**《人力资源管理专题讲座》教学大纲**

**一、课程基本信息**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **课程类别** | 专业课程 | | **课程性质** | 理论 | **课程属性** | 选修 | |
| **课程名称** | 人力资源管理专题讲座 | | | **课程英文名称** | Human Resource Management Seminar | | |
| **课程编码** | F01ZX54G | | | **适用专业** | 人力资源管理 | | |
| **考核方式** | 考查 | | | **先修课程** | 管理学原理、人力资源管理概论 | | |
| **总学时** | 64 | **学分** | | 4 | **理论学时** | | 64 |
| **实验学时/实训学时/ 实践学时/上机学时** | | | | 0 | | | |
| **开课单位** | | | | 商学院 | | | |

**二、课程简介**

《人力资源管理专题讲座》是本科高等学校人力资源管理专业的一门专业选修课程。课程体系将采用文献分析、案例分析、调查研究等方法对人力资源管理领域中的一些热门前沿主题进行分析和实证研究，为学生提供全面的管理技能和素质训练。通过完成本课程的学习，学生能够了解人力资源管理学科的前沿理论、方法和业界在人力资源管理中的先进经验；了解人力资源管理实践领域热点、焦点和难点问题；能够提高学生应用所学专业知识，掌握认识、分析和解决人力资源管理工作中实际问题的能力。《人力资源管理专题讲座》在西方发达国家已经成为企业各管理阶层人员的一门必修的课程。它的最大的价值就是帮助人们掌握科学的管理方法和实际的应用技能，使人们更有效的为所在部门的整体目标以及整个企业的进步做出贡献。本课程的目的就是让学生掌握人力资源管理方面的前沿理论与知识，使学生在理论学习中强化对本专业领域的热点问题的嗅觉能力，同时也为学生在本专业后续的学习和研究打下基础。

**三、课程教学目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **知**  **识**  **目**  **标** | **目标1：**  学生需掌握人力资源管理的基本理论与方法、人力资源管理理论前沿（新理论、新观点、学术争论）、人力资源管理实践中的热点、焦点和难点问题、人力资源管理研究方法等。 |
| **能**  **力**  **目**  **标** | **目标2：**  培养学生应用所学专业知识，掌握认识、分析和解决人力资源管理工作中实际问题的能力，包括职位分析、人力资源规划、员工招聘、培训与开发、绩效管理、薪酬管理及员工关系管理等方法与技巧的应用能力。 |
| **素**  **质**  **目**  **标** | **目标3：**  培养学生关注学科前沿和热点，具备发现组织管理问题的敏锐性和判断力，并能够运用管理学理论和方法，系统分析、解决组织的管理问题。培养学生的创新思维能力和具有国际视野和胸怀天下的素质，明确学习方向，确定学习目标，进一步提升学生的人力资源专业素养，培养自主学习、终身学习能力。 |

**四、课程主要教学内容、学时安排及教学策略**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **教学模块** | **学时** | **主要教学内容与策略** | **学习任务**  **安排** | **支撑课程目标** |
| 人力资源管理现状及发展趋势 | 6 | **重点：**人力资源管理对企业的重要意义；人力资源管理的现状；新时代人力资源管理新发展趋势。  **难点：**企业人力资源管理主要面临的挑战；疫情之下企业面临的管理问题和人力资源管理难点。  **思政元素：**当前我国经济高速发展，市场竞争日益激烈，人的因素越来越成为企业实现自己战略目标的关键因素，人力资源管理已成为企业管理工作的核心。新的形势下，我国企业面临着前所未有的挑战，加强人力资源管理是其得以生存并长期稳定发展的必要措施。通过了解专业研究热点和前沿问题，提高学生的专业认同感，增强使命感、责任感，明确奋斗方向。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨和案例分析法开展理论教学，采用启发式教学，引发学生深入思考。 | 课前：思考新时代人力资源管理有哪些新变化。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固。 | 目标1  目标3 |
| 压力与情绪管理 | 4 | **重点：**情绪管理的概念；情绪管理在组织中的应用。  **难点：**压力的形成与情绪的管理方法。  **思政元素：**情绪管理对组织行为有重要的影响，是工作绩效的一个关键成分。在领导、销售以及其他需要频繁接触他人的岗位中，有效管理情绪的能力及情绪劳动的合理运用对这些岗位的成功十分重要。现代社会员工压力问题比较严重，通过本节内容的学习，帮助学生正确认识压力和情绪，学会正确面对压力,控制情绪。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨、视听法开展理论教学，结合小故事启发学生深入思考。 | 课前：思考有哪些缓解压力的好方法。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：完成课后作业，学会正确管理情绪和压力。 | 目标2  目标3 |
| 人格理论与性格塑造 | 4 | **重点：**九型人格的相关内容、性格色彩学。  **难点：**九种性格特征，以及它们在工作和生活中的特点，明确不同性格的沟通禁忌和方法；健全人格的培养。  **思政元素：**“人”是企业最重要和最宝贵的资源，团队管理、人际沟通、人员招聘甄选、销售策略、潜能开发等众多领域都涉及到识人、用人，九型人格能够帮助学生透析自身性格潜在困惑的解决方式，便于实现自我突破。在与人打交道的过程，它也能有效地帮助学生洞悉他人真实心理，理解他人的表达意图，从而达到高效沟通，实现知人善任。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨、视听法开展理论教学，结合视频和互动启发学生深入思考。 | 课前：收集有关性格测评的方法。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固，总结自己的性格特点，客观认识自我。 | 目标1  目标3 |
| 员工任职资格与离职管理 | 4 | **重点：**岗位说明书的编写；胜任素质的构成要素与核心特征；员工离职的因素分析。  **难点：**职位分析的方法；职位说明书的编写；留用人才的主要措施。  **思政元素：**人力资源管理的第一步，需要先对职位进行深入细致的分析。天下难事必作于易，天下大事必作于细，帮助学生树立正确的职业观，使学生明白一个人要想成就一番事业，就得从简单的小事做起，从细节入手，细节决定成败。通过对胜任素质的学习，帮助学生发现自身的能力优势和弱项，从而提升核心素质和就业竞争力。通过分析留住人才的措施，引导学生在新的社会环境下，树立新的人才观，识好人才、尊重人才、用好人才。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨和案例分析法开展理论教学，结合企业实例，通过实践练习和启发引导，引发学生深入思考，提升专业技能和教学效果。 | 课前：查找某一岗位的任职资格。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固，提升自己的岗位胜任能力。 | 目标1  目标2 |
| 人力资源管理基本技能培养——简历制作与筛选 | 4 | **重点：**简历制作的要点；简历筛选的技巧。  **难点：**如何将自己的实践经历和曾经取得的成绩等转化为工作岗位要求的任职资格。  **思政元素：**简历是求职者的敲门砖，通过学习制作简历帮助学生提高就业能力，学会关注细节，认真塑造求职的“门面”。讲解简历筛选时引导学生必须按客观规律办事，坚持因事择人、能级对应、德才兼备、用人所长、宁缺勿滥原则。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、案例分析、小组研讨法开展理论教学，结合实际案例，帮助学生理解理论知识，增强专业技能，提升教学效果。 | 课前：收集简历制作的技巧。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：完成课后作业，制作简历。 | 目标2  目标3 |
| 人力资源管理基本技能培养——面试技巧 | 4 | **重点：**掌握面试前、中、后的技巧；面试的准备工作、操作技巧、面试礼仪。  **难点：**人员筛选的漏斗模型；面试官需要规避的常见问题。  **思政元素：**面试是人力资源管理的重要工作之一，也是求职者应聘的关键环节。在讲解面试技巧时，加强素质教育，培养学生自我反思的能力，不断从过去的经验中汲取智慧，在每一次的面试中总结经验。通过本专题知识的讲解，让学生掌面试的技巧，并学以致用，发挥自己的长处。不但能够成为一名优秀的求职者，更能成为一名优秀的面试官。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、案例分析开展理论教学，结合实际案例，帮助学生理解理论知识，增强专业技能，提升教学效果。 | 课前：回想自己经历过的一场面试。  课堂：认真听讲，分享面试过程，展开讨论。  课后：复习巩固，模拟演练面试过程。 | 目标2  目标3 |
| 企业绩效、薪酬与培训的实战分析 | 6 | **重点：**企业人力资源管理综合体系；实践中绩效考评、薪酬福利与培训体系的建立。  **难点：**实践中绩效考评、薪酬福利与培训体系的建立；如何结合绩效薪酬体系激励员工。  **思政元素：**通过本专题华为等企业的人力资源管理实例，激发学生爱国热情，提升学生企业人力资源管理体系的专业分析能力，培育专业精神。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨和案例分析法开展理论教学，结合企业实例，通过实践练习和启发引导，引发学生深入思考，提升专业技能和教学效果。 | 课前：预习企业案例。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：完成课后作业。 | 目标1  目标2 |
| 基于胜任力的领导力研究 | 4 | **重点：**领导力构成要素；自我领导力提升。  **难点：**领导力的变革；领导力的提升方法。  **思政元素：**面对当今全球化的市场竞争和多变的外部环境，全球范围内对领导力的需求日益高涨。领导力是领导者如何激励他人自愿地在组织中做出卓越成就的能力。它是一种实践，是一种人际关系，是每个人的事。有效领导力能够在社会和组织中创造共同的信念、价值及期望，并能够修正追随者对目标的理解和看法。通过本专题的学习帮助学生挖掘自身领导潜力，培养学生领导力特质，使学生树立远大目标理想，满怀热情的为实现目标而努力。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法和案例分析法开展理论教学，辅以启发式提问拓宽学生学习思路。 | 课前：预习。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固。 | 目标2  目标3 |
| 管理效应 | 4 | **重点：**经典的管理效应。  **难点：**管理效应与人力资源管理的联系；管理效应对管理工作的启示。  **思政元素：**管理学中的经典管理效应对人力资源的选拔、培养、使用和激励等具有深刻的指导意义，本专题的学习着重向学生灌输经典的管理思想，优秀的管理理论，提高学生的管理能力和工作效率，明确团队中人际关系的重要性。培养具有革新精神和勇于突破自我的青年人才。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨和案例分析法开展理论教学，通过实践练习和启发引导，引发学生深入思考，提升专业技能和教学效果。 | 课前：收集经典的管理学效应。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论  课后：复习巩固，思考管理效应对管理工作的意义。 | 目标1  目标2 |
| 管理者综合素质与评价 | 4 | **重点：**管理者角色的认知；管理者综合能力提升技巧。  **难点：**管理者角色分析和自我定位。  **思政元素：**管理者在管理中处于中心地位,是组织的最高责任人和组织者,是企业管理的关键角色,因此管理者的综合素质至关重要。管理者必须拥有优秀的管理思想,企业目标才能有条不紊地按照既定方向持续地向前发展。因此,着力提高管理者的综合素质,学习吸收优秀的管理理念,对任务能否圆满完成起着决定性作用。本专题的学习着重培养学生的综合素质。引导学生树立远大的职业理想。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨和案例分析法开展理论教学，结合企业实例，引发学生深入思考，提升专业技能和教学效果。 | 课前：思考好的管理者需具备什么素质。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固，确立自己的职业理想。 | 目标1  目标2 |
| 企业文化 | 4 | **重点：**企业文化的价值；企业文化变革中人力资源管理的作用。  **难点：**企业文化与人力资源管理的关系；企业文化的塑造。  **思政元素：**企业文化对企业的发展有着不可磨灭的作用，一个优秀的文化可以促进企业的发展。优秀的企业文化，发挥着无形的导向功能，能够为企业和员工提供方向和方法，有利于促进员工个人素质的自我完善，对员工起着激励和鼓舞的作用。本专题的学习能够帮助学生认识到文化的无形力量，调动与激发青年的积极性、主动性和创造性，坚定文化自信，增强文化自觉，积极弘扬和传承中华优秀传统文化。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、案例分析法开展理论教学，结合视频资料和企业实例，通过实践练习和启发引导，提升学生专业技能和教学效果。 | 课前：收集某企业的企业文化。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：完成课后作业，感受文化的无形力量。 | 目标2  目标3 |
| 大数据时代背景下的人力资源管理创新 | 4 | **重点：**大数据在企业人力资源管理中的作用；利用大数据信息化技术对人力资源管理创新的必要性。  **难点：**企业运用大数据的管理思维及方法；大数据时代人力资源管理创新的措施。  **思政元素：**在当前信息化迅速发展的今天，社会各行各业都已经融入到大数据时代，如果企业依然固步自封，那么就会处于落后地位，从而不利于建设高效的企业办公体系。大数据时代的到来为企业人力资源管理带来一场新的变革，通过结合大数据技术，培养学生与时俱进的专业素养，运用大数据的管理思维和创新理念。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法、小组研讨、视听法、案例分析法开展理论教学，结合企业实例帮助学生开拓视野和创新思维。 | 课前：预习。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固。 | 目标1  目标3 |
| 员工“心”时代——忠诚度培养 | 4 | **重点：**管理者扮演的新角色；新生代员工忠诚度影响因素分析。  **难点：**新生代员工管理对策；新生代员工忠诚度的提升措施。  **思政元素：**新生代员工已经逐步进入职场，并成为企业发展的主力军、潜力股，成为职场上新的较具影响力的成员。通过本专题的学习，更好的培养新生代员工，使学生将来在组织的发展中发挥更大的作用，发挥其潜能。同时帮助学生树立正确的价值观和理想，提升团队意识和责任意识。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法和案例法开展理论教学，辅以启发式提问拓宽学生学习思路。 | 课前：预习，思考新生代员工适合的管理方式。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固，思考如何提升新生代员工的忠诚度。 | 目标1  目标2 |
| 新时代劳动者权益保障 | 4 | **重点：**社会保障的具体内容和制度。  **难点：**企业如何规范用工和完善人事管理。  **思政元素：**中国特色社会主义进入新时代，我们要以更大的力度、更实的措施保障和改善民生，加强社会保障体系建设。本专题的学习将引领学生形成正确的社会保障理念和思维方式，增强学生对中国社会主义制度优越性的认知，不断增强坚持和完善中国特色社会主义制度的自觉性和坚定性，为构建新时代中国特色社会主义保障体系贡献力量。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法和案例法开展理论教学，结合社会实例，增强学生对劳动者权益的关注，拓宽学生学习视野。 | 课前：收集社会保障相关知识。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固。 | 目标1  目标2 |
| 劳动合同法 | 4 | **重点：**劳动合同的管理要点；新《劳动合同法》的解读。  **难点：**就业法律风险防范的措施。  **思政元素：**高校毕业生在求职就业过程中，可能遭  遇欺诈诈骗、就业歧视、三方违约和劳动用工等方面的风险。通过本专题对各类风险的讲解，将帮助学生加强识别和防范风险的能力，增强毕业生法律风险意识，努力使学生就业之路平稳顺畅。同时，引导学生运用正确的方式合法维权。  **教学方法与策略：**线下教学。课堂主要运用讲授法和案例法开展理论教学，增强学生法律意识，防范就业风险。 | 课前：预习劳动合同法的相关内容。  课堂：认真听讲，积极思考，展开讨论。  课后：复习巩固，总结就业法律风险的防范措施。 | 目标1  目标2  目标3 |

**五、学生学习成效评估方式及标准**

考核与评价是对课程教学目标中的知识目标、能力目标和素质目标等进行综合评价。在本课程中，学生的最终成绩是由平时成绩和期末课程报告成绩两个部分组成。

1.平时成绩（占总成绩的40%）：采用百分制。平时成绩分作业（10%）、课堂表现（20%）和考勤（10%）三个部分。评分标准如下表：

|  |  |
| --- | --- |
| **分数** | **评 分 标 准** |
| **1.作业；2.课堂表现；3.考勤** |
| 90～100分 | 1.作业书写工整、书面整洁；90%以上的习题解答正确。  2.课堂表现非常好，积极思考，参与课堂讨论，主动回答问题；回答问题3次及以上，问题回答正确、分析全面。  3.无旷课、迟到、早退及因事请假情况。 |
| 80～89分 | 1.作业书写工整、书面整洁；80%以上的习题解答正确。  2.课堂表现好，积极思考，参与课堂讨论，主动回答问题；回答问题1-2次，问题回答正确、分析全面。  3.无旷课、迟到、早退情况，事假1-2次。 |
| 70～79分 | 1.作业书写较工整、书面较整洁；70%以上的习题解答正确。  2.课堂表现较好，能够积极思考，参与课堂讨论，回答问题；回答问题1次，问题回答较正确、分析较全面。  3.旷课次数1次或迟到、早退次数1-2次或事假3次。 |
| 60～69分 | 1.作业书写一般、书面整洁度一般；60%以上的习题解答正确。  2.课堂表现一般，能够积极思考，参与课堂讨论。  3.旷课次数2次或迟到、早退次数3-4次或事假4-5次。 |
| 60分以下 | 1.字迹模糊、作业书写零乱；超过40%的习题解答不正确。  2.课堂表现不佳，不认真听讲，不参与课堂讨论。  3.旷课次数2次以上或迟到、早退次数4次以上或事假次数5次以上。 |

2.课程报告（占总成绩的60%）：采用百分制。期末课程报告的考查要点详见下表：

|  |  |
| --- | --- |
| **分数** | **评 分 标 准** |
| **1.内容；2.语言；3.结构；4.格式** |
| 90～100分 | 1.选题恰当，内容充实，分析详尽，理论联系实际。  2.语言生动、行文规范、表达简洁。  3.结构清晰、逻辑严密。  4.报告格式符合要求，整体美观。 |
| 80～89分 | 1.选题符合要求，内容比较充实，能够结合一定的理论知识分析实际。  2.语言文字规范、通顺，无语病问题。  3.结构比较清晰，逻辑上已经尝试建立各要素间联系。  4.有少量格式问题。 |
| 70～79分 | 1.选题相对符合要求，内容基本完整，理论联系实际较少。  2.语句较通顺，有错别字，但不影响阅读。  3.结构完整，逻辑性一般。  4.有一定格式问题。 |
| 60～69分 | 1.选题基本符合要求，内容有欠缺，有少量抄袭。  2.有少量行文和表达错误。  3.有部分结构缺失，逻辑不严密。  4.有较多格式问题，需大幅修改。 |
| 60分以下 | 1.选题不符合要求，雷同内容、抄袭严重。  2.语句不通畅，影响阅读。  3.结构严重不完整，逻辑有错误。  4.不符合格式规范。 |

**六、教学安排及要求**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **教学安排事项** | **要 求** |
| 1 | 授课教师 | 职称：讲师（或其他中级）及以上 或 学历（位）：硕士及以上  其他：无 |
| 2 | 课程时间 | 周次：1-16周  节次：无 |
| 3 | 授课地点 | ☑教室 □实验室 □室外场地  □其他： |
| 4 | 学生辅导 | 线上方式及时间安排：企业微信课程群，正常上班时间  线下地点及时间安排：上课前后在授课教室 |

**七、选用教材**

无。

**八、参考资料**

[1]萧鸣政.中国人力资源服务业蓝皮书(2020)[M].北京：人民出版社,2021年3月.

[2]苏琦.大数据时代下企业人力资源管理模式创新方向探究[J].北京印刷学院学报,2021,29(S2):26-28.

[3]杨聚岭.大数据时代的人力资源管理面临的挑战与创新[J].中国市场,2021(36):193-194.

[4]薛晓鹏.抗击新冠肺炎疫情下流动人员档案管理策略研究[J].档案管理,2021(04):120+122.

[5]刘博文,朱洁.新形势下高校应对重大疫情的有效实践及理论思考——基于公共危机管理理论和近几年疫情防控实践[C]荆楚学术（2020年3月）.

**网络资料**

[1]中国人力资源开发网，<http://www.chinahrd.net>

[2]疫情之下，企业的人员管理及优化，<https://36kr.com/p/1725093068801>

[3]2021人力资源趋势研究报告，揭秘人力资源重塑的核心要素, <https://www.ibm.com/cn-zh/services/talent-management?utm_content=SRCWW&p1=Search&p4=43700059841327761&p5=2&gclid=CKOGv_LatfUCFWRDwgUdxdUCdQ&gclsrc=ds>

**其他资料**

中国人力资源开发[J].北京：中国人力资源开发研究会.

大纲执笔人：呼若青

讨论参与人：张维、夏蕾、罗洁婷、章文

系（教研室）主任：贺冬怡

学院（部）审核人：郑阿泰