**《人力资源管理战略与规划》课程教学大纲**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **课程名称：人力资源管理战略与规划** | | | | | **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：36/2/2** | | | | | **其中实验学时：8学时** | | | | |
| **先修课程： 管理学概论、人力资源管理** | | | | | | | | | |
| **授课时间：1-18周周三下午56/78** | | | | | **授课地点：莞城校区2212** | | | | |
| **授课对象：人力资源管理专业2016级3.4班/2016人力资源管理1.2班** | | | | | | | | | |
| **开课院系：经济与管理学院管理系** | | | | | | | | | |
| **任课教师姓名/职称：帅建华/教授** | | | | | | | | | |
| **联系电话：13929261643** | | | | | **Email:1289009353@qq.com** | | | | |
| **答疑时间、地点与方式：**  1.教室答疑：周三晚上8：00-10：00，莞城校区2212。  2.电话预约：如在其他时间有问题，学生可进行电话预约。  3.网络、微信答疑。 | | | | | | | | | |
| 课程考核方式：开卷（ ） 闭卷（ √ ） 课程论文（ ） 其它（ ） | | | | | | | | | |
| **使用教材：《人力资源管理战略与规划》，赵曙明编著，中国人民大学出版社，2017年11月版。**  **教学参考资料：**   1. 《人力资源战略与规划》，李燕萍、陈建安，高等教育出版社，2016年版； 2. 《人力资源战略管理》，李宝元、王文周、蒯鹏州，清华大学出版社，2013年版； 3. 《人力资源战略与规划》，文跃然著，复旦大学出版社，2007年版；   （4）《人力资源战略规划》，赵曙明、戴万稳编，北京师范大学出版社，2009年版；  （5）《人力资源战略》，詹姆斯•W•沃克著，中国人民大学出版社，2001年版；  （6）《人力资源规划》，陈京民、韩松编著，上海交通大学出版社，2006年版；  （7）《人力资源规划》，谌新民、唐东方编著，广东经济出版社，2002年版；  （8）《人力资源开发与管理》，赵涛主编，天津大学出版社，2005年版；  （9）《国际人力资源管理》，林新奇著，复旦大学出版社，2004年版。  （10）《战略人力资源管理理论梳理和观点述评》，宋培林著，中国经济出版社，2011年版。  **网络资源：**  （1）无忧商务网 www.5ucom.com/p\_376797  （2）支点网 <http://www.topoint.com.cn/default.asp>  （3）英能网 //www.i-power.com.cn/ipower/erp/theory  （4）纳特威：http://www.neterway.com/index.asp | | | | | | | | | |
| **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**  **结合专业培养目标，提出本课程要达到的目标。这些目标包括：**  **1．知识与技能目标：通过本课程的学习，使学生掌握人力资源战略与规划的基本概念和基本原理；了解人力资源战略与规划的基本流程和方法；具备人力资源战略与规划的分析、判断、识别、组织、设计及整合能力，具备对企业人力资源战略与规划问题的应用解决能力。**  **2．过程与方法目标：在学习人力资源战略与规划的过程中，使学生能够学习到人力资源战略与规划的基本理论、操作流程和基本分析方法，在此基础上通过实际案例的分析与讨论，以及课后的调查与应用问题解决，培养学生的应用能力、创新思维、归纳演绎能力等现实应用能力，逐步形成科学的学习观和方法论。**  **3．情感、态度与价值观发展目标：通过本课程的学习，培养作为一个人力资源管理专业学生必须具备的坚持不懈的学习精神，严谨治学的科学态度，积极向上的价值观及专业服务能力，为未来的学习、工作和生活奠定良好的基础。** | | | | | | **本课程与学生核心能力培养之间的关联(授课对象为理工科专业学生的课程填写此栏）：**  **□核心能力1.**  **□核心能力2.**  **□核心能力3.**  **□核心能力4.**  **□核心能力5.**  **□核心能力6.**  **□核心能力7．**  **□核心能力8．** | | | |
| **理论教学进程表** | | | | | | | | | |
| **周次** | **教学主题** | | **教学时长** | **教学的重点与难点** | | | **教学方式** | | **作业安排** |
| 1 | 人力资源战略与规划的基本概念与基本理论 | | 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。 | | | 课堂讲授 | | 1. 什么是战略、什么是规划？ 2. 战略与规划的差异在哪里？ 3. 人力资源战略与规划的作用与意义是什么？ |
| 2 | 人力资源战略与规划的历史背景与现代应用 | | 2 | 人力资源战略与规划的发展阶段；人力资源管理面临的挑战。 | | | 课堂讲授 | | 1. 人力资源战略与规划的阶段是如何划分的？ 2. 人力资源战略与规划的主要功能有哪些？   3、人力资源战略与规划遭遇什么样的机遇与挑战。 |
| 3 | 人力资源环境分析的方法与手段 | | 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。 | | | 课堂讲授 | | 1、人力资源环境分析的方法有哪些？  2、请用两种不同的分析方法各举一例加以说明。 |
| 4 | 人力资源环境分析的基本内容与对策 | | 2 | 人力资源环境分析的内容；人力资源环境分析的对策。 | | | 课堂讲授 | | 1. 人力资源环境分析的基本内容有哪些？ 2. 人力资源环境分析的对策是什么？ |
| 5 | 人力资源环境调研与案例分析 | | 2 | 调研方案的准备、调查问卷的设计、调研材料收集、环境因素对企业发展的影响。 | | | 调研方法介绍、学生模拟及案例讨论 | | 1、以2-3个人为一组，作一个关于企业人力资源外部环境与内部环境调查并进行整理，以备下一次进行讨论。 |
| 6 | 人力资源战略模式与构成 | | 2 | 人力资源战略的形成模式；人力资源战略的构成。 | | | 课堂讲授 | | 1、人力资源战略有何形成模式？  2、人力资源战略是如何构成的？ |
| 7 | 人力资源战略分类与选择 | | 2 | 人力资源战略的分类；企业人力资源战略模式的选择。 | | | 课堂讲授 | | 1. 人力资源战略有几种类型？并请一一加以阐述。 2. 如何进行人力资源战略模式的选择？ |
| 8 | 雇主品牌 | | 2 | 雇主品牌的概念与评价；雇主品牌的价值；雇主品牌的特性；雇主品牌的建设策略；人力资源环境因素对企业战略的影响案例分析与讨论。 | | | 课堂讲授、案例分析与讨论。 | | 1. 什么是雇主品牌？ 2. 雇主品牌有何价值？ 3. 雇主品牌的建设策略有哪些？ |
| 9 | 企业战略与人力资源战略 | | 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。 | | | 课堂讲授 | | 1. 人力资源战略与企业战略如何进行有效匹配？ 2. 人力资源战略与企业战略匹配后可能带来的后果有哪些？ |
| 10 | 人力资源规划 | | 2 | 人力资源规划的种类、内容、过程和影响。 | | | 课堂讲授 | | 1. 人力资源规划的各类有哪些？ 2. 人力资源规划的内容是什么？ 3. 请阐述人力资源规划的过程和影响。 |
| 11 | 人力资源存量分析 | | 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。 | | | 课堂讲授、讨论与分析 | | 1、如何进行外部人力资源存量分析？  2、如何进行内部人力资源存量分析？ |
| 12 | 人力资源需求预测 | | 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。 | | | 课堂讲授 | | 1. 如何进行企业人力资源管理的工作分析？ 2. 企业战略与人力资源需求的关系是什么？ 3. 人力资源需求预测的方法有哪些？ |
| 13 | 人力资源供给预测 | | 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。 | | | 课堂讲授、讨论与分析 | | 1. 如何根据内部劳动力市场分析作出供给预测？ 2. 如何根据外部劳动力市场分析作出供给预测？ |
| 14 | 人力资源规划体系制定 | | 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。 | | | 课堂讲授 | | 1、如何进行人力资源规划的编制？  2、如何进行员工职业生涯规划？ |
| 15 | 员工职业生涯规划 | | 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。 | | | 课堂讲授 | | 1. 员工职业生涯规划的影响因素有哪些？ 2. 如何进行有效的员工职业生涯规划设计？ |
| 16 | 人力资源规划的实施 | | 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。 | | | 课堂讲授、案例分析与讨论 | | 1、如何做好企业的员工薪酬福利规划？  2、未来企业的人力资源规划如何实施？ |
| 17 | 人力资源规划的评价与控制 | | 2 | 人力资源规划评价与控制的目的、要求、过程和主要方法。 | | | 课堂讲授 | | 1、人力资源规划评价的目的是什么？  2、人力资源规划评价与控制的方法有哪些？ |
| 18 | 案例分析与讨论、全书总结 | | 2 | 企业人力资源规划实施情况调研材料的分析与讨论、有关案例分析与讨论。 | | | 案例分析与讨论 | | 1. 当前企业人力资源规划的实施存在哪些问题？ 2. 如何促进企业人力资源规划的有效实施？ |
| **合计：** | | | 36 |  | | |  | |  |
| **实践教学进程表** | | | | | | | | | |
| **周次** | **实验项目名称** | | **学时** | **重点与难点** | | **项目类型（验证/综合/设计）** | **教学**  **方式** | | |
| 5 | 人力资源环境调研与案例分析 | | 2 | 调研方案的准备、调查问卷的设计、调研材料收集、环境因素对企业发展的影响。 | | 综合 | 演示法、模拟法及案例讨论 | | |
| 8 | 人力资源环境因素对企业战略的影响案例分析与讨论。 | | 1 | 案例的针对性、生动性与启发性。 | | 验证 | 课堂演示、讲解与点评。 | | |
| 11 | 企业人力资源存量对企业战略的影响分析与讨论 | | 1 | 案例的针对性、生动性与启发性。 | | 验证 | 课堂演示、讲解与点评。 | | |
| 13 | 劳动力供给对于企业战略的影响分析与讨论 | | 1 | 当前劳动力市场的供给状况、供给特征与影响。 | | 设计 | 课堂讲解、讨论与分析。 | | |
| 16 | 人力资源规划实施案例分析与讨论 | | 1 | 人力资源规划实施的作用与影响案例分析。 | | 验证 | 课堂演示、讲解与讨论。 | | |
| 18 | 调研资料及案例的分析与讨论、全书总结 | | 2 | 企业人力资源规划实施情况调研材料的分析与讨论、有关案例分析与讨论。 | | 综合 | 课堂讨论与分析。 | | |
| 合计： | | | 18 |  | |  |  | | |
| **成绩评定方法及标准** | | | | | | | | | |
| **考核形式** | | **评价标准** | | | | | | **权重** | |
| 课堂考察（出勤与课堂纪律） | | 1. 评价标准：旷一课时扣3分，旷课时数达到本门课程的1/4时，课堂考查成绩为零，旷课时数达到本门课程的1/3时，不准参加本门课程考试；迟到、早退、打瞌睡、玩手机累计5次者口头警告，口头警告达到三次，课堂考勤成绩为零，达到5次，课堂考查成绩为零。  2. 要求：不旷课、不迟到、不早退、不打瞌睡、不玩手机、不做小动作。 | | | | | | 5% | |
| 课程调查与讨论 | | 评价标准：   1. 按照有关要求积极参与课程调查，提交调查报告者，得1－3分； 2. 提交的调查报告规范、整洁者，得4－6分；   调查报告的内容比较全面、深刻且能参与课堂演示并讲解、讨论者，得7－10分。 | | | | | | 15% | |
| 作业 | | 抽查其中的3次作业。作业评价标准：   1. 按要求完成作业者，得1－2分； 2. 作业认真、细致者，得3－4分； 3. 作业全面、深刻者，得5分。 | | | | | | 5% | |
| 期中考试 | | 1. 评价标准：参考答案 2. 方式和渠道：课程论文 3. 要求：能够掌握阶段性的知识点 | | | | | | 15% | |
| 期末考试 | | 依据试卷评分标准进行评分。 | | | | | | 60% | |
| **大纲编写时间:2018.9.4** | | | | | | | | | |
| **系（部）审查意见：**  。  系（部）主任签名： 日期： 年 月 日 | | | | | | | | | |

**注：1、课程教学目标：请精炼概括3-5条目标，并注明每条目标所要求的学习目标层次（理解、运用、分析、综合和评价）。本课程教学目标须与授课对象的专业培养目标有一定的对应关系**

**2、学生核心能力即毕业要求或培养要求，请任课教师从授课对象人才培养方案中对应部分复制（http://jwc.dgut.edu.cn/）**

**3、教学方式可选：课堂讲授/小组讨论/实验/实训**

**4、若课程无理论教学环节或无实践教学环节，可将相应的教学进度表删掉。**