

《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）：选修
课程英文名称：Human Resource Management	
总学时/周学时/学分： 32 / 2 / 2	其中实验/实践学时： 0
先修课程：管理学原理	
后续课程支撑： 无	
授课时间： [1-16]周，周二，1-2 节，8:30-9:15、9:25-10:10	授课地点： 松山湖校区 7B301
授课对象： 2018 工业工程 1 班;2018 工业工程 2 班	
开课学院： 机械工程学院	
任课教师姓名/职称： 赵容/讲师	
答疑时间、地点与方式： 1) 7B301 随堂答疑；2) 每周一下午 2:30-5:00 12B401A 线下答疑；3) 发送问题至 zhaorong.scu@foxmail.com 线上留言答疑。	
课程考核方式： 开卷（ ） 闭卷（ ） 课程论文（√） 其它（ ）	
<p>使用教材： 董克用,李超平. 人力资源管理概论.第 5 版[M]. 中国人民大学出版社, 2019.</p> <p>教学参考资料： 加里·德斯勒 著，刘昕 译. 人力资源管理（第 14 版）[M]. 中国人民大学出版社, 2017. 魏钧. 人力资源管理实训(第二版) [M]，北京科学出版社,2019. 张继辰. 华为的人力资源管理[M]. 海天出版社, 2012.</p>	
<p>课程简介： 《人力资源管理》是管理学科下开设的一门专业基础课程，主要对组织管理过程中的人力资源管理相关原理与实践进行系统介绍。课程突出应用性与实践性，既从理论的角度对人力资源管理进行总体阐述，比如介绍人力资源管理学科的兴起和发展、历史追溯，人力资源管理理论学派，以及通过介绍人力资源管理的价值、职能和角色等方面来解决人力资源管理的理念和认识问题；又着重从实践的角度对人力资源管理各大职能模块的操作技术进行</p>	

介绍,包括人力资源战略和规划、职位分析与胜任特征建构、招聘选拔、职业生涯规划与管理、培训开发、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等。有助于优化人力资源配置,提高生产效率和管理效率。

通过课程学习,学生全面、系统地理解和把握人力资源管理的基本原理,形成完整的经管理论框架和知识结构;掌握人力资源管理实务的思路与基本技能,为将来从事人力资源管理工作夯实基础。同时,学习招聘录用等知识,还会增强大学生将来就业的求职技巧。本课程以教师讲授为主,每章附有案例讨论,增强运用理论分析现实问题的能力。

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: 了解人力资源管理发展历史、最新理论进展; pe 现代人力资源管理意识,理解人力资源管理的内涵及其对企业可持续发展的战略意义;掌握企业组织文化和组织结构的概念、设计原则、关键要素以及基本类型;掌握人力资源规划的程序;掌握人力资源需求预测和供给预测的方法。	7.2 能够站在环境保护和可持续发展的角度,思考工业工程实践和改善活动的可持续性,评价其中可能对人类和环境造成的损害和隐患。	7.环境和可持续发展意识:能够理解和评价工业工程解决方案对环境、社会可持续发展的影响。
目标 2: 掌握职位分析和胜任素质的含义与方法模型;掌握员工甄选的主要方法以及面试内容和过程;在制定职业生涯规划时考虑自我价值和社会责任;掌握职业生涯发展计划的评估方法;理解绩效监督与考核中的诚实公正原则;掌握基本薪酬的设计步骤和职位评价的主要方法以及可变薪酬的种类、福利内容以及福利管理的程序;掌握我国对劳动合同的规定,能够利用劳动合同相关法律保护自身合法权益。	8.2 理解诚实公正、诚信守则的工程职业道德和规范,了解工业工程师等相关专业岗位对公众的安全、健康和福祉,以及环境保护的社会责任,并能在工程实践中自觉遵守,履行责任。	8.职业规范素养:具有人文社会科学素养、社会责任感,能够在工业工程实践中理解并遵守工程职业道德和规范,履行责任。
目标 3: 能够用不同的激励理论来解释各种人力资源管理策略,能够分析与领导沟通过程中涉及到的激励手段;能够在员工培训过程中将培训与开发的原则、主要方	10.2 了解工业工程领域的国际发展趋势和研究热点,理解和尊重世界不同文化的差异性和多样性,同时具备跨文化	10.沟通能力:能够就复杂工业工程问题与他人通过书面或口头方式进行有效沟通和

法和内容融会贯通；掌握人力资源管理的全球性因素；了解全球企业劳资关系特点；能够描述全球性人力资源报酬和福利的主要政策实践及其特点；了解新经济时代人力资源管理发展趋势以及面临的挑战。	交流的语言和书面表达能力，能就工业工程相关问题，在跨文化背景下进行基本沟通和交流。	交流，并具备一定的国际视野和跨文化交流能力。
--	---	------------------------

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/ 混合式/ 线下）	教学方法	作业安排	支撑课程目标
1	人 力 资 源 与 人 力 资 源 管 理 概 述	赵容	2	人力资源的含义、性质以及作用；人力资源管理的含义、功能与目标（ 重点 ）；人力资源管理的的基本职能及其关系；人力资源管理的地位和作用（ 难点 ）；人力资源管理的产生与发展；战略性人力资源管理的含义和主要观点。 课程思政融入点： 介绍人力资源 从“视员工为经济人”到“视员工为重要资源”再到“视员工为投资人”的发展历程，探讨企业发展过程中员工角色转变所带来的社会效应。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 分析案例企业人力资源管理特色及其对企业人力资源管理体制建设的启示。 课程思政作业： 了解现代人力资源管理思想在企业中的应用，以及为企业员工带来的精神收益。	目标 1
2	人 力 资 源 管 理	赵容	2	人性假说理论和激励理论，不同的激励理论对人力资源管理的指导意义（ 重点 ）；人力资源管理环境的分类与辨认；内外部环境因素对人力资源管理活动的影	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 分析哪些人性假设理论在案例企业得到应用，是如何应用的；案例企	目标 3

	的 理 论 基 础			响（ 难点 ）。		论	业的员工管理对你的启示。	
3	人 力 资 源 管 理 的 组 织 基 础	赵容	2	组织文化的概念、结构、类型以及功能；了解组织结构的概念、设计原则、关键要素以及基本类型（ 重点 ）；了解人力资源管理者 and 人力资源管理部门的角色及责任（ 难点 ）；人力资源管理部门的组织结构和绩效。 课程思政融入点：探讨以海底捞等企业人力资源管理中“以人为本”的组织文化，培养学生的人文关怀。	线下	课堂讲 授与讨 论	课后作业： 结合理论和实践，分析人力资源管理者应该具备哪些素质；人力资源部如何扮演业务合作伙伴角色；如何在集团型企业内各层级组织中推行集团的人力资源理念和措施。	目标 1
4	职 位 分 析	赵容	2	职位分析的含义、目的、步骤和方法（ 重点 ）；职位说明书的编写要求（ 难点 ）。	线下	课堂讲 授与讨 论	课后作业： 华为职位分析过程有哪些值得借鉴的地方。	目标 2
5	胜 任 素 质 模 型	赵容	2	胜任素质的含义、构成要素与核心特征（ 重点 ）；胜任素质模型的建立（ 难点 ）；行为事件访谈的含义与步骤。	线下	课堂讲 授与讨 论	课后作业： 素质模型在华为的人力资源管理体系中扮演的角色，华为素质模型的构建过程有哪些值得借鉴的地方。	目标 2
6	人 力 资 源 规 划	赵容	2	人力资源规划的含义、内容、分类、程序及其意义与作用（ 重点 ）；人力资源规划与人力资源管理其他职能的关系；人力资源需求预测和供给预测方法以及供需平衡（ 难点 ）。	线下	课堂讲 授与讨 论	课后作业： 绘制案例企业人力资源规划的具体程序图，其人力资源规划过程有什么特点，有哪些值得借鉴的	目标 1

							地方，有哪些需要完善和改进的地方。	
7	员 工 招聘	赵容	2	招聘的含义及其意义；招聘工作的影响因素及其与人力资源管理其他活动的关系（ 难点 ）；招聘的程序、主要内容以及内外部招聘的渠道（ 重点 ）；员工甄选的主要方法以及面试的内容和过程。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 分析谷歌的招聘有哪些特色，谷歌在招聘过程中主要看重候选人的哪些胜任素质，有哪些借鉴价值。	目标 2
8	职 业 生 涯 规 划 与 管 理	赵容	2	职业生涯管理的含义、目的、作用和趋势；职业生涯规划与管理的基本理论（ 重点 ）；影响职业生涯管理的因素；制定职业生涯规划的原则、程序；职业生涯发展阶梯，分阶段的职业生涯管理（ 难点 ）。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 对比分析三一、惠普等企业的员工职业生涯规划设计与管理的不同特点，有哪些值得借鉴的地方9需要改进的地方。	目标 2
9	培 训 与 开 发	赵容	2	培训与开发的内涵、目的和意义；培训与开发同人力资源管理其他职能的关系（ 难点 ）；培训与开发的原则、主要方法、具体实施步骤和内容（ 重点 ）。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 分析京东在培训中采用的方法，有什么优势和不足。结合所学知识，思考京东的培训过程可以如何优化。	目标 3
10	绩 效 管理： 绩 效 计划	赵容	2	绩效和绩效管理的概念；绩效管理与人力资源管理其他职能的关系（ 难点 ）；绩效计划的内容、实施过程和工具（ 重点 ）。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 结合所学知识，评价海林市委市政府的绩效管理战略规划和平衡计分卡制度对其他企事业单位的借鉴意义。	目标 2

11	绩效管理： 绩效监控与考核	赵容	2	绩效监控阶段管理者的主要工作；绩效考核的方法、过程和关键点，绩效考核中的误区（ 重点 ）；绩效反馈的意义和作用；绩效考核结果的运用（ 难点 ）。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 结合所学知识，评价广东电网绩效管理特色，值得借鉴的地方，需要改进的地方，并采用 BSC 为广东电网设计一套绩效考核指标。	目标 2
12	薪酬管理： 基本薪酬	赵容	2	薪酬的含义与功能；薪酬管理的影响因素、原则以及基本决策；薪酬管理与人力资源管理其他职能的关系（ 难点 ）；基本薪酬的设计步骤和职位评价的主要方法（ 重点 ）。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 分析中石油渤海钻探在薪酬改革中是如何兼顾效率与公平的，结合案例分析企业应该如何进行薪酬改革。	目标 2
13	薪酬管理： 可变薪酬	赵容	2	可变薪酬的种类及不同可变薪酬的特点（ 重点 ）；福利的内容、功能以及福利管理的程序（ 难点 ）。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 评价谷歌的员工福利政策对其他企业的借鉴意义。	目标 2
14	员工关系管理	赵容	2	员工关系管理的含义、内容和作用；劳动合同管理的程序以及劳动争议处理程序（ 重点 ）；裁员管理的步骤；援助计划的含义、内容和意义（ 难点 ）。 课程思政融入点：1）举例分析疫情冲击下，企业的裁员政策以及对员工的援助计划。	线下	课堂讲授与讨论	课程思政作业： 通过网络资源或访谈等形式，了解东莞外贸企业在疫情下的裁员政策以及员工援助计划实施情况。	目标 2
15	全球企业	赵容	2	全球企业的发展阶段和重要特征（ 重点 ）；影响人力资源管理的全球性因素；全球性人力资源选拔配置的	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： 分析案例企业的发展阶段和特征。	目标 3

	的人力资源管理			特点，外派人员易产生的问题，外派人员培训的阶段性特征（ 难点 ）。		论		
16	新经济时代的人力资源管理	赵容	2	新经济时代全球性人力资源报酬和福利的主要政策实践及其特点，全球企业劳资关系的特点（ 重点 ）；新经济时代人力资源管理发展趋势以及面临的挑战（ 难点 ）。	线下	课堂讲授与讨论	课后作业： ：结合本讲所学知识，分析案例企业人力资源报酬和福利政策特点，并对该企业如何应对新经济时代所面临的基于与挑战提出自己的看法和建议。	目标 3
合计			32					

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（%）
		作业	课程讨论及小组案例讨论	课程报告	
目标 1	7.2	10	10	10	30
目标 2	8.2	15	10	15	40
目标 3	10.2	10	10	10	30
总计		35	30	35	100

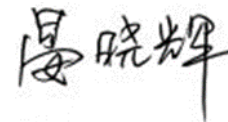
备注：[1）根据《东莞理工学院考试管理规定》第十二条规定：旷课 3 次（或 6 课时）学生不得参加该课程的期终考核。](#)[2）考试按试卷评分标准进行评分，其他各项考核标准见附件所示。](#)

大纲编写时间：2021 年 2 月 23 日

系（部）审查意见：

我系已对本课程教学大纲进行了审查，同意执行。

系（部）主任签名：



日期： 2021 年 2 月 26 日

附录：各类考核评分标准表

课堂表现及课堂讨论评分标准

观测点	权重	评分标准			
		<i>A (90-100)</i>	<i>B (80-89)</i>	<i>C (60-79)</i>	<i>D (0-59)</i>
出勤情况与课堂表现	0.4	按时出勤，无迟到早退，上课非常专心，与老师互动积极性非常高	旷课≤1次，迟到早退≤2次，上课专心，与老师互动积极性高	旷课≤2次，迟到早退≤4次，上课比较专心，与老师互动积极性一般	旷课≤3次，迟到早退≤6次，上课不专心，与老师互动积极性低
课堂讨论及小组案例讨论	0.6	讨论过程非常积极，语言表达十分流利，逻辑性很强，案例分析思路很清晰，观点非常有深度	讨论过程积极，语言表达流利，逻辑性强，案例分析思路清晰，观点有深度	讨论过程积极性低，语言表达不太流利，逻辑性一般，案例分析思路不太清晰，观点一般	讨论过程积极性很低，语言表达不流利，逻辑性差，案例分析思路混乱，没有自己的观点

作业评分标准

观测点	评分标准			
	<i>A (90-100)</i>	<i>B (80-89)</i>	<i>C (60-79)</i>	<i>D (0-59)</i>
作业完成态度，知识掌握情况，解决问题的方案正确性	按时提交作业，概念十分清楚，能够举一反三，分析思路十分清晰，有自己的见解	按时提交作业，概念清楚，基本能举一反三，分析思路清晰，有自己的见解	基本能按时提交作业，概念比较清楚，分析思路比较清晰，观点一般	提交作业不及时，概念模糊，分析思路不清晰，逻辑混乱

课程报告评分标准

观测点	评分标准			
	<i>90-100</i>	<i>80-89</i>	<i>60-79</i>	<i>0-59</i>
报告撰写态度情况、报告分析合理性	报告撰写非常认真，分析思路清晰，有理有据	报告撰写认真，分析思路比较清晰，较为有理有据	报告撰写态度一般，分析思路不太清晰，分析不合理	报告撰写态度不好，分析过程模糊，非常不合理