**【人力资源管理概论】**

SJQU-QR-JW-033（A0）

**【Human Resources Management】**

一、基本信息

**课程代码：**【2060123】

**课程学分：**【3】

**面向专业：**【工商管理（奢侈品管理）】

**课程性质：**【院级选修课】

**开课院系：**珠宝学院工商管理（奢侈品管理）系

**使用教材：**

教材【《人力资源管理概论（第三版）》彭剑锋编，复旦大学出版社】

参考书目

【《人力资源管理实用教程》张润兴主编，清华大学出版社】

【《人力资源管理（第2版）》刘善仕编，王雁飞等编著，机械工业出版社】

【《管理心理学（第三版）》刘永芳主编，清华大学出版社】

【《劳动关系（第5版）》程延园、王甫希等编著，中国人民大学出版社】

**课程网站网址：www.gench.edu.cn**

**先修课程：**【宏观经济学 2060070（3）；管理学2060045（3）】

二、课程简介

《人力资源管理》是一门交叉性边缘学科，具有很强的实践性和应用性。它不仅仅是人力资源管理部门的工作，更是所有部门、所有管理者必不可少的、最重要的日常管理工作，每一位管理者都是人力资源管理者，都必需掌握一定人力资源管理的相关理论和技能。所以，通过对本课程的学习，能使学生正确掌握管理学的基本规律和一般方法，并培养学生具有应用所学的知识分析和处理企业实际问题的能力；在学习过程中，能够充分要求学生运用相关工商管理课程的基本原理，进而加强对学生能力的培养锻炼。

本课程该课程共包括人力资源管理概述、人力资源规划、工作分析、招聘和选拔、培训管理、员工激励、绩效管理、薪酬管理等主要内容。主要系作者根据国际通用的人力资源管理理论分析框架，紧扣中国企业发展的最新及优秀实践，在多年的讲课积累和企业管理咨询实践的基础上编写而成的。本书第三版主要反映了人力资源管理面临的新问题、新挑战与新趋势，融入了最新的理论研究成果、中国企业的优秀实践案例，以及最前沿的人力资源管理工具和方法，同时在原有结构基础上新增员工关系、大数据与人力资源管理两个章节，使全书结构更系统完善、贴近实践前沿适合大学人力资源管理专业及相关经济管理专业师生作为教材使用，也可作为企业人力资源主管的参考书。

三、选课建议

本课程作为工商管理类选修课课程，此课程适合工商管理（奢侈品管理）本科专业学生在大三年级学习，一般应具备相应的经济学、管理学知识，和一定的分析问题、解决问题的能力。

四、课程与专业毕业要求的关联性

|  |  |
| --- | --- |
| 专业毕业要求 | 关联 |
| LO11：表达沟通  理解他人的观点和设计要求，并能够清晰流畅的表达自己的设计构思和创意。能在不同场合用书面、口头或图稿形式进行有效的双向设计沟通。 | ● |
| LO21：自主学习  能根据自身需要和岗位需求，结合社会背景下，新知识、新技术、新工艺、新材料的发展趋势，确定自己的学习目标，并主动自觉地通过搜集、分析信息、讨论、实践、质疑、创造等方法来实现学习目标。 |  |
| LO31：奢侈品市场营销  熟悉珠宝和奢侈品行市场分析和品牌定位的方法，制定品牌营销的战略和策略；制定完整的营销执行计划，完成营销活动的组织和实施；熟悉品牌和市场定位方法，并基于市场竞争环境进行市场拓展；熟悉主要社交媒体操作，掌握网络营销方法和策略。 |  |
| LO32：经济分析  能够运用微观经济学的理论分析的部分经济与商业领域的现象；能有意识观察现实生活和社会中的经济现象，梳理合理的经济变量及各变量之间相互关系；能应用经济学理论，定性和定量分析实际经济问题，并预测经济发展趋势。 |  |
| LO33：奢侈品零售管理  熟悉珠宝和奢侈品店铺管理和客户关系管理；熟悉消费者行为分析和市场分析的方法，掌握销售的技能，能够与顾客良好的沟通，达成销售。 |  |
| LO34：财务管理  清楚资金的筹集、投资、运营、分配；掌握财务计划与决策、财务预算与控制；具备一定的财务分析与考核等财务管理基本能力。 |  |
| LO35：项目管理  熟悉项目范围、项目时间、项目成本、项目质量、项目人员管理和业务策划；熟悉项目风险、项目采购。 | ● |
| LO36：调查预测能力  熟悉调查方案的策划，调查问卷的设计；掌握常用的资料分析与预测方法；熟悉调查报告的写作。 |  |
| LO37：珠宝能力  掌握设计和审美的基本理论与基本知识；具备设计能力和审美素养；了解珠宝和奢侈品发展历史、基本的珠宝和奢侈品鉴赏和不同风格设计的特点，具备一定的珠宝首饰搭配能力。 |  |
| LO41：尽责抗压  遵守纪律、守信守责；具有耐挫折、抗压力的能力，并能够顺利完成相应地工作学习任务。 |  |
| LO51：协同创新  同工作学习伙伴保持良好的关系，团结互助、齐心协力，做团队或集体中的积极成员；善于从多个维度思考问题，善于利用自己掌握的知识与技能，在设计实践中提出新颖的构思和设想。 |  |
| LO61：信息应用  具备信息素养和运用科技信息技术的能力，并能熟练操作各项办公软件和图像、图形处理软件。 |  |
| LO71：服务关爱  愿意服务他人、服务企业、服务社会；为人热忱，富于爱心，懂得感恩，甘于奉献。 | ● |
| LO81：国际视野  具有外语能力，能够阅读外文专业图书和资料，同时对专业范围中跨文化的设计具有理解能力，有国际竞争与合作的意识。 |  |

备注：LO=learning outcomes（学习成果）

五、课程目标/课程预期学习成果

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程预期**  **学习成果** | **课程目标** | **教与学方式** | **评价方式** |
| 1 | LO111 | 倾听他人意见、尊重他人观点、分析他人需求 | 小组讨论  撰写报告 | 报告 |
| LO112 | 应用书面或口头形式，阐释自己的观点，有效沟通。 | 课堂讲授  课堂练习 | 大作业 |
| 2 | LO351 | 熟悉项目范围、项目时间、项目成本、项目质量、项目人员管理和业务策划。 | 课堂讲授  小组讨论 | 项目策划 |
| 3 | LO713 | 奉献社会：具有服务企业、服务社会的意愿和行为能力。 | 课堂讲授  案例分析 | 案例分析 |

1. 课程内容

**本课程总课时：48理论课时**

**第一单元 企业核心能力与人力资源管理（4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点阐述了企业的核心能力与人力资源的内在驱动关系，揭示了人力资源及人力资源管理的内涵及其特点，系统介绍了中外人力资源管理的理论与实践模型，研究探讨了企业内部人力资源管理的责任承担及人力资源部门专业人员的素质，并对人力资源管理的历史、现状、和未来发展趋势进行了研究。

**能力目标：**

主要掌握：核心能力与企业的竞争优势、企业的可持续成长与发展是什么关系。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第二单元：人力资源管理的系统设计与构建（4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点分析了战略性人力资源管理系统模型，对构成模型的两大基础、五大组成要素、四大机制进行了系统的阐述，并提出其重心在于企业人力资源价值链管理的思想。最后，文章对模型各要素之间的接口与运行机理进行了研究，从系统的角度探讨了如何通过整合人力资源管理来提高企业人力资源管理的运行效率和效果。

**能力目标：**

主要目掌握：人力资源战略管理的基础和依据是什么，怎样理解。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第三单元：人力资源战略规划（4理论课时）**

**教学内容：**

良好的人力资源规划统领整个人力资源管理系统，本章将从人力资源战略规划的定义着手，通过分析人力资源战略规划与企业经营战略的关系，逐步展开对人力资源战略规划操作细节的论述。

**能力目标：**

主要掌握：企业经营战略与人力资源战略规划的关系。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第四单元：人力资源管理的基础—职位分析与职位评价（4理论课时）**

**教学内容：**

通过本章的学习，我们将会对以职位为基础的人力资源管理系统的基础——职位分析和职位评价有一个系统的了解。本章从理论研究层面、组织战略层面、操作技术层面对这两项基础工具进行系统性的介绍，在把握历史发展脉络的同时，分析了中国企业职位分析、职位评价运用中出现的误区和问题，提出了原则性的解决对策。

**能力目标：**

主要掌握：职位分析在战略、组织以及人力资源管理系统中的作用。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第五单元：人力资源管理的基础—胜任力模型（4理论课时）**

**教学内容：**

本章提出了素质的概念，阐述了构建员工素质模型对于企业人力资源管理实践的变革性意义，同时系统介绍了作为员工高绩效源泉的素质模型建立的流程、技术与方法，特别是行为事件访谈法的具体操作与实践，并通过对素质模型与人力资源管理其他业务板块之间内在联系的描述，为企业开展基于素质的人力资源管理指明方向。

**能力目标：**

主要掌握：员工素质模型与企业人力资源管理之间关系。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第六单元：人力资源的获取与再配置（4理论课时）**

**教学内容：**

人力资源的获取与再配置是整个人力资源管理的第一个环节，通过本章学习你将对这一技术性较强的过程有一个全面的认识。人力资源的获取与再配置展示的企业在内部和外部劳动力市场上的活动过程以及在这一过程中企业的策略、方式、技巧选择。

**能力目标：**

主要掌握：人力资源获取与配置的系统模型。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第七单元：企业绩效管理体系（4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点阐明了企业绩效和绩效管理的概念，论述了以战略为导向的绩效管理体系的构建思想和方法，系统研讨了关键绩效指标体系的演进过程和开发方法，对绩效管理在企业中的实施过程进行了详细的论述。并且，通过一个全景案例展示了企业绩效管理体系的全貌。

**能力目标：**

主要掌握：什么是绩效管理，绩效管理的核心思想是什么。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第八单元：薪酬设计及管理（4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点阐述了薪酬体系设计的基本概念、薪酬设计的基本原理、基础工资设计的框架和技术、绩效提薪的框架和技术、奖金体系设计的框架和技术、福利体系设计的框架和技术，以及薪酬设计中的税收问题和薪酬方案沟通的技术和方法。

**能力目标：**

主要掌握：什么是薪酬，薪酬一般由哪些要素构成。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第九单元：人力资源培训与开发系统（4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点阐明了人力资源培训与开发的概念及其内涵，论述了企业构建人力资源培训与开发系统对于组织发展和人力资源管理实践的重要意义，研究和探讨了人力资源培训开发体系建立的理论基础、流程、技术与方法，特别介绍了基于管理者胜任能力的管理者培训模式及企业高层培养接班人的继任计划。能运用人力改进方法，指导企业人力改进工作。

**能力目标：**

主要掌握：了解培训与开发在企业人力资源管理中的地位和作用。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第十单元：员工关系管理（4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点阐明了员工关系管理的概念及其内涵，论述了企业中员工关系对于组织发展和人力资源管理实践的重要意义，研究和探讨了员工关系管理的理论基础、流程、技术与方法，特别介绍了员工安全与健康、员工公平感及其相关劳资关系、法律关系内容。能运用人力改进方法，指导企业人力改进工作。

**能力目标：**

主要掌握：员工关系对于组织发展和人力资源管理实践的重要意义。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第十一单元：人力资源外包 （4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点阐述了人力资源外包的含义、原因及作用，分析了人力资源外包的优缺点以及选择方式；介绍了人力资源外包过程的十个主要步骤；讨论了建立与维护人力资源外包合作关系的几个关键问题；介绍了人力资源外包的主要发展趋势。能否运用人力改进方法，指导企业人力改进工作。

**能力目标：**

主要掌握：人力资源外包的主要特点和价值。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

**第十二单元：大数据与全球人力资源管理（4理论课时）**

**教学内容：**

本章重点阐述了二十年来,数字技术正以前所未有的速度向前发展,社会进入了全新的数字经济、全球经济时代。为了在飞速发展的环境中立于不败之地,人力资源全球化战略，数字化转型势在必行。比如大数据是什么?大数据又将怎样影响企业的商业活动和人力资源管理? 能否运用人力改进方法，指导企业人力改进工作。

**能力目标：**

主要掌握：大数据与全球人力资源管理基本概念。

能力要求：了解人力资源管理的发展历程及其基本功能、方法与特征；能够运用已学知识对不同企业管理中人力现象进行识别和定义。

情感要求：培养学生对人力资源的热爱和管理的兴趣。

1. 评价方式与成绩

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 总评构成（1+X） | 评价方式 | 占比 |
| 1 | 期末考试 | 60% |
| X1 | 案例分析 | 10% |
| X2 | 项目策划 | 20% |
| X3 | 课堂展示 | 10% |

撰写人：程一飞 系主任审核签名：吴璠 审核时间：2020年9月