《 人力资源管理概论 》本科课程教学大纲

一、课程基本信息

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程名称 | 人力资源管理概论 | | | | | |
| Human Resource Management | | | | | |
| 课程代码 | 2170109 | 课程学分 | | 2 | | |
| 课程学时 | 32 | 理论学时 | 24 | 实践学时 | | 8 |
| 开课学院 | 健康管理学院 | 适用专业与年级 | | 养老服务管理/2022级 | | |
| 课程类别与性质 | 专业基础必修课 | 考核方式 | | 考试 | | |
| 选用教材 | 人力资源管理，董克用 高等教育出版社2024年1月 | | | 是否为  马工程教材 | | 是 |
| 先修课程 | 管理学基础 2170084（3） | | | | | |
| 课程简介 | 人力资源管理是养老服务管理的必修课程，适用于本科三年级开设，该课程包括人力资源管理概述、战略人力资源管理、人力资源规划、工作分析与工作设计、招聘与挑选、培训与开发、职业生涯管理、绩效管理、薪酬管理、福利、劳动关系等主要内容。其是一门系统地研究组织内的人员招聘、培训、考核、薪酬等的科学，是现代管理理论的重要组成部分，其广泛吸收多学科知识，具有较强的实践性和应用性。本课程着重探讨人力资源管理中的工作分析、招聘、培训、职业生涯管理、绩效评估、薪酬等人力资源管理的具体问题，通过本课程的学习，能够使学生了解和掌握人力资源管理的基本知识、基本方法和原理，具备应用人力资源管理理论分析与解决人力资源管理实际问题的能力，同时培养学生爱岗敬业的精神，为毕业后走上社会参加企业运营和管理实践奠定基础。 | | | | | |
| 选课建议与学习要求 | 该课程适合于养老服务管理本科专业、三年级下学期开设、学生需要对专业有一定的认识，并初步具有一定的管理意识。 | | | | | |
| 大纲编写人 | （签名） | | 制/修订时间 | | 2025.1.12 | |
| 专业负责人 | 7026d8e4d24357876f265dea2466ff0c（签名） | | 审定时间 | | 2025.1.12 | |
| 学院负责人 | a79ed76ef2dbecfda16606be9c529c7（签名） | | 批准时间 | | 2025.1.15 | |

二、课程目标与毕业要求

（一）课程目标

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 类型 | 序号 | 内容 |
| 知识目标 | 1 | 掌握人力资源管理的规划、工作分析、招聘、绩效薪酬、员工关系等知识，在养老服务管理中做好人际关系协调、人员规划、培训等工作。 |
| 技能目标 | 2 | 运用人力资源管理的知识，做好绩效辅导、招聘面试等工作的有效沟通。 |
| 3 | 在职业生涯管理、员工关系等内容的学习中，树立团队意识，与其他成员密切合作，提升自我管理与团队管理技能。 |
| 素养目标  (含课程思政目标) | 4 | 能够运用人力资源管理知识，主动服务企业、服务社会，体现感恩奉献的精神。 |

（二）课程支撑的毕业要求

|  |
| --- |
| LO1品德修养：拥护中国共产党的领导，坚定理想信念，自觉涵养和积极弘扬社会主义核心价值观，增强政治认同、厚植家国情怀、遵守法律法规、传承雷锋精神，践行“感恩、回报、爱心、责任”八字校训，积极服务他人、服务社会、诚信尽责、爱岗敬业。  ③奉献社会，富有爱心，懂得感恩，自觉传承和弘扬雷锋精神，具有服务社会的意愿和行动，积极参加志愿者服务。 |
| LO2掌握管理学、社会学、护理学等学科基础理论和专门知识，能够熟练运用养老机构经营管理、老年健康管理、老年照护等专业技能，具备现代养老服务管理的理念和素养。  ⑥协调管理能力：能协调工作中的各种人际关系,进行老年活动策划、组织老年事务管理。 |
| LO3表达沟通：理解他人的观点，尊重他人的价值观，能在不同场合用书面或口头形式进行有效沟通。  ②应用书面或口头形式，阐释自己的观点，有效沟通。 |
| LO6协同创新：同群体保持良好的合作关系，做集体中的积极成员，善于自我管理和团队管理；善于从多个维度思考问题，利用自己的知识与实践来提出新设想。  ①在集体活动中能主动担任自己的角色，与其他成员密切合作，善于自我管理和团队管理，共同完成任务。 |

（三）毕业要求与课程目标的关系

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 毕业要求 | 指标点 | 支撑度 | 课程目标 | 对指标点的贡献度 |
| LO1 | ③ | M | 4.能够运用人力资源管理知识，主动服务企业、服务社会，体现感恩奉献的精神。 | 100% |
| LO2 | ⑥ | H | 1.掌握人力资源管理的规划、工作分析、招聘、绩效薪酬、员工关系等知识，在养老服务管理中做好人际关系协调、人员规划、培训等工作。 | 40% |
| LO3 | ② | H | 2.运用人力资源管理的知识，做好绩效辅导、招聘面试等工作的有效沟通。 | 100% |
| LO6 | ① | H | 3.在职业生涯管理、员工关系等内容的学习中，树立团队意识，与其他成员密切合作，提升自我管理与团队管理技能。 | 100% |

三、课程内容与教学设计

（一）各教学单元预期学习成果与教学内容

|  |
| --- |
| **1 人力资源管理概述**  **知识点：**理解人力资源的含义  理解人口资源、人力资源、劳动力资源、人才资源四者的包含关系与数量关系  理解人力资源的特征  知道人力资源管理的主要内容  知道人力资本理论  理解人力资源管理在企业中的战略地位  知道人力资源管理的发展和演变  理解人力资源管理者的角色及任职资格  **教学难点**：人事管理与人力资源管理的区别  **能力要求：**  能够运用本章知识识别和定义不同人群，判断哪些人员具备胜任人力资源管理者角色的能力。  **2.战略人力资源管理**  **知识点：**  知道人力资源管理的新环境  理解战略人力资源管理的五大影响因素  知道人力资源管理系统的类型  理解人力资源战略的一致性与柔性  **教学难点**：  人力资源战略的制定  **能力要求：**  能够运用战略人力资源管理的知识分析人力资源管理中的各种现象。    **3.人力资源规划**  **知识点：**  理解人力资源规划的含义及作用、分类及内容、人力资源规划制定的原则、人力资源规划的过程  知道人力资源的存量分析  运用基本思路和方法进行人力资源供给和需求分析和预测  运用人力资源规划的编制与应用  **教学难点**：  正确预测人力资源供需预测和综合平衡，制定符合企业发展需求的人力资源发展战略。  **能力要求：**  能够运用本章知识对人力资源供给和需求预测   1. **工作分析与工作设计**   **知识点**：知道工作分析的概念和作用  理解工作分析的内容  理解工作分析的过程和方法  知道工作说明书编制的基本方法  理解工作设计的概念和影响因素  理解工作设计的类型和方法  **教学难点：**  对工作进行准确的分享，设计合理的工作说明书  **能力要求：**  能够运用本章知识对不同的工作进行工作分析，编制工作分析说明书   1. **招聘与挑选**   **知识点：**知道人员招聘的目的  理解人员招聘的主要程序  理解招募的主要程序和方法  理解测试的主要方法和优缺点  知道录用的主要程序  **教学难点：**  运用不同的招募方法为企业招聘合适的员工  **能力要求：**  能够运用本章知识，使用不同方法来为企业招聘合适的员工   1. **培训与开发**   **知识点:**知道培训的投资分析  运用培训需求分析和培训效果评估方法  理解培训的主要形式和主要内容  知道培训的一般过程  **教学难点：**  对员工进行科学、有效的培训  **能力要求：**  运用本章知识和方法，使用不同原理和知识对不同类型的员工进行科学、有效的培训  **7.职业生涯管理**  **知识点:**  知道影响职业生涯管理的因素  理解职业生涯计划的编制原则  运用制定职业生涯发展计划的程序  理解不同的职业发展路径定义  理解职业生涯发展计划的评估方法  **教学难点：**  制定合理科学的职业生涯计划  **能力要求：**  学生能够运用本章知识和方法，进行个人职业生涯规划，能够为企业或组织科学合理地制定职业生涯规划  **8.绩效管理**  **知识点：**理解绩效的概念  知道绩效信息的类型  理解设定绩效考核标注的原则——SMART原则  知道绩效管理与绩效考评的异同点  知道影响员工绩效的因素  运用绩效考评方法  知道如何开发图个有效的绩效管理系统  **教学难点**：  正确地运用科学的、有效的方法进行员工绩效考核  **能力要求：**  能够正确地运用不同方法对企业员工进行绩效考核  **9.薪酬管理**  **知识点：**  理解薪酬概念的界定，薪酬目标和设计理念，了解公平理论及其对薪酬的意义  知道薪酬管理与其他人力资源管理活动的关系  了解工资结构的确定和工资水平  理解确定工资结构的步骤  理解工资结构的调整  知道激励工资计划的类型  知道特殊人员薪酬设计  **教学难点：**  不同类型岗位的员工薪酬结构设计  **能力要求：**  能够运用本章知识，正确的对企业员工进行薪酬管理  **10.福利**  **知识点：**  理解福利的含义、分类、特征和作用  理解和掌握法定福利的构成  知道自愿福利的内容  理解弹性工作福利计划  知道福利管理，理解福利计划的设计步骤  **教学难点：**科学设计福利结构对员工产生激励作用  **能力要求：**  能够运用本章知识正确的对企业员工进行福利管理  **11.劳动关系**  **知识点：**  知道劳动关系的主要内容  知道我国在市场经济下劳动关系的新变化  知道当前我国劳动关系中存在的问题  知道劳动关系调整的对策  知道集体谈判的特点  知道集体谈判的国际比较内容  知道中国的集体谈判制度  **教学难点：**  劳动争议处理  **能力要求：**  能够运用本章知识正确处理劳动关系中出现的问题 |

（二）教学单元对课程目标的支撑关系

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程目标  教学单元 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.人力资源管理概述 | √ |  |  | √ |
| 2.战略人力资源管理 | √ |  |  | √ |
| 3.人力资源规划 | √ | √ |  |  |
| 4.工作分析与工作设计 | √ | √ |  |  |
| 5.招聘与挑选 | √ |  | √ | √ |
| 6.培训与开发 | √ |  |  |  |
| 7.职业生涯管理 | √ |  | √ |  |
| 8.绩效管理 | √ |  |  |  |
| 9.薪酬管理 | √ | √ |  |  |
| 10.福利 | √ | √ |  |  |
| 11.劳动关系 | √ | √ | √ | √ |

（三）课程教学方法与学时分配

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 教学单元 | 教与学方式 | 考核方式 | 学时分配 | | |
| 理论 | 实践 | 小计 |
| 1.人力资源管理概述 | 讲授 | 自我评估 | 4 | 0 | 4 |
| 2.战略人力资源管理 | 讲授+讨论 | 同辈评估、课堂测验 | 2 | 0 | 2 |
| 3.人力资源规划 | 讲授+案例分析 | 案例分析 | 4 | 0 | 4 |
| 4.工作分析与工作设计 | 讲授+练习 | 课堂小测验 | 2 | 2 | 4 |
| 5.招聘与挑选 | 讲授 | 情景模拟 | 4 | 2 | 6 |
| 6.培训与开发 | 讲授 | 课堂展示、自我评估 | 2 | 0 | 2 |
| 7.职业生涯管理 | 讲授 | 反思 | 2 | 2 | 4 |
| 8.绩效管理 | 讲授 | 案例 | 0 | 2 | 2 |
| 9.薪酬管理 | 讲授+情景模拟 | 自我评估 | 2 | 0 | 2 |
| 10.福利 | 讲授 | 自我评估 | 1 | 0 | 1 |
| 11.劳动关系 | 讲授 | 自我评估 | 1 | 0 | 1 |
|  | | | 24 | 8 | 32 |

（四）课内实验项目与基本要求

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 实验项目名称 | 目标要求与主要内容 | 实验  时数 | 实验  类型 |
| 1 | 岗位说明书 | 岗位说明书编制 | 2 | 综合型 |
| 2 | 招聘 | 招聘情境模拟 | 2 | 综合型 |
| 3 | 职业生涯管理 | 个人职业生涯发展计划编制 | 2 | 综合型 |
| 4 | 绩效管理案例分析 | 绩效管理案例分析 | 2 | 综合型 |
| 实验类型：①演示型 ②验证型 ③设计型 ④综合型 | | | | |

四、课程思政教学设计

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 本课程在课程思政的设计上，以“立德树人”为主要任务，既培养学生人力资源管理专业技能，同时将思政元素融于人力资源管理各模块与各环节，关注学生思想动态，重视学生思想教育。课程选取习近平总书记系列讲话、社会主义核心价值观、中国梦、中华民族传统文化的精髓中与课程章节相匹配的思政元素，融于课程教学之中，让学生不是生硬地接受课程思政的教育，而是在潜移默化中体会体验，形成正确的价值观。  思政教学理念：  教学目标为通过思政元素的融入，让学生在潜移默化中树立正确的价值观。教学内容上注意“人物故事案例”和“辩证思想”的结合，实现两核心思政教学，从习近平总书记系列讲话、社会主义核心价值观、中国梦、中华民族传统文化的精髓中与课程章节相匹配的思政元素，同时适当引入辩证思想，完善课程思政建设。在教学反馈方面，不宜生硬考核，要注重学生的体会体验，让学生从课程的学习中，有所感，有所悟。例如：   1. 人物故事案例思政元素融入案例。在绩效管理单元的讲解中，让学生在学习掌握相关绩效管理工具的同时，增强竞争意识，强化敬业精神，增强自身的职业素养，强化职业良好的职业道德。既引入了社会主义核心价值观——敬业观的讲解，同时以“杂交水稻之父”袁隆平的事迹短片为引导，让学生从名人事迹中体会感悟敬业精神的重要性。 2. 辩证思想思政元素融入案例。在薪酬与福利管理单元讲解中，通过对薪酬相关理论知识的讲解，帮助学生多视角看待报酬问题，用辩证的思维分析问题，避免一切向“钱”看，摒弃“拜金主义”，从而实现思政教育。   主要思政元素如下：  结合招聘面试的教学及情景模拟，启示学生树立诚信意识，  结合职业生涯管理，启示学生将个人目标与集体目标、社会利益相结合，同时在组织管理中帮助员工做好规划，体现以人为本的管理理念。  结合人力资源管理的各模块关系，提升学生团队沟通、集体协作的意识。具体教学内容：   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | 思政要素切入点 | 育人目标 | | 人力资源管理概论 | 1.行业前沿、政策、法规  2.民族精神  3.改革创新精神 | 1.引导学生了解行业前沿发展动态，了解相关政策、法规  2.激发大家为中华民族而奋斗，努力追逐中国梦  3.激发学生主动性、创造性 | | 人力资源规划 | 1.社会现实问题  2.前沿动态 | 1.引导学生关注现实社会问题  2.引导关注专业领域前沿动态 |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | 工作分析 | 1.爱国、爱党  2.职业理想、职业道德教育 | 1.引导学生树立爱党、爱国的信念，增强民族自豪感、自信心  2.遵守职业道德、职业准则 | | 员工招聘 | 1.社会现实问题  2.社会主义核心价值观：公正 | 1.引导学生关注社会现实，思考解决学科领域的现实问题  2.帮助员工树立竞争、公正意识和正确的用人观 | | 员工培训 | 1.社会现实问题  2.社会主义核心价值观：公正 | 1.引导学生关注社会现实，思考解决学科领域的现实问题；  2.帮助员工树立竞争、公正意识和正确的用人观 |  |  |  |  | | --- | --- | --- | | 绩效管理 | 1. 职业目标教育  2.关注社会现实问题 | 1.引导学生树立职业目标、理想  2.关注解决社会现实问题 | | 职业生涯管理 | 1.职业目标与理想教育 | 使大家认识到目标的重要性，树立起远大职业理想 | | 劳动关系管理 | 1.法治 | 教育学生利用法律维护企业及劳动者自身的权益 | |

五、课程考核

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 总评构成 | 占比 | 考核方式 | 课程目标 | | | | 合计 |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 50% | 期末考试 | 50 | 25 | 15 | 10 | 100 |
| X1 | 20% | 激励机制设计 | 30 | 20 | 30 | 20 | 100 |
| X2 | 10% | 平时作业 | 30 | 20 | 30 | 20 | 100 |
| X3 | 20% | 职业发展规划 | 30 | 30 | 40 |  | 100 |

六、其他需要说明的问题

|  |
| --- |
| 无 |