**《人力资源战略与规划》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** | 必修 | |
| **课程名称** | 人力资源战略与规划 | | | **课程英文名称** | Human resources strategy and planning | | |
| **课程编码** | F01ZB28E | | | **适用专业** | 人力资源管理 | | |
| **考核方式** | 考试 | | | **先修课程** | 人力资源管理概论 | | |
| **总学时** | 48 | **学分** | | 3 | **理论学时** | | 40 |
| **实验学时/实训学时/ 实践学时/上机学时** | | | | 实践学时：8 | | | |
| **开课单位** | | | | 商学院 | | | |

**二、课程简介**

《人力资源战略与规划》是本科高等学校人力资源管理专业一门重要的专业课程，本课程是从人力资源环境评估、人力资源战略制定、人力资源需求和供给预测、人力资源战略规划方案制定以及人力资源战略规划的评价和控制等多方面，构建统一的人力资源战略规划体系。它包括人力资源战略规划的基本概念、战略性人力资源存量分析、战略性人力资源需求和供给预测、人力资源战略的构成和分类、人力资源战略与企业战略的协调，以及人力资源战略规划体系的制定与企业竞争优势的获取等方面。

**三、课程教学目标**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **课程教学目标** | | **支撑人才培养规格指标点** | **支撑人才培养规格** |
| **知**  **识**  **目**  **标** | **目标1：**  认识人力资源战略和规划的发展脉络与重要意义，理解人力资源战略制定的分析框架及权变要素;掌握人力资源规划中的存量分析、需求分析、供给分析和人力资源的平衡技术。 | 5-2：掌握人力资源管理、职业生涯规划、工作分析、人力资源战略与规划方面的基本知识与方法。 | 5．专业性知识 |
| **能**  **力**  **目**  **标** | **目标2：**  从人力资源战略角度，掌握分析和制定各项具体人力资源业务规划的多种维度和常见措施，掌握人力资源规划的评价和控制方法。 | 6-5： 能够应用人力资源管理理论和方法分析并解决企业人力资源管理实践问题。 | 6．知识应用能力 |
| **素**  **质**  **目**  **标** | **目标3：**  培养学生从权变和系统的角度理解和分析人力资源战略和规划问题的专业思维，并初步形成通过具体的人力资源业务规划解决重大人力资源问题的专业素质与能力。 | 7-3：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。 | 7.专业素质 |

**四、课程主要教学内容、学时安排及教学策略**

**（一）理论教学**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **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** |
| 人力资源战略与规划导论 | 4 | **重点：**人力资源战略与规划的概念；人力资源战略；人力资源规划。  **难点：**人力资源战略与规划的产生和发展；企业战略；人力资源环境。  **思政元素：**介绍人力资源战略与规划的发展过程，历代学者的贡献，培养学生科学探索精神。  **教学方法与策略：**课堂讲授。对于概念、原理在课堂上予以讲授。课堂主要运用讲授法和课堂讨论开展教学，辅以启发式提问 拓宽学生学习思路。 | 课前：预习  课堂：讨论  课后：复习 | 目标1 |
| 人力资源环境分析 | 6 | **重点：**人力资源环境分析的基本方法； 人力资源外部环境分析和人力资源内部环境分析。  **难点：**人力资源环境分析的基本方法；人力资源环境分析；PEST分析法；SWOT分析法；五因素模型分析法。  **思政元素：**培养学生全局意识，确保决策的合理性和可行性。  **教学方法与策略：**课堂讲授。课堂主要运用讲授法、课堂讨论和案例分析开展教学，辅以启发式提问拓宽学生学习思路。 | 课前：预习  课堂：讨论  课后：复习 | 目标1  目标3 |
| 人力资源战略 | 6 | **重点：**人力资源战略的构成；人力资源战略的分类；人力资源战略新方向。  **难点：**人力资源战略的形成模式。  **思政元素：**在理论学习的基础上培养学生前瞻性意识，关注人力资源战略发展的新方向。  **教学方法与策略：**课堂讲授。课堂主要运用讲授法、课堂讨论和案例分析开展教学，辅以启发式提问拓宽学生学习思路。 | 课前：预习  课堂：讨论  课后：作业 | 目标1  目标3 |
| 企业战略与人力资源战略 | 6 | **重点：**企业战略与人力资源战略协调；人力资源战略的选择；人力资源战略与竞争优势。  **难点：**企业战略的发展。  **思政元素：**了解企业战略的发展过程，历代学者的贡献，培养学生科学探索精神。  **教学方法与策略：**课堂讲授。课堂主要运用讲授法、课堂讨论和案例分析开展教学。 | 课前：预习  课堂：讨论  课后：复习 | 目标1  目标3 |
| 人力资源规划 | 6 | **重点：**人力资源规划的内容和过程。  **难点：**人力资源规划的内容和过程。  **思政元素：**培养学生责任翁意识，严谨认真的制定计划，虚心接受反馈和意见，不断完善人力资源规划方案。  **教学方法与策略：**课堂讲授。课堂主要运用讲授法、课堂讨论和案例分析开展教学，辅以启发式提问拓宽学生学习思路。 | 课前：预习  课堂：讨论  课后：作业 | 目标1  目标2 |
| 人力资源需求预测 | 6 | **重点：**人力资源需求预测方法；定性预测法；定量预测法。  **难点：**人力资源需求预测方法；定性预测法；定量预测法。  **教学方法与策略：**课堂讲授。课堂主要运用讲授法、课堂练习和案例分析开展教学。 | 课前：预习  课堂：讨论  课后：作业 | 目标1  目标2 |
| 人力资源供给预测 | 6 | **重点：**内部人力资源供给预测方法。  **难点：**人力资源供给预测方法。  **教学方法与策略：**课堂讲授。课堂主要运用讲授法、课堂练习和案例分析开展教学。 | 课前：预习  课堂：讨论  课后：练习 | 目标1  目标2 |

**（二）实践教学**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **实践类型** | **项目名称** | **学时** | **主要教学内容** | **项目**  **类型** | **项目**  **要求** | **支撑课程目标** |
| 实训 | 课堂讨论 | 2 | **重点：**人力资源环境分析；PEST分析法；SWOT分析法；五因素模型分析法。  **难点：**用环境分析法分析企业案例。  **思政元素：**学以致用，培养学生理论联系实际能力。 | 设计 | 3人一组，选取熟悉的企业，对其进行人力资源环境分析。 | 目标2  目标3 |
| 实训 | 案例分析 | 2 | **重点：**熟悉人力资源规划内容和步骤。  **难点：**分析案例中企业在人力资源规划方面存在的问题并给出合理建议。 | 综合 | 引导学生分析企业案例，探讨企业中存在的人力资源规划相关问题并给出建议。 | 目标2  目标3 |
| 实训 | 案例分析 | 2 | **重点：**人力资源需求预测方法。  **难点：**利用定量预测法对企业人力资源需求进行预测。  **思政元素：**培养学生严谨务实的态度和解决企业实际问题的能力。 | 训练 | 给出企业相关数据，学生根据相关公式对企业人力资源需求量进行预测。 | 目标2 |
| 实训 | 案例分析 | 2 | **重点：**人力资源供给预测方法。  **难点：**利用内部人力资源供给预测法分析企业实例。 | 训练 | 给出企业数据，学生根据相关计算方法对企业人力资源供给进行预测。 | 目标2 |

**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考试两个部分组成。

1.平时成绩（占总成绩的30%）：采用百分制。平时成绩分作业（占20%）、考勤（占10%）两个部分。

|  |  |
| --- | --- |
| **分数** | **评 分 标 准** |
| **1.作业；2.考勤** |
| 90～100分 | 1.作业书写工整、书面整洁；能回答90%以上关键点。  2.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；能回答80%以上关键点。  2.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；能回答70%以上关键点。  2.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；能回答60%以上关键点。  2.旷课次数2次或迟到、早退次数3-4次或事假4-5次。 |
| 60以下 | 1.字迹模糊、卷面书写零乱；能回答50%以下关键点。  2.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.期末考试（占总成绩的70%）：采用百分制。期末考试的考核内容、题型和分值分配情况请见下表：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核**  **模块** | **考核内容** | **主要**  **题型** | **支撑目标** | **分值** |
| 人力资源战略与规划导论 | 人力资源战略与规划的概念；企业战略的步骤；人力资源规划内容。 | 选择题、简答题 | 目标1 | 10 |
| 人力资源环境分析 | 人力资源环境分析基本方法；对内外部环境分析方法的掌握。 | 选择题、简答题 | 目标1 | 15 |
| 人力资源环境分析基本方法的应用。 | 简答题、案例分析 | 目标2 |
| 人力资源内部环境分析；人力资源外部环境分析。 | 简答题、案例分析 | 目标3 |
| 人力资源战略 | 人力资源战略的形成模式；构成；分类。 | 选择题、论述题 | 目标1 | 15 |
| 人力资源战略新方向；雇主品牌的应用。 | 简答题 | 目标3 |
| 企业战略与人力资源战略 | 人力资源战略的模型选择；人力资源战略和企业战略。 | 简答题 | 目标1 | 15 |
| 人力资源战略和企业战略；人力资源战略和竞争优势。 | 选择题、论述题 | 目标3 |
| 人力资源规划 | 人力资源规划的含义和类型；内容和过程。 | 简答题、论述题 | 目标1 | 15 |
| 人力资源规划的内容和过程。 | 简答题、案例分析 | 目标2 |
| 人力资源规划的内容和过程。 | 简答题、论述题 | 目标3 |
| 人力资源需求预测 | 企业战略与人力资源需求的关系；人力资源需求预测方法。 | 选择题 | 目标1 | 15 |
| 人力资源需求预测方法。 | 简答题、计算题 | 目标2 |
| 人力资源供给预测 | 内部人力资源供给预测方法。 | 选择题 | 目标1 | 15 |
| 内部人力资源供给预测方法。 | 简答题、计算题 | 目标2 |

1. **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：无 |
| 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**

[1] 赵曙明. 人力资源战略与规划（第4版）[M].北京:中国人民大学出版社,2017年1月.

[2] 侯光明. 人力资源战略与规划（第2版）[M].北京: 科学出版社,2021年7月.

**八、参考资料**

[1] 李燕萍，陈建安. 人力资源战略与规划（第1版）[M]. 北京:高等教育出版社，2016年12月.

[2] 张相林, 吴新辉. 人力资源战略与规划（第1版）[M].北京：科学出版社，2017年1月.

**网络资料**

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

[2] HR管理世界，http://www.hroot.com/

[3] 中华人力资源网，http://www.sino-hr.cn/

**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：李琳

讨论参与人：罗芳

系（教研室）主任：贺冬怡

学院（部）审核人：郑阿泰