，中国人民大学出版社，2019年7月		
课程简介： 《人力资源战略与规划》课程是人力资源管理专业的主干课程，也是一门实操性和应用性很强的课程，同时，又是人力资源管理实践的前提和基础性课程。有什么样的人力资源战略和规划，才会有什么样的人力资源管理对策与措施。因此，通过本门课程的学习，不仅能使学生树立人力资源管理的整体意识和长远理念，而且能够为人力资源管理的应用操作提供方向和路径。		
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： 全面、系统地了解 and 掌握人力资源战略与规划的基础知识、理论体系、基本原理、工作流程及方法与技巧。	2.3 掌握人力资源管理各个职能模块的基本原理、理论和方法	2学生能够系统掌握工商管理学科大类和人力资源管理专业所需知识

目标2: 通过人力资源战略讨论与规划设计, 培养学生的团结协作精神和合作能力。	4.3具有较强的团队协作能力	4. 学生具有在多元商业环境工作中所需口头和书面沟通能力以及团队协作能力
目标3: 通过人力资源战略与规划的模式创新、方法创新, 强化学生的创新意识, 培养学生人力资源管理方面的创新能力。	5.1 具有较强的思辨能力, 能够识别问题, 提炼出关键点并提出合适的解答方法	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

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/线下)	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1	导论	张妍妍	2	人力资源战略与规划的概念; 人力资源战略与规划的意义、作用和过程; 人力资源战略与规划的一般过程。	线下	课堂讲授		目标一
2	人力资源环境分析	张妍妍	2	人力资源环境分析的基本方法与手段: PEST宏观环境分析法、SWOT分析法、定性分析法、波特五因素分析法。 课程思政融入点: 中国传统文化观念下的人力资源战略特点。	线下	课堂讲授与讨论	人力资源环境分析的影响因素有哪些?	目标一
4	人力资源战略(I)	张妍妍	2	人力资源战略的形成模式; 人力资源战略的构成。	线下	课堂讲授		目标二
5	人力资源战略(II)	张妍妍	2	人力资源战略的分类; 企业人力资源战	线下	课堂讲授	我们人力资源战略	目标三

)			略模式的选择；我国人力资源战略的选择。		与讨论 案例分析	与国外主要国家的人力资源战略相比各有什么样的优势和劣势。	
7	企业战略与人力资源战略	张妍妍	2	企业战略的类型；人力资源战略的类型；企业战略与人力资源战略的匹配。	线下	课堂讲授		目标一
8	人力资源规划	张妍妍	2	人力资源规划的种类、内容、过程和影响。	线下	课堂讲授	请根据调查情况谈企业人力资源战略状况。	目标一
10	人力资源存量分析	张妍妍	2	外部人力资源存量分析；内部人力资源存量分析；企业人力资源存量对企业战略的影响分析与讨论。 课程思政融入点： 我国已经倒闭的大中型企业人力资源战略研究与讨论。	线下	课堂讲授		目标一
11	人力资源需求预测	张妍妍	2	工作分析与人力资源需求；企业战略与人力资源需求；人力资源需求预测方法。	线下	课堂讲授		目标一
12	人力资源供给预测	张妍妍	2	内部劳动力市场分析与供给预测；外部劳动力市场分析与供给预测；劳动力供给对于企业战略的影响分析与讨论；我国劳动力的供给状况。	线下	课堂讲授 与讨论 案例分析	课程思政融入点： 请在参与企业用工调查的基础上，运用专业知识讨论我国目前的“用工荒”	目标一

							”问题。	
13	人力资源规划体系的制定（I）	张妍妍	2	人力资源规划编制；人力资源招聘任用规划；员工职业生涯规划；人力资源流动规划；人力资源培训规划。	线下	课堂讲授		目标二
14	人力资源规划体系的制定（II）	张妍妍	2	员工职业生涯规划；职业生涯规划影响因素；员工职业生涯规划设计；员工职业生涯规划管理；大学生职业生涯规划。 课程思政融入点： 中华民族爱国择业案例讲授。	线下	课堂讲授与讨论	课程思政融入点： 运用专业知识讨论大学生的职业生涯规划应该如何做？	目标二
15	人力资源规划的实施	张妍妍	2	员工人力资源薪酬福利规划；人力资源规划的实施原则、步骤；人力资源规划实施的未来；人力资源规划实施的作用与影响案例分析。	线下	课堂讲授与讨论 案例分析	请根据实践调查情况列举人力资源管理过程中的人力资源规划实施问题。	目标一
16	人力资源规划的评价与控制	张妍妍	2	人力资源规划评价与控制的目的、要求、过程和主要方法。	线下	课堂讲授		目标一
合计			26					

实践教学进程表

周次	实践项目名称	教课老师	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	人力资源环境分析	张妍妍	2	重点：理论理解与实际运用 难点：案例分析方法、逻辑与表达技巧	综合	小组汇报，每个小组合作完成一次案例讨论。	目标二
6	人力资源战略评估	张妍妍	2	重点：理论理解与实际运用 难点：案例分析方法、逻辑与表达技巧	综合	小组汇报，每个小组合作完成一次案例讨论。	目标二
9	企业战略和人力资源战略匹配分析	张妍妍	2	重点：理论理解与实际运用 难点：案例分析方法、逻辑与表达技巧	综合	小组汇报，每个小组合作完成一次案例讨论。	目标三
合计：			6				

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（%）
		课堂表现	课后作业	考试	
目标一	2-3	10	10	30	50
目标二	4-3	0	10	10	20
目标三	5-1	10	0	20	30
总计		20	20	60	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17日

系（部）审查意见：

同 意

系（部）主任签名：



日期：2023年8月28日

备注：

作业评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A(100)</i>	<i>B(85)</i>	<i>C(70)</i>	<i>D(0)</i>
基本概念掌握程度	概念清楚，答题正确。	概念比较清楚，作业比较认真，答题比较正确。	概念基本清楚，答题基本正确。	概念不太清楚，答题错误较多。
解决问题的方案正确性	解题思路清晰，计算正确	概念比较清楚，作业比较认真，答题比较正确。	概念基本清楚，答题基本正确。	概念不太清楚，答题错误较多。
作业完成态度	按时完成，书写工整、清晰，符号、单位等按规范要求执行	按时完成，书写清晰，主要符号、单位按照规范执行	按时完成，书写较为一般，部分符号、单位按照规范执行	未交作业或后期补交，不能辨识，符号、单位等不按照规范执行