

## 《培训与开发》教学大纲

课程名称：培训与开发	课程类别（必修/选修）：必修
课程英文名称：Training and Development	
总学时/周学时/学分：32/2/2	其中实验/实践学时：6
先修课程：《人力资源管理》、《管理学原理》等。	
后续课程支撑：	
授课时间：1—16 周，星期四 3—4 节	授课地点：莞城 5303
授课对象：2018 人力资源管理专业 1 班、2 班；2020 人资 1 班、2 班（专升本）	
开课学院：经济与管理学院	
任课教师姓名/职称：李福坤/副教授	
<b>答疑时间、地点与方式：</b> <b>1.线下：</b> 集体答疑在每次上课的课前、课间和课后进行；也可约定时间在莞城校区 2309（人力资源管理教研室）进行。 <b>2.线上：</b> 通过微信、电话等方式，线上答疑。	
课程考核方式：开卷（    ）      闭卷（ √ ）      课程论文（    ）      其它（    ）	
<b>使用教材：</b> 石金涛，唐宁玉，顾琴轩．《培训与开发》（第三版）．北京：中国人民大学出版社，2013 年 7 月第 3 版。 <b>教学参考资料：</b> 1.刘再恒，杨清，李俊．《员工培训管理》．北京：对外经济贸易大学出版社，2003 年 10 第一版。 2. 汤姆•W•戈特．《培训人才八步法》，上海：上海人民出版社，1998 3. 有关行业、学术及企业的国内外网站。	
<b>课程简介：</b> 本课程为人力资源管理专业所开设的必修课程。培训管理是人力资源管理与开发的六大功能模块之一，为当今人力资源管理中的热点问题。本课程的目的是通过学习使学生了解现代培训与开发的基本概念和原理，掌握培训与开发中学习原理，懂得培训与开发的需求评估及其方法、培训有效性的评	

估、职业生涯规划等，使学生树立正确的培训观念，掌握基本的理论、原理及技巧。		
<b>课程教学目标及对毕业要求指标点的支撑：</b>		
课程教学目标	支撑毕业要求指标点	毕业要求
<b>目标一：</b> 了解培训管理的作用、意义和地位，理解培训管理的基本程序和过程；掌握培训管理的概念、基本原理和应用。	2.6 学生应掌握培训管理、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等方面的基本知识与管理技能。	2 管理知识与技能：学生应掌握经济学、管理学、心理学等方面的基础知识，熟悉人力资源管理的有关方针、政策和法规以及国际企业人力资源管理的惯例与规则，掌握经济运行及技术经济分析的基本方法，掌握企业营运和企业人力资源管理基本过程，掌握人力资源管理、工作分析、招聘管理、人员素质测评、人力资源战略规划、薪酬管理、员工关系管理和绩效管理等方面的基本知识，具备初步的人力资源管理技能。
<b>目标二：</b> 了解培训管理及其实务的发展趋势，掌握培训管理的特点、基本流程及其优化，学会将理论应用于解决培训管理实际问题的能力和方法，建立良好的学习习惯和解决问题的实践能力。	6.1 学生具有较强自主学习、知识更新与积累能力和终身学习意识。	6. 实践知识和实践能力：具有较强的自主学习、知识更新与积累能力和终身学习意识、社会认知和自我认知能力、知识应用与知识创新能力。
<b>目标三：</b> 通过课程学习，在了解和掌握培训管理理论的基础上，对该领域和行业有正确的认识。逐步建立行业行为准则和道德规范，树立基本的专业道德修养。	8.1 学生应具有爱岗敬业的精神。	8. 职业规范和职业道德：具有爱岗敬业的精神，具有职业道德和社会责任感，掌握商业伦理知识。

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	第一章 现代培训与开发导论	李福坤	2	<b>重点：</b> 培训管理的发展历史 <b>难点：</b> 现代培训的发展趋势	线下	课堂讲授		目标三
2	第二章 战略性培训与开发	李福坤	2	<b>重点：</b> 培训与战略管理 <b>难点：</b> 如何建立培训与战略管理的关系	线下	课堂讲授		目标二
3	第三章 培训中的基本学习原理	李福坤	2	<b>重点：</b> 学习理论 <b>难点：</b> 学习理论在培训中的应用	线下	课堂讲授		目标二
4	第四章 培训需求分析	李福坤	2	<b>重点：</b> 培训需求分析、方法，培训需求计划的制订 <b>难点：</b> 培训需求分析报告撰写 <b>课程思政融入点：</b> 通过对计划中目标的讲解，建立与人生理想信念创造的联系。	线下	课堂讲授	实践报告一	目标一
6	第五章 新员工导向培训	李福坤	2	<b>重点：</b> 新员工导向培训的内容、计划和方法 <b>难点：</b> 新员工导向培训方案设计 <b>课程思政融入点：</b> 在内容设定上，要体现爱岗敬业、爱国理想和团队精神等。	线下	课堂讲授		目标一
8	第六章 在职培训和脱产培训	李福坤	2	<b>重点：</b> 在职培训方法 <b>难点：</b> 在职培训方法的类型与选择	线下	课堂讲授	实践报告二	目标一
9	第七章 应用新兴技术进行培训	李福坤	2	<b>重点：</b> 新兴培训技术概念、类型与应用 <b>难点：</b> e-learning 的实施	线下	课堂讲授		目标二
10	第八章 管理开发培训	李福坤	2	<b>重点：</b> 管理开发培训理论 <b>难点：</b> 管理开发培训的设计切入点	线下	课堂讲授		目标二
11	第八章 管理开发培训	李福坤	2	<b>重点：</b> 管理开发培训方法 <b>难点：</b> 管理开发培训的方案设计	线下	课堂讲授		目标一

12	第九章 培训有效性评估	李福坤	2	<b>重点：</b> 培训评估模型 <b>难点：</b> 培训评估模型应用	线下	课堂讲授		目标一
14	第十章 职业发展管理	李福坤	2	<b>重点：</b> 职业发展理论 <b>难点：</b> 职业咨询与职业辅导 <b>课程思政融入点：</b> 个人职业发展要与国家发展、集体利益和个人前途相结合，均衡发展。	线下	课堂讲授	实践报告三	目标一
15	第十一章 教练技术与企业教练在培训中的应用	李福坤	2	<b>重点：</b> 教练技术方法 <b>难点：</b> 教练技术应用	线下	课堂讲授		目标二
16	第十二章 领导力开发—从评价中心到发展中心 第十三章 高科技企业管理人员管理技能的培训与开发	李福坤	2	<b>重点：</b> 应用发展中心的构建与实施。 <b>难点：</b> 高科技企业管理人员特点和培训方法。	线下	课堂讲授		目标三
合计			26					

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
5	编写培训需求调研分析报告	李福坤	2	设计调查表，开展调研，撰写调研报告。	设计	分小组调研/撰写	目标一
7	制定培训工作计划	李福坤	2	开展调研，撰写计划。	设计	分小组调研/撰写	目标一
13	编写培训有效性评估报告	李福坤	2	设计调查表，开展调研，撰写评估报告。	设计	分小组调研/撰写	目标一
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（%）
		出勤及课堂发言	实践报告	期末考核	
目标一	2.6	5	10	40	55
目标二	6.1	0	5	20	25
目标三	8.1	5	5	10	20
总计		10	20	70	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：2021年2月25日

系（部）审查意见：

同 意

系（部）主任签名：方妙英

日期：2021年2月27日

附录：

### 实践考核评分标准

观测点	评分标准			
	A（85—100）	B（70—84）	C（60—69）	D（<60）
总结报告	按时完成，内容全面，逻辑清晰、结构完整，过程记录清晰，分析准确，报告规范准确，实践内容分析合理，结论基本准确，具有可操作性。	按时完成，内容基本完整，具有逻辑和层次，过程记录基本清晰，分析基本准确，报告基本规范，实践内容分析基本合理，结论具有一定的可操作性。	按时完成，内容部分欠缺，有一定的层次，过程记录基本清晰，报告基本规范，实践内容分析基本合理，结论错误比较少。	未提交，或内容偏离主题，叙述逻辑混乱，报告不规范，出现错误较多，实践数据错误或作假，结论缺乏分析依据，结论不正确等。