

《人力资源管理》教学大纲

课程代码：0402010402

课程名称：人力资源管理

学 分： 3

总学时： 48 学时

理论学时： 36 学时

实践学时： 12 学时

适用对象：工商管理本科

先修课程：《管理学》、《经济学》等

一、课程的性质与任务

（一）课程的性质

《人力资源管理》是从企业管理中脱离而发展起来的一门边缘性学科，是各高等院校工商管理专业课程设置中一门重要的专业核心课程。

（二）课程的任务

《人力资源管理》这门课程就是针对企业管理中人力这一特殊资源的规划和设计、选拔和录用、保持和激励、控制和协调以及培训和开发等内容展开。通过这门课程的学习，使学生树立起现代人力资源管理的理念，掌握有关人力资源管理的基本原理和方法，了解企业人力资源管理的相关业务，为今后从事工商企业管理奠定“管人”的基础。

二、课程教学的基本要求

1、课程培养学生的基本知识

本课程系统地介绍企业人力资源的六大核心板块和人力资源管理的基础，即人力资源规划、工作分析、招聘、培训、绩效管理、薪酬管理和劳动关系管理，系统地介绍了吸收、选拔、培训、使用、考核与激励的客观规律与具体方法，帮助学生掌握人力资源管理的基础理论与方法。通过本课程的教学，促进学生对现代人力资源管理的基本理念和基本原理的理解，使学生领会本学科国际通用的先进理论理念、方法和技术。

2、课程培养学生的基本能力和技能

本课程注重通过案例分析、观看录像、上机实践、模拟面试和角色扮演等方式来提高学生分析与解决现实人力资源管理问题的能力。让学生在熟练掌握人力资源管理相关理论的基础上，利用有关理论和方法，分析各类工商企业和一般社会、经济组织人力资源管理中的具体问题，培养学生的实践动手能力和应用技能。让学生掌握现代企业人力资源管理的各项实务活动和具体做法，培养学生从事人力资源管理工作的基本技能和职业素养。

三、课程教学内容

第一章 人力资源管理导论

【教学目标】

通过本章学习，着重掌握：人力资源管理的定义和特性；人力资源管理的作用和职能。

【教学重点和难点】

- 1、教学重点：人力资源管理的基本原理；人力资源管理的职能。
- 2、教学难点：人力资源管理的原理。

【教学内容】

第一节 人力资源概述

1.1.1 人力资源概念的经济含义

1. 生产要素中的人力资源
2. X 效率理论与人力资源
3. 人力资本投资理论与人力资源

1.1.2 人力资源概念的组织含义

1. 早期的人力资源概念
2. 现代的人力资源概念
3. 企业资源基础理论中的人力资源

1.1.3 人力资源的定义、内涵与特性

1. 人力资源定义：一个国家、经济或者组织所能够开发和利用的，用来提供产品和服务、创造价值或者实现既定目标的所有以人为载体的脑力和体力的总和。
2. 特性：能动性、社会性、时效性、开发性

第2节 人力资源管理概述

1.2.1 人力资源管理发展简史

1. 西方人力资源管理发展历史：

- (1) 人事管理萌芽阶段
- (2) 科学管理阶段
- (3) 人际关系运动阶段
- (4) 传统人事管理成熟阶段
- (5) 人力资源管理阶段
- (6) 战略性人力资源管理阶段

2. 中国的人力资源管理发展历史：

- (1) 1949-1978：计划经济下的劳动人事管理
- (2) 1978-1993：从计划经济向市场经济转型中的劳动人事管理
- (3) 1993-2007：市场经济培育和发展期的人力资源管理
- (4) 2008 年至今：规范和调整中的人力资源管理

1.2.2 人力资源管理的功能、作用及基本职能

1. 人力资源管理功能和作用

(1) 人力资源管理的含义：一个组织为了实现自己的战略或经营目标，围绕一个整套员工管理理念而展开的吸引、保留、激励以及开发员工的政策、制度以及管理实践。

(2) 人力资源管理的基本功能：吸引、保留、激励和开发

(3) 人力资源管理作用：帮助企业达成目标；有效利用组织中全体员工的技能和能力；使员工的工作满意度和自我实现感得到最大限度的提高；就人力资源管理政策与员工和其他利益相关者进行有效沟通；帮助企业维护伦理道德政策以及履行社会责任；以一种统筹兼顾个人、群体、组织和公众利益的方式进行变革管理。

2. 人力资源管理的逻辑体系和职能框架

3. 领导者者和管理者的人力资源管理责任

(1) 高层管理人员的人力资源管理责任：战略制定者；外部资源获得者；中层管理人员的导师和教练；企业的精神领袖以及自我开发者。

(2) 中层管理人员的人力资源管理责任

第二章 战略性人力资源管理

【教学目标】

通过本章学习，着重掌握：战略管理与人力资源管理的关系；人力资源战略与组织战略的匹配；人才管理的主要内容

【教学重点和难点】

- 1、教学重点：战略管理与人力资源管理的关系；人力资源战略与组织战略的匹配。
- 2、教学难点：人力资源战略与组织战略的匹配。

【教学内容】

第 1 节 战略性人力管理的基本原理

2.1.1 战略性人力资源管理与战略管理

1. 战略性人力资源管理的概念及内涵

2. 战略管理的基本模型

2.1.2 人力资源管理 with 战略规划 and 战略执行

1. 人力资源管理与战略规划

(1) 人力资源管理在战略规划过程中的作用

(2) 人力资源管理与战略规划之间的联系：行政管理关系；单向联系；双向联系；一体化联系。

2. 人力资源管理与战略略执行

3. 战略性人力资源管理的工具与步骤

(1) 战略性人力资源管理的三大工具：战略地图；人力资源管理记分卡；数字仪表盘

(2) 战略性人力资源管理的步骤

4. 人力资源战略及其战略的匹配

(1) 人力资源战略的内涵

(2) 人力资源战略与不同组织战略的匹配

(3) 人力资源战略与不同竞争战略的匹配

(4) 人力资源战略与人力资源管理实践的选择

第 2 节 战略性人力资源管理的新进展

2.2.1 高绩效工作系统

1. 高绩效工作系统的概念与相关研究

2. 高绩效工作系统面对的新挑战

3. 高绩效工作系统的新特点

2.2.2 人才管理

1. 人才管理兴起的背景

2. 人才管理及其对象的界定

3. 人才管理的主要内容

第三章 组织结构、职位分析与胜任素质

【教学目标】

通过本章学习，着重掌握：组织结构类型；职位分析的流程和方法；职位说明书的主要内容；

胜任素质模型概念和构建方法。

【教学重点和难点】

1. 教学重点：职位分析的流程和方法；职位说明书的主要内容；
2. 教学难点：胜任素质模型的构建方法

【教学内容】

第一节 组织设计与组织结构

3.1.1 组织设计的基本原理

1. 组织设计的基本原则
2. 组织设计的主要内容
3. 组织设计的发展趋势

3.1.2 组织结构的类型及其特点

1. 直线职能结构
2. 事业部结构
3. 矩阵制结构
4. 横向型结构
5. 网络结构
6. 委员会结构

第二节 职位分析与职位设计

3.2.1 职位与职位分析

1. 职位与 workflow
2. 职位分析及其作用
3. 职位分析的基本原则及其步骤

3.2.2 职位分析的主要方法

1. 访谈法
2. 问卷调查法
3. 观察法
4. 工作日记法
5. 职位分析问卷法

3.2.3 职位说明书

1. 职位描述部分

2. 任职资格条件

2.4 职位设计

1. 职位分析的发展趋势与职位设计

2. 职位设计及其主要方法

第三节 胜任素质模型

3.3.1 胜任素质极其构成

1. 胜任素质的内涵及其意义

2. 胜任素质概念界定及其两种基本模型

3.3.2 胜任素质模型及其构建

1. 胜任素质模型的分类及其构成

2. 胜任素质模型的构建步骤与方法

第四章 人力资源规划与招募

【教学目标】

通过本章学习，着重掌握：人力资源规划的主要内容；人力资源需求和供给预测的主要方法；平衡人力资源需求的主要对策；人力资源招募的基本程序和主要渠道。

【教学重点和难点】

1. 教学重点：人力资源需求和供给预测的主要方法；平衡人力资源需求的主要对策；人力资源招募的基本程序和主要渠道。

2. 教学难点：人力资源招募渠道选择

【教学内容】

第一节 人力资源规划

4.1.1 人力资源规划的内涵及其意义

1. 人力资源规划概念及主要内容

2. 人力资源规划的意义和作用

4.1.2 人力资源需求预测

1. 人力资源需求预测的内容及考虑因素

2. 人力资源需求预测的主要方法

4.1.3 人力资源供给预测

1. 人力资源供给预测内容及其考虑因素
2. 人力资源供给预测主要方法
- 4.1.4 人力资源供求匹配及其平衡规划
1. 人力资源需求大于供给的组织对策
2. 人力资源需求小于供给的组织对策
3. 人力资源需求与供给机构不匹配时的组织对策

第二节 人力资源招募

- 4.2.1 人力资源招募的内涵及战略
1. 人力资源招募的概念和影响因素
2. 人力资源招募的基本战略
3. 人力资源招募的内部和外部来源
- 4.2.2 人力资源招募的基本程序
1. 确定招募需求
2. 制定招聘计划
3. 实施招募活动
4. 评估招募效果
- 4.2.3 外部人力资源招募的主要渠道
1. 招募广告
2. 校园招聘
3. 内部员工推荐
4. 公共和私营就业服务机构
5. 临时性就业服务机构或者劳务派遣机构
6. 人才招聘会

第五章 员工甄选

【教学目标】

通过本章学习，着重掌握：员工甄选的内涵和基本程序；员工甄选的方法；员工甄选方法需要达到的标准。

【教学重点和难点】

1. 教学重点：员工甄选的内涵和基本程序；员工甄选的方法
2. 教学难点：员工甄选方法选择

【教学内容】

第一节 员工甄选概述

5.1.1 员工甄选的概念、作用与程序

1. 员工甄选的概念
2. 员工甄选的作用
3. 员工甄选的程序

5.1.2 甄选的影响因素与参照因素

1. 甄选的外部 and 内部影响因素
2. 甄选的参照因素

5.1.3 甄选方法的评价标准

1. 信度
2. 效度

第二节 甄选的主要方法

5.2.1 心理测试

1. 能力测试
2. 人格测试
3. 职业兴趣测试

5.2.2 成就测试

1. 知识测试
2. 工作样本测试

5.2.3 评价中心技术

1. 公文筐测试
2. 无领导小组讨论
3. 角色扮演

5.2.4 履历分析及其他甄选技术

第三节 面试

5.3.1 面试的概念和类型

1. 面试的基本含义
2. 根据面试结构划分的面试类型
3. 根据面试组织形式划分的面试类型
4. 一些特殊的面试形式
- 5.3.2 改善面试效果的主要方法
 1. 采用情景化结构面试
 2. 面试前做好充分准备
 3. 系统培训面试官

第六章 培训与开发

【教学目标】

通过本章学习，着重掌握：培训管理的基本框架构成；培训需求分析的主要内容；培训计划的主要内容；培训方法；员工职业生涯开发与管理的关键步骤。

【教学重点和难点】

1. 教学重点：培训需求分析的主要内容；培训计划的主要内容；培训方法；员工职业生涯开发与管理的关键步骤。
2. 教学难点：员工培训需求分析；员工职业生涯开发与管理的关键步骤。

【教学内容】

第一节 概述

6.1.1 培训及其对组织的作用

1. 员工培训、开发及学习型组织建设
2. 培训对组织的作用

6.1.2 培训管理概念和构成

1. 培训管理的内涵和目的
2. 培训管理的四阶段模型

第二节 培训管理的主要内容

6.2.1 培训需求分析与培训计划

1. 培训需求分析的必要性
2. 培训需求分析的主要内容
3. 培训计划的制定

6.2.2 培训方法的选择及实施要点

1. 传授培训法
2. 团队建设培训法
3. 培训实施要点：学习理论的启示

6.2.3 培训成果转化

1. 培训成果转化的氛围
2. 管理者的支持
3. 同事的支持
4. 运用培训内容的机会
5. 受训者的自我管理能力和

6.2.4 培训效果评估

1. 培训效果的衡量
2. 培训效果的评估方案设计

第三节 员工开发与职业发展

6.3.1 员工开发、职业发展与学习地图

1. 员工开发的内涵及其重要性
2. 职业生涯与职业发展
3. 学习地图

6.3.2 员工开发的主要方法

1. 正规教育法
2. 评价法
3. 工作实践体验法
4. 开发性人际关系建设法

6.3.3 职业生涯开发与管理

1. 重要性
2. 职业生涯开发与管理中的各方责任
3. 职业生涯开发与管理的关键步骤

6.3.4 新员工培训开发与继任计划

1. 新员工培训开发
2. 继任计划

第七章 绩效管理

【教学目标】

通过本章的学习重点掌握：员工个人绩效的特征；绩效管理的主要程序；绩效评价的方法；绩效评价表格的设计；绩效评价误差的成因分析和预防方法；绩效评价面谈的内容；

【教学重点和难点】

1. 教学重点：绩效管理的主要程序；绩效评价的方法；绩效评价表格的设计；绩效评价误差的成因分析和预防方法；绩效评价面谈的内容；
2. 教学难点：绩效评价表格的设计；绩效评价误差的成因分析

【教学内容】

第一节 绩效及绩效管理基本原理

7.1.1 绩效管理的基本概念和原理

1. 绩效与组织绩效和员工绩效
2. 员工绩效特征与影响因素

7.1.2 绩效管理的基本原理

1. 绩效管理的概念及其目的
2. 绩效管理循环及其各环节
3. 绩效管理对组织的影响

第二节 绩效评价方法与评价表格设计

7.2.1 员工绩效分析框架

1. 特征法
2. 行为法
3. 结果法

7.2.2 绩效评价的主要方法

1. 结果法
2. 行为法
3. 比较法

7.2.3 绩效评价表格设计

1. 员工的基本信息

2. 对结果性绩效的评价
3. 对行为性绩效的评价
4. 主要工作成果及对组织的主要贡献
5. 在个人开发方面取得的成果
6. 开发方面的需要、计划及目标
7. 员工的意见陈述
8. 签字

第三节 绩效评价与反馈

7.3.1 绩效信息来源与评价误差

1. 绩效评价的信息来源：上级、同事、下级、本人、客户
2. 绩效评价误差及其成因分析
3. 预防和减少绩效评价误差的措施

7.3.2 绩效辅导和反馈

1. 绩效辅导
2. 绩效评价面谈

第八章 薪酬福利管理

【教学目标】

通过本章的学习重点掌握：全面报酬体系模型；薪酬管理中的重要决策；薪酬水平决策与薪酬结构设计；员工福利种类、问题及其未来发展趋势；

【教学重点和难点】

1. 教学重点：薪酬管理中的重要决策；薪酬水平决策与薪酬结构设计；员工福利种类、问题及其未来发展趋势；
2. 教学难点：薪酬水平决策与薪酬结构设计；员工福利问题

【教学内容】

第一节 薪酬与薪酬管理的一般原理

8.1.1 薪酬的基本概念与内涵

1. 报酬与薪酬
2. 总薪酬
3. 全面报酬体系

8.1.2 薪酬管理与薪酬管理决策

1. 薪酬管理的作用及其基本要求
2. 薪酬管理的若干重要决策

第二节 职位薪酬体系设计

8.2.1 职位薪酬体系简介

1. 职位薪酬体系及其优缺点
2. 实施职位薪酬体系的前提条件
3. 设计职位薪酬体系的基本流程

8.2.2 职位评价技术

1. 职位评价技术简介
2. 四种主要职位评价方法

8.2.3 薪酬水平与薪酬结构

1. 薪酬水平决策
2. 薪酬结构设计

第三节 绩效薪酬

8.3.1 绩效薪酬及其实施要点

1. 绩效薪酬及其优缺点
2. 绩效薪酬的实施要点

8.3.2 绩效薪酬的种类

1. 短期绩效薪酬：绩效加薪；一次性奖金；特殊绩效认可计划
2. 个人绩效薪酬：直接计件工资计划；标准工时计划；差额计件工资计划
3. 群体绩效薪酬
4. 长期绩效薪酬

第四节 员工福利

8.4.1 福利对组织和员工的影响

1. 组织提供福利原因
2. 福利对于员工个人的影响

8.4.2 福利存在的问题及其发展趋势

1. 福利存在的问题
2. 福利的发展趋势

8.4.3 福利的种类

1. 法定福利
2. 补充保险计划
3. 员工服务

第九章 员工关系管理

【教学目标】

通过本章的学习重点掌握：员工关系、劳资关系与劳动关系的异同；劳动关系管理的主要内容；组织文化建设；员工安全与健康教育。

【教学重点和难点】

1. 教学重点：员工关系、劳资关系与劳动关系的异同；劳动关系管理的主要内容；组织文化建设；
2. 教学难点：劳动关系管理中的重点领域

【教学内容】

第一节 员工关系及其管理概述

9.1.1 员工关系及其相关概念辨析

1. 员工关系与劳资关系
2. 员工关系与劳动关系

9.1.2 员工关系发展的三阶段

1. 传统员工关系阶段
2. 员工关系转型阶段
3. 现代员工关系阶段

9.1.3 员工关系管理的内涵和目的

1. 内涵
2. 员工关系管理主要目的

第二节 劳动关系管理

9.2.1 劳动关系双方的权利和义务

1. 劳动者的权利和义务
2. 企业的权利和义务

9.2.2 劳动关系管理中的重点领域

1. 劳动合同管理
2. 工作时间和休息休假管理
3. 劳动保护管理
4. 劳动争议处理

第三节 离职管理

9.3.1 离职管理的概念及内涵

9.3.2 员工非自愿离职管理

1. 员工非自愿离职管理重要性及其基本原则

1. 员工非自愿离职管理重要性及其基本原则

2. 逐级惩戒

3. 重新谋职服务

9.3.3 员工资源离职管理

1. 工作推出过程模型

2. 导致员工对工作或者组织不满的因素

3. 工作满意度监控与改善

4. 离职面谈

第四节 组织文化管理

9.4.1 组织文化的概念与分类

1. 组织文化的基本概念

2. 组织文化的分类

9.4.2 组织文化的层次与功能

1. 组织文化的层次

2. 组织文化的积极功能

3. 组织文化的消极功能

9.4.3 组织文化的形成与传承

1. 组织的创始人

2. 组织的领导者

3. 组织的正式制度与管理实践

4. 员工

第五节 员工安全与健康教育

9.5.1 员工安全与健康管理的意义

9.5.2 员工安全管理

9.5.3 员工健康管理

1. 员工心理健康与工作压力管理

2. 员工身体健康与工作环境管理

第十章 人力资源管理职能的战略转型与优化

【教学目标】

通过本章的学习重点掌握：战略管理与人力资源管理管理关系；人力资源管理与战略执行；人力资源专业人员的胜任素质模型。

【教学重点和难点】

1. 教学重点：人力资源管理与战略执行；人力资源专业人员的胜任素质模型。

2. 教学难点：循证人力资源管理的途径

【教学内容】

第一节 人力资源管理职能的战略转型

10.1.1 人力资源管理职能的战略转型

1. 以战略和客户为导向的人力资源管理

2. 人力资源管理职能的工作重心调整

10.1.2 人力资源专业人员的角色与胜任素质

1. 人力资源专业人员扮演的角色

2. 人力资源专业人员的胜任素质模型

第二节 人力资源管理职能的优化

10.2.1 循证人力资源管理

1. 循证人力资源管理的内涵

2. 循证人力资源管理的途径

3. 人力资源管理职能的有效性评估

10.2.2 人力资源管理职能优化的方式

1. 人力资源管理结构重组

2. 人力资源管理流程再造
3. 人力资源管理外包
4. 电子化人力资源管理

四、课程教学时数分配

序号	教学内容	学时	学时分配		
			讲课	实验	其他
1	人力资源管理概述	4	4		
2	战略性人力资源管理	4	4		
3	组织机构、职位分析与胜任素质	4	2	2	
4	人力资源规划与招募	6	4	2	
5	员工甄选	4	2	2	
6	培训与开发	6	2	4	
7	绩效管理	6	4	2	
8	薪酬福利管理	6	6		
9	员工管理关系管理	4	4		
10	人力资源管理职能的战略转型与优化	4	4		
小 计		48	36	12	

五、教学组织与方法

（一）课程教学方法

1. 讲授法：是学生获取知识的主要形式。主要通过讲解、讨论、座谈、答疑等方式培养学生独立思考、解决问题的能力。

2. 多媒体教学：教学过程中适度地借助多媒体手段，能够比较直观地向学生展示相关内容，便于教师教学和学生学习本课程的基本原理。

3. 模拟面试：根据人力资源管理的实践情况，组织学生进行模拟面试，能很好地调动学生的积极性和主动性。

4. 案例教学：案例教学是工商管理专业实现培养目标的可取手段之一，在实际教学过程中可适量地进行案例教学，强化学生分析和解决问题能力。

5. 团队学习：以小组为单位进行团队学习，既让学生学到新的知识，也培养了学生团队合作的能力。

（二）课程教学组织

在本课程的教学过程中，综合运用电子化教学手段，如投影仪、计算机等作为直观教具增强教学效果；通过互动式教学，鼓励学生积极参与课堂。

六、课程考核与成绩评定

本课程采用平时成绩和期末成绩相结合的方式。平时成绩占学期总成绩的 30%，期末考试占学期总成绩的 70%。其中平时成绩包括学生平时作业完成情况、课内实践完成情况、日常考勤和课堂参与度。

七、推荐教材和教学参考书目与文献

1. 主教材：《人力资源管理》，刘昕编著，中国人民大学出版社，2015.6

2. 参考书目：

《人力资源管理》，吴建华主编，南京大学出版社，2014.8

《人力资源管理》，(美)加里·德斯勒著，刘昕译，中国人民大学出版社，2012.6

《人力资源管理》（第4版），张德主编，清华大学出版社，2012.4

《人力资源战略与规划》（第3版），赵曙明，中国人民大学出版社，2012.5

《企业人力资源管理师》（第三版），中国就业培训技术指导中心组织编写，中国劳动社会保障出版社，2014.2