**《人力资源管理》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 |
| HUMAN RESOURCE MANAGMENT |
| 课程代码 | 2120174 | 课程学分 | 3 |
| 课程学时 | 48 | 理论学时 | 48 | 实践学时 | 0 |
| 开课学院 | 珠宝学院 | 适用专业与年级 | 工商管理（奢侈品管理）三年级 |
| 课程类别与性质 | 专业基础课程/必修 | 考核方式 | 考试 |
| 选用教材 | 人力资源管理，董克用编，高等教育出版社，2023年，ISBN:9787040574425 | 是否为马工程教材 | 是 |
| 先修课程 | 经济学（双语） 2060533（ 4学分）管理学（双语） 2120052（3学分） |
| 课程简介 | 本课程旨在为奢侈品管理专业的学生提供一个全面的人力资源管理知识体系。通过本课程的学习，学生将深入理解人力资源管理的基本原理、流程、技术以及在奢侈品行业的具体应用。课程内容涵盖了人力资源规划、招聘选拔、绩效评估、薪酬管理、员工培训与发展、员工关系以及大数据在人力资源管理中的应用等多个方面。 |
| 选课建议与学习要求 | 本课程针对掌握基本商业和管理知识，对人力资源管理在奢侈品行业应用感兴趣的学生。要求学生积极参与课堂讨论，按时完成作业和项目；阅读指定教材和其他补充材料；遵守学术诚信原则，独立完成课程作业。 |
| 大纲编写人 | 16841725516332_.pic | 制/修订时间 | 2024年9月 |
| 专业负责人 |  | 审定时间 |  |
| 学院负责人 | （签名） | 批准时间 |  |

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 | **人力资源管理核心理论：**掌握人力资源管理的基础理论，包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与发展、绩效管理、薪酬福利以及劳动关系等。 |
| 2 | **奢侈品行业人力资源特点：** 了解奢侈品行业的人力资源管理特点，包括品牌文化、客户服务、高端人才管理以及行业特有的招聘和培训策略。 |
| 3 | **人力资源信息系统与大数据：**学习如何利用人力资源信息系统和大数据技术进行人力资源分析、预测和决策支持，以提高管理效率和效果。 |
| 技能目标 | 4 | **战略性人力资源规划能力：** 学生将能够根据组织目标和市场环境，制定和实施有效的人力资源战略规划。 |
| 5 | **跨文化沟通与管理技能：** 学生将培养在多元文化背景下进行有效沟通和管理的能力，这对于奢侈品行业尤为重要，因为其业务往往具有国际化特征。 |
| 素养目标(含课程思政目标) | 6 | **职业道德与合规意识：** 学生将培养遵守职业道德和法律法规的意识，理解在人力资源管理中保持合规的重要性。 |
| 7 | **持续学习与自我发展：** 学生将树立终身学习的理念，不断更新自己的知识库，以适应人力资源管理领域的快速发展和变化。 |

（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。①爱党爱国，坚决拥护党的领导，热爱祖国的大好河山、悠久历史、灿烂文化，自觉维护民族利益和国家尊严。 |
| LO2专业能力：具有人文科学素养，具备从事奢侈品管理工作或专业的理论知识、实践能力。①具有专业所需的人文科学素养。④人力资源管理能力。熟悉人力资源工作规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬与福利、劳动关系管理，并能设计方案。 |
| **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。④了解行业前沿知识技术。 |
| **LO8国际视野：**具有基本的外语表达沟通能力与跨文化理解能力，有国际竞争与合作的意识。②理解其他国家历史文化，有跨文化交流能力。 |

（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** | ① | M | 职业道德与合规意识 | 100% |
| **LO2** | ④ | H | 人力资源管理核心理论、奢侈品行业人力资源特点、战略性人力资源规划能力 | 100% |
| **LO6** | ① | H | 跨文化沟通与管理技能 | 60% |
| ④ | M | 人力资源信息系统与大数据、持续学习与自我发展 | 40% |
| **LO8** | ② | H | 跨文化沟通与管理技能 | 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

|  |
| --- |
| **单元一：人力资源管理基础（2课时）**教学目的：* 使学生理解人力资源管理的基本概念、重要性及其在企业中的作用。
* 掌握人力资源管理的职能和企业核心能力的关系。
* 了解人力资源管理系统设计的原则和实施策略。

重点与难点：* 人力资源管理与企业战略的对接，胜任力模型的构建。
* 将人力资源管理职能有效融入企业运营，实现战略目标。

教学方案：* 采用讲授法介绍人力资源管理的基础理论和系统设计框架。
* 通过案例分析法讨论人力资源管理的实际应用。
* 小组讨论和角色扮演以增强学生的参与度和理解。

教学内容：* 人力资源管理的定义、重要性及其在企业中的作用。
* 人力资源管理的核心职能和企业核心能力的关系。
* 人力资源管理系统设计的理论基础和实施步骤。
* 战略性人力资源管理职能模块及其在企业中的应用。

课堂作业：* 阅读并总结教材中关于人力资源管理关键概念和系统设计章节。
* 分析人力资源管理在特定企业中的应用案例，探讨其对企业战略的支持。
 |
| **单元二：人力资源战略与规划（2课时）**教学目的：* 教授学生如何制定和执行人力资源战略规划。
* 使学生能够理解人力资源规划与企业整体战略的一致性。

重点与难点：* 人力资源战略规划的制定过程和工具。
* 人力资源规划与企业目标的对齐。

教学方案：* 讲授人力资源战略规划的理论基础。
* 通过案例研究法分析不同企业的人力资源规划实例。
* 小组工作，让学生实践制定人力资源规划。

教学内容：* 人力资源战略规划的含义、功能与内容。
* 人才盘点的方法和重要性。
* 人力资源规划模型和程序。

课堂作业：* 分析一个企业案例，识别其人力资源规划的强项和弱点。
* 设计一个简单的人力资源战略规划方案。
 |
| **单元三：人力资源获取与配置（8课时）**教学目的：* 使学生掌握人力资源获取和配置的流程和技术。
* 培养学生在人才招聘和选拔中的专业能力。

重点与难点：* 人员甄选技术和评估中心的运用。
* 胜任力模型在招聘过程中的应用。

教学方案：* 讲授招聘和选拔的理论知识。
* 通过模拟面试和角色扮演活动，让学生实践招聘技巧。
* 小组讨论胜任力模型的构建和应用。

教学内容：* 人力资源获取的策略和流程。
* 人员甄选技术和评估方法。
* 胜任力模型的建立和在招聘中的应用。

课堂作业：* 设计一个模拟的招聘流程，包括职位描述、甄选标准和面试问题。
* 分析胜任力模型在不同行业招聘中的应用差异。
 |
| **单元四：绩效与薪酬管理（8课时）**教学目的：* 使学生理解绩效管理的重要性和实施方法。
* 教授学生薪酬设计和管理的原则。

重点与难点：* 绩效管理体系的设计和实施。
* 薪酬结构的确定和市场竞争力分析。

教学方案：* 讲授绩效管理和薪酬管理的基础知识。
* 通过案例分析法探讨绩效和薪酬管理的最佳实践。
* 小组讨论和模拟练习，如设计薪酬调查问卷。

教学内容：* 绩效管理的概念、循环和体系。
* 薪酬的概念、原理、策略和设计体系。
* 高管薪酬的特点和管理。

课堂作业：* 为一个虚构的职位设计绩效评估体系。
* 分析不同企业的薪酬策略，并提出改进建议。
 |
| **单元五：培训与发展（4课时）**教学目的：* 教授学生如何设计和实施有效的员工培训和发展计划。
* 使学生能够评估培训计划的效果。

重点与难点：* 培训需求分析和计划设计。
* 培训效果的评估方法和技术。

教学方案：* 讲授培训与发展的理论基础。
* 通过案例研究法分析成功的培训计划。
* 小组工作，设计培训计划并进行效果评估。

教学内容：* 人力资源培训与开发的概念和重要性。
* 培训需求分析、计划设计和实施。
* 培训效果评估的方法和技术。

课堂作业：* 设计一个针对特定职位的员工培训计划。
* 分析一个培训计划的效果，并提出改进建议。
 |
| **单元六：员工关系管理（4课时）**教学目的：* 使学生理解员工关系管理的重要性和策略。
* 培养学生处理员工关系问题的能力和技巧。

重点与难点：* 劳动法和劳动关系的遵守。
* 员工关系冲突的预防和解决。

教学方案：* 讲授员工关系管理的基础知识。
* 通过案例分析法探讨员工关系管理的挑战和解决方案。
* 角色扮演和模拟调解活动，提高学生的实践能力。

教学内容：* 员工关系管理的概念、确立与终止。
* 员工关系的处理和评价。
* 劳动法和劳动关系的基本框架。

课堂作业：* 分析一个员工关系冲突案例，并提出解决方案。
* 准备一个关于劳动法在员工关系管理中应用的报告。
 |
| **单元七：技术与创新在人力资源管理中的应用（8课时）**教学目的：* 使学生理解大数据和外包服务在人力资源管理中的作用。
* 培养学生利用技术优化人力资源管理的能力。

重点与难点：* 大数据技术在人力资源管理中的应用。
* 人力资源外包服务的选择和管理。

教学方案：* 讲授大数据和外包服务的基础知识。
* 通过案例研究法分析技术在人力资源管理中的应用实例。
* 小组讨论和项目，探索大数据和外包服务的潜在价值。

教学内容：* 大数据在人力资源管理中的应用和影响。
* 人力资源外包的概念、发展和实践。
* 技术在人力资源管理中的创新和趋势。

课堂作业：* 调研并撰写一份关于大数据在人力资源管理中应用的报告。
* 分析一个企业如何利用外包服务优化人力资源管理。
 |
| **机动：文献阅读+主题汇报+期末考试总复习（12课时）** |

（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 | 5 | 6 | 7 |
| 单元一：人力资源管理基础 | √ |  |  |  |  | √ | √ |
| 单元二：人力资源战略与规划 | √ | √ |  | √ |  | √ | √ |
| 单元三：人力资源获取与配置 | √ | √ |  |  |  | √ | √ |
| 单元四：绩效与薪酬管理 | √ |  |  |  |  | √ | √ |
| 单元五：培训与发展 | √ |  |  |  |  | √ | √ |
| 单元六：员工关系管理 | √ |  |  |  | √ | √ | √ |
| 单元七：技术与创新在人力资源管理中的应用 | √ |  | √ |  |  | √ | √ |

（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 |
| 单元一：人力资源管理基础 | 讲授、讨论、案例分析 | 考试/作业 | 2 |  |  |
| 单元二：人力资源战略与规划 | 讲授、讨论、案例分析 | 考试/作业 | 2 |  |  |
| 单元三：人力资源获取与配置 | 讲授、讨论、案例分析 | 考试/作业 | 8 |  |  |
| 单元四：绩效与薪酬管理 | 讲授、讨论、案例分析 | 考试/作业 | 8 |  |  |
| 单元五：培训与发展 | 讲授、讨论、案例分析 | 考试/作业 | 4 |  |  |
| 单元六：员工关系管理 | 讲授、讨论、案例分析 | 考试/作业 | 4 |  |  |
| 单元七：技术与创新在人力资源管理中的应用 | 讲授、讨论、案例分析 | 考试/作业 | 8 |  |  |
| 文献阅读、汇报、复习 | 翻转课堂 | 汇报/模拟考 | 12 |  |  |
| 合计 | 48 |  | 48 |
|  |

四、课程思政教学设计

|  |  |
| --- | --- |
| 教学单元 | 课程思政教学要点 |
| 单元一：人力资源管理基础 | - 讨论人力资源管理在奢侈品行业中的重要性，以及如何通过人力资源管理来传递企业文化和价值观。- 强调诚信、尊重和专业精神在奢侈品服务中的重要性。 |
| 单元二：人力资源战略与规划 | - 分析奢侈品企业如何通过人力资源战略支持品牌定位和长远发展。- 引导学生思考如何将国家文化和价值观融入国际奢侈品牌管理中。 |
| 单元三：人力资源获取与配置 | - 讨论在奢侈品行业招聘过程中如何体现对高端人才的尊重和公平竞争。- 通过案例分析，强调在人才配置中考虑国家形象和文化传承。 |
| 单元四：绩效与薪酬管理 | - 探讨绩效管理如何激励奢侈品行业员工提供卓越的客户服务。- 分析薪酬管理中的公平性和激励机制对社会和谐及个人发展的影响。 |
| 单元五：培训与发展 | - 强调培训在提升奢侈品行业员工专业技能和文化素养中的作用。- 讨论终身学习对于个人职业发展和响应国家人才需求的重要性。 |
| 单元六：员工关系管理 | - 通过劳动法的教学，培养学生在奢侈品行业中维护员工权益和企业声誉的意识。- 分析和谐的员工关系对于企业稳定和国家形象的积极作用。 |
| 单元七：技术与创新在人力资源管理中的应用 | - 讨论大数据和技术创新如何帮助奢侈品企业更好地理解客户需求和市场趋势。- 引导学生思考技术在提升服务品质和维护客户隐私中的责任。 |

五、课程考核

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 总评构成（1+X） | 占比 | 考核方式 | 课程目标 | 合计 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1 | 40% | **期末考试** | 40 | 30 | 30 |  |  |  |  | 100 |
| X1 | 10% | 过程性考核：**文献/资料阅读** | 20 | 20 | 20 |  |  | 10 | 30 | 100 |
| X2 | 20% | 过程性考核：**课堂作业** | 10 | 10 | 10 | 30 | 30 |  | 10 | 100 |
| X3 | 30% | 过程性考核：**汇报与讨论** | 10 | 10 | 10 |  | 40 |  | 30 | 100 |