

《人力资源管理》教学大纲

(2016 年制订, 2020 年修订)

课程代码: 22C0494

英文名称: Human Resources Management

课程性质: 专业主干课

前置课程: 管理学、组织行为学、战略管理

后置课程: 绩效管理、薪酬管理、培训与开发、人员招聘与测评

学 分: 3学分

课 时: 51课时 (理论34课时+实践17课时)

课程负责人: 曹倩

主讲教师: 曹倩、张文勤等

考核方式: 闭卷考试

成绩构成: 平时 30%, 期末 70%

选定教材: 彭剑锋, 人力资源管理概论 (第 3 版), 复旦大学出版社, 2018.

课程概述:

人力资源管理是现代管理理论体系当中的一门新兴学科,同时也是具有较强理论性和应用性的学科。随着世界经济发展进入一个新的时期,人力资源管理已成为现代管理中的重要部分。在我国,人力资源管理也是工商管理教育课程设置方案中的一门核心专业课程。本课程通过对人力资源管理学的产生、发展、变化的分析,对人力资源管理中的理论以及怎样从制度、机制、程序和技术等方面构建人力资源管理系统的介绍,展示人力资源管理学科,并结合我国实际,对相关领域出现的新问题进行分析阐述。

教学目的:

人力资源管理是一门系统地研究组织内人力资源管理的科学。本课程从战略的

角度论述了人力资源管理新的理念，特别是人力资源管理各专业模块系统在企业管理操作过程中的内在关系与衔接点，从制度、机制、程序和技术等方面阐述怎样构建人力资源管理系统。本课程以人力资源管理理论为基础，重点探讨人力资源规划、工作分析、胜任力、招聘、培训、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理的各个职能。希望通过本课程的学习，帮助学生了解和掌握人力资源管理的基本理论与方法，提高分析与解决人力资源管理实际问题的能力。

本课程注重将社会主义核心价值观教育融入课程教学，强调人力资源管理专业技能提升与职业理想和职业道德教育并重。强调企业人力资源管理必须坚持以企业持续发展和全面进步为最高目标，要为民族产业振兴做出贡献；强调企业人力资源管理必须符合有关法律法规，要为全体员工创造自主、公平的职业发展环境；强调企业人力资源管理不仅要关注员工知识和技能，更要关注员工的职业道德和核心价值观，并以此作为人员选拔、考核和晋升的重要标准。最后，本课程注重培养学生大局意识、使命意识、担当意识、竞争意识、公平意识、协作意识，指引学生塑造正确的价值观，努力追求个人价值、企业价值和社会价值的高度统一。

教学方法：

- 1.电化教学法：采用PowerPoint等软件制作课件，运用多媒体教学手段
- 2.启发式教学方法：在课堂教学的过程中，尽量多提问题，采用启发式教学方法紧紧抓学生的思维，启发学生住主动思考问题。
- 3.讨论法：在课堂教学过程中，围绕课程内容设计一些问题，布置学生在课外调查收集资料，并要求学生自己搜集和分析相关章节案例，教师辅导与点评，鼓励学生组成学习小组，在课堂上积极主动发表自己的意见和看法，尽量做到师生互动，以活跃课堂气氛，同时能培养学生的认识和思维能力。
- 4.案例教学法：在教学过程中，列举有关案例，并模拟人力资源管理各模块的实践环节，组织学生演练讨论，以提高学生运用所学理论知识分析、解决实际问题的能力。

各章教学要求及教学要点：

第一章 企业核心能力与人力资源管理

课时分配：6课时

教学要求：

- 1.掌握人力资源管理定义、特点；了解人力资源管理地位和作用
- 2.掌握人事管理与人力资源管理的异同
- 3.掌握核心能力的概念，企业核心能力的来源
- 4.掌握企业各层各类人员如何实现人力资源的责任承担
- 5.了解作为一个优秀的人力资源管理者，应该具备哪些素质
- 6.了解人力资源管理的产生与发展阶段；了解我国人力资源管理的现状；了解人力资源管理的发展趋势。

教学内容：

第一节 企业的核心能力要素与人力资源

- 一、企业的核心能力
- 二、人力资源以及人力资源管理

第二节 通过人力资源管理形成企业的核心能力与竞争优势

- 一、“战略——核心能力——核心人力资本”模型
- 二、人力资源管理实践获取竞争优势的模型
- 三、国内人力资源管理学界的主要模型与观点
- 四、人力资源管理支持企业的核心能力或竞争优势的实际证据

第三节 提高竞争优势的人力资源管理的角色与职责承担

- 一、人力资源管理在现代企业中的角色定位
- 二、人力资源管理的职责分担
- 三、人力资源管理者 and 人力资源部门的职责
- 四、人力资源管理者素质模型

第四节 人力资源管理的历史、现状与未来

- 一、人力资源管理的历史沿革
- 二、当前人力资源管理面临的问题与挑战

三、人力资源管理的未来发展趋势

思考题：

- 1.什么是人力资源管理定义，人力资源有哪些特征
- 2.人力资源管理在现代企业中扮演什么样的角色
- 3.企业的核心能力是什么，企业核心能力的来源是什么
- 4.企业各层各类人员如何实现人力资源的责任承担
- 5.作为一个优秀的人力资源管理者，应该具备哪些素质
- 6.我国人力资源管理的有哪些问题和挑战
- 7.目前人力资源管理面临的发展趋势

第二章 战略性人力资源管理系统设计

课时分配：3课时

教学要求：

通过本章的学习，使学生了解和掌握人力资源管理系统设计的依据，了解人力资源管理系统十大职能有哪些，了解人力资源管理系统运行机理中的四大支柱、四大机制、一个核心、最高境界。

教学内容：

第一节 战略性人力资源管理系统设计的基础和依据

- 一、企业的愿景、使命与战略
- 二、组织系统研究
- 三、职位系统研究
- 四、人性的基本假设
- 五、人的内在能力结构与特征
- 六、人力资本价值理论

第二节 战略性人力资源管理系统组成要素

- 一、基于战略的人力资源规划
- 二、人力资源的获取与人力资源配置
- 三、基于战略和职业生涯规划的培训开发体系
- 四、以职位和能力为基础的薪酬体系

五、以关键业绩指标（KPI）为核心的绩效管理体系

第三节 人力资源管理的机制

一、牵引机制

二、激励机制

三、约束机制

四、竞争淘汰机制

五、四大机制的重心在于企业人力资源价值链管理的整合

第四节 人力资源管理系统业务运行

一、人力资源规划

二、职位分析与职位评价

三、素质模型

四、培训开发系统

五、绩效管理系统

六、薪酬管理系统

思考题：

- 1.人力资源管理系统设计的依据是什么
- 2.人力资源管理系统职能有哪些
- 3.人力资源管理系统运行机理中的四大支柱、四大机制、一个核心、最高境界是什么

第三章 人力资源战略规划

课时分配：3课时

教学要求：

- 1.了解人力资源规划的含义、作用和内容；
- 2.了解人力资源需求分析的基本思路和方法；
- 3.了解人力资源供给分析的基本思路和方法；
- 4.熟悉制定企业人力资源规划的步骤；
- 5.掌握人力资源供需平衡的策略。

教学内容：

第一节 人力资源战略规划概述

- 一、人力资源战略规划的定義
- 二、企业经营战略与人力资源战略规划
- 三、人力资源战略规划的内容

第二节 人力资源战略规划的操作程序与方法

- 一、人力资源战略规划的基本程序
- 二、人力资源战略规划的技术方法

第三节 人力资源战略规划的执行

- 一、人力资源战略规划的执行
- 二、人力资源战略规划的辅助工具——人力资源管理信息系统
- 三、人力资源战略规划的系统推进

思考题：

- 1.什么是人力资源计划？它包括哪些内容？
- 2.人力资源计划的程序有哪些？
- 3.预测人力资源需求和供给的方法有哪些？
- 4.应如何平衡人力资源的供给和需求？

第四章 人力资源管理的基础——职位分析与职位评价

课时分配：6课时（含实践教学4课时）

教学要求：

- 1.熟悉职位分析的含义
- 2.了解职位分析在人力资源管理中的作用
- 3.掌握职位分析的操作程序
- 4.掌握并能运用不同方法进行职位分析
- 5.熟悉职位说明书的编写
- 6.掌握职位评估的概念、意义和方法

教学内容：

第一节 职位分析及其运用

- 一、职位分析的发展脉络及范畴界定

- 二、职位分析的战略意义及作用
- 三、 构建目标导向的职位分析系统模型
- 四、 职位分析方法
- 五、职位描述与任职资格
- 六、职位分析的组织与实施

第二节 职位评价及其运用

- 一、职位评价的范畴界定及发展脉络
- 二、职位评价的战略意义及作用
- 三、构建战略导向的职位评价系统
- 四、职位评价方法
- 五、开发适合组织特点的个位化职位评价方案
- 六、几种典型的要素计点法职位评价方案

实践教学（4课时）：

一、实践要求：结合企业案例和自身情况写一份工作描述，以项目报告形式提交。

二、选题方向：

- 1.你熟悉的职位
- 2.你期望的职位
- 3.HR总监

思考题：

- 1. 什么是职位分析？它的战略意义和作用是什么？
- 2. 职位分析的流程是什么？常见的职位分析方法有哪些？
- 3. 举例说明几种典型的职位评价方法？

第五章 员工素质模型的建立与应用

课时分配：6课时（含实践教学3课时）

教学要求：

- 1. 了解和掌握胜任力的定义
- 2. 了解和掌握胜任力的构成要素有哪些

3. 了解和掌握建立胜任力模型的流程技术和方法
4. 了解和掌握胜任力模型在人力资源管理中的作用如何

教学内容：

第一节 素质及相关概念释义

- 一、素质的概念释义
- 二、素质的构成要素释义
- 三、素质构成要素的特点
- 四、素质与行为以及绩效之间的驱动关系
- 五、素质模型
- 六、素质的描述

第二节 员工素质模型与企业的人力资源管理

- 一、员工素质模型与企业核心竞争力的构建
- 二、员工素质模型与企业人力资源管理
- 三、员工素质模型与员工个人的职业生涯发展
- 四、企业员工素质模型的框架

第三节 员工素质模型建立的流程、技术与方法

- 一、建立员工素质模型的流程
- 二、行为事件访谈法的操作要点与基本方法
- 三、主题分析与素质模型的建立
- 四、管理类通用素质模型示例

第四节 员工素质模型的应用

- 一、素质模型与潜能评价
- 二、素质模型与招聘甄选
- 三、素质模型与绩效管理
- 四、素质模型与薪酬管理
- 五、素质模型与培训开发
- 六、素质模型在人力资源其他业务板块的应用

实践教学（3课时）：

一、实践要求：结合具体企业案例找案例说明素质模型的建立过程，以实践报告形式提交。

二、选题方向：

1. 你实习过的企业
2. 你熟悉的企业
3. 你感兴趣的企业

思考题

1. 胜任力的定义如何
2. 胜任力的冰上模型和洋葱模型的构成要素有哪些
3. 胜任力模型建立的具体流程是什么
4. 行为事件访谈法的关键操作步骤有哪些

第六章 人力资源的获取与再配置

课时分配：6课时（含实践教学4课时）

教学要求：

1. 了解和掌握如何构建人力资源获取的系统模型；
2. 了解和掌握人力资源获取的策略与渠道；
3. 了解和掌握人员甄选的操作技术和方法；
4. 了解招聘活动的评估。

教学内容：

第一节 人力资源的获取与再配置

- 一、人力资源的获取与再配置
- 二、人力资源获取与再配置的系统模型

第二节 人员招募与甄选

- 一、人员招募与甄选
- 二、定义需求
- 三、人员招募
- 四、人员甄选

第三节 人力资源再配置

- 一、人力资源再配置
- 二、人力资源再配置的理论基础
- 三、工作轮换
- 四、晋升、降职与辞退
- 五、竞聘上岗

实践教学（4课时）：

实践要求：结合第一次实践作业具体的工作描述内容，写一份个人简历，并以规范的简历模板形式提交。

思考题：

- 1. 人力资源获取的四个关键步骤是什么
- 2. 了人力资源获取的策略与渠道有哪些？
- 3. 人员甄选的方法有哪些
- 4. 内部招聘和外部招聘的含义是什么，有何利弊
- 5. 如何理解甄选方法的效度和信度
- 6. 什么是行为面试，举例说明某岗位的行为面试问题设计

第七章 企业绩效管理体系

课时分配：6课时（含实践教学3课时）

教学要求：

- 1. 掌握绩效、绩效管理的涵义；了解绩效管理的目的意义；
- 2. 熟悉和掌握绩效管理循环的内容和实施过程
- 3. 了解掌握平衡计分卡的核心思想是什么及如何运用
- 4. 掌握不同层级的管理者在绩效管理体系中扮演的角色和承担的责任
- 5. 如何构建企业绩效目标体系和监控辅导体系，绩效考评常见方法和注意事项
- 6. 掌握沟通在绩效管理体系中的作用及如何有效沟通

教学内容：

第一节 企业绩效与绩效管理的概念

- 一、企业绩效的概念
- 二、绩效管理的概念

第二节 以战略为导向的绩效管理体系

- 一、目前绩效管理中的常见问题
- 二、以战略为导向的绩效管理体系建设
- 三、绩效管理与人力资源管理的关系

第三节 绩效管理工具

- 一、关键绩效指标体系的概念与应用
- 二、平衡计分卡

第四节 绩效管理实施过程

- 一、绩效管理实施的内容
- 二、目标体系的建立
- 三、绩效监控体系的建立
- 四、绩效考评的实施
- 五、组织绩效管理制度建设

实践教学（3课时）：

实践要求：熟悉 BSC 运用，找一家企业，通过访谈和问卷方式，运用 BSC 去分析企业的绩效考核效果。

思考题：

1. 什么是绩效？如何理解绩效管理？
2. 绩效管理的工具有哪些？
3. 绩效管理循环包括哪些内容和环节？
4. 平衡计分卡的核心思想是什么及如何运用？
5. 不同层级的管理者在绩效管理体系中扮演的角色和承担的责任？
6. 如何构建企业绩效目标体系和监控辅导体系，绩效考评常见方法和绩效考核的误区有哪些？
7. 沟通在绩效管理体系中的作用及如何有效沟通？

第八章 薪酬设计与薪酬管理

课时分配：6课时

教学要求：

- 1.了解和掌握总体薪酬基本概念和构成要素;
- 2.了解和掌握薪酬设计的理论假设
- 3.了解和掌握薪酬策略的内涵及其与企业战略的关系
- 4.了解和掌握薪酬制度的设计流程和方法
- 5.了解和掌握企业奖金体系设计有哪几种基本思路
- 6.了解和掌握高管激励的基本问题是什么, 高管长期薪酬有哪四种形式
- 7.了解和掌握如何进行薪酬沟通

教学内容:

第一节 薪酬设计的基本概念和基本原理

- 一、薪酬的概念与薪酬的构成
- 二、薪酬设计的四性原理
- 三、关于薪酬的几种不同的视角
- 四、薪酬设计的理论假设

第二节 基础工资体系的设计

- 一、以职位为基础的工资体系设计
- 二、以任职者为基础的工资体系设计

第三节 绩效调薪的设计

- 一、绩效调薪的周期
- 二、绩效调薪的前提
- 三、绩效调薪的原理

第四节 奖金体系的设计

- 一、组织奖励
- 二、团队奖励
- 三、个人奖励与综合奖励计划

第五节 福利体系的设计

- 一、福利的概念与福利的功能
- 二、福利的主要形式
- 三、自助式的福利计划

思考题：

1. 总体薪酬基本概念和构成要素有哪些？
2. 薪酬设计的理论假设和依据是什么？
3. 薪酬策略的内涵及其与企业战略的关系是什么？
4. 以职位为基础的薪酬制度的设计流程和方法是什么
5. 高管薪酬的决定因素有哪些？ 高管长期薪酬有哪四种形式？

第九章 人力资源培训与开发系统

课时分配：6课时（含实践教学3课时）

教学要求：

1. 了解和掌握培训与开发的概念及其内涵
2. 了解和掌握培训与开发在企业人力资源管理中的地位和作用
3. 了解和掌握什么是培训与开发的系统运作模型
4. 了解和掌握如何有效构建培训开发体系
5. 了解和掌握如何确保培训成果的转化与应用
6. 了解和掌握如何对培训效果评估
7. 了解和掌握培训开发流程与技术方法是什么
8. 了解和掌握什么是管理人员的培训、开发和继任计划

教学内容：

第一节 人力资源培训与开发概述

- 一、人力资源培训与开发的定义及地位和作用
- 二、人力资源培训与开发系统模型

第二节 企业培训开发系统的建立与管理

- 一、企业培训与开发系统设计的出发点
- 二、企业培训开发系统的构建

第三节 培训效果评估

- 一、培训效果评估的程序与方法
- 二、培训效果评估的指标设计

第四节 培训开发技术与方法

- 一、传统的培训方法与新培训技术
- 二、建立团队有效性
- 三、培训方法的选择

第五节 管理人员的培训与开发

- 一、管理人员与管理培训
- 二、基于管理者胜任能力的管理培训
- 三、企业接班人计划（继任计划）
- 四、案例讨论

实践教学（3课时）：

- 一、实践要求：为某公司设计培训计划。
- 二、选题方向：
 - 1. 你实习过的企业
 - 2. 你熟悉的企业
 - 3. 你感兴趣的企业

思考题：

- 1. 什么是员工的培训与开发的内涵？两者有何异同？
- 2. 什么是培训与开发的系统运作模型
- 3. 请述有效构建培训开发体系的流程和技术
- 4. 如何进行培训需求分析和培训评估？

第十章 人力资源外包

课时分配：3课时

教学要求：

- 1. 了解和掌握人力资源外包的基本定义是什么
- 2. 了解和掌握人力资源外包的主要特点和价值是什么
- 3. 了解和掌握人力资源外包的基本流程和关键技巧
- 4. 熟悉人力资源外包的关键用语

教学内容：

第一节 人力资源外包概述

- 一、人力资源外包的含义
- 二、人力资源外包的原因
- 三、人力资源外包的作用
- 四、人力资源外包的优点和缺点
- 五、人力资源外包内容的选择
- 六、人力资源外包方式的选择

第二节 人力资源外包的步骤

- 一、成立决策机构
- 二、进行成本——效益分析
- 三、进行研究和规划
- 四、寻找可能的服务商
- 五、起草项目计划书要求
- 六、进行服务商分析和选择
- 七、协商签订一份完善的合同
- 八、与公司全体人员，尤其是人力资源职能人员沟通
- 九、维护合同执行过程中的合作关系
- 十、监控服务商的工作绩效

第三节 外包合作关系的建立与维护

- 一、项目计划书要求
- 二、关于成本报价的协议
- 三、关于工作成效与收费的协议
- 四、有关质量标准的协议
- 五、管理和维护服务商关系
- 六、对服务商工作绩效的监控与评价

第四节 人力资源外包的发展趋势

- 一、人力资源外包领域逐渐扩展
- 二、企业利用外包顾问进行外包工作
- 三、外包服务商在结成联盟

四、人力资源外包成为企业的一种竞争战略

五、人力资源外包服务在向全球化方向发展

思考题：

1. 人力资源外包的基本定义是什么？
2. 人力资源外包的主要特点和价值是什么
3. 如何掌握人力资源外包的基本流程和关键技巧

参考书目：

1. 加里·德斯勒. 人力资源管理（第14版）. 中国人民大学出版社，2017.
2. 雷蒙德·A·诺伊等. 人力资源管理：赢得竞争优势（第7版）. 中国人民大学出版社，2013.
3. 劳伦斯·S·克雷曼. 人力资源管理获取竞争优势的工具(英文版第4版). 机械工业出版社，2010.
4. 彼德·圣吉. 第五项修炼. 上海三联出版社，1998.
5. 戴维·尤里奇. 高绩效的HR：未来的HR转型. 机械工业出版社，2020.
6. 克里斯蒂娜 沃特克. OKR工作法. 中信出版社，2017.
7. 张正堂. HR三支柱转型：人力资源管理的新逻辑. 机械工业出版社，2018.

执笔人：曹倩

2020年6月

审定人：李召敏

2020年6月

院负责人：张文勤

2020年6月