



晋中学院
Jinzhong University

经济管理系
人力资源管理专业教学大纲
(2023 版)

晋中学院经济管理系编 印

目 录

《专业导论》课程大纲.....	1
《管理学》课程大纲.....	10
《人力资源管理概论》课程大纲.....	28
《微观经济学》课程大纲.....	42
《宏观经济学》课程大纲.....	55
《会计学基础》课程大纲.....	67
《统计学》课程大纲.....	81
《社会调查理论与实务》课程大纲.....	95
《财务管理》课程大纲.....	114
《经济法》课程大纲.....	126
《金融学》课程大纲.....	140
《战略管理》课程大纲.....	162
《组织行为学》课程大纲.....	173
《劳动经济学》课程大纲.....	188
《社会保障概论》课程大纲.....	202
《组织设计与工作分析》课程大纲.....	220
《招聘与测评》课程大纲.....	236
《招聘与测评实训》课程大纲.....	249
《员工培训与开发》课程大纲.....	259
《员工培训与开发实训》课程大纲.....	275
《薪酬与福利管理》课程大纲.....	284
《薪酬与福利管理实训》课程大纲.....	298
《绩效管理》课程大纲.....	306
《绩效管理实训》课程大纲.....	318
《劳动关系》课程大纲.....	327
《社会心理学》课程大纲.....	339
《文献检索与利用》课程大纲.....	353
《管理沟通》课程大纲.....	365
《市场营销》课程大纲.....	379
《电子商务》课程大纲.....	392
《Python 语言程序设计基础》课程大纲.....	405
《运营管理》课程大纲.....	419
《公司治理》课程大纲.....	437
《消费者行为学》课程大纲.....	447
《计量经济学》课程大纲.....	464
《团队建设与管理》课程大纲.....	474
《管理信息系统》课程大纲.....	489
《ERP 沙盘模拟实训》课程大纲.....	502
《评价中心技术应用》课程大纲.....	509
《劳动合同管理实务》课程大纲.....	526
《集体协商与集体合同》课程大纲.....	536
《劳动争议处理》课程大纲.....	546

《职业安全与健康》课程大纲.....	554
《社会保险》课程大纲.....	561
《劳动和社会保障法》课程大纲.....	578
《社会福利与社会救助》课程大纲.....	590
《社会保险基金管理》课程大纲.....	603
《数字经济学》课程大纲.....	616
《大数据与人工智能》课程大纲.....	625
《人力资源量化管理与数据分析》课程大纲.....	636
《管理运筹学》课程大纲.....	646
《专业实习》课程大纲.....	656
《毕业实习》课程大纲.....	662
《毕业论文（设计）》课程大纲.....	667

《专业导论》课程大纲

一、课程信息

课程名称	专业导论 Introduction to Human Resource Major		
课程编码	231311401B	适用专业	人力资源管理
先修课程	无	修读学期	一
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	0.5	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	8 学时（理论学时 8，实践学时 0）		
执笔人	郭欣	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程属于学科专业基础课，它作为新生进入本专业的第一门引导课程，起着举足轻重的作用。旨在通过教学使学生树立人力资源管理理念，培养学生的专业学习兴趣，掌握人力资源管理学习方法，做好学习本专业的学习准备。

开设本课程是对于学生掌握专业基本知识、专业培养方案、专业就业等方面具有重要作用。通过专业导论课程学习，学生需要进一步提高对人力资源管理者的认识，明确未来的就业方向，初步适应高中到大学的角色转换，能够了解人力资源管理专业的模块设置，掌握管理学、人力资源管理的基本定义和内涵，初步理解企业管理的任务和目标，为后期专业课学习奠定基础，培养专业兴趣，明确学习目标，初步制定学习计划。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过学习专业发展趋势、专业就业前景以及战略性人力资源管理的转型，学生能够了解专业发展前沿动态和相关法律法规要求，塑造端正人生态度，塑造新时代社会主义职业观。【毕业要求 2.1】

课程目标 2：通过学习人力资源管理概论及相关知识，学生能够了解人力资源管理发展历程，掌握专业相关理论。通过学习人力资源管理概论、人力资源管理角色以及战略性人力资源管理等专业基础知识，学生能够初步分析企

业人力资源管理的基本状况，为构建系统的、完备的专业知识奠定基础。【毕业要求 2.2】

课程目标 3：通过课堂讲授、案例讨论等学习，学生能够习得相关知识，并在课后时间通过网络、文献研究等方法，初步构建专业框架，从课上、课后综合获得专业知识。【毕业要求 2.3】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 3	学科知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策，关注人力资源市场配置的效率与公平，掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，准确把握人力资源工作规律和发展状况。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
专业基本情况介绍	课程目标 1	讲授法、启发式教学、案例分析法	2
人力资源管理概论	课程目标 2	多媒体教学、案例分析法	2
人力资源管理角色定位	课程目标 2	多媒体教学、讲授法、课堂讨论	2
人力资源管理前沿问题探究	课程目标 3	讲授法、课堂讨论	2
合计			8

（二）课程内容

第一章 专业基本情况介绍

【学习目标】

1. 了解专业所属学科，熟悉专业培养方案；
2. 掌握人力资源管理专业基本概况，了解教师构成及发展历史；
3. 了解专业未来毕业就业去向，制定学习规划

【课程内容】

1. 专业教师及发展历程简介
2. 专业培养方案解读
3. 就业去向分析

【重点、难点】

1. 重点：就业去向分析
2. 难点：就业去向分析

【教学方法】

1. 采用多媒体教学，丰富教学资源，建设超星学习通资料库，注意课上课下结合；

2. 采用案例教学法，举例说明往届毕业生就业去向，吸引学生兴趣，生动讲解就业去向；

3. 采用小组讨论的方式，对管理学中的经典分粥案例进行讨论，帮助学生了解管理学和人力资源管理的魅力。

【学习要求】

通过本章学习，了解人力资源管理专业基本情况；了解人力资源管理专业培养规格及素质；了解人力资源管理专业毕业生就业状况；熟悉人力资源管理专业课程设置；掌握专业学习技巧和方法。

【复习与思考】

1. 请结合职业生涯设置五步骤法对四年的学习目标进行设置。
2. 结合动物特质测验完善自我认知，思考未来如何更好的开展学习与工作，尽快适应专业学习。

【学习资源】

1. 拓展资料：超星平台线上课程

<https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237853238&clazzid=84647598&edit=true&v=0&cpi=318908923&pageHeader=0>

2. 专业培养方案及学生手册

第二章 人力资源管理概论

【学习目标】

1. 掌握管理的定义、人力资源管理的定义；
2. 掌握人力资源的特点，熟悉人力资源与人力资本；
3. 掌握战略性人力资源管理的发展；
4. 掌握人力资源管理基本理论框架。

【课程内容】

1. 管理的定义
2. 人力资源与人力资本
3. 人力资源管理的定义
4. 战略性人力资源管理
5. 人力资源管理框架

【重点、难点】

1. 重点：人力资源管理定义；人力资源管理框架
2. 难点：战略性人力资源管理；人力资源管理框架

【教学方法】

1. 采用多媒体教学，丰富教学资源，建设超星学习通资料库，注意课上课下结合；

2. 采用案例教学法，讨论“星巴克：伙伴关系下的战略人力资源管理”案例，加深对于战略性人力资源管理的理解；

【学习要求】

通过本章学习，掌握人力资源管理的基本概念；掌握人力资源的特点；熟悉人力资源与人力资本；掌握人力资源管理的内涵；掌握战略性人力资源管理的发展；把握中西方人力资源管理基本理论框架。

【复习与思考】

1. 什么事人力资源战略？为什么战略性人力资源管理是人力资源管理发展的必然趋势？

2. 人力资源管理的框架发展历程是什么？

3. 搜集有关企业向战略人力资源管理转型的成功案例，加深理解战略性人力资源管理发展的必然趋势。

【学习资源】

1. 拓展阅读：分析讨论 W 集团公司的人力资源战略问题

2. 拓展资料：超星平台线上课程

<https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237853238&clazzid=84647598&edit=true&v=0&cpi=318908923&pageHeader=0>。

第三章 人力资源管理者角色定位

【学习目标】

1. 了解人力资源管理者角色；
2. 了解中西方对于人力资源管理者角色划分；
3. 掌握不同学者对人力资源管理者角色划分；

4. 掌握不同类型企业中人力资源管理者角色。

【课程内容】

1. 人力资源管理者概念；
2. 人力资源管理者角色；
3. 人力资源管理者技能

【重点、难点】

1. 重点：人力资源管理者角色划分。
2. 难点：不同类型企业中人力资源管理者不同角色。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学，丰富教学资源，建设超星学习通资料库，注意课上课下结合；
2. 采用小组讨论的方式，谈谈你对于不同类型企业人力资源管理者角色的认识。

【学习要求】

通过本章的学习，掌握人力资源管理者角色定位，了解中西方对于人力资源管理者角色的不同划分，掌握不同学者对于人力资源管理者角色的不同定义，以及不同类型企业中人力资源管理者不同角色。

【复习与思考】

1. 管理者主要扮演哪些角色？
2. 不同层级的管理者在管理技能上有哪些异同？

【学习资源】

1. 拓展阅读：潘尼公司管理者角色分析
2. 拓展资料：超星平台线上课程

<https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237853238&clazzid=84647598&edit=true&v=0&cpi=318908923&pageHeader=0>

第四章 人力资源管理前沿问题探究

【学习目标】

1. 了解国外人力资源管理发展面临的困境；
2. 了解国内人力资源管理发展面临的困境；
3. 掌握人力资源管理发展的前沿趋势。

【课程内容】

1. 知识经济的发展对人力资源管理的影响
2. 管理变革与创新对人力资源管理的影响

3. 21 世纪人力资源管理发展趋势分析

【重点、难点】

1. 重点：21 世纪人力资源管理发展趋势分析
2. 难点：21 世纪人力资源管理发展趋势分析

【教学方法】

1. 采用多媒体教学，丰富教学资源，建设超星学习通资料库，注意课上课下结合；
2. 采用小组讨论的方式，分析哪些因素影响了人力资源管理未来的发展；
3. 采用启发式教学，学生下去自行搜集有关资料，对人力资源管理发展前沿问题的其中一项趋势进行深入的了解，形成研究报告。

【学习要求】

通过本章学习，了解国内外人力资源管理发展的困境；掌握知识经济和管理变革对人力资源管理未来发展的影响；掌握 21 世纪人力资源管理发展的趋势和前沿问题。

【复习与思考】

1. 针对人力资源管理发展的前沿问题进行分析，选择一个趋势进行资料的收集，并撰写研究报告。
2. 除去上课所讲内容，人力资源管理的发展趋势还有哪些？

【学习资源】

1. 拓展阅读：日本某制药企业在管理变革与创新影响下的人力资源管理发展
2. 拓展资料：超星平台线上课程

<https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237853238&clazzid=84647598&edit=true&v=0&cpi=318908923&pageHeader=0>

五、实践教学安排

1. 通过课后超星课堂资料的学习，学生们能够全面的对人力资源管理有关内容进行了解，资料库中包含了 7 个拓展视频，学生在下课也可以进一步加强学习。
2. 本课程未设置实践课时，学生在课后需要对自我学习计划及职业发展计划进行初步设置，通过设置更好的对大学四年进行计划。
3. 学生课后需要对前沿问题进行资料收集，通过课下资料的收集更好的理解人力资源管理前沿的发展，通过课后实践加深认识。

六、考核方式

（一）考核方式

成绩采用过程性考核和终结性考核相结合方式，过程性考核指平时成绩，包括课堂参与（20分）、平时作业（30分）、学习笔记（30分）、实践表现（10分），占比50%；终结性考核指末考成绩，期末为论文考查形式，成绩占比50%。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标1	专业知识 50% 职业素养 30% 思想品德 20%	课堂参与、平时作业、学习笔记、期末考核
课程目标2	专业知识 100%	平时作业、实践表现、学习笔记、期末考核
课程目标3	专业知识 100%	学习笔记、平时作业、期末考核

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 成绩评定

成绩采用过程性考核和终结性考核相结合方式，过程性考核指平时成绩，包括课堂参与（20分）、平时作业（30分）、学习笔记（30分）、实践表现（10分），占比50%；终结性考核指末考成绩，期末为论文考查形式，成绩占比50%。

2. 课程目标考核占比与达成值计算

考核环节	考核方式		课程目标1	课程目标2	课程目标3
过程性考核 (满分100)	平时成绩 (50%)	课堂参与(20分)	20	0	0
		平时作业(30分)	10	10	10
		学习笔记(30分)	10	10	10
		实践表现(20分)	0	20	0
终结性考核 (满分100)	期末成绩 (50%)	论文形式	根据参考答案评分细则给分，其中综合思考题为开放性题型，思路正确，具有可行性即可给分。		
课程达成值	分目标达成值=Σ各考核环节样本总均分/总分*权重(总达成值以分目标最小值确定)				

（二）评分标准

1. 期末考试评分标准

依据该课程《期末考试试题参考答案与评分细则》或《期末考查试题参考答案与评分细则》执行。

2. 课堂参与评分标准

课程目标	评价项目	评分标准				
		19-20	17-18	15-16	13-14	0-12
		优	良	中	及格	不及格
课程目标 1	课堂参与	按时上课,认真听课,积极互动,主动讨论,发言积极。请假次数不超过2次。	上课较认真,互动较积极,发言次数较多。请假次数不超过3次。	上课能作一点笔记,互动有一定自主性,能够发言。请假次数不超过3次。	上课不太认真,有互动但不多,很少发言。请假次数不超过5次,无故不到现象超过1次但不超过3次。	听课很不认真,不互动也不发言。请假次数超过5次,无故不到次数较多。

3. 平时作业评分标准

课程目标	评分标准				
	28-30	25-27	22-24	19-21	0-18
	优	良	中	及格	不及格
课程目标 1、2、3	平时作业完整性好,态度很认真,书写工整,思路很清楚,准确率达到90%以上。	平时作业完整性较好,态度认真,书写较工整,思路清楚,准确率达到80%以上。	平时作业基本完整,态度较为认真,书写基本工整,思路基本清楚,准确率达到70%以上。	平时作业内容完整性差或不能及时完成,书写不工整,思路不清晰,准确率较低。	平时作业内容完整性差或不能及时完成,书写凌乱、潦草,思路混乱,准确率低。

4. 学习笔记评分标准

课程目标	评分标准				
	28-30	25-27	22-24	19-21	0-18
	优	良	中	及格	不及格
课程目标 1、2、3	课堂笔记完整性好,书写工整,准确率达到90%以上。	课堂笔记完整性较好,书写较工整,准确率达到80%以上。	课堂笔记基本完整,书写基本工整,准确率达到70%以上。	课堂笔记完整性较差,书写不工整,准确率较低。	课堂笔记完整性差,书写凌乱,潦草,准确率低。

5. 实践表现评分标准

课程目标	评分标准				
	19-20	17-18	15-16	13-14	0-12
	优	良	中	及格	不及格
课程目标 2	能准确将理论与实践相结合	能较准确将理论与实践相结合	能将部分理论与实践相结合	理论与实践的结合不充分	基本不会将理论运用与实践

八、选用教材及主要参考书

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
无					

九、主要参考书

[1]徐二明. 人力资源开发与管理教学案例集. 北京: 中国人民大学出版社, 2011

[2]德斯勒. 人力资源管理. 北京: 中国人民大学出版社, 2007

[3]Gary • Dessler. Human Resource Management (Sixth Edition). 北京: 中国人民大学出版社, 2012

[4]孙健敏. 人力资源管理. 北京: 科学出版社, 2009

[5]赵丽芬. 管理理论与实践. 北京: 清华大学出版社, 2010

十、课程学习建议

学生在学习这门课是需要认真完成课后练习及作业, 超星学习通中放置的相关资料学生应该认真阅读, 特别是课程中的相关视频资料。同时在学习中认真思考对专业的兴趣程度, 认真了解专业培养方案, 积极作出四年规划。

除了学习通中相关材料之外, 学生还可以阅读有关书籍, 也可以观看相关求职类节目或职场相关电视剧, 通过影视剧快速了解职场内容, 掌握人力资源管理者的工作内容, 更好的作出专业的规划。

《管理学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	管理学 Management		
课程编码	231311402B	适用专业	人力资源管理
先修课程	无	修读学期	—
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	3	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	52 学时（理论学时 52，实践学时 0）		
执笔人	王芝雅	审核人	张在冉

二、课程简介

管理学是人力资源管理专业的学科专业基础课程，是一门系统地研究人类管理活动的普遍规律、基本原理和一般方法的课程。它既是管理实践经验的结晶，也是综合运用现代社会科学、自然科学和技术科学研究成果的边缘性、交叉性学科，属于应用科学范畴。管理学以各项管理普遍适用的原理与方法为研究对象，以一般管理过程的各项职能为框架，全面介绍管理的基本思想、基本原理和基本方法。通过对本课程的学习，学生将对管理、管理者、管理科学等形成系统认识，掌握现代管理的基本原理、一般方法并树立科学的管理理念，培养学生在管理方面的应用能力和创新能力，为进一步学习专业课和日后的实际管理工作奠定理论基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：能够阐述管理的基本思想，列举管理的相关理论，区分不同的管理学派理论，可以准确界定管理的基本概念，认识管理的计划、组织、领导、控制、创新这五大职能，能准确描述管理五大职能的概念，意识到管理活动的重要性。【毕业要求 2.1】

课程目标 2：认识不同类型的组织结构，能准确复述各个类型组织的特点、优缺点；能够分析不同类型的组织中需匹配的领导类型，能够在组织中熟练运

用相关管理知识并且发挥优秀的领导能力，具备有效地沟通、协调和领导的能力。【毕业要求 2.1】

课程目标 3：说明组织创新的重要性，可以复述组织变革的路径，可以列举知识创新的不同模式，通过小组合作与讨论，认识人与人、人与自我的关系，提高合作意识，具备团队合作精神与协同发展能力，养成认真、求实、创新、勤奋的良好科学态度与学风，提升创新意识。【毕业要求 3.1】

课程目标 4：通过对学习型组织的学习，意识到学习的重要性，能够持续学习和反思，不断提高自己的认知和能力，紧跟可持续发展的最新动态，能够在不同管理情境中发现问题、分析问题并且提出解决方案，成长为集管理理论管理能力与管理素质于一体的有效管理者。【毕业要求 9.1】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2【学科知识】	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 2【学科知识】	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 3	毕业要求 3【创新能力】	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 4	毕业要求 9【持续发展】	9.1 养成良好的卫生习惯和体育锻炼习惯，保持身体健康；能够根据自身的兴趣、特长和发展需求，做到自我认知清晰、自我接纳和自我调节能力强，锁定有意义的人生目标和价值追求，制定清晰的职业生涯规划，持续提升自我。持续学习与反思。紧跟可持续发展的最新动态，不断提高自己的认知和能力，从而保持心理健全。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 管理导论	课程目标 1	课堂讲授、讨论	4

第二章 管理理论的历史变迁	课程目标 1、4	课堂讲授、视频展示	4
第三章 决策与决策过程	课程目标 1、2	课堂讲授、讨论	4
第四章 决策分析与理性决策	课程目标 1、2	课堂讲授、案例分析	4
第五章 决策的实施与调整	课程目标 1、2	课堂讲授、讨论	4
第六章 组织设计	课程目标 1、2	课堂讲授、讨论	4
第七章 人员配备	课程目标 1、2	课堂讲授、案例分析	2
第八章 组织文化	课程目标 1、3	课堂讲授、学生展示	2
第九章 领导的一般理论	课程目标 1、2	课堂讲授、讨论	4
第十章 激励	课程目标 1、2、3	课堂讲授、讨论	3
第十一章 沟通	课程目标 1、2、3	课堂讲授、课堂游戏	3
第十二章 控制的类型与过程	课程目标 1	课堂讲授、讨论	4
第十四章 风险控制与危机管理	课程目标 1	课堂讲授、讨论	3
第十五章 创新原理	课程目标 3、4	课堂讲授、讨论相	3
第十六章 组织创新	课程目标 3、4	课堂讲授、讨论	2
合计			52

(二) 课程内容

第一章 管理导论

【学习目标】

1. 理解管理的内涵与本质。
2. 熟悉管理工作的主要内容。
3. 了解管理者应依循的原理、借助的方法和工具。

【课程内容】

1. 管理的内涵与本质。
2. 管理的基本原理与方法，包括人本原理、系统原理等管理的基本规律。
3. 管理活动的时代背景，包括全球化、信息化、市场化等背景内容。

【重点、难点】

1. 重点：组织与管理的内涵。管理工作的主要内容。理解管理的本质。
2. 难点：理性分析与直觉判断的关系。

【教学方法】

1. 案例导入。以《马化腾的成功管理之道：合适的组织架构与人才》作为课程开头，探讨马化腾的管理之道取得成功的关键在哪里？引出管理的基本概念。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“请你以班级管理为例说明管理者的角色”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积

极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 如何认识组织的特征、企业的特征。
2. 简述管理工作的主要内容。

【学习资源】

周三多等. 管理学原理与方法（第5版）[M]. 上海：复旦大学出版社，2009

第二章 管理理论的历史变迁

【学习目标】

1. 认识管理理论是在思考和总结管理实践的基础上对管理活动一般规律的抽象和总结。
2. 了解管理学的历史演变。
3. 熟悉管理学的经典理论。

【课程内容】

1. 古典管理理论，介绍古典管理理论系统形成的主要标志及古典管理理论的主要研究问题涉及内容。
2. 现代管理流派，包括管理思维的系统与权变研究，管理本质的决策与协调研究，管理分析的技术与方法研究三方面内容。
3. 当代管理理论，包括制度视角的研究和技术视角的研究。

【重点、难点】

1. 重点：泰勒科学管理的基本思想。法约尔的一般管理理论的主要思想。韦伯组织理论在管理实践中的意义。
2. 难点：现代系统与权变管理理论的主要思想。

【教学方法】

1. 案例导入。以《东芝之痛》作为课程开头，探讨东芝管理的病根在哪里？如何解决？有哪些好的管理理论值得学习呢？引出不同的管理理论学派。
2. 新课讲授。
3. 课堂游戏。班级同学自由组成 10 人以上的小组（每组有男生也有女生），在规定的时间内（由老师视人数多少而定，3-5 分钟）内全部站到 1 开的报纸上，（特别说明，全部脚不能站出报纸的边界），给各组 5 分钟时间讨论，讨论方案不要让其他组知道。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 评述泰勒科学管理的基本思想。
2. 评述法约尔的一般管理理论的主要思想。

【学习资源】

参考网址：<http://www.ceo.hc360.com/>
<http://www.sino-manager.com/>

第三章 决策与决策过程

【学习目标】

1. 理解决策与管理的关系。
2. 掌握决策的类型和特征，掌握决策过程及其影响因素。
3. 提升对管理决策的认识，为深入理解决策分析和制定奠定基础。

【课程内容】

1. 从概念、要素、功能及任务等方面引入决策，介绍决策的概念，从组织、个体、外部视角、未来发展等不同视角分析决策的任务。
2. 决策的类型与特征，从环境因素、所涉及的问题、主体等不同方面介绍决策的类型及主要特征。
3. 决策过程与影响因素，包括决策的六个步骤及决策的四方面影响因素。

【重点、难点】

1. 重点：如何理解决策，决策的基本特征。不同的决策类型及其异同之处。
2. 难点：决策的影响因素以及如何按照不同准则分别选择最优决策方案。

【教学方法】

1. 案例导入。以《某知名面粉厂的原料库存管理》作为课程开头，探讨什么是决策？指导决策的理论与方法有哪些？
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。讨论主题：肯德基如何寻找合适的商圈。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 如何理解决策？决策有哪些基本特征？
2. 请描述决策的制定过程。
3. 请阐述当前影响决策的主要因素及趋势。

【学习资源】

哈罗德·孔茨. 管理学（第12版）[M]. 北京：经济科学出版社，2008

第四章 决策分析与理性决策

【学习目标】

1. 理解环境对决策过程的影响。
2. 掌握 PEST、SWOT 等环境分析方法。
3. 熟练应用决策树等决策方法进行简单分析和决策。

【课程内容】

1. 分析组织的内外部环境要素，包括宏观环境、具体或微观环境和组织内部环境。介绍环境分析的常用方法，包括一般环境分析方法、具体环境分析方法、内外部环境分析方法、针对环境变化的分析方法。

2. 理性决策与非理性决策。

3. 探讨不同的决策方法，包括决策背景研究方法、活动方案生成与评价方法、选择活动方案的评价方法等内容。

【重点、难点】

1. 重点：环境分析的主要方法。理性决策、非理性决策和行为决策。决策方案生成的主要方法。

2. 难点：用决策树方法来评价和选择一个具体的决策方案。

【教学方法】

1. 案例导入。以小米企业作为讨论对象，收集该企业的发展历史，分析该企业成功秘诀。

2. 新课讲授。

3. 小组展示。展示主题：假设你在学校门口开一家门店（经营类型自选），请你用 SWOT 分析法进行分析后作出相应决策。要求每人提交一份开店决策方案。（用 PPT 展示）

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 如何理解组织与环境的关系？
2. 环境分析有哪些主要方法？如何应用？
3. 请用实例说明理性决策、非理性决策和行为决策。
4. 决策方案生成的主要方法是什么？

【学习资源】

斯蒂芬·P. 罗宾斯. 管理学（第 9 版）[M]. 北京：中国人民大学出版社，2009
第五章 决策的实施与调整

【学习目标】

1. 了解与决策相对性的计划类型与特征。
2. 掌握计划编制以及组织实施的方法。

【课程内容】

1. 分析实施决策的计划制定，介绍计划的概念以及计划的作用。
2. 分析推进计划的流程和方法，介绍目标管理的重点、PDCA 循环的特点、预算管理的内容。
3. 分析决策追踪与调整，介绍决策追踪与调整的概念以及原则。

【重点、难点】

1. 重点：计划与决策的区别。目标管理的基本主张和特点。
2. 难点：进度安排工具的使用。

【教学方法】

1. 案例导入。以《湘安实业发展有限公司的未来》作为课程开头，探讨湘安公司是不是应该制定短、中、长期计划？
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。讨论主题：假如你是学生会的文艺部部长，元旦院里将举办一次大型文艺晚会，任务紧急，工作内容繁多，在下一个月的 3 日开始，预计月底结束，请您思考一下可能遇到的工作，用甘特图直观地反映出来。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 如何理解计划与决策的关系？
2. 计划的类型有哪些？请用实例说明。
3. 请解析目标管理的过程。
4. PDCA 循环的基本主张是什么？请结合管理实例来解析 PDCA 循环过程。
5. 决策追踪与调整有什么现实意义？

【学习资源】

斯蒂芬·P. 罗宾斯. 管理学（第 9 版）[M]. 北京：中国人民大学出版社，2009
第六章 组织设计

【学习目标】

1. 理解组织设计对管理活动的重要作用。
2. 认识组织设计的主要任务和影响因素。
3. 理解组织结构的选择及组织力量的整合。

【课程内容】

1. 组织设计的任务与影响因素。
2. 组织结构，包括组织的概念、形式以及组织结构演进的趋势。
3. 组织整合，包括组织整合的概念，直线管理人员以及参谋人员的概念等。

【重点、难点】

1. 重点：组织结构设计的内容。机械式组织与有机式组织的区别。
2. 难点：如何进行正式组织与非正式组织的整合。

【教学方法】

1. 案例导入。以《某中小商业公司组织结构》作为课程开头，该商业公司的组织结构存在哪些问题呢？如何进行组织设计和提高组织管理水平呢？

2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。以晋中学院作为研究对象，分析该组织的组织结构。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 什么是组织设计？组织层级和管理幅度是什么关系？
2. 机械式组织与有机式组织都具有哪些特点？影响组织设计的因素有哪些？

【学习资源】

杂志：《经理人》月刊

第七章 人员配备

【学习目标】

1. 理解人员配备是现代组织进行人才建设的基础。
2. 认识人员配备的重要地位。
3. 熟悉掌握人员配备的基本流程。

【课程内容】

1. 人员配备的任务、工作内容和原则。
2. 人员选聘，包括员工选聘三个匹配等内容。
3. 人事考评，包括考评的概念，人员考核的基本要素，认识考评的方法等内容。
4. 人员的培训与发展，包括员工培训对组织的作用，员工培训的主要功能及类别。

【重点、难点】

1. 重点：掌握人员配备的基本过程和要素，理解不同招聘方法的优缺点。

2. 难点：学会选择恰当的途径和方法进行选拔和绩效评估。

【教学方法】

1. 案例导入。以“2019年晋中学院辅导员招聘”作为课程开头，了解招聘的流程。

2. 新课讲授。

3. 人员招聘实训。实训内容：招聘方案设计模拟；招聘广告设计模拟；模拟面试；评价中心技术模拟。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 人员配备的任务是什么？

2. 试分析员工选聘的主要来源。

3. 试分析人员考评的要素。

【学习资源】

《企业管理》月刊

第八章 组织文化

【学习目标】

1. 理解组织文化在推进组织健康发展中起到重要作用。

【课程内容】

1. 组织文化概述，包括组织文化的概念以及独特性、长期性等性质。

2. 组织文化的构成与功能，包括导向功能、凝聚功能等，介绍组织文化的反功能及其负效应。

3. 组织文化塑造，包括组织文化塑造方式以及成熟的到价值观和组织文化模式形成方式。

【重点、难点】

1. 重点：理解影响组织文化的不同因素。组织文化的构成。

2. 难点：如何认识选择价值观是塑造良好组织文化的首要任务。

【教学方法】

1. 视频导入。播放华为、唯品会、中梁三个组织的企业文化宣传片，展示不同风格的企业文化。

2. 新课讲授。

3. 课堂展示。以小组展示自己感兴趣或了解的组织的组织文化。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 什么是组织文化？组织文化具有哪些特征？
2. 怎样把握组织文化的本质？
3. 组织文化有哪些类型？

【学习资源】

杂志：《经理人》月刊

第九章 领导的一般理论

【学习目标】

1. 掌握领导的内涵与特征。
2. 理解领导者、被领导者和领导情景三项影响领导有效性的决定性因素。
3. 掌握领导的一般理论，更好的理解管理活动。

【课程内容】

1. 领导的内涵与特征，包括领导和管理各自和含义和主要差异记忆发挥功能的不同途径，领导权利的来源，领导行为（或过程）包含的要素。
2. 领导与领导者。
3. 领导与被领导者，包括与被领导者有关的三个理论等。
4. 领导与情景，包括研究领导有效性的两种权变理论，探讨中国情境下的领导等。

【重点、难点】

1. 重点：领导的三要素分别是什么。密歇根大学对领导行为的研究内容。俄亥俄州立大学确立的定规和关怀维度的含义。
2. 难点：费德勒权变领导理论的灵活运用。

【教学方法】

1. 案例导入。以《向乔布斯学习领导力》作为课程开头，探讨乔布斯的领导能力有哪些值得学习的地方？
2. 新课讲授。
3. 课堂游戏。“撕纸沟通游戏”。请所有同学按老师的口令做，大家不可以向老师提问。（1）把纸张水平对折折叠；（2）把纸张垂直对折折叠；（3）撕下折叠过纸张的一个或多个角后继续下一个指令；（4）把经过多次折叠和撕角处理的纸张展开，与临近的参与者做对比，看最终展开来的纸张平面的几何形态是否相同或相似并把结果报知主持人以便统计结果来阐述问题。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 你是如何理解“领导”这一管理术语的？为什么？
2. 简述领导和管理的异同。
3. 简述领导者权力体系的来源及构成。
4. 什么是领导者和被领导者？在组织中，是否上级就是领导者，下级就是被领导者？为什么？

【学习资源】

- [1]哈罗德·孔茨. 管理学（第12版）[M]. 北京：经济科学出版社，2008
- [2]斯蒂芬·P. 罗宾斯. 管理学（第9版）[M]. 北京：中国人民大学出版社，2009

第十章 激励

【学习目标】

1. 理解激励的实质和激励理论。
2. 掌握科学的方法能够对人的行为进行调节和激励。

【课程内容】

1. 激励的基础，主要分析人的行为过程及特点。
2. 激励理论，包括行为基础理论、过程激励理论和行为强化理论。
3. 激励方法，包括工作激励、成果激励和综合激励。

【重点、难点】

1. 重点：马斯洛的需要层次理论的基本观点。双因素理论的内容和意义。公平理论的内容和不足之处。期望理论的内容。
2. 难点：强化理论的主要观点，四种强化类型和应用原则。

【教学方法】

1. 案例导入。以《某高校科研奖励细则》作为课程开头，探讨该细则中不同的激励方式。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。谈谈自己对马斯洛需求层次理论的理解。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 激励有哪些特征？试作简单说明。

2. 当下主要的激励理论有哪些？
3. 不同激励方式在管理实践中有哪些优缺点？
4. 如何提高激励在管理实践中的作用？试举例说明。

【学习资源】

哈罗德·孔茨. 管理学（第12版）[M]. 北京：经济科学出版社，2008

第十一章 沟通

【学习目标】

1. 理解沟通在管理实践中的重要地位。
2. 正确认识沟通障碍和管理冲突。

【课程内容】

1. 沟通与沟通类型，分析沟通在管理中的作用，介绍沟通过程具体的七个步骤。
2. 沟通障碍及其克服，分析有效沟通的标准，介绍影响沟通的主要障碍。
3. 冲突及其管理，介绍冲突的概念和冲突所具有的特征，分析冲突的三大来源，阐述冲突管理的对策。

【重点、难点】

1. 重点：有效沟通的标准。理解不同类型的沟通之间的差异。
2. 难点：影响沟通的主要障碍是什么？如何克服这些障碍。

【教学方法】

1. 演讲导入。以沟通为主题进行演讲，引导学生思考沟通的重要性。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。讨论主题：在生活中有没有遇到沟通的障碍，你是如何克服的。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 怎么理解沟通及其功能？试结合生活实例对沟通过程进行分析说明。
2. 怎样理解沟通在管理工作中的作用？思考不同的沟通方式适用于何种工作情境。
3. 沟通中的障碍有哪些？噪声是如何影响沟通效率的？
4. 冲突对组织有哪些影响？结合有效沟通的方式思考如何在冲突中高效地沟通。

【学习资源】

参考网址：<http://www.ceo.hc360.com/>

<http://www.sino-manager.com/>

第十二章 控制的类型与过程

【学习目标】

1. 理解控制的内涵和类型。
2. 了解控制的原则和过程。

【课程内容】

1. 控制的内涵与原则，从五方面具体理解控制的内涵，介绍控制系统的构成以及有效控制工作需要遵守的五大原则。
2. 控制的类型，介绍各种控制类型的优缺点和适用条件。
3. 控制的过程，包括确定标准、衡量绩效、分析与纠偏。

【重点、难点】

1. 重点：控制的内涵，掌握控制系统的构成。理解不同的控制类型以及各自的优缺点。控制的过程包含的步骤。
2. 难点：进行有效控制需要遵循的原则。

【教学方法】

1. 案例导入。以《美的集团高效管理之道》作为课程开头，探讨美的高效控制是如何取得成功的？有效控制的原则与方法有哪些呢？
2. 新课讲授。
3. 企业调研。通过对企业生产服务过程的了解，对企业质量管理有更深的感性认识；培养学生的全面质量管理的意识和理念。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 企业进行管理控制的目的有哪些？
2. 根据控制的集权程度，控制可以分为哪几种？试比较其特点。
3. 简述控制的基本过程及相应的注意事项。
4. 科学的控制标准应该满足哪些基本要求？

【学习资源】

参考网址：<http://www.ceo.hc360.com/>

<http://www.sino-manager.com/>

第十四章 风险控制与危机管理

【学习目标】

1. 了解风险对企业经营的影响。
2. 理解风险和危机之间的联系和区别。
3. 对风险管理和危机管理的目标、内容和方法有基本的认识。

【课程内容】

1. 风险及其分类，风险管理的目标以及如何识别风险。
2. 风险的评估与控制过程。
3. 危机管理。

【重点、难点】

1. 重点：风险与风险管理的定义、风险管理的流程以及识别和评估风险、控制风险的方法。
2. 难点：风险的识别、评估，风险控制方法及风险管理。

【教学方法】

1. 案例导入。以“三星手机爆炸事件”作为课程开头，探讨危机管理的重要性。
2. 新课讲授
3. 课堂讨论。讨论主题：如果你是三星手机的负责人，你将如何应对。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 简述风险的内涵与基本分类。
2. 试分析说明风险管理的基本目标。
3. 试举例说明风险分析和风险评估的不同方法。

【学习资源】

参考网址：<http://www.ceo.hc360.com/>

<http://www.sino-manager.com/>

第十五章 创新原理

【学习目标】

1. 了解创新的必要性和重要性。
2. 进一步理解不同的组织创新类型和组织创新的逻辑。

【课程内容】

1. 组织管理的创新智能，包括管理创新的内涵，创新与维持之间的关系，以及管理创新工作的内在规定性。
2. 从形式、过程和要素对管理创新进行考察。

3. 创新过程及创新管理。

【重点、难点】

1. 重点：管理创新的涵义、作用。创新的特点与模式。管理创新的原则。管理创新的基本内容。

2. 难点：对创新原则的理解，管理制度创新和管理方法创新。

【教学方法】

1. 案例导入。以大学生创新创业策划作为课程开头，讨论创新的原则。

2. 新课讲授

3. 课堂拓展。鼓励学生参加大学生创新创业大赛，并展示策划内容。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 管理创新的内涵是什么？它与操作创新的区别是什么？

2. 管理维持工作与创新工作间关系如何？

3. 为什么说管理创新是一个独立的管理职能？

【学习资源】

杂志：《经理人》月刊

《企业管理》月刊

第十六章 组织创新

【学习目标】

1. 理解组织创新的主要模式和变革中的障碍。

2. 对学习型组织有基本的认识。

【课程内容】

1. 组织变革的模式和路径，介绍理性组织变革模式的阶段、路径。

2. 组织结构创新的三种形式。

3. 知识和学习型组织。

【重点、难点】

1. 重点：组织变革的模式和四条路径。组织变革的障碍。组织变革过程中的管理。工业社会和后工业社会组织结构的变化和创新。企业知识理论。

2. 难点：知识创新的模式，知识创新的五个阶段。

【教学方法】

1. 案例导入。以《华为的战略聚焦》作为课程开头，探讨华为的战略聚焦取得的成功之处在哪？

2. 新课讲授

3. 课堂讨论。讨论主题：学习型组织的重要性。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 组织变革的模式和路径是什么？

2. 组织常见的变革障碍有哪些？它们是怎样影响组织创新的？

【学习资源】

参考网址：<http://www.ceo.hc360.com/>

<http://www.sino-manager.com/>

五、实践教学安排

在课堂教学中将相关视频、案例、游戏穿插到课堂教学中，结合翻转课堂的形式，加深对相关知识的理解。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）包括平时作业、课堂表现、小组展示。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	学科知识：管理相关理论及基本思想框架，包括不同的管理学派理论，管理的基本概念，管理的计划、组织、领导、控制、创新五大职能的概念及相关理论。（45%）	平时作业、课堂表现、期末考试
课程目标 2	学科知识：不同类型的组织结构的特点、优缺点以及需匹配的领导类型，能够熟练运用相关管理知识匹配不同的领导能力，具备有效地沟通、协调和领导的能力。（30%）	平时作业、课堂表现、小组展示、期末考试
课程目标 3	创新能力：在任务完成过程中的参与度和主动性：是否积极参与创新讨论、提出创新想法等。是否具备持续学习和探索新知识的意愿和能力的学习态度。能否具备跳出常规思维框架，从多角度、多层次思考问题。（15%）	平时作业、小组展示、期末考试
课程目标 4	持续发展：能关注全球范围内经典管理案例，能够分析并借鉴国际先进的管理理念、模式与方法，评估其在本土文化背景下的适用性。（10%）	平时作业、小组展示

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

考试课程成绩采取“N+1”的评定模式，“N”指平时成绩，包括平时作业（45分）、课堂表现（25分）、小组展示（30分），占比30%；“1”指期末考试成绩，占比70%。

2. 平时成绩评定

平时成绩评价方法与标准

(1) 平时作业（3次）：学生提交作业次数及完成质量。

(2) 课堂表现：学生课堂到课率，参与课堂练习、回答提问等活动。

(3) 小组展示：小组展示内容的完整性、创新性，小组团队合作质量等。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

1. 平时作业评分标准

课程目标	评分标准		
	13-15	10-12	0-9
	优	中	差
课程目标 1、2、3、4	平时作业完整性好，态度认真，书写工整，思路很清楚，准确率达到80%以上。	平时作业基本完整，态度较为认真，书写基本工整，思路基本清楚，准确率达到60%以上。	平时作业内容完整性差或不能及时完成，书写凌乱、潦草，思路混乱，准确率低。

2. 课堂表现评分标准

课程目标	评分标准		
	21-25	16-20	0-15
	优	中	差
课程目标 1、2	学习态度端正，按时上课，不迟到不早退；课堂中积极互动，能准确地回答问题；能准确将理论与实践相结合。	学习态度较端正，有旷课现象；课堂中回答问题次数不多，能准确地回答部分问题；能将部分理论与实践相结合。	学习态度不端正，旷课次数较多；课堂不回答问题或回答不出问题；基本不会理论结合实践。

3. 小组展示标准

课程目标	评分标准		
	25-30	19-24	0-18
	优	中	差
课程目标 2、3、4	组内分工明确,展示 PPT 设计巧妙, 条例清晰, 要点精炼; 主讲人表达自然流畅, 应变能力强, 能针对性回答问题。	组内分工较为明确, 展示 PPT 设计一般, 条例较为清晰, 要点精炼; 主讲人表达基本流畅, 应变能力一般, 能针对性回答部分问题。	组内分工一般, 展示 PPT 设计普通, 条例不清晰, 要点不精炼; 主讲人表达不流畅, 应变能力弱, 能针对性回答部分问题。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
管理学	《管理学》编写组	高等教育出版社	2019	是	

九、主要参考书目

- [1]周三多. 管理学-原理与方法 (第 7 版). 上海: 复旦大学出版社, 2018
- [2] (美) 斯蒂芬·罗宾斯. 管理学, 北京: 中国人民大学出版社, 2018
- [3]王利平. 管理学原理. 北京: 中国人民大学出版社, 2009
- [3]谭力文. 管理学. 武汉: 武汉大学出版社, 2009
- [4]彼得·德鲁克. 卓有成效的管理者. 北京: 机械工业出版社, 2005
- [5]周三多. 管理学习题与案例 (第 3 版). 北京: 高等教育出版社, 2011

十、课程学习建议

本课程是为大一学生开设的学科专业基础课程。教学内容以指定教材内容为主, 在课堂教学中增加案例教学的比重, 穿插视频、游戏和主题讨论, 引导学生进行深入思考, 培养学生对管理学的兴趣, 通过课外阅读和关注知名企业的发展等活动, 提升学生分析问题和实际解决问题的能力。

《人力资源管理概论》课程大纲

一、课程信息

课程名称	人力资源管理概论 Introduction to Human Resource Management		
课程编码	231311403B	适用专业	人力资源管理
先修课程	专业导论、管理学	修读学期	二
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	1	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	16 学时（理论学时 16，实践学时 0）		
执笔人	鹿娜	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的专业基础课程，以企业人力资源管理各项职能为主要研究对象。人力资源是当今企业最重要的资源之一，人力资源管理也成为企业最重要的管理职能之一。在全球化与互联网时代，人力资源管理及相关专业的学生掌握最新的人力资源管理理念、方法与技术，了解企业人力资源管理的最新实践，洞悉人力资源管理的精髓十分必要。

三、课程目标

（一）课程目标

课程目标 1：正确认识人力资源管理的地位，全面了解人力资源管理的内容和设计流程。（支撑毕业要求指标点 2.2）

课程目标 2：掌握职位分析、人力资源战略与规划、人员招聘与培训、绩效与薪酬管理、员工关系管理、国际人力资源管理、人力资源管理信息化外包方面的基础知识、基本理论和基本技能。（支撑毕业要求指标点 2.3）

课程目标 3：培养学生运用人力资源管理基础理论分析、解决相关实际问题的能力。（支撑毕业要求指标点 8.2）

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
------	---------	------------

课程目标 1	学科知识	2.2 通过知识学习强化学生的民族自信和理论自信，坚定对我国的人力资源管理从理论到实践的信心。
课程目标 2	学科知识	2.3 掌握职位分析、人力资源战略与规划、人员招聘与培训、绩效与薪酬管理、员工关系管理、国际人力资源管理、人力资源管理信息化外包方面的基础知识、基本理论和基本技能。
课程目标 3	国际视野	8.2 培养学生运用人力资源管理基础理论分析、解决相关实际问题的能力。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
绪论	课程目标 1	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	1
人力资源战略与规划	课程目标 1	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	1
职位分析与胜任素质模型	课程目标 1	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	2
人员招聘	课程目标 1、2	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	2
培训与开发	课程目标 1、2、3	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	2
绩效管理	课程目标 1、2、3	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	2
薪酬管理	课程目标 1、2、3	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	2
员工关系管理	课程目标 1、2	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	2
国际人力资源管理	课程目标 1	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	1
人力资源管理信息化与外包	课程目标 1、2	课堂讲授、课堂讨论、案例教学、启发式教学	1
合计			16

(二) 课程内容

绪论

【学习目标】

了解人力资源管理的地位、作用及其在东西方的发展；理解人力资源和人力资本的含义及关系、战略性人力资源管理的含义；掌握人力资源管理的含义、基本职能及其关系。

【课程内容】

1. 人力资源与人力资源管理；
2. 人力资源管理的起源与发展；
3. 人力资源管理的基本职能及其关系

【重点、难点】

1. 重点：人力资源和人力资本的含义及关系；人力资源管理的含义、基本职能及其关系；战略性人力资源管理的含义。

2. 难点：人力资源和人力资本的含义及关系；战略性人力资源管理的含义。

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 课前导学

你了解的人力资源管理？

2. 课程流程

(1) 主题导入

(2) 内容讲解

(3) 案例分析

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

修读人力资源管理导读性课程，对管理理论和原理有基础性认识；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习能力。

【复习与思考】

请简述人力资源管理各职能之间的关系。

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023 年

2. 相关文献

第一章 人力资源战略与规划

【学习目标】

了解人力资源战略环境分析方法、人力资源规划的作用及其与人力资源管理其他职能的关系；理解人力资源战略、人力资源规划的含义与内容；掌握人

力资源战略的制定和实施方法，人力资源规划的程序，人力资源需求预测、供给预测的方法。

【课程内容】

1. 人力资源战略
2. 人力资源规划

【重点、难点】

1. 重点：人力资源战略、人力资源规划的含义与内容；人力资源战略制定和实施的步骤及方法；人力资源规划的程序；人力资源需求预测、供给预测的方法。

2. 难点：人力资源战略制定和实施的步骤及方法；人力资源需求预测、供给预测的方法。

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 课前导学

回忆：什么是人力资源战略？

2. 课程流程，时间 10 分钟

(1) 主题导入

(2) 内容讲解

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

掌握人力资源管理的基本概念；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习的能力。

【复习与思考】

案例分析：人力资源计划的编制。

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第二章 职位分析与胜任素质模型

【学习目标】

了解职位分析的目的与作用；理解职位分析的含义、胜任素质模型的含义；掌握职位分析的步骤、方法与职位说明书的编写，胜任素质模型的建立步骤。

【课程内容】

1. 职位分析
2. 胜任素质模型

【重点、难点】

1. 重点：职位分析的步骤、方法与职位说明书的编写。胜任素质模型的建立步骤。

2. 难点：职位分析的步骤、方法与职位说明书的编写。胜任素质模型的建立步骤。

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 课前导学

案例：机床操作工的困惑

2. 课程流程

(1) 主题导入

(2) 内容讲解

(3) 案例分析

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

掌握人力资源管理的基本概念；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习的能力。

【复习与思考】

案例分析：DM 公司的工作分析存在什么问题？

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第三章 人员招聘

【学习目标】

了解招聘的含义及其与人力资源管理其他活动的关系；理解影响招聘活动的因素；掌握招聘的程序以及主要内容、招募的渠道与方法、人员甄选与录用的流程与内容、人员测评常用的方法与技术。

【课程内容】

1. 人员招聘概述
2. 人员招募、甄选与录用
3. 人员测评方法与技术

【重点、难点】

1. 重点：甄选的方法
2. 难点：甄选的方法

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 课前导学

视频：“毕业了”，导入今天的课程

2. 内容摘要 20 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

掌握人力资源管理的基本概念；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习的能力。

【复习与思考】

人员招聘流程及方法梳理

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第四章 培训与开发

【学习目标】

了解培训与开发的概念及相关基础理论；理解员工培训的不同类型和方法、培训迁移和培训效果评估、职业生涯规划和管理；掌握培训需求分析的方法与技术，明确培训计划与实施的科学流程。

【课程内容】

1. 培训与开发概述
2. 培训管理过程

【重点、难点】

1. 重点：培训与开发工作的具体实施步骤和内容；培训与开发的主要方法。
2. 难点：培训与开发工作的具体实施步骤和内容。

【教学方法】

1. 提问 15 分钟

回忆：人力资源管理的功能

导入今天要讲的主要内容 15 分钟

2. 内容摘要 20 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

掌握人力资源管理的基本概念；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习能力。

【复习与思考】

案例分析：RB 公司培训存在哪些问题？

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第五章 绩效管理

【学习目标】

了解绩效管理与其他人力资源管理职能的关系、绩效计划的工具、绩效监控阶段管理者的主要工作、绩效反馈的意义以及如何运用绩效考核结果；理解绩效管理的含义、意义；掌握绩效计划的内容、绩效考核的过程和关键点以及绩效考核的方法。

【课程内容】

1. 绩效管理概述
2. 绩效计划与计划辅导

【重点、难点】

1. 重点：绩效计划的内容；绩效考核的过程和关键点；绩效考核的方法。
2. 难点：绩效计划的内容及工具。绩效考核的过程和关键点。绩效考核的方法。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

掌握人力资源管理的基本概念；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习的能力。

【复习与思考】

绩效管理的工具有哪些？

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第六章 薪酬管理

【学习目标】

了解薪酬管理的意义及其与人力资源管理其他职能的关系、可变薪酬的种类、福利的内容以及福利管理的程序；理解薪酬的含义；掌握薪酬管理的基本决策、基本薪酬的设计步骤以及职位评价的主要方法。

【课程内容】

1. 薪酬管理概述
2. 薪酬结构设计
3. 绩效薪酬
4. 员工福利

【重点、难点】

1. 重点：薪酬的含义；薪酬管理的基本决策；基本薪酬的设计步骤以及职位评价的主要方法。

2. 难点：基本薪酬的设计步骤以及职位评价的主要方法。

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 课前导学
2. 课程流程
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

掌握人力资源管理的基本概念；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习能力。

【复习与思考】

试将报酬与薪酬的关系以饼图的方式绘制出来。

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第七章 员工关系管理

【学习目标】

了解员工援助计划的含义、内容和意义；理解员工关系管理的含义和作用；掌握员工关系管理的内容、劳动合同管理的程序、劳动争议处理的程序。

【课程内容】

1. 员工关系管理概述
2. 员工关系的主要内容
3. 员工关系的管理方法

【重点、难点】

1. 重点：员工关系管理的内容；劳动合同管理的程序；劳动争议处理的程序。
2. 难点：劳动合同管理的程序；劳动争议处理的程序。

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 提问：15 分钟

2. 导入新课程
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

掌握人力资源管理的基本概念；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习的能力。

【复习与思考】

请运用本门课程所学阐述人力资源管理各个职能的关系。

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第八章 国际人力资源管理

【学习目标】

了解我国企业国际化进程和人力资源管理挑战，理解跨文化管理的内涵及主要对策，理解什么是外派人员以及外派人员管理实践中的核心问题，能够对国际化发展阶段与人力资源管理、国际人力资源管理内涵及其特点等进行论述。

【课程内容】

1. 国际人力资源管理
2. 跨文化管理
3. 外派人员管理

【重点、难点】

1. 重点：国际人力资源管理的内涵及其特点；外派人员的实践。
2. 难点：外派人员的实践

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 提问
2. 课程流程
课程导入，时间 5 分钟
案例：我国企业的国际化进程
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

修读人力资源管理导读性课程，对管理理论和原理有基础性认识；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习能力。

【复习与思考】

全球化背景下人力资源管理的难点与对策。

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023
2. 相关文献

第九章 人力资源管理信息化与外包

【学习目标】

了解人力资源管理信息化与外包的概念；理解人力资源管理信息化的作用、意义、流程与应该注意的问题；掌握人力资源管理信息化中的大数据应用；明确人力资源管理外包的特点、发展趋势、流程与注意事项等内容。

【课程内容】

1. 人力资源管理信息化
2. 人力资源管理信息化中的大数据应用
3. 人力资源管理外包

【重点、难点】

1. 重点：人力资源管理外包的特点、发展趋势、流程与注意事项
2. 难点：人力资源管理外包流程

【教学方法】

以课堂讲授为主，结合课堂讨论、案例教学以及启发式教学。

1. 课前提问
2. 课程流程

课程导入，时间 5 分钟

案例：某大型制造企业人力资源管理一直采用传统手工方式，导致效率低下、出错率高。如何改变这一现状？

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

修读人力资源管理导读性课程，对管理理论和原理有基础性认识；具备基本的问题分析与解决能力、自主学习能力。

【复习与思考】

工业 4.0 时代的组织应当如何迎接数字化人力资源管理的挑战？

【学习资源】

1. 《人力资源管理》编写组. 人力资源管理. 北京：高等教育出版社，2023

2. 相关文献

五、实践教学安排

1. 教学目标设定：明确学生在人力资源管理方面需要掌握的知识和技能，设定具体的教学目标。

2. 教学内容选择：根据学生在实践活动中的需求和实际情况，选择合适的教学内容，包括人力资源管理的基本原理、技巧和方法等。

3. 教学方式确定：根据教学目标和内容，确定适合的教学方式，可以采用课堂教学、案例分析、角色扮演、小组讨论等形式。

4. 教学资源准备：准备与教学内容相匹配的教学资源，例如教材、案例资料、多媒体教具等，以便学生进行实践活动。

5. 教学进度安排：根据教学目标和内容，制定教学进度安排，合理分配教学时间，确保教学过程有序进行。

6. 学习评估方式：确定学生的学习评估方式，可以采用课堂测验、小组项目评估、实践报告等形式，评估学生在人力资源管理实践方面的掌握程度。

7. 教学反馈和调整：通过与学生的互动和反馈，及时了解教学效果，根据学生的反馈情况进行教学调整，进一步提升教学效果。

六、考核方式与评定方法

（一）考核内容与课程目标的对应关系

课程目标	考核内容	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：70% 职业素养与信念：30%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、 期末考试

课程目标 2	基本概念和基本知识：60% 实践应用：40%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、 期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：50% 案例分析：50%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、 期末考试

(二) 评定方法

1. 总成绩评定

成绩采用过程性考核和终结性考核相结合方式，过程性考核指平时成绩，包括作业一（20分）、作业二（20分）、签到（20分）、问答（20分）、讨论（10分）、测验（10分），占比30%；终结性考核指末考成绩，期末为闭卷考试形式，成绩占比70%。

2. 平时成绩评定

- (1) 签到：根据学生到课率、在课堂教学中参与的程度与质量等进行评价。
- (2) 作业一、二：学生平时作业提交次数及完成质量。
- (3) 讨论：课程重要知识点梳理与总结的质量，以及上课小组讨论。
- (4) 问答：课堂回答问题次数及质量。
- (5) 测验：做题正确率。

3. 期末成绩评定

《人力资源管理概论》期末考试试卷的卷面成绩。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	认真听课，积极互动，主动讨论，积极发言。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能认真听课，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻地分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	课程总结	字迹工整，对知识点总结详略得当；归纳的准确度高；内容形式新颖，案例分析详细，且思路清晰。	字迹工整，对知识点总结详略较得当；归纳的准确度较高；内容形式较新颖，有较详细的案例分析，且思路较清晰。	字迹较工整，对知识点总结一般；归纳的准确度一般；内容形式一般，案例分析较少，且思路一般。	字迹一般，知识点总结较差；归纳的准确度一般；没有案例分析。	字迹潦草，条理混杂，逻辑不清晰，难以阅读；没有案例。

七、选用教材及主要参考书

(一) 选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
人力资源管理	编写组	高等教育出版社	2023年	是	

(二) 主要参考书

[1]董克用,李超平.人力资源管理概论(第5版).北京:中国人民大学出版社,2019

[2]赵曙明,张正堂,程德俊.人力资源管理与开发(第2版).北京:高等教育出版社,2018

[3](美)雷蒙德·诺伊,约翰·霍伦贝克,巴里·格哈特,帕特里克·赖特.人力资源管理:赢得竞争优势(第9版),刘昕、柴茂昌译.北京:中国人民大学出版社,2018

[4](美)加里·德斯勒.人力资源管理(第14版),刘昕译.北京:中国人民大学出版社,2017

八、课程学习建议

本课程学习的关键在于明确学习目标、积极参与、实践应用、不断反思和持续学习。通过选择适合的方式、有效的时间管理和学习方法,提高管理技能。

重要的是要将所学知识付诸实践,不断寻求反馈并制定行动计划,以持之以恒地提高自己的沟通技能。管理沟通是一项实践性的技能,只有通过实际应用和反思才能不断改进,这将有助于学生在职业生涯中取得成功。

《微观经济学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	微观经济学 Microeconomics		
课程编码	231311404B	适用专业	人力资源管理
先修课程	高等数学	修读学期	二
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	4	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	64 学时（理论学时 64 ，实践学时 0 ）		
执笔人	田丽芳	审核人	张在冉

二、课程简介

《微观经济学》是人力资源管理专业重要的专业基础课程，是一门以市场经济为制度背景，研究市场经济体制和运行机制，以及政府、企业和消费者的经济行为，并在此基础上研究微观经济管理方法的学科。《微观经济学》为人力资源管理专业的其他课程提供经济学分析方法、基本概念与基本理论，与《宏观经济学》课程共同构成西方经济学的全部内容。其任务是通过本课程的学习，使学生掌握微观经济分析的基本理论，熟悉其基本概念、基本原理，建立起对微观经济分析的基本思维框架，具备运用微观经济理论分析实际经济问题的能力，为进一步学习专业课程打下良好的基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：学生理解各微观主体利益最大化行为的基本条件和原则，掌握市场运行机制和资源优化配置的基本原理和知识。

课程目标 2：学生熟悉微观经济变量之间的关系，运用所学理论和方法解释现实中厂商和消费者行为背后的基本动机，预测微观经济因素变化可能带来的经济行为结果和对资源配置效率的影响。

课程目标 3：学生能运用价格理论、边际效用理论、生产最优组合理论、规模经济理论、生产成本理论等分析简单的经济现象；学生了解政府对微观经

济行为激励和约束的效应，评价政府微观经济政策的影响。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2【学科知识】	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合性学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 3【创新能力】	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 3	毕业要求 4【应用能力】	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
导论	课程目标 1	讲授法、问答法	2
需求、供给和均衡价格	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	10
消费者选择	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	8
企业的生产和成本	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	12
完全竞争市场	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	6
不完全竞争市场	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	8
生产要素市场和收入分配	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	6
一般均衡与效率	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	6
市场失灵和微观经济政策	课程目标 3、4	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	6
合计			64

(二) 课程内容

第一章 导论

【学习目标】

- 1.明确西方经济学的研究对象和研究方法是什么？
- 2.为什么要学习和研究西方经济学？
- 3.怎样学习和对待西方经济学？

【课程内容】

- 1.什么是西方经济学
- 2.西方经济学的产生和发展
- 3.西方经济学的研究对象
- 4.西方经济学的研究方法
- 5.怎样学习西方经济学

【重点、难点】

1.重点：选择的含义、西方经济学的研究对象、微观经济学与宏观经济学的区别和联系。

2.难点：经济学的研究方法、实证经济学与规范经济学的区别、实证分析方法中假设与理论的关系。

【教学方法】

1.教学方法上强调结合课堂讲授的实际案例讨论，和学生课外资料的查阅与思考。通过教学，帮助学生了解西方经济学的由来和演变，理解经济学的分析方法，掌握经济学的定义和研究对象。

2.引入我国国情和市场化经济环境特点，运用马克思主义的基本立场、观点和方法正确地认识微观经济学，吸收微观经济学中科学的分析方法和对市场机制运行的正确看法。

【学习要求】

从微观层面建立对市场经济的认识，为学习宏观经济学以及其他经济管理类课程提供必要的基础；能够熟练运用所学知识对社会经济现象进行解释、分析，初步具备探索和创造性解决经济问题的能力。

【复习与思考】

- 1.西方经济学的研究对象是什么？
- 2.什么是理性行为？与“经济人”假设是什么关系？
- 3.我们应该如何看待西方经济学？

【学习资源】 <http://i.chaoxing.com>

第二章 需求、供给和均衡价格

【学习目标】

记忆供求概念、供求函数；说明影响供给和需求的因素；划分需求变化与需求量变动、供给变化与供给量变动；计算需求价格弹性、交叉弹性、收入弹

性和供给价格弹性并解释结果：分析市场均衡条件下的支持价、限制价，税收效应。

【课程内容】

- 1.需求、需求量和需求曲线
- 2.供给、供给量和供给曲线
- 3.均衡产量、均衡价格
- 4.需求弹性与供给弹性
- 5.供求分析的应用

【重点、难点】

1.重点：供求的含义、供求定理、均衡价格，需求弹性的含义与弹性系数的计算、需求弹性与总收益的关系、弹性和税收的分摊。

2.难点：需求变动与需求量变动的区别、供给变动与供给量变动的区别、如何将弹性概念与斜率和导数等联系起来。

【教学方法】

1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；

2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；

3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

需求和供给是学习和研究西方经济学的基础，不论是微观的还是宏观的经济问题，都是从需求和供给两个角度来进行探讨的。深刻理解并掌握这一章的内容，能帮助学生更好地把握书本以后的内容。

【复习与思考】

- 1.供求理论与价格的决定，政府价格政策及其应用。
- 2.需求价格弹性的概念及运用，其他需求弹性与供给弹性。

【学习资源】 <http://i.chaoxing.com>

第三章 消费者选择

【学习目标】

归纳边际效用分析和无差异曲线分析的有关基本理论和基本方法，描述消费者行为的原则；解释无差异曲线与预算线及各自特点；演示消费者均衡的图形分析和均衡条件，更好地加深理解需求定理。

【课程内容】

- 1.效用理论概述
- 2.无差异曲线
- 3.预算约束线
- 4.消费者均衡条件
- 5.价格效应和消费者选择

【重点、难点】

1.重点：边际效用的含义、总效用与边际效用的关系、边际效用递减规律、无差异曲线的含义和特征、预算约束线的含义。

2.难点：特殊的无差异曲线、消费者均衡的公式和用图形说明消费者均衡、价格效应和消费者选择。

【教学方法】

1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；

2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；

3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

本章分析市场的需求方面：需求和影响需求的各种因素之间的关系是如何形成的。通过本章的学习，明确边际效用分析和无差异曲线分析的有关基本理论和基本方法，更好地加深理解需求定理。

【复习与思考】

- 1.边际效用分析法和无差异曲线分析法
- 2.消费者剩余的概念

【学习资源】 [http: //i.chaoxing.com](http://i.chaoxing.com)

第四章 企业的生产和成本

【学习目标】

描述短期中的生产规律和不同生产阶段的特点、生产要素的合理投产区；区分企业的短期和长期；演示厂商在长期生产中实现最优生产要素组合的均衡条件。定义经济学中的成本概念；描述各短期成本曲线及相互之间的关系，熟悉长期平均成本曲线的形状；能应用生产和成本理论对企业的生产活动进行简单的经济分析。

【课程内容】

- 1.企业、生产与生产函数
- 2.短期生产函数、边际生产力递减规律
- 3.长期生产函数、无差异曲线、边际技术替代率递减规律
- 4.等成本线、生产者均衡；规模报酬、外部经济
- 5.短期成本函数
- 6.长期成本函数

【重点、难点】

1.重点：边际收益递减规律的含义、平均产量与边际产量的关系、规模经济的含义与原因、等产量线的含义与特征、等成本线的含义、成本的概念。

2.难点：两种生产要素最适组合的公式与图形、成本的变动规律、短期平均成本与边际成本的关系、机会成本的含义。

【教学方法】

1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；

2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；

3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

生产论要讨论的是生产过程中的技术问题：在生产过程中投入和产出之间存在着怎样的关系。通过学习，明确一种可变要素的投入与产量的关系和两种具有替代性的要素投入与产量关系的有关基本理论及应用，更好地加深理解供给定理。

成本论讨论的是由生产技术决定的厂商的生产成本。通过学习，明确厂商采取的生产技术决定了与之匹配的生产成本，并且由于短期和长期的生产技术特征不同，因此短期成本和长期成本各具特点，从而更好地加深理解供给定理。

【复习与思考】

1.用图说明短期生产函数的 TP_L 曲线， AP_L 曲线和 MP_L 曲线的特征及其相互之间的关系。

2.企业生产要素最优投入与规模经济，两种生产要素的最优组合。

3.比较第三章消费者选择中的无差异曲线分析法与本章生产函数中的等产量曲线分析法。

4.短期成本的概念与分类和利润最大化原则。

- 5.画图说明短期成本曲线相互之间的关系。
- 6.长期成本概念，机会成本在企业决策中的作用。

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

第五章 完全竞争市场

【学习目标】

记忆市场结构及其划分依据；识别完全竞争、完全垄断、垄断竞争和寡头垄断厂商的特征；描述完全竞争市场存在的一般条件，完全竞争条件下厂商利润最大化条件；识别完全竞争条件下厂商的长期均衡与短期均衡的关系；描述利润最大化与均衡分析的关系。

【课程内容】

- 1.企业收益、市场结构和利润最大化
- 2.完全竞争企业面临的需求曲线和收益曲线
- 3.完全竞争企业的短期均衡
- 4.完全竞争企业和市场的长期均衡

【重点、难点】

- 1.重点：企业利润最大化的必要条件、为什么做到了边际收益与边际成本相等短期内企业仍然可能亏损、理解正常利润、理解竞争市场中企业在长期中只能做到收支相抵。
- 2.难点：供给曲线与边际成本之间的关系、为什么长期市场供给曲线有可能是向右下方倾斜的。

【教学方法】

- 1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
- 2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
- 3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

完全竞争市场假设是整个微观经济学的核心内容，但是因为完全竞争的四个假设并不“现实”，很容易被误解为市场经济理论并不适合我国国情。在教学过程中，如何通过利润最大化和均衡等系列概念，理解完全竞争市场的“现实性”，是本章甚至整个微观经济学教学的重中之重。

【复习与思考】

- 1.四种市场结构的特征
- 2.完全竞争市场上的短期与长期均衡

【学习资源】 <http://i.chaoxing.com>

第六章 不完全竞争市场

【学习目标】

描述完全垄断企业利润最大化的均衡、垄断竞争企业利润最大化的均衡、寡头企业利润最大化的均衡；区分不完全竞争市场（垄断市场、寡头市场和垄断竞争市场）的价格和产量的决定及不同市场的经济效率比较。

【课程内容】

- 1.垄断的含义及原因、垄断的短期和长期均衡、价格歧视
- 2.垄断竞争的特点、短期均衡和长期均衡
- 3.寡头的含义及特征、古诺双寡头模型、斯威齐模型
- 4.不同市场的比较

【重点、难点】

1.重点：完全垄断、垄断竞争与寡头垄断的含义和垄断市场上的短期均衡与长期均衡的条件、垄断市场的价格歧视

2.难点：垄断竞争厂商的短期均衡和长期均衡的分析、寡头垄断市场拐折的需求曲线

【教学方法】

1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学习积极性；

2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；

3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

不完全竞争市场更为接近于现实经济生活，对不完全竞争各种状态下厂商所面临的需求曲线、收益曲线及其均衡过程和均衡状态的分析，更有利于理解现实经济活动，并且可以和完全竞争市场做出比较。

【复习与思考】

- 1.垄断市场上的歧视价格
- 2.垄断竞争市场上的产品差别竞争
- 3.寡头市场均衡的特点

4.围绕垄断的争论

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

第七章 生产要素市场和收入分配

【学习目标】

记忆劳动、资本、土地等要素供给及其特点；定义劳动供给、闲暇需求、资本和利息、地租与准地租；描述劳动、资本、土地等要素价格决定机制；描述洛伦兹曲线和基尼系数。

【课程内容】

- 1.完全竞争和要素需求
- 2.要素供给的一般理论
- 3.劳动和工资的决定
- 4.土地和地租
- 5.资本和利息
- 6.洛伦兹曲线和基尼系数

【重点、难点】

- 1.重点：要素的边际收益、劳动市场的均衡与工资的决定、土地的供求与地租的决定、资本市场的需求和供给及厂商的投资决策、资本供求和净现值的含义。
- 2.难点：劳动供给曲线的形状与位置的确定因素；厂商的要素需求曲线和行业的要素需求曲线。

【教学方法】

- 1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
- 2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
- 3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

通过本章的学习，明确劳动、资本、土地等要素价格决定的有关基本理论。理解劳动、资本、土地等要素价格决定的特点以及如何应用产品均衡价格理论分析各种生产要素价格的决定。

【复习与思考】

- 1.完全竞争和要素需求
- 2.要素供给的一般理论

3.劳动和工资的决定

4.土地和地租

5.资本和利息

【学习资源】 <http://i.chaoxing.com>

第八章 一般均衡与效率

【学习目标】

定义判断经济效率的标准，了解一般均衡；描述帕累托最优条件；演示完全竞争市场如何实现帕累托最优。

【课程内容】

1.一般均衡

2.经济效率与帕累托最优标准

3.完全竞争与帕累托最优

【重点、难点】

1.重点：一般均衡理论的思路、效率与公平、帕累托最优与福利、理解竞争市场为什么会自动实现效率。

2.难点：一般均衡分析、实现效率或帕累托最优的条件、尤其是理解交换与生产的帕累托最优的条件。

【教学方法】

1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；

2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；

3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

一般均衡论是有别于局部均衡论的分析范畴，解释了市场之间的相互作用。通过本章的学习，掌握判断经济效率的标准、帕累托最优条件以及经济效率等内容。

【复习与思考】

一般均衡的概念、帕累托有效的概念

【学习资源】 <http://i.chaoxing.com>

第九章 市场失灵和微观经济政策

【学习目标】

解释垄断与低效率的关系；定义外部性的含义、信息不对称、收入分配平等；描述对垄断的公共管制、针对外部性的政策；解释公共物品与市场失灵；描述针对公共物品供给的微观政策；描述针对信息不完全和不对称的微观政策；描述收入不平等的度量，解读当前我国社会收入分配政策。

【课程内容】

- 1.作为市场失灵因素的垄断
- 2.公共物品和公共资源
- 3.外部性和环境
- 4.不完全信息

【重点、难点】

1.重点：市场失灵的原因、为什么正外部性导致产量过少而负外部性会导致产量过多、公共物品和外部性之间的联系、如何理解逆向选择和道德危险、政府如何纠正市场失灵。

2.难点：利用经济学术语从理论上理解“搭便车”行为、为什么边际社会成本等于边际社会收益是帕累托最优的条件。

【教学方法】

1.采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；

2.贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；

3.贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对微观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

通过本章的学习，理解市场机制并不能自动实现资源的最优配置，由于信息不完全、外部性、公共产品和垄断，会导致市场失灵，从而为政府运用微观经济政策干预经济运行奠定了理论基础。

【复习与思考】

市场失灵的原因及相关微观经济政策。

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

五、实践教学安排

本课程无实践教学安排。提醒学生留意观察生活中的见到的各种经济现象和经济关系，鼓励学生结合教材中的经济模型，对市场、供求、消费者行为、企业生产、成本等现象与理论所学变量结合分析。在教师的引导下，通过分析

使学生自主归纳、总结，以便增强学生对微观经济基本关系、概念的理解和运用，以培养其实际分析技能。

六、考核方式

（一）考核方式

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂参与、技能、平时作业。课堂参与比重占平时成绩的 35%；作业占平时成绩的 45%；技能占平时成绩的 20%。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：80% 应用能力：20%	课堂参与、平时作业、技能、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：80% 应用能力：20%	课堂参与、平时作业、技能、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：80% 应用能力：20%	课堂参与、平时作业、技能、期末考试
课程目标 4	基本概念和基本知识：60-80% 应用能力：10-30%	课堂参与、平时作业、技能、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

（1）课堂参与：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力。

（2）作业完成情况：学生平时作业提交 3 次，根据平时作业提交次数及完成质量给予评价。

（3）技能：能够将课堂内容完整、有条理地进行梳理，从内容的完整性、书写的态度及是否具有总结思考等拓展性等给予评价。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59

		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	技能	知识归纳内容完整、准确，书写美观，条理清晰，在记录的基础上有一定的总结、思考等拓展性内容。	知识归纳内容完整、准确，书写美观，条理清晰，能够将所讲授的内容进行归纳总结。	知识归纳内容基本完整，书写一般，格式比较规范，能够将主要内容进行记录总结。	知识归纳内容不够完整，书写格式不规范，字迹潦草。	没有相关记录

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
西方经济学（第二版）上册	《西方经济学》编写组	高等教育出版社、人民出版社	2019年9月	是	

九、主要参考书目

- [1]高鸿业. 微观经济学(第七版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2018
- [2]曼昆. 经济学原理(第七版)[M]. 北京: 北京大学出版社, 2015
- [3]诺伯特·哈林. 经济学与生活[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2014

十、课程学习建议

1. 上课听讲与自学相结合，充分利用各种网络教学资源自学。本课程的部分内容与其他课程存在交叉重复，为了避免与前序和后续课程重复讲授，对于已经学习过的内容以自学为主，对后续学习的重复内容作适当讲授。

2. 按时完成每一节课的随堂练习、作业，以提高对宏观经济的基本概念、基本原理、基本方法的理解，而且这些也是给出平时成绩的主要依据。

3. 贯彻理论和实践相结合的原则，给学生出一定量的思考题，要求积极参与课堂提问、讨论，以培养起学生对现代经济理论的兴趣和经济学思维。

4. 本课程的理论性较强，学生在学习中要重点把握每一个主题的经济学思想，在此基础上，适应其内在的严谨逻辑，培养良好的经济学思维习惯，并熟悉经济学常用的几种表述语言（如几何图形、数理等）。

5. 另外，关注经济时事热点、参与社会实践、培养思考的习惯也是提升理解、分析与应用能力的重要途径。学生对西方经济学理论有科学和全面的认识，认识到西方经济学的理论和方法可以在批判的基础上进行学习和借鉴。

《宏观经济学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	宏观经济学 Macroeconomics		
课程编码	231311405B	适用专业	人力资源管理
先修课程	微观经济学	修读学期	三
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	3	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 48 ，实践学时 0 ）		
执笔人	田丽芳	审核人	张在冉

二、课程简介

《宏观经济学》是人力资源管理专业重要的专业基础课程，为人力资源管理专业的其他课程提供经济学分析方法、基本概念与基本理论，与《微观经济学》课程共同构成西方经济学的全部内容。其任务是通过本课程的学习，使学生掌握宏观经济分析的基本理论，熟悉其基本概念、基本原理，建立起对宏观经济分析的基本思维框架，具备运用宏观经济理论分析实际经济问题的能力，为进一步学习专业课程打下良好的基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：基本掌握现代宏观经济学的基本概念、基本理论和基本分析方法。

课程目标 2：能运用基本经济变量对宏观经济进行刻画；较好的理解宏观经济市场运行及其相互作用、影响规律，分析宏观经济现象的本质原因和影响；掌握宏观经济分析基础工具与方法，能对宏观经济政策及其对经济运行结果的影响展开分析。

课程目标 3：运用中国特色社会主义思想来分析和解读当代中国宏观经济学的发展历程和经济建设所取得的巨大成就，增强学生对中国特色社会主义的道路自信、理论自信、制度自信和文化自信，培育学生的民族自信心和自豪感；

以社会主义核心价值观为引领，培养学生以开阔的视野和境界，为学生个人修养塑造和健康成长奠定扎实的基础。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2【学科知识】	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 3【创新能力】	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 3	毕业要求 4【应用能力】	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
宏观经济的基本指标及其衡量	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	6
国民收入的决定：收入-支出模型	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	8
国民收入的决定：IS-LM 模型	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	10
国民收入的决定：AD-AS 模型	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	6
失业、通货膨胀和经济周期	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	6
宏观经济政策	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	8
经济增长	课程目标 1、2、3	讲授法、问答法、启发式、讨论式、案例分析	4
合计			48

(二) 课程内容

第一章 宏观经济的基本指标及其衡量

【学习目标】

1. 熟知宏观经济领域诸如 GDP、失业率、通货膨胀率等总量指标。
2. 掌握 GDP 的内涵及其核算方法，掌握价格水平及其衡量方法，掌握失业的类型，
3. 理解与基本指标相关的宏观经济问题。

【课程内容】

1. GDP 的含义和衡量；
2. 名义 GDP 和实际 GDP 的区别，GDP 和 GNP 以及 NI 的区别；
3. 衡量价格水平的主要指标、通货膨胀的含义；
4. 衡量失业的主要指标；
5. 充分就业和自然失业率；
6. 与总产出指标 GDP、价格水平指标 CPI 和失业率相关的宏观经济问题。

【重点、难点】

1. 重点：GDP 的内涵、核算 GDP 的方法、价格水平的衡量指标和失业的不同类型。
2. 难点：核算 GDP 的支出法和收入法、名义 GDP 和实际 GDP 的区别、GDP 和 GNP 以及 NI 的区别、理解充分就业和自然失业率。

【教学方法】

1. 采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
2. 贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
3. 贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对宏观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

熟知宏观经济领域诸如 GDP、失业率、通货膨胀率等总量指标。掌握 GDP 的内涵及其核算方法，掌握价格水平及其衡量方法，掌握失业的类型，理解与基本指标相关的宏观经济问题。

【复习与思考】

GDP 的内涵及其核算方法；

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

第二章 国民收入的决定：收入-支出模型

【学习目标】

1. 了解国民收入决定理论的分析思路；
2. 掌握均衡国民收入的定义；
3. 重点把握简单国民经济假定下均衡国民收入的推导，并能够推导和计算各种乘数的大小。

【课程内容】

1. 均衡国民收入的决定原理和基本方向；
2. 两部门经济下有效需求的原理和框架；
3. 消费函数和消费倾向、储蓄函数和储蓄倾向、消费函数和储蓄函数的关系；
4. 其他消费理论；
5. 投资和资本边际效率、投资和利率、投资的 q 理论；
6. 三部门经济的收入决定；
7. 四部门经济中国民收入的决定；
8. 乘数理论。

【重点、难点】

1. 重点：均衡国民收入的定义、消费需求决定理论、投资需求决定理论、均衡国民收入的实现条件和决定、乘数的推导和计算。
2. 难点：均衡国民收入的内涵，二、三、四部门经济中国民收入的决定和变动、各项乘数的推导及经济含义。

【教学方法】

1. 采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
2. 贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
3. 贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对宏观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

了解国民收入决定理论的分析思路，掌握均衡国民收入的定义，重点把握简单国民经济假定下均衡国民收入的推导，并能够推导和计算各种乘数的大小。

【复习与思考】

1. 均衡国民收入的定义；
2. 均衡国民收入的实现条件和决定公式；
3. 乘数的推导和计算；

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

第三章 国民收入的决定：IS-LM 模型

【学习目标】

1. 理解国民收入决定中产品市场和货币市场相互影响和相互依存的关系；
2. 掌握 IS 曲线的含义、特性以及 LM 曲线的含义和特性；
3. 能够推导出两个市场同时均衡时的国民收入和利率，并能够分析均衡国民收入的变动。

【课程内容】

1. IS 曲线的含义和推导、IS 曲线的斜率及其变动；
2. 货币需求和货币供给的决定；
3. LM 曲线的含义和推导、LM 曲线的斜率及其变动；
4. 产品市场和货币市场共同均衡的含义、共同均衡与失衡、共同均衡的调整和变动。

【重点、难点】

1. 重点：IS 曲线的推导、斜率和移动；LM 曲线的推导、斜率和移动；均衡国民收入和均衡利率的确定。
2. 难点：资本的边际效率；货币市场均衡理论；均衡国民收入的变动。

【教学方法】

1. 采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
2. 贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
3. 贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对宏观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

理解国民收入决定中产品市场和货币市场相互影响和相互依存的关系，掌握 IS 曲线的含义、特性以及 LM 曲线的含义和特性，能够推导出两个市场同时均衡时的国民收入和利率，并能够分析均衡国民收入的变动。

【复习与思考】

1. IS 曲线的推导、斜率和移动；
2. LM 曲线的推导、斜率和移动；
3. 均衡国民收入和均衡利率的确定；

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

第四章 国民收入的决定：AD-AS 模型

【学习目标】

1. 掌握总需求曲线的含义、推导和影响因素；
2. 了解总供给曲线的分析思路，掌握几种不同类型的总供给曲线及其特性；
3. 能运用 AD-AS 模型来分析宏观经济现象。

【课程内容】

1. AD 曲线的含义、推导、价格变动的效应；
2. AD 曲线的变动和影响因素；
3. AS 曲线的含义、推导；
4. AS 曲线的变动和影响因素；
5. 特殊的 AS 曲线、AS 曲线不同特征的经济含义；
6. AD-AS 模型、AD-AS 模型对外来冲击的反应。

【重点、难点】

1. 重点：总需求曲线及移动；总供给曲线的类型；AD-AS 模型。
2. 难点：总供给曲线的不同类型；AD-AS 模型的应用。

【教学方法】

1. 采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
2. 贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
3. 贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对宏观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

掌握总需求曲线的含义、推导和影响因素，了解总供给曲线的分析思路，掌握几种不同类型的总供给曲线及其特性，最终能运用 AD-AS 模型来分析宏观经济现象。

【复习与思考】

1. 总需求曲线及移动；
2. 总供给曲线的类型；
3. AD-AS 模型及其应用；

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

第五章 失业、通货膨胀和经济周期

【学习目标】

1. 了解失业的类型及其失业的影响；
2. 了解通货膨胀类型和影响，掌握通货膨胀的不同成因；
3. 深入理解短期和长期菲利普斯曲线的含义和联系。

【课程内容】

1. 失业的宏观经济学解释；
2. 失业的影响和奥肯定律；
3. 通货膨胀的类型和原因；
4. 通货膨胀的影响；
5. 菲利普斯曲线的含义、菲利普斯曲线的推导；
6. 适应性预期与菲利普斯曲线、理性预期与菲利普斯曲线；
7. 经济周期的定义、阶段和类型、经济周期理论。

【重点、难点】

1. 重点：失业的类型；通货膨胀的成因；菲利普斯曲线的内涵、特性和政策含义。
2. 难点：短期菲利普斯曲线和长期菲利普斯曲线的区别和内涵。

【教学方法】

1. 采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
2. 贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
3. 贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对宏观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

了解失业的类型及其失业的影响；了解通货膨胀类型和影响，掌握通货膨胀的不同成因，深入理解短期和长期菲利普斯曲线的含义和联系。

【复习与思考】

- 失业的类型；
- 通货膨胀的成因；
- 菲利普斯曲线的内涵、特性和政策含义；
- 长期和短期通货膨胀原因的解释；

【学习资源】 <http://i.chaoxing.com>

第六章 宏观经济政策

【学习目标】

1. 了解宏观经济政策目标；
2. 掌握财政政策和货币政策的含义和工具；
3. 了解财政政策思想，熟知货币乘数；
4. 能够运用 IS-LM 模型分析财政政策和货币政策变动对国民收入影响的效果。

【课程内容】

1. 宏观经济政策目标；
2. 财政政策及其效果；
3. 货币政策及其效果；
4. 财政政策和货币政策的局限性与协调。

【重点、难点】

1. 重点：宏观经济政策目标及其矛盾；财政政策和货币政策工具；货币乘数；财政政策和货币政策变动的效果。
2. 难点：自动稳定器；挤出效应；货币乘数的推导。

【教学方法】

1. 采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
2. 贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
3. 贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对宏观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

了解宏观经济政策目标，掌握财政政策和货币政策的含义和工具，了解财政政策思想，熟知货币乘数，其能够运用 IS-LM 模型分析财政政策和货币政策变动对国民收入影响的效果。

【复习与思考】

1. 宏观经济政策目标及其矛盾
2. 货币乘数
3. 财政政策和货币政策工具
1. 财政政策和货币政策变动的效果

【学习资源】 <http://i.chaoxing.com>

第七章 经济增长

【学习目标】

1. 了解经济增长的国际差异；
2. 掌握经济增长的决定因素，熟知经济增长的基本模型；
3. 能够运用简单经济增长模型分析基本的经济增长问题。

【课程内容】

1. 经济增长和经济发展的关系；
2. 经济增长的基本问题包括哪些；
3. 增长核算方程、影响经济增长的因素；
4. 新古典增长模型及其应用；
5. 内生增长理论；
6. 促进经济增长的政策。

【重点、难点】

1. 重点：经济增长和经济发展的含义；经济增长的源泉；新古典增长模型；促进经济增长的政策。
2. 难点：新古典增长模型的基本思想及其应用。

【教学方法】

1. 采用启发式、讨论式、案例分析等教学方法，充分利用多媒体等现代化教学手段，整体优化教学过程和教学内容，调动学生学习积极性；
2. 贯彻精讲的原则，突出重点，简化推导，图文并茂，重在基本概念、基本理论的理解；
3. 贯彻理论和实践相结合的原则，讲述中辅以一定量的习题讨论课，给学生出一定量的思考题和习题，并要求学生完成一定量的作业，以提高学生对宏观经济学课程基本概念的深入理解。

【学习要求】

经济增长主要涉及长期国民收入的决定，旨在揭示经济在几十年的时期如何演进。通过本章的学习，了解经济增长的国际差异；掌握经济增长的决定因素，熟知经济增长的基本模型，能够运用简单经济增长模型分析基本的经济增长问题。

【复习与思考】

1. 经济增长和经济发展的含义；
2. 经济增长的源泉；
3. 新古典增长模型；
4. 促进经济增长的政策。

【学习资源】<http://i.chaoxing.com>

五、实践教学安排

多媒体教学，课堂教学以教师讲授为主，注重培养学生的分析能力，采用理论与实践相结合，采用案例分析、启发式、讨论式等教学手段，充分利用多媒体等现代化教学工具，使学生能注意现实中存在的问题，并结合所学知识找到解决问题的途径。

1. 线下讲授与线上资源结合

对课程涉及的理论观点、知识体系、基本原理、方法原则等等理论性较强的内容进行课堂讲授；对于认知类知识，结合互联网平台等各类教学资料，鼓励学生主动学习，结合习题检测，使学生获得较为完整的理论知识。

2. 理论体系构建与实践问题解决结合

本课程在教学过程中，提醒学生留意观察生活中的见到的各种经济现象和经济关系，鼓励学生结合教材中的经济模型，对消费、投资、政府购买、经济增长、通货膨胀等现象与理论所学变量结合分析。在教师的引导下，通过分析使学生自主归纳、总结，以便增强学生对宏观经济基本关系、概念的理解；通过课堂练习、单项实训、综合实训来促进学生对所学理论的理解和运用，以培养其实际分析技能。通过教学方式的不断改进，并积极调动音像、互联网等各类教学资源，运用现代教育技术，充分利用多媒体教学设备，增加学生对知识的掌握程度，培养学生利用所学知识解决问题的能力。

3. 案例教学和学生讨论结合

理论教学中，积极试行“案例教学法”，即围绕现实经济案例和自身在工作中遇到的经济问题进行分析，让学生身临实景，在案例中学习和掌握知识，激发学生学习的积极性，又加强教学的针对性、实践性，提高了学生的专业水平；案例搜集、作业完成等采用分组模式，培养学生团队合作能力、提出问题、解决问题能力。

六、考核方式

（一）考核方式

本课程为考试课，课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂参与、技能、平时作业。课堂参与比重占平时成绩的 35%；作业占平时成绩的 45%；技能占平时成绩的 20%。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：80% 应用能力：20%	课堂参与、平时作业、技能、期末考试

课程目标 2	基本概念和基本知识：80% 应用能力：20%	课堂参与、平时作业、技能、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：60% 应用能力：40%	课堂参与、平时作业、技能、期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂参与：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力。

(2) 作业完成情况：学生平时作业提交 3 次，根据平时作业提交次数及完成质量给予评价。

(3) 技能：能够将课堂内容完整、有条理地进行梳理，从内容的完整性、书写的态度及是否具有总结思考等拓展性等给予评价。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	技能	知识归纳内容完整、准确，书写美观，条理清晰，在记录的基础上有一定的总结、思考等拓展性内容。	知识归纳内容完整、准确，书写美观，条理清晰，能够将所讲授的内容进行归纳总结。	知识归纳内容基本完整，书写一般，格式比较规范，能够将主要内容进行记录总结。	知识归纳内容不够完整，书写格式不规范，字迹潦草。	没有相关记录

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
西方经济学（第二版）下册	《西方经济学》编写组	高等教育出版社、人民出版社	2019年9月	是	

九、主要参考书目

[1]高鸿业. 宏观经济学(第七版)[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2018

[2]曼昆. 经济学原理(第七版)[M]. 北京: 北京大学出版社, 2015

[3]诺伯特·哈林. 经济学与生活[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2014

十、课程学习建议

1. 上课听讲与自学相结合, 充分利用各种网络教学资源自学。本课程的部分内容与其他课程存在交叉重复, 为了避免与前序和后续课程重复讲授, 对于已经学习过的内容以自学为主, 对后续学习的重复内容作适当讲授。

2. 按时完成每一节课的随堂练习、作业, 以提高对宏观经济的基本概念、基本原理、基本方法的理解, 而且这些也是给出平时成绩的主要依据。

3. 贯彻理论和实践相结合的原则, 给学生出一定量的思考题, 要求积极参与课堂提问、讨论, 以培养起学生对现代经济理论的兴趣和经济学思维。

4. 本课程的理论性较强, 学生在学习中要重点把握每一个主题的经济学思想, 在此基础上, 适应其内在的严谨逻辑, 培养良好的经济学思维习惯, 并熟悉经济学常用的几种表述语言(如几何图形、数理等)。

5. 另外, 关注经济时事热点、参与社会实践、培养思考的习惯也是提升理解、分析与应用能力的重要途径。

引导学生大量阅读与经济相关的课外资料, 关注国内外重大宏观经济问题, 关注专家对宏观经济政策的解读, 开阔视野, 加深对宏观经济学基本理论、基本原理的理解。

《会计学基础》课程大纲

一、课程信息

课程名称	会计学基础 Accounting		
课程编码	231310902B	适用专业	人力资源管理专业
先修课程	无	修读学期	四
课程类别	学科专业基础课	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	4	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	64 学时（理论学时 64，实践学时 0）		
执笔人	郑丽蓉	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是高等院校管理类、经济类本科非会计专业基础课程。本课程依据《企业会计准则》和《企业会计制度》，根据非会计专业的教学目的、教学特点应具备的会计知识为出发点，不仅介绍了会计基本理、基本方法，更注重介绍了会计信息的意义、会计信息的取得和使用。本课程主要内容包括三部分：一是会计基本理论及会计相关法规体系，二是会计核算的基础知识和会计核算方法在企业经济活动中的应用，三是会计要素的确认、计量记录和报告的原理及方法。本课程为学生提供深入理解财务信息的工具和技能。可以帮助学生掌握会计学的核心原理、方法和技巧，使他们能够分析、解释和应用这些信息以支持决策制定。通过这门课程的学习，学生将能够了解财务报表的编制、会计信息的分析以及对企业运营和绩效的影响。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过学习本课程，学生能够明确会计学这门课程的性质，以及这门学科的研究范围、学习的目的、体系结构、历史变革和未来发展趋势。具有爱岗敬业、细心严谨、诚实守信、思维敏锐、勇于创新、科学理财等职业素质，为毕业后走上工作岗位奠定职业素质基础。【毕业要求 1】

课程目标 2：学会利用所学的方法、原理和技能对实际发生的基本经济业

务进行会计核算，能够阅读财务报表并拥有报表分析的能力，并能够运用本课程知识提供经济和管理战略决策的能力。【毕业要求 4】

课程目标 3：能认识到财务管理工作中在企业中的重要作用和地位，主要培养学生具有热爱财务管理工作，树立团队合作精神，同时认识到财会信息对人力资源管理岗位的重要性。【毕业要求 7】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 1【品德修养】	1.1 热爱祖国，拥护中国共产党的领导，学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定理想信念，坚守初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民。模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等。
课程目标 2	毕业要求 4【应用能力】	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	毕业要求 7【团队合作】	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 总论	课程目标 1、3	课堂讲授、多媒体教学	6
第二章 会计核算基础	课程目标 1、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
第三章 货币资金与应收项目	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	8
第四章 存货	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
第五章 投资	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
第六章 固定资产与无形资产	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	8
第七章 负债	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	8
第八章 所有者权益	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课	6

		堂讨论、多媒体教学	
第九章收入、费用、利润	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
第十章 财务报表列报	课程目标 2	课堂讲授、课堂讨论、多媒体教学	4
合计			64

(二) 课程内容

第一章 总论

【学习目标】

1. 领会会计的特征，会计与社会环境的相互影响。
2. 明确会计、会计职能与目标、任务与作用、会计方法等基本概念，能够合理运用会计方法。
3. 明确财务会计的理论体系、会计方法体系和会计法规体系。

【课程内容】

1. 会计的意义，侧重讲会计的含义和特点、会计信息的质量要求
2. 会计与企业，侧重讲会计信息的使用者、会计的作用
3. 财务报告及其要素

【重点、难点】

1. 重点：会计的含义、会计的职能、会计的对象和要素
2. 难点：会计对象和要素

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对文字教材中的重点、难点以及会计在经济发展中的热点、焦点和存在的社会问题，利用多媒体教学手段，采用一些图示进行的教学讲解，同时也是对学生学习方法和思路进行的提示和指导。

【学习要求】

通过本章学习，明确会计信息的内容；会计目标及会计的含义；区分企业经济活动与会计行为的关系；合理区分不同的会计信息的使用者所需会计信息的内容、会计目标，能够辩识会计规范的层次及对会计实务的具体指导作用。

【复习与思考】

1. 什么是财务会计，什么是管理会计，试述财务会计的特点。
2. 会计有哪些职能。

【学习资源】

案例材料：会计职业判断——集团考核任务与会计年末游戏

第二章 会计核算基础

【学习目标】

1. 明确各项会计假设和会计信息质量特征的基本含义。
2. 能够合理运用会计实务中实质重于形式和谨慎性的原则，能够运用权责发生制和收付实现制对企业发生的收入、费用及利润进行简单分析计算。
3. 能够识别会计要素确认与计量的基本要求。

【课程内容】

1. 财务报表及要素
2. 会计基本假设与记账基础
3. 会计要素的确认与计量
4. 会计信息质量要求

【重点、难点】

1. 重点：掌握会计等式、借贷记账法的账户结构、会计分录的编制以及试算表的编制方法
2. 难点：借贷记账法的账户结构

【教学方法】

本章教学方法与手段主要采用传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对教材中本章的教学重点、难点通过课堂讲述，并结合教学课件、学生实务练习、分组讨论、课堂讨论等方式进行完成。

【学习要求】

能够区分会计科目和会计账户之间的关系，账户的内容与结构，记忆会计科目的分类及不同类别下的常用会计科目。在此基础上合理运用借贷记账法下的账户结构、记账规则将经济业务转化为会计语言的方法。

【复习与思考】

1. 会计要素有哪些？它们之间的关系是什么？
2. 什么是会计基本假设？
3. 权责发生制与收付实现制的区别是什么？
4. 会计信息质量特征有哪些？

【学习资源】

网络资源：会计学中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第三章 货币资金与应收项目

【学习目标】

1. 明确货币资金的内涵和管理，应收账款的范围及确认，应收票据的内容。
2. 能够制定银行存款余额调节表，对应收账款和坏账损失、应收票据进行核算。

【课程内容】

1. 货币资金，侧重讲现金核算、清查银行存款的核算、银行存款余额调节表其它货币资金

2. 应收项目，应收账款的现金折扣重点讲总价法

3. 预付账款

4. 其它应收款

【重点、难点】

1. 重点：货币资金、应收账款、应收票据、坏账准备的会计核算

2. 难点：坏账准备的计提

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，能够明确货币资金的概念及货币资金管理的有关规定、其他货币资金的内容、应收及预付款项的性质和内容；根据收入确认的原则对一般商品销售收入和应收票据、应收账款、预付账款等进行会计处理，库存现金、银行存款的核算与清查，应收账款的分析等。

【复习与思考】

1. 银行结算方式有哪几种，各有何特点？

2. 什么是未达账项，它包括那些情况？

3. 如何用备抵法对坏账进行核算？

【学习资源】

案例材料：小会计贪挪公款 2 亿

第四章 存货

【学习目标】

1. 明确存货的含义及其包括的内容。

2. 能够对存货的初始计量、后续计量进行会计处理。

3. 根据实际成本核算法对存货发出及存货的期末计价进行分析。

【课程内容】

1. 存货概述

2. 存货购进

3. 存货发出，侧重讲先进先出法、移动加权平均法、月末一次加权平均法

4. 存货结存数量的确定方法，发出存货的核算，存货清查

【重点、难点】

1. 重点：企业取得存货的初始计量和相应的账务处理以及发出的各种计价方法；期末成本与可变现净值孰低法的应用。

2. 难点：存货初始入账价值的确定以及期末采用的成本与可变现净值孰低法的应用。

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，能够明确存货的概念和种类、存货的盘存制度、存货会计信息的基本流程、期末存货的计价和存货清查；根据外购存货的计价、发出存货的计价方法对存货相关的财务指标进行分析。

【复习与思考】

1. 材料的价格是由哪些具体内容构成？
2. 简述先进先出法和加权平均法的特点。

【学习资源】

网络资源：会计学中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第五章 投资

【学习目标】

1. 区分出长期投资与短期投资的区别。
2. 明确交易性金融资产、持有至到期投资、可供出售金融资产、长期股权投资和投资性房地产的会计处理方法。

【课程内容】

1. 投资概述、投资的特点与分类、长期股权投资和债权投资的核算
2. 交易性金融资产、初始确认
3. 持有至到期投资、初始确认
4. 可供出售金融资产、初始确认
5. 长期股权投资、初始确认

【重点、难点】

1. 重点：长期股权投资核算的成本法和权益法
2. 难点：长期股权投资权益法的核算及两种方法的相互转换

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，能够说出对外投资的意义、分类；明确交易性金融资产、债权投资、其他债权投资和其他权益工具投资及长期股权投资的概念和内容；对交易性金融资产的取得、持有、期末计价和处置进行会计处理；合理的对投资进行分析。

【复习与思考】

1. 什么是投资？财务会计如何对投资进行分类？
2. 交易性金融资产和可供出售金融资产的公允价值变动的会计处理有何不同？
3. 如何确认持有至到期投资的利息收益？什么是实际利率法？
4. 比较交易性金融资产、持有至到期投资、可供出售金融资产以及长期股权投资核算的内容和方法。
5. 试述成本法和权益法的核算程序。
6. 投资性房地产如何进行初始计量和后续计量？

【学习资源】

网络资源：会计学中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第六章 固定资产与无形资产

【学习目标】

1. 能够描述出固定资产的类型，明确固定资产入账价值、无形资产的内涵及计价；
2. 区分固定资产的折旧、无形资产摊销的方法，并对固定资产和无形资产的进行核算。

【课程内容】

1. 固定资产：固定资产概述、固定资产确认与计量、固定资产核算、固定资产减值损失、固定资产减少的核算、固定资产清查的核算
2. 无形资产：无形资产的概念、特征、内容，无形资产的确认和计量侧重介绍外购无形资产核算，无形资产的摊销，自行研究开发无形资产的核算，无形资产的减值，无形资产的减少

【重点、难点】

1. 重点：固定资产的确认和初始计量以及固定资产的折旧计提、账务处理；固定资产处置的账务处理。无形资产内部研发费用的处理原则，无形资产的摊销以及无形资产的处置问题。
2. 难点：固定资产的后续计量；无形资产内部研发费用的处理原则，无形资产的摊销以及无形资产的处置问题。

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，能够明确固定资产的概念、特点、分类；分析出外购固定资产的初始计量；知道固定资产折旧的性质；描述出影响折旧的主要因素、折旧方法的具体运用和计算、计提折旧范围的确定和计提折旧的会计处理；能够对固定资产清理进行会计处理；固定资产清查的处置；明确无形资产的确认与计量；对固定资产会计信息进行分析。

【复习与思考】

1. 固定资产有哪几种计价标准，各种计价标准有何作用。
2. 试述固定资产折旧的计提范围和计提方法。
3. 无形资产有什么特点，有哪些分类？

【学习资源】

案例资料：“壮士断头”的减值计提

第七章 负债

【学习目标】

1. 明确负债的涵义和基本特点，明确企业负债的目的，通过负债利息费用计算的学习，懂得企业的偿债能力高低和负债所存在财务风险的大小；
2. 能够对各种主要流动负债进行会计处理，长期借款进行核算，对应付债券溢价或折价及其摊销进行账务处理。

【课程内容】

1. 负债概述
2. 流动负债
 - (1) 对贷款人的负债，重点讲短期借款和应付利息的核算
 - (2) 对供应商的负债，应付票据，应付账款，侧重讲现金折扣的总价法
 - (3) 对客户的负债
 - (4) 对职工的负债
 - (5) 对税务部门的负债，增值税及其它税种，介绍其征收范围和计入的会计科目
 - (6) 对所有者的负债
 - (7) 其他流动负债
3. 非流动负债，侧重讲长期借款的核算、应付债券和预计负债

【重点、难点】

1. 重点：本章重点在于应付职工薪酬核算包括的内容、应交税费一应交增

值的核算内容及账务处理。

2. 难点：本章难点在于应付职工薪酬核算内容中的非货币性福利发放计价和账务处理，应交增值税核算的内容、程序和相应的账务处理。

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，能够明确负债的定义、特点和分类；能够梳理短期借款的取得、利息处理及借款归还的会计处理；能够对应付票据、应付账款进行会计处理；运用应付职工薪酬、预收账款和其他应付项目的内容对其进行会计处理；能偶结合应交税费的相关内容去做会计处理；在对长期负债、应付债券的内容、特点知晓的基础上进行相关会计处理；同时能够对偿债能力进行分析。

【复习与思考】

1. 什么是流动负债，它有哪些特征？
2. 企业的各种应交税金应如何进行核算？
3. 运用长期负债筹集资金，对企业有何利弊？
4. 长期负债利息费用如何处理？
5. 从投资者的角度看，公司债券与公司股份有何区别。

【学习资源】

案例资料：借款费用引发的我国首份否定意见审计报告

第八章 所有者权益

【学习目标】

1. 能够说明所有者权益的含义，企业的主要组织形式；
2. 能够对不同组织形式下投入资本的核算；资本公积的核算，利润分配的顺序、内容及会计处理。

【课程内容】

1. 所有者权益概述
2. 实收资本
3. 资本公积
4. 留存收益、重点利润分配的内容和程序

【重点、难点】

1. 重点：本章重点在于实收资本的概念及接受投资者投资时的账务处理，资本公积核算的内容，留存收益的内容和提取的比例。
2. 难点：本章难点在于当接受投资者投入的是非现金资产投资时如何确定

接受资产的入账价值和实收资本的计量金额与资本公积的确认金额。

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，可以说出所有者权益的性质、构成；明确实收资本的范围、实收资本取得的核算及会计处理；能够说出资本公积的性质、内容；运用相关知识对资本公积进行会计处理；区分出留存收益的构成及用途；能根据留存收益的相关规定进行会计处理；明确所有者权益信息的披露和分析。

【复习与思考】

1. 试述所有者权益与债权人权益有何异同。
2. 所有者权益包括哪些内容？
3. 简述留存收益的性质与内容。
4. 资本公积按其形成的来源可分为哪几种，它可用于哪些方面？

【学习资源】

网络资源：会计学中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第九章 收入、费用、利润

【学习目标】

1. 区分收入、费用、利润三个会计要素的含义，收入的分类，期间费用的构成内容；
2. 运用所学知识对所得税进行核算；
3. 区分收入的确认方法，对主营业务收入和其他业务收入进行会计处理，明确利润的构成内容和利润的会计处理及利润分配的基本内容。

【课程内容】

1. 收入：主要介绍收入的概念、收入的确认和计价、主营业务收入的核算其他业务收支的核算、营业外收支的核算。
2. 费用
3. 利润
4. 利润分配：主要介绍利润分配概述及利润分配的核算

【重点、难点】

1. 重点：生产成本与期间费用的核算；收入的确认和计量；
2. 难点：生产成本与期间费用的核算；营业外收入和营业外支出的核算内容。

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，可以根据收入、费用的确认与计量的原则对一般销售业务的会计处理，继而可以知道营业利润、利润总额和净利润的构成项目及计算，并明确利润分配的顺序及相关规定。

【复习与思考】

1. 什么是收入？确认营业收入实现的原则有哪些？
2. 简述利润的性质、组成内容和计算方法。
3. 什么是永久性差异？什么是时间性差异？
4. 简述利润分配的顺序。

【学习资源】

网络资源：会计学中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第十一章 财务报表列报

【学习目标】

1. 明确财务报告的目的和种类；
2. 识别资产负债表、利润表、利润分配表、现金流量表的性质和作用，以及它们的格式和编制方法；
3. 明确利润表附表的内容和目的。

【课程内容】

1. 财务报表列报。主要介绍财务报告的内容
2. 利润表。利润表的内涵、结构利润表的编制方法
3. 资产负债表。资产负债表的内涵、结构介绍资产负债表与利润表、现金流量表的勾稽关系重点讲解货币资金、应收账款、预付账款、存货、固定资产、应付账款、预收账款、一年内到期的非流动负债等项目的填制方法
4. 现金流量表
5. 所有者权益变动表
6. 财务报表附注

【重点、难点】

1. 重点：本章重点在于资产负债表的编制、利润表的编制和现金流量表销售商品、提供劳务收到的现金以及购买商品、接受劳务支付的现金的计算。
2. 难点：本章难点在于现金流量表的编制原理，经营活动现金流量列示的内容和指标的计算。

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是课堂讲述并结合教学课件、学生实务练习、课后讨论等。

【学习要求】

通过本章学习，能够简要复述所有者权益变动表提供会计信息的内容；报表附注的内容；明确资产负债表要素、资产负债表提供信息的内容；利润表要素、利润表提供信息的内容；区分现金流量表要素、现金流量表提供信息的内容及现金流量表与资产负债表和利润表的关系。

【复习与思考】

1. 什么是会计报表，会计报表有何作用？
2. 会计报表按不同标准可分为哪几类？内容如何？
3. 编制会计报告有哪些基本要求？为什么？
4. 简述资产负债表的特点，一般结构及其编制方法。
5. 简述利润表的特点，一般结构及其编制方法。
6. 为什么要编制现金流量表？

【学习资源】

案例材料：一个普通白领的财富计量

五、实践教学安排

实验教学要与理论教学同步进行，边讲边练、讲练结合。如在原始凭证的填制和审核、记账凭证的填制和审核、会计账簿的登记、会计报表的编制时，要在讲解完基础理论知识后，让学生自己到模拟实验室进行操作，让学生通过自己的摸爬滚打，把课堂上学到的知识，通过亲自参与有机地结合起来。同时，我们要把学生遇到的问题进行总结，组织学生一起讨论解决，让学生在实践中把疑问一个一个的去吃透和掌握。这样，不仅提高学生学习的兴趣，使理论与实践接轨，还提高学生的动手能力。综合实训包括记账凭证账务处理程序、科目汇总表账务处理程序等。经济业务发生后，会计处理共分七个步骤：编制会计分录、登记账簿、试算平衡、对账簿记录调整、对账、结账、编制会计报表。我们教学的目标就是将所有的会计处理工作联系起来完成。学生在学完所有章节时，我们就将这个程序合并，集中安排实训课对会计基础知识进行综合操作，这样有利于学生融会贯通。提升学生灵活运用知识的能力，培养其自学能力和自我管理。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 30%，包括课堂参与（30%）、课堂表现（20%）、平时作业（50%）。

期末考核占课程考核 70%，采用闭卷考试形式，卷面成绩低于 50 分者，课程考核视为不及格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	职业素养与信念：10%	课堂参与、课堂表现、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：30% 熟练应用专业知识的能力：50%	课堂参与、课堂表现、期末考试
课程目标 3	团队合作与沟通能力：10%	课堂参与、课堂表现

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

（1）课堂参与：由三部分组成，第一部分课堂上主动参与课堂练习、讨论，积极回答课堂提问；第二部分观看学习课间；第三部分考勤，该成绩由微助教后台统计提供。

（2）课堂表现：课堂练习准确度作为考核依据，老师根据实际情况酌情给分。

（3）作业完成情况：学生平时作业提交 4 次，成绩综合考虑完成质量。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。

2	作业完成情况	作业内容完整,独立或合作完成全部作业要求。书写端正,对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整,独立或合作完成作业要求。书写端正,但对问题分析较全面。	作业内容完整,独立或全部完成作业要求,书写端正,没有对问题进行分析。	作业内容完整,独立或合作完成作业要求。书写较凌乱,没有对问题进行分析。	作业内容不完整,没有达到作业要求。
3	课堂参与	第一部分课堂上主动参与课堂练习、讨论,积极回答课堂提问;第二部分观看学习课件;第三部分考勤,该成绩由微助教后台统计提供,系统综合给分。				

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
会计学	刘永泽 陈文铭	东北财经大学出版社	2023年6月	否	

九、主要参考书目

[1]刘永泽,陈立军.中级财务会计(第6版).大连:东北财经大学出版社,2018

[2]路国平,黄中生.中级财务会计(第4版).北京:高等教育出版社,2021

[3]戴德明,林刚,赵西卜.财务会计学(第11版).北京:中国人民大学出版社,2018

十、课程学习建议

由于本课程的实践性较强,而其理论又比较抽象,特别是对于从未接触过会计工作的同学来说,更是感到难以理解和掌握。因此,在学习中一定要注重理论联系实际,同时加强操作练习,培养动手能力。具体办法有:一是通过做“基础会计学模拟实验”,对凭证、帐簿、报表等增加一些感性认识,例如在学习凭证、帐簿等章节时,可以通过做模拟实验,掌握会计凭证的填制,帐簿的登记等具体操作方法,更好地锻炼实际操作能力;二是一定要认真完成老师布置的作业,特别是有关编制会计分录、试算平衡表、简单的成本计算表以及资产负债表和损益表的练习,通过练习加深对基本原理和基本方法的理解和掌握,否则就很可能出现看书时似乎是懂了,但一做题就不会的情况。

《统计学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	统计学 Statistics		
课程编码	231310904B	适用专业	人力资源管理
先修课程	高等数学、概率论、西方经济学	修读学期	四
课程类别	学科专业基础课	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2.5	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 32，实践学时 16）		
执笔人	崔霞	审核人	张在冉

二、课程简介

《统计学》是一门关于大量数据如何进行搜集、整理和分析的方法论科学，它是人力资源管理专业的专业基础课程。统计学是关于数据的科学，它是研究客观现象总体数量特征的方法论的科学。该课程是人力资源专业课程体系中建立经济知识平台的重要组成部分，可为学生后续专业课程的学习奠定良好的理论基础，也可为其他课程的学习提供方法论指导。该课程既有特定的理论和方法体系，又具有较强的技术性和实践性。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以知晓统计学的研究对象和方法，以及我国的统计制度；把握统计学的基本原理，并学会用原理解决社会经济实践中出现的问题；同时为学生进一步学好其他相关课程、以及毕业后能顺利从事人力资源管理工作打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过学习统计学的基本理论、基本知识、基本方法，学生具备搜集数据、设计调查方案和处理调查数据的基本知识；精通统计学中的定性分析和定量分析的原理和技巧，准确把握人力资源工作规律和发展状况。【毕业要求 2】

课程目标 2：具有较强的创新意识和能力，提升收集人力资源管理大数据

的能力，增强数据分析和预测的能力，为毕业论文的撰写奠定统计基础。【毕业要求 3】

课程目标 3：学生具有较强的统计思想素质，能读懂统计年鉴、统计公报等，了解社会经济统计基础知识，具备较强的数据搜集、整理、分析、解释的能力，为日后从事人力资源管理工作奠定基础。【毕业要求 5】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合性学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 3：创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 5：信息素养	5.1 具备良好的信息意识和信息安全意识，认识到经济、财会、金融等信息对人力资源管理岗位的重要性，能熟练甄别人力资源管理专业的信息需求；具有强大的信息检索能力，能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源；具备信息评价能力，能批判性地评估信息的可靠性、准确性、相关性和时效性。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 绪论	课程目标 1	讲授、举例、讨论	2
第二章 统计调查	课程目标 1、2	讲授、举例、讨论	2
第三章 统计整理	课程目标 1、2	讲授、举例、讨论	4
第四章 集中趋势与离中趋势	课程目标 1、2	讲授、举例、练习	6
第五章 统计推断	课程目标 2、3	讲授、举例、练习	6
第六章 时间数列	课程目标 1、2、3	讲授、举例、练习	4
第七章 统计指数	课程目标 2、3	讲授、举例、练习	6
第八章 相关和回归分析	课程目标 1、2、3	讲授、举例、练习	2
合计			32

（二）课程内容

第一章 绪论

【学习目标】

1. 明确统计的含义、方法及职能。
2. 能灵活运用统计资料反映社会经济现象的数量方面。

3. 重点学会统计的基本概念及各概念之间的区别与联系。

【课程内容】

1. 统计的含义；
2. 统计学的历史沿革及统计学的学科性质；
3. 统计工作的步骤及统计的职能；
4. 统计学中常用的基本概念。

【重点、难点】

1. 重点：统计学的研究对象；统计学中常用的基本概念。
2. 难点：指标与标志的区别；质量指标；数量指标。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT 采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。

2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。

3. 课堂讨论以无领导小组讨论为主要形式，参与者分为若干小组，每组 4 到 6 人，围绕中心话题进行无领导小组讨论。

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能辨识统计学中常用的三对概念。

【复习与思考】

1. 统计具有哪些含义。
2. 统计具有哪些特点和职能。
3. 统计标志与统计指标的区别与联系。

【学习资源】 学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

第二章 统计调查

【学习目标】

1. 识别各种统计调查基本方式的运用条件。
2. 能独立设计简单的统计调查方案。
3. 学会各种统计调查方法。

【课程内容】

1. 统计调查的含义及分类；
2. 统计调查方案的设计步骤；
3. 统计调查的组织：统计报表、普查、抽样调查、重点调查、典型调查；统计调查问卷的设计。

【重点、难点】

1. 重点：统计调查方案设计；统计调查的组织。
2. 难点：四种专门调查方式的概念、特点和作用的比较。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT 采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。

2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。

3. 课堂讨论以无领导小组讨论为主要形式，参与者分为若干小组，每组 4 到 6 人，围绕中心话题进行无领导小组讨论。

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能辨识统计报表、普查、抽样调查、重点调查、典型调查这几种调查方法的特点。

【复习与思考】

1. 几种统计调查方式的优缺点。
2. 如何设计统计调查方案。

【学习资源】学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

第三章 统计整理

【学习目标】

1. 深刻领会统计分组的作用，并且能够对不同的社会经济现象进行统计分组。

2. 运用分配数列对原始数据进行系统整理。

3. 制作统计表，运用计算机绘制统计图。

【课程内容】

1. 统计整理的内容、意义以及统计整理的程序；

2. 统计分组的方法及分配数列的编制；

3. 统计汇总；统计表的基本格式。

【重点、难点】

1. 重点：统计分组的依据；分配数列的编制；统计表的构成。

2. 难点：组距式分配数列的编制。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT 采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。

2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。

3. 课堂讨论以无领导小组讨论为主要形式，参与者分为若干小组，每组 4 到 6 人，围绕中心话题进行无领导小组讨论。

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握统计分组时对统计标志的选择；熟悉统计分组的类型；掌握分布数列的类型和表示方法。

【复习与思考】

1. 统计分组有什么作用。
2. 分配数列包括哪些要素，如何制作。
3. 统计表和统计图如何制作。

【学习资源】 学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

第四章 集中趋势与离中趋势

【学习目标】

1. 识记总量指标的概念及其种类。
2. 学会相对指标、平均指标的概念及其计算方法。
3. 学会变异指标的概念及其计算方法。

【课程内容】

1. 集中趋势指标：总量指标、相对指标、平均指标的基本概念以及它们的计算方法；
2. 离中趋势指标：极差、平均差、标准差、离散系数的基本概念及计算方法；
3. 是非标志的平均数和标准差。

【重点、难点】

1. 重点：加权算术平均指标、调和平均指标的运算；相对指标的种类及计算；中位数、众数、变异指标的计算。
2. 难点：组距式变量数列中位数、众数的计算公式理解，变异指标的运算。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT 采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。
2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。
3. 针对本章的重点内容提供相关练习题让学生进行练习。

【学习要求】

1. 熟练掌握总量指标、相对指标、平均指标的概念及作用。
2. 掌握六种相对指标的计算和应用，能熟练计算加权算术平均数。

3. 掌握众数、中位数的概念，了解单项数列、组距数列确定众数和中位数的方法。

4. 掌握标志变异指标计算和应用，会求是非标志总体的平均数和标准差。

【复习与思考】

1. 几种相对指标的区别和联系。
2. 几种平均指标的区别和联系。
3. 平均指标与标志变异指标的区别和联系。

【学习资源】学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

第五章 统计推断

【学习目标】

1. 解释统计推断的含义及特点，深刻理解抽样误差产生的原因。
2. 区别抽样误差、抽样平均误差、抽样极限误差这三个概念。
3. 学会简单随机抽样组织形式的区间估计，必要抽样数目的确定方法。
4. 解释各种抽样组织形式的特点。

【课程内容】

1. 统计推断的特点、作用及基本概念；
2. 抽样分布及不同抽样分布条件下抽样平均误差的计算；
3. 简单随机抽样组织形式的区间估计；
4. 简单随机抽样、机械抽样、类型抽样、整群抽样的特点。

【重点、难点】

1. 重点：不同抽样分布条件下抽样平均误差的计算；区间估计；必要抽样数目的确定。

2. 难点：不同抽样分布条件下抽样平均误差的计算；区间估计。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT 采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。

2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。

3. 针对本章的重点内容提供相关练习题让学生进行练习。

【学习要求】

1. 熟悉重复抽样、不重复抽样条件下抽样平均误差的计算；掌握区间估计的三要素，能对总体平均数和总体成数进行区间估计。

2. 了解影响抽样数目的因素；学会计算不同条件下的必要抽样数目。

【复习与思考】

1. 抽样误差的本质是什么，为什么抽样误差无法消除。
2. 如何对简单随机抽样进行区间估计。
3. 如何确定必要样本单位数。

【学习资源】 学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

第六章 时间数列

【学习目标】

1. 区分不同种类的时间数列。
2. 学会计算平均发展水平的各种方法。
3. 掌握速度分析指标的计算方法。
4. 解释趋势的意义，运用长期趋势测定法对长期趋势进行测定。
5. 计算季节比率，并且深刻领悟季节比率的经济含义。

【课程内容】

1. 时间数列的基本概念和时间数列的编制；
2. 时间数列的水平分析指标；
3. 时间数列的速度分析指标；
4. 长期趋势的测定；
5. 季节变动的测定。

【重点、难点】

1. 重点：时间数列的水平分析指标和速度分析指标；最小二乘法测定长期趋势；季节变动的测定。
2. 难点：水平分析指标中平均发展水平的计算；最小二乘法测定长期趋势。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT 采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。
2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。
3. 针对本章的重点内容提供相关练习题让学生进行练习。

【学习要求】

1. 能够利用时间数列的概念和特点，判断时间数列的类型。
2. 掌握各种水平指标和速度指标的概念和计算，了解各种指标的应用条件。
3. 了解影响时间数列的因素，掌握用最小平方法测定直线趋势。

【复习与思考】

1. 如何根据总量指标时间数列的不同情况计算平均发展水平。
2. 水平指标与速度指标如何结合运用。

3. 时间数列如何进行趋势分析和季节变动分析。

【学习资源】学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

第七章 统计指数

【学习目标】

1. 深刻领悟指数的意义及指数编制原理。
2. 熟知综合指数的计算方法。
3. 运用指数体系进行两因素分析。

【课程内容】

1. 指数的概念、作用、分类；
2. 综合指数的编制；
3. 应用指数体系进行因素分析；
4. 平均指标指数；
5. 平均数指数；
6. 统计指数的应用。

【重点、难点】

1. 重点：综合指数的编制；应用指数体系进行因素分析；加权算术平均数指数
2. 难点：总量指标的多因素分析；平均指标指数。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。
2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。
3. 针对本章的重点内容提供相关练习题让学生进行练习。

【学习要求】

1. 了解指数的概念、性质及作用；掌握数量指标指数和质量指标指数的编制原则。
2. 了解指数体系的含义和作用；学会因素分析原理，能对总量指标进行两因素分析和多因素分析。
3. 掌握零售商品价格指数、居民消费价格指数的编制思路。

【复习与思考】

1. 如何理解综合指数的含义及编制方法。
2. 平均指数如何进行变形计算。
3. 平均指标指数因素分析的原则和步骤是什么。

【学习资源】学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

第八章 相关与回归分析

【学习目标】

1. 学会相关系数的测定和性质。
2. 明确相关分析与回归分析的特点。
3. 建立回归直线方程，掌握估计标准误差的计算。

【课程内容】

1. 相关的含义，相关分析；
2. 回归分析与一元线性回归分析；
3. 多元线性回归分析，非线性回归分析。

【重点、难点】

1. 重点：最小二乘法原理求解一元线性回归方程。
2. 难点：相关分析与回归分析的联系与区别。

【教学方法】

1. 在授课时应借助多媒体教学，PPT采用文字和图形相结合的方式，增加学生的感性认识，提高教学效率。
2. 采用案例式教学，结合社会经济实际问题，对一些社会经济现象进行数据搜集、整理、分析，进而反应经济现象的数量特征和数量关系。
3. 针对本章的重点内容提供相关练习题让学生进行练习。

【学习要求】

1. 掌握现象间的依存关系大致可分为函数关系和相关关系，相关的种类，相关的定性分析和定量分析。
2. 了解相关分析和回归分析的联系与区别；掌握一元线性回归模型的建立及一元线性回归模型的检验。

【复习与思考】

- 1 相关分析和回归分析的特点。
2. 相关分析和回归分析的联系和区别。
3. 一元线性回归分析的特点。

【学习资源】学习通有本课程的教学视频、试题库、案例库。

五、实践教学安排

(一) 实践内容与课程目标的关系

实践内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
实验1 统计数据的搜集与整理	课程目标 1、2	讲授、上机验证、练习	2
实验2 统计图表	课程目标 1、2	讲授、上机验证、练习	2

实验 3 统计数据的描述	课程目标 1、2	讲授、上机验证、练习	2
实验 4 长期趋势和季节变动测定	课程目标 1、2、3	讲授、上机验证、练习	2
实验 5 相关分析	课程目标 1、3	讲授、上机验证、练习	2
实验 6 回归分析	课程目标 2、3	讲授、上机验证、练习	2
实验 7 综合实验	课程目标 1、2、3	讲授、上机验证、练习	4
合计			16

(二) 实践内容

实验 1. 统计数据的搜集与整理

【实验目的】

熟练通过网络搜集间接数据；知晓搜集直接数据的方法；学会对不同类型的调查资料进行整理的方法。

【实验原理】

统计数据的收集方法；统计数据的整理方法。

【实验仪器】

个人电脑，Excel 软件。

【实验安排】

教师介绍间接数据和直接数据的收集方法并进行操作演示。结合教材案例，利用 Excel 软件，介绍数据排序的基本操作及两种不同的数据分组的方法并进行操作演示。学生上机操作练习。

实验 2. 统计图表

【实验目的】

熟练利用 Excel 的统计制表功能、统计制图功能，生动、具体地反映统计总体的数量特征及其数量关系。知道各种统计图、表的性能，并能准确根据不同对象的特点加以应用。

【实验原理】

利用 Excel 软件实现各种统计图表的方法和过程。

【实验仪器】

个人电脑，Excel 软件。

【实验安排】

教师介绍利用 Excel 绘制统计表的过程及方法并进行操作演示。结合教材案例，利用 Excel 软件绘制各种统计图（条形图、直方图、饼图、线图）基本操作及方法并进行操作演示。学生上机操作练习。

实验 3. 统计数据的描述

【实验目的】

知道各种描述统计指标对应的函数，包括算术平均数、几何平均数、众数、中位数、标准差、方差等。能利用函数方法计算各种描述统计指标。能运用“描

述统计”工具熟练地进行描述统计分析，对结果能进行解释。

【实验原理】

运用函数法进行描述统计，运用“描述统计”工具进行描述统计。

【实验仪器】

个人电脑，Excel 软件。

【实验安排】

利用 Excel 软件，结合教材案例，教师介绍如何运用函数法和“描述统计”工具两种方法进行描述统计并操作演示。学生上机操作练习。

实验 4. 长期趋势和季节变动测定

【实验目的】

熟知测定直线趋势的各种方法及操作过程；学会测定曲线趋势的各种方法；解释测定季节变动的实验过程，并对结果能进行解释。

【实验原理】

直线趋势和曲线趋势的测定，按月平均法测定季节变动，移动平均趋势剔除法测定季节变动。

【实验仪器】

个人电脑，Excel 软件。

【实验安排】

利用 Excel 软件，结合教材案例，教师介绍测定直线趋势的各种方法及操作过程、曲线趋势的各种方法、测定季节变动方法及过程并操作演示。学生上机操作练习。

实验 5. 相关分析

【实验目的】

熟悉绘制散点图的方法；熟练运用常规方法计算相关系数；学会利用函数计算相关系数以及用数据分析工具求相关系数的方法和过程，并对结果能进行解释。

【实验原理】

一元线性相关；相关系数的含义。

【实验仪器】

个人电脑，Excel 软件。

【实验安排】

利用 Excel 软件，结合教材案例，教师介绍散点图的绘制方法、用常规方法计算相关系数、利用函数计算相关系数以及用数据分析工具求相关系数的方法和过程并操作演示。学生上机操作练习。

实验 6. 回归分析

【实验目的】

精通回归分析的分析方法；通过对一组观察值使用“最小二乘法”直线拟合，用来分析各个因变量是如何受一个或几个自变量影响的，从而建立一元或多元线性回归方程；对回归结果进行显著性检验，进行回归预测，能对结果进行解释。

【实验原理】

最小二乘法

【实验仪器】

个人电脑，Excel 软件。

【实验安排】

利用 Excel 软件，结合教材案例，教师介绍利用函数法、“添加线性趋势线”和用数据分析工具求一元线性回归方程方法和过程并操作演示。学生上机操作练习。

实验 7. 综合实验

【实验目的】

利用本实验的真实数据，用学过的统计分析方法进行模拟计算和分析，学生真正领会和把握各种统计分析方法在实际应用中的意义和作用，并对分析结果的现实意义进行解释和说明，提高解决问题能力。

【实验原理】

数据搜集及初步处理、数据整理和描述、相关与回归分析方法。

【实验仪器】

个人电脑，Excel 软件。

【实验安排】

利用 Excel 软件，结合教材案例，教师介绍变量的选择、数据搜集及初步处理、据整理和描述、相关与回归分析的方法和过程并操作演示。学生上机操作练习。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、考勤、课堂笔记等。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	统计的基本概念和知识、统计调查、统计整理、集中趋势与离中趋势、统计推断、时间数列、统计指数、相关与回归分析：40%	课堂表现、平时作业、统计分析报告、期末考试
课程目标 2	集中趋势与离中趋势、统计推断、时间数列、统计指数、相关与回归分析：40%	课堂表现、平时作业、统计分析报告、期末考试
课程目标 3	趋势线方程、回归模型：20%	课堂表现、统计分析报告、期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末考试×70%

平时成绩=课堂表现×40%+平时作业×40%+统计分析报告×20%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂表现：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力。

(2) 作业完成情况：学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 统计分析报告：根据报告的质量进行评定。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。实践内容上机操作能力熟练。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。实践内容上机操作能力比较熟练。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。实践内容上机操作能力一般。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。实践内容上机操作能力不太熟练。	听课很不认真，不互动也不发言。实践内容上机操作能力差。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	统计分析报告	报告内容完整，逻辑性强，数据准确完整，图文并茂，结论正确；文字表达流畅，写作态度认真，字迹工整，	报告内容完整，逻辑性强，数据较准确完整，图文并茂，结论正确；文字表达基本顺畅，写作态度比较认	报告内容基本完整，具有一定的逻辑性，数据准确完整，图文并茂，结论正确；文字表达基本顺畅，写作态	报告内容较完整，逻辑性不强，数据较准确完整，图文并茂，结论基本正确；文字表达基本顺	报告内容不是很完整，逻辑性较差，数据不够完整，图文不全，结论不准确；文字表达不够流

		卷面整洁；格式规范，工作量饱满。	真，字迹工整，卷面整洁；格式规范，工作量饱满。	度认真，字迹工整，卷面整洁；格式规范，工作量符合要求。	畅，写作态度一般，卷面基本整洁；格式较规范，工作量一般。	畅，写作态度不认真，字迹潦草，卷面不整洁；格式不太规范，工作量不够。
--	--	------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------	------------------------------------

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
统计学	卞毓宁	高等教育出版社	2019	否	

九、主要参考书目

- [1]袁卫，庞皓，增五一. 统计学（第五版）. 北京：高等教育出版社，2019
- [2]贾俊平. 统计学(第七版). 北京：中国人民大学出版社，2018
- [3]邢西治. 统计学原理学习指导与习题解析(第二版). 南京：南京大学出版社，2017

十、课程学习建议

《统计学》是一门实践性很强的学科，是为各学科中各种类型数据的搜集、处理、分析提供方法的科学。通过学习，可以培养学生分析问题与解决问题的能力。因此，要想学好这门课，学生必须理论联系实际，在学好理论的同时熟悉统计软件操作，多练习、多实践。建议可以参考相关网课进行课外学习。

《社会调查理论与实务》课程大纲

一、课程信息

课程名称	社会调查理论与实务 Social Survey Theory and Practice		
课程编码	231311406B	适用专业	人力资源管理
先修课程	统计学	修读学期	四
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	王芝雅	审核人	张在冉

二、课程简介

《社会调查理论与实务》是人力资源管理专业的学科专业基础课程之一。社会调查理论与实务是关于人们自觉认识社会现象与社会问题的理论、方法和过程的科学，是一门具有方法性、综合性特点的课程。本门课程在对社会调查的相关理论、基本知识和方法技术作系统介绍的基础上，详细完整的介绍社会调查完整的研究程序与实施阶段，即从课题选择到前期准备、资料收集、数据分析直至完成调研报告的全过程。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过对社会调查的理论、方法体系、社会调查的类型、社会调查的过程的学习，意识到社会调查的必要性，明确社会调查的任务与目标，能够列出社会调查的步骤，能依次列举社会调查的方法，可以说出不同社会调查方法的优缺点，能够建立起社会调查与研究的基本知识体系。【毕业要求 2.1】

课程目标 2：能够对收回的资料进行初步筛选审查、数据录入、分类汇总、分组统计、制作统计图表、进行数据统计分析等一系列操作，并能够结合数据与文字资料的整理结果，提炼报告主题，结合研究报告的撰写要求和格式，撰写社会调查研究报告，具备数据分析与撰写调研的能力。【毕业要求 3.2】

课程目标 3：通过对问卷调查法、网络调查法的学习，能够根据调研主题选择数据收集途径，能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源，并且能评估收集信息的可靠性、准确性、相关性和时效性，快速筛选有效信息。【毕业要求 5.1】

课程目标 4：通过组建调查团队进行调研活动，能够意识到团队协作的重要性，意识到每个人在团队中的独特作用，培养团队归属感和责任感。通过角色扮演、案例分析等活动，在模拟情境中练习积极倾听和有效表达的技巧，能够和团队成员顺畅沟通，合理安排沟通时间和方式，提升自己的沟通能力和团队协作能力，从而更好地适应复杂多变的工作环境。【毕业要求 7.1】

课程目标 5：通过互联网平台资源，能够及时关注国际新闻和评论文章，了解最新的国际动态和热点问题，可以及时掌握学术前沿和热点问题的发展趋势，并结合自己的兴趣和专长选择具有时效性的国际热点问题作为研究课题。拓宽知识视野、提升综合素质并更好地适应全球化时代的挑战。【毕业要求 8.1】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2【学科知识】	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 3【创新能力】	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 5【信息素养】	5.1 具备良好的信息意识和信息安全意识，认识到经济、财会、金融等信息对人力资源管理岗位的重要性，能熟练甄别人力资源管理专业的信息需求；具有强大的信息检索能力，能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源；具备信息评价能力，能批判性地评估信息的可靠性、准确性、相关性和时效性。
课程目标 4	毕业要求 7【团队合作】	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

课程目标 5	毕业要求 8【国际视野】	8.1 具有国际视野，了解国际动态，关注当前国际局势和不同国家、地区的经济发展现状及挑战，关注全球性问题如经济、贸易与金融变化、管理前沿、文化冲突等。理解和尊重世界不同文化的差异性和多样性，了解跨文化交流与沟通的重要性，具有文化敏感性，能够以开放、包容的态度看待世界上的经济发展、文化差异等。
--------	--------------	--

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 社会调查概述	课程目标 1	课堂讲授	2
第二章 社会调查的理论基础	课程目标 1、5	课堂讲授	2
第三章 社会调查的程序与准备	课程目标 1、4、5	课堂讲授、案例分析	2
第四章 社会指标和社会测量	课程目标 1	课堂讲授、讨论	2
第五章 抽样	课程目标 1、3	课堂讲授、案例分析	2
第六章 文献调查法	课程目标 1、3、4	课堂讲授、自主学习	2
第七章 实地观察法	课程目标 1、3、4	课堂讲授、视频展示	2
第八章 访谈调查法	课程目标 1、3、4	课堂讲授、视频展示	4
第九章 问卷调查法	课程目标 1、3、4	课堂讲授、案例分析、小组展示	4
第十章 实验调查法	课程目标 1、3、4	课堂讲授、讨论	2
第十一章 网络调查法	课程目标 1、3、4	课堂讲授、讨论	2
第十二章 整理资料	课程目标 1、2、3	课堂讲授	2
第十三章 统计分析	课程目标 1、2、3	课堂讲授	2
第十四章 思维加工	课程目标 1、2	课堂讲授	2
第十五章 调查报告的撰写	课程目标 2	课堂讲授	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 社会调查概述

【学习目标】

1. 了解社会的含义、社会现象的特点，了解认清社会现象的困难。
2. 理解社会调查的定义及主要任务、历史发展。
3. 掌握社会调查学的研究对象、知识体系、学科特点

【课程内容】

1. 社会与社会现象，重点讲解社会的含义、社会现象的特点。
2. 社会调查，重点讲解社会调查的含义、社会调查的任务。
3. 社会调查的历史发展，重点讲解中国古代及近代社会调查的发展，现代社会调查的发展趋势。
4. 社会调查的社会功能、指导思想及调查类型。

【重点、难点】

1. 重点：社会调查的定义及任务。
2. 难点：社会调查的发展历程。

【教学方法】

1. 案例导入。以“社会是什么”为问题进行提问和讨论，鼓励学生积极思考，并根据学生的回答引出本节课的内容。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“谈谈社会调查的指导思想对社会调查有何种影响”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

人们天天生活在社会之中，为何还要做社会调查？

【学习资源】

水延凯，江立华. 中国社会调查简史. 北京：中国人民大学出版社，2017

第二章 社会调查的理论基础

【学习目标】

1. 掌握理论的构成要素；了解理论的层次。
2. 掌握理论的建构过程；掌握归纳、演绎、假设演绎的理论构建方法。
3. 理解社会调查的方法论；了解定性研究和定量研究的异同点；了解社会调查的基本方法。

【课程内容】

1. 理论的内涵、构成要素、层次。
2. 理论与研究的关系，重点讲解华莱士的科学环，理论建构的过程、方法及理论与经验研究的辩证关系。
3. 社会调查的方法论，重点讲解文献调查法、实地观察法、访谈调查法等调查法。
4. 社会调查的社会功能、指导思想及调查类型。

【重点、难点】

1. 重点：归纳、演绎、假设演绎的理论构建方法。
2. 难点：华莱士科学环。

【教学方法】

1. 案例导入。以“自己了解的理论”为讨论主题进行课堂导入，通过学生

自己描述的理论，引出讨论问题：什么是理论。

2. 新课讲授。

3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“理论对研究的主要作用体现在哪些方面”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

请介绍华莱士的逻辑模型“科学环”。

【学习资源】

仇立平. 社会研究与问题意识. 江苏行政学院学报, 2010

第三章 社会调查的程序与准备

【学习目标】

1. 掌握社会调查的四个阶段。
2. 掌握社会调查方案的设计内容和原则。
3. 了解调查方案设计的基本原则。

【课程内容】

1. 社会调查的程序，包括准备阶段、调查阶段、研究阶段、总结阶段。
2. 社会调查方案的设计，重点讲解主要研究内容、设计的基本原则、研究的方法。
3. 社会调查的关键环节，重点讲解研究假设的表达形式、分析单位的选择、区群谬误和简化论。

【重点、难点】

1. 重点：区群谬误和简化论。
2. 难点：社会调查方案的设计。

【教学方法】

1. 案例导入。以《以第七次全国人口普查》的案例进行课堂导入。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“举例说明选题的逻辑过程”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

以“大学生消费水平”为研究主题撰写一篇社会调查方案。

【学习资源】

彭玉生. “洋八股”与社会科学规范. 社会学研究, 2010 (2)

马戎. 不同学科研究方法的相互借鉴与结合. 民族研究, 2002 (5)

第四章 社会指标和社会测量

【学习目标】

1. 了解社会指标的含义及其特点；掌握社会指标的分类标准及其分类。
2. 了解社会指标体系的概念、类型和特点；了解社会指标体系的综合评价。
3. 了解调查指标的含义
4. 掌握设计操作定义的方法和原则。
5. 掌握社会测量的层次；掌握社会测量的信度和效度，理解两者之间的关系；了解各种社会测量的调查量表。

【课程内容】

1. 社会指标及其特点，重点讲解社会指标的特点。
2. 社会指标的分类，重点讲解客观指标和主观指标；经济指标和非经济指标；具体指标和抽象指标；描述性指标和评价性指标；肯定指标、否定性指标和中性指标。
3. 社会指标体系，重点讲解社会指标体系的概念、特点、类型和评价方法。
4. 调查指标，重点讲解抽象定义的含义、操作定义的含义、设计操作定义的方法和原则。
5. 社会测量，重点讲解定类测量、定序测量、定距测量、定比测量，会测量的信度，社会测量的效度及二者之间的关系。
6. 量表。

【重点、难点】

1. 重点：社会指标的分类标准及其分类。
2. 难点：信度和效度及二者之间的关系。

【教学方法】

1. 案例导入。以什么样的学生可以成为“好学生”为问题进行课堂导入，引导学生进行讨论，引出指标的概念。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，组织学生分别制作测量“年龄”的定类测量、定距测量和定比测量。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参

加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

对“在业人口”、“流动人口的城市融入”、“社会心态”进行操作化。

【学习资源】

朱庆芳，吴寒光. 社会指标体系. 北京：中国社会科学出版社，2001

德维利斯. 量表编制：理论与应用（2版）. 重庆：重庆大学出版社，2010

郑杭生，等社会指标理论研究, 北京：中国人民大学出版社，1989

第五章 抽样

【学习目标】

1. 了解调查对象和调查总体、抽样单位和抽样框、抽样和样本、参数值和统计值等相关概念的含义。
2. 熟悉抽样调查的程序。
3. 掌握非随机抽样和随机抽样的方法和程序。
4. 了解抽样误差和样本规模。

【课程内容】

1. 讲解抽样相关概念，重点讲解调查对象和调查总体、抽样单位和抽样框、抽样和样本、参数值和统计值。
2. 讲解抽样调查的程序，包括设计抽样方案、界定调查总体、编制抽样框、选择抽样方法、抽样调查样本、评估样本质量。
3. 讲解非随机抽样，重点讲解偶遇抽样、配额抽样、滚雪球抽样。
4. 讲解随机抽样，重点讲解简单随机抽样、等距随机抽样、分类随机抽样。
5. 讲解抽样误差。

【重点、难点】

1. 重点：随机抽样及其常用方法。
2. 难点：各随机抽样方法的抽样步骤。

【教学方法】

1. 案例导入。以《第七次人口普查》作为案例进行课堂导入，分析人口普查的成本有哪些，讨论问题：抽样调查存在的必要性。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“为什么对某市中学生的营养状况做一次抽样调查比较适合使用整群抽样，而对某市市民的消费状况做一次抽样调查，则比较适合使用分层抽样”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参

加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

确定样本规模应该考虑哪些因素。

【学习资源】

郝大海. 社会调查研究方法（2版）. 北京：中国人民大学出版社，2009

福勒. 调查研究方法（3版）. 重庆：重庆大学出版社，2009

亨利. 实用抽样方法. 重庆：重庆大学出版社，2008

侯延军. 抽样调查方法的妙用. 调研世界，2014(7)

第六章 文献调查法

【学习目标】

1. 了解文献调查法的含义。
2. 掌握查找文献采用的基本方法。
3. 掌握信息摘取的基本原则和一般程序。

【课程内容】

1. 文献的概念、种类和发展趋势。
2. 文献调查法的概念、特点和应用。
3. 文献搜集的方法、主要途径及应该注意的问题。
4. 信息的摘取。
5. 内容分析法的类型、程序及应用

【重点、难点】

1. 重点：信息的摘取。
2. 难点：信息摘取的流程。

【教学方法】

1. 学生自学。
2. 课堂提问。采用提问题的方式提问学生，加深对课本知识的理解。

【学习要求】

能够准确理解相关知识的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

搜集文献有哪些基本要求？

【学习资源】

马奇，麦克伊沃. 怎样做文献综述. 上海：上海教育出版社，2011

第七章 实地观察法

【学习目标】

1. 掌握实地观察法的含义。
2. 了解实地观察法的具体种类。
3. 了解实地观察法的优点和缺点。
4. 了解实地观察法的步骤。
5. 了解直接观察和间接观察。

【课程内容】

1. 实地观察法含义、种类，重点讲解参与观察和非参与观察，标准观察和非标准观察，直接观察和间接观察。
2. 实地观察法的评价。
3. 实地观察法的实施。

【重点、难点】

1. 重点：直接观察和间接观察。
2. 难点：实地观察法的适用性。

【教学方法】

1. 课程导入。以《兰海老师的儿童观察节目》进行课堂导入，引导学生进行讨论，引出指标的概念。
2. 新课讲授
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，组织学生围绕中学生辍学这一问题讨论如何运用参与观察法研究这个问题。

【学习要求】

能够准确理解相关概念的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

你怎样评价“耳听为虚、眼见为实”“百闻不如一见”等说法。

【学习资源】

巴比. 社会研究方法（第 11 版）. 北京：华夏出版社，2009

第八章 访谈调查法

【学习目标】

1. 了解访谈调查的概念、特点。
2. 掌握访谈调查法的种类。
3. 了解访谈调查法的优缺点。
4. 掌握访谈的过程。
5. 了解提问的种类和方式。
6. 了解访谈过程中应该注意的问题。

7. 了解集体访谈法。

【课程内容】

1. 访谈调查法的特点和种类，重点讲解标准化访谈和非标准化访谈，直接访谈和间接访谈，浅度访谈和深度访谈。

2. 访谈调查法优点和缺点。

3. 访谈的过程。

4. 提问的种类、语言，重点实质性问题、功能性问题及提问的原则。

5. 倾听的技巧。

6. 访谈调查应该注意的问题。

7. 集体访谈法。

【重点、难点】

1. 重点：访谈法的缺点。

2. 难点：访谈法的特点。

【教学方法】

1. 课程导入。以鲁豫有约中《秦怡——光影人生路》视频作为课程导入，使得学生对访谈调查法有直观的认识。

2. 新课讲授。

3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“访谈调查法的适用性”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 为什么说访谈调查法是访谈者与受访者之间的双向互动调查？

2. 做一项关于大学教师只是观现状的深度访谈，请列一份访谈提纲。

【学习资源】

1. 赛德曼. 质性研究中访谈. 重庆：重庆大学出版社，2009

2. 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究. 北京：教育科学出版社，2000

第九章 问卷调查法

【学习目标】

1. 掌握问卷调查法的概念及特点。

2. 了解问卷调查法的种类；掌握问卷调查法的结构；了解设计问卷的基本原则。

3. 了解问卷设计的步骤。

4. 掌握问卷调查中问题的种类；了解问题的机构。
5. 掌握表述问题的基本要求；掌握特殊问题的表述方式。
6. 掌握设计答案应该注意的问题。

【课程内容】

1. 问卷调查法的特点、种类及评价，包括报刊问卷调查、邮政问卷调查、网络问卷调查、送发问卷调查、访问问卷调查、电话问卷调查。
2. 问卷的基本结构，重点卷首语写作的基本要求。
3. 设计问卷的原则。
4. 设计问卷的步骤。
5. 调查问题的设计、问题的表述。
6. 设计答案的要求，相关问题的接转及问卷设计中常见的错误。

【重点、难点】

1. 重点：问卷的结构、特殊问题的表达方式。
2. 难点：问卷的结构、设计答案应该注意的问题。

【教学方法】

1. 课程导入。以“自己做过的问卷”为主题进行课堂导入，请同学谈谈自己对问卷调查法的了解。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“设计一篇问卷调查的卷首语”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关概念的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 在互联网上找一份问卷，根据所学的知识，分析该问卷存在的问题。
2. 设计一份关于大学生择业观的问卷。

【学习资源】

1. 风笑天. 社会调查中的问卷设计. 天津：天津人民出版社，2002
2. 福勒. 调查问卷的设计与评估. 重庆：重庆大学出版社，2010
3. 郝大海. 社会调查研究方法. 北京：中国人民大学出版社，2005

第十章 实验调查法

【学习目标】

1. 掌握实验调查法的概念及特点。
2. 了解实验调查的基本要素和一般程序。

3. 了解实验调查法的种类
4. 掌握实验调查法的原则
5. 了解实验设计的步骤
6. 掌握实验设计的类别
7. 了解实验误差问题。

【课程内容】

1. 实验调查法，重点讲解实验调查法的实践性、动态性、可控性等性质。
2. 实验调查法的要素、程序和种类，重点讲解实验室实验和现场实验，单盲实验和双盲实验。
3. 实验调查的原则。
4. 实验设计的步骤、类别。
5. 实验误差问题。

【重点、难点】

1. 重点：实验设计的类别。
2. 难点：实验设计的步骤。

【教学方法】

1. 案例导入。以霍桑实验为例的案例进行课堂导入。
2. 讨论问题。教师下发讨论主题，“什么是实验调查法”，引出课程内容。
3. 新课讲授。
4. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“怎样科学的评价实验的内在效度和外在效度”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

如何减少实验误差？

【学习资源】

魏建国，卿菁，胡仕勇. 社会研究方法. 北京：清华大学出版社，2016

第十一章 网络调查法

【学习目标】

1. 掌握网络调查法的概念。
2. 了解网络调查法的特点。
3. 掌握网上调查的步骤。
4. 了解大数据的概念、特点与类型。

【课程内容】

1. 实网络调查的概念、特点。
2. 网络调查的方法、步骤。
3. 网络调查应该注意的问题，重点主体选择、问卷设计、程序控制、问卷发布。
4. 大数据的特点、类型以及大数据获取与分析。

【重点、难点】

1. 重点：网络调查法的特点。
2. 难点：大数据的概念、特点与类型。

【教学方法】

1. 课堂导入。教师通过微信给各个学生发送调查问卷，通过该操作进行课堂导入。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“大数据给社会调查带来的影响”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

如何获取分析大数据？

【学习资源】

水延凯. 怎样搞好社会调查. 北京：中国人民大学出版社，2009

第十二章 整理资料

【学习目标】

1. 了解整理资料的意义和原则。
2. 掌握问卷资料的整理过程。
3. 了解统计资料的整理。

【课程内容】

1. 整理资料的意义、原则，重点讲解提高调查资料质量及其使用价值的必要步骤；研究调查资料的重要基础；保存资料的客观要求。
2. 问卷资料的整理、统计资料的整理、文字资料的整理。

【重点、难点】

1. 重点：问卷资料的整理过程。
2. 难点：资料筛选的原则问题。

【教学方法】

1. 课堂导入。以“资料整理的重要性”作为探讨问题，引出本节课所学的内容。

2. 新课讲授。

3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“统计表和统计图的区别和联系”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

如何确定组数、组距、组限和组中值？

【学习资源】

陈益龙. 定性社会研究方法. 北京：商务印书馆，2011.

第十三章 统计分析

【学习目标】

1. 了解统计分析的目的。
2. 了解统计分析的过程。
3. 掌握统计分析的层次。
4. 掌握推断统计的基本原理。
5. 掌握集中量数分析和离散量数分析。
6. 了解双变量统计分析。

【课程内容】

1. 统计分析，重点统计分析的目的、层次。
2. 推断统计的基本原理，重点讲解推断统计与抽样分布，参数估计、假设检验。
3. 单边量统计分析，重点讲解集中量数分析、离散量数分析。
4. 单变量推断统计。

【重点、难点】

1. 重点：集中量数分析和离散量数分析。
2. 难点：离散量数分析。

【教学方法】

1. 课堂导入。以课后第7题练习题为例，作为课程导入。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。组织讨论课后第12题。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 变量之间的相关关系与因果关系有何不同？

【学习资源】

卢淑华. 社会统计学（4版）. 北京：北京大学出版社，2009

第十四章 思维加工

【学习目标】

1. 学生了解思维加工的概念。
2. 掌握思维加工的任务。
3. 掌握思维加工的方法。

【课程内容】

1. 思维加工的概念、任务、方法，重点讲解比较法、分类法。
2. 分析法和综合法，重点讲解分析和综合的统一。
3. 矛盾分析法，重点讲解矛盾普遍性和特殊性的辩证统一。

【重点、难点】

1. 重点：矛盾分析法和因果分析法。
2. 难点：矛盾分析法。

【教学方法】

1. 课堂导入。播放相关视频进行课堂导入。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“公共部门权益保障的意义”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 黑箱方法、灰箱方法和白箱方法有何异同？

【学习资源】

1. 毛泽东矛盾论//毛泽东选集：第1卷2版. 北京：人民出版社，1991
2. 麦克伦尼. 简单的逻辑学杭州：浙江人民出版社，2013
3. 陆益龙. 定性社会研究方法. 北京：商务印书馆，2011

第十五章 调查报告的撰写

【学习目标】

1. 了解调查报告的特点和类型。
2. 掌握调查报告的结构和体制。
3. 掌握调查报告的写作步骤和撰写要则。

【课程内容】

1. 调查报告的特点和类型。
2. 调查报告的结构和体制。
3. 调查报告的写作步骤和撰写要则。

【重点、难点】

1. 重点：调查报告的撰写要则。
2. 难点：调查报告的写作步骤。

【教学方法】

1. 课堂导入。以《2020年第七次全国人口普查主要数据》这一报告作为课堂导入。
2. 新课讲授。
3. 课堂讨论。教师下发讨论主题，“调查报告的主体有哪几种结构，各有何优点和缺点”。随机挑选部分同学发表自己的观点。

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

如何提炼调查报告的主题？

【学习资源】

克雷斯威尔. 研究设计与写作指导. 重庆：重庆大学出版社，2007

五、实践教学安排

丰富课堂学习形式，将相关视频、案例、穿插到课堂教学中，结合翻转课堂的形式，提高学生学习的兴趣，加深对相关知识的理解。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）包括平时作业、课堂表现、课堂讨论、小组展示。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	学科知识：社会调查的基本理论框架和核心专业知识，包括社会调查的方法体系、社会调查的类型、社会调查的过程；社会调查的步骤；抽样的方法；文献调查法、访谈调查法、问卷调查法等社会调查方法的基本步骤、优缺点，能够按照调研主题编写访谈提纲或设置调查问卷等（45%）。	平时作业、课堂表现、小组展示、期末考试
课程目标 2	创新能力：对收回的资料进行初步筛选审查、数据录入、分类汇总、分组统计、制作统计图表、进行数据统计分析等一系列操作，结合数据与文字资料的整理结果，提炼报告主题，撰写社会调查研究报告。（20%）	平时作业、小组展示、期末考试
课程目标 3	信息素养：根据调研主题选择数据收集途径，利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源，快速筛选有效信息。（15%）	课堂表现、小组展示
课程目标 4	团队合作：在模拟情境中练习积极倾听和有效表达的技巧，能够和团队成员顺畅沟通，合理安排沟通时间和方式，提升自己的沟通能力和团队协作能力。（10%）	小组展示、期末考试
课程目标 5	国际视野：了解最新的国际动态和热点问题，及时掌握学术前沿和热点问题的发展趋势，并结合自己的兴趣和专长选择具有时效性的国际热点问题作为研究课题。（10%）	平时作业、小组展示

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

考试课程成绩采取“N+1”的评定模式，“N”指平时成绩，包括平时作业（45分）、课堂表现（25分）、小组展示（30分），占比 30%；“1”指期末考试成绩，占比 70%。

2. 平时成绩评定

平时成绩评价方法与标准

- （1）平时作业（3次）：学生提交作业次数及完成质量。
- （2）课堂表现：学生课堂到课率，参与课堂练习、回答提问等活动。
- （3）小组展示：小组展示内容的完整性、创新性，小组团队合作质量等。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

1. 平时作业评分标准

课程目标	评分标准		
	13-15	10-12	0-9
	优	中	差
课程目标 1、2、5	平时作业完整性好，态度认真，书写工整，思路很清楚，准确率达到80%以上。	平时作业基本完整，态度较为认真，书写基本工整，思路基本清楚，准确率达到60%以上。	平时作业内容完整性差或不能及时完成，书写凌乱、潦草，思路混乱，准确率低。

2. 课堂表现评分标准

课程目标	评分标准		
	21-25	16-20	0-15
	优	中	差
课程目标 1、3	按时上课，不迟到不早退；课堂中积极互动，能准确地回答问题；能准确将理论与实践相结合。	学习态度较端正，有旷课现象；课堂中回答问题次数不多，能准确地回答部分问题；能将部分理论与实践相结合。	学习态度不端正，旷课次数较多；课堂不回答问题或回答不出问题；基本不会理论结合实践。

3. 小组展示标准

课程目标	评分标准		
	25-30	19-24	0-18
	优	中	差
课程目标 1、2、3、 4、5	组内分工明确，展示PPT设计巧妙，条例清晰，要点精炼；主讲人表达自然流畅，应变能力强，能针对性回答问题。	组内分工较为明确，展示PPT设计一般，条例较为清晰，要点精炼；主讲人表达基本流畅，应变能力一般，能针对性回答部分问题。	组内分工一般，展示PPT设计普通，条例不清晰，要点不精炼；主讲人表达不流畅，应变能力弱，能针对性回答部分问题。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
社会调查教程(精编版)	江立华、水延凯	中国人民大学出版社	2020.1	否	

九、主要参考书目

- [1] 风笑天. 社会调查方法(第三版). 北京: 中国人民大学出版社, 2019
- [2] 郝大海. 社会调查研究方法(第四版). 北京: 中国人民大学出版社, 2019
- [3] 丁华. 社会调查的方法与实务: 新挑战、新方法、新工具. 北京: 北京大学出版社, 2020

十、课程学习建议

本课程教学内容以指定教材内容为主，适当加入相关案例。由于学生缺乏管理实践，在分析问题和实际解决问题的能力方面将有一定难度，在课堂教学中增加案例教学的比重，同时安排必要的作业和讨论，给学生接触实际、动手分析的机会。

《财务管理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	财务管理 Financial Management		
课程编码	231311407B	适用专业	人力资源管理
先修课程	无	修读学期	五
课程类别	专业基础课	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32 ，实践学时 0 ）		
执笔人	郑丽蓉	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程介绍了财务管理的基本概念、目标和财务管理环境，阐述了货币时间价值、风险与报酬和证券估值，重点内容包括公司的财务战略与预算、筹资方式与资本结构决策、投资决策、营运资金管理、股利理论与政策等。通过本课程的学习，不但为学生后续课程学习奠定坚实的基础，而且学生学习后可以具备财务管理人员的基本技能，在熟练掌握公司筹资、投资和收益分配等财务基本理论和基本方法的基础上，能灵活地根据公司的特点和财务管理环境做出正确的财务决策、进行日常财务运作，以解决实际的财务管理问题，从而实现企业价值最大化的财务目标。

三、课程目标

（一）课程目标

课程目标 1：能够熟知财务管理内容、环境和目标，明确财务管理的两个价值观念，合理运用筹资、投资、营运、分配的决策和管理方法对财务工作进行决策，合理运用财务分析方法等方面知识。【毕业要求 2.1】

课程目标 2：能认识到财务管理在企业中的重要作用和地位，主要培养学生具有热爱财务管理工作，树立团队合作精神；具有爱岗敬业、细心严谨、诚实守信、思维敏锐、勇于创新、科学理财等职业素质，为毕业后走上工作岗位奠定职业素质基础。【毕业要求 7.1】

课程目标 3：能够运用财务信息获取简单的财务指标分析的能力，正确计算和判断中小企业相关财务事项。能够具备能运用所学的财务管理知识对企业筹资、投资活动进行分析的能力，协助公司决策层制定公司年末的收益分配方案，阅读并能分析企业的财务报表，进行财务分析问题、解决实际问题的能力。

【毕业要求 4.2】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2【学科知识】	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 7【团队合作】	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。
课程目标 3	毕业要求 4【应用能力】	4.2 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 财务管理总论	课程目标 1	多媒体教学、课堂讲授	3
第二章 财务报表分析	课程目标 3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	5
第三章 货币时间价值	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	5
第四章 长期筹资管理	课程目标 1、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	5
第五章 项目投资管理	课程目标 1、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
第六章 营运资金管理	课程目标 1、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
第七章 股利分配管理	课程目标 2、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	2
合计			32

（二）课程内容

第一章 财务管理总论

【学习目标】

1. 能够说出财务管理的概念；
2. 能够阐述财务管理目标的主要观点；
3. 能够说出财务管理的职能与目标；
4. 明确企业的组织形式以及财务经理的职责；
5. 熟知财务管理的环境；
6. 熟练运用利息率的构成及其测算。

【课程内容】

1. 企业财务及财务管理的概念
2. 财务管理的环境
3. 财务管理的目标与原则

【重点、难点】

1. 重点：财务管理的目标以及利益冲突的表现和协调
2. 难点：财务管理的概念，财务管理目标与利益冲突

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对文字教材中的重点、难点以及财务管理在经济发展中的热点、焦点和存在的社会问题，利用多媒体教学手段，采用一些图示进行的教学讲解，同时也是对学生学习方法和思路进行的提示和指导。

【学习要求】

能够对财务管理有一个总括的认识，领会企业财务管理的有关基本理论问题，并为学好以后各章打下业务理论基础。

【复习与思考】

1. 财务管理与财务会计的区别与联系。
2. 财务管理在企业管理中的地位与作用。
3. “利润最大化”、“股东财富最大化”与“企业价值最大化”的关系。

【学习资源】

案例资料：神州上市穷途

第二章 财务报表分析

【学习目标】

1. 能够阐述财务分析的概念、目的和步骤。
2. 明确基本财务报表的结构和作用。
3. 能运用财务指标进行财务综合分析。

【课程内容】

1. 财务报表分析概述
2. 财务比率分析
3. 综合分析评价

【重点、难点】

1. 重点：财务分析的基本方法、杜邦分析体系。
2. 难点：财务比率分析的目的与财务比率设计之间的关系，偿债能力、营运能力和盈利能力以及财务状况的趋势与综合分析方法。

【教学方法】

本章教学主要采用的方法和手段是传统教学与多媒体教学或者投影相结合。通过真实案例的分析讨论，学生能够基本掌握并提升解决财务管理实际问题的能力。

【学习要求】

能知晓财务分析的目的与内容、以及资料来源，掌握财务报表分析的评价标准和基本方法。对偿债能力分析、营运能力分析和盈利能力分析这三项分析内容，要会合理应用其指标计算、指标评价、结构分析、趋势分析的基本方法。

【复习与思考】

1. 财务分析的目的是什么？以什么为分析的基础？
2. 财务分析三方面能力的衡量指标分别有哪些？具有哪些特点？
3. 杜邦财务分析法的基本思想是什么？以什么指标为出发点？为什么？

【学习资源】

1. 案例资料：阿里巴巴 20092011 财务报表分析
2. 网络资源：中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第三章 货币时间价值

【学习目标】

1. 熟知货币时间价值的概念和相关计算方法；
2. 熟知风险报酬的概念、计算及资本资产定价模型；
3. 明确证券投资的种类、特点，运用不同证券的价值评估方法进行估价。

【课程内容】

1. 资金时间价值
2. 风险价值
3. 资金成本

【重点、难点】

重点：货币时间价值的概念和相关计算方法，单项资产的风险与报酬，资本资产定价模型，证券的估值。

难点：风险的衡量。

【教学方法】

本章教学方法与手段主要采用传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对教材中本章的教学重点、难点通过课堂讲述，并结合教学课件、学生实务练习、分组讨论、课堂讨论等方式进行完成。

【学习要求】

能够在明确资金成本的概念及作用的基础上对个别资金成本及加权平均资金成本的计算。通过上述三个重要价值观念的学习和理解，为以后章节的学习奠定基础。

【复习与思考】

1. 货币时间价值在现实生活中如何体现？有什么样的意义？
2. 风险有何产生？如何刻画？
3. 利率有哪些影响因素？
4. 证券价格如何确定？

【学习资源】

1. 案例资料：24 美元买下纽约的曼哈顿岛
2. 网络资源：中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第四章 长期筹资管理

【学习目标】

1. 明确筹资的分类、筹资渠道与方式；
2. 熟知企业筹资额的预测方法；
3. 明确权益筹资和负债筹资的优缺点；
4. 能够背诵单项资本成本、综合资本成本和边际资本成本的概念并进行相关成本的分析计算；
5. 熟知资本结构及最佳资本结构。

【课程内容】

1. 筹资管理概述
2. 自有资金的筹集
3. 借入资金的筹集
4. 资金结构决策

【重点、难点】

1. 重点：自有资金与借入资金的筹集方式及优缺点。
2. 难点：资金结构决策的理论，以及如何结合资本结构理论和相关的外界法律法规、经济因素的制约，分析各种筹资方式的可行性和优缺点。

【教学方法】

本章教学方法与手段主要采用传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对教材中本章的教学重点、难点通过课堂讲述，并结合教学课件、学生实务练习、分组讨论、课堂讨论等方式进行完成。

【学习要求】

学生能够明确企业筹集资金的目的与要求、筹资渠道、筹资方式和筹资种类。通过本章学习，要转变理财观念，熟悉在市场经济条件下筹集资金的基本知识和基本技能，懂得合理筹资的策略。合理运用自有资金与借入资金的筹集渠道与方法、对财务杠杆利益和最佳资金结构做出合理的决策。

【复习与思考】

1. 简述企业筹集资金的目的与要求。
2. 确定股票发行价格应考虑哪些因素？
3. 确定债券发行资格有哪些要求？
4. 股票与债券有哪些主要区别？
5. 银行借款的程序是什么？运用银行借款筹资有哪些优缺点？
6. 融资租赁与经营租赁有何区别？
7. 影响资金结构的主要因素有哪些？

【学习资源】

1. 案例资料：城市基础建设项目筹资案例
2. 网络资源：中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第五章 项目投资管理

【学习目标】

1. 明确投资活动对于企业的意义；
2. 能合理的阐述企业投资的分类、投资管理的原则并对投资过程进行分析；
3. 能够对投资项目现金流量的构成进行分析与计算；
4. 明确各种投资决策指标的计算方法和决策规则；
5. 能够合理区分各种投资决策方法不同积极运用的范围。

【课程内容】

1. 项目投资管理概述
2. 项目投资的现金流量及其估算
3. 项目投资决策的基本方法
4. 项目投资决策方法的应用

【重点、难点】

1. 重点：现金流量的估算，项目投资评价方法的运用。

2. 难点：与项目投资有关的经营现金流量估算所依据的基础分析，以及贴现现金流量指标的计算及应用。

【教学方法】

本章教学方法与手段主要采用传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对教材中本章的教学重点、难点通过课堂讲述，并结合教学课件、学生实务练习、分组讨论、课堂讨论等方式进行完成。

【学习要求】

能够熟知并且阐述项目投资的基本原理和基本方法，明确项目投资决策的一般程序，分析出现现金流量的估算方法，并且能够运用项目的风险分析方法对项目进行风险分析。将财务管理贯穿项目投资的整个过程，要学会选择适当的项目投资评价方法和风险分析方法来实现对项目的管理。

【复习与思考】

1. 简述项目的概念及特点
2. 在项目投资决策评价中，现金流量的作用有哪些？
3. 项目评价方法通常有哪些？各方法有何优缺点？
4. 试讨论非贴现现金流量法与贴现现金流量法的相对优劣。

【学习资源】

1. 案例资料：双汇与春都之异
2. 网络资源：中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第六章 营运资金管理

【学习目标】

1. 明确营运资本的概念及其管理原则；
2. 能够通过现金的持有动机、现金管理的意义、现金预算和最佳现金持有量决策的基本方法确定现金的最佳持有量
3. 熟悉现金管理日常控制；
4. 明确短期金融资产的概念和持有目的，以及管理原则；
5. 能够通过应收账款的功能、成本、管理目标、信用政策和管理方法对企业的应收账款做出决策；
6. 背会存货的功能与成本
7. 能够熟练运用存货规划及控制方法，对经济批量、再订货点和保险储备进行分析计算。

【课程内容】

1. 营运资金管理概述
2. 现金管理

3. 应收账款管理
4. 存货管理
5. 短期融资的管理

【重点、难点】

1. 重点：现金管理模型、信用政策变更的评估、经济批量模型。
2. 难点：如何准确地把握和计算上述三类重要模型，如何准确掌握营运资金需要量的测定方法。

【教学方法】

本章教学方法与手段主要采用传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对教材中本章的教学重点、难点通过课堂讲述，并结合教学课件、学生实务练习、分组讨论、课堂讨论等方式进行完成。

【学习要求】

能够明确营运资金的概念、构成和特点，能够合理运用营运资金管理的基本原理和基本方法，根据营运资金各项目的的基本内容和分析框架，对现金、应收账款和存货等的管理进行分析应用。

【复习与思考】

1. 什么是营运资金？它有哪些特点？
2. 什么是现金？企业持有现金的动机和成本分别是什么？
3. 如何实行现金的日常控制？
4. 企业应如何做好应收账款的日常管理？
5. 什么是信用政策？请阐述其具体内容。
6. 试阐述存货的功能与成本分别包括哪些方面。
7. 存货的归口分级管理主要包括哪些方面？

【学习资源】

网络资源：中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

第七章 股利分配管理

【学习目标】

1. 能够阐述股利政策的内容、评价指标
2. 能够识别股利政策的影响因素以及股利政策的类型；
3. 区分股票分割与股票股利的区别；
4. 知晓股票回购的动机与方式等。

【课程内容】

1. 利润分配的内容
2. 股利分配的程序和方式

3. 股利分配政策

4. 股票股利和股票分割

【重点、难点】

1. 重点：国有企业利润分配的原则和程序、股利理论、股利政策

2. 难点：股利理论、股利政策

【教学方法】

本章教学方法与手段主要采用传统教学与多媒体教学或者投影相结合。对教材中本章的教学重点、难点通过课堂讲述，并结合教学课件、学生实务练习、分组讨论、课堂讨论等方式进行完成。

【学习要求】

能够区分股票分割与股票股利的区别，能够识别股利理论的主要内容，包括股利无关理论、“一鸟在手”理论、税收差别理论、信号传递理论和代理理论，理解股利政策的内容、评价指标，知晓股票回购的动机与方式，阐述股利政策的影响因素以及股利政策的类型。

【复习与思考】

1. 利润根据其构成不同，可以表述为哪几个不同层次的含义？

2. 企业利润分配应贯彻哪些基本原则？

3. 什么是股利政策？公司为什么要制定股利政策？

4. 股利分配政策的选择应考虑哪些因素？

5. 企业目前常用的股利政策有哪几种？各自的优确定是什么？

【学习资源】

1. 案例资料：董事会关于股利的争论

2. 网络资源：中国大学 MOOC(慕课) (icourse163.org)

五、实践教学安排

财务管理学是一门实践性和应用性很强的学科，课程中没有专门的实践学时，但学生可以通过以下几种方式提升他们的实践运用能力：

1. 社会调查等课外实践方式

鼓励学生参与实际的社会调查，如财务数据收集和分析，以增强他们对实际财务问题的理解和应对能力。引导学生关注财经新闻，并尝试从中提取财务信息，以此来提高他们的信息解读和财务分析能力。

2. 课程学习成果展示与汇报

鼓励学生以小组的形式完成一些项目或案例分析，然后进行展示和汇报。这种方式不仅可以提高学生的团队合作能力，还可以锻炼他们的演讲和公众表现能力。鼓励学生尝试用实际数据或案例来展示他们的学习成果，以此来提高

他们的实践运用能力。在课堂上教学中会提供一些开放性问题或案例分析，让学生进行讨论和分析，以锻炼他们的思考和沟通能力。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 30%，包括课堂参与（30%）、课堂表现（20%）、平时作业（50%）。

期末考核占课程考核 70%，采用闭卷考试形式，卷面成绩低于 50 分者，课程考核视为不及格

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	财务管理内容、环境和目标，运用筹资、投资、营运、分配的决策和管理方法对财务工作进行决策，合理运用财务分析方法等方面知识。（50%）	课堂测试、课堂表现、期末考试
课程目标 2	财务管理工作中在企业中的重要作用和地位，学生具有热爱财务管理工作，团队合作精神；具有爱岗敬业、细心严谨、诚实守信、思维敏锐、勇于创新、科学理财等职业素质，为毕业后走上工作岗位奠定职业素质基础。（10%）	平时作业、课堂表现
课程目标 3	财务信息获取简单的财务指标分析的能力，正确计算和判断中小企业相关财务事项。能够具备能运用所学的财务管理知识对企业筹资、投资活动进行分析的能力，协助公司决策层制定公司年末的收益分配方案，阅读并能分析企业的财务报表，进行财务分析问题、解决实际问题的能力。（40%）	课堂参与、平时作业、课堂表现、

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

（1）课堂参与：由三部分组成，第一部分课堂上主动参与课堂练习、讨论，积极回答课堂提问；第二部分观看学习课件；第三部分考勤，该成绩由微助教后台统计提供。

（2）课堂表现：课堂练习准确度作为考核依据，老师根据实际情况酌情给分。

（3）作业完成情况：学生平时作业提交 4 次，成绩综合考虑完成质量。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	课堂参与	第一部分课堂上主动参与课堂练习、讨论，积极回答课堂提问；第二部分观看学习课件；第三部分考勤，该成绩由微助教后台统计提供，系统综合给分。				

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
财务管理学	杨淑娥、张强	高等教育出版社	2022年3月	否	

九、主要参考书目

[1]荆新，王化成，刘俊彦. 财务管理学（第8版）. 北京：中国人民大学出版社，2018

[2]中国注册会计师协会. 财务成本管理. 北京：中国财政经济出版社，2018

[3]财政部会计资格评价中心. 财务管理. 北京：经济科学出版社，2018

[4]刘玉平. 财务管理学（第4版）. 北京：中国人民大学出版社，2015

[5]荆新，王化成，刘俊彦. 财务管理学（第8版）学习指导书. 北京：中国人民大学出版社，2018

[6]刘玉平. 财务管理学（第4版）学习指导书. 北京：中国人民大学出版社，2015

十、课程学习建议

现阶段，以打基础为准，因此，对于财务管理预习阶段的学习，不要仅注重学习进度，更要关注学习效率，也就是将基础打牢，因此，建议采用预习+听课+做题的方法。

听课过程中，边听边学习，结合老师的讲解，自己做笔记，老师提到的重点内容重点掌握，一般内容理解掌握，做题采取一章结束做一章题的方法。

1. 对于公式的掌握，有些可以通过推导来加深印象，但有些需要利用讲课

老师提供的特别记忆方法掌握，还有一些公式由于来源复杂，不建议深究，我们掌握公式的标准是否能恰当运用并保证做题正确。

2. 对于做题，我们要重视，财务管理学的学习，切忌光听光看，不做题，做题是检验知识是否掌握的一个标准。

《经济法》课程大纲

一、课程信息

课程名称	经济法 Economic law		
课程编码	231310903B	适用专业	人力资源管理
先修课程	思想道德与法治	修读学期	五
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	3	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 48，实践学时 0）		
执笔人	赵云海	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的专业基础课。经济法学是以经济法为研究对象的一门学科。它以人权为基础，以维护社会利益为基本目标，从经济关系固有的人身性出发，在人权思想、实质正义和社会本位等方面形成了共同的价值理念。马克思主义原理是中国特色经济法律制度的理论基础。坚持马克思主义与中国国情相结合，坚持马克思主义的立场、观点和方法，坚持理论联系实际的作风，是我们探索和认识经济法律制度产生、发展及其演变规律的有效路径。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟练掌握经济法基本概念、基本方法，培养所学知识的基本应用能力和综合应用能力，能够解决经济法实施过程中存在的问题，同时为参加人力资源管理师考试打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：从当代企业市场环境入手，掌握当代经济法运行理论及宏观调控、市场规制的方法，促进经济规范运行。【毕业要求 2】

课程目标 2：掌握经济法基础法律制度；经济宏观调控制度和市场规制制度。【毕业要求 3】

课程目标 3：在熟悉相关法律的基础上，能够具备较强的处理法律纠纷的法律规范搜集与运用技能，能够落实公平竞争审查制度、宏观调控制度的执行开展，提升相关工作质量等核心业务。【毕业要求 4】

课程目标 4：通过该课程的学习，能够掌握与理解会计法、支付结算法、税法等财经类经济法律在未来人力资源管理岗位中的应用规范，具备能够开展起草法律文书、参与企业破产等相关法律实践活动的能力。【毕业要求 4】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合性学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 3：创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 3	毕业要求 4：应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	毕业要求 4：应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 经济法概念和历史	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第二章 经济法体系与地位	课程目标 2	讲授、举例、练习	2
第三章 经济法宗旨和原则	课程目标 2	讲授、举例、练习	2
第四章 经济法主体和行为	课程目标 1	讲授、举例、练习	3
第五章 经济法主体权利、义务、责任	课程目标 2、4	讲授、举例、练习	3
第六章 经济法的制定与实施	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第七章 宏观调控法基本理论与制度	课程目标 1	讲授、举例、练习	3
第八章 财政调控法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第九章 税收调控法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第十章 金融调控法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第十一章 计划调控法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第十二章 市场规制法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3

第十三章 反垄断法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第十四章 反不正当竞争法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第十五章 消费者保护法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第十六章 质量、价格、广告、计量监管法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
第十七章 特别市场规制法律制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	3
合计			48

(二) 课程内容

第一章 经济法概念和历史

【学习目标】

掌握经济法基础理论、经济法律制度的一般原理，了解经济法律制度的目标与任务，熟知经济法独特的法律理念、指导思想、基本原则和调整方法；了解经济法律制度产生的原因、性质、功能、作用等基本问题；重点掌握经济法律关系、经济法主体、经济法上的权利及其体系等一般问题。

【课程内容】

1. 经济法概念
2. 经济法的历史

【重点、难点】

1. 重点：经济法律关系构成
2. 难点：经济法律制度与民商事法律制度区别

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决经济法律制度适用问题。

【复习与思考】

1. 经济法与中国经济高质量发展
2. 经济法律关系的要素

【学习资源】

学习通

第二章 经济法体系与地位

【学习目标】

了解和掌握经济法体系；掌握经济法与民商法、行政法之间的关系。

【课程内容】

1. 经济法体系

2. 经济法地位

【重点、难点】

1. 重点：经济法体系构成
2. 难点：经济法与民商法关系

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决经济法法律适用问题

【复习与思考】

1. 经济法体系构成
2. 如何理解经济法对于构建和谐社会的重大意义？

【学习资源】

学习通

第三章 经济法宗旨和原则

【学习目标】

了解经济法律制度特点；掌握经济法宗旨和原则。

【课程内容】

1. 经济法宗旨
2. 经济法的基本原则

【重点、难点】

1. 重点：经济法基本原则内容
2. 难点：有效调制原则内涵

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立经济法原则适用范围问题。

【复习与思考】

1. 经济法宗旨特点
2. 经济法原则对社会经济稳定的意义

【学习资源】

学习通

第四章 经济法的主体和行为

【学习目标】

了解经济法主体的特点，掌握经济法主体行为类型。

【课程内容】

1. 经济法主体
2. 经济法主体行为

【重点、难点】

1. 重点：经济法主体类型
2. 难点：经济法主体行为评价

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能理解经济法主体行为选择。

【复习与思考】

如何确定经济法主体？

【学习资源】

学习通

第五章 经济法主体权利、义务、责任

【学习目标】

通过讲授，使学生掌握经济法主体权利、义务、责任。

【课程内容】

1. 经济法主体权利、义务
2. 经济法主体责任

【重点、难点】

1. 重点：经济法主体权利
2. 难点：经济法主体责任

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握我国经济法主体责任理念。

【复习与思考】

如何理解经济法责任的独立性？

【学习资源】

学习通

第六章 经济法的制定与实施

【学习目标】

了解经济法的制定；掌握经济法的实施因素的影响。

【课程内容】

1. 经济法的制定
2. 经济法的实施

【重点、难点】

1. 重点：经济法制定的特点
2. 难点：经济法实施的因素

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析影响经济法制定的外部因素问题。

【复习与思考】

经济法制定与实施之间关系

【学习资源】

学习通

第七章 宏观调控理论与制度

【学习目标】

了解宏观调控法的时代特征；掌握宏观调控法律体系的构成。

【课程内容】

1. 宏观调控基本理论
2. 宏观调控基本制度
3. 社会保障法的历史演进

【重点、难点】

1. 重点：宏观调控法体系构成

2. 难点：宏观调控法的功能

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能熟知宏观调控法律制度的作用

【复习与思考】

宏观调控法的责任制度

【学习资源】

学习通

第八章 宏观调控法律制度

【学习目标】

了解宏观调控法律制度的社会功能；宏观调控法律制度种类。

【课程内容】

1. 宏观调控法律制度基本原理
2. 预算调控法律制度
3. 国债调控法律制度
4. 财政支出调控法律制度

【重点、难点】

1. 重点：我国宏观调控法律制度体系构成
2. 难点：财政法的调整手段

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能掌握我国预算体制

【复习与思考】

财政法的调整手段

【学习资源】

学习通

第九章 税收调控法律制度

【学习目标】

了解我国税收调控法律制度体系，掌握税收法律制度构成。

【课程内容】

1. 税收调控法基本原理
2. 商品税调控法律制度
3. 所得税调控法律制度
4. 财产税调控法律制度

【重点、难点】

1. 重点：财产税法律制度模式
2. 难点：所得税法律制度适用范围

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析税法的课税要素

【复习与思考】

如何完善我国财产税法制度？

【学习资源】

学习通

第十章 金融调控法律制度

【学习目标】

了解我国金融调控法律制度体系，掌握其功能。

【课程内容】

1. 金融调控法基本原理
2. 中央银行调控制度
3. 其他金融调控制度

【重点、难点】

1. 重点：金融调控必要性分析
2. 难点：公开市场操作制度适用范围

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析金融调控制度构成

【复习与思考】

我国商业银行法律制度，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十一章 计划调控法律制度

【学习目标】

了解我国计划调控体系，掌握其功能。

【课程内容】

1. 宏观调控法基本原理
2. 计划调控法律制度

【重点、难点】

1. 重点：产业调控法特征
2. 难点：对外贸易法与宏观调控关系

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析宏观调控运行方式

【复习与思考】

我国计划法律制度，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十二章 市场规制法基本理论和制度

【学习目标】

了解我国市场规制法律体系，掌握其功能。

【课程内容】

1. 市场规制法基本理论
2. 市场规制法制度

【重点、难点】

1. 重点：市场规制法体系
2. 难点：市场规制法责任构成

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析市场规制法责任构成

【复习与思考】

我国市场规制法，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十三章 反垄断法律制度

【学习目标】

了解我国反垄断法律体系，掌握反垄断法律制度具体内容。

【课程内容】

1. 反垄断法基本原理
2. 反垄断法的实体制度
3. 反垄断法的程序制度

【重点、难点】

1. 重点：反垄断法律制度规范内容
2. 难点：反垄断法律制度功能

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握反垄断法的基本原则

【复习与思考】

如何理解垄断协议的适用除外制度？

【学习资源】

学习通

第十四章 反不正当竞争法律制度

【学习目标】

了解我国反不正当竞争法律制度体系，掌握其功能。

【课程内容】

1. 反不正当竞争法基本原理
2. 反不正当竞争法实体制度
3. 反不正当竞争法程序制度

【重点、难点】

1. 重点：反不正当竞争法功能
2. 难点：不正当竞争行为的认定

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握反不正当竞争法功能

【复习与思考】

不正当竞争行为有哪些？

【学习资源】

学习通

第十五章 消费者保护法律制度

【学习目标】

了解我国消费者保护法律制度体系，掌握其功能。

【课程内容】

1. 消费者保护法基本原理
2. 消费者权利的法律界定
3. 各类主体保护消费者的义务
4. 消费者权利的法律救济

【重点、难点】

1. 重点：消费者权利保护法功能
2. 难点：损害消费者权利的行为认定

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握消费者权利保护法功能

【复习与思考】

损害消费者权利的行为有哪些？

【学习资源】

学习通

第十六章 质量、价格、广告、计量监管法律制度

【学习目标】

了解我国质量、价格、广告、计量监管法律制度体系，掌握其功能。

【课程内容】

1. 产品质量法监管制度
2. 价格监管法律制度
3. 广告监管法律制度
4. 计量监管法律制度

【重点、难点】

1. 重点：产品质量法监管功能
2. 难点：广告不当行为认定

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握计量监管法律制度功能

【复习与思考】

价格不当行为有哪些？

【学习资源】

学习通

第十七章 特别市场规制法律制度

【学习目标】

了解我国特别市场规制法律制度体系，掌握其功能。

【课程内容】

1. 特别市场规制产品质量法监管制度
2. 货币市场规制制度
3. 证券市场规制制度
4. 保险市场规制制度
5. 房地产市场规制制度
6. 能源市场规制制度

【重点、难点】

1. 重点：能源市场规制制度功能
2. 难点：货币市场规制制度功能

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握房地产市场规制制度功能

【复习与思考】

能源市场特殊性有哪些？

【学习资源】

学习通

五、实践教学安排

本课程会通过课堂讨论、课下上网查询的方式将上课的理论知识消化吸收。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括：课堂表现、平时作业、团队精神展示等。

期末考核采用考试形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：5% 经济法法律要素：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、期末考试
课程目标 2	宏观调控法律制度：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 3	市场规制法律制度：30%	课堂讨论，重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 4	业务操作：5%	业务操作流程与技巧（课堂发言）

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

过程性成绩=平时成绩×100%

平时成绩=课堂表现×20%+平时作业×60%+团队精神展示×20%

2. 平时成绩评定

（1）课堂表现：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力

（2）平时作业：学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 团队精神展示：以宿舍为单位，宿舍全体成员致力于打造学习型团队，相互督促，相互提醒，互帮互助，按时上下课，不迟到、不早退。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	团队精神展示	团队精神展示占平时成绩中的 20 分。团队成员全部到齐、不迟到、不早退，记为 20 分；每学期，团队精神展示活动次数不少于 3 次。团队成员无故不到课堂，缺席活动者，减 5 分/次，其他成员尽到提醒责任者，不减分。无故不参加团队精神展示活动 3 次以上者，不能参加期末考核，课程修读无效。				

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材
经济法学	《经济法学》编写组	高等教育出版社	2021.7	是

九、主要参考书目

优路教育辅导用书，博育教育辅导用书

十、课程学习建议

建议可以参考有关人力资源管理师考试辅导网课

《金融学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	金融学 Economics of Money and Finance		
课程编码	231310905B	适用专业	人力资源管理
先修课程	西方经济学	修读学期	五
课程类别	学科专业基础课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	裴晓勇	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是一门研究金融领域各要素及其基本关系与运行规律的专业基础理论课程，是经济学和管理学类专业的基础课程。通过本课程的教学，使学生对金融的基本知识、基本概念、基本理论有较全面的理解和较深刻的认识。学生也能够运用所掌握的现代货币金融范畴的基本原理与工具，分析与解读当前国内外货币金融领域的新问题、新现象和新发展。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：树立经济一体化的核心是金融一体化的理念，为进一步学习国际金融、证券投资等课程打下必要的理论基础。【毕业要求 8】

课程目标 2：能够运用所学的金融调控的基本概念、基本理论、操作流程、形成原理、控制措施等知识点来分析国家货币政策的制定与调整。【毕业要求 4】

课程目标 3：学会观察和分析国内、国际上有关货币制度变革、信用体系建立、利率市场化改革、金融市场开放、金融机构体系变革、商业银行业务创新、货币供求失衡、通货膨胀与通货紧缩现象、金融创新等问题，能够综合应用金融学理论解决现实中经济与金融实际问题的能力。【毕业要求 2】

课程目标 4: 具备独立学习、独立思考和独立分析的能力, 且能够利用金融学理论知识和分析方法开展基础的研究分析工作。【毕业要求 3】

课程目标 5: 具备较强的金融分析能力, 包括对金融数据的收集、整理和分析, 运用各种金融分析工具和方法, 如财务报表分析、风险评估模型等, 对金融市场和金融产品进行深入分析。能够准确判断金融市场的走势, 为投资决策提供科学依据。【毕业要求 5】

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	国际视野	8.1 具有国际视野, 了解国际动态, 关注当前国际局势和不同国家、地区的经济发展现状及挑战, 关注全球性问题如经济、贸易与金融变化、管理前沿、文化冲突等。理解和尊重世界不同文化的差异性和多样性, 了解跨文化交流与沟通的重要性, 具有文化敏感性, 能够以开放、包容的态度看待世界上的经济发展、文化差异等。
课程目标 2	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 4	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素, 熟悉创新的基本步骤, 掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力, 能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要, 开展工作方法、模式等创新。
课程目标 5	信息素养	5.1 具备良好的信息意识和信息安全意识, 认识到经济、财会、金融等信息对人力资源管理岗位的重要性, 能熟练甄别人力资源管理专业的信息需求; 具有强大的信息检索能力, 能有效利用各种检索工具和方法, 快速找到所需的信息资源; 具备信息评价能力, 能批判性地评估信息的可靠性、准确性、相关性和时效性。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 金融学概论	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第二章 货币与货币制度	课程目标 3	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	4
第三章 外汇和汇率	课程目标 1	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第四章 信用和信用形	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学、案例	2

式		教学、视频教学	
第五章 利息和利率	课程目标 3	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第六章 金融机构概述	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第七章 银行类金融机构	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	4
第八章 非银行类金融机构	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	4
第九章 金融市场和金融工具	课程目标 5	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第十章 货币市场与资本市场	课程目标 3	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第十一章 中央银行	课程目标 4	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第十二章 货币需求、货币供给和货币均衡	课程目标 5	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
第十三章 货币政策	课程目标 4	课堂讲授、多媒体教学、案例教学、视频教学	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 金融学概论

【学习目标】

1. 记忆金融的定义，融资渠道，资金流动的类型，金融系统的概念、功能、构成、分类，金融市场及其分类。
2. 判断凯恩斯、弗里德曼、莫迪利安尼三种观点的区别，融资方式与途径的选择。
3. 能够根据所学的金融学知识分析生活中遇到的各种金融学问题，并能采取最佳的解决措施。

【课程内容】

1. 金融涵盖的领域；中西方金融涵盖内容的不同。
2. 金融范畴的形成过程；金融范畴的界定。
3. 金融系统的概念、功能、构成。

【重点、难点】

1. 重点：金融的概念，融资渠道的选择，金融市场的分类
2. 难点：凯恩斯、弗里德曼、莫迪利安尼三种观点的区别，资金流动类型的选择，金融系统的功能

【教学方法】

1. 课堂讲授。

2. 课堂讨论。
3. 案例教学、视频教学。

【学习要求】

1. 学生首先应熟练掌握微观经济学、宏观经济学、政治经济学的相关知识。
2. 在学习本课程之前，要求学生能说出自己在生活中遇到的金融学问题，自己是如何解决的。以使教师能了解学生对金融学的初步认识。

【复习与思考】

1. 为什么中国金融学得到了快速发展。
2. 资金的哪一种流动有利于国家经济的发展？两种流动的优缺点是什么？
3. 你知道的金融机构有哪些？尝试分类。

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第二章 货币与货币制度

【学习目标】

1. 描述货币产生和发展的历史及其演变趋势；货币形式的演变；货币的各种职能。
2. 具有根据实际情况鉴定各种货币的能力；具有从不同角度分析各种货币的定義的能力。
3. 具备联系实际解释货币职能特点与作用的素质。要求具备运用所学理论分析财经新闻的素质。
4. 解释货币制度的定义、构成要素；金属货币制度、信用货币制度的内容、特点，货币制度演变的原因。
5. 具有从生活中找到有关货币制度、金本位、劣币驱逐良币等知识点的相关案例，以验证自己所学理论的能力。
6. 具备通过当前国际经济与政治形势，分析总结国家货币政策和制度的素质。
7. 总结布雷顿森林体系的主要内容、优缺点，牙买加体系的主要内容、优缺点。能够叙述当今社会货币制度体系的主要内容。
8. 具有根据国际形势分析未来货币制度走向的能力。具备根据当时的政治状况来分析经济形势的素质。

【课程内容】

1. 货币的出现与货币形式的演进
2. 货币的层次
3. 货币的职能

4. 货币制度
5. 国际货币制度及其演变
6. 区域性货币制度

【重点、难点】

1. 重点：货币形式的演变及信用货币的产生。货币的职能，货币职能的特点和作用。金属货币制度、信用货币制度的内容、特点。国际金本位、布雷顿森林体系、牙买加体系的演进过程，各自的优缺点是什么。

2. 难点：货币形式的演变及信用货币的产生。劣币驱逐良币的现实应用。牙买加体系的缺陷，如何改进？

【教学方法】

1. 课堂讲授
2. 课堂讨论

- (1) 马克思的观点是否绝对正确？
- (2) 一两白银值多少钱？
- (3) 80年代的“一万元”在今天值多少钱？
- (4) 举例说明无限法偿的应用。
- (5) 劣币驱逐良币，柠檬市场，二手车市场的讲解。
- (6) 由中国黄金储备排名想到的。
- (7) 美国和美元是如何成为世界霸主的。
- (8) 布雷顿体系后，是什么支持着美元的霸主地位？

3. 案例教学、视频教学

- (1) 观看视频：（新闻）央行：M2 增速放缓 金融去杠杆取得进展（2分钟）；韩秀云——祸起 1997 亚洲金融风暴（15分钟）
- (2) 案例教学：1997 亚洲金融危机始末——固定汇率的缺陷

【学习要求】

1. 课前预习第二章内容，复习上一节课内容。
2. 在家里搜集铜钱、银元、银票等货币，并在网上和教材上搜集相关知识。
3. 搜集资料了解二战后世界经济发展历史。

【复习与思考】

1. 如何理解“金银天然不是货币，但货币天然金银”？
2. 金属货币制度下，本位币的自由铸造有何意义？
3. 北宋交子与现在的人民币有什么区别？
4. 为什么要规定货币的无限法偿。
5. 简述我国货币制度的基本内容。
6. 布雷顿森林体系和牙买加体系的不同之处。

7. 索罗斯为何没有狙击人民币？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第三章 外汇和汇率

【学习目标】

1. 解释外汇和汇率的概念，比较汇率的两种标价方法，外汇汇率的主要种类；影响、决定汇率的主要因素和汇率变动对经济的影响，
2. 具有运用自己所学的相关理论来分析生活中遇到的汇率问题，以此来印证国家的对外政策的能力。
3. 具备根据国际汇率变动，讨论经济政治形势变化的素质。

【课程内容】

1. 外汇与汇率概述
2. 汇率的决定因素与理论
3. 人民币汇率制度及其改革

【重点、难点】

1. 重点：汇率的含义、种类、标价法和变动因素；汇率变动对国民经济和对外经济的影响；人民币汇率制度的主要特点；汇率的作用与风险。
2. 难点：决定汇率的五种理论；汇率的作用与风险；外汇储备的重要性。

【教学方法】

1. 课堂讲授。
2. 课堂讨论。

回忆上节课案例，索罗斯狙击泰铢，泰铢大幅贬值。给了我们什么启示？我们该采取何种方法应对风险？

新中国成立以来，国家对外汇实行了严格的管制。严禁外币流通，不允许私自买卖外汇。原因是什么？

3. 视频教学：

什么是外汇储备？中国央行为何要大量购买美债？

全球 60 多国宣布将人民币纳入外汇储备，美元正被各国抛弃。（5 分钟）

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析外汇的重要性。
2. 搜集资料，分析中国外汇储备情况，其作用与意义是什么。

【复习与思考】

1. 现行的人民币汇率制度。
2. 外汇储备的功能。
3. 汇率是由什么决定的。

4. 固定汇率和浮动汇率各自的优缺点是什么？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第四章 信用和信用形式

【学习目标】

1. 能够解释有关信用的基本概念和基本原理，明确信用是从属于商品货币经济的一个重要范畴；信用与货币的关系；现代经济是信用经济。

2. 具有分析当今社会各种借贷形式性质的能力。

3. 具备维护个人及家庭信用的价值观。

【课程内容】

1. 信用的含义、产生与发展

2. 信用形式

【重点、难点】

1. 重点：信用的产生及发展历程；现代信用形式及其相互关系。

2. 难点：信用的产生；现代信用形式及其相互关系；信用在市场经济中的作用。

【教学方法】

1. 课堂讲授

2. 课堂讨论

(1) 实物借贷与货币借贷的优缺点是什么？你愿意采用哪一种借贷方式。

(2) 银行信用是如何克服商业信用缺点的？

(3) 举例政府借贷的具体方式。

(4) 你知道中国参与的外国政府贷款项目有哪些？

3. 视频教学

由浙江吴英案所想到的。(10分钟)

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析信用的重要性。

2. 搜集资料，结合案例，讨论失信的恶果。

【复习与思考】

1. 简述商业信用与银行信用的区别。

2. 简述商业信用的作用与局限性。

3. 简述消费信用的积极作用与消极作用。

4. 简述直接融资的优点与局限性。

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第五章 利息和利率

【学习目标】

1. 能够解释利息的本质及其计算，利率的种类及其决定，我国的利率体制及其改革。

2. 具备分析利率影响经济变动的能力。

3. 解释国家利率管制必要性的价值观。

【课程内容】

1. 利息与利率

2. 利率的决定及其影响因素

3. 利率的作用

4. 利率市场化

【重点、难点】

1. 重点：利息的来源和本质；利率的种类及基准利率；决定与影响利率的因素；利率作用于经济的途径；中国的利率市场化改革；利率的期限结构。

2. 难点：名义利率、实际利率、通货膨胀率三者关系；利率对经济的调节作用；决定与影响利率的因素；利率的期限结构。

【教学方法】

1. 课堂讲授

2. 课堂讨论

(1) 我们借款时，该采用固定利率，还是浮动利率？当前房贷利率是哪一种？

(2) 什么是负利率时代？

(3) 你是否关注利率？你家庭的投资决策是否受利率的影响，影响过程是怎样的？

3. 视频教学

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析利率的重要性。

2. 搜集资料，结合案例，讨论国家调节利率背后的政策目的。

【复习与思考】

1. 试述利率发挥作用的环境和条件。

2. 结合利率的功能和作用，论述我国为什么要进行利率市场化改革？

3. 简述利率的决定与影响因素。

4. 简述利率在经济中的作用。

5. 试述名义利率和实际利率对经济的影响。

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第六章 金融机构概述

【学习目标】

1. 解释货币兑换业向银行转变的基本规律，银行的性质与职能；金融机构的一般原理及其构成。

2. 具备判断金融机构风险的能力；具有根据需求选择恰当金融机构的能力。

3. 陈述我国、国际金融机构类型及其体系；现代金融体系的构成；我国现阶段金融体系的构成及其分工。具备拥护亚投行及中国主导金融机构的价值观。具有通过分析当前国际政治、经济的形势来分析当前我国金融机构宗旨与作用的能力。

4. 解释我国现行的金融机构体制；我国三次金融体制改革的原因、内容、意义等。中国金融机构的历次改革的重要性。具有结合时政分析我国金融体制改革与发展状况的能力。具备拥护祖国统一，谨防敌对分子分裂祖国的价值观。

【课程内容】

1. 金融机构的产生与功能。

2. 金融机构体系的构成与发展

3. 中国的金融机构体系

【重点、难点】

1. 重点：金融机构体系；我国的金融机构类型及其体系；金融机构的特殊性。我国金融机构体系的改革与发展；现代金融体系的构成；我国现阶段金融体系的构成及其分工。中国金融机构的历次改革；我国现行的金融机构体制；我国三次金融体制改革的侧重点有什么不同。

2. 难点：金融机构的特殊性；IMF、WB、IFC、ADB 等机构职能的区别；中国金融机构的历次改革。

【教学方法】

1. 课堂讲授

2. 课堂讨论

(1) 根据金融机构的概念，试举例几个金融机构。

(2) 尝试概括银行的业务。

(3) 金融机构最大的风险是什么？

(4) 分析亚投行的成立对我国金融、经济发展的重要意义。

(5) 1994 年金融体制改革的意义是什么？

3. 视频教学

- (1) IMF 与 WB 的异同是什么？（8 分钟）
- (2) 视频教学：解密亚投行。（10 分钟）
- (3) 为什么上海的经济地位一直比不过香港？（3 分钟）
- (4) 回归 20 年，依托祖国使澳门的经济发展举世瞩目。（5 分钟）

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析各类金融机构。
2. 搜集资料，结合实际，讨论中国金融机构的类型及作用。
3. 结合案例与中国国情，分析各类金融机构的作用、功能、意义。
4. 搜集资料，结合案例，讨论我国金融机构改革的内容、原因、要点以及影响。

【复习与思考】

1. 什么是金融机构？金融机构有哪些类型？
2. 金融机构存在和发展的原因是什么？
3. 金融机构与一般企业相比，特殊性表现在哪里？
4. 金融机构体系的发展趋势是什么？
5. 简述西方国家的金融中介体系的基本构成。
6. 国际货币基金组织的主要业务活动。
7. 亚投行成立的意义是什么？
8. 简述我国三次金融体制改革的侧重点。
9. 试述我国现行金融中介体系的框架。
10. 央行和金融管理局的区别是什么？
11. 1994 年我国金融体制改革的意义是什么？
12. 香港金融体系的特点是什么？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第七章 银行类金融机构

【学习目标】

1. 解释商业银行的业务管理；政策性银行的特征、作用、业务；信用社的特征、作用、业务。
2. 具备分析商业银行各种业务的能力；具有根据实际情况分析中国政策性银行、信用社各种业务的能力，并能为其提出改进业务、提高效率的措施。
3. 具备分析商业银行各种业务的能力；具备拥护中国政策性金融的价值观。

【课程内容】

1. 银行的产生与发展
2. 商业银行的组织形式与经营管理
3. 政策性银行
4. 信用合作机构

【重点、难点】

1. 重点：商业银行的职能；商业银行的外部组织形式；商业银行的经营体制；商业银行的负债业务与资产业务；商业银行的经营原则。商业银行的业务管理；政策性银行的特征、作用、业务；信用社的特征、作用、业务。

2. 难点：商业银行的经营体制；中间业务与表外业务。商业银行的业务管理；政策性银行的特征。

【教学方法】

1. 课堂讲授
2. 课堂讨论

- (1) 你认为最早的银行会在哪里产生？为什么？
- (2) 你听过政策性银行吗？其作用是什么？
- (3) 你认为商业银行业务管理，哪一个最重要？

3. 视频教学

- (1) 巴黎公社失败的原因（8分钟）。
- (2) 巴林银行的倒闭。（6分钟）
- (3) 中国三大政策性银行概括（10分钟）。

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析本节课的相关理论。
2. 搜集资料，结合案例，讨论商业银行的组织形式与经营管理。
3. 搜集资料，结合案例，讨论政策性银行的宗旨和信用社的作用。

【复习与思考】

1. 商业银行的概念是什么？这个概念为何会发生变化？
2. 为什么说商业银行是一个特殊的企业，其特殊性表现在哪儿？
3. 商业银行的中间业务与表外业务的联系与区别在哪里？
4. 政策性银行的特征是什么？
5. 商业银行业务管理各阶段的内容是什么？
6. 信用社与银行相比，其优点是什么？
7. 信用社的特点和作用是什么？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第八章 非银行类金融机构

【学习目标】

1. 解释保险公司的作用、业务；基金公司的特点、作用；信托公司的种类与业务。
2. 具有分析与投资保险公司、基金公司、信托公司业务的能力。
3. 具备保险公司、基金公司、信托公司为社会主义市场经济服务的价值观。

【课程内容】

1. 保险公司
2. 投资机构
3. 其他金融机构

【重点、难点】

1. 重点：保险公司的作用、业务；基金公司的特点、作用；信托公司的种类与业务。
2. 难点：基金公司的特点、作用。

【教学方法】

1. 课堂讲授
2. 课堂讨论
 - (1) 你所知道的非银行类的金融机构有哪些？它们的业务是什么？
 - (2) 举例我们身边的信托。
3. 视频教学
 - (1) 家庭财产险，离你有多远？（5分钟）
 - (2) 中国再保险集团介绍。（5分钟）
 - (3) 聪明买基金 看清基金公司的盈利逻辑（5分钟）

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析本节课的相关理论。
2. 搜集资料，结合案例，讨论保险公司、投资机构、投资机构等的功能与作用。

【复习与思考】

1. 简述证券公司的主要职能。
2. 简述保险经营机构的分类。
3. 政策性金融机构有哪些种类？
4. 中国邮政储蓄银行的市场定位是什么？
5. 信托机构有哪些职能？
6. 试论保险公司的主要业务内容？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第九章 金融市场和金融工具

【学习目标】

1. 解释金融市场的分类与功能；金融工具的特征及种类；基金的定义和特点；汇票的种类及特征；衍生金融工具的种类及特征。
2. 判断各原生性金融工具和衍生性金融工具，并可以根据所学知识进行投资。
3. 归纳金融工具的发行价格、流通价格及其影响因素；股票、债券、基金的收益及影响因素。
4. 具有根据当期的经济和政治形势分析各种金融工具价格、收益的能力。

【课程内容】

1. 金融市场及其要素
2. 金融工具的种类和特征
3. 金融工具的价格
4. 金融工具的收益及其影响因素

【重点、难点】

1. 重点：金融市场的功能；金融工具的特征及种类；基金的定义和特点；衍生金融工具的种类及特征。金融工具发行价格的种类、影响因素；各种股价指数；债券、股票、基金的收益及影响因素。
2. 难点：汇票的种类及特征；衍生金融工具的种类。世界上较有影响力的股价指数种类；基金的收益及影响因素。

【教学方法】

1. 课堂讲授
2. 课堂讨论
 - (1) 你认为资金是如何从盈余者流转 to 短缺者手中的？
 - (2) 你认为市场参与者中，哪一个最为重要？为什么？
 - (3) 不同的金融工具，其风险有什么区别？
 - (4) 地方政府严格限制发行政府债券的原因。
3. 视频教学
 - (1) 地方政府债券。(5 分钟)
 - (2) 郎咸平说-当油价变成金融工具。(8 分钟)

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析本节课的相关理论。

- 2 搜集资料，结合案例，讨论金融市场与金融工具的种类。
3. 搜集资料，结合案例，讨论金融工具的价格、收益及影响因素。

【复习与思考】

1. 什么是货币市场？它包括哪些子市场？其主要功能有哪些？
2. 试述金融工具的特性及其相互关系。
3. 试述金融市场在经济运行中的主要功能。
4. 试述金融工具的特性及其相互关系。
5. 什么叫综合指数？什么叫成份指数？他们有何区别？
6. 大额可转让定期存单与普通定期存单有哪些区别？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第十章 货币市场与资本市场

【学习目标】

1. 解释货币市场的特点与作用；同业拆借市场的概念、类型、作用；票据市场、回购协议市场、国库券市场。具有分析与投资货币市场各种子市场的能力。具备分析货币市场风险的价值观。
2. 叙述资本市场的概念、特点、参与人；资本市场的功能。具有分析和投资资本市场各金融工具的能力。
3. 判断证券发行市场的参与者；证券发行方式的种类与选择；股票发行的条件；债券发行的条件；证券流通市场的参与人与组织方式。具有分析和投资各种证券的能力。

【课程内容】

1. 货币市场的特点与功能
2. 同业拆借市场
3. 其他货币市场
4. 资本市场
5. 证券发行市场
6. 证券流通市场

【重点、难点】

1. 重点：货币市场的特点与作用；同业拆借市场的概念、类型、作用；票据市场、回购协议市场、国库券市场。资本市场的概念、特点、参与人；资本市场的功能。券发行市场的参与者；证券发行方式的种类与选择；股票发行的条件；债券发行的条件；证券流通市场的参与人与组织方式。
2. 难点：票据市场的种类与区别。资本市场的功能。证券发行方式的种类

与选择；股票发行的条件。

【教学方法】

1. 课堂讲授

2. 课堂讨论

- (1) 防止短期资金长期使用，原因和风险是什么？
- (2) 中央银行怎样影响同业拆借市场利率？
- (3) 中央银行是如何利用回购市场的？
- (4) 你会如何参与资本市场的投资。
- (5) 如果你是一位中央银行的决策者，你该如何充分发挥资本市场的功能？
- (6) 资产证券化的参与主体有哪些？
- (7) 资产证券化参与主体在证券化过程中分别起什么作用？

3. 视频教学

- (1) 何为同业拆借市场。(5分钟)
- (2) 余额宝真的了不得。(5分钟)
- (3) 股票的上市条件、股票的发行方式、股票的发行程序。(8分钟)

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析本节课的相关理论。
2. 搜集资料，结合案例，讨论货币市场的特点、功能、种类。
3. 搜集资料，结合案例，分析资本市场的工具及其特点。

【复习与思考】

1. 如果你是一位中央银行的决策者，你该如何考察货币市场的功能？又该如何考虑充分发挥货币市场的功能？
2. 企业为何参与货币市场的交易活动？
3. 作为居民个人，你能通过怎样的方式参与货币市场的交易活动？
4. 资本市场是如何在社会主义市场经济中发挥作用的？
5. 从中国国情出发，你认为我国发展资本市场最主要的障碍有哪些？
6. 试述通货膨胀对证券市场的危害。
7. 国家是如何通过财政政策和金融政策对证券市场施加影响的？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第十一章 中央银行

【学习目标】

1. 解释央行产生的条件；央行的类型；央行的性质与职能；央行清算业务

的含义、形成与发展；央行的资产与负债业务；美联储银行的性质。

2. 具有分析不同国家央行类型、职能、性质、业务的能力。
3. 具备拥护社会主义中央银行的价值观。

【课程内容】

1. 中央银行的产生与类型
2. 中央银行的性质与职能
3. 中央银行的资产与负债
4. 中央银行的清算业务

【重点、难点】

1. 重点：央行产生的条件；央行的类型；央行的性质与职能；央行清算业务的含义、形成与发展；央行的资产与负债业务；美联储银行的性质。
2. 难点：央行的资产与负债业务。

【教学方法】

1. 课堂讲授
2. 课堂讨论

(1) 据你的理解，中央银行与商业银行的业务区别在哪里？其职能表现是什么？

(2) 为什么需要清算业务？清算业务为什么需要由央行来承担？

3. 视频教学

(1) 从货币政策看，中央银行控制货币供给的三大法宝！（8分钟）

(2) 中央银行的作用。（6分钟）

(3) 美联储再降息，年内第四次降息会来吗？（6分钟）

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析本节课的相关理论。
2. 搜集资料，结合案例，分析中央银行与商业银行的区别。

【复习与思考】

1. 什么是金融稳定？其特征有哪些？
2. 金融稳定的目标有哪些？
3. 货币政策为什么要进行国际协调？
4. 存款准备金制度的基本内容是什么？
5. 中央银行业务一般有哪些限制性规定？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第十二章 货币需求、货币供给和货币均衡

【学习目标】

1. 解释货币需求的含义；货币需求的决定理论；影响我国货币需求的宏观因素和微观因素。能够根据国际与国家政治与经济形势的变化分析货币需求变动的趋势。

2. 解释货币供给的含义；经济变量的内生性与外生性；货币供给的模型与特点；基础货币的构成与投放渠道；货币政策的三大工具。具有分析我国货币供给构成的能力。

3. 能够详述商业银行创造存款货币的过程；商业银行创造存款货币的主要制约因素；货币乘数的决定因素；影响货币乘数变动的因素。具有分析货币创造过程的能力；了解央行和商业银行在货币创造过程中的作用。

4. 叙述影响货币均衡的因素；通胀的含义、类型、原因、治理；通胀对经济的影响。具备根据当前经济状况分析通胀的能力。具备根据所学理论与实际情况在国家出现通胀时，提出解决措施的价值观。

5. 具有根据当前经济运掌握通缩的含义、成因、危害、治理。分析货币供求状况的能力。具备拥护国家在通缩时采取的货币政策与财政政策的价值观。

【课程内容】

1. 货币需求
2. 货币供给
3. 货币均衡——通货膨胀与通货紧缩

【重点、难点】

1. 重点：货币需求的含义；货币需求的决定理论；影响我国货币需求的宏观因素和微观因素。货币供给的含义；经济变量的内生性与外生性；货币供给的模型与特点；基础货币的构成与投放渠道；货币政策的三大工具。商业银行创造存款货币的过程；商业银行创造存款货币的主要制约因素；货币乘数的决定因素；影响货币乘数变动的因素。影响货币均衡的因素；通胀的含义与类型；通胀的成因；通胀的治理；通胀对经济的影响。通缩的含义、成因、危害、治理。

2. 难点：货币需求的决定理论；影响我国货币需求的宏观因素。经济变量的内生性与外生性；基础货币的构成与投放渠道。商业银行创造存款货币的过程；货币乘数的决定因素。通胀的成因与治理。通缩的成因与治理。

【教学方法】

1. 课堂讲授
2. 课堂讨论

(1) 你为什么需要货币？国家为什么需要货币？

- (2) 雪方程式与剑桥方程式分析货币需求的区别。
- (3) 结合实际说明凯恩斯货币需求理论。
- (4) 货币是如何创造出来的？国家会发行需要的全部货币吗？
- (5) 如果你现在有 10 万元放着不动，50 年后值多少钱？
- (6) 为什么金属货币时期，没有通胀？

3. 视频教学

- (1) 货币乘数攀升到十年最高水平，还需降准吗？（5 分钟）
- (2) 韩秀云——如何面对人民币升值与通胀（8 分钟）
- (3) 通货膨胀与通货紧缩（5 分钟）

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析本节课的相关理论。
2. 搜集资料，结合案例，讨论影响国家、个人货币需求的各种因素。
3. 搜集资料，结合案例，分析货币供给的基本模型与特点。讨论货币创造过程及其影响因素。
4. 搜集资料，结合案例，讨论通胀与通缩的成因与治理。

【复习与思考】

1. 费雪方程式与剑桥方程式的区别？
2. 解释凯恩斯货币需求理论。
3. 弗里德曼货币数量论的政策含义。
4. 影响我国货币需求的宏观因素有哪些？
5. 试比较分析基础货币与原始存款？
6. 试比较分析原始存款和派生存款？
7. 划分货币层次的标准和意义是什么？金融创新对其有何影响？
8. 试分析在货币供给中，商业银行、中央银行的作用？
9. 试比较分析货币乘数和存款乘数？
10. 商业银行存款货币创造的制约因素有那些？
11. 中央银行哪些资产业务要影响基础货币的变化？
12. 为什么人们会对通货膨胀反感？
13. 请列举造成成本推动的通货膨胀的因素。
14. 应付需求拉上的通货膨胀的方法政策措施有哪些？
15. 试论紧缩的财政政策和货币政策。
16. 如何理解通货紧缩的含义？
17. 判定通货紧缩的指标有哪些？
18. 通货紧缩的影响与治理措施。

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

第十三章 货币政策

【学习目标】

1. 解释货币政策的含义、内容、作用、目标；货币政策工具；货币政策的操作指标与中介指标。
2. 具有能够根据当前经济状况，解读国家货币政策的能力。
3. 具备拥护国家货币政策的价值观。

【课程内容】

1. 货币政策目标
2. 货币政策的操作指标与中介指标
3. 货币政策工具

【重点、难点】

1. 重点：货币政策的含义、内容、作用、目标；货币政策工具；货币政策的操作指标与中介指标。
2. 难点：货币政策的操作指标与中介指标。

【教学方法】

1. 课堂讲授
2. 课堂讨论

(1) 西方国家货币政策的最终目标有哪几个？中央银行在同一时间实行同一种货币政策能否同时达到这些最终目标？为什么？

(2) 中央银行的一般性货币政策工具有哪几种？它们分别是如何调控货币供应量的？其各自的优缺点是什么？

(3) 中央银行选择货币政策中介目标的依据主要有哪些？

3. 视频教学

(1) 2020 货币政策：稳增长是核心（3 分钟）

(2) 从货币政策看，央行控制货币供给的三大法宝！（5 分钟）

【学习要求】

1. 课前预习，结合生活中的实例分析本节课的相关理论。
2. 搜集资料，结合案例，讨论货币政策的目標、指标与工具。

【复习与思考】

1. 中央银行选择货币政策中介目标的依据主要有哪些？
2. 简述货币政策最终目标及含义。
3. 简述货币政策工具主要有哪些？

【学习资源】

代课教师在学习通上的试题库、视频资料等。

五、实践教学安排

本课程没有设置独立的实践环节。实践内容主要是要求学生在课后通过实地（银行、保险公司、证券公司等金融机构）考查，了解其经营的目的、内容与运作的流程，并结合所学的理论，在课堂讨论中相互验证，进而达到能够分析我国金融政策演变与发展的目的。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核占 30%、期末考核占 70%。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂参与、平时作业、知识归纳。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：50% 熟练应用专业知识的能力：50%	平时作业、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：40% 熟练应用专业知识的能力：30% 分析国家货币政策的能力：30%	平时作业、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：50% 综合应用金融学理论能力：50%	平时作业、期末考试
课程目标 4	基本概念和基本知识：50% 自主学习的能力：50%	平时作业、期末考试
课程目标 5	基本概念和基本知识：50% 熟练应用专业知识的能力：50%	平时作业、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=[课堂参与（总 30 分）+平时作业（总 40 分）+知识归纳（总 30 分）]*30%+期末考核*70%

2. 平时成绩评定

- （1）课堂参与：到课次数。
- （2）平时作业：学生平时作业提交次数及完成质量。
- （3）知识归纳：课堂笔记内容完整，字迹端正，有重难点标注，以及自己

的观思考。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	考勤全到。认真听课, 积极互动, 主动讨论, 发言积极。	缺勤 1/6, 上课较认真, 互动较积极, 发言次数较多。	缺勤 1/5, 上课能作一点笔记, 互动有一定自主性, 能够发言。	缺勤 1/4, 上课不太认真, 有互动但不多, 很少发言。	缺勤 1/4 以上, 听课很不认真, 不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整, 独立或合作完成全部作业要求。书写端正, 对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写端正, 但对问题分析较全面。	作业内容完整, 独立或全部完成作业要求, 书写端正, 没有对问题进行分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写较凌乱, 没有对问题进行分析。	作业内容不完整, 没有达到作业要求。
3	知识归纳	字迹工整, 对课堂内容记录简洁明了; 准确度高, 总结性强; 内容形式新颖, 具有较高的创新性, 对笔记创新内容有自己的观点。	字迹工整, 对课堂内容记录简洁明了; 准确度高, 总结性强; 内容形式新颖, 具有一般的创新性, 对笔记创新内容自己的观点较少。	字迹较工整, 对课堂内容记录较全面; 准确度一般, 总结性一般; 内容形式无新颖, 创新性较少。	字迹一般, 能记录课堂大致内容; 准确度一般, 总结性一般; 内容形式无创新性。	字迹潦草, 条理混杂, 逻辑不清晰, 难以阅读; 对课堂内容记录鱼龙混杂; 准确度较差, 没有总结。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
金融学(精编版) (第五版)	黄达	中国人民大学出版社	2020年7月	否	

九、主要参考书目

- [1]黄达. 货币银行学. 北京: 中国人民大学出版社, 2001
- [2]周升业, 孔祥毅. 中国社会主义金融理论. 北京: 中国金融出版社, 1988
- [3]尚明. 当代中国的金融事业. 北京: 中国社会科学出版社, 1989
- [4]刘鸿儒. 论中国金融体制改革. 北京: 中国金融出版社, 2000
- [5]亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究. 北京: 商务印书馆, 1972

十、课程学习建议

金融学是一门实践性很强的学科, 需要在生活和学习中大量的实践。因此, 要想学好金融学就必须有专业的敏感性和积极性, 在认真学习基础理论的同时,

要不断在生活中验证自己所学的知识，以提高自身的综合素质，从而适应社会发展的需求，成为一个合格的金融学人才。

金融学课程要求学生必须完成以下任务：

1. 掌握相关基础知识与技能；
2. 熟悉并理解各种投资理论及方法；
3. 具备相应的投资决策能力和风险控制能力；
4. 了解社会主义银行的运作机理，掌握搜集信息的方法和途径，能够为投资者提供必要的信息；
5. 通过阅读有关书籍或资料，在此基础上进行实操训练。

《战略管理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	战略管理 Strategy Management		
课程编码	231311408B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学	修读学期	二
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	3	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 48，实践学时 0）		
执笔人	张婉婷	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业核心课程之一，主要是研究现代企业战略管理的观念、理论、方法的一门课程，设置该课程的作用在于使学生全面掌握企业战略管理的基本理论及方法，并了解企业运行的宏微观环境，以及相关的行业领域技术知识，此外能加强其团队合作并解决实际问题的能力，为今后从事人事管理工作打下坚实的基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：提高基础学科能力，熟悉经济运行的宏微观环境，学会公司战略的基本理论与方法，熟知影响企业运行经济法律因素、企业基本的管理方法等。【毕业要求 2.2：学科知识】

课程目标 2：能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用战略管理理论的基本规律进行分析、解决人力资源管理市场存在的疑难杂症，形成个人的判断和见解。【毕业要求 3.2：创新能力】

课程目标 3：运用战略分析的基本方法，搜集行业资料，能将专业理论知识、文献检索、数据处理相结合，融会贯通用于各类实际问题的分析和解决。【毕业要求 4.1：应用能力】

课程目标 4：引导学生合理分工和有效组织，提升沟通表达能力和团队合

作精神，逐步培养发现并解决实际问题的能力。【毕业要求 6.1：沟通表达】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	毕业要求 3：创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 4：应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 4	毕业要求 6：沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法，综合利用沟通和谈判的原理与方法，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 战略管理概论	课程目标 1	课堂讲授	2
第二章 核心价值观、使命、愿景与战略目标	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、课堂讨论	2
第三章 外部环境分析	课程目标 2、3	课堂讲授、案例教学	14
第四章 内部环境分析	课程目标 2、3	课堂讲授、案例教学	10
第五章 战略分类与基本战略	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论	6
第六章 扩张战略	课程目标 2、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论	8
第七章 发展战略	课程目标 2	课堂讲授	6
合计			48

(二) 课程内容

第一章 战略管理概论

【学习目标】

掌握战略和企业战略的内涵，掌握战略管理的基本过程，熟悉战略三个层次的内容及其相互关系；并了解当今战略管理面临的挑战。

【课程内容】

1. 战略管理的发展历程；
2. 企业战略的含义与特征；
3. 战略管理模型；
4. 战略变革。

【重点、难点】

1. 重点：公司战略的内涵、战略层次、战略管理过程、战略变革时机选择；
2. 难点：如何理解战略变革的实际选择，以及战略管理的内涵。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，从万科集团战略的变化中，了解战略与企业经营环境的交互关系。

【学习要求】

应明确战略和企业战略的内涵、了解当今战略管理面临的挑战、掌握战略管理的基本过程、熟悉战略三个层次的内容及其相互关系。企业战略的构成要素包括经营范围、资源配置、竞争优势和协同作用四个方面；战略管理的层次分为公司战略、竞争战略和职能战略；战略管理的过程包括确定企业愿景、使命与目标，战略态势分析，战略分析与选择，战略实施，战略评价与控制五个阶段。

【复习与思考】

登录联想集团的网站，了解联想集团公司的战略演变。

【学习资源】

1. 拓展知识：从扁鹊谈医中，了解战略变革的时机选择；
2. 拓展阅读：熊彼特理解的企业家及企业家精神；
3. 拓展阅读：握紧穿越经济周期的船票，科大讯飞做对了什么。

第二章 核心价值观、使命、愿景与战略目标

【学习目标】

正确理解企业核心价值观；深入理解商业伦理和企业社会责任；明确企业使命、愿景和战略目标的含义和三者间的关系；理解企业使命和愿景的意义。

【课程内容】

1. 企业核心价值观、商业伦理和社会责任；
2. 企业使命与愿景、企业战略目标。

【重点、难点】

1. 重点：商业伦理的内涵、企业社会责任的定义、社会责任的四个层次、社会责任的动因；
2. 难点：如何准确理解公司的使命及公司的战略目标体系与企业经营环境的关系。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过案例材料华润集团的讨论，了解愿景、使命的构成要素。

【学习要求】

应明确企业使命、愿景和战略目标的含义和三者间的关系，理解企业使命和愿景的意义、能为一家企业撰写使命、愿景和目标，认识战略目标的作用、熟悉企业战略目标体系。

【复习与思考】

1. 华润集团愿景、使命的构成要素有哪些？华润的价值观体现了怎样的商业伦理和社会责任
2. 选定一个你比较熟悉的企业，为企业撰写使命、愿景和战略目标。

【学习资源】

1. 拓展阅读：微医：重塑就医流程；
2. 案例材料：华润集团的愿景、使命与价值观。

第三章 外部环境分析

【学习目标】

了解企业外部环境分析的战略意义。定义与描述企业外部环境的层次、构成要素及其相关关系。理解企业宏观环境、行业及竞争环境对企业战略制定的影响。熟悉企业外部环境的分析步骤与分析方法。熟练运用 PEST 模型、五种力量模型、战略群体图、外部因素评价矩阵等分析工具。

【课程内容】

1. 外部环境分析概述；
2. PEST 模型、行业生命周期、五力模型、竞争者分析、钻石模型分析。

【重点、难点】

1. 重点：生命周期理论、五种竞争力模型、战略群体分析、蓝海战略、钻石模型；

2. 难点：如何运用分析工具（如钻石模型、五力模型）进行外部环境分析、如何理解蓝海战略的本质及其制定原则。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过对宁德时代的讨论，帮助学生理解企业外部环境的深刻变化，对企业战略选择的影响。

【学习要求】

外部环境具有不断变化的属性，外部环境分析也是战略管理的起点。通过本章学习，学生能了解企业外部环境分析的战略意义，能定义与描述企业外部环境的层次、构成要素及其相关关系。同时，理解企业宏观环境、行业及竞争环境对企业战略制定的影响。此外，能熟悉企业外部环境的分析步骤与分析方法，并熟练运用 PEST 模型、五种力量模型、战略群体图等分析工具。

【复习与思考】

1. 以个人电脑行业为例，收集并分析新近出现的能够对其产生显著影响的宏观环境因素。从一家企业的角度，辨别宏观环境中哪些是可以利用的机会，哪些是威胁。

2. 动力电池市场环境已发生哪些深刻变化？宁德时代的主要竞争对手有哪些？

【学习资源】

1. 案例材料：麦当劳在印度经营案例；
2. 拓展阅读：国内共享单车市场发展历程；
3. 拓展阅读：宁德时代的好运。

第四章 内部环境分析

【学习目标】

认识企业资源的内涵及竞争价值分析。掌握企业能力分析的内容与方法。识别企业核心竞争力，以及认识培育核心竞争力的途径；了解企业的动态能力及实现途径；使用价值链分析企业的竞争优势和战略成本。

【课程内容】

1. 价值链分析；

2. 资源与能力；
3. 核心能力与核心能力的培育。

【重点、难点】

1. 重点：价值链分析方法、资源与能力的内涵、核心能力的内涵、核心能力培育的途径；

2. 难点：如何运用分析工具（如价值链分析）进行内部环境分析、如何运用价值链理论与核心竞争力理论培育企业可持续的竞争优势、雷达图的绘制及应用。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过谷歌构建颠覆式创新能力体系的案例讨论，帮助学生理解企业内部资源与核心能力对企业竞争优势培育的影响。

【学习要求】

本章将关注重点从企业的外部环境转为内部环境，内部环境是战略分析的主要部分。通过本章学习，学生能认识企业资源的内涵及竞争价值分析，能应用企业能力分析的内容与方法；能清晰识别企业核心竞争力，以及认识培育核心竞争力的途径；能使用价值链分析企业的竞争优势。

【复习与思考】

1. 谷歌是如何构建自身的创新体系的？在数字化时代，对其他企业有什么启发？
2. 通过内部因素评价（IFE）矩阵思考企业如何获得持续优势？

【学习资源】

1. 案例材料：谷歌如何构建颠覆式创新能力体系；
2. 拓展阅读：打造核心竞争力——自主研发芯片。

第五章 战略分类与基本战略

【学习目标】

1. 了解公司总部创造价值的方法。认识企业总体战略态势的主要类别。掌握业务组合分析的内容与方法。

2. 掌握三种基本竞争战略的含义、适用条件和可能面临的风险。了解战略钟的基本思想和企业可以遵循的战略选择路径。

【课程内容】

1. 总体战略、竞争战略、职能战略；
2. 波特的基本竞争战略：低成本战略、差异化战略、聚焦战略；
3. 战略钟。

【重点、难点】

1. 重点：顾客价值的内涵、竞争战略的三种基本战略及其适用条件与风险、蓝海战略内涵、战略钟的路径选择。

2. 难点：如何使用战略钟进行战略路径的选择、如何准确理解低成本战略、差异化战略和聚焦战略的内涵，以及如何联系实际灵活运用。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过小熊电器的差异化战略案例，帮助学生深入理解如何实施差异化战略。

【学习要求】

本章讨论了顾客价值、企业三个层次的战略、三大基本战略以及战略钟。通过本章的学习，学生应了解企业总体战略态势的主要类别；掌握三种基本竞争战略的含义、适用条件和可能面临的风险；并能应用战略钟对给定的企业进行战略路径的选择。

【复习与思考】

1. 小米公司是利用网络而崛起的智能手机生产商，试分析小米手机的产品定位和竞争战略。

2. 阅读小熊电器的差异化战略案例材料，请思考小熊电器是如何利用独特的长尾布局，实施差异化战略的。

【学习资源】

1. 网络资源：吃透并聚焦 5%的游戏规则；
2. 拓展阅读：目标市场细分——以宝洁为例；
3. 案例材料：小熊电器的差异化战略。

第六章 扩张战略

【学习目标】

认识企业总体战略态势的主要类别，掌握并购战略、一体化战略、多元化战略的含义、适用条件和可能面临的风险。使学生认识全球化战略的基本涵义、动因、战略路径，理解企业全球化战略的挑战与风险。

【课程内容】

企业扩展战略是企业总体战略方向之一，本章主要讲解扩展战略的几大类型：

1. 并购战略；
2. 一体化战略；
3. 多元化战略；
4. 全球化战略；
5. 战略联盟。

【重点、难点】

1. 重点：多元化战略的内涵与种类；一体化战略的内涵与类型；全球化战略的基本涵义、动因、战略路径以及面临的挑战与风险；战略联盟的内涵。

2. 难点：如何准确理解一体化战略和多元化战略的内涵，以及如何联系中国企业的实际情况，理解中国企业跨国经营的动因与风险。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过对吉利沃尔沃的案例分析，帮助学生理解并购战略以及全球化战略。

【学习要求】

企业扩展战略是企业总体战略方向之一，通过本章学习，学生应了解企业总体战略态势的主要类别，认识多元化战略的内涵及种类，并能描述一体化战略的内涵与类型；此外，学生应认识国际竞争与全球化战略的基本涵义，能理解企业全球化战略的实施动因。

【复习与思考】

1. 通过网络搜索资料后讨论：春兰集团实施的多元化战略有哪些成功之处？有哪些可改进之处？

2. 请思考，作为跨国经营的后来者，我国企业的全球化动因是否具有特殊性？

【学习资源】

1. 拓展阅读：腾讯为何逆市操作；
2. 拓展阅读：吉利沃尔沃“十年一剑”。

第七章 战略实施

【学习目标】

了解战略联盟的内涵、中小企业的战略路径，以及战略实施的性质与内容。

掌握组织文化的构成、特征及不同组织文化与战略实施的匹配关系。了解组织结构与战略实施的相互关系。熟悉战略领导者的作用与实现途径。

【课程内容】

1. 中小企业战略；
2. 战略实施的过程、阶段和基本原则；
3. 战略与组织、企业文化；
4. 企业流程再造。

【重点、难点】

1. 重点：中小企业的战略路径、战略实施的性质与内容、组织文化的构成、流程再造的作用与实现途径。

2. 难点：如何理解企业文化对实施战略的保障与推动；如何理解不同组织文化与战略实施的匹配关系

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过对熊掌咖啡的案例解读，帮助学生理解战略实施过程中如何做好细节，以及如何在战略实施中提升产品竞争力。

【学习要求】

本章主要介绍战略实施阶段涉及的内容，通过本章的学习，学生应了解战略实施的性质与内容；掌握组织文化的构成、特征及不同组织文化与战略实施的匹配关系；并能够了解组织结构与战略实施的相互关系；在其基础上熟悉战略领导者的作用与实现途径。

【复习与思考】

1. 华为技术有限公司成立于 1988 年，主要从事通信产品的研究、开发、生产与销售。经过十多年的历练，华为已经成长为全球著名的通信系统设备提供商。请描述华为在不同发展阶段的战略及其相应的战略实施措施。

2. 战略领导者应该承担的任务有哪些？不同类型的战略领导者如何与战略相匹配？

【学习资源】

1. 拓展阅读：百联集团体系化、工具化推进战略执行。
2. 案例材料：产品的“可见性”有多重要（熊掌咖啡）。

五、实践教学安排

本课程设有小组实践环节，对目标企业进行内外部环境分析，并进行成果展示。通过该实践环节，提升学生的实践运用能力，培养其团队意识和良好的协作能力；此外，提升学生灵活运用知识的能力，培养其自学能力和自我管理。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 30%，包括课堂参与（40%）、平时作业（40%）、案例分析报告（20%）。

期末考核占课程考核 70%，采用开卷考试，卷面成绩低于 50 分，该课程考核不合格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：85% 职业素养与信念：15%	课堂参与、平时作业、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：30% 熟练应用专业知识的能力：50% 职业素养与信念：20%	课堂参与、平时作业、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：40% 熟练应用专业知识的能力：60%	案例分析报告、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

（1）课堂参与（40%）：学生课堂提问情况、课堂讨论等情况。

（2）作业完成情况（40%）：学生平时作业提交次数及完成质量。

（3）案例分析报告（20%）：能按时提交，格式规范、内容完整、能熟练运用所学知识，有良好的写作能力和互助能力。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59

		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	能按时上课，认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	能按时上课，上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立完成部分作业要求。书写基本端正，对问题分析较全面。	作业内容相对完整，能基本完成作业要求，书写端正，但缺乏对问题进行分析。	作业内容较不完整，未能完成全部作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求；或者未按时提交作业。
3	案例分析报告	内容正确，格式规范，结构合理，字体统一，能有独到的见解。	内容基本完整，格式相对规范，结构较为合理，字体统一，有一定的见解。	呈现内容较不完整，结构逻辑欠缺，字体格式欠规范，有一定的结论。	调研报告内容不太完整，结构缺乏逻辑，格式、字体不统一，稍显凌乱，且缺乏调研报告结论。	未能按时提交调研报告，或者没有达到调研报告要求。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
战略管理（第五版）	徐飞	中国人民大学出版社	2022.5	否	

九、主要参考书目

[1]汤姆森二世，甘布尔，斯迪克兰德三. 战略管理：获取竞争优势. 北京：清华大学出版社，2004

[2]谭开明，魏世红. 企业战略管理. 大连：东北财经大学出版社，2019

十、课程学习建议

《战略管理》课程学习的关键在于明确学习目标、积极参与、实践应用、不断反思和持续学习。同时，要将所学知识付诸实践，不断寻求反馈并制定行动计划，以持之以恒地提高自己的逻辑思维能力。

学习本门课程可利用课外时间，观看网络资源如财经郎眼、网易财经频道，以及财经频道（第一时间、经济半小时等栏目），提升学生兴趣的同时，通过了解真实行业、企业面临的战略挑战，可帮助学生更好的理解战略管理便要学会在相互冲突的选择中权衡取舍。

《组织行为学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	组织行为学 Organizational Behavior		
课程编码	231311409B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学	修读学期	三
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	3	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 48，实践学时 0）		
执笔人	马前	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的核心课程，以组织中人的心理和行为发展变化的规律为主要研究对象，内容涉及心理学、社会性、政治学、人类学、管理学等学科的理论。本课程的学习将有助于学生理解组织中人的心理与行为的规律性，掌握分析和评价人的心理与行为的方法，探索保持积极行为、改变消极行为的具体技术和措施，提高未来工作能力及工作绩效。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

掌握组织行为学的基本知识、基本原理和研究方法；对组织中人的行为的规律有较明确的了解，并能结合理论解决管理中涉及到组织中人的行为的各种问题；提高在实践中对人的行为的预测、引导、控制能力，通过充分调动人的积极性、主动性和创造性，更有效地实现组织预定目标。

课程目标 1：总结组织中个体行为以及群体行为的特点、规律，建立组织行为的基本理论体系。【毕业要求 2.2】

课程目标 2：培养学生运用组织行为学的原理和方法来分析现实组织中的问题；提高学生对组织内个体、群体行为的洞察力，使其能够识别并解释组织内部的行为模式。【毕业要求 3.2】

课程目标 3：能够在组织管理中自觉运用所学原理和规律有效进行人力资

源的配置和使用，激活个体以及群体的创造力、内驱力；能够在实践中设计合理的组织结构，进行必要的组织变革，提高组织效能，保持组织活力。【毕业要求 4.1】

课程目标 4：通过知识学习坚定学生对我国的组织管理从理论到实践的信心，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观，鼓励和培养学生的创新思维，学会从不同角度审视问题，培养学生健康向上的人生态度以及团队合作精神，增强学生对不同文化和背景下的组织行为的理解，帮助学生更好地适应多元化的工作环境，提高跨文化沟通和协作能力。【毕业要求 8.2】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 4	国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
组织行为学的产生与发展	课程目标 1	讲授、案例式教学	4
个体心理与行为	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	6
动机与激励	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	6
群体心理与行为	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	6
团队	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	2

领导	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	6
沟通	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	6
组织文化	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	2
组织学习与创新	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	2
组织变革与发展	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	2
个人与组织的关系	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	6
合计			48

(二) 课程内容

绪论

【学习目标】

1. 掌握组织行为学的定义及内容。
2. 熟悉组织行为学领域的发展过程及其内在思想脉络。
3. 了解组织行为学中常用的研究术语及研究方法。

【课程内容】

1. 组织与组织行为学
2. 组织行为学的历史沿革
3. 组织行为学常用的研究方法

【重点、难点】

1. 重点：组织行为学的定义、研究内容；组织行为学的发展过程。
2. 难点：组织行为学的发展过程及其有隐含的逻辑。组织行为学常用的研究方法。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 什么是组织行为学？组织行为学的主要研究内容是什么？
2. 组织行为学的发展经历了哪几个阶段？
3. 组织行为学的研究方法有哪些？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：霍桑工厂的实验

第一章 个体心理与行为

【学习目标】

1. 理解知觉的定义及过程；掌握归因的定义，了解常见的归因偏差，理解归因理论中比较有影响力的四个主要理论；理解决策的含义，了解经典的决策模型。

2. 掌握价值观的含义及其对个体行为的影响；理解态度的概念并认识态度和行为之间的关系。

3. 掌握能力的概念及分类。

4. 掌握人格的定义和常见的人格模型。

5. 理解情绪、情绪智力和情绪劳动的定义；了解压力的成因和后果；了解职业枯竭的定义和对于个体的影响。

【课程内容】

1. 认知与决策

2. 价值观与态度

3. 能力

4. 人格

5. 情绪与压力

【重点、难点】

1. 重点：归因的主要理论；态度的概念、态度和行为之间的关系；常见的人格模型；情绪、情绪智力和情绪劳动的定义。

2. 难点：归因的主要理论；常见的人格模型；情绪、情绪智力和情绪劳动的定义。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 态度包括哪些主要成分？态度与行为之间的关系究竟是怎样的？
2. 简述大五人格模型。
3. 什么是情绪劳动？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：杨利平糯米美食厂

第二章 动机与激励

【学习目标】

1. 掌握激励的需要理论、过程理论以及综合激励理论。
2. 了解激励的一般原则，在中国文化背景下的激励特点和激励方法，能用所学理论分析和解决中国的实际问题。

【课程内容】

1. 基本概念
2. 激励的需要理论
3. 激励的过程理论
4. 综合激励理论
5. 在中国文化背景下的激励实践

【重点、难点】

1. 重点：激励的需要理论；激励的过程理论。
2. 难点：激励的需要理论；激励的过程理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 试用马斯洛的需要层次理论对农村保姆进城后的变化做出分析。
2. 请运用目标设置理论分析你所在大学的奖学金评定工作。

3. 请举身边的例子说明不同强化手段的利弊。

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：撕掉的检查

第三章 群体心理与行为

【学习目标】

1. 掌握群体的定义与发展期，了解群体的类型，理解群体的结构。
2. 掌握常见的群体行为；了解如何管理群体间的冲突。

【课程内容】

1. 群体概述
2. 群体行为特征
3. 群体冲突与管理

【重点、难点】

1. 重点：群体行为特征及其理论解释。
2. 难点：群体结构中抽象的概念，包括社会类别、角色、地位等；群体行为特征及其理论解释。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 群体的哪种行为给你留下的印象最为深刻？为什么？
2. 试着回忆或者了解一个组织。在这个组织中，哪些群体之间存在着较明显的对立与紧张关系？你会设计哪些具体的方法来有效管理这种对立与紧张？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：餐厅里的两个群体

第四章 团队

【学习目标】

1. 理解团队与一般群体的差别；掌握团队创建和发展的四个阶段。
2. 建立团队组成、团队过程和团队结果的管理框架，理解团队的特征和类型；理解团队过程管理的原理。
3. 理解团队效能的概念。
4. 掌握团队绩效评价的原理。

【课程内容】

1. 团队的特征
2. 团队的类型
3. 团队过程管理
4. 团队效能与评价

【重点、难点】

1. 重点：团队与一般群体的差别；团队创建和发展的四个阶段；团队过程管理的原理。
2. 难点：团队与一般群体的差别；团队过程管理的原理；团队效能的概念。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 团队和一般群体的区别是什么？
2. 团队建设的过程和团队管理的要点是什么？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：郑经理的团队

第五章 领导

【学习目标】

1. 了解领导活动四要素的基本概念。
2. 了解领导理论研究的产生与发展历程。
3. 明确主要领导理论的缘起、内涵及适用性。

【课程内容】

1. 经典领导理论
2. 新型领导理论

【重点、难点】

1. 重点：经典理论的产生、内涵、发展与局限性。
2. 难点：经典理论的产生、内涵、发展与局限性。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 简要介绍权变领导理论产生的背景与主要内涵。
2. 以你身边同学或家长为例，简要分析他们的领导风格及类型。

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：任正非答记者问中的领导力分析

第六章 沟通

【学习目标】

1. 掌握沟通的基本原理。
2. 区分不同类型的组织沟通方式。
3. 了解组织沟通可能面对的障碍及克服方法。
4. 明确跨文化沟通的概念、影响因素及策略。

【课程内容】

1. 沟通的基本原理
2. 组织沟通的种类

3. 组织沟通的障碍与克服

4. 跨文化沟通

【重点、难点】

1. 重点：沟通的定义与过程；组织沟通的障碍以及克服组织沟通障碍的有效途径。

2. 难点：沟通的过程。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 组织中的沟通分为哪几种类型？各有什么特点？

2. 组织中常见的沟通障碍有哪些？如何克服？

【学习资源】

1. 试题库

2. 案例库：上行下行沟通

第七章 组织文化

【学习目标】

1. 理解组织文化的含义、内容及结构。

2. 了解组织文化的主要分类方法和主要的测量方法。

3. 了解组织文化建设的含义、步骤和实施艺术。

4. 了解中国组织文化建设的一般模式、理论特色和发展趋势。

【课程内容】

1. 组织文化的概述

2. 组织文化的分类与测量

3. 组织文化建设

4. 中国组织文化建设的实践

【重点、难点】

1. 重点：组织文化的基本概念。组织文化建设的基本理论。
2. 难点：组织文化的基本概念。组织文化建设的基本理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 简要说明对组织文化影响较大的中国传统文化有哪些？
2. 组织中常见的沟通障碍有哪些？如何克服？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：快乐创新的谷歌文化

第八章 组织学习与创新

【学习目标】

1. 掌握组织学习与创新的含义。
2. 熟悉组织学习的层次与过程。
3. 了解影响组织学习与创新的因素。
4. 掌握学习型组织的内涵与特征，并了解学习型组织的本土化情况。

【课程内容】

1. 组织学习
2. 学习型组织
3. 组织创新
4. 学习型组织和组织创新的中国实践

【重点、难点】

1. 重点：组织学习的定义、过程及其影响因素；组织创新的含义、影响因素及其提升途径。
2. 难点：学习型组织的含义、特征及其构建步骤。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 学习型组织有哪些特征？如何评价或判断一个组织是否是学习型组织？
2. 谈谈从中国制造到中国创造的理论 and 实践意义。

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：华为公司的学习

第九章 组织变革与发展

【学习目标】

1. 掌握组织变革与发展的基本概念和主要理论。
2. 理解组织变革与发展的内外部动因及必要性。
3. 熟悉组织变革与发展的主要流程和实践规律。
4. 了解组织变革的阻力和克服阻力的策略及方法。
5. 分析在互联网、大数据和人工智能背景下组织变革发展的新趋势。

【课程内容】

1. 组织变革与发展概述
2. 组织变革与发展的系统模型
3. 组织变革的阻力及其克服
4. 组织发展趋势和新型组织

【重点、难点】

1. 重点：组织变革与发展的基本概念；组织变革与发展的动因和策略。
2. 难点：在互联网、大数据和人工智能的背景下，组织变革与发展的新趋势。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 组织变革可能会面临哪些阻力？如何克服？
2. 新型组织有何特点？与传统组织的主要区别是什么？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：海尔集团在“互联网+”时代的创业转型之路

第十章 个人与组织的关系

【学习目标】

1. 理解个人-组织契合度的概念和作用；理解组织社会化的概念和内容；理解组织认同和组织承诺的概念；掌握组织公民行为的概念及其中西方背景下的维度差异。

2. 了解个人-组织契合度的内容和测量；掌握组织社会化策略和个体社会化策略；了解组织认同、组织承诺的前因变量和结果变量；掌握心理契约的概念、形成机制和作用机制；了解组织公民行为的影响因素。

【课程内容】

1. 个人-组织契合度
2. 组织社会化与个体策略
3. 组织认同与组织承诺
4. 心理契约
5. 组织公民行为

【重点、难点】

1. 重点：个人-组织契合度的概念、内容；组织社会化的概念、内容和策略；组织认同的概念；组织承诺的内涵；心理契约的概念、形成机制和作用机制；组织公民行为的概念和影响因素。

2. 难点：个人-组织契合度的概念、内容、测量；组织社会化的概念、内容和策略；心理契约的概念、形成机制和作用机制。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 试比较组织承诺与组织认同有何不同。
2. 组织公民行为有哪些具体表现？如何提高员工的组织公民行为？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：康健医药物流公司的困境

五、实践教学安排

在授课过程中安排学生完成自我个性分析、小组案例讨论、企业组织文化展示等作业以提升学生的实践运用能力。

六、考核方式

（一）考核方式

考试课程成绩采取“N+1”的评定模式，“N”指平时成绩，包括课堂参与度及问答情况（20分）、平时作业（20分）、实践（实验、实习、见习、社会调查等，20分）、团队合作课堂展示（20分）、课堂知识阶段性测试（20分），占比30%；“1”指期末考试成绩，占比70%。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：40% 熟练运用专业知识的能力：30% 团队合作与沟通能力：25% 职业素养与信念：5%	课堂测试、课堂讨论、实践表现、团队合作、课堂表现、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：15% 熟练运用专业知识的能力：50% 团队合作与沟通能力：30% 职业素养与信念：5%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、实践表现、课堂表现、期末考试

课程目标 3	基本概念和基本知识：15% 熟练运用专业知识的能力：50% 团队合作与沟通能力：30% 职业素养与信念：5%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、 实践表现、课堂表现、期末考试
课程目标 4	团队合作与沟通能力：50% 职业素养与信念：50%	团队合作、实践表现、课堂表现

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

课堂参与度及问答情况占平时成绩的 20%，以百分制计分，根据课堂参与情况及提问的答题情况给分。

平时作业占平时成绩的 20%，以百分制计分，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践（调查分析报告等）占平时成绩的 20%，以百分制计分，要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

团队合作课堂展示占平时成绩的 20%，以百分制计分，要求展示内容丰富，观点清晰，思路连贯，具有吸引力，团队成员有合理的分工及良好的互动，能够提出新颖、独特的建议或对策。

课堂知识阶段性测试占平时成绩的 20%，以百分制计分，根据测试分数计入平时成绩。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与度及问答情况	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。

2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	实践（调查分析报告等）	实际进行了实践工作，有详实的数据资料支撑，有个人的见解或结论，且分析的非常深刻，问题解决措施和方案非常合理，报告结构严谨逻辑性强。	实际进行了实践工作，有数据资料支撑，有个人的见解或结论，问题解决措施和方案合理，报告内容完整。	实际进行了实践工作，有一定的数据资料支撑，有个人的见解或结论，问题解决措施较为合理，报告内容基本完整。	实际进行了实践工作，数据资料支撑不足，有个人的见解或结论，提出了问题解决措施，报告内容完整性不足。	未进行实际工作，缺乏数据资料支撑，无法提出个人的见解，报告内容混乱。
4	团队合作课堂展示	内容丰富，观点清晰，思路连贯，具有吸引力，团队成员有合理的分工及良好的互动，能够运用专业知识提出新颖、独特的建议或对策。	内容完整，思路清晰，团队成员的分工明确，能够运用专业知识提出建议或对策。	内容基本完整完整，思路较清晰，团队成员间有一定的分工，能够提出建议或对策。	内容较完整，但思路有些混乱，团队成员分工不清，能够提出简单的建议或对策。	内容有缺失，思路混乱，团队成员分工不明确，无法得出一定的结论。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
组织行为学	《组织行为学》编写组	高等教育出版社	2019	是	

九、主要参考书目

- [1]刘智强，关培兰. 组织行为学. 北京：中国人民大学出版社，2020
 [2]陈春花，曹洲涛等. 组织行为学. 北京：机械工业出版社，2020

十、课程学习建议

建议学生对教学资源涉及的案例结合知识点进行深入讨论以加深知识点的理解。

《劳动经济学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	劳动经济学 Labor Economics		
课程编码	231311410B	适用专业	人力资源管理
先修课程	微观经济学、宏观经济学	修读学期	三
课程类别	专业核心课	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	张在冉	审核人	郭欣

二、课程简介

《劳动经济学》是经济理论整体的一个基本组成部分，是当代经济学中最活跃的领域之一。我国当前社会经济生活中面临的诸如下岗，失业，收入差距扩大、大学生就业难、农民工权益受损等问题，都与劳动经济学有密切的关系。学习劳动经济学，掌握劳动经济分析的方法和工具，将使人们以更科学的态度观察和认识今天的经济生活现实，科学地评估我国的劳动力市场政策，也将更进一步推动劳动力市场的发展，提高资源配置的效率，有助于我国的经济增长和发展。本课程是经济学、劳动经济学、人力资源管理、社会保障等专业的专业基础课。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟练掌握劳动经济学基本概念、基本方法，培养所学知识的基本应用能力和综合应用能力，能够解决经济法实施过程中存在的问题，同时为参加中级经济师人力资源管理方向考试打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：认识劳动力市场运行的基本规律；理解并揭示影响劳动力需求与供给的因素。掌握人力资本投资理论的主要内容；理解工资与就业的决定机制以及劳动力资源配置的作用原理等问题。【毕业要求 2.1：学科知识】

课程目标 2：熟悉人力资源微观市场的起源与劳动经济学理论发展脉络、掌握基本的劳动法律、法规，具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域

内的热点、难点问题，利用劳动经济学基本规律进行分析、解决人力资源管理市场存在的疑难杂症，形成个人的判断和见解。【毕业要求 3.2：创新能力】

课程目标 3：了解制度学派的主内容，熟悉就业问题及与宏观经济的关系。能够运用宏微观经济学、劳动关系、社会保障等领域的综合学科知识进行一定的数据分析。【毕业要求 4.2：应用能力】

课程目标 4：了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、劳动力市场政策和实践，掌握欧美等国家典型劳动力市场特征。【毕业要求 8.2：国际视野】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合性学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 3：创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 4：应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	毕业要求 8：国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 绪论	课程目标 2	讲授	2
第二章 劳动力市场概论	课程目标 1、2	讲授、案例分析、课后练习	3
第三章 劳动力需求	课程目标 1、2	讲授、分析实际案例、课后练习	4

第四章 劳动力供给	课程目标 1、2	讲授、讨论、分析实际案例	4
第五章 人力资本投资	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、讨论	4
第六章 劳动力流动	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第七章 工资理论	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第八章 就业与失业	课程目标 1、2、3	讲授、讨论	2
第九章 劳动力市场歧视与分割	课程目标 3、4	讲授、讨论	2
第十章 工会与劳动力市场	课程目标 3、4	讲授、讨论	2
第十一章 政府行为与劳动力市场	课程目标 3、4	讲授、讨论	1
合计			32

(二) 课程内容

第一章 绪论

【学习目标】

1. 掌握劳动经济学的研究对象和研究方法；
2. 理解劳动经济学的形成与发展；
3. 了解劳动经济学与其他学科的关系。

【课程内容】

1. 劳动经济学的研究对象和研究方法
2. 劳动经济学的理论发展
3. 劳动经济学与其他学科的关系

【重点、难点】

1. 重点：劳动经济学的研究对象
2. 难点：劳动经济学的理论发展

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能深刻理解劳动经济学两大理论分支的渊源、主要内容。

【学习资源】

知网、课堂练习题

【复习与思考】

1. 谈谈你对劳动经济学的学科属性的认识。

2. 影响劳动力市场运行的主要因素有哪些?
3. 在劳动经济学领域内, 新古典学派和制度学派的基本研究框架与研究方法有何不同?
4. 从学科的角度来看, 劳动经济学和人力资源管理之间的区别与联系有哪些?
5. 谈谈你身边有哪些问题属于劳动经济学的研究范畴。

第二章 劳动力市场概论

【学习目标】

了解和掌握劳动力市场的基本概念和常用术语、劳动力市场的基本功能和运行规律, 以此作为以后各章节学习的铺垫和基础。

【课程内容】

1. 劳动力市场的基本概念
2. 劳动力市场的运行

【重点、难点】

1. 重点: 劳动力参与率、失业率的计算
2. 难点: 完全竞争的市场均衡的破坏与调整

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记, 在学习过程中独立思考, 能掌握劳动力市场的基本功能和运行规律。

【学习资源】

统计年鉴、官方统计网站、知网、中级经济师复习资料

【复习与思考】

1. 请解释劳动力率、劳动力参与率、失业率和自然失业率等概念。
2. 某市 2017 年 12 月总人口为 400 万, 其中 16 岁以下的青少年和 60 岁以上的老龄人口分别为 50 万和 60 万, 16~59 岁的人口中有 200 万名就业人口、20 万名在校学生、10 万名军人。试求该市的劳动力率、劳动力参与率和失业率 (不考虑人口流动和其他特殊情况)。
3. 市场机制是如何调节劳动力资源配置的?
4. 请根据本章内容分析大学生就业难问题的成因。

第三章 劳动力需求

【学习目标】

掌握劳动力需求的派生性，在此基础上讨论要素需求（劳动要素）的一般理论；掌握完全竞争条件下的劳动力需求行为；熟悉劳动力需求的弹性的计算与经济学解读；了解劳动力需求理论应用于政策领域的实用性。

【课程内容】

1. 劳动力需求的一般理论
2. 完全竞争条件下的劳动力需求
3. 不完全竞争条件下的劳动力需求
4. 劳动力需求弹性
5. 劳动力需求理论在政策上的应用

【重点、难点】

1. 重点：完全竞争条件下的劳动力需求
2. 难点：不完全竞争条件下的劳动力需求

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析完全竞争条件下的劳动力需求问题并会计算劳动力需求弹性问题。

【学习资源】

中级经济师历年考试题、知网、公众号

【复习与思考】

1. 什么是派生需求?请举一例说明。
2. 试比较劳动力需求在短期和长期有何不同。
3. 影响劳动力需求的因素有哪此?
4. 什么是希克斯马歇尔派生需求定理?
5. 你赞成在劳动力市场实行最低工资制度吗?请运用所学知识进行分析。

第四章 劳动力供给

【学习目标】

了解劳动力参与率和工作时间的基本情况；掌握从个体角度出发研究劳动者如何做出自己的工作决策；熟悉家庭劳动力供给决策等前沿模型；了解有关劳动力供给理论的应用。

【课程内容】

1. 劳动力供给行为的变迁与影响因素
2. 劳动时间的决定：个体视角
3. 劳动时间的决定：家庭视角
4. 劳动力供给理论的运用

【重点、难点】

1. 重点：劳动时间的决定：个体视角
2. 难点：劳动力供给理论的运用

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立分析劳动力供给的个体行为，并通过查阅文献、汇总数据的等方式分析劳动力供给的影响因素，得出可靠的结论。

【学习资源】

知网上的统计数据库、文献检索、中级经济师习题

【复习与思考】

1. 影响劳动力供给的因素有哪些？
2. 请分析工资率上升对单个劳动者的劳动力供给决策有何影响
3. 家庭联合劳动力供给模型和单个劳动者的劳动力供给模型有何异同？
4. 举例说明纯粹的收入效应对劳动力供给行为的影响。
5. 你认为应如何对最低生活保障制度进行改进，以减少或消除其负面影响？

第六章 人力资本投资

【学习目标】

掌握人力资本的特征和类型；掌握人力资本投资的形式和基本模型；掌握对教育投资和在职培训的经济分析。

【课程内容】

1. 人力资本概述
2. 人力资本投资的基本模型
3. 教育投资的经济分析
4. 在职培训的经济分析
5. 中国的人力资本投资

【重点、难点】

1. 重点：教育投资的经济分析、在职培训的经济分析

2. 难点：人力资本投资模型

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握人力资本投资的主要分析方法。

【学习资源】

中级经济师习题、公众号、对口期刊文献

【复习与思考】

1. 什么是人力资本?其特点是什么?
2. 人力资本投资的形式有哪些?
3. 怎样进行微观教育投资的决策分析?
4. 在职培训有哪此类型?其成本与收益如何估算?
5. 简述健康投资的性质、费用和效益。
6. 试析当前我国人力资本投资的现状、问题，并提出改善和解决的对策。

第六章 劳动力流动

【学习目标】

了解劳动力流动的类型和动因、劳动力流动的成本收益分析与决策、劳动力流动的经济效应及评价、中国的劳动力流动问题。

【课程内容】

1. 劳动力流动的类型和动因
2. 劳动力流动的成本收益分析与决策
3. 劳动力流动的经济效应评价
4. 中国的劳动力流动

【重点、难点】

1. 重点：劳动力流动的成本收益分析与决策
2. 难点：劳动力流动的经济效应评价

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析影响劳动力流动的主要

因素，并提出自己的论点。

【学习资源】

历年农民工检测报告、官方统计网站、知网

【复习与思考】

1. 试述劳动力流动的动因。
2. 怎样进行劳动力流动的决策？
3. 影响劳动力流动的主要因素有哪些？它们是怎样影响劳动力流动的？
4. 试析劳动力流动的经济效应，以及“移民”对劳动力市场的经济影响。
5. 如何看待我国劳动力流动的现状？改善我国劳动力流动机制应采取哪些对策？

第七章 工资

【学习目标】

掌握工资的本质和职能；理解并掌握主要的工资理论；掌握工资水平及其影响因素及工资差别理论；解企业薪酬制度设计与员工激励问题。

【课程内容】

1. 工资概述
2. 工资决定理论
3. 工资差别理论
4. 薪酬制度设计与员工激励

【重点、难点】

1. 重点：工资差别理论
2. 难点：工资决定理论

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，通过现实中的真实数据，分析工资差别的主要来源。

【学习资源】

公众号、知网、官方发布的工资制度方面的政策文件

【复习与思考】

1. 如何理解工资的一系列职能？
2. 工资理论是如何发展的？维持生存工资理论、边际生产力工资理论等的主

要内容包括哪些？

3. 工资差别理论的主要内容有哪些？
4. 影响宏观工资水平和微观工资水平的主要因素分别有哪些？
5. 如何实施最低工资水平和最高工资水平控制？
6. 如何进行薪酬设计以建立员工激励机制？

第八章 就业与失业

【学习目标】

学会就业的概念及其影响因素，掌握失业的类型、成因及失业与通货膨胀的关系；了解我国的就业与失业问题。

【课程内容】

1. 就业
2. 失业
3. 中国的就业与失业问题

【重点、难点】

1. 重点：就业结构与影响因素、失业的类型
2. 难点：菲利普斯曲线

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能掌握我国就业与失业的主要问题，能够独立查阅相关数据与文献。

【学习资源】

案例分析、中级经济师习题

【复习与思考】

1. 什么是就业，什么是充分就业？
2. 什么是失业，失业率的测量方法有哪些？
3. 如何评价失业现象？
4. 西方代表性失业理论有哪些，主要内容是什么？
5. 就业结构与产业结构的关系是怎样的？
6. 失业包括哪些主要失类型，各自的特点是什么？
7. 如何认识菲利普斯曲线？
8. 如何促进非正规就业？

第九章 劳动力市场歧视与分割

【学习目标】

了解劳动力市场歧视的概念及类型；掌握劳动力市场歧视理论和劳动力市场分割理论；了解中国劳动力市场歧视与分割的表现和原因进行分析。

【课程内容】

1. 劳动力市场歧视的概念和类型
2. 劳动力市场歧视理论
3. 劳动力市场分割
4. 中国的劳动力市场歧视与分割

【重点、难点】

1. 重点：劳动力市场歧视的概念和类型
2. 难点：劳动力市场歧视理论

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析中国劳动力市场歧视与分割的成因、识别其类型。

【学习资源】

知网、官方统计网站

【复习与思考】

1. 什么是劳动力市场歧视？劳动力市场的歧视有哪此类型？
2. 什么是统计性歧视？它为什么会产生？统计性歧视与个人偏见歧视之间的区别与联系是什么？
3. 就平均情况而言，妇女比同年龄的男子所得工资要低。且随着年龄的增长，男女之间的工资报酬差距逐步扩大态势。请解释这种现象。
4. 最近，某媒体上的一篇文章引用了一份报告，该报告说，男性高中教师比女性高中教师所获得的工资要高。假如这是事实的话，那么，在你判断这是否能够作为工资歧视的证据之前，你需要进行哪些分析？为什么？
5. 简述二元结构理论的基本内容，分析和对比一级劳动力市场与二级劳动力市场各自的主要特征。
6. 联系我国现实情况，谈谈我国劳动力市场存在哪些歧视及应如何治理。

第十章 工会与劳动力市场

【学习目标】

熟悉工会的目标、掌握工会的主要活动及其对社会经济的整体影响。

【课程内容】

1. 工会与工会化
2. 工会的目标与实现目标的约束条件
3. 集体谈判
4. 工会的经济影响
5. 中国的工会组织

【重点、难点】

1. 重点：工会的目标与实现目标的约束条件
2. 难点：工会的经济影响

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析工会对劳资双方的影响。

【学习资源】

人力资源社会保障官方网站发布的主要政策文件

【复习与思考】

1. 工会是如何产生的?工会与雇主之间的关系是什么?
2. 工会的目标是什么?实现目标的主要手段有哪些?
3. 什么是集体谈判?其结果受哪些因素影响?
4. 工会化对工资水平、收入分配有什么影响?
5. 在市场经济条件下，我国工会的职能应如何发挥?

第十一章 政府行为与劳动力市场

【学习目标】

理解政府是如何利用政府收入与支出，制定宏观管理经济政策以及法律法规等来影响和干预劳动力市场的。

【课程内容】

1. 政府收支与劳动力市场
2. 政府对收入与就业的宏观调控
3. 法律法规与劳动力市场

【重点、难点】

1. 重点：政府对收入与就业的宏观调控
2. 难点：法律法规与劳动力市场

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析宏观调控收入与就业的运行方式。

【学习资源】

公众号、知网

【复习与思考】

“利润最大化厂商一般缺少提供工作安全措施的动力，因而，政府必须以法律手段干预以防止必然出现的工作条件恶化的情况。”请结合本案例，谈谈你对降低安全事故发生率的看法。

五、实践教学安排

本课程会通过课堂讨论、课堂习题练习、每章小测验、课下文献检索与利用、统计数据收集与清洗、官方政策文件搜集与解读等方式将上课的理论知识消化吸收。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考试。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、分析报告。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核内容与课程目标的对应关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	劳动力市场基本概念：5% 劳动力市场运行：5% 劳动力需求的一般理论：10% 劳动力供给的一般理论：10%	课堂提问、每章小测验、期末考试
课程目标 2	劳动力市场流动与市场分割：10% 政府行为与劳动力市场：10%	课堂提问、统计数据搜集与清洗、文献整理与汇报、 课堂习题讲解、每章小测验、期末考试
课程目标 3	人力资本投资数据分析：20% 劳参率计算、老龄化计算：20%	课堂讨论、课堂习题讲解、每章小测验、期末考试
课程目标 4	国际劳动力市场特征：10%	课堂讨论、课堂习题讲解、每章小测验、期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的30%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

分析报告（案例分析、实践调研等）占过程性成绩的30%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强，积极举手发言，见解独到，能带动班级讨论氛围，展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注，对学习任务充满热情，主动探索，追求卓越。	能够遵守课堂规则，积极参与讨论，虽不常主动发言，但提问时回答准确，显示出良好的学习态度和一定的思考深度，学习认真，按时完成作业，对新知识保持好奇心。	基本能遵守课堂纪律，参与课堂讨论不够积极，但在被点到时能给出基本正确的回答，显示出一定的学习基础，学习态度尚可，作业完成度中等，缺乏自我驱动力。	纪律意识较弱，参与度低，较少参与课堂讨论，提问时回答不够准确或需较多引导，学习不够主动，作业时有拖延或完成质量不高，欠缺时间管理和学习责任感。	纪律散漫，多次违反课堂纪律，几乎不参与课堂讨论，对学习内容缺乏兴趣或理解，学习态度消极，作业经常未完成或质量极差，缺乏学习动力和明确目标。
2	作业完成情况	作业完成得非常出色，不仅准确无误，而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整，格式规范，体现了高度的责任心和良好	作业完成质量较高，所有题目均正确解答，内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足，但整体表现出较好的学习能力和认真的	作业基本完成，大部分题目解答正确，但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固，同时提高作业完	作业完成情况有待提升，存在较多错误或未完成的部分。需加强学习时间的管理，提高学习效率，并认真对待	作业完成情况很差，多数题目未解答或解答错误，缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度，加强

		的学习习惯。	态度。	成的细致度。	每一次作业，以巩固所学知识。	与老师和同学的交流，努力提升作业完成质量。
3	分析报告	实践项目完成得非常出色，不仅按时完成了所有任务，还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维、精湛的技能 and 严谨的态度，成果具有显著的应用价值。	实践项目完成质量高，所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整，具有较高的专业水准和实用性。	实践项目基本完成，大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足，但整体而言，项目成果是令人满意的，显示出了一定的实践能力和专业素养。	实践项目完成情况有待提升，存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因，采取措施加以改进。	实践项目完成情况较差，多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度，导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力，积极寻求帮助和指导，提升实践能力和责任心。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材
劳动经济学	李放	科学出版社	2019.3	否

九、主要参考书目

- [1]杨河清. 劳动经济学（第五版）. 北京：中国人民大学出版社，2018
- [2]赵履宽. 劳动经济学. 北京：中国劳动出版社，1998
- [3]罗纳德·伊兰伯格，罗伯特·史密斯. 现代劳动经济学（潘功胜等译）. 北京：中国人民大学出版社，1999
- [4]海克曼. 提升人力资本投资的政策. 上海：复旦大学出版社，2003
- [5]马培生. 劳动经济学. 北京：中国劳动社会保障出版社，2000

十、课程学习建议

参考有关中级经济师（人力资源管理方向）和企业人力资源管理师三级、二级的相关考试教材与历年真题。

《社会保障概论》课程大纲

一、课程信息

课程名称	社会保障概论 Social security Introduction		
课程编码	231311411B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、劳动经济学	修读学期	三
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	刘剑锋	审核人	张在冉

二、课程简介

《社会保障概论》是人力资源管理专业核心课，该课程系统介绍了社会保障的基本理论与知识及具体实务操作知识，既包括社会保障的一些基本范畴、社会保障的发展历史、社会保障基金、社会保障模式、社会保障水平等宏观理论内容，又包括社会保障各项制度的具体实务操作知识，为学生从事组织社会工作奠定必要的理论和实践基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：学生能全面掌握《社会保障概论》中的核心概念、基本原理及国内外社会保障制度的发展现状，能够准确阐述社会保障的功能、模式及运行机制，具备扎实的学科知识体系，为后续深入学习社会保障领域的高级课程及从事相关研究奠定坚实的理论基础。【毕业要求 2.1：学科知识】

课程目标 2：学生能够精通社会保障尤其是社会保险领域的核心法律法规，能够准确解读其法律意义与适用条件，能关注社会保障法律法规的最新动态，不断提升自身的法律素养与实务操作能力。【毕业要求 2.3：学科知识】

课程目标 3：学生能够敏锐洞察社会保障领域内的热点与难点问题，熟练运用专业理论知识并结合定量（如统计分析、数据建模）与定性分析（如案例研究、政策解读）方法，高质量地完成本专业研究课题或调研报告，展现其综

合运用知识、独立研究及创新解决问题的能力。【毕业要求 3.2：创新能力】

课程目标 4：学生应能够将所学的社会保障理论、法律法规与政策知识灵活应用于实际情境中，包括但不限于社会保障项目的设计与管理、社会保障问题的分析与解决、社会保障政策的评估与改进、社会保险管理的合法合规等。通过案例分析、社会实践等教学活动，学生能展现出较强的应用能力。【毕业要求 4.2：应用能力】

课程目标 5：学生能够认识国际社会保障体系的发展现状与趋势，发现不同国家和地区在社会保障政策、制度设计、实施效果等方面的异同点。通过对比分析，学生能够运用批判性思维，评估国际社会保障经验对我国社会保障体系建设的启示与借鉴价值。【毕业要求 8.2：国际视野】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	学科知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策，关注人力资源市场配置的效率与公平，掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，准确把握人力资源工作规律和发展状况。
课程目标 3	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 4	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 5	国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 社会保障概述	课程目标 1	讲授和讨论	2
第二章 社会保障基金管理	课程目标 1、2	讲授、案例分析、计算练习、讨论答疑	2
第三章 养老保险制度	课程目标 1、2、3	线上教学、课上讲授与讨论	6
第四章 医疗保险制度	课程目标 1、2、3	线上教学、课上讲授与讨论	4
第五章 生育保险制度	课程目标 1、2、3	讲授、讨论、案例分析	2
第六章 工伤保险制度	课程目标 1、2、3	讲授、讨论、案例分析	4
第七章 失业保险制度	课程目标 1、2、3	讲授、讨论、案例分析	3
第八章 社会福利制度	课程目标 1、2、3	讲授	2
第九章 社会救助制度	课程目标 1、2、3	讲授	2
第十章 社会优抚制度	课程目标 1、2、3	讲授	1
第十一章 社会保障历史演进、理论基础及制度改革	课程目标 1、2	线上教学、课上讲授、讨论	4
合计			32

(二) 课程内容

第一章 社会保障概述

【学习目标】

1. 能阐述社会保障制度的概念
2. 可以解释社会保障制度的特点
3. 能认识社会保障制度的功能
4. 能说出我国社会保障体系的构成

【课程内容】

1. 社会保障制度的概念
2. 社会保障制度的特点
3. 社会保障制度的功能
4. 我国社会保障体系的构成

【重点、难点】

1. 重点：我国社会保障体系的构成和相互关系
2. 难点：社会保障制度的特点

【教学方法】

1. 课程导入，了解该课程概况及相关背景，增加学生学习兴趣（中国大学慕课网资源）参加社会保险后还要购买商业保险吗？“过劳肥”到底算不算工伤？历届的财政部长“一哥”们都去哪了？退休后到底能拿到多少养老金？医疗保险到底能保多少？失业保险能一直领取吗？你应知道的住房公积金的七大功能！这些与我们息息相关的社会保障问题你能回答出几个呢？社会保障带你找到答案！

2. 学生结合生活经验讨论社会保障包括的内容，引出我国社会保障体系的内容。

3. 在前边引导的基础上，介绍社保制度概念、特点和功能，学生理解起来更容易。

4. 提问并思考：“是参加社会保险还是购买商业保险？”讨论两者不同，并总结。

5. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

为何说社会保险是社会保障制度的核心部分？

【学习资源】

考斯塔·埃斯平-安德森. 福利资本主义的三个世界（郑秉文译）. 北京：法律出版社，2003

社会保障属于交叉学科，因此学生需要掌握基本的经济学、政治学、社会学等知识。在专业知识方面，建议要走学术道路的初学者阅读考斯塔·埃斯平-安德森的《福利资本主义的三个世界》、郑功成的《中国社会保障改革与发展战略（总论卷）》，以对社会保障领域的基本议题有所了解。

第二章 社会保障基金管理

【学习目标】

1. 可以阐述社会保障基金的运行过程
2. 会确定社会保险缴费基数并计算员工和企业相应需要缴纳的社会保险费
3. 能说出社会保障基金三种运行模式并懂得各自的优缺点
4. 可以明确全国社会保障基金和社会保障基金的区别

【课程内容】

1. 社会保障基金的筹集、管理运营、给付
2. 社会保障基金运行的特点、社会保障基金运行模式（现收现付制、基金积累制、部分基金积累制）
3. 社会保障基金运行的目标和原则
4. 全国社会保障基金

【重点、难点】

1. 重点：社会保障基金的筹集、管理运营、给付
2. 难点：现收现付制、基金积累制、部分基金积累制三种基金运行模式的比较

【教学方法】

1. 案例导入：上海社保基金案件，挪用社会保障基金，引出社会保障基金概念、分类。
2. 讲授和练习计算并提问讨论：社会保障基金筹集（来源），重点补充社会保险基金筹集基数和计算。社会保障基金管理（视频资料）、支付、社会保障基金运行模式（三种）
3. 讲授：社保基金投资运营（基金运行目标和原则）
4. 发问：历届财长都去那儿了——神秘的战略储备金，引出全国社会保障基金
5. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 社会保障基金主要来源一般包括哪些途径？
2. 现收现付制、基金积累制、部分基金积累制三种基金运行模式各自的优缺点有哪些？
3. 全国社会保障基金的作用是什么？

【学习资源】

中国知网文献

第三章 养老保险制度

【学习目标】

1. 能阐述基本养老保险制度的概念、特点、原则
2. 熟知基本养老保险制度基金的筹集工作原理和养老金资金运作模式（DB\DC 以及三种模式）
3. 能说出基本养老保险金给付的资格条件、给付方式
4. 能说出企业年金或职业年金的基本内容
5. 能评估和优化我国养老保险制度或政策

【课程内容】

1. 基本养老保险制度的概念、特点、原则
2. 基本养老保险制度基金的筹集
3. 基本养老保险金给付的资格条件、给付方式
4. 基本养老保险的转移接续
5. 基本养老保险制度的挑战 and 对策

【重点、难点】

1. 重点：养老保险给付计算、资金运作模式
2. 难点：基本养老保险制度的挑战 and 对策

【教学方法】

1. 课程导入，你能拿到多少基本养老金？（12分左右）
2. 引出基本养老保险制度的构成，基金的筹集，养老保险制度的双规与并轨改革，再谈谈城乡居民基本养老保险制度。
3. 讲授养老金的转移接续（13分）
4. 探讨养老金够不够的问题，提出讨论养老保险制度应该如何应对人口老龄化的发展？
5. 养老保险热点问题讨论（如何改革的问题——三支柱的核心改革思路）
6. 你更喜欢哪种养老保险待遇给付类型？DB 还是 DC?基金制还是现收现付？
7. 海外拓展：世界范围内的养老保险制度模式

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

小王的月工资 8000 元，按照 139 的计发系数，那么他缴满 30 年退休后每个月能从个人账户里拿到多少养老金呢？

在异地工作的劳动者，退休之后回到原居住地，他的养老保险该从何处领取呢？

养老保险制度应该如何应对人口老龄化的发展？

现收现付制度的优缺点？

请举例其他国家的养老保险制度。

【学习资源】

并轨的新闻报道视频。

最新政策学习《国家积极应对人口老龄化中长期规划》

王德文，养老保险制度改革若干重要问题探讨，中国社科院人口与劳动经济研究所

人口老龄化的背景下养老保险制度在经济发展的过程中应如何定位？

当前我国面临着严峻的人口老龄化问题，同时，我国社会又存在着“未富先老”的问题，在这个背景之下，养老保险制度应该如何呼应经济的发展呢？

第四章 医疗保险制度

【学习目标】

1. 能判断基本医疗保险的报销额度，清楚影响额度大小的因素
2. 可以阐述基本医疗保险资金的筹集、管理，能对统筹基金和个人账户的用途及资金使用效率提高提出自己的看法
3. 能知晓城乡居民医疗保险制度资金来源、使用及管理政策
4. 对我国医疗保险制度存在的问题有一定思考，包括药品定价与管理、医疗费用控制。

【课程内容】

1. 基本医疗保险制度的概念、特点；基本医疗保险的管理模式。
2. 基本医疗保险资金的筹集、管理及费用控制的方法
3. 基本医疗保险制度前沿问题思考

【重点、难点】

1. 重点：基本医疗保险的构成、资金筹集、医保费用支付方式
2. 难点：我国医疗保险制度存在的问题

【教学方法】

1. 课程导入，医疗保险能报销多少？个人账户能买生活用品吗？引出医疗保险制度构成，医保资金筹集、使用和管理效率问题。
2. 让学生提前观看或了解影片《我不是药神》，引出药品管理问题，和学生一起讨论基本医疗保险存在的问题和改革措施。
3. 介绍影片《愤怒的父亲》梗概，谈当今基本医疗保险为控制医疗费用采用的管理方式，收集资料对HMO类型组织的利弊。
4. 提问并思考：“如何化解因病致贫”的制度设计。
5. 补充：与医疗有关的疾病津贴、疾病医疗期和死亡待遇
6. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学

理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 你对解决医保个人账户存在的问题有什么好的方法或建议？
2. 你更倾向于预付制还是后付制？为什么？
3. 管理式医疗对我国医疗保险改革有什么启示？

【学习资源】

1. 奥巴马医改内容
2. 国务院发展研究中心的报告：中国医改是否成功？
3. 基本医疗保险如何更好的解决因病致贫、因病返贫的问题？
4. 拓展阅读：胡静林. 在新的历史起点推进医疗保障改革发展
5. 国家基本医疗保险、工伤保险、生育保险药品目录
6. 财经郎眼特约节目

第五章 生育保险制度

【学习目标】

1. 能知晓生育社会保障包括的内容
2. 可以阐述职工生育保险制度的覆盖范围、资金筹集、项目支付、资格条件、待遇支付。
3. 能运用生育相关法律法规，解决在实际生活及工作中的生育保险法律问题。

【课程内容】

1. 生育社会保障包括的内容
2. 职工生育保险制度的覆盖范围、资金筹集、项目支付、资格条件、待遇支付

【重点、难点】

1. 重点：职工生育保险制度的覆盖范围、资金筹集、项目支付、资格条件、待遇支付
2. 难点：生育健康保障法律法规的应用

【教学方法】

1. 案例导入：休产假超过公司规定，被解除劳动关系。
2. 生育社会保障含义讲授：健康、经济、职业保障，核心是职工生育保险制度。生育健康保障主要制度是《女职工劳动保护特别规定》、《生育保险条例》。
3. 重点讲授职工生育保险制度的覆盖范围、资金筹集、项目支付、资格条件、待遇支付。

4. 回到案例一起分析，公司做法是否合法？
5. 介绍政策变化：生育保险和医疗保险合并实施
6. 情景带入，案例中的主人公要报销该如何做？生育保险报销指南，解答生活工作中常见的问题。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

我国现行生育保险制度的内容是什么？所依据的法规有哪些？

【学习资源】

生育保险申报材料

第六章 工伤保险制度

【学习目标】

1. 能大致说出工伤保险制度的概念和特点
2. 能解释工伤保险制度的建立原则
3. 能清楚地明确工伤保险资金是如何筹集的
4. 能准确说出工伤的认定的程序，工伤事故认定的法律规范
5. 知道劳动能力鉴定程序及对工伤待遇的影响，
6. 能整理出各级工伤保险的给付待遇，知道工伤保险待遇给付终止的条件

【课程内容】

1. 工伤保险制度的概念和特点
2. 工伤保险制度的建立原则
3. 工伤保险资金的筹集、工伤的认定的程序、工伤事故认定的法律规范
4. 劳动能力鉴定程序
5. 各级工伤保险的给付待遇、待遇给付终止的条件

【重点、难点】

1. 重点：工伤保险制度的建立原则、工伤保险资金的筹集、工伤的认定的程序、劳动能力鉴定、工伤保险待遇的给付
2. 难点：工伤认定的法律纠纷

【教学方法】

课程导入，提出遇到工伤怎么办？引出什么是工伤，工伤保险制度的概念和特点。工伤认定的七种法律规定和三种视同工伤的法律规定以及不能认定为

工伤的情形，要领取工伤保险待遇的流程：工伤申请、工伤认定、劳动能力鉴定、待遇给付。

详细讲解遭遇工伤所涉及的三方各自应当履行的责任：受伤者本人及近亲属、用人单位、工伤保险经办机构。重点强调用人单位应当承担的责任。

提出问题：单位没有给员工购买工伤保险怎么办？

具体待遇给付的学习，让学生课后整理 1-10 级工伤待遇。

强调工伤保险的理念，重预防。强调预防、补偿、康复三位一体的工伤保险管理。

提问工伤保险资金从何而来？讲解基金筹集以及工伤保险制度的建立原则。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 随着社会经济的发展，将过劳肥列入工伤行列中是否合理？理由是什么？
2. 工伤保险的范围是什么（工伤认定的范围）
3. 1-10 级工伤分别对应的工伤待遇项目和标准是什么？请整理出来。
4. 归纳整理工伤保险待遇给付中用人单位需要承担的责任？

【学习资源】

1. 工伤认定的案例。（微信公众号：人民日报推送链接）
2. 加班发病回家后死亡，算工伤吗？
3. 出差摔掉牙、食堂被鱼刺卡算工伤吗？

第七章 失业保险制度

【学习目标】

1. 能准确说出失业保险给付的资格条件
2. 能清楚阐述失业保险的待遇水平，包括标准和领取时长
3. 通过拓展资料学习，认识到未来我国失业保险制度的发展方向。

【课程内容】

1. 失业及失业保险制度的概念和类型
2. 失业保险给付资格条件
3. 失业保险的待遇给付水平
4. 失业预防和补救制度

5. 对我国失业保险制度的反思

【重点、难点】

1. 重点失业保险给付资格条件、掌握失业保险的待遇给付水平
2. 难点：未来我国失业保险制度的发展方向

【教学方法】

1. 课程导入：动画导入。提出只要失业了就可以领失业保险金？失业后每个月能领到多少失业保险金？可以领多久？该到哪里去领？

2. 讲解什么是失业？失业保险的概念，享受的前提条件（缴费义务-失业保险筹资）

3. 领取失业保险的资格条件：3个 案例讨论：职工辞职能够享受失业保险待遇吗？

4. 如何办理失业保险？3步

5. 失业保险的领取金额和其他福利待遇

6. 失业保险领取年限，提出问题：为什么设定领取最长年限？引出失业保险制度建立的根本目的—促进再就业，再谈谈如何促就业的手段。

7. 拓展资料让学生分析我国目前失业保险制度存在什么问题？

8. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 为何规定失业金领取最长时间？

2. 阅读拓展资料并查阅文献总结我国目前失业保险制度存在什么问题？应该如何解决？

【学习资源】

1. 拓展资料：2015年至2020年期间我国失业保险制度的现状
2. 中国知网相关文献

第八章 社会福利制度

【学习目标】

1. 能对社会福利制度的保障项目有整体认知

2. 通过老师讲解和自己查阅期刊文献资料，能对员工福利、住房公积金、企业年金、特殊人群福利有系统认知，能有自己的反思

【课程内容】

1. 社会福利制度的保障项目：公共福利（公共卫生福利、教育福利、公共福利设施、文化娱乐服务）；住房福利（住房公积金制度、经济适用房、廉租房、公共租赁住房）；特殊人群福利（未成年人、老年人福利、残疾人）；社区福利；职工福利

2. 员工福利专题：法定社会保障、企业年金、其他商业团体保险计划、股权、期权计划、其他自主建立的福利计；员工福利的作用（对于个人和企业）、员工共福利的制定：激励性和设计原则

3. 住房公积金专题：定义、缴纳比例、缴纳流程、公积金的用途详细讲解、住房公积金使用流程，小结住房公积金的特点：保障性、互助性、长期性；我国住房保障制度

4. 企业年金专题：考虑在讲完城镇基本养老保险制度后直接讲企业年金制度的概念、资金筹集、运作、给付。

5. 特殊人群福利：让学生自选一个群体查阅文献了解福利项目、具体内容、存在问题和改进措施，可以小组合作。

【重点、难点】

1. 重点：社会福利制度的保障项目
2. 难点：各专题的福利内容、存在问题和改进措施

【教学方法】

直接讲授、学生查阅资料小组汇报重点专题内容。

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 社会福利制度包括哪些项目？
2. 员工福利的重要性体现在哪些方面？
3. 企业年金如何得到进一步发展？

【学习资源】

1. 新浪视频：中国企业员工福利保障体系尚处于基础水平
2. 中国企业员工福利存在的问题。
3. 企业年金制度：中国企业年金发展现状的文章
4. 老年福利的最新文章分享

5. 林闽钢：我国社会福利 70 年发展历程与总体趋势

第九章 社会救助制度

【学习目标】

1. 能阐释绝对贫困和相对贫困的概念
2. 能从整体上知道我国社会救助制度的构成体系：低保、灾害救助、农村扶贫开发
3. 关注我国社会救助制度当前的热点问题
4. 会查阅文献梳理我国社会救助当前存在的主要问题

【课程内容】

1. 贫困的概念：绝对与相对贫困
2. 社会救助：农村和城市低保——低保流程
3. 社会救助与扶贫开发：授人与鱼和授人与渔
4. 社会救助：灾害救助

【重点、难点】

1. 重点：贫困的概念、我国社会救助制度的构成体系
2. 难点：我国社会救助当前存在的主要问题

【教学方法】

1. 课程导入：从一双打折的耐克鞋说起，一双耐克鞋能取消贫困家庭低保吗？
2. 引入贫困的概念：绝对贫困和相对贫困。如何精准识别贫困对象是一个世界性难题。
3. 低保流程：申请低保、调查、民主评议、公示和审批、直接支付
4. 扶贫开发与社会救助
5. 讲解灾害救助的基本内容、政府责任
6. 应对灾害风险的新尝试——巨灾保险制度

【学习要求】

1. 关注我国社会救助制度当前的热点问题：比如分层分类社会救助、智慧救助、共同富裕目标下社会救助的改革。
2. 根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 相对贫困和绝对贫困有什么区别？

2. 在社会救助制度建立和发展过程中，其理念是如何变化的？
3. 尽管灾害救助的具体工作牵头万绪，但也有基本的流程可以遵循，那么这个流程是怎样的呢？
4. 怎样更加完善灾害损失补救的途径与效果？

【学习资源】

1. 最新政策：民政部国务院扶贫办印发《社会救助兜底脱贫行动方案》
2. 视频资源：台风“山竹”过后，山竹还有的吃吗？

第十章 社会优抚制度

【学习目标】

1. 能认识社会优抚制度的特点，说出社会优抚保障类型
2. 能明确社会优抚制度的保障对象和水平
3. 能阐述社会优抚的保障项目：死亡抚恤、伤残抚恤、社会优待、退伍军人安置、烈士褒扬
4. 会计算退伍军人工龄

【课程内容】

1. 社会优抚制度的特点和保障类型
2. 社会优抚制度的保障对象和水平
3. 社会优抚的保障项目：死亡抚恤、伤残抚恤、社会优待、退伍军人安置、烈士褒扬
4. 退伍军人工龄计算

【重点、难点】

1. 重点：社会优抚的保障项目
2. 难点：退伍军人安置

【教学方法】

1. 案例导入，提出社会优抚的对象包括哪些人？讲解社会优抚制度特点和保障类型、保障水平。
2. 详细讲解社会优抚保障的具体项目，重点讲解退伍军人安置。
3. 案例呈现，讲解退伍军人工龄计算问题。

【学习要求】

学生要能明确社会优抚制度保障的对象和水平，能说出社会优抚保障的具体项目，树立对军人的崇高敬意和保家爱国精神。

【复习与思考】

1. 社会优抚保障的具体项目有哪些？
2. 军人退伍安置有哪些方法？

【学习资源】

案例资源：

1. 社会优抚的对象包括哪些人？
2. 因公牺牲军人的未成年子女是否可以获得定期抚恤金？
3. 烈士子女参加高考，可以享受哪些优待？
4. 军人乘坐交通工具，可以享受哪些优待？
5. 退役军人等待工作期间是否计算为工龄？
6. 不服从工作安排的退役军人工龄如何计算？

第十一章 社会保障历史演进、理论基础及制度改革

【学习目标】

1. 能对社会保障的历史演进感兴趣并有自己的思考
2. 能对当下及未来我国社会保障制度改革方向有清晰的认知
3. 阐述相关理论基础
4. 结合社会保障制度变革能为自己及家人利益做打算
5. 树立居安思危和大局意识。

【课程内容】

1. 传统社会保障：自然本性、宗教信仰、统治者意志
2. 现代社会保障：起步、形成、成熟和改革
3. 中国社会保障的历史发展
4. 发达国家社会保障制度的改革
5. 我国社会保障制度的改革
6. 相关理论基础

【重点、难点】

1. 重点：现代社会保障：起步、形成、成熟和改革、国内外社会保障制度的改革
2. 难点：相关理论基础

【教学方法】

本章以老师讲解和学生讨论为主，并就前沿问题做文献研究和实地调研。可对社会保障制度分项内容进行回顾、整理、思考。

结合中国社会保障学会举办的年度“全国大学生社会保障优秀调查报告与案例分析报告”，引导以小组为单位提交成果参赛。

【学习要求】

要求学生积极查阅文献思考并积极做社会调研。

【复习与思考】

1. 如何评价中国社会保障制度？
2. 发达国家社会保障制度改革的原因主要来自哪几个方面？

【学习资源】

1. 郑功成：新中国 70 年社会保障发展的理论与实践逻辑
2. 知网最新文献分享

五、实践教学安排

本课程实践内容主要体现在要求学生就社保制度前沿问题做文献研究和实地调研，可对社会保障制度分项内容进行回顾、整理、思考，结合中国社会保障学会举办的年度“全国大学生社会保障优秀调查报告与案例分析报告”，引导以小组为单位提交成果参赛。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式包括课堂表现、平时作业、实践等。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	学科基本知识：核心概念、基本原理及国内外社会保障制度的发展现状，社会保障的功能、模式及运行机制等。20%	课堂表现、平时作业、 期末考试
课程目标 2	学科法律法规基本知识：社会保障尤其是社会保险领域的核心法律法规。20%	课堂表现、平时作业、 期末考试
课程目标 3	创新能力：对社会保障领域的热点与难点问题调研，撰写调研报告或对典型案例做分析。10%	实践项目
课程目标 4	应用能力：社会保障项目的设计与管理、社会保障问题的分析与解决、社会保障政策的评估与改进、社保管理的合法合规分析等；分析社会保障案例，评估其合法性与合规性，提出有针对性的法律意见或解决方案。40%	实践项目、期末考试
课程目标 5	国际视野：国际社会保障体系的发展现状与趋势；对比分析不同国家和地区在社会保障政策、制度设计、实施效果等方面的异同点；评估国际社会保障经验对我国社会保障体系建设的启示与借鉴价值。10%	平时作业、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的 25%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的 40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践项目（案例分析、实践调研、项目设计等）占过程性成绩的 35%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强，积极举手发言，见解独到，能带动班级讨论氛围，展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注，对学习任务充满热情，主动探索，追求卓越。	能够遵守课堂规则，积极参与讨论，虽不常主动发言，但提问时回答准确，显示出良好的学习态度和一定的思考深度，学习认真，按时完成作业，对新知识保持好奇心。	基本能遵守课堂纪律，参与课堂讨论不够积极，但在被点到时能给出基本正确的回答，显示出一定的学习基础，学习态度尚可，作业完成度中等，缺乏自我驱动力。	纪律意识较弱，参与度低，较少参与课堂讨论，提问时回答不够准确或需较多引导，学习不够主动，作业时有拖延或完成质量不高，欠缺时间管理和学习责任感。	纪律散漫，多次违反课堂纪律，几乎不参与课堂讨论，对学习内容缺乏兴趣或理解，学习态度消极，作业经常未完成或质量极差，缺乏学习动力和明确目标。
2	作业完成情况	作业完成得非常出色，不仅准确无误，而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整，格式规范，体现了高度的责任心和良好的学习习惯。	作业完成质量较高，所有题目均正确解答，内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足，但整体表现出较好的学习能力和认真的态度。	作业基本完成，大部分题目解答正确，但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固，同时提高作业完成的细致度。	作业完成情况有待提升，存在较多错误或未完成的部分。需加强学习时间的管理，提高学习效率，并认真对待每一次作业，以巩固所学知识。	作业完成情况很差，多数题目未解答或解答错误，缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度，加强与老师和同学的交流，努力提升作业完成质量。
3	实践项目	实践项目完成得非常出色，不仅按时完成了所有	实践项目完成质量高，所有任务均圆满达成。项目过	实践项目基本完成，大部分任务按照计划实施并	实践项目完成情况有待提升，存在部分任务未完全	实践项目完成情况较差，多数任务未能完成或成果

	任务，还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维、精湛的技术和严谨的态度，成果具有显著的应用价值。	程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整，具有较高的专业水准和实用性。	达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足，但整体而言，项目成果是令人满意的，显示出了一定的实践能力和专业素养。	达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因，采取措施加以改进。	质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度，导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力，积极寻求帮助和指导，提升实践能力和责任心。
--	--	---	--	---	---

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
社会保障概论	邓大松编写组	高等教育出版社	2019年	是	

九、主要参考书目

- [1]李珍. 社会保障理论(第3版). 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2018
- [2]穆怀忠. 社会保障国际比较(第3版). 北京: 中国劳动社会保障出版社, 2014
- [3]赵曼主编. 社会保障学(第3版). 北京: 高等教育出版社, 2018
- [4]孙光德. 社会保障概论(第5版). 北京: 中国人民大学出版社, 2016

十、课程学习建议

本课程需要课外花时间继续学习拓展，对重点强调的内容，除了上课紧跟老师学习讨论步伐，课下最好能积极主动查阅文献、学习老师推荐的视频资料和拓展资料，比如一周花30分的时间巩固、拓展。尤其是要积极参与关于全国大学生社保案例的比赛，提升实践能力。此外，可以重点关注社会保障研究、中国人力资源社会保障、中国社会保障三个期刊，定期浏览，定会助力理论和实践素养。

《组织设计与工作分析》课程大纲

一、课程信息

课程名称	组织设计与工作分析 Organization Design and Job Analysis		
课程编码	231311412B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、人力资源管理概论	修读学期	二
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	郭欣	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是一门能够很好地对组织设计和工作分析实践提供理论分析、方法指导的专业核心课程，既有完善的理论体系框架，又在各个环节引入相应的案例，使学习者能够在理论与实践的双重指导下，更有效地开展组织设计、工作分析活动。

本课程在具体教学活动中注重理论与实践的结合，通过系统地讲授组织设计与工作分析的基本原理、程序和方法，培养学生在人力资源管理实践中展开组织设计以及工作分析的思路，提高学生在组织设计以及工作分析中的实际操作能力。通过学习本门课程，学生能够更好在今后从事人力资源管理专业相关工作，了解组工作分原理，掌握专业知识，熟练的解决组织有关世纪问题。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过学习组织设计与工作分析相关理论及方法，了解组织设计与工作分析在人力资源管理中的作用；够对指定对象进行组织设计，绘制组织结构图；能够对指定岗位进行工作分析；能够制定工作说明书。

课程目标 2：通过学习人力资源管理中重要的模块之一，了解组织设计与工作分析有关理论，了解组织设计与工作分析在人力资源管理体系中的作用及

地位，为后续学习人力资源管理其他模块奠定基础，从而更好、更完整地构建人力资源管理知识体系，并能够结合西方相关理论探索全球化组织设计与工作分析。

课程目标 3：通过课堂讲授、案例讨论等学习，能够习得相关知识，并在课后时间通过网络、文献等方法，初步构建专业框架，从课上、课下综合获得专业知识，能够对所学知识进行进一步的思考及讨论。

课程目标 4：通过实践环节，学生具备动手能力及独立思考能力，遇到问题迎难而上，具有坚忍不拔的思想品质，能够用联系的、全面的、发展的观点解决实际问题。学生能够正确处理矛盾，拥有自立、自强的品质，能够合理规划和安排自己的学习与生活，创造更丰富的大学生活。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。
课程目标 3	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 4	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 组织理论的发展演变	课程目标 2、4	讲授法、启发式教学、案例分析法	2

第二章 组织结构与设计的相关理论	课程目标 1、3、4	多媒体教学、案例分析法	6
第三章 组织设计的内容与技术	课程目标 1、2、3	多媒体教学、讲授法、课堂讨论	4
第四章 工作分析概述	课程目标 1、2、3	讲授法、课堂讨论	2
第五章 工作分析在组织中的应用	课程目标 1、2、4	讲授法、课堂讨论、案例分析法	4
第六章 工作分析的基本方法与工具	课程目标 1、3、4	讲授法、启发式教学、课堂讨论	4
第七章 工作分析的综合方法	课程目标 1、2、3、4	讲授法、案例分析法、课堂讨论法、启发式教学	6
第八章 工作分析的实施与操作	课程目标 1、4	讲授法、案例分析法	4
合计			32

(二) 课程内容

第一章 组织理论的发展演变

【学习目标】

1. 掌握各种古典组织理论与管理模式的内容特点
2. 掌握行为科学组织理论和现在组织理论发展过程与主要观点
3. 把握组织理论发展的特征与新趋势

【课程内容】

1. 古典组织理论的产生背景、代表人物、主要思想、优缺点
2. 行为科学组织理论的产生背景、代表人物、主要思想、优缺点
3. 现代组织理论产生背景、理论学派、主要思想
4. 组织理论发展的特征与趋势

【重点、难点】

1. 重点：各理论的主要代表人物、产生时间及代表理论。
2. 难点：各理论的主要代表人物、产生时间及代表理论。

【教学方法】

1. 讲授法。对于组织理论有关内容的介绍以课堂讲授为主，对于各理论有关内容进行具体介绍，帮助学生完成学习目标。

2. 启发式教学。通过结合当前所面临的实际环境，鼓励学生从身边去发现管理理论发展的趋势，以及为何会产生这种趋势。

3. 案例分析法。在了解相关理论之后，对美国西南金属制品公司有关管理问题进行分析，运用管理理论帮助企业解决实际经营问题。

【学习要求】

通过理论学习能够简述管理理论发展的主要阶段；能够简述每一阶段主要

代表人物、产生时间及代表理论；能够评价每一阶段理论的优缺点及适用性；能够把握组织理论发展的新趋势。同时，能够学会利用有关思想对企业实际问题进行分析。

【复习与思考】

1. 行为科学组织理论相对于古典组织理论有哪些进步的观点？后者又有哪些方面的不足？
2. 现在组织理论相对于行为科学组织理论，异同点何在？
3. 学习型组织是一种组织形式吗？这种组织理论和传统的组织理论有什么不同？

【学习资源】

1. 拓展案例：美国西南金属制品公司实际管理问题应如何解决？
2. 拓展阅读：
 - [1]肖鸣政. 组织建构与企业管理技术[M]. 北京：高等教育出版社，2003
 - [2][美]F. W. 泰罗. 科学管理原理[M]. 北京：中国社会科学出版社，1984
 - [3][美]卡斯特，罗森茨韦克. 组织与管理：系统方法与权变方法[M]. 傅严，李柱流，译. 4版. 北京：中国社会科学出版社，2000
3. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cpi=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

第二章 组织结构与设计的相关理论

【学习目标】

1. 掌握组织结构的基本形式及其特征、优势、缺陷
2. 掌握组织结构的各种影响因素及其关系
3. 掌握组织设计的目标、原则和程序

【课程内容】

1. 什么是组织结构
2. 组织结构的基本形式
3. 不同组织结构的特点及适用性
4. 组织设计的特征因素、权变因素及变革因素
5. 组织设计的目标、原则及流程

【重点、难点】

1. 重点：不同组织结构的基本形式、适用性
2. 难点：组织设计影响因素的分析

【教学方法】

1. 多媒体教学法。采用多媒体教学，丰富教学资源，建设超星学习通资料库，注意课上课下结合。

2. 案例分析法。结合企业组织结构所面临的不同影响因素对事宜的组织结构形式进行选择并完成设计。结合 BAT 组织结构的案例进行分析，掌握组织结构设计的影响因素。

【学习要求】

通过学习了解什么是组织结构，能够掌握组织结构的基本形式；掌握基本组织结构的特点、适用性；掌握组织结构的新形势。通过讲授，让学生掌握组织设计的权变因素及组织设计的特征因素，能够分析组织设计案例中企业收到哪些因素的影响，同时掌握组织变革的定义、动因、分类、过程、阻力等。通过学习，使学生掌握组织设计的目标、掌握组织设计的原则以及掌握组织设计的流程，并能够具体的进行组织设计。

【复习与思考】

1. 进行组织设计需要经历哪些步骤？
2. 试比较不同组织结构间的异同之处。
3. 试设计一个公益性组织的结构框架，并列出具体的因素及理由。

【学习资源】

1. 拓展案例：BAT 的组织结构

2. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cpi=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

3. 拓展阅读：

- [1]肖鸣政. 组织建构与企业理技术[M]. 北京：高等教育出版社，2003
- [2]贾晓亮，高、企业组织结构设计[M]. 北京：机械工业出版社，2000
- [3]李刚. 企业组织结构创新理论与方法研究[M]. 北京：世界图书出版公司，2013
- [4]施炜. 管理架构师：如何构建企业管理体系[M]. 北京：中国人民大学出版社，2018

第三章 组织设计的内容与技术

【学习目标】

1. 掌握组织结构设计、职权设计、组织机制和流程设计的内容
2. 把握组织设计各种方法的应用技巧与实施关键

3. 比较与掌握组织设计各种方法与技术的特点

【课程内容】

1. 职能定义、分类；职能设计内容及方法；
2. 部门设计的内容及方法；
3. 管理幅度设计要素及方法；管理层次设计步骤。
4. 组织职权纵向设计的定义、标志、影响因素；
5. 组织职权横向设计的定义及职权类型；
6. 组织协调的基本方式、阶段划分、横向协调设计方式；组织横向制约机制设计步骤；
7. 工作流程设计、行为流程设计、组织学习流程设计及变革流程设计；组织流程设计影响因素及步骤；

【重点、难点】

1. 重点：组织职能设计与部门设计
2. 难点：组织职权与组织机制的设计

【教学方法】

1. 多媒体教学。采用多媒体教学，丰富教学资源，建设超星学习通资料库，注意课上课下结合。
2. 讲授法。对于组织结构图设计、组织职权设计、组织机制设计、组织流程设计等内容的基本原理进行讲授，让学生了解基本知识。
3. 课堂讨论。针对组织变革对企业组织设计的影响进行小组讨论，分析组织结构设计时考虑变革的必要性。

【学习要求】

通过学习学生掌握职能定义、分类；职能设计内容及方法；部门设计的内容及方法；管理幅度设计要素及方法；管理层次设计步骤。了解组织职权纵向设计的定义、标志、影响因素；了解组织职权横向设计的定义及职权类型；理解职务说明书、组织结构图、职权系统表的设计；了解组织协调的基本方式、阶段划分、横向协调设计方式；组织横向制约机制设计步骤；了解工作流程设计、行为流程设计、组织学习流程设计及变革流程设计；了解组织流程设计影响因素及步骤。

【复习与思考】

1. 你如何看待组织设计与组织管理之间的关系？
2. 组织设计包括哪几个方面，各方面又包含什么内容？

【学习资源】

1. 拓展案例：Q 公司组织设计问题

2. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cpi=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

3. 拓展阅读：

[1]肖鸣政. 组织建构与企业管理技术[M]. 北京：高等教育出版社，2003

[2][美]雷蒙德·E. 迈尔斯，查尔斯·C. 斯诺. 组织的战略、结构和过程[M]. 北京：东方出版社，2006

[3]任浩，刘石兰. 基于战略的组织结构设计[J]. 科学学与科学技术管理，2005(8)：123-126

[4]张绪柱. 基于流程优化的企业组织设计研究[D]. 济南：山东大学，2011

第四章 工作分析概述

【学习目标】

1. 掌握工作分析的基本概念及相关术语
2. 掌握工作分析的性质和作用
3. 了解工作分析的结果和形式

【课程内容】

1. 工作分析的概念
2. 工作分析的性质和作用
3. 工作分析的结果和表现形式

【重点、难点】

1. 重点：工作分析的结果
2. 难点：工作分析的结果

【教学方法】

1. 讲授法。通过对工作分析概念、性质、作用、结果等基本内容的讲解，学生能够更好的掌握工作分析有关内容，为后期进行具体的工作说明书设计奠定基础。

2. 课堂讨论。通过对工作分析四种结果及包含的不同内容进行讨论，敲掉在编制不同结果时容易产生的误区，学生更够更好的掌握四种不同的结果和表现行为，为后期具体设计奠定基础。

【学习要求】

通过本章的学生，学生能够理解工作分析的基本含义；掌握工作分析的类型与流程，以及工作分析相关术语；掌握工作分析的性质与作用；掌握工作分析的结果——工作描述；掌握工作分析的四种表现形式。

【复习与思考】

1. 工作分析对于一个组织的管理有什么作用？
2. 目前你了解到工作分析存在的问题有哪些？
3. 工作分析四种结果之间有何异同？

【学习资源】

1. 拓展案例：卡特洗衣公司职务说明书案例分析
2. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cpi=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

3. 拓展阅读：

- [1] 萧鸣政. 工作分析的方法与技术[M]. 北京：中国人民大学出版社，2018
- [2] 孙宗虎，郭蓉. 岗位分析评价与职位说明书编写实务手册[M]. 北京：人民邮电出版社，2017
- [3] 肖鸣政. 工作分析及其作用[J]. 中国人才，2007(15)：30-32

第五章 工作分析在组织中的应用

【学习目标】

1. 理解工作分析在整个人力资源管理中的地位和作用
2. 理解工作分析对于组织的重要性的意义
3. 掌握工作分析与人力资源管理其他环节间的关系

【课程内容】

1. 工作分析在人力资源规划中的应用；
2. 工作分析在员工招聘中的应用；
3. 工作分析在人力资源培训与开发中的应用；
4. 工作分析在绩效管理中的应用；
5. 工作分析在薪酬管理中的应用

【重点、难点】

1. 重点：工作分析在员工招聘中的应用
2. 难点：工作分析在绩效管理和薪酬管理中的应用

【教学方法】

1. 讲授法。通过对人力资源管理各环节模型的介绍，说明工作分析在人力资源管理中的作用，并对工作分析在整个组织中的作用进行分析。
2. 课堂讨论法。在绩效管理中的作用分析时，鼓励学生探究双方的相互作用，并进行课堂辩论，帮助理解工作分析与其他模块之间的相互作用。

3. 案例分析法。在分析工作分析在人力资源规划、招聘、培训中的作用时，结合课本案例进行分析，帮助学生通过企业实际设计环节理解工作分析的作用

【学习要求】

通过本章学习，理解工作分析在人力资源规划中的应用；理解工作分析在员工招聘中的应用；理解工作分析在人力资源培训与开发中的应用；理解工作分析在绩效管理中的应用；理解工作分析在薪酬管理中的应用；掌握人力资源管理各环节之间的相互关系，帮助企业实际解决工作分析结果在组织中的应用。

【复习与思考】

1. 试述工作分析与人力资源管理主要环节的关系
2. 工作分析为什么是整个人力资源管理活动的基础？
3. 举例说明工作分析如何在人力资源管理环节中进行应用

【学习资源】

1. 拓展案例：卫达公司工作分析与其他环节的关系
2. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cpi=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

第六章 工作分析的基本方法与工具

【学习目标】

1. 掌握观察分析法、工作日志法、主管人员分析法、访谈分析法、问卷调查法等工作分析基本方法的内容、适用范围以及特点
2. 掌握工作分析各种基本方法的应用技巧
3. 了解工作分析方法的最新发展及其内容

【课程内容】

1. 工作分析调查的基本内容；
2. 观察分析法定义、适用条件、优缺点及操作步骤；
3. 主管人员分析法定义、理论依据及分析表格；
4. 访谈分析法定义、流程、注意事项及优缺点；
5. 问卷调查分析法定义、流程、优缺点及适用条件；
6. 工作分析调查表一般格式。

【重点、难点】

1. 重点：观察分析法、访谈法
2. 难点：问卷调查法

【教学方法】

1. 讲授法。针对各研究方法中的基本原理和知识进行讲解，对于各研究方法的优缺点、适用范围、特点、操作流程及注意事项等进行分析。

2. 启发式教学。针对工作日志法进行课堂练习，发布 5 天的工作日志，要求学生能够从工作日志中分析出岗位相关信息。

3. 课堂讨论法。针对问卷调查法中给出的有关模版进行小组讨论，分析模版如何使用，其中的信息如何获得，并讨论如何将模版进行优化。

【学习要求】

通过学习，能够了解工作分析调查的基本内容；掌握观察分析法定义、适用条件、优缺点及操作步骤；掌握主管人员分析法定义、理论依据及分析表格；掌握访谈分析法定义、流程、注意事项及优缺点；掌握问卷调查分析法定义、流程、优缺点及适用条件；了解工作分析调查表一般格式。并且结合给出的案例和模版进行分析，确实掌握各方法的使用。

【复习与思考】

1. 工作分析各种基本方法的优缺点是什么？
2. 工作分析各种基本方法的适用范围分别是什么？
3. 工作分析方法的发展趋势如何？

【学习资源】

1. 拓展案例：通信公司小陈工作分析调查案例分析

2. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cp=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

3. 拓展阅读：

[1] 萧鸣政. 工作分析的方法与技术[M]. 4 版. 北京：中国人民大学出版社，2014

[2] 杨杰，方俐洛. 工作分析的定义、理论和工具探析[J]. 自然辩证法通讯，2003，25(3)：50-59

[3] 赫伯特·J. 鲁宾，艾琳·S. 鲁宾 (Herbert J. Rubin, Irene S. Rubin). 质性访谈方法：聆听与提问的艺术[M]. 卢晖临，等，译. 重庆：重庆大学出版社，2010

[4] 肖鸣政. 不同视角下的工作分析方法[J]. 中国人才，2007(21)：29-32

第七章 工作分析的综合方法

【学习目标】

1. 掌握任务分析的方法与步骤

2. 掌握人员分析的方法与步骤

3. 掌握方法分析的基本内容

【课程内容】

1. 任务分析的基本概念及相关术语；

2. 任务分析的步骤；

3. 任务分析的内容：工作标识、工作概要、工作职责与工作关系；

4. 工作内容的撰写方法；

5. 人员分析相关的基本概念；

6. 人员分析的主要内容；

7. 人员分析的操作流程及步骤；

8. 人员分析的方法，能够撰写任职资格；

9. 方法分析的基本内容：定义、特点、内容、步骤；

10. 方法分析的技术：问题回答分析技术；有效工时利用率分析技术、鱼刺图分析技术、路径分析技术、网络分析技术、程序优化技术；

11. 方法分析在管理实践中的作用；

【重点、难点】

1. 重点：工作内容的撰写方法、任职资格的撰写

2. 难点：任务分析的方法、人员分析的方法、方法分析的方法

【教学方法】

1. 讲授法。针对任务分析、人员分析、方法分析中的基本原理和内容进行讲解，学生更好的理解任务分析的定义、内容，理解人员分析的概念、内容、流程、方法，理解方法分析的定义、特点、内容、步骤、技术。

2. 案例分析法。结合C公司在工作分析时遇到的问题进行分析，理解C公司是如何针对不同岗位进行的工作分析。

3. 课堂讨论。学生针对有关案例进行课堂讨论和分析，同时本章中的实践环节要求学生能够掌握工作标识、工作概要、工作职责、工作关系、任职资格的编写。学生通过编写要求的学习，讨论针对某一具体岗位来进行相关内容的编写，确实掌握工作说明书的撰写，满足实践要求。

4. 启发式教学。本章内容属于工作分析篇章核心内容，通过对有关问题采用课堂讨论及提问的形式，启发学生在实际说明书编写时可能遇到的问题，结合有关案例和岗位能够发现实际针对岗位进行说明书编写时的注意事项。

【学习要求】

通过本章的学习，了解任务分析的基本概念及相关术语；掌握任务分析的步骤；掌握任务分析的内容：工作标识、工作概要、工作职责与工作关系；掌

握工作内容的撰写方法。了解人员分析相关的基本概念；掌握人员分析的主要内容；掌握人员分析的操作流程及步骤；掌握人员分析的方法，挣够撰写任职资格。掌握方法分析的基本内容：定义、特点、内容、步骤；掌握方法分析的技术；了解方法分析在管理实践中的作用。

同时，本章为工作分析篇章的核心章节，学生需要掌握有关任务分析、人员分析及方法分析的具体操作过程，通过三种方法的使用帮助企业撰写工作说明书，最终实现实践目标。

【复习与思考】

1. 什么是人员分析？它和任务分析各自有什么特征？
2. 试对你熟悉的一个岗位进行任务分析及人员分析，撰写工作标识、工作概要、工作职责、工作关系、任职资格。

【学习资源】

1. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cpu=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

2. 拓展阅读：

- [1] 萧鸣政. 工作分析与评价[M]. 北京：北京大学出版社，2011
- [2] 李永杰. 工作分析理论与应用[M]. 北京：中国劳动社会保障出版社，2005
- [3] 杨杰，方俐洛, 工作分析的定义、理论和工具探析[J]. 自然辩证法通讯，2003，25(3)：50-59

第八章 工作分析的实施与操作

【学习目标】

1. 掌握工作分析实施的完整流程
2. 掌握工作分析每一阶段的具体操作步骤
3. 比较工作分析不同阶段的地位和作用

【课程内容】

1. 工作分析实施的完整流程
2. 工作分析每一阶段的具体操作步骤
3. 工作分析不同阶段的地位和作用的比较

【重点、难点】

1. 重点：掌握工作分析实施的完整流程
2. 难点：掌握工作分析每一阶段的具体操作步骤

【教学方法】

1. 讲授法。针对工作分析实施的完成流程和每一步骤的操作进行详细的解释和说明，帮助学生理解完成的流程，进而能够对工作分析进行完整的操作。

2. 案例分析法。结合 W 公司的发展背景、基本信息，通过分析工作分析的方案规划、实施历程、存在问题和优化路径等对整个工作分析流程进行完整理解。

【学习要求】

本章内容串联了工作分析讲到的各种方法、工具及原理，通过学习，学生需要掌握工作分析实施的完整流程；掌握工作分析每一阶段的具体操作步骤；比较与把握工作分级不同阶段的地位和作用。

【复习与思考】

1. 工作分析具体包含了哪些步骤？又主要针对什么内容？
2. 为什么工作分析的前期和后期都需要进行评估？二者有什么区别和联系？
3. 如何对工作分析的流程进行优化？

【学习资源】

1. 线上资源：超星学习通线上平台 <https://mooc1-1.chaoxing.com/mooc-ans/mycourse/teachercourse?moocId=237035165&clazzid=82608010&ut=t&enc=1237f12ec46cd9b8dfe31fbf44ed1e8c&cpi=122016542&openc=6a6a7d00d3d80b756c3c6c4fc5faad18>

2. 拓展阅读：

- [1] 萧鸣政. 工作分析的理论与方法[M]. 北京：兵器工业出版社，1997
- [2] 杨明海，薛靖，孙亚男. 工作分析与岗位评价[M]. 北京：电子工业出版社，2010
- [3] 刘鹏. 工作分析理论与实践研究 以 PK 公司为例[D]. 北京：北京交通大学，2010

五、实践教学安排

1. 本课程在任务分析、人员分析、方法分析中加入实践环节，学生分局给定的方法进行工作说明书的撰写；

2. 在组织设计部分，跟随课堂讲授的组织结构图设计方法，针对具体的组织进行组织结构的设计。

六、考核方式

（一）考核方式

本课程成绩采取“N+1”形式进行考核，“1”表示期末开卷考试成绩，占

70%，其中期末卷面成绩不低于 50 分，低于 50 分者，总成绩视为不及格。“N”表示平时成绩，占 30%，包括课堂参与（40%）、课堂表现（10%）、平时作业（30%）、笔记成绩（20%）。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：80% 问题解决能力：10% 团队沟通：10%	期末考试、课堂表现、平时作业
课程目标 2	基本概念和基本知识：80% 问题解决能力：10% 团队沟通：10%	期末考试、课堂表现、平时作业
课程目标 3	职业素养：50% 问题解决能力：30% 团队沟通：20%	课堂表现、案例分析、平时作业
课程目标 4	职业素养：50% 问题解决能力：30% 团队沟通：20%	课堂表现、案例分析、平时作业

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=期末考试×70%+平时成绩×30%

2. 平时成绩评定

（1）课堂表现占 20%，按照百分制给分；

课堂表现根据学生课堂提问答题情况以及专注程度给出成绩，按照次数求均分。

（2）作业评价方法与标准，评价依据以下几个方面：

①不交作业，成绩为 0 分，百分制计分；

②完整性：20 分，作业内容基本完整，没有故意的少题、漏题；

③认真程度：20 分，格式规范，代码层次清晰，字体统一，不是随意拼凑；

④正确性：40 分，根据答题情况给出分数；

⑤重复率：20 分，允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同。

如果有部分完全相同，酌情扣分。

学期末，每个学生所有作业的平均值，即是该同学最后评价的作业环节评价成绩。

（3）课程论文评价方法

论文能够反映出对组织设计与工作分析的独立性思考，具有一定的信息搜集的能力，能够清楚的说明课程有关专业知识，理解准确，字数符合要求，逻辑通顺，语言流畅。

2. 期末考核评价标准

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	课程论文成绩	论文内容完整，独立写作，能够加入自己对于问题的思考和理解，能够补充课外有关内容，书写端正，态度认真。	论文内容完整，独立写作，较少加入自己对于问题的思考和理解，不太能够补充课外有关内容，书写端正，态度认真	论文内容完整，独立写作，没有加入自己对于问题的思考和理解，书写端正，态度认真	论文内容基本完整，独立写作，没有加入自己对于问题的思考和理解，书写基本端正，态度基本认真	论文内容不完整，不能够独立写作，书写不端正，态度不认真

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
组织设计与工作分析	萧鸣政、张满、张占武	高等教育出版社	2022.08	否	

九、主要参考书目

[1]朱颖俊. 组织设计与工作分析. 北京: 北京大学出版社, 2018

[2]朱勇国,孔令佳. 组织设计与岗位管理. 北京: 首都经济贸易大学出版社, 2015

[3]潘泰萍. 工作分析: 基本原理、方法与实践(第二版). 上海: 复旦大学出版社, 2018

[4]李强. 工作分析: 理论、方法与应用. 北京: 科学出版社, 2018

十、课程学习建议

本课程作为人力资源管理专业核心基础课程，是其他人力资源管理活动的

基础和依据，在学习过程中，学生们能够认真掌握有关专业知识，充分利用课上实践进行实践，仔细阅读超星学习平台中有关资源，认真对组织设计与工作分析两个问题进行探究。

同时，本门课程需要学生能够解决实践环节中的问题，需要同学们在组织结构的设计、工作说明书的撰写中拿出最终的方案和结果。因此在学习时需要注重对企业实际背景及有关影响因素的分析，不能够脱离企业实践来进行学习。

《招聘与测评》课程大纲

一、课程信息

课程名称	招聘与测评 Recruitment and Evaluation		
课程编码	231311413B	适用专业	人力资源管理
先修课程	组织设计与工作分析	修读学期	四
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	冯改英	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是高校人力资源管理专业的一门专业核心课，在整个人力资源管理学科体系中具有基础性地位，是一门理论联系实际、应用型较强的课程。本课程主要讲授人员素质测评的基本原理、方法和技术。内容涵盖人员素质结构、测评类型、测评原理、胜任力理论、测评指标体系、心理测验、面试技术、评价中心、履历分析、背景调查、测评质量检验、测评报告撰写等测评理论、方法与技术。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生能够了解现代企业招聘与录用的基本理论和发展趋势，掌握招聘与选拔的基本方法和流程，会为组织设计科学的招募选拔方案，以满足企业人员质量和数量的现实与长远需求。具体目标如下：

课程目标 1：能够准确地说出招聘与选拔目的、原则、流程和战略性招聘与选拔思想及不同组织战略对招聘和选拔的影响；会根据人力资源规划和工作分析明确企业的招聘需求计划，会结合胜任特征模型画出岗位“人才画像”；能全面地阐释影响制定招聘策略的因素；条理地阐明人力资源内外部招聘渠道及其方法的优缺点；能详细地说出人才选拔的测评内容和衡量选拔方法质量的指标；准确地说出求职申请表和简历的概念、分类和制作步骤；能清楚地阐明智力、人格、动机、价值观测验的测验内容和实施流程；能准确说出面试类型、

面试题目设计的原则、面试实施的步骤和面试技巧；能清楚地说出评价中心技术的特点，阐明无领导小组讨论、公文筐测验、角色扮演、案例分析题目地编写和组织实施步骤；能详细地阐明人力资源录用决策、入职工作流程和评价反馈工作的主要内容。【毕业要求 2.2 学科知识】

课程目标 2：能够通过网络、书籍、报纸、实地调研等方式全面地搜集关注有关招聘与人员素质测评方面真实的、最新的热点话题、前言问题及相关实践探索，结合专业理论通过独立思考能够比较全面、深入的说出自己的判断和见解；能够在实训中领悟公平公正竞争的理念，了解诚信就业，合法招聘的重要性。【毕业要求 3.2 创新能力】

课程目标 3：能够科学构建岗位胜任素质、制定招聘策略、选择招聘渠道、撰写和发布招聘广告及制定招聘计划；能够针对不同岗位设计有效的人才选拔方案；能合法规范地操作人员录用、入职的相关流程，会初步撰写招聘总结报告。【毕业要求 4.1 应用能力】

课程目标 4：能够条理清晰、语句通顺、简明扼要地表达自己对所讨论问题的见解；创设良好的沟通表达氛围和环境，在课堂和在线学习平台上，通过师生互动、学生小组案例分析、交流讨论、项目汇报的形式引导学生耐心倾听、大胆表达、积极参与讨论，增强学生沟通表达的自信和能力，能够就招聘与人才测评的有关问题与同学展开建设性的沟通讨论。【毕业要求 6.1 沟通表达】

课程目标 5：能够大致说出中西方代表性国家的招聘与素质测评思想和管理实践的现状和发展趋势；能运用马克思主义关于人才的立场、观点、方法，分析、评论招聘现象、问题和本质；能够辩证地分析不同文化背景对不同招聘模式的影响。【毕业要求 8.2 国际视野】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	毕业要求 3：创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。

课程目标 3	毕业要求 4: 应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目,能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等,有效提高人力资源开发利用水平,取得一定的经济、社会效益。
课程目标 4	毕业要求 6: 沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法,综合利用沟通和谈判的原理与方法,通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。
课程目标 5	毕业要求 8: 国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践,如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等;掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法;熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等;关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践,如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异,在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 人力资源招聘与选拔概论	课程目标 1、5	讲授、案例讨论	2
第二章 人力资源招聘与选拔准备	课程目标 1、4	讲授、案例讨论	4
第三章 招聘策略的制定	课程目标 1、3、4	讲授、案例讨论	2
第四章 人力资源招聘实施方案设计	课程目标 1、3	讲授、案例讨论	4
第五章 人力资源选拔体系的设计与实施	课程目标 1、2、3	讲授、案例讨论	2
第六章 初步筛选	课程目标 3、4	讲授、案例教学	4
第七章 心理测验	课程目标 1、3	讲授、案例教学	4
第八章 面试	课程目标 1、3、4	讲授、演示、案例教学	4
第九章 评价中心	课程目标 1、2、5	讲授、演示、案例教学	4
第十章 人力资源录用、入职和反馈	课程目标 1、4	讲授、案例教学	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 人力资源招聘与选拔概论

【学习目标】

1. 准确地说出招聘与选拔的概念、目的、原则。
2. 完整地描述招聘与选拔的程序。
3. 详细地阐明招聘与选拔的基本内容。
4. 大致说出人力资源招聘与选拔的框架及简单梳理我国和西方国家人员选拔的历史。
5. 培养公平、公开、公正、尊重他人、遵守法律的职业素养。

【课程内容】

1. 招聘概述
2. 战略性招聘与选拔
3. 招聘与选拔流程
4. 我国和西方国家人员选拔的历史。

【重点、难点】

1. 重点：招聘与选拔的原则和程序、招聘与选拔的基本框架。
2. 难点：我国和西方国家人员选拔的历史。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习上课内容，课后要积极阅读指定资料并完成复习测试题。

【复习与思考】

1. 招聘与选拔的目的和原则是什么？
2. 招聘和选拔的基本程序是什么？
3. 如何从战略视角理解招聘与选拔？
4. 我国和西方国家人员选拔的历史发展脉络是怎样的？

【学习资源】

学习通案例研读：江苏海外企业集团人才招聘、选拔改革的案例。

第二章 人力资源招聘和选拔准备

【学习目标】

1. 清楚地列出招聘与选拔从哪些方面做好准备工作。
2. 能准确地说出人力资源规划的步骤、供给预测和需求预测的方法；会盘点现有的人力资源状况。
3. 会根据人力资源规划文件和部门人员需求列出组织年度招聘需求。
4. 能详细地解释胜任特征的概念、说出建立胜任力特征模型的步骤。

【课程内容】

1. 人力资源招聘与选拔准备概论
2. 人力资源规划
3. 工作分析
4. 胜任特征模型

【重点、难点】

1. 重点：建立胜任力特征模型的步骤。
2. 难点：建立胜任力特征模型的步骤。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习上课内容，课后要积极阅读指定资料并完成复习测试题。

【复习与思考】

1. 招聘与选拔的三个准备及其依据是什么？
2. 什么是胜任特征？它对人力资源管理的根本价值有哪些？
3. 胜任特征模型建立的步骤有哪些？
4. 行为事件访谈的操作步骤有哪些？

【学习资源】

1. 学习通电子书：谢员编著《企业员工通用胜任力模型的构建与验证》。
2. 学习通视频资料：敏捷胜任素质建模。
3. 公司人力资源规划案例。

第三章 招聘策略的制定

【学习目标】

1. 能全面地阐释影响制定招聘策略的因素。
2. 会根据所学理论制定招聘计划。

【课程内容】

1. 人力资源招聘策略
2. 人力资源招聘计划

【重点、难点】

1. 重点：影响制定招聘策略的因素。
2. 难点：人力资源招聘计划的内容及招聘计划的制订的注意事项。

【教学方法】

1. 讲授法

2. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习上课内容，课后要积极阅读指定资料并完成复习测试题。

【复习与思考】

1. 影响招聘策略的因素有哪些？
2. 招聘计划包含的内容有哪些？
3. 怎样制定一个完整的招聘计划？

【学习资源】

研读学习通资料：SWOT 分析破解企业招聘难题。

第四章 人力资源招聘实施方案设计

【学习目标】

1. 能说出好的招聘渠道的特征；条理地阐明人力资源内外部招聘渠道及其方法的优缺点。
2. 详细地说出校园招聘的组织实施过程和注意事项及猎聘招聘的流程。
3. 准确地辨析不同的招聘渠道的特征。
4. 会根据招聘广告撰写的原则和招聘广告的内容初步撰写招聘广告。

【课程内容】

1. 人力资源招聘实施方案概述
2. 人力资源内部招聘渠道及其方法
3. 人力资源外部招聘渠道及其方法

【重点、难点】

1. 重点：传统人力资源招聘渠道及其各自的特点。
2. 难点：社交招聘渠道的特点。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习上课内容，课后要积极阅读指定资料并完成复习测试题。

【复习与思考】

1. 选择不同招聘渠道的依据是什么？
2. 内部招聘渠道的方法有哪些？各自的优缺点是什么？
3. 外部招聘渠道的方法有哪些？各自的优缺点是什么？
4. 如何实施校园招聘，在组织实施过程中需要注意什么？
5. 简述猎聘招聘的流程。

【学习资源】

1. 学习通视频资料：社交招聘技巧。
2. 北森企业校园招聘趋势报告 2022-2023。
3. 招聘渠道对比分析报告

第五章 人力资源选拔体系的设计与实施

【学习目标】

1. 能准确地界定选拔体系的含义。
2. 详细地说出人才选拔的测评内容和衡量选拔方法质量的指标。
3. 能复述人力资源选拔体系的实施原则和需要注意的问题。

【课程内容】

1. 人力资源选拔内容、选拔的方法
2. 人力资源选拔体系的设计
3. 人力资源选拔体系的实施中注意的问题

【重点、难点】

1. 重点：掌握人力资源选拔体系的设计思路。
2. 难点：人力资源选拔体系的实施原则和需要注意的问题。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习上课内容，课后要积极阅读指定资料并完成复习测试题。

【复习与思考】

1. 人力资源选拔体系包括哪些内容？
2. 人力资源选拔体系实施过程中需要注意哪些问题？
3. 搜集知名企业近三年的人才选拔流程并进行分析。

【学习资源】

学习通阅读资料：人才测评实战案例集锦。

第六章 初步筛选

【学习目标】

1. 准确地说出求职申请表的概念、分类和制作步骤。
2. 初步会应用所学理论进行简历、申请表的制作和筛选。
3. 区分求职申请表和简历的区别和联系。

【课程内容】

1. 申请表

2. 简历

3. 档案在人力资源选拔中的应用

【重点、难点】

1. 重点：简历的制作和筛选技巧。
2. 难点：申请表的制作过程、注意事项。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习上课内容，课后要积极阅读指定资料并完成章节复习测试题。

【复习与思考】

1. 什么是求职申请表？如何制作一个加权式的的求职申请表？
2. 如何制作个人简历？筛选建立的技巧有哪些？

【学习资源】

学习通学习视频：简历制作技巧。

第七章 心理测验

【学习目标】

1. 能准确说出心理测验的概念及实施注意事项。
2. 能条理地阐明知识测验的实施流程、知识测验的试题编制与技巧。
3. 能列举出一般能力测验、能力倾向测验及人格测验：大五人格测验、卡特尔 16 种人格测评的内容。
4. 会实施成就动机测验、霍兰德职业兴趣测验。
5. 培养心理测验中坚守职业操守，不公开有隐私性质的测验结果职业素养。

【课程内容】

1. 心理测验概述
2. 知识测验
3. 能力测验
4. 人格测验
5. 工作动力方面的测验

【重点、难点】

1. 重点：能力倾向测验、成就动机测验、霍兰德职业兴趣测验。
2. 难点：人格测验：大五人格测验、卡特尔 16 种人格测评。

【教学方法】

1. 讲授法

2. 练习

【学习要求】

课前要预习上课内容，课后要积极阅读指定资料并完成章节复习测试题。

【复习与思考】

1. 心理测验应用中需要注意哪些问题？
2. 各人格测验的基本内容和特点是什么？
3. 各能力倾向测验的基本内容和特点是什么？

【学习资源】

1. 学习通图书资料：陈国鹏主编《心理测验与常用量表》。
2. 阅读资料：numerical-test 和 verbal-test 的题型介绍及解题技巧。

第八章 面试

【学习目标】

1. 能准确说出面试的类型、理论基础、发展趋势。
2. 会初步设计或选择面试题目、评分指标标准和说出考官选拔的原则。
3. 能条理清晰地列出面试的基本步骤、阐明面试的技巧。
4. 辨别面试类型、能全面说出提高面试有效性的措施。

【课程内容】

1. 面试概述
2. 面试题目
3. 面试的设计与实施
5. 面试有效性提高的措施

【重点、难点】

1. 重点：面试问题的设计和面试技巧。
2. 难点：面试评分指标和标准的设计。

【教学方法】

1. 讲授
2. 视频观摩

【学习要求】

课前要预习面试视频资料，课后要积极阅读指定资料并完成章节复习测试题。

【复习与思考】

1. 面试类型有哪些？提高面试有效性的措施有哪些？
2. 面试实施的基本步骤有哪些？
3. 面试的技巧主要体现在哪些方面？

4. 怎样开发和实施行为化面试?

【学习资源】

学习通视频资料：招聘管理与面试技巧。

第九章 评价中心

【学习目标】

1. 能清楚地说出评价中心的概念、特点。
2. 会正确编写无领导小组讨论题目，组织实施无领导小组讨论。
3. 会初步设计和组织实施公文筐测验、角色扮演、案例分析等。
4. 能大致阐明无领导小组讨论、公文筐测验、角色扮演、案例分析等不同测评方式的所测评素质侧重点的不同。

【课程内容】

1. 评价中心简介
2. 无领导小组讨论
3. 公文筐测验
4. 角色扮演法
5. 案例分析法

【重点、难点】

1. 重点：无领导小组讨论。
2. 难点：公文筐测验。

【教学方法】

1. 讲授
2. 视频观摩
3. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习相关视频资料，课后要积极阅读指定资料并完成章节复习测试题。

【复习与思考】

1. 评价中心的优缺点有哪些?
2. 什么是无领导小组讨论? 它的主要特点有哪些?
3. 什么是公文筐测验, 它的主要特点有哪些?
4. 怎样组织和实施无领导小组讨论?
5. 搜集自己感兴趣的知名企业人才选拔中采用的评价中心技术的资料。并进行分析。

【学习资源】

1. 学子通研读资料：无领导小组讨论经典题目及参考答案。

2. 学子通视频资料：公文筐测试的模拟视频资料。

第十章 人力资源录用、入职和反馈

【学习目标】

1. 能辨别不同人力资源录用决策工作的优缺点。
2. 会运用常用的人力资源选拔评价录用分数汇总的方法。
3. 详细地阐明人力资源入职工作的主要内容。
4. 能说出人力资源招聘与选拔总结与反馈的主要内容。
5. 提高在人员的录用、入职中遵守国家劳动法和和合同法的法律意识，自觉抵制各种违法行为。

【课程内容】

1. 人力资源录用决策
2. 人力资源入职的流程
3. 人力资源招聘与选拔的评价与反馈

【重点、难点】

1. 重点：人力资源入职的流程。
2. 难点：人力资源选拔评价录用分数汇总的方法及特点。

【教学方法】

1. 讲授
2. 案例讨论

【学习要求】

课前要预习相关视频资料，课后要积极阅读指定资料并完成复习测试题。

【复习与思考】

1. 录用决策的方法有哪些？录用决策时需要注意的问题？
2. 简述人员入职的流程。
3. 阐明招聘与选拔总结与反馈的主要内容。

【学习资源】

学习通研读资料：招聘总结范文。

五、实践教学安排

招聘与素质测评是一门实践性和应用性很强的学科，课程中没有专门的实践学时，但学生可以通过以下几种方式提升他们的实践运用能力：

1. 社会调查等课外实践方式

鼓励学生参与实际的社会调查，如招聘会实地调研，观看招聘类电视节目引导学生关注专业机构的调研报告，以此来提高他们的实践能力。

2. 课程学习成果展示与汇报

鼓励学生以小组的形式完成一些项目或案例分析，然后进行展示和汇报。这种方式不仅可以提高学生的团队合作能力，还可以锻炼他们的演讲和公众表现能力。鼓励学生尝试用实际数据或案例来展示他们的学习成果，以此来提高他们的实践运用能力。

六、考核方式

(一) 考核方法

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂参与、平时作业、调研报告。

期末考核采用闭卷形式考试。

(二) 考核方式与课程目标的对应关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：约40%	平时作业、期末考试
课程目标 2	热点或典型案例讨论：约10%	课堂参与、平时作业
课程目标 3	人才招聘与测评基本技能：约25% 招聘与素质测评报告撰写：约10%	课堂参与、平时作业、 调研报告、期末考试
课程目标 4	团队协作和沟通表达：约10%	课堂参与、平时作业
课程目标 5	不同文化背景对招聘模式的影响：约5%	课堂参与、平时作业

七、成绩评定

(一) 评定方法

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

平时成绩=课堂参与×30%+平时作业 40%+调研报告×30%

(1) 课堂参与：学生出勤情况、主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力。

(2) 作业完成情况：学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 调研报告：根据报告的质量进行评定。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59

		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	全勤上课，认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	全勤上课，上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	偶有请假，上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	偶尔旷课，上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	经常旷课，听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	调研报告	报告内容较为完整，排版较为规范，有创新性的见解思考等。	报告内容较为完整，排版较为规范，有自己的见解思考等。	报告内容基本完整，排版基本规范，有一定的见解思考等。	报告内容基本完整，排版基本规范，缺少自己的见解思考等。	报告内容不完整，排版混乱，缺少自己的见解思考等。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
招聘与人才测评	徐世勇,陈伟娜	中国人民大学出版社	2021年8月	否	

九、主要参考书目

- [1]徐世勇,王桢,杨娃.人员素质测评(第二版).北京:中国人民大学出版,2023
- [2]刘理晖,潘溯恺.执行招聘管理.北京:中国发展出版社,2008
- [3]孙健敏.人员测评理论与技术.长沙:湖南师范大学出版社,2007
- [4]张登印,李颖,张宁.胜任力模型应用实务.北京:人民邮电出版社,2014
- [5]李忠民,刘振华.知识型人力资本胜任力研究.北京:科学出版社,2011
- [6]于海波.员工招聘与素质测评.北京:对外经贸出版社,2011

十、课程学习建议

认真研读教材:招聘与素质测评是一门理论联系实际、应用型较强的课程,要学会应用,首先要对理论谙熟于心,反复研读、琢磨,系统学习理论可以增强对知识的理解能力,为应用打好基础。

建议阅读专业人力资源服务公司的最新调研报告,了解招聘与素质测评的现实问题与发展趋势,提高应用能力。

推荐阅读头部猎聘公司公众号上的文章,积极参与课堂和在线平台的小组讨论,可以加深对知识的理解和综合运用能力。

《招聘与测评实训》课程大纲

一、课程信息

课程名称	招聘与测评实训 Recruitment and Talent Evaluation Training		
课程编码	231311401D	适用专业	人力资源管理
先修课程	招聘与素质测评理论课	修读学期	四
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	0.5	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	16 学时（理论学时 0，实践学时 16）		
执笔人	冯改英	审核人	张在冉

二、课程简介

《招聘与人才测评实训》课程是人力资源管理的专业核心课《招聘与人才测评》的实训环节课，是在招聘与人才测评理论学习的基础上开设的一门实训课，是以训练学生招聘与人才测评的实际操作技能为目的而开设的课程。该课程以具体招聘与测评各环节的具体案例为背景，主要采用分小组完成任务、情景模拟的方式开展沉浸式的讨论实训，加深学生对胜任素质模型理论、招聘渠道影响因素、招聘广告撰写原则、人才甄选等知识的理解和应用技能，提高学生简历筛选、面试和应试技能，培养学生从事招聘活动的专业素养和团队协作能力。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：会通过敏捷建模构建“人才画像”方式明确岗位胜任素质要求；会选择合理的招聘渠道和撰写招聘方案；会根据岗位胜任素质设计选拔体系、编制测评题目并组织 and 实施测评；能根据模拟的公司资料设计招聘广告和求职申请表；通过模拟面试和无领导小组讨论活动，练习作为考官面试时的问、听、看、评的技巧，初步具有人员甄选的技能；能够在实训中领悟公平公正竞争的理念，了解诚信就业，合法招聘的重要性。【毕业要求 4.1：应用能力】

课程目标 2：增强学生合作意识和团队荣誉感，提高学生团队合作能力。通过分小组完成实训项目的形式，引导学生能够在共同目标的驱动下积极寻求

他人合作，认清自己的团队角色，发挥自身优势积极参与团队讨论沟通、尊重他人意见、信任团队成员、相互支持密切配合，科学决策，形成优势互补的团队，为高效率地完成小组任务而共同努力。【毕业要求 7.1：团队合作】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 4：应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 2	毕业要求 7：团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、实训项目设置与要求

（一）实训项目与课程目标的关系

序号	实训项目	实训学时	实训类型	分组要求	开出要求	支撑课程目标
1	招聘基础准备	2	设计	6人/组	必做	课程目标 1、2
2	人员招募	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2
3	初步筛选	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2
4	甄选实施一面试	2	演示	6人/组	必做	课程目标 1、2
5	行为化面试	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2
6	无领导小组模拟	2	演示	6人/组	必做	课程目标 1、2
7	招聘录用与评估	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2
8	应聘视角	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2

（二）实训项目

实训项目 1：招聘基础准备

【实训目的】

1. 通过案例一的招聘困境，帮助学生明白进行人员招聘之前，招聘需求分析的重要性，并且使学生把握需求分析的主要逻辑流程。
2. 通过案例二中人才画像制定步骤的学习和理解，帮助学生了解实际企业操作中如何确定人才画像。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 需求分析的内涵和需求分析的逻辑流程。
2. “人才画像”的维度和制定“人才画像”的方法及“人才画像”的修订。

【实训安排】

学生分小组认真研读每个实训内容给出的案例背景信息并观看相关视频资料,然后根据具体任务展开小组讨论。最后小组代表汇报实训结果,教师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 交互式教学:采用互动式教学方式,让学生参与其中,通过讨论、分享、案例分析等方式来达到教学目的。

2. 分小组讨论:教师给出案例资料,学生分小组讨论,按照案例资料画出自己小组的“人才画像表”,然后比较小组间的不同意见,阐述各自的理由观点,指导教师适当提问,引导学生主动思考,培养学生对实训结果的分析能力。

【实训报告要求】

分小组将实训结果做成 PPT,进行实训汇报。

实训项目 2: 人员招募

【实训目的】

1. 帮助学生掌握招聘渠道选择相关知识点,学生能够针对不同岗位选择合理的招聘渠道和制定科学的招聘策略。

2. 帮助学生明确招聘广告设计思路,理解招聘广告编写注意事项,掌握广告设计原则,学生可以针对不同企业设计有吸引力的招聘广告。

3. 掌握校园招聘宣讲 PPT 的制作技巧,学生能够独立完成校园宣讲 PPT 的修改完善。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 各种招聘渠道的优劣势和招聘策略制定的思路。
2. 招聘广告撰写的原则和招聘广告撰写的内容。
3. 校园宣讲 PPT 制作的技巧和注意事项。

【实训安排】

学生分小组研读渠道选择和招聘策略案例并按要求完成讨论任务,分析比较不同企业招聘广告和校园招聘宣讲 PPT 的优缺点和需要改进的地方,最后教

师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 多媒体教学：利用多媒体技术，让学生通过视听等方式来欣赏、比较分析不同公司的招聘广告和校园宣讲的资料，提高学习效果

2. 分小组讨论：教师给出案例资料，学生分小组讨论，按照资料给出自己小组的意见，然后比较小组间的不同意见，阐述各自的理由观点，指导教师适当提问，引导学生主动思考，培养学生对实训结果的分析能力。

【实训报告要求】

小组代表口头汇报团队实训结果，小组成员每人撰写自己的书面实训报告，要求写出实训用到的理论知识和自己的实训体会。

实训项目 3：初步筛选

【实训目的】

1. 掌握简历或申请表筛选技巧，能够高效率地独立完成简历或申请表地粗筛、精筛工作。

2. 会开展学历证书和工作经历的背调工作。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 简历分析与筛选

2. 学历证书和工作经历背调的技巧。

【实训安排】

学生分小组认真研读每个实训内容给出的案例背景信息并观看相关视频资料，然后根据具体任务展开小组讨论。最后小组代表汇报实训结果，教师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 模拟实训：通过模拟实训来让学生了解简历粗筛、细筛和精筛的技巧和注意事项，从而提高实际操作能力。

2. 分小组讨论：教师给出案例资料，学生分小组讨论，按照资料给出自己小组的意见，然后比较小组间的不同意见，阐述各自的理由观点，指导教师适当提问，引导学生主动思考，培养学生对实训结果的分析能力。

【实训报告要求】

小组代表口头汇报团队实训结果，小组成员每人撰写自己的书面实训报告，要求写出实训用到的理论知识和自己的实训体会。

实训项目 4：甄选实施—面试

【实训目的】

1. 帮助学生明确结构化面试的内涵、组织实施以及面试过程中需要注意的事项，能够分小组合作完成结构化面试的设计与实施。

2. 掌握面试实施过程不同面试阶段的提问技巧，能够根据具体面试任务进行面试实操。

3. 掌握面试考官选择技巧、面试前物资材料准备、面试评价表设计方法等，能够高效、灵活完成具体甄选面试前的准备工作。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 结构化面试的面试题目和评分表的设计、面试评分办法和面试优缺点。

2. 面试题目的类型和面试题目提问的顺序。

【实训安排】

学生分小组进行模拟面试前的准备工作，然后采用“角色扮演”的形式开展面试活动，教师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 模拟实训：通过模拟面试来让学生了解面试的步骤、面试提问的技巧、面试场地的布置及面试记录和评分的方法，从而提高实际操作能力。

2. 分小组讨论：教师给出模拟岗位资料，学生小组分工合作做面试准备工作，培养学生团队合作和沟通能力。

【实训报告要求】

小组成员每人撰写自己的书面实训报告，要求写出实训用到的理论知识和自己的实训体会。

实训项目 5：行为化面试

【实训目的】

1. 明确面试官在行为化面试过程中的注意事项，学生能够辨别求职者回答中的虚假行为及所属类型。

2. 帮助学生理解行为面试法的实施过程，掌握 STAR 法则及其运用技巧，学生能够使用 STAR 法则提取完整行为事例，进行行为化面试。

3. 掌握面试评价撰写的方法与技巧，学生能够根据应聘者的行为表现进行准确、客观、全面的面试评价撰写。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 行为面试过程分析。
2. 行为描述面试行为提取。
3. 行为描述面试评价撰写。

【实训安排】

学生分小组认真研读每个实训内容给出的案例背景信息并观看相关视频资料,然后根据具体任务展开小组讨论。最后小组代表汇报实训结果,教师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 多媒体教学:利用多媒体技术,让学生通过视听方式观看公司行为化面试的视频资料,扮演考官角色模拟通过面试对话提取记录行为化面试的关键信息,从而提高实际操作能力。

2. 模拟实训:学生小组分工合作进行行为化面试评分讨论,培养学生团队合作和沟通能力。

【实训报告要求】

小组成员每人撰写自己的书面实训报告,要求写出实训用到的理论知识和自己的实训体会。

实训项目 6: 无领导小组讨论模拟

【实训目的】

帮助学生掌握无领导小组讨论场地布置、人员选择的原则与技巧,学生能够根据企业场地及应聘者情况灵活进行无领导小组讨论场地和人员安排。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 无领导小组讨论场景优化。
2. 无领导小组讨论模拟。

【实训安排】

学生分小组进行“无领导小组讨论”前的准备工作,采用“角色扮演”的形式开展无领导小组讨论,最后教师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 模拟实训:通过模拟无领导小组讨论来让学生了解无领导小组讨论的实施步骤、题目要求、场地的布置和评分的方法,从而提高无领导小组实际操作能力。

2. 小组合作:教师给出模拟岗位资料,学生小组分工合作做无领导小组讨论的准备工作,培养学生团队合作意识,提高学生沟通能力。

【实训报告要求】

分小组交流讨论实训心得，小组成员每人撰写自己的书面实训报告，要求写出实训用到的理论知识和自己的实训体会。

实训项目 7：招聘录用与评估

【实训目的】

1. 帮助学生掌握薪酬谈判技巧，学生能够独立完成与候选人的薪酬谈判。
2. 帮助学生掌握背景调查的工作流程、背景调查内容设置及注意事项，学生能够根据岗位需要进行背景调查项目设计。
3. 帮助学生理解录用通知撰写要求，掌握录用通知撰写技巧，学生能够根据招聘工作需要灵活撰写录用通知。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 薪酬谈判模拟。
2. 背景调查项目设计。
3. 录用通知优化。

【实训安排】

学生分小组认真研读每个实训内容给出的案例背景信息并观看相关视频资料,然后根据具体任务展开小组讨论。最后小组代表汇报实训结果,教师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 交互式教学：采用互动式教学方式，让学生参与其中，通过讨论、分享、案例分析等方式来达到教学目的。
2. 分小组讨论：教师给出案例资料，学生分小组讨论，根据要求给出自己小组的观点，然后比较小组间的不同意见，阐述各自的理由观点，指导教师适当提问，引导学生主动思考，培养学生对实训结果的分析能力。

【实训报告要求】

小组代表口头汇报团队实训结果，小组成员每人撰写自己的书面实训报告，要求写出实训用到的理论知识和自己的实训体会。

实训项目 8：应聘视角

【实训目的】

- 1 帮助学生掌握简历撰写技巧和注意事项，学生能够对给出的简历进行优化。
2. 帮助学生掌握结构化面试答题、言语表达、行为方式技巧，学生能够灵

活运用结构化面试应聘技巧。

3. 帮助学生理解无领导小组讨论面试场景，掌握无领导小组讨论技巧，学生能够灵活运用无领导小组讨论技巧参加面试。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

1. 简历撰写优化。
2. 结构化面试应聘技巧。
3. 无领导小组讨论应聘技巧。

【实训安排】

学生分小组认真研读每个实训内容给出的案例背景信息并观看相关视频资料,然后根据具体任务展开小组讨论。最后小组代表汇报实训结果,教师点评与改进。

【教学方法与手段】

1. 多媒体教学：通过观看参与无领导小组讨论或结构化面试的视频资料结合之前实训环节参加无领导小组讨论或结构化面试的经验教训总结技巧或注意事项。

2. 分小组讨论：教师给出模拟岗位简历资料，学生小组讨论简历优化的建议，培养专业技能的同时提高学生团队合作和沟通能力。

【实训报告要求】

小组成员每人撰写自己的书面实训报告，要求写出实训用到的理论知识和自己的实训体会。

五、考核方式

(一) 考核方式

课程考核方式分为过程性考核、终结性考核。

过程性考核包括课堂参与、情景模拟实践表现、实训报告。

终结性考核指期末考试，要求撰写一份完整的招聘方案，内容主要包括模拟招聘岗位的人才画像、招聘渠道的选择、招聘选拔流程的设计、面试题目和评分表的设计等。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识： 10% 熟练运用专业知识的能力： 50% 分析问题及解决问题能力： 20%	课堂参与、实训报告 实践表现、期末考试

课程目标 2	团队合作与沟通能力：10% 职业素养与信念：10%	课堂参与、实践表现、 实训报告、期末考试
--------	------------------------------	-------------------------

六、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×50%+期末成绩×50%

2. 过程性成绩评定

过程性成绩=课堂参与×30%+实训报告×40%+实践表现×30%

课堂参与：学生积极出勤，主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题
的能力。

实训报告：学生实训项目提交次数及完成质量。

实践表现：学生参与敏捷建模、模拟面试和无领导小组讨论、代表小组汇报实训项目结果等的表现。

3. 期末成绩评定

期末考核成绩根据模拟岗位招聘方案撰写的质量打分，详见评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	全部出勤，认真听课，积极互动，小组讨论发言积极。	全部出勤，上课较认真，互动较积极，小组讨论发言次数较多。	偶有请假，上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	偶有旷课，上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	经常不出勤，听课很不认真，不互动也不发言。
2	实训报告	报告内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写规范，态度端正，措辞专业，对问题有详细透彻的分析。	报告内容完整，独立或合作完成作业要求。书写规范，态度端正，措辞较专业，但对问题分析较全面。	报告内容完整，独立或全部完成作业要求，书写规范，态度端正，措辞准确，没有对问题进行分析。	报告内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，措辞表述不清，逻辑严谨性不够，没有对问题进行分析。	报告内容不完整，措辞表述不清，逻辑混乱没有达到作业要求。
3	实践表现	积极主动参与实践项目、有良好的团队协作精神和沟通能力、团队分工合理、对实践任务充满热情和责任心，实践活动成果显著。	积极主动参与实践项目、有良好的团队协作精神和沟通能力、团队分工明确、实践任务完成良好，实践活动成果明显。	主动参与实践项目、有一定的团队协作精神和沟通能力、团队有一定分工、较好的完成了实践任务，实践活动成果较好。	不积极参与实践项目、团队协作意识淡薄、团队分工模糊、实践任务完成一般，基本达成实践活动目标。	参与实践任务敷衍，团队分工不明确、没有达成实践任务目标。

4	招聘方案	方案内容完整，完全符合题目要求，结构合理，思路清晰；综合运用知识能力和实践动手能力强，可行性强；文字通顺，语言专业，格式规范。	方案内容完整，比较符合题目要求，结构较合理，思路比较清晰；综合运用知识能力和实践动手能力较强，适用性较强；文字通顺，语言较专业。	方案内容基本符合题目要求，结构基本合理，思路基本清晰；能够一定程度的综合运用所学知识，具有一定的可行性；文字较通顺，但语言专业性不足。	方案有主要内容，大体上符合题目要求，结构问题不大，思路有一定合理性；综合运用所学知识能力较差，但没有原则性错误；语言专业性不足，格式基本正确。	方案缺少部分主要内容，结构存在较大问题，思路混乱；不能正确运用所学知识，动手能力差，设计方案存在原则性错误；文字基本功差，语言不专业，格式有多处错误。
---	------	---	--	---	---	---

七、教学参考资料

1. 主要参考书目

- [1]许明月. 招聘与人才测评综合实践. 天津：天津大学出版社，2017
 [2]徐世勇，陈伟娜. 招聘与人才测评. 北京：中国人民大学出版社，2021
 [3]田辉编. 招聘管理实务. 上海：复旦大学出版社，2013
 [4]于海波. 员工招聘与素质测评. 北京：对外经贸出版社，2011

2. 其他学习资源

三茅人力资源的案例库和视频学习资源

八、选用教材

教材名称	ISBN号	编者	出版社	出版时间	是否为马工程教材
无					

九、课程学习建议

学生在参加实训活动前，应具备相应的技能和知识基础，包括回顾市场营销、人力资源导论、人力资源规划和工作分析等课程的理论知识和实践技能。学生应积极学习和掌握所需技能，以便更好地完成实训任务。

持续学习：招聘与人才测评是一个持续学习的过程。随着技术的进步和市场的变化，需要保持对新的人才招募和测评技术的了解，比如：RPA、AI 面试等。

重视团队合作：在实训课中，团队合作是非常重要的。应该学会与他人合作，分享想法和观点，并尊重他人的意见。

《员工培训与开发》课程大纲

一、课程信息

课程名称	员工培训与开发 Staff training and development		
课程编码	231311414B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、人力资源管理概论	修读学期	四
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	刘剑锋	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的专业核心课。课程系统地讲解人员培训与开发的基本原理和研究方法，课程关注的是企业如何通过恰当的工具和高效的制度安排实施人才培养与开发，从而为企业生存和发展、竞争力提升提供合格人才。其内容主要涉及理论基础、基本概念与原理：主要包括成人学习理论、需求分析理论、教练技术、领导力、评估理论等；重要概念如培训、开发、新员工导向、培训需求、培训计划、培训技术与方法、培训评估、培训师等；典型培训与开发场景应用技术；组织学习与人才发展。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：能记忆并阐释员工培训与开发的基本理论框架和员工培训与开发领域的核心专业知识，包括培训理论的历史演变、现代培训模式与策略、培训需求分析的方法论、培训组织与实施的关键技术，以及培训效果评估的科学体系。通过本课程，学生将构建起全面而深入的培训与开发知识体系，为未来在人力资源管理领域中的实践与创新奠定坚实的专业基础。【毕业要求 2.2：学科知识】

课程目标 2：利用不同培训需求分析方法，能准确评估员工能力差距，确定培训目标和内容；运用多样化的培训设计策略，选择合适的培训方法，制定个性化培训计划；实施培训计划，包括监控过程、调整策略以应对挑战；评价

培训效果，利用量化与质性数据，提出改进建议，提升人力资源整体绩效与竞争力，最终促进学生形成持续优化人力资源水平的应用能力。【毕业要求 4.1：应用能力】

课程目标 3：能够运用有效的沟通表达策略，清晰阐述员工培训需求、设计方案及评估结果，与不同利益相关者（如管理层、员工、外部培训师）建立良好沟通，确保培训项目的顺利执行与持续优化，从而提升组织培训效果与个人职业发展能力。【毕业要求 6.1：沟通表达】

课程目标 4：能关注全球范围内培训与开发的新趋势和最佳实践，能够分析并借鉴国际先进的员工培训理念、模式与方法，评估其在本土文化背景下的适用性。【毕业要求 8.2：国际视野】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	毕业要求 4：应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 3	毕业要求 6：沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法，综合利用沟通和谈判的原理与方法，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。
课程目标 4	毕业要求 8：国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 现代培训与开发导论	课程目标 1、4	讲授、案例（国外视野）、小组讨论	3
第二章 战略性培训与开发	课程目标 1	案例分析、小组讨论	2
第三章 培训中的基本学习原理	课程目标 1	讲授、讨论	2
第四章 培训需求分析	课程目标 1、2、3	讲授、案例分析及讨论	4
第五章 新员工导向培训	课程目标 1、2、3	讲授、观看视频、标杆案例学习、讨论	4
第六章 在职与脱产培训	课程目标 1、2、4	讲授、案例分析（国外最佳实践）、讨论	4
第七章 应用新兴技术进行培训	课程目标 1、2	讲授、案例分析、讨论	2
第八章 培训有效性评估	课程目标 1、2	讲授、案例分析、讨论	3
第九章 管理开发/领导力开发	课程目标 1、2	案例分享交流、讲授、自主学习	2
第十章 职业发展管理	课程目标 1、2	案例分享、讲授讨论	2
第十一章 培训项目的设计及培训体系构建	课程目标 2、3	讲授、学生展示	4
合计			32

（二）课程内容

第一章 现代培训与开发

【学习目标】

1. 能认识到培训与开发在人力资源管理中的核心地位
2. 可以区别现代培训与传统培训的不同
3. 能明确现代培训对人力资源部门及培训师的要求；对当今培训与开发发展的新趋势和动向有自己的理解
4. 引导学生形成大人才观，放眼世界，为我所用，在思想上形成人才以及人才的培训培养、能力开发对于企业、对于国家、民族可持续发展的重要性和紧迫性。既要学习国外优秀的人才培养、开发人才的管理理论、思想，同时重视学习中国传统、古代经典等精神和现代国家、执政党用人、选人、育人的适用国情的优秀管理实践，从中国传统经典和现代中国二方面吸收吸引人才、选好人才、用好人才、育好人才的思维和意识。

【课程内容】

1. 现代培训与开发在人力资源管理中的核心地位
2. 现代培训与传统培训的区别
3. 现代培训对人力资源部门及培训师的要求
4. 当今培训与开发发展的新趋势和动向

【重点、难点】

1. 重点：现代培训对人力资源部门及培训师的要求、当今培训与开发发展的新趋势和动向

2. 难点：理解为什么说现代培训与开发在人力资源管理中占据核心地位

【教学方法】

1. 案例导入，使学生了解该课程概况及相关背景，增加学生学习兴趣。

2. 学生讨论现代培训与开发在人力资源管理中的地位。

3. 和学生一起分享教材的看法，再结合当前培训的总体状况，进行对比分析，更深入理解培训工作现代和传统的区别和培训发展趋势。

4. 分享身边人从事培训工作时遇到的困难，引发学生对“在工作中现代培训面临巨大的挑战”的思考，融入课程思政内容。

5. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

结合案例内容分析：企业在飞速发展时，应特别关注企业的哪些需要？在企业展开全员学习、打造学习型组织时有哪些可以借鉴？作为企业的领导者应该系统学习当今哪些经营管理课程？

【学习资源】雷蒙德·A·诺伊著，徐芳译. 雇员培训与开发（第6版）. 北京：中国人民大学出版社. 2015

第二章 战略性培训与开发

【学习目标】

1. 能说出战略性人力资源管理的基本内容
2. 通过讨论可以认识到影响培训与开发的组织因素
3. 能识别并选择培训与开发的战略
4. 思政及素质目标：培养战略性思维和全局意识

【课程内容】

1. 战略性人力资源管理的基本内容
2. 影响培训与开发的组织因素
3. 培训与开发的战略性选择
4. 战略性培训与开发的组织

【重点、难点】

1. 重点：理解战略性人力资源管理的基本内容；掌握影响培训与开发的组织因素

2. 难点：掌握培训与开发的战略性选择

【教学方法】

1. 案例导入，使学生了解战略性人力资源管理的重要性。

2. 尝试和学生讨论得出影响培训与开发的组织因素。

3. 结合案例讲解与公司战略相匹配的培训战略，课程思政融入。

4. 重点强调培训与开发的战略性选择，和毕业论文写作联系在一起。

5. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

通过互联网或图书馆找到一个公司的年报，使用该年报做下列事情：

1. 阐明公司的使命、价值和目标。

2. 查找报告中有关公司培训实践的信息，并查看它们是如何与企业目标和战略联系在一起的。就你的调查做一个简要报告，字数不限。

【学习资源】雷蒙德·A·诺伊著，徐芳译. 雇员培训与开发（第6版）. 北京：中国人民大学出版社. 2015

第三章 培训中的基本学习原理

【学习目标】

1. 能说出几种主要的学习理论

2. 能阐述戈特的 16 条成人学习原理

3. 会把体验式学习理论应用在成人培训中

4. 能明确学习效果迁移的影响因素

5. 思政及素质目标：增强职业责任感和社会责任感、关注社会和我国企业的发展与国际竞争力、增强民族自信心和实现中华民族伟大复兴的历史使命的责任担当, 学以致用意识和追求。

【课程内容】

1. 主要的学习理论

2. 戈特的 16 条成人学习原理

3. 体验式学习理论在成人培训中的应用

4. 学习效果的迁移与学习循环原理

【重点、难点】

1. 重点：学习理论、体验式学习理论在成人培训中的应用

2. 难点：学习效果的迁移与学习循环原理

【教学方法】

1. 导入：思考为什么在培训课程中学习学习理论？你知道的学习理论有哪些？（提问的方式）

2. 讲授学习理论的基本原理，重点突出，辅以案例和学习理论的实际应用。

3. 播放视频资料，实训环节可以演练。

4. 让学生讨论迁移的条件，应用到实际工作的思路中。

5. 总结（课程思政）

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 通过本章的引导案例，从西门子公司培训中，你可以体会到现代培训中的哪些学习原理？

2. 什么是学习效果的迁移原理？结合学习立方体模型谈谈有没有对应的人才或专业方向的立方体模型。

【学习资源】 雷蒙德·A·诺伊著,徐芳译. 雇员培训与开发（第6版）. 北京：中国人民大学出版社. 2015

第四章 培训需求分析

【学习目标】

1. 能说出培训需求分析系统模型的内容

2. 能说出进行培训需求分析的方法并进行一定的应用

3. 会通过培训需求分析确立培训目标并制定培训计划

4. 能明确说出培训体系的构成和培训管理内容

5. 思政及素质目标：实事求是、严谨细致的工作作风和战略思维的全局能力

【课程内容】

1. 培训需求分析系统的构成

2. 培训需求分析的方法
3. 培训目标与制定计划
4. 培训体系的构成和培训管理内容

【重点、难点】

重点：培训需求分析系统的构成、培训需求分析的方法、培训计划的制定

难点：培训需求分析方法的具体应用

【教学方法】

1. 案例导入，学生能认识到培训需求分析的重要性，增加学习兴趣。
2. 讲授培训需求分析系统模型，重点从三个层面分析，让学生思考、讨论相应的需求分析方法。
3. 呈现培训计划案例，通过讨论共同分析出培训需求分析常用的方法。
4. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 归纳整理“如何做好企业的培训需求分析”工作。
2. 阅读引导案例，思考案例中培训需求分析工作是如何开展的？

【学习资源】雷蒙德·A·诺伊著,徐芳译.《雇员培训与开发》(第6版).北京:中国人民大学出版社.2015

第五章 新员工导向培训

【学习目标】

1. 能明确新员工导向培训的概念、内容、方法、过程与计划
2. 可以阐述新员工导向培训与职业发展的关系及具体做法
3. 能知道实习员工的导向培训的具体做法，并有意识的学以致用
4. 思政及素质目标：对企业文化的领悟和感知，树立正确的价值观；团队合作意识

【课程内容】

1. 新员工导向培训的概念、内容、方法、过程与计划
2. 新员工导向培训与职业发展的关系及具体做法
3. 实习员工的导向培训

【重点、难点】

1. 重点：新员工导向培训的概念、内容、方法、过程与计划
2. 难点：新员工导向培训与职业发展的关系及具体做法

【教学方法】

1. 视频导入，精选企业入职培训视频。（选取培训内容全面的案例进行更新，B站资源）

2. 介绍基本概念，播放企业培训视频，看完归纳新员工培训内容和作用
3. 给学生 10 分钟，浏览酒店培训、科宁、华为培训资料，总结新员工培训过程。

4. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 从本章引导案例分析，公司在接纳新员工时没有使吴林感到融入组织的原因使什么？如何改进？
2. 卡尔顿酒店实习生导向培训方式是如何进行的？对你有什么启发？

【学习资源】B站新员工培训视频、华为新员工培训案例

第六章 在职与脱产培训

【学习目标】

1. 能说出在职培训与脱产培训的概念及方法，并能在实践中有效应用具体方法
2. 会识别各种培训的方法的优劣处，懂得如何综合应用培训方法提高培训效果

3. 思政及素质目标：学以致用、举一反三、精益求精、独立思考能力

【课程内容】

1. 在职培训与脱产培训的概念及方法
2. 行动学习等在职培训新方法
3. 各种培训的方法的综合应用

【重点、难点】

1. 重点：在职培训与脱产培训的方法、行动学习的内涵
2. 难点：各种各种培训的方法的综合应用，尤其是在职培训效果提升问题

【教学方法】

1. 提问方式导入：结合学生社会实习及兼职一起总结常用的在职培训方法，并进一步分析其优缺点，在此基础上一起讨论该方法培训效果如何？如何最大限度提高此种方法应用的有效性，拓展结构化在岗培训和单点课程教案方法。

2. 学生自学脱产培训方法，教师指导。

3. 学生收集优秀企业在职培训的具体做法，学习群分享交流。

4. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 收集各类组织的培训案例（一手二手均可）

2. 如何提高师带徒、导师制的培训效果？

【学习资源】三茅人力资源网、知名公司网站

第七章 应用新兴技术进行培训

【学习目标】

1. 能说出新兴技术培训的常见方式

2. 在实际工作中明白通过哪些努力可以提高应用新兴技术培训的有效性

3. 思政及素质目标：创新和勇于接受变化的能力和勇气

【课程内容】

1. 新兴技术培训方式

2. 应用新兴技术培训的有效性

【重点、难点】

1. 重点：新兴技术培训方式

2. 难点：应用新兴技术培训的有效性

【教学方法】

1. 以提问导入：结合学习生活想想现利用新技术培训主要有哪些方法？

2. 分享总结具体方式方法。

3. 讨论利用新技术培训存在什么不足？如何克服？（毕业论文设计可以考虑的主题）

4. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小

组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 为什么要应用 IT 互联网新媒体技术进行培训？你从本章的引导案例中得到了什么启示？

2. AZ 公司 e-learning 培训平台建设的做法，有哪些特别值得借鉴的？

【学习资源】案例资源分享、相关论文主题收集下载

第八章 培训有效性评估

【学习目标】

1. 能清晰认识到培训有效性评估的重要价值
2. 会应用培训有效性评估的模型从不同渠道收集评估信息
3. 能相对科学地设计培训有效性评估方案
4. 知道培训有效性的经济价值分析计算公式：ROI
5. 思政及素质目标：结果导向的价值理念，严谨认真的工作作风

【课程内容】

1. 培训有效性评估的概念和价值
2. 培训有效性评估的模型和收集评估信息的方法
3. 培训有效性评估方案的设计
4. 培训有效性的经济价值分析计算公式：ROI

【重点、难点】

1. 重点：训有效性评估的价值及模型
2. 难点：培训有效性评估方案的设计及注意事项

【教学方法】

1. 和学生一起回顾培训有效性评估的重要性，接着讨论培训评估一般都评估哪些内容？如何评估培训效果的好坏？汇总同学们的意见，引出经典评估模型柯氏四层次评估内容。

2. 详细讲解此层次评估内容。（包含结果层面评估指标 ROI）

3. 导入培训有效性评估方案设计的案例（以世美咨询公司为建设银行做的评估方案为例）

4. 培训有效性评估方案设计注意事项

5. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小

组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 案例分析

(1) 如何从培训有效性评估的概念与作用来分析周女士为什么会有困惑？

(2) 你有什么办法通过培训有效性评估的设计来帮助周女士解决困惑？

2. 在本章的引导案例中，T 公司是怎样进行评估的？对你有什么启示？

【学习资源】

1. 咨询公司为建设银行设计培训有效性评估方案。

2. 学生收集培训有效性评估论文并做分享交流。

第九章 管理开发/领导力开发

【学习目标】

1. 能认识到管理开发的重要性，在实际工作中可以把握管理开发和领导力开发的具体原则

2. 能说出两三个管理开发培训的理论基础

3. 能列出管理开发培训的常用方法并能学以致用

4. 思政及素质目标：战略全局能力

【课程内容】

1. 管理开发培训的定义及作用、原则

2. 管理开发培训的理论基础

3. 管理开发培训的常用方法

【重点、难点】

1. 重点：管理开发培训的定义及作用、原则；管理开发培训的常用方法

2. 难点：管理开发培训的理论基础

【教学方法】

1. 课前布置作业，整理案例，课堂学生分享管理开发培训案例。

2. 基于案例，一起学习理解管理开发或领导力开发的内容、作用、原则和常用方法（课本中的方法和案例总结的融会贯通）

3. 讲授管理开发培训的理论基础，学生要能体会理论基础对培训课程设计的启示。

4. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小

组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 如何使管理开发培训获取成效？管理开发培训的理论基础是什么？
2. 收集知名公司管理开发培训的做法。（培养领导力的做法）

【学习资源】华为干部管理资料、领导力开发案例（柳传志、英特尔华丽转身、香港科大经典范本、刘邦项羽）

第十章 职业发展管理

【学习目标】

1. 掌握职业生涯和职业发展管理的概念
2. 能解释职业生涯发展的阶段，指导自我职业发展并用在企业人力资源管理实践中
3. 能分析出影响职业生涯的因素
4. 能系统的提出解决企业职业发展管理问题的方案
5. 思政及素质目标：发展的眼光、系统解决问题的意识与能力

【课程内容】

1. 职业生涯和职业发展管理的概念
2. 职业生涯发展的阶段
3. 影响职业生涯的因素
4. 企业职业发展管理系统

【重点、难点】

1. 重点：影响职业生涯的因素
2. 难点：企业职业发展管理系统

【教学方法】

1. 案例导入：介绍职业生涯发展管理做的好的标杆企业案例。学习完案例一起学习职业生涯及职业生涯发展管理的概念和途径。

2. 要做好职业发展管理工作，同样需要学习职业生涯管理理论，重点讲授萨博彩虹理论。

3. 案例呈现（论文和书籍）：电网企业员工职业发展通道建设与管理，提炼核心内容分享

4. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小

组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 萨伯的彩虹理论对你职业的发展有什么启示？
2. 职业生涯管理配套的制度有哪些，如何理解？

【学习资源】

1. 国网浙江省电力有限公司. 电网企业员工职业发展通道建设与管理[M]. 中国电力出版社，2022
2. 李华. 企业管理人员职业生涯高原研究[M]. 中国社会科学出版社，2011
3. 优秀硕士论文核心内容提炼

第十一章 培训项目的设计及培训体系构建

【学习目标】

1. 会设计新入职员工的培训项目（尤其是中小企）
2. 会设计销售人员的培训项目（此项目比较广泛）
3. 会设计管理开发培训项目
4. 阅读文献：关于员工培训体系构建方面的，学会理论和实践如何结合，学会论文写作思路。
5. 思政及素质目标：实事求是、学以致用、归纳总结、灵活应用

【课程内容】

1. 新入职员工的培训项目
2. 销售人员的培训项目
3. 管理开发培训项目
4. 员工培训体系构建论文

【重点、难点】

1. 重点：新入职员工的培训项目的设计、销售人员的培训项目的设计、管理开发培训项目的设计
2. 难点：理论和实践的结合

【教学方法】

1. 提前下发任务，让学生分组选择三种培训项目的设计，注意不仅有培训计划，还要有培训评估，凸显培训管理流程。
2. 挑选优秀组作品分享展示，结合教师资源进行融汇贯通。
3. 讲解 1-2 篇优秀硕士毕业论文，前后贯穿整个培训工作思路，理论联系实际，融汇贯通。

4. 总结

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

查找优秀硕士论文：关于培训的最新文章，提炼论文核心观点。

【学习资源】

1. 李德华. 华生公司一线销售人员培训体系优化研究[D]. 吉林大学, 2016
2. 何炼成. SD 企业人力资源培训体系再设计[D]. 西北大学, 2017

五、实践教学安排

本课程实践内容主要体现在要求学生收集、整理、展示国内外标杆企业培训案例，会设计关键培训项目如新员工入职培训、领导力开发项目，知道培训体系如何优化，对培训管理流程的需求分析和效果评估的关键技能要熟记于心并灵活应用，学会查看期刊文献，为实际工作及毕业论文写作奠定基础。

六、考核方式

(一) 考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式包括课堂参与、平时作业、实践等。

期末考核采用闭卷考试。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	专业知识：员工培训与开发的基本理论框架和员工培训与开发领域的核心专业知识，包括培训理论的历史演变、现代培训模式与策略、培训需求分析的方法论、培训组织与实施的关键技术，以及培训效果评估的科学体系。35%	课堂参与、平时作业、期末考试
课程目标 2	应用能力：利用不同培训需求分析方法，准确评估员工能力差距，确定培训目标和内容；运用多样化的培训设计策略，选择合适的培训方法，制定个性化培训计划；实施培训计划，包括监控过程、调整策略以应对挑战；评价培训效果，利用量化与质性数据，提出改进建议。45%	课堂参与、实践项目、期末考试
课程目标 3	沟通表达：清晰阐述员工培训需求、设计方案及评估结果，与不同利益相关者（如管理层、员工、外部培训师）建立良好沟通，确保培训项目的顺利执行与持续优化。10%	实践项目
课程目标 4	国际视野：能关注全球范围内培训与开发的新趋势和最佳实践，能够	平时作业、

	分析并借鉴国际先进的员工培训理念、模式与方法，评估其在本土文化背景下的适用性。10%	期末考试
--	--	------

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的25%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践项目（案例分析、实践调研、项目设计等）占过程性成绩的35%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强，积极举手发言，见解独到，能带动班级讨论氛围，展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注，对学习任务充满热情，主动探索，追求卓越。	能够遵守课堂规则，积极参与讨论，虽不常主动发言，但提问时回答准确，显示出良好的学习态度和一定的思考深度，学习认真，按时完成作业，对新知识保持好奇心。	基本能遵守课堂纪律，参与课堂讨论不够积极，但在被点到时能给出基本正确的回答，显示出一定的学习基础，学习态度尚可，作业完成度中等，缺乏自我驱动力。	纪律意识较弱，参与度低，较少参与课堂讨论，提问时回答不够准确或需较多引导，学习不够主动，作业时有拖延或完成质量不高，欠缺时间管理和学习责任感。	纪律散漫，多次违反课堂纪律，几乎不参与课堂讨论，对学习内容缺乏兴趣或理解，学习态度消极，作业经常未完成或质量极差，缺乏学习动力和明确目标。

2	作业完成情况	作业完成得非常出色，不仅准确无误，而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整，格式规范，体现了高度的责任心和良好的学习习惯。	作业完成质量较高，所有题目均正确解答，内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足，但整体表现出较好的学习能力和认真的态度。	作业基本完成，大部分题目解答正确，但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固，同时提高作业完成的细致度。	作业完成情况有待提升，存在较多错误或未完成的部分。需加强学习时间的管理，提高学习效率，并认真对待每一次作业，以巩固所学知识。	作业完成情况很差，多数题目未解答或解答错误，缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度，加强与老师和同学的交流，努力提升作业完成质量。
3	实践项目	实践项目完成得非常出色，不仅按时完成了所有任务，还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维、精湛的技能 and 严谨的态度，成果具有显著的应用价值。	实践项目完成质量高，所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整，具有较高的专业水准和实用性。	实践项目基本完成，大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足，但整体而言，项目成果是令人满意的，显示出了一定的实践能力和专业素养。	实践项目完成情况有待提升，存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因，采取措施加以改进。	实践项目完成情况较差，多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度，导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力，积极寻求帮助和指导，提升实践能力和责任心。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
员工培训与开发（第五版）	石金涛	中国人民大学出版社	2021年1月	否	

九、主要参考书目

- [1]加里·德斯勒. 人力资源管理（第14版）. 北京：中国人民大学出版社，2017
- [2]雷蒙德·A·诺伊著，徐芳译. 雇员培训与开发（第6版）. 北京：中国人民大学出版社，2015
- [3]徐芳. 培训与开发理论及技术（第2版）. 上海：复旦大学出版社，2019
- [4]郝亚坤. 员工培训与开发（第5版）. 大连：东北财经大学出版社，2022
- [5]李育辉. 培训与开发. 北京：中国人民大学出版社，2022

十、课程学习建议

本课程需要课外花时间继续学习拓展，对重点强调的内容，除了上课紧跟老师学习讨论步伐，课下最好能积极主动收集企业案例、阅读指定学习材料、比如一周花30分的时间巩固、拓展。尤其是要积极参与关于培训项目设计的活动，能把培训专业知识应用到实际中，提升实践能力。

《员工培训与开发实训》课程大纲

一、课程信息

课程名称	员工培训与开发实训 Staff training and development training		
课程编码	231311402D	适用专业	人力资源管理
先修课程	员工培训与开发	修读学期	四
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
设置类别	独立设课	课程学分	0.5
课程学时	16	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
执笔人	刘剑锋	审核人	张在冉

二、课程简介

《员工培训与开发实训》是人力资源管理专业核心课，是与《员工培训与开发》课程配套衔接的培训开发基本技能训练课程。以人力资源管理专业的人才培养为目标，培养具有基本管理技能，能够具备人员培训与开发的相关技巧，综合素质较高的管理人员。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：学生将能够灵活运用所学知识，设计并实施针对性的员工培训方案，通过创新培训方法与技术，有效促进员工技能提升与职业发展，从而显著增强组织的人力资源应用效能与竞争力。【毕业要求 3.2：创新能力】

课程目标 2：通过对几种典型的培训与开发场景的设计与实施、流程的运作等学习，学生能在具体培训与开发场景下进行培训需求分析与确定、有效组织实施培训、评估培训效果等基本技能。【毕业要求 4.1：应用能力】

课程目标 3：能够组建并领导多元化团队，有效沟通协作以制定培训计划、分配任务并执行项目，同时解决团队合作中的冲突，培养高效协作能力，以满足毕业后在复杂工作环境中成功领导与实施团队培训项目的毕业要求。【毕业要求 7.1：团队合作】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
------	---------	------------

课程目标 1	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 2	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 3	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、实训项目设置与要求

（一）实训项目与课程目标的关系

序号	实训项目	实训学时	实训类型	分组要求	开出要求	支撑课程目标
1	XX 组织特定岗位培训现状实地调研	3	演示	4-5 人	必做	课程目标 1、2、3
2	XX 组织特定岗位的培训需求分析	3	设计	4-5 人	必做	课程目标 1、2、3
3	XX 组织特定岗位年度培训计划制定	2	设计	4-5 人	必做	课程目标 1、2、3
4	XX 组织培训项目专题设计	2	设计	4-5 人	必做	课程目标 1、2、3
5	XX 组织培训的组织实施	5	综合	4-5 人	必做	课程目标 1、2、3
6	XX 组织培训效果评估方案设计	1	设计	4-5 人	必做	课程目标 1、2、3

（二）实训项目

实训项目 1. XX 组织特定岗位培训现状实地调研

【实训目的】

实地调研了解某组织概况，调研当前特定岗位的培训现状。

【主要仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

学习并灵活应用各种调研方法收集数据，了解组织背景、组织部门构成、人力资源情况，尤其是选定的特定岗位人力资源情况以及培训情况。

【实训安排】

学生以小组为单位，确定每个小组要调研的组织。（建议选择各个院系、社团、自己实习的企业、院系实习基地、产学研基地，便于收集数据）

【教学方法与手段】

1. 通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实训报告要求】

小组为单位，撰写并提交调研报告。

调研报告应当围绕组织在特定岗位上的培训现状，主要从培训对象、队训内容、师资来源质量、培训方式、培训时间地点、培训经费、培训效果等方面进行，注意格式规范，字数在 2000 字左右比较合适。

实训项目 2. XX 组织特定岗位的培训需求分析

【实训目的】

要求通过本项目训练，能阐释和运用培训需求分析的三层次分析模型和具体需求分析方法，能结合案例解决企业的实际培训需求问题。具体如下：

1. 识别培训需求分析的主要关注点；
2. 会从不同的角度：组织、人员、任务分析培训需求。

【主要仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

培训需求分析是指在规划与设计每项培训活动之前，由培训部门采取各种办法和技术，对组织及成员的目标、知识、技能等方面进行系统的鉴别与分析，从而确定培训必要性及培训内容的过程。培训需求分析就是采用科学的方法弄清谁最需要培训、为什么要培训、培训什么等问题，并进行深入探索研究的过程。它具有很强的指导性，是确定培训目标、设计培训计划、有效地实施培训的前提，是现代培训活动的首要环节，是进行培训评估的基础，对企业的培训工作至关重要，是使培训工作准确、及时和有效的重要保证。

【实训安排】

教师介绍培训需求分析的三层次分析模型和具体需求分析方法，说明实训要求和注意事项；学生个人或以小组为单位，完成培训需求分析工作；教师点评及改进。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻

炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实训报告要求】

简述培训需求分析的过程和具体方法；提交问卷、访谈资料；写出实训的体会与疑问。

实训项目 3. XX 组织特定岗位年度培训计划制定

【实训目的】

1. 能陈述培训计划的内容；
2. 会制定科学合理的培训计划或方案；

【主要仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

培训计划通常包括：

1. 确定培训的目标，明确培训的目的和希望达到的效果。这有助于确定培训的内容和范围。

2. 培训内容和课程设计：根据目标和需求分析，确定培训的具体内容和课程设计。包括核心知识、技能和态度等方面的培训内容。

3. 培训方法和教学策略：选择适合的培训方法和教学策略，以促进学员的学习和提高培训效果。常见的培训方法包括讲授、案例分析、角色扮演、小组讨论等。

4. 培训资源和教材准备：准备所需的培训资源和教材，包括教材、PPT、实际案例、视频等。确保培训材料充分、合理，能够支持学员的学习和理解。

5. 培训师资和团队：确定培训师资和团队，确保培训师具备相关领域的专业知识和教学经验，能够有效传授知识和引导学习。

6. 培训评估和反馈机制：设计培训评估和反馈机制，以评估培训的效果和学员的学习成果。包括学员的测验、问卷调查、实际表现等。

7. 培训计划和时间安排：制定培训计划和时间安排，确保培训的顺利进行。包括培训的周期、时间分配和日程安排等。

8. 培训场地和设施准备：准备培训所需的场地和设施，包括教室、投影仪、电脑、白板等。确保学员有良好的学习环境。

9. 培训跟踪和后续支持：跟踪学员的学习情况，提供后续的支持和辅导。

【实训安排】

教师回顾培训方案的内容、具体写法和注意事项；学生个人或以小组为单位，前两个实验的基础上完成培训方案的设计；教师点评及改进。注意要紧密结合上一环节所作培训需求分析的结果，制定实际有效的年度培训计划。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实训报告要求】

提交培训方案；写出实训的体会与疑问。

实训项目 4. XX 组织培训项目专题设计

【实训目的】

能设计组织中的重要培训项目，为未来培训工作奠定基础。

【主要仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

培训项目可以选择新员工入职培训、管理开发培训项目、销售人员培训项目或自己熟悉的某类岗位在职培训项目（任选一）。

【实训安排】

教师对特定岗位培训项目讲解后，学生以小组为单位，分小组基于案例背景或调研组织进行项目设计，提交特定岗位培训项目设计方案。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实训报告要求】

报告内容要基于调研组织的实际情况，做有针对性的、具体的、可行的设计，结果要体现团队合作。

实训项目 5. XX 组织培训的组织实施

【实训目的】

学生能在具体培训与开发场景下有效组织实施培训工作。

【主要仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

学生分小组模拟演练某个培训项目的流程和重要环节。

【实训安排】

模拟培训，掌握培训方法的基本技能，现场演示。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实训要求】

会灵活应用培训组织实施的技巧，如桌椅摆放培训技巧、体验式训练实训方法、培训游戏组织技巧、培训音乐播放技巧等。

实训项目 6. XX 组织培训效果评估方案设计

【实训目的】

在典型的培训与开发场景下，能运用柯氏评估模型评估培训效果。

【主要仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

柯氏评估模型四个层次应用的技巧和评估研究设计应该注意的事项：

1. 有些培训是作为一般介绍性的，或者公司把培训当福利提供给员工，并不太强调培训的实效，在这种情况下，一个仅有后测的设计就可以提供有关培训的信息了。

2. 只有培训与业绩目标是紧密关联的、培训费用高的、对组织价值大的培训项目需要考虑行为层面以及结果层面的评估，需要更严谨，成本更高的评估设计。

不是所有培训都要在四个层面做评估，不是所有培训都要做更严谨的评估研究设计，比如前测后测、有对照组的后测及更精细的研究设计方案。

3. 研计设计时充分考虑评估成本和收益。

【实训安排】

教师基本内容讲解回顾后，学生分小组独立设计效果评估方案。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实训报告要求】

建议用文字和表格展示的方法呈现设计结果，注意可行性。

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式包括课堂表现、实训项目成果。

期末考核每人写一份内容完整的实训总结报告，内容包括对实训基础理论和流程方法的详细梳理、介绍实训过程、分析实训遇到的问题、解决方案及其实践效果、实训中的收获感想以及对实训的建议。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	创新能力：创新培训方法与技术，有效促进员工技能提升与职业发展。20%	课堂表现、项目成果、实训总结报告
课程目标 2	应用能力：培训需求分析与确定、培训组织与实施、培训效果评估等基本技能。50%	课堂表现、项目成果、实训总结报告
课程目标 3	团队合作：项目完成中的沟通协作。30%	课堂表现、项目成果、实训总结报告

六、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×70%+期末考核成绩×30%

2. 过程性成绩

过程性成绩=课堂表现×20%+实训项目成果×80%

课堂表现主要依据小组在课堂上 PPT 演示或培训模拟表现和课堂回答问题

及讨论积极性打分。

实训项目成果一般以小组合作的形式完成。本门课程一共要求提交 6 个实训项目成果，其中培训需求分析项目和培训效果评估项目权重应当比其他项目高，具体分值和权重可由授课教师确定。实训项目成果要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解，具体见评分标准。

3. 期末考核成绩

期末考核成绩根据实训总结报告的写作质量打分，详见评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。PPT 演示过程及培训实施模拟很积极、准备很充分，很专业、团队合作紧密。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。PPT 演示过程及培训实施模拟较积极、准备较充分、比较专业、团队合作较良好。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。能参与 PPT 演示及培训实施模拟活动、做了一定的准备工作、有一定的专业性、团队合作尚可。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。PPT 演示及培训实施过程比较被动，准备不太充分、不太专业、缺乏团队合作。	听课很不认真，不互动也不发言。PPT 演示及培训实施模拟不积极、不做准备工作敷衍了事、专业性太低、团队一盘散沙。
2	实训项目完成情况	实训项目完成得非常出色，不仅按时完成了所有任务，还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维、精湛的技能 and 严谨的态度，成果具有显著的应用价值。	实训项目完成质量高，所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整，具有较高的专业水准和实用性。	实训项目基本完成，大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足，但整体而言，项目成果是令人满意的，显示出了一定的实践能力和专业素养。	实训项目完成情况有待提升，存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因，采取措施加以改进。	实训项目完成情况较差，多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度，导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力，积极寻求帮助和指导，提升实践能力和责任心。
3	实训总结报告	展现出极高的专业性和深度，内容全面且详尽。报告结构清晰，逻辑严密，语言表达流畅，能够清晰传达实训的核心价值与收获。同时，报告中还融	内容较为完整，涵盖了实训的主要环节和成果，对实训过程有较为详细的描述，并能准确总结实训收获。报告结构基本合理，逻辑较为清晰，语言表达准确，能够较好地反映实训的实	内容基本完整，能够概括实训的主要内容和成果，但在细节描述和问题分析上显得较为简略。报告结构尚可，但部分段落之间的逻辑衔接不够紧密，语言表达虽无大错，但缺乏一定	内容较为简单，仅大致介绍了实训的流程和部分成果，缺乏对关键环节的深入剖析和反思。报告结构略显松散，逻辑不够清晰，部分表述存在模糊或不够准确之处。虽然能够	报告存在明显的问题，内容严重不完整，甚至遗漏了实训的核心部分，未能准确反映实训的实际情况和成果。报告结构混乱，逻辑不清，语言表达多处出现错误或不当，严重

	入了个人见解与创新思考,对未来应用或改进方向提出了有建设性的建议,体现了作者出色的综合能力和创新思维。	际情况。虽然在一些细节或深入分析上略显不足,但整体上仍是一份质量较高的总结报告,展示了作者良好的学习态度和实践能力。	的生动性和深度。整体上,报告能够满足基本要求,但在展示个人见解和深入思考方面还有提升空间。	基本完成总结任务,但缺乏足够的深度和广度,难以全面反映实训的丰富性和价值。	影响了阅读和理解。整体上看,报告缺乏基本的写作规范和总结能力,未能达到实训总结的基本要求,需要重新撰写并加强相关训练。
--	---	--	---	---------------------------------------	---

七、教学参考资料（含课程思政资源）

1. 主要参考书目

[1]鲍立刚. 人力资源管理综合实训. 北京: 中国人民大学出版社, 2017

[2]葛培华. 人力资源管理专业实训指导书. 北京: 经济科学出版社, 2011

2. 其它学习资源

三茅人力资源的案例库和视频学习资源

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
无					

九、课程学习建议

在选取调研组织时如有难度,建议可以借助学校签订协议的实习基地来完成学习任务,加强校企合作,培养学生利用专业所学解决实际问题的能力。此外,学生要积极主动实践,按时完成实训任务,做组织调研时要展示良好的素质和专业素养。指导教师要随时指导学生在实训过程中遇到的问题,对任务完成情况给与及时指导和评价、反馈。

《薪酬与福利管理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	薪酬与福利管理 Compensation and benefits management		
课程编码	231311415B	适用专业	人力资源管理
先修课程	人力资源管理概论、组织设计与工作分析	修读学期	四
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	马前	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的核心课程，以企业的薪酬与福利管理为主要研究对象，把如何科学制定薪酬管理决策作为主要内容，通过分析影响企业薪酬管理的诸多因素，从中找到薪酬管理的一般规律。在整个人力资源管理体系中，薪酬是吸引、留住和激励员工的最重要的手段之一，而对于员工来说，获得报酬是从事一项工作的重要原因之一。这意味着薪酬与福利管理知识的学习对于人力资源管理专业学生来说是非常必要的。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

认识薪酬管理在组织人力资源管理当中的作用，理解战略背景下薪酬管理的重要性；掌握薪酬与福利管理的基本理论、基本技术和方法，掌握薪酬与福利管理的基本技能；能够根据企业所处的具体环境、业务需要以及人力资源战略来设计和完善具有本企业特色的薪酬制度，形成敏锐的成本意识以及对各种薪酬方案的成本有效性进行分析的能力。

课程目标 1：了解薪酬管理的基本概念、原则和流程，掌握薪酬体系设计、薪酬调查、薪酬结构设计、绩效奖励计划、福利管理、薪酬预算与控制等核心

理论。【毕业要求 2.2】

课程目标 2：掌握薪酬管理各项决策如薪酬体系决策、薪酬水平决策、薪酬结构决策、薪酬管理政策决策等的制定，使学生能够独立完成薪酬设计、薪酬调查、薪酬预算等任务。【毕业要求 3.2】

课程目标 3：培养学生分析组织内外部环境，制定薪酬策略与制度的能力，理解薪酬与绩效、组织文化、员工激励之间的关系。【毕业要求 4.1】

课程目标 4：培养学生的职业道德，确保在薪酬管理中遵循诚实、守信和负责任的原则，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观；培养学生在法律框架内灵活运用薪酬管理工具，保障员工权益；培养学生的沟通能力，使其能够与员工、管理层和股东就薪酬问题进行有效沟通。【毕业要求 6.1】

课程目标 5：培养学生的国际视野，了解不同国家和地区的薪酬管理制度和文化差异；提高学生跨文化沟通能力，为在全球化背景下进行薪酬管理做好准备。【毕业要求 8.2】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 4	沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法，综合利用沟通和谈判的原理与方法，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。

课程目标 5	国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。
--------	------	--

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
薪酬与薪酬管理基础	课程目标 1	讲授、案例式教学	2
战略性薪酬管理	课程目标 3、5	讲授、案例式教学	4
职位薪酬与职位评价	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	4
技能与能力薪酬	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	2
薪酬调查与薪酬水平决策	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	4
薪酬结构设计	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	4
绩效奖励	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	4
员工福利管理	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	2
特殊员工群体薪酬	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	2
薪酬预算、控制与沟通	课程目标 1、2、3、4	讲授、案例式教学	4
合计			32

（二）课程内容

第一章 薪酬与薪酬管理基础

【学习目标】

1. 了解多元化视角下的薪酬以及简要发展历史、薪酬管理与其他人力资源管理职能的关系。
2. 理解工资、薪酬、总薪酬、以及报酬的内涵和外延。
3. 掌握薪酬管理的重要决策与公平性要求。

【课程内容】

1. 薪酬基本原理
2. 薪酬管理基本原理

【重点、难点】

1. 重点：工资、薪酬、总薪酬、以及报酬的内涵和外延；薪酬管理的重要决策与公平性要求。

2. 难点：工资、薪酬、总薪酬、以及报酬的内涵和外延。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 工资、薪酬、总薪酬和报酬的概念之间存在哪些联系与区别？
2. 薪酬管理中需要做出的重要决策包括哪些？
3. 薪酬管理需要达成的公平性包括哪四个方面？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：东航云南分公司飞行员的“集体返航”事件

第二章 战略性薪酬管理

【学习目标】

1. 了解总报酬模型发展演变的过程、企业生命周期的不同阶段薪酬战略的要点、不同组织文化下薪酬管理的基本特点。
2. 理解战略性薪酬管理的内涵、基本逻辑和设计步骤。
3. 掌握薪酬战略与不同的企业战略的匹配关系。

【课程内容】

1. 战略性薪酬管理与总报酬体系
2. 薪酬战略与企业战略及生命周期
3. 薪酬管理与组织文化

【重点、难点】

1. 重点：战略性薪酬管理的内涵、基本逻辑和设计步骤；薪酬战略与不同的企业战略的匹配关系。

2. 难点：战略性薪酬管理的内涵、基本逻辑和设计步骤；薪酬战略与不同的企业战略的匹配关系。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 薪酬战略如何与三种不同的公司战略相匹配？
2. 薪酬战略如何与三种不同的竞争战略相匹配？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：华为公司的薪酬战略与薪酬管理

第三章 职位薪酬与职位评价

【学习目标】

1. 了解职位评价的最新发展趋势及其成因。
2. 理解职位薪酬体系的特点与实施条件。
3. 掌握职位薪酬体系的操作流程、常用的职位评价方法的使用技巧。

【课程内容】

1. 职位薪酬体系及其职位分析基础
2. 职位评价

【重点、难点】

1. 重点：职位薪酬体系的操作流程；常用的职位评价方法的使用技巧。
2. 难点：常用的职位评价方法的使用技巧。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学

理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 职位薪酬体系的优缺点分别是什么？
2. 要素计点法职位评价方案的设计步骤是什么？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：M 电信集团公司的职位薪酬体系

第四章 技能与能力薪酬

【学习目标】

1. 了解技能薪酬体系的特点和适用范围、能力模型的类型和作用。
2. 理解能力与薪酬挂钩的几种不同方案。
3. 掌握技能薪酬体系的设计流程和实施技巧。

【课程内容】

1. 技能薪酬体系
2. 能力薪酬体系

【重点、难点】

1. 重点：技能薪酬体系的设计流程和实施技巧；能力与薪酬挂钩的几种不同方案。

2. 难点：技能薪酬体系的设计流程和实施技巧；能力与薪酬挂钩的几种不同方案。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 设计技能薪酬体系的基本步骤是什么？
2. 将能力与员工的薪酬挂钩的方式有哪几种？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：我国事业单位的工资制度

第五章 薪酬调查与薪酬水平决策

【学习目标】

1. 了解薪酬水平决策的影响因素。
2. 理解薪酬水平及其外部竞争性的概念与作用。
3. 掌握薪酬水平决策的类型、市场薪酬调查的实施步骤、薪酬数据分析的基本技术和方法。

【课程内容】

1. 薪酬水平及其外部竞争性决策
2. 薪酬水平决策的主要影响因素
3. 市场薪酬调查

【重点、难点】

1. 重点：薪酬水平决策的类型；市场薪酬调查的实施步骤；薪酬数据分析的基本技术和方法。
2. 难点：薪酬水平决策的类型；薪酬数据分析的基本技术和方法。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 薪酬水平决策有哪三种类型？各自的优缺点是什么？
2. 如何进行薪酬调查？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：薪酬调查与新加坡公务员的薪酬水平

第六章 薪酬结构设计

【学习目标】

1. 了解宽带型薪酬结构设计中的关键决策及实施要点。
2. 理解宽带型薪酬结构的概念、特点与作用。
3. 掌握薪酬结构的内涵及相关概念的计算、薪酬结构的设计步骤。

【课程内容】

1. 薪酬结构的原理及其设计
2. 薪酬宽带

【重点、难点】

1. 重点：薪酬结构的内涵及相关概念的计算；薪酬结构的设计步骤。
2. 难点：薪酬结构的设计步骤。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 什么是薪酬结构？薪酬结构的几个基本要素是什么？
2. 企业薪酬结构的设计流程是什么？
3. 薪酬宽带出现的背景及作用是什么？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：M 电信集团 H 省公司薪酬体系实施细则
第七章 绩效奖励

【学习目标】

1. 了解特殊绩效认可计划的类型和实施要点。
2. 理解绩效奖励计划的特点及其实施要点。
3. 掌握各类绩效奖励计划的特点与类型。

【课程内容】

1. 绩效奖励的基本原理

2. 绩效奖励的种类

3. 特殊绩效认可计划

【重点、难点】

1. 重点：各类绩效奖励计划的特点与类型。
2. 难点：各类绩效奖励计划的特点与类型。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 短期绩效奖励计划有哪些类型？各自的基本内容和特点是什么？
2. 股票所有权计划对于绩效激励的作用体现在哪些方面？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：皇家威士忌公司促销员的薪酬管理难题

第八章 员工福利管理

【学习目标】

1. 了解员工福利的特点、影响和发展趋势。
2. 理解员工福利规划与管理的实施要点。
3. 掌握员工福利的主要类型及其特点。

【课程内容】

1. 员工福利概论
2. 员工福利的种类
3. 员工福利的规划与管理

【重点、难点】

1. 重点：员工福利的主要类型及其特点。
2. 难点：员工福利的主要类型及其特点。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段, 丰富教学资源, 保证讲课进度的同时, 注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学, 结合组织实际, 进行相关知识的讲解, 从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动, 积极参加小组学习讨论活动。多阅读, 多思考, 多观察社会和企业实践, 有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象, 认真完成作业, 有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 员工福利对企业和员工分别有什么影响?
2. 什么是弹性福利计划? 实施弹性福利计划应当注意什么?

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库: 雾霾补贴

第九章 特殊员工群体薪酬管理

【学习目标】

1. 了解销售人员、专业技术人员、外派员工、管理人员的工作特征。
2. 掌握销售人员薪酬方案的类型和特点, 专业技术人员、外派员工、管理人员的薪酬构成特点。

【课程内容】

1. 销售人员的薪酬管理
2. 专业技术人员的薪酬管理
3. 外派员工的薪酬管理
4. 管理人员的薪酬管理

【重点、难点】

1. 重点: 销售人员薪酬方案的类型和特点; 专业技术人员、外派员工、管理人员的薪酬构成特点。

2. 难点: 销售人员薪酬方案的类型和特点; 专业技术人员、外派员工、管理人员的薪酬构成特点。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段, 丰富教学资源, 保证讲课进度的同时, 注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学, 结合组织实际, 进行相关知识的讲解, 从而使学生具

备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 销售人员的薪酬方案主要有哪些类型？各自的特点是什么？
2. 设计专业技术人员的薪酬方案应当注意哪些因素？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：阿里巴巴集团专业技术人员的薪酬体系

第十章 薪酬预算、控制与沟通

【学习目标】

1. 了解内外部环境对薪酬预算的影响、薪酬控制的难点、薪酬沟通应注意的问题。
2. 理解薪酬预算、薪酬控制、薪酬沟通的作用。
3. 掌握薪酬预算的两种主要方法、薪酬控制的途径、薪酬沟通的步骤。

【课程内容】

1. 薪酬预算
2. 薪酬控制
3. 薪酬沟通

【重点、难点】

1. 重点：薪酬预算的两种主要方法；薪酬控制的途径。薪酬沟通的步骤。
2. 难点：薪酬预算的两种主要方法。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总

结。

【复习与思考】

1. 薪酬预算的两种主要方式是什么？如何操作？
2. 薪酬控制的主要途径有哪些？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：薪酬：公开还是保密

五、实践教学安排

在授课过程中安排学生完成小组案例讨论、企业薪酬管理设计展示等作业以提升学生的实践运用能力。

六、考核方式

（一）考核方式

考试课程成绩采取“N+1”的评定模式，“N”指平时成绩，包括课堂参与度及问答情况（20分）、平时作业（20分）、实践（实验、实习、见习、社会调查等，20分）、团队合作课堂展示（20分）、课堂知识阶段性测试（20分），占比30%；“1”指期末考试成绩，占比70%。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：40% 熟练运用专业知识的能力：30% 团队合作与沟通能力：25% 职业素养与信念：5%	课堂测试、课堂讨论、实践表现、团队合作、课堂表现、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：20% 熟练运用专业知识的能力：45% 团队合作与沟通能力：20% 职业素养与信念：15%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、实践表现、课堂表现、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：15% 熟练运用专业知识的能力：50% 团队合作与沟通能力：25% 职业素养与信念：10%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、实践表现、课堂表现、期末考试
课程目标 4	团队合作与沟通能力：50% 职业素养与信念：50%	团队合作、实践表现、课堂表现
课程目标 5	熟练运用专业知识的能力：50% 职业素养与信念：50%	实践表现、课堂表现

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末成绩×70%

2. 平时成绩评定

课堂参与度及问答情况占平时成绩的 20%，以百分制计分，根据课堂参与情况及提问的答题情况给分。

平时作业占平时成绩的 20%，以百分制计分，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践（调查分析报告等）占平时成绩的 20%，以百分制计分，要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

团队合作课堂展示占平时成绩的 20%，以百分制计分，要求展示内容丰富，观点清晰，思路连贯，具有吸引力，团队成员有合理的分工及良好的互动，能够提出新颖、独特的建议或对策。

课堂知识阶段性测试占平时成绩的 20%，以百分制计分，根据测试分数计入平时成绩。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与度及问答情况	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。

3	实践(调查分析报告等)	实际进行了实践工作,有详实的数据资料支撑,有个人的见解或结论,且分析的非常深刻,问题解决措施和方案非常合理,报告结构严谨逻辑性强。	实际进行了实践工作,有数据资料支撑,有个人的见解或结论,问题解决措施和方案合理,报告内容完整。	实际进行了实践工作,有一定的数据资料支撑,有个人的见解或结论,问题解决措施较为合理,报告内容基本完整。	实际进行了实践工作,数据资料支撑不足,有个人的见解或结论,提出了问题解决措施,报告内容完整性不足。	未进行实际工作,缺乏数据资料支撑,无法提出个人的见解,报告内容混乱。
4	团队合作课堂展示	内容丰富,观点清晰,思路连贯,具有吸引力,团队成员有合理的分工及良好的互动,能够运用专业知识提出新颖、独特的建议或对策。	内容完整,思路清晰,团队成员的分工明确,能够运用专业知识提出建议或对策。	内容基本完整完整,思路较清晰,团队成员间有一定的分工,能够提出建议或对策。	内容较完整,但思路有些混乱,团队成员分工不清,能够提出简单的建议或对策。	内容有缺失,思路混乱,团队成员分工不明确,无法得出一定的结论。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
薪酬管理(第6版)	刘昕	中国人民大学出版社	2021	否	

九、主要参考书目

- [1]巴里·格哈特,杰里·纽曼.薪酬管理(第13版).北京:中国人民大学出版社,2022
- [2]苏中兴.薪酬管理.北京:中国人民大学出版社,2019

十、课程学习建议

建议学生对教学资源涉及的案例结合知识点进行深入讨论以加深知识点的理解。

《薪酬与福利管理实训》课程大纲

一、课程信息

课程名称	薪酬与福利管理实训 Compensation & Benefits Management Training		
课程编码	231311403D	适用专业	人力资源管理
先修课程	薪酬与福利管理	修读学期	四
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
设置类别	独立设课	课程学分	0.5
课程学时	16	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
执笔人	马前	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的主干课程，是在学生学习《薪酬与福利管理》的基本知识与理论之后，开设的一门指导学习者用所学薪酬福利的理论知识分析问题、提高实践操作能力的课程。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

培养并提升学生的薪酬与福利管理能力，帮助人力资源管理专业学生检验理论知识、积累实践经验、提高职业能力，转变为专业的人力资源管理从业人员。

课程目标 1：掌握薪酬管理实务中的基本技能，具备解决人力资源管理实践中管理问题的能力；能够应用薪酬与福利管理理论知识，制定各项薪酬决策，设计企业薪酬制度。【毕业要求 4.1】

课程目标 2：塑造学生的工作责任感以及严谨的工作作风，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观，培养学生健康向上的人生态度，培养学生团队合作精神。【毕业要求 7.1】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
------	---------	------------

课程目标 1	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 2	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、实验项目设置与要求

（一）实验项目与课程目标的关系

序号	实验项目	实验学时	实验类型	分组要求	开出要求	支撑课程目标
1	岗位价值评价	4	验证	5-6 人	必做	课程目标 1、2
2	薪酬调查问卷的设计	2	设计	5-6 人	必做	课程目标 1、2
3	薪酬调查数据的处理	4	验证	5-6 人	必做	课程目标 1、2
4	薪酬结构的设计	2	综合	5-6 人	必做	课程目标 1、2
5	薪酬管理综合案例分析	2	验证	5-6 人	必做	课程目标 1、2
6	薪酬的税收成本控制	2	验证	5-6 人	必做	课程目标 1、2

（二）实验项目

实验 1. 岗位价值评价

【实验目的】

对岗位价值评价的四种方法：排序法、分类法、要素计点法、要素比较法的操作进行演示，要求学生掌握此部分知识。

【主要试剂及仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

对于以职位作为基本薪酬确定基准的薪酬体系来说，其核心工作是对职位本身的价值及其对组织的贡献度进行评价，并根据这种评价来确定不同职位支付的薪酬水平高低，职位评价的方法有量化评价法和非量化评价法。非量化评价方法有两种：排序法和分类法。量化评价方法有两种：要素计点法和要素分类法。

【实验安排】

教师对四种职位评价方法的操作进行上机演示，学生以小组为单位，分小组基于案例背景对四种方法进行演练，并按要求完成作业。

【教学方法与手段】

1.实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2.强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

能够基于四种不同的职位评价方法就职位价值得出结论。

实验 2.薪酬调查问卷的设计

【实验目的】

对薪酬调查问卷设计的关键点进行讲解，要求学生分小组设计薪酬调查问卷并提交。

【主要试剂及仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

薪酬调查是企业薪酬水平决策的重要依据。它是系统了解竞争对手以及市场上的各种薪酬信息，然后据之确定本企业薪酬水平的过程。薪酬调查不仅关注基本薪酬，而且关注浮动薪酬和各种员工福利，是一种综合性的薪酬调查或对总薪酬的调查。

【实验安排】

教师对薪酬调查问卷设计的关键点进行讲解后，学生以小组为单位，分小组基于案例背景设计薪酬调查问卷，并按要求完成作业。

【教学方法与手段】

1.实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2.强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

能够设计完整的薪酬调查问卷。

实验 3.薪酬调查数据的处理

【实验目的】

掌握薪酬调查数据的处理方法包括频度分析、趋中趋势分析、离散分析。重点是百分位以及四分位数的掌握。

【主要试剂及仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

企业获得薪酬调查数据后，通常需要对数据进行分析，分析方法主要包括频度分析、趋中趋势分析、离散分析以及回归分析等。

【实验安排】

教师对薪酬调查数据的处理方法进行讲解后，学生独立完成案例作业并提交。

【教学方法与手段】

1.实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2.强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

能够独自对调查到的薪酬数据进行处理。

实验 4.薪酬结构的设计

【实验目的】

对薪酬结构设计的每一步进行逐一讲解，要求学生掌握薪酬结构的设计步骤。

【主要试剂及仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

薪酬结构要解决的是薪酬的内部一致性问题，它强调的是职位或技能的等级数量以及不同职位或技能等级之间的薪酬水平差异。企业将职位在组织内部的评价点数与外部市场调查薪酬数据结合起来，就可以得到薪酬政策线，然后再根据薪酬政策线来设计中值级差以及各薪酬等级的浮动区间。

【实验安排】

教师对薪酬结构设计的步骤进行讲解后，学生以小组为单位，分小组基于案例背景进行演练，并按要求完成作业。

【教学方法与手段】

1.实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2.强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

能够掌握薪酬结构设计的步骤。

实验 5.薪酬管理综合案例分析

【实验目的】

深入理解和掌握薪酬管理的理论知识，培养学生解决实际问题的能力，要求学生线下独立完成实训作业并提交成果。

【主要试剂及仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

案例围绕薪酬管理的核心环节设计，涉及薪酬体系设计、薪酬调查与分析、薪酬预算与控制、薪酬支付与调整等内容，要求学生积极讨论、交流，基于案例背景完成实训任务。

【实验安排】

教师对薪酬管理涉及重点知识点进行系统回顾后，学生完成案例作业并提交。

【教学方法与手段】

1.实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2.强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

能够就薪酬管理综合案例进行详尽的问题分析并提出对策建议。

实验 6.薪酬的税收成本控制

【实验目的】

掌握个人所得税的缴纳办法以及薪酬的税收成本控制方法，要求学生独立完成实训作业并提交成果。

【主要试剂及仪器设备】

投影设备、个人计算机。

【内容提要】

在企业的薪酬控制方面，一个非常重要的内容是与薪酬有关的税收成本控制。首先，通过讲解帮助学生了解并掌握个人所得税的缴纳办法。其次，企业的薪酬支付时间不同，企业和员工个人承担的税收成本会存在较大的差异。从月薪、年终奖以及不同的薪酬项目组合产生的税收成本的角度进行分析。

【实验安排】

教师对薪酬的税收成本控制进行讲解后，学生独立完成案例作业并提交。

【教学方法与手段】

1.实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2.强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

能够掌握薪酬的税收成本控制方法。

五、考核方式

（一）考核方式

考查课程成绩采取“N+2”的评定模式，“N”指平时成绩，包括课堂参与度及问答情况（20分）、平时作业（30分）、实践（实验、实习、见习、社会调查等，30分）、课堂知识阶段性测试（20分），占比30%；“2”指卷面成绩与团队合作课堂展示，分别占比50%、20%，其中卷面成绩不低于50分，低于50分者，总成绩视为不及格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标1	基本概念和基本知识：15% 熟练运用专业知识的能力：50% 团队合作与沟通能力：30% 职业素养与信念：5%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、实践表现、课堂表现、期末考试
课程目标2	团队合作与沟通能力：50% 职业素养与信念：50%	团队合作、实践表现、课堂表现

六、成绩评定

(一) 评定方式

1.总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+团队合作课堂展示×20%+期末成绩×50%

2.平时成绩评定

课堂参与度及问答情况占平时成绩的 20%，以百分制计分，根据课堂参与情况及提问的答题情况给分。

平时作业占平时成绩的 30%，以百分制计分，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践（调查分析报告等）占平时成绩的 30%，以百分制计分，要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

课堂知识阶段性测试占平时成绩的 20%，以百分制计分，根据测试分数计入平时成绩。

3.团队合作课堂展示评定

团队合作课堂展示以百分制计分，要求展示内容丰富，观点清晰，思路连贯，具有吸引力，团队成员有合理的分工及良好的互动，能够提出新颖、独特的建议或对策。

4.期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与度及问答情况	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	实践（调查分析报告等）	实际进行了实践工作，有详实的数据资料支撑，有个人的见解或结论，且分析的非常深刻，问题解决	实际进行了实践工作，有数据资料支撑，有个人的见解或结论，问题解决措施和	实际进行了实践工作，有一定的数据资料支撑，有个人的见解或结论，问题解决	实际进行了实践工作，数据资料支撑不足，有个人的见解或结论，提出了问题	未进行实际工作，缺乏数据资料支撑，无法提出个人的见

		措施和方案非常合理，报告结构严谨逻辑性强。	方案合理，报告内容完整。	措施较为合理，报告内容基本完整。	解决措施，报告内容完整性不足。	解，报告内容混乱。
4	团队合作 课堂展示	内容丰富，观点清晰，思路连贯，具有吸引力，团队成员有合理的分工及良好的互动，能够运用专业知识提出新颖、独特的建议或对策。	内容完整，思路清晰，团队成员的分工明确，能够运用专业知识提出建议或对策。	内容基本完整完整，思路较清晰，团队成员间有一定的分工，能够提出建议或对策。	内容较完整，但思路有些混乱，团队成员分工不清，能够提出简单的建议或对策。	内容有缺失，思路混乱，团队成员分工不明确，无法得出一定的结论。

七、教学参考资源（含课程思政资源）

[1]巴里·格哈特，杰里·纽曼.薪酬管理（第13版）.北京：中国人民大学出版社，2022

[2]苏中兴.薪酬管理.北京：中国人民大学出版社，2019

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
薪酬管理（第6版）	刘昕	中国人民大学出版社	2021	否	

九、课程学习建议

建议学生对教学资源涉及的案例结合知识点进行深入讨论以加深知识点的理解。

《绩效管理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	绩效管理 Performance Management		
课程编码	231311416B	适用专业	人力资源管理
先修课程	市场营销、管理学	修读学期	五
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	冯改英	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的一门专业核心课，是企业人力资源管理的重要组成部分，是一门理论联系实际、应用型较强的课程。系统、科学的绩效管理制度能够让组织在市场竞争日趋激烈的情况下，适应多变的内外环境，提高组织人力资源开发与管理的水平，使员工发挥出更好的工作激情，提高工作效率，获得更优的绩效，实现企业与员工的共赢，该课程是阐述组织绩效管理的理论和方法的学科，主要介绍战略性绩效管理的基础理论、绩效计划、绩效监控、绩效评价、绩效反馈、绩效薪酬以及战略性绩效管理的发展趋势等方面的知识。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生能够根据企业的实际情况制定合理的绩效管理制度，激发员工工作积极性，提高员工和企业绩效，促进企业文化建设以及保障员工权益，实现员工和企业的共赢，具体目标如下：

课程目标 1：能够详细的说出战略性绩效管理有关的系统模型和影响因素；能够清晰阐述绩效管理工具发展的基本脉络，阐释不同时期主要绩效管理工具的核心思想、实施步骤和优缺点；能够清楚的陈述绩效计划制定前的准备工作、绩效计划的基本内容、制定步骤及关键点；能准确列出绩效监控的主要内容和监控方式，概述四种主要领导风格和不同绩效辅导方式的特点；在绩效评价目的指导

下能准确说出绩效评价的内容、方法、周期、主体及绩效评价结果的运用；能准确说出绩效反馈面谈的原则、方式、过程及应该注意的事项；能辨别绩效薪酬制度的基本类型及各种绩效薪酬制度的特点、实施结果和适用条件。【毕业要求 2.2 学科知识】

课程目标 2：能够通过网络、书籍、报纸、实地调研等方式全面地搜集关注有关绩效方面真实的、最新的热点话题、前沿问题及相关实践探索，结合专业理论通过独立思考能够比较全面、深入的说出自己的判断和见解，能够在分析问题时秉持公平、公正、尊重他人，遵守法律的信念。【毕业要求 3.2 创新能力】

课程目标 3：在企业使命、核心价值观、愿景及战略地指导下，会协助制定绩效计划表；能够具备基本的绩效辅导和绩效反馈的技能；会设计科学的绩效考核表、会计算绩效薪酬；能够简单地分析评价企业绩效管理或绩效评价相关制度的适用性。【毕业要求 4.1 应用能力】

课程目标 4：能够条理清晰、语句通顺、简明扼要地表达自己对所讨论问题的见解。创设良好的沟通表达氛围和环境，在课堂和在线学习平台上，通过师生互动、学生小组案例分析、交流讨论、项目汇报的形式引导学生耐心倾听、大胆表达、积极参与讨论，增强学生口头和书面沟通表达的自信和能力，能够就招聘与人才测评的有关问题与同学展开建设性的沟通讨论。【毕业要求 6.1 沟通表达】

课程目标 5：能够大致说出中西方代表性国家的绩效管理思想和管理实践的现状和发展趋势；能够逻辑严谨地分析不同文化背景与不同绩效管理思想和实践的相互影响。【毕业要求 8.2 国际视野】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。

课程目标 4	沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法,综合利用沟通和谈判的原理与方法,通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。
课程目标 5	国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践,如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等;掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法;熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等;关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践,如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异,在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 绩效管理概述	课程目标 1、4	讲授、案例讨论	4
第二章 绩效管理工具	课程目标 1、2、3	讲授、案例讨论	6
第三章 绩效计划	课程目标 1、3、4	讲授、案例讨论	4
第四章 绩效监控	课程目标 1、3、4	讲授、案例讨论	4
第五章 绩效评价	课程目标 1、2、3	讲授、案例讨论	6
第六章 绩效反馈	课程目标 1、3、4	讲授、案例教学	2
第七章 绩效薪酬	课程目标 1、3、4	讲授、案例教学	4
第八章 绩效管理的现状与未来	课程目标 2、4、5	讲授、自学	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 绩效管理概述

【学习目标】

1. 详细地描述战略性绩效管理的内涵、特点、责任主体与组织机构、系统模型及绩效管理系统的的评价标准。
2. 细致地解释绩效、绩效管理的概念,绩效管理的层次、性质、影响因素
3. 辨别绩效管理与绩效评价的区别与联系。

【课程内容】

1. 绩效的相关理论
2. 绩效管理的相关内容

3. 战略性人力资源管理与战略性绩效管理的相关理论

【重点、难点】

1. 重点：战略性绩效管理的内涵及其系统模型、绩效管理与绩效评价的区别及联系。

2. 难点：战略性绩效管理在战略性人力资源管理系统中的作用。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前下发的案例要认真研读，课后下发的分析案例要积极参与在线讨论。

【复习与思考】

1. 谈谈你对绩效的理解。
2. 谈谈你对战略性绩效管理的内涵与特点的认识。
3. 谈谈你对战略性绩效管理系统模型的认识。

【学习资源】

1. 中国慕课平台《绩效与薪酬管理》西南财经大学 郭志刚
2. 案例研读：海底捞——如何做好绩效管理
第二章 绩效管理工具

【学习目标】

1. 准确地说出目标管理、标杆管理、关键绩效指标法、平衡计分卡、目标与关键结果等绩效管理工具的实施步骤。

2. 清楚地阐释目标管理、标杆管理、关键绩效指标法、平衡计分卡、目标与关键结果等绩效管理工具的内涵、指导思想、适用范围及注意事项等内容。

3. 辨析从 19 世纪 50 年代至今绩效管理工具的发展进程及其时代背景的关系。

【课程内容】

1. 目标管理
2. 标杆管理
3. 关键绩效指标
4. 平衡计分卡
5. 目标与关键结果

【重点、难点】

1. 重点：目标管理、标杆管理、关键绩效指标。
2. 难点：平衡计分卡、目标与关键结果。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前下发的案例要认真研读，课后下发的分析案例要积极参与在线讨论。

【复习与思考】

1. 谈谈绩效管理工具和技术的发展和演变。
2. 关键绩效指标的设计理念和思路是什么？
3. 谈谈你对战略性绩效管理系统模型的认识。
4. 谈谈你对平衡记分卡的框架和要素的认识。

【学习资源】

1. 海尔“人单合一”的管理讲解视频。
2. 施乐公司标杆管理的案例。

第三章 绩效计划

【学习目标】

1. 清楚地陈述绩效计划含义、绩效计划的特征、绩效计划基本内容、绩效计划制定步骤、绩效计划的关键点。
2. 准确地复述绩效评价指标的分类、评价指标的选择原则，会计算指标权重；会按照绩效目标的 smart 原则制定绩效目标。
3. 通过复习能基本举例说出企业使命、核心价值观、愿景和战略的基本内涵。

【课程内容】

1. 绩效计划概述
2. 绩效计划的准备
3. 绩效计划的内容
4. 绩效计划的制订

【重点、难点】

1. 重点：绩效计划的内容构成、绩效目标设定的原则、绩效计划制定的步骤。
2. 难点：绩效计划的准备、评价指标。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习资源】

战略绩效管理最佳实践 实践案例解析——第七章案例：东明公司为什么完不成年度经营计划。

【复习与思考】

1. 一份完整的绩效计划一般包含哪些基本内容？
2. 绩效计划体系设计的一般步骤有哪些？
3. 制定组织绩效计划主要做哪些准备？

【学习要求】

课前下发的案例要认真研读，课后下发的综合分析案例要积极参与在线讨论。

第四章 绩效监控

【学习目标】

1. 清楚地说出绩效监控的概念、必要性及绩效监控的方式；绩效沟通的重要性、内容、方式。
2. 会初步施行绩效信息收集目的、方法、内容及注意的问题。
3. 比较分析绩效辅导的方式及辅导的时机。
4. 能辨别不同的领导风格。

【课程内容】

1. 绩效监控概述
2. 绩效监控的内容
3. 绩效沟通
4. 绩效辅导
5. 绩效信息的收集

【重点、难点】

1. 重点：绩效沟通内容、方式及绩效辅导的方式。
2. 难点：绩效信息的收集的方法、内容及注意的问题。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论
3. 观摩

【学习要求】

课前下发的案例要认真研读，课后下发的综合分析案例要积极参与在线讨论。

【复习与思考】

1. 绩效监控的方法有哪些？

2. 谈谈你对绩效监控主要内容的认识。
3. 谈谈你对管理者领导风格选择和绩效辅导的理解。

【学习资源】

学习通：伊利公司绩效辅导视频资料。

第五章 绩效评价

【学习目标】

1. 能详细陈述绩效评价的内容、评价主体选择的原则、各主体的优缺点以及评价者可能出现的误区，评价方法的分类及各种评价方法的特点。
2. 会清楚地阐述评价周期的因素、设计简单的绩效评价表。
3. 解释绩效评价受抵制的原因、绩效评价在企业管理中的重要性。
4. 会初步应用绩效评价的过程模型及相关知识分析绩效评价案例。

【课程内容】

1. 绩效评价概述
2. 绩效评价内容
3. 绩效评价主体
4. 绩效评价周期
5. 绩效评价方法

【重点、难点】

1. 重点：绩效考评的各种方法、绩效评价主体选择原则及各主体的优缺点。
2. 难点：各种绝对量表法设计步骤。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前下发的案例要认真研读，课后下发的综合分析案例要积极参与在线讨论。

【复习与思考】

1. 绩效评价的主体主要有哪几种类型？请结合实践中的情况，解释不同评价主体误区的含义和产生的可能原因。
2. 绩效评价周期的影响因素有哪些？如何设置绩效评价周期。

【学习资源】

学习通：研读公司绩效考核分析报告。

第六章 绩效反馈

【学习目标】

1. 能准确说出绩效反馈面谈的原则、方式、过程及应该注意的事项；绩效申诉的原则及其体系构建的基本内容。

2. 能辨析绩效分析中三因素和四因素方法之间的区别，阐述绩效改进计划的制定思路。

3. 能应用所学内容分析绩效反馈面谈中存在问题，并能清楚的阐述绩效评价结果的应用的几个方面。

【课程内容】

1. 绩效反馈概述
2. 绩效评价反馈面谈
3. 绩效申诉
4. 绩效改进
5. 评价结果的应用

【重点、难点】

1. 重点：绩效反馈面谈的方法、程序和应该注意的事项。
2. 难点：绩效分析及绩效改进计划的制定。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前下发的案例要认真研读，课后下发的分析案例要积极参与在线讨论。

【复习与思考】

1. 解释绩效评价与绩效改进之间的关系。
2. 如何理解绩效反馈的重要性。
3. 试述 360 度反馈的内涵及优缺点。

【学习资源】

学习通：某公司绩效反馈面谈对话。

第七章 绩效薪酬

【学习目标】

1. 能准确地说出薪酬的概念和确定薪酬的基本原则。
2. 能辨析绩效薪酬制度的基本类型及各种绩效薪酬制度的方案特点、实施结果和适用条件。
3. 能应用所学知识计算员工基本绩效薪酬。

【课程内容】

1. 绩效薪酬的内涵和特征

2. 绩效薪酬的基本类型
3. 各种绩效薪酬制度的比较

【重点、难点】

1. 重点：绩效薪酬的基本类型及其计算过程。
2. 难点：各种绩效薪酬制度的方案特点、实施结果和适用条件。

【教学方法】

1. 讲授法
2. 案例讨论

【学习要求】

课前下发的例题要认真研读，课后下发的综合分析案例要积极参与在线讨论。

【复习与思考】

1. 强挂钩和弱挂钩员工薪酬计算的例题。
2. 试用相关理论分析华为员工持股计划有哪些成功经验。
3. 你认为华为在实施员工持股计划中有哪些问题？

【学习资源】

中国慕课：中国慕课平台《绩效与薪酬管理》中薪酬管理的内容 西南财经大学 郭志刚

第八章 绩效管理的现状与未来

【学习目标】

1. 细述我国绩效管理实践的发展现状与发展趋势。
2. 阐述我国绩效管理实践中存在的主要问题。
3. 阐释国际绩效管理的发展趋势。

【课程内容】

1. 我国的绩效管理探索
2. 我国绩效管理实践中存在的若干问题
3. 我国绩效管理的未来展望
4. 国际绩效管理的发展方向

【重点、难点】

1. 重点：我国企业绩效管理中存在的主要问题及发展趋势。
2. 难点：国际绩效管理的发展方向。

【教学方法】

1. 自学
2. 小组讨论

【学习要求】

课前引导案例要认真研读，课后下发的综合案例要积极参与课堂或在线讨论。

【复习与思考】

1. 简述当前我国绩效管理实践中存在的主要问题。
2. 试述绩效管理的发展趋势。

【学习资源】

研读资料：绩效管理的新方向。

五、实践教学安排

绩效管理是一门实践性和应用性很强的学科，课程中没有专门的实践学时，但学生可以通过以下几种方式提升他们的实践运用能力：

1. 社会调查等课外实践方式

鼓励学生参与实际的社会调查，如公司绩效管理实践，以增强他们对实际绩效管理知识的理解和应对能力。引导学生关注线上行业讲座，以此来提高他们对绩效实践问题分析能力。

2. 课程学习成果展示与汇报：

鼓励学生以小组的形式完成一些项目或案例分析，然后进行展示和汇报。这种方式不仅可以提高学生的团队合作能力，还可以锻炼他们的演讲和公众表现能力。鼓励学生尝试用实际数据或案例来展示他们的学习成果，以此来提高他们的实践运用能力。在课堂上教学中会提供一些开放性问题或案例分析，让学生进行讨论和分析，以锻炼他们的思考和沟通能力。

六、考核方式

（一）考核方法

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂参与、平时作业、调研报告。

期末考核采用闭卷形式考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：约40%	平时作业、期末考试
课程目标 2	热点或典型案例讨论：约10%	课堂参与、平时作业
课程目标 3	四个环节的基本技能：约20% 绩效管理综合应用：约10%	课堂参与、期末考试、平时作业、调研报告

课程目标 4	团队协作和沟通表达：约10%	课堂参与、平时作业
课程目标 5	不同文化制度对绩效管理思想和实践的影响：约10%	课堂参与、调研报告

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末考试×70%

2. 平时成绩评定

平时成绩=课堂参与×30%+平时作业 40%+调研报告×30%

(1) 课堂参与：学生出勤情况、主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力。

(2) 作业完成情况：学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 调研报告：根据报告的质量进行评定。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	全勤到课，认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	全勤到课，上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	偶有请假，上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	偶尔旷课，上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	经常旷课，听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写规范，态度端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写规范态度端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写规范态度端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	调研报告	报告内容较为完整，排版较为规范，有创新性的见解思考等。	报告内容较为完整，排版较为规范，有自己的见解思考等。	报告内容基本完整，排版基本规范，有一定的见解思考等。	报告内容基本完整，排版基本规范，缺少自己的见解思考等。	报告内容不完整，排版混乱，缺少自己的见解思考等。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
战略性绩效管理（第6版）	方振邦，杨畅	中国人民大学出版社	2022年	否	

九、主要参考书目

- [1]付亚和、许玉林. 绩效管理. 上海：复旦大学出版社, 2004
- [2]彭剑锋. 人力资源管理概论. 上海：复旦大学出版社, 2003
- [3]武欣. 绩效管理实务手册. 北京：机械工业出版社, 2005
- [4]中国就业培训技术指导中心组织. 企业人力资源管理师（二级）. 北京：中国劳动社会保障出版社, 2007
- [5]王少东、吴能全等. 绩效管理. 北京：清华大学出版社, 2009
- [6]保罗·R·尼文. 政府及非营利组织平衡计分卡. 北京：中国财政经济出版社, 2003
- [7]罗伯特·S·卡普兰. 平衡计分卡战略实践. 北京：中国人民大学出版社, 2009
- [8]罗伯特·S·卡普兰. 运用平衡计分卡创造企业合力. 戴维·P·诺恩. 北京：商务印书馆, 2006
- [9]鲍伯·哈维特. 绩效评估. 长春：长春出版社, 2001

十、课程学习建议

认真研读教材：绩效管理是一门理论联系实际、应用型较强的课程，要学会应用，首先要对理论谙熟于心，反复研读、琢磨，系统学习理论可以增强对知识的理解能力，为应用打好基础。

建议听喜马拉雅上管理咨询公司和企业实践专家的讲座，了解企业绩效实践运作流程和实践中的问题，提高应用能力。

推荐阅读学习通上的书目《战略绩效管理最佳实践-实践案例解析》，积极参与课堂和在线平台的小组讨论，可以加深对知识的理解和综合运用能力。

《绩效管理实训》课程大纲

一、课程信息

课程名称	绩效管理实训 Performance Management training		
课程编码	231311404D	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、绩效管理	修读学期	五
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
设置类别	独立设课	课程学分	0.5
课程学时	16	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
执笔人	冯改英	审核人	张在冉

二、课程简介

《绩效管理实训》课程是人力资源管理的专业核心课，是在绩效管理理论学习的基础上开设的一门实训课，是以训练学生绩效管理的实际操作技能为目的而开设的课程，该课程以具体案例为背景，对绩效管理各环节有关理论和应用进行综合训练。通过案例分析、模拟实训等方式，让学生亲身体验绩效管理的全过程，学生将初步学会如何制定绩效计划、如何进行绩效监控和评价、如何给予绩效辅导和反馈等以及如何运用各种绩效管理工具和技术，如关键绩效指标（KPI）、平衡计分卡（BSC）、360 度反馈等提高绩效管理的效率和效果。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过实训案例的训练，会初步运用绩效管理的基本理论、方法和工具等设定绩效目标、提取绩效指标、制定绩效计划表、具备基本的绩效辅导和绩效反馈的技能等；会根据绩效管理工具的理论和管理思想，以企业战略为导向选择企业绩效目标并把组织目标分解和承接到部门和个人；会初步设计绩效考核表等；能够针对实践中的绩效管理问题作出简单的分析判断，根据不同绩效管理工具的管理思想提出较务实的解决问题的基本思路和见解。【毕业要求 4.1：应用能力】

课程目标 2：增强学生合作意识和团队荣誉感，提高学生团队合作能力。通过分小组完成实训项目的形式，引导学生能够在共同目标的驱动下积极寻求他人合作，认清自己的团队角色，发挥自身优势积极参与团队讨论沟通、尊重他人意见、信任团队成员、相互支持密切配合，科学决策，形成优势互补的团队，为高效率地完成小组任务而共同努力；培养学生公平竞争、尊重他人、遵守法律的职业精神。【毕业要求 7.1：团队合作】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 2	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、实训项目设置与要求

（一）实训项目与课程目标的关系

序号	实训项目	实训学时	实训类型	分组要求	开出要求	支撑课程目标
1	目标管理	2	设计	6人/组	必做	课程目标 1、2
2	KPI	2	设计	6人/组	必做	课程目标 1、2
3	评价指标的计分方法	2	设计	6人/组	必做	课程目标 1、2
4	评价指标权重的设计	2	设计	6人/组	必做	课程目标 1、2
5	考核维度与考核周期	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2
6	绩效管理模拟—绩效计划与绩效监控	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2
7	绩效管理模拟—绩效考核与绩效反馈	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2
8	实训课总结	2	综合	6人/组	必做	课程目标 1、2

（二）实训项目

实训项目 1：目标管理

【实训目的】

通过分析和完成 XX 企业不同层级绩效目标确定的案例，学生初步掌握公司目标确定、部门目标的承接、岗位目标建立、岗位评价指标的选择及 SMART 原则技能等。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

目标管理的特点、目标管理成功实施关键点、目标管理的实施步骤等。

【实训安排】

教师首先通过跟学生互动的形式来帮助学生复习目标管理相关理论，学生分小组对教师下发的企业绩效管理案例进行研读，并按实训要求逐步完成实训内容，

任务结束后，同学互评选出完成任务最优秀的一组。

【教学方法与手段】

1. 项目驱动教学法：将教学过程分解为若干个“任务”，让学生分小组合作按要求完成指定任务，明确每个小组的任务和目标，通过模仿和学习具体的案例，完成学习和操作过程。体现“以学生为中心，教师为主导”的教学思想。同时培养学生团队合作和沟通能力。

2. 采用课赛融合、组间互评的方式激发学生实训兴趣。

【实训报告要求】

内容详实，格式规范地简述实训过程，写出实训过程的要点和实训的体会与疑问。

实训项目 2: KPI

【实训目的】

通过分析案例练习企业的关键绩效指标确定过程，学生初步学会用鱼骨图找关键成功领域、关键成功要素及选择关键绩效指标。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

关键绩效指标内涵、指标体系、实施过程、优点和不足等。

【实训安排】

教师首先通过跟学生互动的形式来帮助学生复习关键绩效指标的相关理论，学生分小组对教师下发的公司案例进行研读，并按实训要求逐步完成实训内容，任务结束后，同学互评选出完成任务最优秀的一组。

【教学方法与手段】

1. 项目驱动教学法：将教学过程分解为若干个“任务”，让学生分小组合作按要求完成指定任务，明确每个小组的任务和目标，通过模仿和学习具体的案例，完成学习和操作过程。体现“以学生为中心，教师为主导”的教学思想。

同时培养学生团队合作和沟通能力。

2. 采用课赛融合、组间互评的方式激发学生实训兴趣。

【实训报告要求】

内容详实，格式规范地简述实训过程，写出实训过程的要点和实训的体会与疑问。

实训项目 3：评价指标的计分方法

【实训目的】

通过练习掌握评价指标的计分方法，会用比率法、加减分法、等级计分法、否决计分法设计指标评分标准。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

绩效评价指标的计分方法及其计分方法反映的绩效管理思想等。

【实训安排】

教师首先通过跟学生互动的形式来帮助学生复习评价指标计分的相关理论，学生分小组对教师下发的公司不同岗位绩效考核指标案例进行研读，并按实训要求逐步完成实训内容。

【教学方法与手段】

项目驱动教学法：将教学过程分解为若干个“任务”，让学生分小组合作按要求完成指定任务，明确每个小组的任务和目标，通过模仿和学习具体的案例，完成学习和操作过程。体现“以学生为中心，教师为主导”的教学思想。同时培养学生团队合作和沟通能力。

【实训报告要求】

内容详实，格式规范地简述实训过程，写出实训过程的要点和实训的体会与疑问。

实训项目 4：评价指标权重的设计

【实训目的】

熟练掌握确定权重的方法，会用主观经验法、专家评分法、排序法、权值因子判断表法计算指标权重等。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

评价指标权重的确定方法、各方法的适用情况、权重与员工责任的关系等。

【实训安排】

教师首先通过跟学生互动的形式来帮助学生复习评价指标权重设计的相关理论，学生分小组对教师下发的实训项目材料进行研读，并按实训要求逐步完成实训内容。

【教学方法与手段】

1. 交互式教学：采用交互式教学方式，让学生参与其中，通过讨论、分享、案例分析等方式来达到教学目的。

2. 分小组讨论：教师给出案例资料，学生分小组讨论，按照资料给出自己小组的意见，然后比较小组间的不同意见，阐述各自的理由观点，指导教师适当提问，引导学生主动思考，培养学生对结果的分析能力。

【实训报告要求】

内容详实，格式规范地简述实训过程，写出实训过程的要点和实训的体会与疑问。

实训项目 5：考核维度与考核周期

【实训目的】

掌握考核维度确定思路和不同考核指标确定考核周期时应考虑的因素，会确定不同指标的考核周期。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

绩效考核维度、考核周期的影响因素等。

【实训安排】

教师首先通过跟学生互动的形式来帮助学生复习考核维度和考核周期的相关理论，学生分小组对教师下发的实训项目岗位说明书进行研读，并按实训要求逐步完成实训内容。

【教学方法与手段】

项目驱动教学法：将教学过程分解为若干个“任务”，让学生分小组合作按要求完成指定任务，明确每个小组的任务和目标，通过模仿和学习具体的案例，完成学习和操作过程。体现“以学生为中心，教师为主导”的教学思想。同时培养学生团队合作和沟通能力。

【实训报告要求】

内容详实，格式规范地简述实训过程，写出实训过程的要点和实训的体会与疑问。

实训项目 6：绩效管理模拟—绩效计划与绩效监控

【实训目的】

会编制绩效计划表和收集绩效监控中的数据，能清楚地阐述绩效监控环节需要注意的事项。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

绩效计划表的主要内容、制定绩效计划的注意事项、绩效监控的主要内容和绩效监控的方法及不同方法的优缺点等。

【实训安排】

教师首先通过跟学生互动的形式来帮助学生复习绩效计划和绩效监控的相关理论，学生分小组对教师下发的对应公司案例进行研读，并按实训系统要求逐步完成实训内容。

【教学方法与手段】

项目驱动教学法：将教学过程分解为若干个“任务”，让学生分小组合作按要求完成指定任务，明确每个小组的任务和目标，通过模仿和学习具体的案例，完成学习和操作过程。体现“以学生为中心，教师为主导”的教学思想。同时培养学生团队合作和沟通能力。

【实训报告要求】

内容详实，格式规范地简述实训过程，写出实训过程的要点和实训的体会与疑问。

实训项目 7：绩效管理模拟—绩效考核与绩效反馈

【实训目的】

能清楚条理地列出绩效评价时的信息，会为不同指标选择合适的评价主体，清楚地说出绩效反馈沟通内容和沟通技巧及绩效辅导方式方法。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

绩效考核的内容、考核主体、考核周期、考核方法和考核结果的应用，绩效反馈流程、准备资料和注意事项等。

【实训安排】

教师首先通过跟学生互动的形式来帮助学生复习绩效考核和反馈相关理论，学生分小组对教师下发的公司案例进行研读，并按实训要求逐步完成实训内容。

【教学方法与手段】

项目驱动教学法：将教学过程分解为若干个“任务”，让学生分小组合作按要求完成指定任务，明确每个小组的任务和目标，通过模仿和学习具体的案例，

完成学习和操作过程。体现“以学生为中心，教师为主导”的教学思想。同时培养学生团队合作和沟通能力。

【实训报告要求】

内容详实，格式规范地简述实训过程，写出实训过程的重点和实训的体会与疑问。

实训项目 8：实训课总结

【实训目的】

通过分析实训报告，找到学生得分点比较低的实训部分进行重点讲解，总结实训过程中学生提问的内容进行再次提问复习，了解学生掌握情况，最后总结实训心得，了解学生实训收获和教学目标的达成情况。

【实训仪器设备】

多媒体、电脑、互联网

【内容提要】

对前面实训环节的重点和学生的难点总结复习。

【实训安排】

教师认真看学生们的实训报告，找到学生得分点比较低的实训部分进行重点讲解，总结实训过程中学生提问的内容进行再次复习。

【教学方法与手段】

交互式教学：采用互动式教学方式，让学生参与其中，通过讨论、分享、结合案例总结等方式来达到教学目的。

【实训报告要求】

对整个绩效管理实训课程的进行总结，详细写自己的实训收获和心得体会。

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考试。

过程性考核指平时成绩，包括课堂参与、实践表现、实训报告。

期末考试每人写一份内容完整的实训总结报告，内容包括对实训基础理论和流程方法的详细梳理，介绍实训过程、分析实训遇到的问题、解决方案及其实践效果，实训中的收获感想以及对实训的建议等。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：5% 熟练运用专业知识的能力：50% 分析问题及解决问题能力：15%	课堂参与、实训报告、期末考试、实践表现

课程目标 2	团队合作与沟通能力：20% 职业素养与信念：10%	实践表现、课堂参与、实训报告、期末考试
--------	------------------------------	---------------------

六、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×70%+期末考试×30%

2. 过程性成绩

过程性成绩=课堂参与 20%+实践表现×20%+实训项目成果×60%

课堂参与：学生出勤、主动参与课堂练习讨论，创造性地提出解决问题的能力。

实践表现：学生搜集资料、整理数据、小组汇报实训过程和实训项目结果等的表现。

实训项目成果：学生实训项目提交次数及完成质量。

3. 期末成绩评定

期末考核成绩根据实训总结报告的撰写质量打分，详见评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	全部出勤，认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	全部出勤，上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	偶有请假，上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	偶有旷课，上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	经常不出勤，听课很不认真，不互动也不发言。
2	实训报告	报告内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写规范，态度端正，对问题有详细透彻的分析。	报告内容完整，独立或合作完成作业要求。书写规范，态度端正，但对问题分析较全面。	报告内容完整，独立或全部完成作业要求，书写规范，态度端正，没有对问题进行分析。	报告内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	报告内容不完整，没有达到作业要求。
3	实践表现	积极主动参与实践项目、有良好的团队协作精神和沟通能力、团队分工合理、对实践任务充满热情和责任心，实践活动成果显著	积极主动参与实践项目、有良好的团队协作精神和沟通能力、实践任务完成团队分工明确、成良好，实践活动成果明显。	主动参与实践项目、有一定的团队协作精神和沟通能力、团队有一定的分工、较好的完成了实践任务，实践活动成果较好。	不积极参与实践项目、团队协作意识淡薄、团队成员分工不清、实践任务完成一般，基本达成实践活动目标。	参与实践任务敷衍，团队没有明确分工、没有达成实践任务目标。

4	实训 总结 报告	展现出极高的专业性和深度，内容全面且详尽。报告结构清晰，逻辑严密，语言表达流畅，能够清晰传达实训的核心价值与收获。同时，报告中还融入了个人见解与创新思考，对未来应用或改进方向提出了有建设性的建议，体现了作者出色的综合能力和创新思维。	内容较为完整，涵盖了实训的主要环节和成果，对实训过程有较为详细的描述，并能准确总结实训收获。报告结构基本合理，逻辑较为清晰，语言表达准确，能够较好地反映实训的实际情况。虽然在一些细节或深入分析上略显不足，但整体上仍是一份质量较高的总结报告，展示了作者良好的学习态度和实践能力。	内容基本完整，能够概括实训的主要内容和成果，但在细节描述和问题分析上显得较为简略。报告结构尚可，但部分段落之间的逻辑衔接不够紧密，语言表达虽无大错，但缺乏一定的生动性和深度。整体上，报告能够满足基本要求，但在展示个人见解和深入思考方面还有提升空间。	内容较为简单，仅大致介绍了实训的流程和部分成果，缺乏对关键环节的深入剖析和反思。报告结构略显松散，逻辑不够清晰，部分表述存在模糊或不够准确之处。虽然能够基本完成总结任务，但缺乏足够的深度和广度，难以全面反映实训的丰富性和价值。	报告存在明显的问题，内容严重不完整，甚至遗漏了实训的核心部分，未能准确反映实训的实际情况和成果。报告结构混乱，逻辑不清，语言表达多处出现错误或不当，严重影响了阅读和理解。整体上看，报告缺乏基本的写作规范和总结能力，未能达到实训总结的基本要求，需要重新撰写并加强相关训练。
---	----------------	--	--	--	---	---

七、教学参考资料

1. 主要参考书目

[1]孔东, 蒋定福. 绩效管理实训教程. 北京: 清华大学出版社, 2023

[2]方振邦 杨畅. 战略性绩效管理 (第6版). 北京: 中国人民大学出版社, 2022

[3]李琳. 绩效管理实训教程. 成都: 西南财经大学出版社, 2020

[4]杨红玲, 周小平. 绩效管理实务. 广州: 华南理工大学出版社, 2013

2. 其他学习资源

三茅人力资源的案例库和视频学习资料。

八、选用教材

教材名称	ISBN 号	编者	出版社	出版时间	是否为马工程教材
无					

九、课程学习建议

学生在参加实训活动前,应具备相应的技能和知识基础,包括回顾市场营销、人力资源导论、战略管理等课程的理论知识和实践技能。学生应积极学习和掌握所需技能,以便更好地完成实训任务。

持续学习:绩效管理是一个持续学习的过程。随着技术的进步和市场的变化,需要保持对新的绩效管理实践的了解,比如数智绩效管理系统。

重视团队合作:在实训课中,团队合作是非常重要的。应该学会与他人合作,分享想法和观点,并尊重他人的意见。

《劳动关系》课程大纲

一、课程信息

课程名称	劳动关系 Labor Relationship		
课程编码	231311417B	适用专业	人力资源管理
先修课程	专业导论、人力资源管理概论	修读学期	五
课程类别	专业核心课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵云海	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的核心课，主要向学生讲授劳动关系基本理论和具体知识，进行比较系统和深入的劳动关系教育，从而使学生掌握组织管理领域内常用的劳动关系理论知识。

通过本课程的学习，使学生了解和掌握我国劳动关系的基本理论、基础知识和基本技能，在提高法律意识、增强法治观念的同时，能够正确运用法律手段处理和解决人力资源管理工作中遇到的法律问题。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟练掌握劳动关系基本理念、基本方法，培养所学知识的基本应用能力和综合应用能力，能够解决实践过程中存在的问题，同时为参加人力资源管理师考试打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：熟练掌握和正确运用劳动关系领域相关法律、法规、政策，掌握劳动关系基本知识，了解劳动关系形成过程、作用机理，促进企业规范运行。【毕业要求 2】

课程目标 2：掌握劳动法相关的基础知识，了解劳动法基本定义和内涵，了解劳动合同重要价值，了解我国劳动合同法体系的基本架构和制度设计，准确把握劳动关系规律和发展状况。【毕业要求 3】

课程目标 3：利用劳动关系的理论知识，主持设计或者组织实施相关劳动

关系协调规划、劳动关系评价等项目，能够利用有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。【毕业要求 4】

课程目标 4：熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法，能够运用劳动关系领域的法规、政策、行业基准等知识，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就劳动关系和谐度等问题进行沟通与协作。【毕业要求 6】

课程目标 5：了解不同国家和文化背景下的劳动关系管理模式、政策和实践，熟悉不同国家和地区的劳动法规、劳动关系；关注全球范围内劳动关系发展的新趋势和最佳实践。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效协调劳动关系。【毕业要求 8】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2: 学科知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策，关注人力资源市场配置的效率与公平，掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，准确把握人力资源工作规律和发展状况。
课程目标 2	毕业要求 3: 创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	毕业要求 6: 沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法，综合利用沟通和谈判的原理与方法，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。
课程目标 5	毕业要求 8: 国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 劳动关系导论	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第二章 劳动关系理论	课程目标 2	讲授、举例、练习	2
第三章 劳动关系的历史和制度背景	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第四章 管理方	课程目标 1	讲授、举例、练习	3
第五章 工会	课程目标 2	讲授、举例、练习	3
第六章 政府	课程目标 2	讲授、举例、练习	3
第七章 劳动法—调整劳动关系的法律	课程目标 1	讲授、举例、练习	3
第八章 劳动关系之建立、维持与结束	课程目标 4	讲授、举例、练习	3
第九章 集体协商和集体合同	课程目标 3	讲授、举例、练习	3
第十章 灵活用工管理	课程目标 3	讲授、举例、练习	3
第十一章 劳动争议处理	课程目标 3	讲授、举例、练习	3
第十二章 当代劳动关系的发展和问题	课程目标 5	讲授、举例、练习	3
合计			32

（二）课程内容

第一章 劳动关系导论

【学习目标】

掌握劳动关系的概念、劳动关系的实质、劳动关系的外部环境。

【课程内容】

1. 劳动关系的概念
2. 劳动关系的实质：冲突与合作
3. 劳动关系的外部环境

【重点、难点】

1. 重点：劳动关系的实质
2. 难点：劳动关系的外部环境

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动关系外部环境选择问题。

【复习与思考】

1. 劳动关系与中国经济高质量发展
2. 劳动关系的要素

【学习资源】

学习通

第二章 劳动关系理论

【学习目标】

掌握劳动关系各学派的观点、劳动关系理念溯源、劳动关系调整模式。

【课程内容】

1. 劳动关系理论：各学派的观点
2. 劳动关系理念溯源
3. 劳动关系调整模式

【重点、难点】

1. 重点：劳动关系理念溯源
2. 难点：劳动关系调整模式

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动关系调整模式的选择问题

【复习与思考】

1. 劳动关系调整模式如何选择？
2. 如何理解劳动关系理念对于构建和谐社会的重大意义？

【学习资源】

学习通

第三章 劳动关系的历史和制度背景

【学习目标】

掌握早期工业时代的劳动关系、管理时代的劳动关系、冲突的制度化、成熟的劳动关系、新的矛盾和问题。

【课程内容】

1. 早期工业时代的劳动关系
2. 管理时代的劳动关系
3. 冲突的制度化
4. 成熟的劳动关系
5. 新的矛盾和问题

【重点、难点】

1. 重点：冲突的处理原则
2. 难点：成熟的劳动关系

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立冲突原则适用范围问题。

【复习与思考】

1. 劳动关系构建的宗旨特点
2. 冲突处理原则对社会经济稳定的意义

【学习资源】

学习通

第四章 管理方

【学习目标】

掌握管理方的角色理论、管理模式和实践。

【课程内容】

1. 谁是管理方
2. 管理方的角色
3. 理论管理模式和实践

【重点、难点】

1. 重点：管理方的角色理论
2. 难点：管理模式

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能理解管理方的行为选择。

【复习与思考】

如何确定管理方主体？

【学习资源】

学习通

第七章 工会

【学习目标】

掌握工会的概念、组建工会的原因和方式、工会的职能与行为方式、工会的组织结构、劳资合作策略。

【课程内容】

1. 工会的概念
2. 为什么及如何组建工会
3. 工会的职能与行为方式
4. 工会的组织结构
5. 劳资合作策略

【重点、难点】

1. 重点：工会的职能与行为方式
2. 难点：劳资合作策略

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握工会的组织理念。

【复习与思考】

如何理解工会的职能？

【学习资源】

学习通

第六章 政府

【学习目标】

掌握政府的角色、政府与劳动关系理论、政府劳动关系策略与实践、政府与协调劳动关系三方机制。

【课程内容】

1. 政府的角色
2. 政府与劳动关系理论
3. 政府劳动关系策略与实践
4. 政府与协调劳动关系三方机制

【重点、难点】

1. 重点：政府与劳动关系理论
2. 难点：政府与协调劳动关系三方机制

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析协调劳动关系三方机制运行问题。

【复习与思考】

政府在协调劳动关系三方机制中的作用

【学习资源】

学习通

第七章 劳动法——调整劳动关系的法律

【学习目标】

掌握劳动法与劳动关系、工资的法律保障、工作时间和休息休假、劳动安全与卫生、工作场所的规则。

【课程内容】

1. 劳动法与劳动关系
2. 工资的法律保障
3. 工作时间和休息休假
4. 劳动安全与卫生
5. 工作场所的规则

【重点、难点】

1. 重点：劳动法与劳动关系
2. 难点：劳动安全与卫生、工作场所的规则

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能熟知劳动法律制度的宗旨

【复习与思考】

劳动法的责任制度

【学习资源】

学习通

第八章 劳动关系之建立、维持与结束

【学习目标】

掌握劳动合同法概念、特征，劳动合同的订立，劳动合同的履行，劳动合同的变更，劳动合同的解除，劳动合同的终止和续订，经济补偿与经济赔偿。

【课程内容】

劳动合同法概述

1. 劳动合同的订立
2. 劳动合同的履行
3. 劳动合同的变更
4. 劳动合同的解除
5. 劳动合同的终止和续订
6. 经济补偿与经济赔偿

【重点、难点】

1. 重点：劳动合同终止条件
2. 难点：劳动合同终止时的特别规定，违反劳动合同的法律责任

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能掌握劳动合同的文本要点

【复习与思考】

劳动合同法的调整手段

【学习资源】

学习通

第九章 集体协商和集体合同

【学习目标】

掌握集体协商概念和特征、罢工及其处理，集体合同条款，集体合同的立法实践。

【课程内容】

1. 集体协商
2. 罢工及其处理
3. 集体合同
4. 集体合同条款研究

5. 集体合同的立法实践

【重点、难点】

1. 重点：集体合同续订概念及法律特征
2. 难点：用人单位续订集体合同注意事项

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析集体合同的文本要素

【复习与思考】

如何完善我国集体合同法律制度？

【学习资源】

学习通

第十章 灵活用工管理

【学习目标】

掌握灵活用工概念、特征，劳务派遣用工管理，非全日制用工管理，劳务用工管理。

【课程内容】

1. 劳务派遣用工管理
2. 非全日制用工管理
3. 劳务用工管理

【重点、难点】

1. 重点：劳务派遣用工管理
2. 难点：劳务用工管理

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析灵活用工管理模式

【复习与思考】

我国灵活用工法律制度，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十一章 集体劳动争议处理

【学习目标】

掌握劳动争议处理概念作用、劳动争议处理调解、仲裁、诉讼。

【课程内容】

1. 劳动争议处理概述
2. 劳动争议调解
3. 劳动争议仲裁
4. 劳动争议诉讼
5. 集体争议处理制度

【重点、难点】

1. 重点：劳动争议处理调解方式
2. 难点：劳动争议诉讼

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析劳动争议处理调解方式

【复习与思考】

我国劳动争议处理法律制度，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十二章 当代劳动关系的发展和问题

【学习目标】

掌握全球化对跨国企业劳动关系的影响、主要国家劳动关系制度的发展、劳动关系的发展趋势。

【课程内容】

1. 全球化对跨国企业劳动关系的影响
2. 主要国家劳动关系制度的发展
3. 劳动关系的发展趋势

【重点、难点】

1. 重点：全球化对跨国企业劳动关系的影响
2. 难点：劳动关系的发展趋势

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析跨国企业劳动关系的特点。

【复习与思考】

我国外资企业管理法，对劳动关系有何影响？

【学习资源】

学习通

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、团队精神展示等。

期末考核采用考试形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：5% 劳动关系要素：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、期末考试
课程目标 2	劳动法律制度：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 3	劳动合同法法律制度：30%	课堂讨论，重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 4	业务操作：5%	业务操作流程与技巧（课堂发言）

六、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

过程性成绩=平时成绩×100%

平时成绩=课堂表现×20%+平时作业×60%+团队精神展示×20%

2. 平时成绩评定

（1）课堂表现：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力

（2）平时作业：学生平时作业提交次数及完成质量。

（3）团队精神展示：以宿舍为单位，宿舍全体成员致力于打造学习型团队，

相互督促，相互提醒，互帮互助，按时上下课，不迟到、不早退。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	团队精神展示	团队精神展示占平时成绩中的 20 分。团队成员全部到齐、不迟到、不早退，记为 20 分；每学期，团队精神展示活动次数不少于 3 次。团队成员无故不到课堂，缺席活动者，减 5 分/次，其他成员尽到提醒责任者，不减分。无故不参加团队精神展示活动 3 次以上者，不能参加期末考核，课程修读无效。				

七、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材
劳动关系（第五版）	程延园	中国人民大学出版社	2021.7	是

八、主要参考书目

优路教育辅导用书，博育教育辅导用书

九、课程学习建议

建议可以参考有关人力资源管理师考试辅导网课

《社会心理学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	社会心理学 Social Psychology		
课程编码	231311418B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、人力资源管理概论	修读学期	三
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	马前	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的选修课程，以个体和群体的社会心理、社会行为及其发展规律为主要研究对象，内容兼具理论性和应用性。本课程主要以社会学与社会工作的分析视角，解析自我、社会认知与行为、态度与偏见、人际关系、社会交换、团体心理以及积极心理学等议题，提供大量与个人、社会以及人际相互性有关的分析线索、思路和方法，为进一步探究个体心理、群体心理及关系打下基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

了解社会心理学的基本问题，掌握社会心理学的基本概念及原理，建构社会心理学的基本知识体系；能够运用基本知识分析社会心理现象，解决社会心理问题，更好地适应社会。

课程目标 1：了解社会心理学的发展历史、学科现状以及未来趋势，掌握社会心理学的核心概念、经典理论以及研究方法，理解社会行为、社会环境以及社会心理特性之间的内在联系。【毕业要求 2.1】

课程目标 2：鼓励学生从多角度思考问题，培养批判性思维能力和创新精神，具备运用社会心理学的思维方法观察社会现象、掌握社会规律、分析社会问题的能力。【毕业要求 3.1】

课程目标 3：引导学生关注社会心理学在促进社会和谐、减少社会冲突等方面的积极作用，帮助学生树立正确的世界观、人生观和价值观，培养学生健康向上的人生态度，培养学生团队合作精神。【毕业要求 8.1】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 3	国际视野	8.1 具有国际视野，了解国际动态，关注当前国际局势和不同国家、地区的经济发展现状及挑战，关注全球性问题如经济、贸易与金融变化、管理前沿、文化冲突等。理解和尊重世界不同文化的差异性和多样性，了解跨文化交流与沟通的重要性，具有文化敏感性，能够以开放、包容的态度看待世界上的经济发展、文化差异等。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
社会心理学导论	课程目标 1、3	讲授、案例式教学	2
社会心理学的理论与方法	课程目标 2、3	讲授、案例式教学	2
自我	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	4
社会认知	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	4
社会行为	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	4
态度与偏见	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	4
人际关系	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	2
社会交换与社会影响	课程目标 1、3	讲授、案例式教学	2
团队与领导	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	2
健康心理学	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	2
文化心理学	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	2
积极心理学	课程目标 1、2、3	讲授、案例式教学	2
合计			32

（二）课程内容

第一章 社会心理学导论

【学习目标】

1. 了解学习社会心理学的意义、社会心理学的发展史。

2. 掌握社会心理学的研究内容。

【课程内容】

1. 学习社会心理学的意义
2. 社会心理学的几个基本问题
3. 社会心理学简史

【重点、难点】

1. 重点：社会心理学的研究内容。
2. 难点：社会心理学的研究内容。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

从社会心理学的研究领域谈谈社会心理学对人类生活的广泛影响。

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：斯金纳关于行为塑造的机制

第二章 社会心理学的理论与方法

【学习目标】

1. 了解社会心理学研究的基本问题、研究过程以及研究方法。
2. 理解社会心理学的基本理论。

【课程内容】

1. 社会心理学研究的基本问题
2. 社会心理学的基本理论
3. 社会心理学的研究过程与方法选择

【重点、难点】

1. 重点：社会心理学的基本理论。
2. 难点：社会心理学的基本理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 什么是假设？什么是理论？一个好的理论有什么特点？
2. 开展一项社会心理学研究要经过哪几步？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：社会心理学研究中的 IRB

第三章 自我

【学习目标】

1. 了解自我研究的历史、自我与文化的关系。
2. 理解和自我有关的概念。
3. 掌握自我偏差相关理论。

【课程内容】

1. 关于自我研究的历史
2. 和自我有关的概念
3. 自我偏差
4. 自我与文化

【重点、难点】

1. 重点：自我有关的概念；自我偏差相关理论。
2. 难点：自我偏差相关理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 简述自我的三成分模型。
2. 简述 Higgins 的自我差异理论。

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：“灰姑娘效应”与自证预言

第四章 社会认知

【学习目标】

1. 理解社会认知以及个人知觉相关概念。
2. 掌握归因理论。

【课程内容】

1. 社会认知
2. 个人知觉
3. 归因

【重点、难点】

1. 重点：社会认知以及个人知觉相关概念；归因理论。
2. 难点：归因理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 什么是晕轮效应？

2. 试述 Heider、Weiner、Kelly 和 Bem 的归因理论。

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：归因的性别差异

第五章 社会行为

【学习目标】

1. 了解侵犯行为、亲社会行为的影响因素。
2. 理解人类社会行为的基础。
3. 掌握减少侵犯行为的方法、增加亲社会行为的方法。

【课程内容】

1. 人类社会行为的基础
2. 人类的侵犯行为
3. 去个体化
4. 人类的亲社会行为

【重点、难点】

1. 重点：人类社会行为的基础；减少侵犯行为的方法；增加亲社会行为的方法。
2. 难点：人类社会行为的基础。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 人们为什么会愤怒？挫折侵犯理论是怎样解释人类的侵犯行为的？
2. 结合有关研究，谈谈媒体暴力对儿童侵犯行为的影响。

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：街区的绿色能让人心平气和

第六章 态度与偏见

【学习目标】

1. 了解态度形成中的影响因素。
2. 理解态度改变理论、说服模型、偏见产生的理论。
3. 掌握态度的心理成分、影响说服效果的因素、消除偏见的方法。

【课程内容】

1. 态度概述
2. 态度的形成
3. 态度改变
4. 说服
5. 偏见

【重点、难点】

1. 重点：态度的心理成分；态度改变理论；影响说服效果的因素；消除偏见的方法。
2. 难点：态度改变理论；说服模型；偏见产生的理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 什么是态度？它包含哪些心理成分？
2. Heider 的平衡理论和 Festinger 的认知失调理论是怎样解释态度改变的？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：可信度与睡眠效应

第七章 人际关系

【学习目标】

1. 了解爱情，中国人人际关系的形成、特点与社会取向。
2. 理解影响人际吸引的因素、亲密关系的维持与终结。

【课程内容】

1. 人际吸引
2. 亲密关系
3. 爱情
4. 中国人的人际关系

【重点、难点】

1. 重点：影响人际吸引的因素；亲密关系的维持与终结。
2. 难点：影响人际吸引的因素。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 人们为什么会互相吸引？
2. 怎样利用社会支持来应付关系破裂所造成的问题？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：针对美貌的刻板印象

第八章 社会交换与社会影响

【学习目标】

1. 了解影响从众、顺从的因素，服从行为产生的原因。
2. 理解社会交换理论的思路、社会影响理论。
3. 掌握社会影响的表现、增加顺从的技巧。

【课程内容】

1. 社会交换
2. 社会影响

3. 从众、顺从与服从

【重点、难点】

1. 重点：社会交换理论的思路；社会影响理论；社会影响的表现；增加顺从的技巧。

2. 难点：社会交换理论的思路；社会影响理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 试述社会交换理论的基础及思路。

2. 联系实际谈谈怎样才能有效地克服社会懈怠？

【学习资源】

1. 试题库

2. 案例库：网上购物中的社会影响

第九章 团体与领导

【学习目标】

1. 了解团体规范、团体凝聚力、团体沟通。

2. 理解有关领导的理论、团体极化和团体思维的产生。

3. 掌握团体冲突解决的方式。

【课程内容】

1. 团体概述

2. 团体领导

3. 团体内部沟通

4. 团体决策

【重点、难点】

1. 重点：有关领导的理论；团体冲突解决的方式；团体极化和团体思维的产生。

2. 难点：有关领导的理论。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 什么是团体规范？它对人们有什么影响？

2. 什么是团体思维？它的危害有哪些？我们怎样克服团体思维的影响？

【学习资源】

1. 试题库

2. 案例库：谷歌的松散化管理

第十章 健康心理学

【学习目标】

1. 了解与健康相关的概念。

2. 理解与压力相关的概念。

3. 掌握积极的压力应对方式。

【课程内容】

1. 与健康相关的概念

2. 压力

3. 应对方式

【重点、难点】

1. 重点：与压力相关的概念；积极的压力应对方式。

2. 难点：与压力相关的概念。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

什么是习得性无助？Abramson 解释负性事件时的归因维度有哪些？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：良好的社会关系有助于身心健康

第十一章 文化心理学

【学习目标】

了解文化心理学的发展、研究对象、研究方法、研究领域，理解中国文化研究的理论思路。

【课程内容】

1. 文化心理学的基本问题
2. 文化心理学研究的主要领域
3. 对中国文化的分析

【重点、难点】

1. 重点：文化心理学的研究对象、研究方法、研究领域；中国文化研究的理论思路。
2. 难点：中国文化研究的理论思路。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 文化心理学的研究对象和研究方法是什么？

2. 什么是个人主义和集体主义？它有何影响？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：集体主义和个人主义的神经机制

第十二章 积极心理学

【学习目标】

1. 了解积极心理学的基本问题、基本内容，理解幸福的含义与影响因素。

【课程内容】

1. 积极心理学的基本问题
2. 积极心理学的基本内容
3. 积极心理学与人类幸福

【重点、难点】

1. 重点：积极心理学的基本问题、基本内容；幸福的含义与影响因素。
2. 难点：积极心理学的基本问题、基本内容。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

根据老师的教学要求做好预习、自主学习和自我管理的活动，积极参加小组学习讨论活动。多阅读，多思考，多观察社会和企业实践，有意识地将所学理论分析现实、解释社会现象，认真完成作业，有疑问及时提问并做出反思总结。

【复习与思考】

1. 结合 Lyabomirsky 等人的幸福公式，谈谈如何增进幸福？

【学习资源】

1. 试题库
2. 案例库：孤独的危险性

五、实践教学安排

在授课过程中安排学生完成小组案例讨论、情境模拟等作业以提升学生的实践运用能力。

六、考核方式

（一）考核方式

考查课程成绩采取“N+2”的评定模式，“N”指平时成绩，包括课堂参与度及问答情况（20分）、平时作业（30分）、实践（实验、实习、见习、社会调查等，30分）、课堂知识阶段性测试（20分），占比30%；“2”指卷面成绩与团队合作课堂展示，分别占比50%、20%，其中卷面成绩不低于50分，低于50分者，总成绩视为不及格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标1	基本概念和基本知识：60% 熟练运用专业知识的能力：30% 职业素养与信念：10%	课堂测试、课堂讨论、实践表现、 课堂表现、期末考试
课程目标2	基本概念和基本知识：30% 熟练运用专业知识的能力：50% 团队合作与沟通能力：10% 职业素养与信念：10%	课堂测试、课堂讨论、实践表现、 课堂表现、期末考试
课程目标3	团队合作与沟通能力：50% 职业素养与信念：50%	课堂展示、实践表现、课堂表现

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+团队合作课堂展示×20%+期末成绩×50%

2. 平时成绩评定

课堂参与度及问答情况占平时成绩的20%，以百分制计分，根据课堂参与情况及提问的答题情况给分。

平时作业占平时成绩的30%，以百分制计分，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践（调查分析报告等）占平时成绩的30%，以百分制计分，要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

课堂知识阶段性测试占平时成绩的20%，以百分制计分，根据测试分数计入平时成绩。

3. 团队合作课堂展示评定

团队合作课堂展示以百分制计分，要求展示内容丰富，观点清晰，思路连贯，具有吸引力，团队成员有合理的分工及良好的互动，能够提出新颖、独特的建议或对策。

4. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与度及问答情况	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	实践（调查分析报告等）	实际进行了实践工作，有详实的数据资料支撑，有个人的见解或结论，且分析的非常深刻，问题解决措施和方案非常合理，报告结构严谨逻辑性强。	实际进行了实践工作，有数据资料支撑，有个人的见解或结论，问题解决措施和方案合理，报告内容完整。	实际进行了实践工作，有一定的数据资料支撑，有个人的见解或结论，问题解决措施较为合理，报告内容基本完整。	实际进行了实践工作，数据资料支撑不足，有个人的见解或结论，提出了问题解决措施，报告内容完整性不足。	未进行实际工作，缺乏数据资料支撑，无法提出个人的见解，报告内容混乱。
4	团队合作课堂展示	内容丰富，观点清晰，思路连贯，具有吸引力，团队成员有合理的分工及良好的互动，能够运用专业知识提出新颖、独特的建议或对策。	内容完整，思路清晰，团队成员的分工明确，能够运用专业知识提出建议或对策。	内容基本完整完整，思路较清晰，团队成员间有一定的分工，能够提出建议或对策。	内容较完整，但思路有些混乱，团队成员分工不清，能够提出简单的建议或对策。	内容有缺失，思路混乱，团队成员分工不明确，无法得出一定的结论。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
社会心理学（第四版）	侯玉波	北京大学出版社	2018	否	

九、主要参考书目

- [1] (美) 戴维·迈尔斯. 社会心理学（第11版）. 北京：人民邮电出版社，2016
- [2] 乐国安，管健. 社会心理学（第3版）. 北京：中国人民大学出版社，2017

十、课程学习建议

建议学生对教学资源涉及的案例结合知识点进行深入讨论以加深知识点的理解。

《文献检索与利用》课程大纲

一、课程信息

课程名称	文献检索与利用 Literature Information Retrieval and Utilization		
课程编码	231311419B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学	修读学期	三
课程类别	专业选修课	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 16 ， 实践学时 32 ）		
执笔人	王芝雅	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是本科院校人文素质教育中的一门专业选修课程，面向人力资源管理专业讲授。通过本课程的学习，学生能够认识到各种类型的文献载体资源，系统了解和较为熟练地掌握各类数据库、电子期刊、电子图书、学位论文、会议文献、专利文献、标准文献以及因特网等网络信息资源的检索方法。能够有效使用图书馆的资源，包括实体图书馆和在线图书馆等开放资源，了解如何访问免费的学术文献和研究成果，以便熟练地掌握查找和利用图书馆的电子资源及互联网的信息资源的技能。了解文献信息的基础知识；掌握本专业及相关专业文献信息的布局与检索的方法与技能，拓宽学生视野；培养学生获取和利用信息的能力，以提高学生自学能力、科研能力和创新能力，满足学生专业学习及撰写毕业论文和科学研究的需要，为将来的学习和科研打下更坚实的基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：熟悉各资源平台检索规则，能够利用相关文献检索技巧，快速从平台检索相关文献信息，获得强大的信息检索能力。能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源；具备信息评价能力，可以结合本人专业知识，整理分析检索的文献资源，批判性地评估文献资源的可靠性、准确性、相关性和时效性。【毕业要求 5.1】

课程目标 2：能准确描述文献综述的要点，能叙述学术论文的基本结构，复述学术论文的写作步骤，熟悉学术论文写作的基本理论和方法。能够运用学术论文各核心要素的写作技巧，结合本专业学科知识，完成文献综述的写作，为完成毕业论文的写作奠定基础。【毕业要求 3.2】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	信息素养	5.1 具备良好的信息意识和信息安全意识，认识到经济、财会、金融等信息对人力资源管理岗位的重要性，能熟练甄别人力资源管理专业的信息需求；具有强大的信息检索能力，能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源；具备信息评价能力，能批判性地评估信息的可靠性、准确性、相关性和时效性。
课程目标 2	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 文献信息检索基础	课程目标 1	课堂讲授、多媒体教学	2
第二章 文献的加工与管理	课程目标 1	课堂讲授、多媒体教学	2
第三章 网络信息资源与检索	课程目标 1	课堂讲授、多媒体教学	4
第四章 中文全文数据库	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、 课堂讨论	10
第五章 电子图书	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、 课堂讨论	4
第六章 特种文献检索	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、 课堂讨论	4
第七章 文献综述与写作	课程目标 1/2	课堂讲授、案例教学、 课堂讨论	10
第八章 学术规范与论文写作	课程目标 1/2	课堂讲授、案例教学、 课堂讨论	12
合计			48

(二) 课程内容

第一章 文献信息检索基础

【学习目标】

1. 了解文献的基本概念。
2. 熟悉文献的类型。

3. 熟悉文献信息检索的类型。
4. 掌握计算机检索基本知识

【课程内容】

1. 文献的定义和类型。
2. 文献信息检索语言的功能和分类。
3. 计算机检索的基本语言和方法。

【重点、难点】

1. 重点：文献的分类。计算机检索的基本语言和方法。
2. 难点：计算机检索的基本语言和方法。

【教学方法】

1. 问题导入。以“你认为什么是文献”这一问题进行课堂导入，引发学生思考，引出文献的基本概念。

2. 新课讲授
3. 课程内容总结

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的概念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

1. 如何在众多的文献资源中挑选合适的文献资料。

【学习资源】

张联民. 文献检索与利用[M]. 苏州：苏州大学出版社，2012

第二章 文献的加工与管理

【学习目标】

1. 了解文献整序的概念和内容。
2. 对国内外图书馆有基本的了解。
3. 熟悉本校图书馆资源的利用与规则。

【课程内容】

1. 文献整序，介绍介绍文献整序的基本概念及内容。
2. 国内图书馆的类型及资源分布情况。
3. 数字图书馆的优缺点、发展趋势及建设存在的问题。
4. 本校图书馆资源情况简介。

【重点、难点】

1. 重点：文献整序的基本概念。国内图书馆资源分布情况。数字图书馆的发展趋势及建设存在的问题。

2. 难点：数字图书馆建设存在的问题。

【教学方法】

1. 课堂导入。以晋中学院图书馆为例，通过图书馆资源的分类与整理，探讨资源整理的必要性，引出新课文献整序。

2. 新课讲授

3. 课程内容总结

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

图书馆资源开放带来的便捷性。

【学习资源】

参考网址：<https://newlibrary.jzxy.edu.cn/>

第三章 网络信息资源与检索

【学习目标】

1. 了解网络信息资源的基本概念，网络信息资源的特点，网络信息资源的类型，网络信息资源评价的重要性。

2. 了解网络检索工具的发展历史，网络检索工具的特点，网络检索工具的类型。

3. 熟悉搜索引擎的主要任务，掌握搜索引擎的查询技巧。

【课程内容】

1. 网络信息资源的基本概念，网络信息资源的特点。网络信息资源包含的类型。网络信息资源评价的重要性。

2. 网络检索工具的发展历史。网络检索工具的特点。网络检索工具的类型。

3. 各种搜索引擎包含的主要任务。搜索引擎的查询技巧。

【重点、难点】

1. 重点：网络信息资源评价的重要性。网络检索工具的类型。搜索引擎的查询技巧。

2. 难点：搜索引擎的查询技巧。

【教学方法】

1. 课堂导入。回顾上节课内容，引导学生思考除了图书馆，还有哪些平台可以获得文献资源。

2. 新课讲授

3. 课程内容总结

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

如何培养搜索的好习惯

【学习资源】

参考网址：<https://xueshu.baidu.com/>

第四章 中文全文数据库

【学习目标】

了解中国知网数据库、万方数据资源系统、维普信息资源系统、中国人民大学复印报刊资料数据库、国家哲学社会科学文献中心等数据平台，熟悉各个资源平台的操作流程，能够运用平台检索相关文献信息。

【课程内容】

中国知网数据库、万方数据资源系统、维普信息资源系统、中国人民大学复印报刊资料数据库、国家哲学社会科学文献中心数据平台的地址，熟悉各个资源平台的操作流程，各个资源平台的资源简介，搜索流程。

【重点、难点】

1. 重点：各平台的资源信息。各文献资源平台的搜索技巧。
2. 难点：各文献资源平台的搜索技巧。

【教学方法】

1. 课堂导入。以中国知网数据库为例，介绍不同类型的文献资源平台。
2. 新课讲授
3. 课程内容总结

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

百度学术搜索引擎的不足。

【学习资源】

参考网址：<https://www.rdfybk.com/>

<https://www.cnki.net/>

第五章 电子图书

【学习目标】

1. 了解电子图书的概念、电子图书的格式、电子图书的特点。

2. 能够运用读秀知识库学术搜索进行文献检索。
3. 能够运用超星数字图书馆的检索。
4. 能够运用方正阿帕比电子图书的检索。

【课程内容】

1. 电子图书的概念、电子图书的格式、电子图书的特点。
2. 读秀知识库学术搜索、超星数字图书馆、方正阿帕比电子图书三个平台的基本信息、特色资源信息、搜索技巧。

【重点、难点】

1. 重点：读秀知识库学术搜索、超星数字图书馆、方正阿帕比电子图书三个平台的基本信息、特色资源信息、搜索技巧。
2. 难点：读秀知识库学术搜索、超星数字图书馆、方正阿帕比电子图书三个平台的搜索技巧。

【教学方法】

1. 课堂导入
2. 新课讲授
3. 课程内容总结

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

电子图书资源开放的必要性。

【学习资源】

参考网址：<https://wyfx.jichu.chaoxing.com/index>

第六章 特种文献检索

【学习目标】

1. 了解特种文献的含义。
2. 知悉中国重要会议论文全文数据库。
3. 掌握会议论文检索、学位论文检索的技巧。

【课程内容】

1. 特种文献的基本概念及内容。
2. 会议论文的概念、出版形式，中国重要会议论文全文数据库。
3. 学位论文的分类、特点。
4. 会议论文、学位论文的检索特点、检索技巧。

【重点、难点】

1. 重点：会议论文的概念、出版形式，中国重要会议论文全文数据库。会议论文、学位论文的检索特点、检索技巧。

2. 难点：会议论文、学位论文的检索特点、检索技巧。

【教学方法】

1. 课堂导入。
2. 新课讲授
3. 课程内容总结

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

不同学位论文资源平台的区别。

【学习资源】

参考网址：<https://www.cnki.net/>

第七章 文献综述与写作

【学习目标】

1. 了解文献综述的含义、作用、特点、分类。
2. 掌握文献综述写作的格式和内容。
3. 熟悉文献综述的写作要求、写作步骤。

【课程内容】

1. 文献综述的含义、作用、特点、分类
2. 文献综述写作的目的、格式和内容
3. 文献综述写作的目的、格式和内容

【重点、难点】

1. 重点：文献综述写作的目的、格式和内容。文献综述写作的目的、格式和内容

2. 难点：文献综述写作的格式、注意事项。

【教学方法】

1. 课程导入。以《西方劳资冲突研究的文献述评及启示》作为课程开头，探讨该文献综述包含的内容。

2. 新课讲授
3. 课程内容总结

【学习要求】

能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参

加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

如何保证文献综述中引用文献的代表性。

【学习资源】

王细荣、吕玉龙、李仁德. 文献信息检索与论文写作（第5版）. 上海：上海交通大学出版社. 2015

第八章 学术规范与论文写作

【学习目标】

1. 理解学术规范的含义。
2. 了解学术规范的内容、作用。
3. 熟悉学术论文的含义、特点、结构、学术论文的写作步骤。

【课程内容】

1. 学术规范的含义、内容、作用。
2. 学术论文的含义、特点、结构、写作步骤。

【重点、难点】

1. 重点：学术论文的结构、写作步骤。
2. 难点：学术论文的结构、写作步骤。

【教学方法】

1. 案例导入。以晋中学院本科毕业论文作为课程导入，提问：学术论文包含哪些内容。
2. 新课讲授
3. 课程内容总结

【学习要求】

学生能够准确理解相关知识点的观念，利用相关知识对案例进行分析，积极参加小组讨论，在小组讨论中能够发表自己的看法。

【复习与思考】

如何提高学术论文写作水平。

【学习资源】

《学术写作手册》作者：Hans F. Ebel、Claudia E. A. Reitz - 详细解释了学术写作的技巧，包括写作风格、引文规范等。

五、达成教学活动的途径和措施

1. 本课程以往届毕业生论文习作和优秀期刊论文为案例进行课堂讲授。
2. 加强学生课后练习力度，教师有针对性地进行辅导点评。
3. 条件允许的情况下，可以请专业核心任课老师谈谈前沿问题的选题，便

于为毕业论文写作奠定基础。

六、实践教学安排

实践项目一 中文数据库检索（4学时）

【实践目的】

了解中文数据库的类型，能够运用相关检索词快速检索文献，熟悉各个网站的检索规则和技巧。

【实践仪器】

多媒体、笔记本电脑、互联网

【实践安排】

使用《中国期刊全文数据库》、《维普中文科技期刊数据库》等网站查阅本专业期刊文献。学生自主选择课题，根据所选课题进行分析研究，准确选用检索词，应用相关逻辑算符制定出相应的检索式，在对应的网站中检索出10篇与课题相关的文献。

【实践场所】

教室

【实践成果提交】

检索过程报告

实践项目二 数据库检索（6学时）

【实践目的】

熟悉各数据库资源特点，了解各数据库检索规则，能运用检索技巧选择数据库进行资源检索。

【实践仪器】

多媒体、笔记本电脑、互联网

【实践安排】

教师给定检索主题和检索内容，学生按照要求提交检索结果。

【实践场所】

教室

【实践成果提交】

检索结果汇总报告

实践项目三 文献信息检索综合分析（8学时）

【实践目的】

能够运用相关检索词在图书馆中快速检索文献，熟悉各个图书馆网站的检索规则和技巧。

【实践仪器】

多媒体、笔记本电脑、互联网

【实践安排】

教师给定检索课题范围，学生自选检索课题，从课题分析、选择检索工具、确定检索方法和途径、检索结果、检索结果分析和综合几方面进行综合分析。

【实践场所】

教室

【实践成果提交】

文献分析报告

实践项目四 文献综述的写作（6学时）

【实践目的】

1. 帮助学生理解文献综述的含义和特点，了解文献综述的重要性。2. 通过案例加深对文献综述写作的格式和内容的了解。3. 能够根据文献内容初步完成文献综述的写作。

【实践仪器】

多媒体、笔记本电脑、互联网

【实践安排】

学生进行分组，自由选择文献资料，然后根据任务进行小组讨论，最后以小组形式提交文献综述，并进行课堂展示。

【实践场所】

教室

【实践成果提交】

文献综述

实践项目五 学术论文的结构与写作规范（8学时）

【实践目的】

能够草拟研究计划书，知道一篇规范的学术论文应具有哪些内容，能够出色地撰写摘要、导论、研究方法、资料分析，可以按照参考文献的著录规则准确标注参考文献，并能够提出对研究成果实施和应用的建议。

【实践仪器】

多媒体、笔记本电脑、互联网

【实践安排】

教师分享学术论文案例，学生以组为单位进行讨论，按照摘要规则编写案例的摘要、导论、研究方法等，能正确标注参考文献。

【实践场所】

教室

【实践成果提交】

分小组将实训结果做成 PPT，进行汇报。

七、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、课堂实践。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	信息素养：能够利用相关文献检索技巧，快速从平台检索相关文献信息；可以结合本人专业知识，整理分析检索的文献资源，批判性地评估文献资源的可靠性、准确性、相关性和时效性。（60%）	课堂表现、课堂实践、期末考试
课程目标 2	创新能力：根据文献综述的要点，根据论文内容，完成文献综述的写作；运用学术论文各核心要素的写作技巧，结合本专业学科知识，指出论文的不足，并提出修改意见。（40%）	课堂表现、课堂实践、期末考试

八、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×50%+期末成绩×50%

考试课程成绩采取“N+1”的评定模式，“N”指平时成绩，包括课堂表现（25分）、课堂实践（75分），占比 50%；“1”指期末考试成绩，占比 50%。

2. 平时成绩评定

平时成绩评价方法与标准

（1）课堂表现：学生课堂到课率，参与课堂练习、回答问题等活动。

（2）课堂实践（5次）：课堂实践项目中任务操作的规范性，内容的完整性、创新性等。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

1. 课堂表现评分标准

课程目标	评分标准		
	21-25	16-20	0-15

	优	中	差
课程目标 1、2	按时上课，不迟到不早退；课堂中积极互动，能准确地回答问题；能准确将理论与实践相结合。	学习态度较端正，有少数旷课现象；课堂中回答问题次数不多，能准确地回答部分问题；能将部分理论与实践相结合。	学习态度不端正，旷课次数较多；课堂不回答问题或回答不出问题；基本不会理论结合实践。

2. 课堂实践评分标准

课程目标	评分标准		
	13-15	10-12	0-9
	优	中	差
课程目标 1、2	能够按规定流程进行实践项目，态度认真，思路很清楚，准确率达到80%以上。项目中展现了创新的思维、精湛的技能 and 严谨的态度，成果具有显著的应用价值。	大部分能够按规定实践项目，态度较认真，文献信息较完整，思路清楚，准确率达到60%以上。尽管在某些细节或环节上有所不足，但整体而言，项目成果是令人满意的，显示出一定的实践能力和专业素养。	少数项目能够按规定流程进行，不能及时完成，检索报告不完整，态度较差，书写凌乱、潦草，思路混乱，准确率低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度，导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力，积极寻求帮助和指导，提升实践能力和责任心。

九、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
文献检索与综述实训教程	刘泰洪	中国人民大学出版社	2018年	否	

十、主要参考书目

- [1] 张玉慧. 网络信息检索与利用. 北京: 北京理工大学出版社, 2014
- [2] 伍雪梅. 信息检索与利用教程(第2版). 北京: 清华大学出版社, 2009
- [3] 王细荣, 吕玉龙, 李仁德. 文献信息检索与论文写作(第5版). 上海: 上海交通大学出版社, 2015
- [4] 文传浩, 程莉, 张桂君等. 经济学研究方法论: 理论与实务. 重庆: 重庆大学出版社, 2015
- [5] 吕伟. 大学毕业论文写作技巧. 同济大学出版社, 2004

十一、课程学习建议

1. 主动参与实践: 学生需要积极参与文献检索实践, 亲自操作并解决实际问题。
2. 掌握文献检索的技能, 提高学术研究中的信息获取、筛选和整理能力。

《管理沟通》课程大纲

一、课程信息

课程名称	管理沟通 Managerial Communication		
课程编码	231311420B	适用专业	人力资源管理
先修课程	无	修读学期	三
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	鹿娜	审核人	张在冉

二、课程简介

《管理沟通》是人力资源管理专业的选修课程。通过本课程的学习，应使学生能运用所学的理论和方法，解决管理工作中的各种沟通问题，使企业或其他组织能够建立和维持和谐、融洽、真诚的同事关系、朋友关系、上下级关系，同心同德，以实现组织目标。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。【毕业要求 3】

课程目标 2：熟练运用沟通和协作的基本理论，具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧，将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告，以便上级了解基层的情况，做出更符合实际情况的决策。【毕业要求 6】

课程目标 3：理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。【毕业要求 7】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 2	沟通表达	6.2 熟练运用沟通和协作的基本理论，具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧，能够在战略规划、组织效能提升、岗位优化设计、薪酬绩效方案等项目落地过程中上传下达，将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告，以便上级了解基层的情况，做出更符合实际情况的决策。将上级的决策、指示、精神等传达给基层，以便基层能够按照上级的要求执行工作。
课程目标 3	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 沟通概述	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、小组讨论	3
第二章 沟通的一般策略	课程目标 1/2	课堂讲授、案例教学、小组讨论	3
第三章 组织沟通	课程目标 1/2	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
第四章 危机沟通	课程目标 3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
第五章 有效写作	课程目标 3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	2
第六章 倾听	课程目标 2/3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	3
第七章 演讲	课程目标 2/3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	6
第八章 跨文化沟通	课程目标 1/2	课堂讲授、案例教学、小组讨论	3
第九章 面谈	课程目标 2/3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
合计			32

（二）课程内容

第一章 沟通概述

【学习目标】

1. 正确认识沟通的意义以及对市场营销运作的重要性，了解沟通的基本概念、基本过程、方式和要素，识别沟通的障碍，了解和初步掌握克服沟通障碍的策略，了解沟通的几种基本技能。

2. 能够认识到管理沟通无时不在，无处不在，指导大家在日常的学习生活中，依据管理学的原理、借助管理学的方法和工具，来解决实际问题。

3. 认识到管理对大学生树立正确世界观的指导意义。

【课程内容】

1. 沟通的概述

2. 沟通的分类

3. 沟通的过程

【重点、难点】

1. 重点：对沟通的主动性、正面以及积极性的把握；沟通的障碍与克服；沟通的基本技能；沟通时正面语言的运用，避免使用负面词汇

2. 难点：沟通障碍的克服；沟通时正面语言的运用，避免使用负面词汇；掌握技能的重要性与营销管理的关系

【教学方法】

课堂讲授、案例教学与小组讨论相结合

1. 课前导学

（1）问题导入

中国传统的春节对我们有什么积极的意义？

谈谈今年你过的春节较往年有哪些变化？

（2）布置学生预习

2. 课程流程

（1）课程导入，时间 5 分钟

主题分析：沟通伴随我们的漫漫人生路

（2）提问学生：你们认为沟通的内涵到底是什么？

（3）引入新课

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

理解沟通的重要性：管理者需要明白沟通是组织内部和外部的有效运作和合作所必需的。他们需要认识到沟通是解决问题、传达信息、建立关系和达成共识的关键工具。

【复习与思考】

管理沟通中语言的重要性

【学习资源】

谢玉华. 管理沟通（第二版）. 大连：东北财经大学出版，2013

第二章 沟通的一般策略

【学习目标】

1. 掌握管理沟通的作用。了解管理沟通的内容和类型。了解管理沟通的策略。

2. 理解管理沟通的内容和类型，加深对管理学的理解。

3. 时代在进步，企业管理沟通发生了很大的变化，所以企业再造和学习型组织是时代的要求

【课程内容】

管理沟通理论

【重点、难点】

1. 重点：沟通者策略；听众策略；信息策略；

2. 难点：渠道策略；反馈策略；文化策略；

【教学方法】

课堂讲授、案例教学与小组讨论相结合

1. 课前导学

(1) 将导入案例通过微信发给同学们思考

有一个秀才去买柴，他对卖柴的人说：“荷薪者过来！”卖柴的人听不懂“荷薪者”（担柴的人）三个字，但是听得懂“过来”两个字，于是把柴担到秀才前面。

但是听得懂“价”这秀才问他：“其价如何？”卖柴的人听不太懂这句话，但是听得懂“价”这个字，于是就告诉秀才价钱。秀才接着说：“外实而内虚，烟多而焰少，请损之。（你的木材外表是干的，里头却是湿的，燃烧起来，会浓烟多而火焰小，请减些价钱吧。）”卖柴的人因为听不懂秀才的话，于是担着柴就走了。

问题：本文主要体现了沟通中的什么问题？这一沟通问题的具体原因有哪些？你如何解决这一沟通问题？

(2) 布置学生预习

2. 课程导入，时间 10 分钟

(1) 案例导入

(2) 提问学生：你们认为这个案例里面包含了哪些问题？

(3) 复习上节课的内容

(4) 引入新课

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

培养良好的沟通技巧：管理者需要掌握有效的沟通技巧，包括倾听、表达清晰的想法、使用适当的语言和非语言语言、提问和反馈等等。他们需要不断练习和改进这些技能，以实现更高效的沟通。

【复习与思考】

请简要说明你心中哪类策略最主要并注明理由

【学习资源】

1. 余世维. 有效沟通. 北京：机械工业出版社，2006

2. 康青. 管理沟通(第三版). 北京：中国人民大学出版社，2012

第三章 组织沟通

【学习目标】

了解组织沟通的定义和特性，了解组织内部沟通的表现形式，掌握组织沟通的障碍并知道如何克服。内容主要有：组织沟通概述、组织外部沟通、组织内部沟通、组织沟通的影响因素和障碍、组织沟通的优化等。

【课程内容】

1. 组织沟通的定义和特性

2. 组织内部沟通的表现形式

【重点、难点】

1. 重点：横向沟通、纵向沟通的营销策略

2. 难点：组织中的沟通网络

【教学方法】

课堂讲授、案例教学与小组讨论相结合

1. 复习上节课的内容，重点联系本章内容。
2. 讨论：X 公司的沟通网络
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

了解管理者需要努力创建一个积极的沟通环境，鼓励员工表达意见、分享信息、提出问题和解决问题。他们应该鼓励开放性的对话，避免批评和指责，以促进团队成员之间的理解和合作。

【复习与思考】

横向沟通、纵向沟通的策略是什么？

【学习资源】

提供拓展本单元学习的内容资料

第四章 危机沟通

【学习目标】

1. 掌握危机下的沟通技巧。通过事先识别危机的特征，了解危机沟通的类型，克服危机沟通的障碍，从而化危机为动机，帮助企业走出危机困境。
2. 提升对管理沟通内涵体系的认识，为深入分析问题和制定解决方案奠定理论基础。
3. 培养民族自豪感和民族责任心。立足中国特色社会主义新时代，面对民族复兴大任对学校教育提出的新要求

【课程内容】

1. 危机沟通的类型
2. 克服危机沟通的障碍
3. 危机沟通的策略

【重点、难点】

1. 重点：认识危机沟通的障碍
2. 难点：掌握危机沟通的策略

【教学方法】

课堂讲授、案例教学与小组讨论相结合

1. 提问：15 分钟

同学们之前经历什么样危机沟通呢？

比如父母之间、朋友之间、姐弟之间？你们在沟通时考虑哪些因素呢？

导入今天的课程

2. 内容摘要 20 分钟

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

使用适当的沟通渠道和工具：管理者需要选择适当的沟通渠道和工具来传达信息。根据情况，他们可以使用面对面会议、电话、电子邮件、即时消息等等。选择合适的渠道和工具可以提高沟通的效率和效果。

【复习与思考】

请简述危机沟通的解决方法。

【学习资源】

提供拓展本单元学习的内容资料

第五章 有效写作

【学习目标】

1. 了解写作沟通的类型、特点，以及写作沟通的优缺点及沟通障碍。建立受众导向的写作沟通思路与信息组织原则。

2. 掌握与运用商务文本写作过程中的语言逻辑、结构；能够根据建议的写作过程去进行写作沟通，学会写作常用的商业报告和函件。

3. 结合班级组织、校内组织，企业组织。国家组织、国际组织的案例情况，提高大学生团队合作意识及团队协调能力。通过模拟教学法，理论实践一体化教学法，问题探究法等教学方法的运用，树立同学们的现代管理理念。

【课程内容】

1. 写作沟通的类型、特点

2. 写作沟通的优缺点

【重点、难点】

1. 重点：写作沟通的优缺点及主要障碍

2. 难点：商业报告和函件的写作

【教学方法】

1. 提问 15 分钟

(1) 人们还没有发明文字之前用什么沟通？

(2) 法官判案以什么为依据？

导入今天要讲的主要内容 15 分钟

2. 内容摘要 20 分钟

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

充分了解受众：管理者需要了解他们的受众，包括受众的需求、背景、知识水平等等。这样，他们可以调整自己的信息和语言，以更好地与受众沟通。

【复习与思考】

写作沟通的优缺点？

【学习资源】

提供拓展本单元学习的内容资料

第六章 倾听

【学习目标】

1 理解倾听的含义，掌握有效倾听的技巧。内容主要有：倾听概述、倾听的基本类型、倾听的障碍、克服倾听障碍的策略。

2. 掌握倾听相关知识

3. 实现“两个一百年”奋斗目标的历史进程，将贯穿千千万万当代青年成长发展的全过程，阐释了当代青年承担的历史使命和肩负的时代责任。当代青年成长应树立为共产主义远大理想和中国特色社会主义共同理想而奋斗的信念和信心。

【课程内容】

1. 倾听的含义

2. 倾听的基本类型

3. 倾听的障碍

4. 克服倾听障碍的策略

【重点、难点】

1. 重点：克服倾听障碍的策略
2. 难点：克服倾听障碍的策略

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

接受反馈并不断改进：管理者需要接受来自他人的反馈，并根据反馈不断改进自己的沟通方式。他们应该开放心态，乐于接受批评和建议，并努力提高自己的沟通能力。

【复习与思考】

克服倾听障碍的措施方法有哪些

【学习资源】

导入相关内容资料

第七章 演讲

【学习目标】

1. 掌握演讲准备的基本内容，并能在平时演讲中应用。通过熟练运用演讲过程中的心理技能，克服演讲过程的恐惧与焦虑，提高快速反应能力，优化自我形象。

2. 熟练运用演讲过程中的心理技能，克服演讲过程的恐惧与焦虑，提高快速反应能力，优化自我形象。

【课程内容】

1. 演讲准备
2. 演讲构思
3. 演讲技巧

【重点、难点】

1. 重点：演讲准备的基本内容
2. 难点：即兴演讲的构思技巧

【教学方法】

课堂讲授、案例教学与小组讨论相结合

1. 课前导学
2. 课程流程
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

注重语言和非语言沟通：管理者不仅需要关注自己的言辞，还需要注意自己的非语言沟通方式，如面部表情、姿势、眼神等等。他们应该保持积极、专注和尊重的态度，以增强沟通的有效性。

【复习与思考】

假如让你进行一次即兴演讲，你将会考虑哪些因素

【学习资源】

提供拓展本单元学习的内容资料

第八章 跨文化沟通

【学习目标】

1. 系统掌握跨文化沟通的含义，跨文化沟通的意义，东西方文化的差异，跨文化沟通障碍的表现形式，跨文化沟通障碍产生的原因及沟通技巧。
2. 掌握基本的跨文化沟通知识
3. 激发学生强烈的爱国主义精神，增强社会责任感，引导学生树立正确的世界观、人生观和价值观。

【课程内容】

1. 跨文化沟通的含义
2. 跨文化沟通的障碍
3. 跨文化沟通障碍的表现形式

【重点、难点】

1. 重点：识别跨文化沟通的障碍
2. 难点：识别跨文化沟通的障碍

【教学方法】

课堂讲授、案例教学与小组讨论相结合

1. 提问：15 分钟
(1) 你认为东西方文化最大的差异是什么？
2. 导入新课程
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

培养跨文化沟通能力：管理者需要培养跨文化沟通能力，以便与不同背景和文化的人进行有效的沟通。他们应该了解不同文化的价值观、习俗和沟通方式，并灵活地调整自己的沟通风格。

【复习与思考】

请简述跨文化沟通的障碍有哪些

【学习资源】

谢玉华. 管理沟通（第二版）. 大连：东北财经大学出版，2013

第九章 面谈

【学习目标】

1. 系统掌握了解面谈的种类掌握绩效面谈及招聘面谈的操作
2. 掌握基本的绩效面谈方法
3. 人员选聘和评价应该从德、能、勤、绩、廉五方面来考核

【课程内容】

1. 面谈的步骤
2. 绩效面谈
3. 招聘面谈

【重点、难点】

1. 重点：面谈步骤
2. 难点：绩效面谈及招聘面谈的步骤

【教学方法】

课堂讲授、案例教学与小组讨论相结合

1. 面谈的基本步骤
2. 课程流程

- (1) 课程导入，时间 5 分钟

(2) 提问学生：你们认为沟通的内涵到底是什么？

(3) 引入新课

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

给予积极的反馈和激励：管理者应该经常给予员工积极的反馈和激励，以鼓励他们积极参与沟通和学习。积极的反馈可以增强员工的自信心和动力，促进他们的个人和职业成长。

【复习与思考】

绩效面谈中应注意哪些问题

【学习资源】

谢玉华. 管理沟通（第二版）. 大连：东北财经大学出版，2013

五、实践教学安排

1. 教学目标设定：明确学生在管理沟通实践方面需要掌握的知识和技能，设定具体的教学目标。
2. 教学内容选择：根据学生在实践活动中的需求和实际情况，选择合适的教学内容，包括管理沟通的基本原理、技巧和方法等。
3. 教学方式确定：根据教学目标和内容，确定适合的教学方式，可以采用课堂教学、案例分析、角色扮演、小组讨论等形式。
4. 教学资源准备：准备与教学内容相匹配的教学资源，例如教材、案例资料、多媒体教具等，以便学生进行实践活动。
5. 教学进度安排：根据教学目标和内容，制定教学进度安排，合理分配教学时间，确保教学过程有序进行。
6. 学习评估方式：确定学生的学习评估方式，可以采用课堂测验、小组项目评估、实践报告等形式，评估学生在管理沟通实践方面的掌握程度。
7. 教学反馈和调整：通过与学生的互动和反馈，及时了解教学效果，根据学生的反馈情况进行教学调整，进一步提升教学效果。

六、考核方式

（一）考核方式

考查课程成绩采取“N+2”的评定模式，“N”指平时成绩，包括考勤（20分）、课堂表现（40分）、平时作业（40分）占比30%；“2”指卷面成绩与课堂笔记，分别占比50%、20%，其中卷面成绩不低于50分，低于50分者，总成绩视为不及格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：60% 基本策略：30% 职业素养与信念：10%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、期末考试
课程目标 2	应用分析：30% 实践设计：40% 基础知识：30%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、期末考试
课程目标 3	基础知识：20% 沟通方式改善：40% 反馈交流：40%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=期末成绩×70%+平时成绩×30%

2. 平时成绩评定

课堂考勤记录占平时成绩中的20%，一学期随机抽查4次，考勤全勤记为20分，缺勤一次减5分。

课堂表现为实践中以小组进行的展示项目的成绩，小组成绩即各组员的成绩，记为40分，以其他学生为小组公开进行评分，老师提供评分项目及分值等级，各小组打分求得的均分为该小组成绩。

平时作业采用课后测及学生互评的方式进行，至少两次作业，评价依据以以下几方面：不交作业，成绩为0分，百分制计分；完整性：5分，作业内容基本完整，没有故意的少题、漏题；认真程度：5分，格式规范，允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同。如果有部分完全相同，酌情扣分，不是随意拼凑；正确性：10分，根据答题情况给出分数；学期末，每个学生平时作业的总成绩即是该同学最后评价的作业环节成绩。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	师生互动	参与互动积极性高，回答准确，有独到见解。	参与互动积极性较高，回答准确度较好，有自己的见解。	参与互动积极性一般，回答基本准确。	较少参与互动，回答不够准确。	不参与互动，有明显错误。
4	课堂实践	很好的完成团队合作，回答问题正确，实践方案有创新。	完成团队合作，回答问题较为正确，实践方案可行。	完成团队合作，回答问题基本正确，实践方案基本可行。	能基本回答问题，实践方案基本不可行。	缺乏合作，不能回答问题，实践方案不可行。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
管理沟通	谢玉华	东北财经大学	2017年8月	否	

九、主要参考书目

- [1]谢玉华. 管理沟通（第二版）. 大连：东北财经大学出版，2013
- [2]余世维. 有效沟通. 北京：机械工业出版社，2006
- [3]康青. 管理沟通(第三版). 北京：中国人民大学出版社，2012
- [4]魏江. 管理沟通—理念与技能. 北京：科学出版社，2004

十、课程学习建议

管理沟通课程学习的关键在于明确学习目标、积极参与、实践应用、不断反思和持续学习。通过选择适合的语言、有效的时间管理和与他人的互动，可以提高管理沟通技能。

重要的是要将所学知识付诸实践，不断寻求反馈并制定行动计划，以持之以恒地提高自己的沟通技能。管理沟通是一项实践性的技能，只有通过实际应用和反思才能不断改进，这将有助于学生在职业生涯中取得成功。

《市场营销》课程大纲

一、课程信息

课程名称	市场营销 Marketing		
课程编码	231311421B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学	修读学期	三
课程类别	专业选修课	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	武诗媛	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的选修课，它广泛吸取了经济学、行为科学、管理学和基础数学的知识，是一门综合性和应用性的学科，着重研究企业如何以消费者的需求为中心，合理组织其生产、经营活动并掌握其规律性，达到开拓市场，实现企业经济效益和社会效益的目标。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过学习，使学生深刻理解现代企业如何进入市场，学会分析市场的方法，掌握选择目标市场和策划进入的战略与战术。【毕业要求 2.3】

课程目标 2：能够掌握市场环境分析的思路，并对某个市场进行市场细分、目标市场选择和市场定位。【毕业要求 4.2】

课程目标 3：能够懂得市场营销组合 4P 的基本知识，基本原理；了解市场营销发展的趋势等，初步具备制定营销方案的能力。【毕业要求 3.1】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
------	---------	------------

课程目标 1	学科知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策,关注人力资源市场配置的效率与公平,掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法,准确把握人力资源工作规律和发展状况。
课程目标 2	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素,熟悉创新的基本步骤,掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力,能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要,开展工作方法、模式等创新。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 市场营销概述	课程目标 1	课堂讲授、多媒体教学	2
第二章 市场营销环境	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学	2
第三章 顾客购买行为分析	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	4
第四章 市场营销调研	课程目标 2、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	4
第五章 目标市场营销战略	课程目标 3	课堂讲授、多媒体教学	2
第六章 产品决策	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	4
第七章 定价策略	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学	4
第八章 渠道策略	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学	4
第九章 促销策略	课程目标 2、3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	4
第十章 市场营销理论的新发展	课程目标 3	课堂讲授、多媒体教学	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 市场营销概述

【学习目标】

了解市场营销管理哲学,理解市场营销管理的实质与任务,正确掌握市场及市场营销的含义。

【课程内容】

1. 什么是市场
2. 市场营销的内涵及实质
3. 市场营销与推销的区别和联系

【重点、难点】

1. 重点：市场的含义及市场的类型和特征、市场营销的含义。
2. 难点：市场营销与推销的区别和联系、营销哲学的发展过程。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

理解并掌握市场营销的含义和实质

【复习与思考】

1. 市场营销管理哲学是什么
2. 市场及市场营销的含义

【学习资源】

1. 《基础营销学》(Principles of Marketing) by Philip Kotler and Gary Armstrong: 这本书是市场营销领域的经典之一，涵盖了市场营销的基本概念和策略。它被广泛用于大学本科市场营销课程。

2. 《行销学导论》(Marketing: An Introduction) by Gary Armstrong and Philip Kotler: 适合初学者，提供了对市场营销的基本概念和实践的全面介绍。

第二章 市场营销环境

【学习目标】

1. 了解营销环境的含义和构成、企业与营销环境的关系。
2. 理解面对机会与威胁企业的营销对策，并掌握微观营销环境因素、宏观营销环境因素、机会与威胁分析的矩阵图。

【课程内容】

1. 营销环境的构成
2. 微观和宏观的营销环境因素
3. SWOT 分析方法

【重点、难点】

1. 重点：微观营销环境因素、宏观营销环境因素、机会与威胁分析的矩阵。

2. 难点：面对机会与威胁企业的营销对策、企业与营销环境的关系。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

掌握微观营销环境因素、宏观营销环境因素、机会与威胁分析的矩阵图。

【复习与思考】

1. 市场营销与推销的区别和联系、营销哲学的发展过程

2. 微观营销环境因素、宏观营销环境因素、机会与威胁分析的矩阵。

【学习资源】

Coursera 上有许多大学和机构提供的市场营销课程，如宾夕法尼亚大学的“Introduction to Marketing”等。这些课程通常涵盖市场调研、品牌管理、市场策略等主题。

第三章 顾客购买行为分析

【学习目标】

1. 了解购买者的类别以及消费者、组织市场购买行为特征；

2. 理解消费者、产业购买者、中间商和政府购买的决策过程；

3. 掌握消费者购买行为类型和行为模式，应用消费者购买行为理论分析中国消费者的购买行为类型及其特点。

【课程内容】

1. 讲授购买者的类别以及消费者、组织市场购买行为特征

2. 消费者购买行为类型和行为模式

3. 应用消费者购买行为理论分析中国消费者的购买行为类型及其特点

【重点、难点】

1. 重点：消费者市场的特点、购买对象及影响消费者购买的主要因素。

2. 难点：消费者购买决策过程。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

掌握消费者购买行为类型和行为模式

【复习与思考】

1. 复习消费者购买行为类型和行为模式。
2. 应用消费者购买行为理论分析中国消费者的购买行为类型及其特点。

【学习资源】

HubSpot 提供了免费的在线市场营销课程，涵盖了各种主题，包括内容营销、社交媒体营销、电子邮件营销等。

第四章 市场营销调研

【学习目标】

1. 了解企业市场营销的信息领域、信息来源、调查问卷设计的程序；
2. 理解市场调查的概念，掌握市场调查的作用、内容和方法；
3. 掌握市场实地调查的步骤及问卷设计。

【课程内容】

1. 企业市场营销的信息领域、信息来源
2. 市场调查的概念
3. 市场调查的作用、内容和方法

【重点、难点】

1. 重点：市场营销的信息系统、案头调研的任务、程序和方法。
2. 难点：实地调研的步骤和方法、调研问卷卷面设计。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

掌握市场调查的作用、内容和方法并运用

【复习与思考】

1. 复习消费者市场的特点、购买对象及影响消费者购买的主要因素
2. 思考如何做出一份完整清楚的调研问卷

【学习资源】

行业研究机构如 Forrester Research、Gartner 等发布的报告提供了市场营销领域的最新趋势和数据。

第五章 目标市场营销战略

【学习目标】

1. 了解消费者市场细分、目标营销的战略决策过程；
2. 理解密集型增长战略、一体化增长战略和多角化增长战略；
3. 掌握市场细分的有效性标准；

【课程内容】

1. 目标市场选择原则、目标市场的覆盖模式、目标市场的选择策略、目标市场覆盖战略的选择原则
2. 市场定位的基本策略
3. 市场定位的决策过程

【重点、难点】

1. 重点：市场细分的有效性标准、市场定位的基本策略。
2. 难点：目标营销的战略决策过程。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

掌握市场细分的有效性标准

【复习与思考】

1. 复习市场实地调查的步骤及问卷设计
2. 目标营销的战略决策过程

【学习资源】

在 LinkedIn 和 Twitter 上关注行业专家和机构，以获取实时的市场营销动态和讨论。以上资源可以帮助同学建立对市场营销概述的坚实基础，并了解该领域的最新趋势和实践。

第六章 产品决策

【学习目标】

1. 了解品牌的含义、作用；
2. 理解产品的整体概念、产品组合的概念；
3. 掌握典型产品的生命周期及营销管理。

【课程内容】

1. 包装的含义、种类、作用及包装的设计原则
2. 包装策略
3. 四种品牌策略

【重点、难点】

1. 重点：产品的整体概念、产品组合的概念、决策。
2. 难点：典型产品的生命周期及营销管理。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

掌握典型产品的生命周期及营销管理。

【复习与思考】

1. 复习市场细分的有效性标准、市场定位的基本策略。
2. 选择一个企业，分析其典型产品的生命周期及营销管理。

【学习资源】

1. 《精益创业》（The Lean Startup）by Eric Ries：这本书介绍了一种以快速迭代和持续创新为基础的创业方法，对产品开发 and 决策有深刻的见解。
2. 《跃迁》（Crossing the Chasm）by Geoffrey A. Moore：该书关注于新产品如何成功跨越市场的“鸿沟”（Chasm），是一本关于市场定位和推广的经典之作。
3. 《从0到1》（Zero to One）by Peter Thiel：彼得·蒂尔分享了关于创新和创业的独特见解，对于产品决策中的独特性和创新性有启发性。

第七章 定价策略

【学习目标】

1. 了解企业进行价格变动的原因、价格变动的影响；
2. 理解影响价格决策的主要因素；
3. 掌握定价策略、定价调整技巧、应对竞争者价格变动的策略。

【课程内容】

1. 企业进行价格变动的原因、价格变动的影响
2. 三种定价的基本方法
3. 定价策略、定价调整技巧

【重点、难点】

1. 重点：定价策略、定价调整技巧。
2. 难点：应对竞争者价格变动的策略。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

掌握定价策略、定价调整技巧、应对竞争者价格变动的策略

【复习与思考】

1. 复习典型产品的生命周期及营销管理
2. 以一个企业为例，思考影响价格决策的主要因素

【学习资源】

1. 《定价战略：定价如何驱动利润》(The Strategy and Tactics of Pricing) by Thomas T. Nagle, John E. Hogan, Joseph Zale: 这本书是关于定价理论和实践的经典之作，涵盖了定价策略、定价心理学和定价模型等方面。

2. 《定价新规则》(Priceless: The Myth of Fair Value) by William Poundstone: 这本书探讨了人们对价格和价值的认知，对理解消费者心理和定价策略有所帮助。

3. 《定价策略》(Pricing Strategy: Setting Price Levels, Managing Price Discounts and Establishing Price Structures) by Tim J. Smith: 该书介绍了如何制定定价策略，管理价格水平，并建立价格结构。

第八章 渠道策略

【学习目标】

1. 了解分销渠道的特点；
2. 理解中间商的分类、影响渠道设计的因素、渠道冲突类型和产生的原因；
3. 掌握分销渠道的定义、分销渠道的功能、分销渠道的结构、渠道成员的激励、渠道冲突管理策略。

【课程内容】

1. 影响渠道设计的因素、渠道冲突类型和冲突产生的原因
2. 分销渠道的定义、分销渠道的功能、分销渠道的结构
3. 渠道成员的激励、渠道冲突管理策略

【重点、难点】

1. 重点：分销渠道的定义、功能和结构；渠道冲突类型和冲突产生的原因。
2. 难点：渠道冲突管理策略。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生

的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

掌握分销渠道的定义、功能、结构

【复习与思考】

1. 复习定价策略、定价调整技巧、应对竞争者价格变动的策略
2. 影响渠道设计的因素、渠道冲突类型和产生的原因

【学习资源】

1. 《营销渠道管理》(Marketing Channels) by Bert Rosenbloom: 这本书深入研究了营销渠道的重要性，以及如何有效地管理和优化渠道。

2. 《营销渠道策略》(Channel Marketing: Building Successful Partnerships with Your Customers) by Anne Coughlan: 作者探讨了如何建立成功的合作关系，提高渠道效率。

第九章 促销策略

【学习目标】

1. 了解促销的概念、作用、促销组合的构成；
2. 理解促销的实质、促销的目标、广告功能和目标、公关宣传类型和方式；
3. 掌握促销的基本方式、广告媒体决策、广告效果评价、公关宣传的传播手段、销售促进的概念、分类、销售促进的工具、人员推销的概念、特点、人员推销的模式。

【课程内容】

1. 促销的概念、作用、促销组合的构成
2. 促销的实质、促销的目标
3. 售促进的工具、人员推销的概念、特点、人员推销的模式

【重点、难点】

1. 重点：促销的实质、目标和基本方式；广告功能和目标、广告媒体决策。
2. 难点：公关宣传的类型和方式及媒体决策。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

理解促销的实质、促销的目标、公关宣传类型和方式等

【复习与思考】

1. 促销的实质、目标和基本方式
2. 销售促进的工具、人员推销的概念、特点、人员推销的模式

【学习资源】

1. 《促销管理》(Sales Promotion: How to Create, Implement and Integrate Campaigns that Really Work) by Roddy Mullin: 这本书介绍了如何创建、实施和整合有效的促销活动。

2. 《促销和销售推广》(Sales Promotion and Advertising) by S.A. Chunawalla, K.C. Sethia: 该书探讨了促销和广告之间的关系, 以及如何有效地使用促销工具。

第十章 市场营销理论的新发展

【学习目标】

1. 了解市场营销学界研究和提出的一些新概念、新问题;
2. 理解绿色营销、整合营销、网络营销、文化营销、服务营销、全球营销;
3. 掌握客户关系管理、交叉销售等方面的内容

【课程内容】

1. 市场营销学界研究和提出的一些新概念、新问题
2. 绿色营销等
3. 客户关系管理

【重点、难点】

1. 重点: 绿色营销、客户关系管理方面的内容。
2. 难点: 网络营销、整合营销。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段, 丰富教学资源, 保证讲课进度的同时, 注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学, 结合组织实际, 进行相关知识的讲解, 从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

理解绿色营销、整合营销、网络营销、文化营销、服务营销、全球营销

【复习与思考】

1. 寻找关于绿色营销的企业并介绍其营销策略
2. 熟练掌握 4P 理论

【学习资源】

在 Twitter 上关注行业专家和机构，以获取实时的市场营销动态和讨论。以上资源可以帮助你建立对市场营销概述的坚实基础，并了解该领域的最新趋势和实践。

五、实践教学安排

本课程设有小组团队实践环节——市场调查模拟，并进行成果展示。通过该实践环节，给定一些情景，让同学们自由发挥进行谈话访谈以及电话访谈，老师现场指导，问卷调查的设计，提升学生的实践运用能力，增强学生适应社会的能力。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 50%，其中划分的比例是（包括课堂表现（20%）、平时作业（50%）、调研报告（小组 20%+个人 10%））。

期末考核占课程考核 50%，采用考查形式，卷面成绩低于 50 分者，课程考核视为不及格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：65% 职业素养与信念：35%	课堂测试、课堂表现、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：30% 熟练应用专业知识的能力：40% 团队合作与沟通能力：25% 职业素养与信念：5%	课堂讨论、线上测试、报告展示、平时作业、实践表现、课堂表现、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：30% 熟练应用专业知识的能力：45% 职业素养与信念：25%	课堂讨论、线上测试、平时作业、团队合作、实践表现、课堂表现、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×50%+期末成绩×50%

2. 平时成绩评定

（1）课堂表现：课堂上主动参与课堂练习、讨论，积极回答课堂提问。

（2）作业完成情况：学生平时作业提交 3 次，及完成质量。

（3）调研报告：以小组合作形式完成调研报告 1 次，以及个人自己完成 1

次。能收集资料并进行分析、解决实际问题，能按时提交，格式规范、结构完整、有独到见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	调研报告	小组合作完成调研内容，团队成员分工合理。内容正确，格式规范，结构合理，字体统一，能有独到的见解。	小组合作完成调研内容，团队成员分工合理。内容基本完整，格式相对规范，结构较为合理，字体统一，有一定的见解。	能体现小组合作过程，能基本完成调研报告。但呈现内容较不完整，结构逻辑欠缺，字体格式欠规范，有一定的结论。	调研报告内容不太完整，结构缺乏逻辑，格式、字体不统一，稍显凌乱，且缺乏调研报告结论。	未能按时提交调研报告，或者没有达到调研报告要求。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
市场营销学	惠琳	清华大学出版社	2012年	否	

九、主要参考书目

[1] 中国就业培训技术指导中心组织编写. 营销师基础知识. 中央广播电视大学出版社, 2006

[2] 吕一林, 李蕾. 市场营销学. 中国人民大学出版社, 2000

[3] 吴健安. 市场营销学. 高等教育出版社, 2003

[4] 吕一林, 岳俊芳. 市场营销学(第二版). 科学出版社, 2010

十、课程学习建议

1. 基础知识:

了解市场营销的基本概念，如市场细分、目标市场、市场定位、营销组合

（4P：产品、价格、渠道、促销）等。阅读经典的市场营销教材，了解学科的基本理论。

2. 实践经验：

尝试实际项目，可以是学校项目、实习或自己发起的小型项目。加入学校的市场营销俱乐部或团体，参与组织和执行活动。

3. 行业了解：

研究你感兴趣的行业，了解其趋势、竞争对手、目标受众等。阅读行业报告、新闻和文章，保持对市场动态的敏感性。

4. 数字化营销：

学习数字营销的基本原理，包括社交媒体营销、搜索引擎优化（SEO）、内容营销等。了解数字工具和分析技术，如 Google Analytics 等。

5. 案例研究：

阅读成功和失败的市场营销案例，从中学习经验教训。分析各种行业的案例，以获得不同领域的洞察。

6. 网络社区和网络：

参与市场营销领域的在线社区，与同行交流经验和见解。关注业内专业人士的博客、社交媒体账号，了解他们的观点和建议。

7. 持续学习：

市场营销是一个不断演变的领域，保持学习的态度是至关重要的。订阅行业期刊、博客、参加研讨会等，随时更新你的知识。

《电子商务》课程大纲

一、课程信息

课程名称	电子商务 E-Commerce		
课程编码	231311422B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学	修读学期	四
课程类别	专业选修课	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	武诗媛	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理的专业选修课程。通过本课程的教学，使学生对电子商务的基本概念、基本模型以及采用的主要技术有一概况的了解。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的理论教学，使学生具备以下能力：

课程目标 1：使学生理解并掌握电子商务的基本概念、基本方法和基本知识，并具备设计开展电子商务方案的能力，理解和掌握网络经济下的信息规则；

【毕业要求 2.1】

课程目标 2：够掌握必要的理论知识，并发展出相应的技能和创新思维，以适应不断变化的市场需求和技术演进。【毕业要求 3.2】

课程目标 3：能够运用一些技能实际进行实际操作，处理一些基本的业务，提高学生的分析问题，解决问题的能力。【毕业要求 4.2】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。

课程目标 2	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力,能及时发现专业领域内的热点、难点问题,利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症,形成个人的判断和见解,进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 电子商务概述	课程目标 1	讲授	3
第二章 电子商务网络技术	课程目标 1、2	讲授	5
第三章 电子商务系统安全	课程目标 1	讲授	4
第四章 企业网络经营发展战略	课程目标 1、2、3	讲授	4
第五章 网上市场调查与预测	课程目标 2	讲授	4
第六章 网络营销	课程目标 3	讲授	4
第七章 网上支付与结算	课程目标 1、2、3	讲授	4
第八章 电子商务在经济领域的应用	课程目标 3	讲授	4
合计			32

(二) 课程内容

第一章 电子商务概述

【学习目标】

1. 了解电子商务的概念
2. 理解电子商务的运作过程, 电子商务发展的过程, 电子商务对经济的影响
3. 掌握电子商务的作用

【课程内容】

1. 电子商务的概念及其应用
2. 电子商务的分类
3. 电子商务的产生与发展
4. EDI 的历史和未来

【重点、难点】

1. 重点: 电子商务的运作过程
2. 难点: 电子商务运作

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法，采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解电子商务的概念；理解电子商务的运作过程，电子商务发展的过程，电子商务对经济的影响；掌握电子商务的作用。

【复习与思考】

1. 了解电子商务的概念
2. 理解电子商务的运作过程，电子商务发展的过程，电子商务对经济的影响
3. 掌握电子商务的作用

【学习资源】

1. 《电子商务概论》(E-commerce 2018: Business, Technology, and Society) by Kenneth C. Laudon 和 Carol Guercio Traver: 这本书全面介绍了电子商务的方方面面，涵盖了商业、技术和社会层面。

2. 《电子商务和互联网营销》(E-Business and E-Commerce Management) by Dave Chaffey: 作者深入研究了电子商务管理和互联网营销的关键概念和实践。

第二章 电子商务网络技术

【学习目标】

1. 了解计算机网络基础知识
2. 理解互联网的基础知识
3. 掌握企业内部网络及网页制作基础知识

【课程内容】

1. 电子商务的框架
2. 电子商务的功能
3. 电子商务发展的环境问题
4. 电子商务系统机理及其应用

【重点、难点】

1. 重点：因特网的基础知识
2. 难点：计算机网络基础知识

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法，采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解计算机网络基础知识，理解互联网的基础知识，掌握企业内部网络及网页制作基础知识。

【复习与思考】

1. 了解计算机网络基础知识
2. 理解互联网的基础知识
3. 掌握企业内部网络及网页制作基础知识

【学习资源】

《计算机网络：自顶向下方法》(Computer Networking: A Top-Down Approach) by James Kurose and Keith Ross: 这本书以自顶向下的方法介绍计算机网络的各个层面，从应用层到物理层，对网络技术有全面的覆盖。

第三章 电子商务系统安全

【学习目标】

1. 了解电子商务系统安全的基本问题
2. 理解电子商务安全的手段
3. 掌握电子商务系统安全管理对策

【课程内容】

1. 电子商务安全的概念:
2. 电子商务安全的需求
3. 电子商务系统安全常用的方法
4. 申请数字证书
5. 电子商务安全交易标准

【重点、难点】

1. 重点: 电子商务安全手段
2. 难点: 电子商务安全的影响因素

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法，采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解电子商务系统安全的基本问题；理解电子商务安全的手段；掌握电子商务系统安全管理对策。

【复习与思考】

1. 了解电子商务系统安全的基本问题
2. 理解电子商务安全的手段
3. 掌握电子商务系统安全管理对策

【学习资源】

《网络安全与密码学》(Network Security and Cryptography) by Bernard Menezes: 涵盖网络安全和密码学的基本原理, 是理解网络安全领域重要概念的良好起点。

第四章 企业网络经营发展战略

【学习目标】

1. 了解企业网络经营战略
2. 理解网络经营战略的竞争战略和网络经营战略管理过程
3. 掌握网络经营的总体进入战略和战略分析的主要内容

【课程内容】

1. 网络营销的概念与特点
2. 网络营销与传统营销
3. 网络营销战略模型
4. 网络广告的概念与形式
5. 网络广告的作用与特点
6. 网络广告的模式
7. 广告管理模式

【重点、难点】

1. 重点: 网络经营条件下竞争战略的特点、网络经营的战略分析、企业网络营销发展战略规划的设计和编制。

2. 难点: 网络经营战略与普通的经营战略的区别与联系、企业网络营销发展战略规划的设计和编制。

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法, 采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解企业网络经营战略; 理解网络经营战略的竞争战略和网络经营战略管理过程; 掌握网络经营的总体进入战略和战略分析的主要内容。

【复习与思考】

1. 使学生了解企业网络经营战略
2. 理解网络经营战略的竞争战略和网络经营战略管理过程
3. 掌握网络经营的总体进入战略和战略分析的主要内容

【学习资源】

《企业信息化战略与管理》(Enterprise Information Strategy and

Management) by Yasser H. Abu-Mostafa: 该书讨论了企业信息化战略的基本原则, 以及如何通过信息技术实现业务目标。

《数字化转型》(Digital Transformation) by Thomas M. Siebel: 这本书强调数字化转型对企业的影响, 涵盖了战略制定、技术应用、组织变革等方面。

第五章 网上市场调查与预测

【学习目标】

1. 了解网上市场调查的主要特点
2. 理解网上市场调查的主要手段
3. 掌握网上市场调查的过程和网上市场预测的方法

【课程内容】

1. 电子商务的竞争优势
2. 电子商务对企业经营管理的影响
3. 企业电子商务实施策略
4. 电子商务与消费者
5. 电子商务与市场
6. 电子商务与经济政策

【重点、难点】

1. 重点: 网上市场调查的过程与手段
2. 难点: 网上市场调查的方法

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法, 采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解网上市场调查的主要特点; 理解网上市场调查的主要手段; 掌握网上市场调查的过程和网上市场预测的方法。

【复习与思考】

1. 使学生了解网上市场调查的主要特点
2. 理解网上市场调查的主要手段
3. 掌握网上市场调查的过程和网上市场预测的方法

【学习资源】

1. 《市场研究》(Market Research) by Paul N. Hague, Nicholas Hague, Carol-Ann Morgan: 该书全面介绍了市场研究的各个方面, 包括调查设计、数据收集、分析和报告等。

2. 《商业研究方法》(Business Research Methods) by Donald R. Cooper, Pamela S. Schindler: 这本书涵盖了广泛的研究方法,可应用于市场调查和预测。

3. 《市场调查分析与预测》(Market Research in Practice: How to Get Greater Insight From Your Market) by Paul N. Hague, Matthew Harrison, Caroline A. Hague: 该书强调实践操作,介绍了在市场研究中应用的工具和技术。

第六章 网络营销

【学习目标】

1. 了解网络营销的基本理论
2. 理解网络营销的特点及理念
3. 掌握网络营销的管理过程和网络顾客服务。

【课程内容】

1. 网络营销的概念与特点
2. 网络营销与传统营销
3. 网络营销战略模型
4. 网络广告的概念与形式
5. 网络广告的作用与特点
6. 网络广告的模式
7. 广告管理模式

【重点、难点】

1. 重点: 网络营销管理、网络顾客服务策略、网络顾客信息获取方法、网络营销策划方案的设计和编写。
2. 难点: 网络营销实施步骤、网络广告策略

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法,采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解网络营销的基本理论;理解网络营销的特点及理念,掌握网络营销的管理过程和网络顾客服务。

【复习与思考】

1. 使学生了解网络营销的基本理论
2. 理解网络营销的特点及理念
3. 掌握网络营销的管理过程和网络顾客服务。

【学习资源】

1. 《网络营销：整合在线和脱机战略》(Digital Marketing: Integrating Online and Offline Strategies) by Damian Ryan, Calvin Jones: 介绍数字营销的各个方面，包括社交媒体、内容营销、电子邮件营销等。

2. 《社交媒体营销全书》(The Art of Social Media: Power Tips for Power Users) by Guy Kawasaki, Peg Fitzpatrick: 主要关注社交媒体营销，提供实用的技巧和策略。

3. 《内容营销战略：吸引、保留和转化客户》(Content Inc.: How Entrepreneurs Use Content to Build Massive Audiences and Create Radically Successful Businesses) by Joe Pulizzi: 关注内容营销的重要性，提供构建内容战略的指导。

第七章 网上支付与结算

【学习目标】

1. 了解电子支付与电子货币的基本概念
2. 理解电子货币的支付流程
3. 掌握网上支付形式的基本流程

【课程内容】

1. 电子支付的概念及发展
2. 信用卡支付方式
3. 数字现金支付方式
4. 电子支票支付方式
5. 其他金融工具
6. 网上银行的产生与发展
7. 网上银行的功能与模式

【重点、难点】

1. 重点：网上支付过程
2. 难点：电子货币与支付形式

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法，采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解电子支付与电子货币的基本概念，理解电子货币的支付流程；掌握网上支付形式的基本流程。

【复习与思考】

1. 了解电子支付与电子货币的基本概念
2. 理解电子货币的支付流程
3. 掌握网上支付形式的基本流程

【学习资源】

1. 《电子商务：战略与实施》(E-commerce: Strategy, Technologies and Applications) by David Whiteley: 这本书综合介绍了电子商务的方方面面, 包括支付和结算。

2. 《支付技术与创新》(Payment Technologies for E-Commerce) by Weidong Kou, Yiwei Gong, Xiaoying Dong: 介绍了电子商务中的支付技术和创新。

3. 《支付战争：数字货币与未来货币》(The Age of Cryptocurrency: How Bitcoin and Digital Money Are Challenging the Global Economic Order) by Paul Vigna, Michael J. Casey: 讨论了数字货币和支付系统对全球经济的挑战。

第八章 电子商务在经济领域的应用

【学习目标】

1. 了解电子商务在经济领域的应用
2. 理解企业如何利用电子商务进行生产经营管理
3. 掌握政府对电子商务的应用, 能够通过网络完成电子应用

【课程内容】

1. 企业电子商务的应用类型
2. B2C 模式企业电子商务模式
3. 企业间电子商务的概述
4. 企业间电子商务的模式
5. 企业间电子商务的交易管理

【重点、难点】

1. 重点: 库存与订单管理
2. 难点: 库存与订单管理

【教学方法】

本章采用课堂教案、课堂讨论、案例分析的教案方法, 采用多媒体、互联网、专题视频等教案手段。

【学习要求】

了解电子商务在经济领域的应用; 理解企业如何利用电子商务进行生产经营管理; 掌握政府对电子商务的应用, 能够通过网络完成电子应用。

【复习与思考】

1. 了解电子商务在经济领域的应用
2. 理解企业如何利用电子商务进行生产经营管理
3. 掌握政府对电子商务的应用，能够通过网络完成电子应用

【学习资源】

Coursera上提供了许多由大学和企业提供的电子商务和数字营销专业课程，涵盖了从基础知识到实际应用的内容。

五、实践教学安排

（一）社会实践要求

1. 了解企业生产管理流程、运营管理现状及电子商务开展现状：认真作好实习笔记和参观记录，按时交出实践报告。
2. 鼓励大学生结合所学知识与企业实际需要为企业开展电子商务、企业信息化、网络营销、物流管理等提供帮助。
3. 要求同学自觉遵守实习纪律，服从领导，不得无故缺席和迟到：遵守对方纪律和制度，注意安全。

（二）社会实践方式与内容

1. 实践方式

进入企事业单位的相关职能部门，在部门领导的指导下进行电子商务实务，参与网络营销、电子商务技能应用、供应链物流管理、企业运营管理等，鼓励同学们结合所学知识与企业实际需要为企业提供技术支持和指导。

2. 内容

- （1）绘制企业生产管理理业务流程图；
- （2）分析企业电子商务网站技术应用、电子商务模式的优劣；
- （3）了解企业信息化建设的阶段、应用的深度广度及障碍；
- （4）尝试加入企业营销团队，学习营销管理组织管理及技术；
- （5）了解企业物流管理各环节及其策略。

（三）实践地点

学生自行联系专业相当的单位。

六、考核方式

（一）考核方式

考查课程成绩采取“N+2”的评定模式，“N”指平时成绩，包括课堂表现（30分）、平时作业（40分）、实践（30分），占比50%；“2”指卷面成绩，占比50%，其中卷面成绩不低于50分，低于50分者，总成绩视为不及格。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识: 65% 职业素养与信念: 35%	课堂参与、平时作业、期末考核
课程目标 2	基本概念和基本知识: 35% 熟练应用专业知识的能力: 60% 职业素养与信念: 5%	课堂参与、平时作业、期末考核
课程目标 3	基本概念和基本知识: 20% 熟练应用专业知识的能力: 30% 团队合作与沟通能力50%	调研报告

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×50%+期末成绩×50%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂表现: 课堂上主动参与课堂练习、讨论, 积极回答课堂提问。

(2) 作业完成情况: 学生平时作业提交 4 次, 及完成质量。不交作业, 成绩为 0 分, 百分制计分; 完整性: 20 分, 作业内容基本完整, 没有故意的少题、漏题; 认真程度: 20 分, 格式规范, 层次清晰, 字体统一, 不是随意拼凑; 正确性: 40 分, 根据答题情况给出分数; 重复率: 10 分, 允许不同的作业有一定程度的相似, 但不能全部相同。如果有部分完全相同, 酌情扣分; 创新性: 10 分, 根据每份报告的创新程度, 酌情给分。学期末, 每个学生所有作业的平均值, 即是该同学最后评价的作业环节评价成绩。

(3) 实践调研报告: 以小组合作形式完成调研报告 1 次, 能收集资料并进行分析、解决实际问题, 能按时提交, 格式规范、结构完整、有独到见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格

1	课堂参与	能按时上课，认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	能按时上课，上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立完成部分作业要求。书写基本端正，对问题分析较全面。	作业内容相对不完整，能基本完成作业要求，书写端正，但缺乏对问题进行分析。	作业内容较不完整，未能完成全部作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求；或者未按时提交作业。
3	调研报告	小组合作完成调研内容，团队成员分工合理。内容正确，格式规范，结构合理，字体统一，能有独到的见解。	小组合作完成调研内容，团队成员分工合理。内容基本完整，格式相对规范，结构较为合理，字体统一，有一定的见解。	能体现小组合作过程，能基本完成调研报告。但呈现内容较不完整，结构逻辑欠缺，字体格式欠规范，有一定的结论。	调研报告内容不太完整，结构缺乏逻辑，格式、字体不统一，稍显凌乱，且缺乏调研报告结论。	未能按时提交调研报告，或者没有达到调研报告要求。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
电子商务概论	陈德人	浙江大学出版社	2012年	否	

九、主要参考书目

- [1]覃征. 电子商务概论. 北京: 高等教育出版社, 2010
- [2]方美琪. 电子商务概论. 北京: 清华大学出版社, 2010
- [3]欧阳峰. 电子商务技术. 北京: 中国财政经济出版社, 2011

十、课程学习建议

1. 基础知识:

了解电子商务的基本概念，如电子商务模型、在线支付、电子商务安全等。

2. 学习电子商务模型:

了解不同类型的电子商务模型，如B2C、B2B、C2C、P2P等，以及它们的操作方式和特点。

3. 网络课程和教材:

参加在线电子商务课程，如Coursera、edX、Udemy等平台上提供的课程，或者阅读电子商务相关的教材。

4. 数字化营销:

学习数字化营销的基本原则，包括搜索引擎优化（SEO）、社交媒体营销、内容营销、电子邮件营销等。

5. 网站开发和设计：

了解网站开发和设计的基本原理，学习如何创建和维护一个电子商务网站。

6. 电子支付和安全：

理解不同的电子支付方式，如信用卡支付、电子钱包、数字货币等，以及相关的支付安全问题。

7. 数据分析和统计学：

学习如何分析网站流量、销售数据和用户行为数据，以做出更好的经营决策。

8. 网络社区和网络：

加入电子商务领域的在线社交媒体群体和论坛，与同行交流经验和见解。

9. 创业精神：

如果你有创业的兴趣，学习如何创建和经营一个电子商务企业，包括策划、市场营销、融资等方面的知识。

10. 持续学习：

电子商务是一个不断发展的领域，保持学习的态度，不断更新你的知识和技能。

《Python 语言程序设计基础》课程大纲

一、课程信息

课程名称	Python 语言程序设计基础 Fundamentals of Python Language		
课程编码	231311423B	适用专业	人力资源管理
先修课程	统计学	修读学期	四
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 16，实践学时 32）		
执笔人	郁少婷	审核人	张在冉

二、课程简介

《Python 语言程序设计基础》主要介绍数据分析的统计方法及其应用。教学内容主要包括：数据分析概述、数据处理、数据的描述性分析方法、推断分析的基本方法、相关与回归分析、时间序列分析等内容。学习本课程前，要求学生已经初步掌握统计学等基本知识。以课堂讲授和课后练习为主。使用中文教材（参见后文的推荐教材目录），并在讲授过程中结合 Python 软件实现计算与分析。作业以书后练习题为主。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：系统地掌握各种经典机器学习方法，理解各种方法所包含的理论精髓，掌握各种机器学习方法的不同特点、应用条件及适用场合。通过对本课程内容的系统学习，学生应能掌握运用 Python 编程语言对数据进行分析处理，具体包括数据处理、数据的描述性分析方法、推断分析的基本方法、相关与回归分析、时间序列分析等，掌握跨学科知识，对接社会人才需求。【毕业要求 2：学科知识】

课程目标 2：使用 Python 完成基于机器学习的数据分析和建模，学会使用 Python 软件分析数据并合理解释软件输出的结果，锻炼运用机器学习方法分析和解决实际问题的能力。计算机编程语言非常简练和严谨，有自身的逻辑，学

生必须非常耐心细致。学生将通过不断地实战演练，全面了解企业的经营活动，亲自完成信息收集和处理，逻辑严密性和悟性得到重点培养，并能实现知识的融会贯通，达成理论与实践相互促进的良性循环，在此过程中学生识别问题、分析问题与解决问题的能力也将不断得到强化。【毕业要求 5：信息素养】

课程目标 3：树立高尚的职业道德和社会责任感，培养创新思维、严谨态度和团队协作意识。

通过课程设计和教学活动，在教学中强调思政融入，学生的职业道德和伦理道德将得到重点培养。在实际应用中，Python 编程可能会涉及到数据保密、隐私保护、信息安全等问题，通过在课程中探讨这些问题，学生更易树立起正确的职业道德和价值观念，将 Python 编程技能合理应用于未来的工作中，使之更好地服务于社会和人民。

Python 编程有助于工作更加高效和准确地开展，学生可以依此开启新的职业发展道路，一定程度上提高自己的计算机应用能力和创新思维，为其未来职业发展打下良好的基础。

通过深刻领悟 Python 编程语言的严谨性特征，学生可以将遵循规则的意识延伸至工作和社会生活中；通过对人工智能未来发展的展望，学生将更关注人工智能开发中的伦理问题；通过了解 Python 的兼容性，学生会领悟有容乃大的道理，教导学生应与自己、与他人和谐相处，共建和谐社会；通过实验过程中的探索与试错，养成自主学习和终身学习的良好意识。【毕业要求 9：持续发展】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	信息素养	5.2 利用数据分析和人工智能技术优化人力资源管理流程，如规划、招聘、培训、绩效考核等。提升人力资源管理的数据驱动决策能力，利用新技术提升 HR 服务效率和体验，推动 HR 角色从行政支持向战略伙伴转变。
课程目标 3	持续发展	9.2 不断地学习人力资源管理专业领域内的新思想、新理论、新技术、新方法，掌握行业和职业发展的新动态、新趋势、新政策，持续更新人力资源管理专业技术知识，增强人力资源管理技能，适应职场和行业的变化，从容应对个人的职业发展和职业挑战。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 数据分析与Python语言	课程目标 2、3	理论讲授+课堂讨论	4
第二章 Python 数据处理	课程目标 1、2	理论讲授+在线练习	8
第三章 数据可视化分析	课程目标 1、2、3	理论讲授+课堂讨论	10
第四章 数据的描述分析	课程目标 1、2、3	理论讲授+案例演练	8
第五章 推断分析基本方法	课程目标 1、2、3	理论讲授+在线练习	8
第六章 相关与回归分析	课程目标 1、2、3	理论讲授+案例实战演练	6
第七章 时间序列分析	课程目标 2、3	理论讲授+在线学习+案例实战演练	4
合计			48

(二) 课程内容

第一章 数据分析与 Python 语言

【学习目标】

能够理解变量和数据的概念，掌握数据分类；了解数据来源和概率抽样方法；掌握 Python 语言的初步使用方法。

【课程内容】

首章介绍数据分析的基本问题以及 Python 的初步使用方法。

【重点、难点】

重点：数据分析概述；数据及其来源；Python 的初步使用。

难点：Python 的初步使用。

【教学方法】

采用理论讲授和课堂讨论的手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

【学习要求】

能了解类别变量(数据)与数值变量(数据)的概念,正确下载并安装Python,并进行 Python 的初步使用练习。

【复习与思考】

结合实际问题复习数据分析的基本概念。思考数据分析方法在反映我国社会主义建设成就中的作用。结合数据来源和渠道，强调数据来源渠道的正当性以避免虚假数据，避免收集危害社会安全的非正当来源数据。

【学习资源】

教材内容+知识拓展

第二章 Python 数据处理

【学习目标】

能够掌握 Python 语言的数据类型及其处理方法；掌握数据抽样、筛选和生

成随机数的方法；用 Python 语言生成频数分布表。

【课程内容】

第 2 章介绍 Python 数据处理的有关内容，包括 Python 的基本数据结构和操作方法、数据抽样和筛选方法、数据频数分布表的生成方法等。

【重点、难点】

重点：Python 的基本数据结构；数值抽样和筛选。

难点：数值抽样和筛选；生成频数分布表。

【教学方法】

采用理论讲授和在线练习相结合的形式，提高学生的课堂参与程度。

【学习要求】

能了解数据的审核与验证、排序与筛选，掌握类别数据的频数分布表和数值数据的分组。

【复习与思考】

强调数据处理要本着实事求是的态度，避免为达到个人私利而有意加工和处理数据。数据分组的应用要反映社会正能量。

【学习资源】

教材内容+课后习题

第三章 数据可视化分析

【学习目标】 掌

握 Python 语言绘图的基本知识；掌握各可视化图形的应用场合；使用 Python 绘制各种图形；利用图形分析数据并能对结果进行合理解释。

【课程内容】

第 3 章介绍数据可视化分析方法，包括 Python 绘图基础、类别数据可视化、数值数据可视化、时间序列可视化等。

【重点、难点】

重点：Python 绘图基础；类别数据可视化；数值数据可视化；时间序列可视化。

难点：类别数据可视化；数值数据可视化；时间序列可视化；合理使用图表。

【教学方法】

采用理论讲授和课堂讨论的手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

【学习要求】

能够了解分布特征的可视化、变量关系的可视化、样本相似性的可视化、

时间序列可视化，并掌握 Python 函数的应用。

【复习与思考】

数据可视化是利用图形展示数据的有效方法。在可视化分析中，要能够结合各类统计图表展示我国宏观经济数据，展示科学研究成果和人民生活的变化，展示中国特色社会主义建设的成就利用数据分布、变量间关系和样本相似性的图形，反映我国社会经济公平的公平性特征，反映社会和经济变量之间的协调性特征，反映我国各地经济和社会发展均衡性特征图形的使用要科学合理，避免图形的不合理使用歪曲数据。

【学习资源】

教材内容+课后案例分析

第四章 数据的描述分析

【学习目标】

掌握各描述统计量的特点和应用场合；使用 Python 函数计算各描述统计量；利用各统计量分析数据并能对结果进行合理解释。

【课程内容】

第 4 章介绍数据的描述性分析方法，包括数据水平的描述、数据差异的描述、分布形状的描述等。

【重点、难点】

重点：各描述统计量的计算；Python 的综合描述函数。

难点：各描述统计量的计算；Python 的综合描述函数。

【教学方法】

采用理论讲授和案例教学的手段，结合理论与实际，进行相关知识的讲解，从而使具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

了解各描述统计量特定和应用场合，并利用 Python 计算各描述统计量。

【复习与思考】

数据的描述性分析主要是利用各种统计量来概括数据的特征。描述性分析中，要根据各统计量的特点和应用条件进行合理使用和分析。描述性分析要结合我国的宏观经济和社会数据，分析社会和经济发展的成就和公平与合理程度，避免以偏概全等不恰当应用。

【学习资源】

教材内容+课后案例分析

第五章 推断分析基本方法

【学习目标】

了解概率和概率分布的有关概念，掌握正态分布和 t 分布概率和分位数的计算；深入理解统计量分布在推断分析中的作用，理解样本均值的分布与中心极限定理；使用 Python 计算分布的概率和分位数；掌握总体均值和总体比例的区间估计方法；掌握总体均值和总体比例的假设检验方法；使用 Python 进行估计和检验。

【课程内容】

第 5 章介绍推断分析基本方法，包括推断的理论基础、参数估计和假设检验等。

【重点、难点】

重点：推断的理论基础；参数估计；假设检验。

难点：推断的理论基础；参数估计；假设检验。

【教学方法】

采用理论讲授和在线练习相结合的形式，提高学生的课堂参与程度。

【学习要求】

应掌握常用的统计分布、样本统计量的分布、参数估计的原理与方法以及假设检验的原理与方法，并进行 Python 模拟分析。

【复习与思考】

利用概率分布知识，结合实际问题学习概率在社会科学和自然科学领域的应用；结合中心极限定理，深入理解坚持党的领导和走中国特色社会主义道路的必然性；利用参数估计和假设检验原理，针对具体问题能提出合理的假设，并对决策结果做出合理解释，避免主观或乱用 P 值，应将 P 值的使用与树立正确的价值观相结合。

【学习资源】 教材内容+课后习题

第六章 相关与回归分析

【学习目标】

理解相关分析在回归建模中的作用；正确解读相关系数；了解回归模型与回归方程的含有；理解最小平方方法的原理，掌握回归建模的思路与方法；用 Python 进行线性回归分析，并对结果进行合理解读。

【课程内容】

第 6 章介绍相关与回归分析方法，包括相关分析和一元线性回归建模方法等。

【重点、难点】

重点：一元线性回归建模；模型评估和检验；回归预测和残差分析。

难点：回归预测和残差分析。

【教学方法】

采用理论讲授和案例教学的手段,结合理论与实际,进行相关知识的讲解,从而使具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

应了解变量间关系的分析,利用 Python 进行回归分析,一元线性回归建模,并用回归方程进行预测和残差分析。

【复习与思考】

相关与回归分析是根据数据建模来分析变量间关系的方法。学习时应注意利用宏观经济和社会数据说明回归分析的具体应用。分析变量的选择避免主观臆断,注意变量关系的科学性和合理性。利用相关和回归分析结果,客观与合理地解释社会经济现象之间的关系。

【学习资源】

教材内容+课后案例分析

第七章 时间序列分析

【学习目标】

掌握各种增长率的计算方法和应用场合;了解时间序列的成分;掌握指数平滑法预测和趋势预测的方法和应用;理解时间序列平滑的用途;使用 Python 进行预测使用 R 进行预测。

【课程内容】

第 7 章介绍时间序列分析方法,包括增长率分析、平滑预测和趋势预测等。

【重点、难点】

重点:增长率分析;简单平滑法预测;趋势预测。

难点:时间序列的成分和预测方法;时间序列平滑。

【教学方法】

采用多媒体教学手段,丰富教学资源,保证讲课进度的同时,注意学生的掌握程度和课堂的气氛。同时采用案例式教学,结合实际进行相关知识的讲解,从而使具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

应了解增长率和年化增长率分析、时间序列的成分和预测方法、平滑法预测、线性与非线性趋势预测方法,并运用 Python 进行预测。

【复习与思考】

时间序列是社会经济数据的常见形式。学习时间序列应重点结合我国的宏观经济和社会数据、企业经营管理数据学习时间序列方向和预测方法的具体应用。进行时间序列分析应选择反映中国特色社会主义建设成就的数据,分析我

国社会经济发展的成就，分析未来的发展方向和趋势。

【学习资源】

教材内容+课后习题+课后案例分析

五、实践教学安排

序号	实践项目名称	学时	类型	要求	支撑 课程目标	支撑的毕业 要求指标点
1	数据分析与 Python 语言	1	演示	必做	课程目标 2、3	毕业要求 5、9
2	Python 数据处理	2	综合	必做	课程目标 1、2	毕业要求 2、5
3	数据可视化分析	3	综合	必做	课程目标 1、2、3	毕业要求 2、 5、9
4	数据的描述分析	2	综合	必做	课程目标 1、2、3	毕业要求 2、 5、9
5	推断分析基本方法	3	综合	必做	课程目标 1、2、3	毕业要求 2、 5、9
6	相关与回归分析	3	综合	必做	课程目标 1、2、3	毕业要求 2、 5、9
7	时间序列分析	2	综合	必做	课程目标 2、3	毕业要求 5、9

实践 1. 数据分析与 Python 语言

【实践目的】

理解变量和数据的概念，掌握数据分类；了解数据来源和概率抽样方法；掌握 Python 语言的初步使用方法。

【实践原理】

数据分析概述；数据及其来源；Python 的初步使用

【实践仪器】

计算机

【实践安排】

教师讲解本章简要讲述类别变量（数据）与数值变量（数据）的概念；指导学生 Python 的下载、安装；安排学生进行 Python 的初步使用练习。

【实践场所】

经济计量分析实践室

【实践报告要求】

记录实践步骤，写出实践的体会与疑问。

实践 2. Python 数据处理

【实践目的】

掌握 Python 语言的数据类型及其处理方法；掌握数据抽样、筛选和生成随

机数的方法；用 Python 语言生成频数分布表。

【实践原理】

Python 的基本数据结构；数组、序列和数据框；数值抽样和筛选；生成频数分布表。

【实践仪器】

计算机。

【实践安排】

教师在本章主要讲述数据的审核与验证、排序与筛选，演示类别数据的频数分布表和数值数据的分组。学生对照讲解用 Python 生成数据的频数分布表，并形成实践结果、记录实践数据。

【实践场所】

经济计量分析实践室。

【实践报告要求】

简述实践原理，记录实践步骤，写出实践的体会与疑问。

实践 3. 数据可视化分析

【实践目的】

掌握 Python 语言绘图的基本知识；掌握各可视化图形的应用场合；使用 Python 绘制各种图形；利用图形分析数据并能对结果进行合理解释。

【实践原理】

Python 绘图基础；类别数据可视化；数值数据可视化；时间序列可视化；合理使用图表。

【实践仪器】

计算机。

【实践安排】

教师讲解分布特征的可视化、变量关系的可视化、样本相似性的可视化、时间序列可视化，并演示 Python 函数的应用。学生对照讲解进行操作，并形成实践结果、记录实践数据。

【实践场所】

经济计量分析实践室。

【实践报告要求】

简述实践原理，记录实践步骤，整理实践数据及结果；写出实践的体会与疑问。

实践 4. 数据的描述分析

【实践目的】

掌握各描述统计量的特点和应用场合；使用 Python 函数计算各描述统计量；利用各统计量分析数据并能对结果进行合理解释。

【实践原理】

数据水平的描述；数据差异的描述；分布形状的描述；Python 的综合描述函数。

【实践仪器】

计算机。

【实践安排】

教师讲解各描述统计量特定和应用场合，并演示用 Python 计算各描述统计量；学生对照讲解进行操作，并形成实践结果、记录实践数据。

【实践场所】

经济计量分析实践室。

【实践报告要求】

简述实践原理，记录实践步骤，整理实践数据及结果；写出实践的体会与疑问。

实践 5. 推断分析基本方法

【实践目的】

了解概率和概率分布的有关概念，掌握正态分布和 t 分布概率和分位数的计算；深入理解统计量分布在推断分析中的作用，理解样本均值的分布与中心极限定理；使用 Python 计算分布的概率和分位数；掌握总体均值和总体比例的区间估计方法；掌握总体均值和总体比例的假设检验方法；使用 Python 进行估计和检验。

【实践原理】

推断的理论基础；参数估计；假设检验

【实践仪器】

计算机。

【实践安排】

教师讲解常用的统计分布、样本统计量的分布、参数估计的原理与方法以及假设检验的原理与方法，并进行 Python 模拟分析；学生对照讲解进行操作，并形成实践结果、记录实践数据。

【实践场所】

经济计量分析实践室。

【实践报告要求】

简述实践原理，记录实践步骤，整理实践数据及结果；写出实践的体会与

疑问。

实践 6. 相关与回归分析

【实践目的】

理解相关分析在回归建模中的作用；正确解读相关系数；了解回归模型与回归方程的含有；理解最小平方方法的原理，掌握回归建模的思路与方法；用 Python 进行线性回归分析，并对结果进行合理解读。

【实践原理】

变量间关系的分析；一元线性回归建模；模型评估和检验；回归预测和残差分析。

【实践仪器】

计算机。

【实践安排】

教师讲解变量间关系的分析，演示用 Python 进行回归分析，一元线性回归建模，并用回归方程进行预测和残差分析。学生对照讲解进行操作，并形成实践结果、记录实践数据。

【实践场所】

经济计量分析实践室。

【实践报告要求】

简述实践原理，记录实践步骤，整理实践数据及结果；写出实践的体会与疑问。

实践 7. 时间序列分析

【实践目的】

掌握各种增长率的计算方法和应用场合；了解时间序列的成分；掌握指数平滑法预测和趋势预测的方法和应用；理解时间序列平滑的用途；使用 Python 进行预测使用 R 进行预测。

【实践原理】

增长率分析；时间序列的成分和预测方法；简单平滑法预测；趋势预测；时间序列平滑。

【实践仪器】

计算机。

【实践安排】

教师讲解增长率和年化增长率分析、时间序列的成分和预测方法、平滑法预测、线性与非线性趋势预测方法，并演示用 Python 进行预测；学生对照讲解进行操作，并形成实践结果、记录实践数据。

【实践场所】

经济计量分析实践室。

【实践报告要求】

简述实践原理，记录实践步骤，整理实践数据及结果；写出实践的体会与疑问。

六、考核方式

（一）成绩评定

成绩评定方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 50%，包括课堂表现（20%）、平时作业（40%）、实验记录（40%）。期末考核占课程考核 50%，采用考查形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	掌握Python语言的数据类型及其处理方法（20%）；掌握各可视化图形的绘制方法与应用场合（20%）；掌握各描述统计量的特点和应用场合（30%），掌握总体均值和总体比例的区间估计方法和假设检验方法（30%）	课堂表现，平时作业，实验记录，期末考核
课程目标 2	利用图形分析数据并能对结果进行合理解释（25%）；利用各统计量分析数据并能对结果进行合理解释（25%）；使用Python进行估计和检验（25%）；用Python进行线性回归分析，并对结果进行合理解读（25%）	课堂表现，平时作业，实验记录，期末考核
课程目标 3	强调数据来源渠道的正当性以避免虚假数据（40%）；分析变量的选择避免主观臆断，注意变量关系的科学性和合理性（30%）；思考运用至毕业论文的实证思路和内容（30%）	期末考核，实验记录

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×30%+期末考试×70%

平时成绩=课堂表现×40%+平时作业×40%+统计分析报告×20%

2. 平时成绩评定

- （1）课堂表现：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力
- （2）作业完成情况：学生平时作业提交次数及完成质量。
- （3）统计分析报告：根据报告的质量进行评定

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。实践内容上机操作能力熟练。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。实践内容上机操作能力比较熟练。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。实践内容上机操作能力一般。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。实践内容上机操作能力不太熟练。	听课很不认真，不互动也不发言。实践内容上机操作能力差。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	统计分析报告	报告内容完整，逻辑性强，数据准确完整，图文并茂，结论正确；文字表达流畅，写作态度认真，字迹工整，卷面整洁；格式规范，工作量饱满。	报告内容完整，逻辑性强，数据较准确完整，图文并茂，结论正确；文字表达基本顺畅，写作态度比较认真，字迹工整，卷面整洁；格式规范，工作量饱满。	报告内容基本完整，具有一定的逻辑性，数据准确完整，图文并茂，结论正确；文字表达基本顺畅，写作态度认真，字迹工整，卷面整洁；格式规范，工作量符合要求。	报告内容较完整，逻辑性不强，数据较准确完整，图文并茂，结论基本正确；文字表达基本顺畅，写作态度一般，卷面基本整洁；格式较规范，工作量一般。	报告内容不是很完整，逻辑性较差，数据不够完整，图文不全，结论不准确；文字表达不够流畅，写作态度不认真，字迹潦草，卷面不整洁；格式不太规范，工作量不够。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
数据分析基础—Python 实现	贾俊平	中国人民大学出版社	2022.07	否	

九、主要参考书目

- [1] 贾俊平. 统计学—Python 语实现. 北京: 高等教育出版社, 2021
- [2] 吴喜之. Python: 统计人的视角. 北京: 中国人民大学出版社, 2018
- [3] 明日科技, 高春艳, 刘志铭. Python 数据分析: 从入门到精通. 长春: 吉林大学出版社, 2020
- [4] 姜雪松, 邹静. Python 数据分析. 北京: 清华大学出版社, 2020

十、课程学习建议

1. 课前预习

《Python 基础》是一门经济管理与计算机结合的跨学科融合课程，旨在培养学生实际操作的能力，需要花费大量时间和精力进行演练，因此学生应在课前认真预习，为上课做好准备。

2. 课堂积极参与

在课堂上应紧跟老师节奏，与老师同步演练代码，课堂演练中遇到问题应及时查找原因，向同学和老师请教。

3. 课后总结与反思

学而不思则罔，思而不学则殆。对于所学的知识，学生应及时进行总结与反思，在每一次课结束后需对该次课的知识点进行归纳和总结，并对自己获取知识、解构知识的思维方式进行反思，由于本课程与计算机编程语言相结合、需学生多进行实际操作才能熟能生巧。

《运营管理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	运营管理 Operational Management		
课程编码	231311427B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、人力资源管理概论	修读学期	三
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	郭欣	审核人	张在冉

二、课程简介

《运营管理》是人力资源管理专业选修课。运营管理是现代企业管理科学中最活跃的一个分支，也是新思想、新理论大量涌现的一个分支。作为企业管理理论中的重要组成部分，是人力资源管理中的重要业务性内容。通过本课堂学习，使学生了解并掌握运营管理的基本内容和流程，使学生胜任人力资源管理中与运营管理相关的工作。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过学习学生能从理论和实际操作上对企业的运营管理活动在经营策略、生产设计决策和生产运营决策等方面有一个基本的了解，理解企业经营过程中生产运营管理的职能、作用和重要性，掌握生产运营活动的原则和方法，为学生能够将所学知识运用于工作实践中提供必要的基础，能够适应工作需要。

课程目标 2：通过学习企业管理的重要模块，了解运营管理在企业管理中的地位，以及运营管理与人力资源管理及其他管理模块的关系，对于企业管理整体的知识框架进行进一步构建，培养企业管理专业素养。

课程目标 3：掌握运营管理基本理论框架，了解运营管理在企业管理中的

作用，将运营管理与人力资源管理相结合，更好的为企业提高绩效水平。通过学习，掌握典型的运营管理方法，了解运营管理的发展历程与最新发展，并且能够应用基本的运营管理方法解决一些实际运营管理问题，从而达到课程的实践目标，提高企业管理创新能力。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	沟通表达	6.2 熟练运用沟通和协作的基本理论,具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧,能够在战略规划、组织效能提升、岗位优化设计、薪酬绩效方案等项目落地过程中上传下达,将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告,以便上级了解基层的情况,做出更符合实际情况的决策。将上级的决策、指示、精神等传达给基层,以便基层能够按照上级的要求执行工作。
课程目标 2	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 3	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
运营管理概论	课程目标 1、2	讲授法、案例分析法、启发式教学	2
运营战略	课程目标 2	讲授法、案例分析法	2
产品开发与流程管理	课程目标 1	讲授法、启发式教学	2
运营能力规划	课程目标 1	讲授法、小组讨论、案例分析法	2
选址规划	课程目标 1	讲授法、案例分析法	2
设施布置	课程目标 1	讲授法、启发式教学	2
工作系统研究	课程目标 1	讲授法、案例分析法	2
质量管理	课程目标 1	讲授法	2
库存管理	课程目标 1	讲授法、小组讨论法	2
综合计划及其分解	课程目标 1	讲授法、案例分析法	2
从 MRP 到 ERP	课程目标 1	讲授法	2
作业计划	课程目标 1	讲授法、小组讨论法	2
项目管理	课程目标 1	讲授法、小组讨论法	4
供应链管理	课程目标 1	讲授法、案例分析法	2
新型运营方式	课程目标 2、3	讲授法、启发式教学	2
合计			32

（二）课程内容

第一章 运营管理概论

【学习目标】

1. 掌握运营管理的基本定义
2. 了解运营管理在企业管理中的作用
3. 理解运营管理的目标及实质，全面理解运营管理的定义
4. 掌握运营管理的主要内容以及运营管理的发展历程。

【课程内容】

1. 运营管理及其实质
2. 运营管理的主要内容
3. 运营管理的发展历程
4. 运营管理的新发展

【重点、难点】

1. 重点：运营管理的定义。
2. 难点：运营管理的主要内容

【教学方法】

1. 讲授法。通过专业知识讲授，让学生了解基础的运营管理知识，重点掌握运营管理的定义及实质
2. 案例分析法。针对“快捷宝”案例进行分析
3. 启发式教学。通过举例不同类型企业运营的案例启发学生理解企业运营的定义和实质，了解运营的内容，准确把握运营的内涵。

【学习要求】

掌握运营管理的基本定义，了解运营管理在企业管理中的作用，理解运营管理的目标及实质，全面理解运营管理的定义。同时，掌握运营管理的主要内容以及运营管理的发展历程。

【复习与思考】

1. 什么是运营管理？
2. 谈谈“如何通过运营管理赢的竞争优势”
3. 运营管理的实质是什么？

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 课后案例：白茹鞋业有限公司的智能制造之路

第二章 运营战略、竞争力和生产率

【学习目标】

1. 掌握运营战略的主要内容
2. 理解战略金字塔的构成并能进行相关案例分析
3. 掌握运营战略设计的主要方法，理解 SWOT 分析、五力模型、BCG 矩阵以及平衡计分卡在运营战略设计中的作用
4. 了解企业竞争力、生产率计算方法

【课程内容】

1. 运营战略
2. 运营战略与商业模式的匹配
3. 竞争力
4. 生产率

【重点、难点】

1. 重点：竞争力、生产率
2. 难点：运营战略的选择

【教学方法】

1. 讲授法。通过专业知识讲授掌握本章基本内容
2. 案例分析法。战略金字塔中引入香港茶餐厅案例，帮助理解战略金字塔。

【学习要求】

掌握运营战略的主要内容，理解战略金字塔的构成并能进行相关案例分析。掌握运营战略设计的主要方法，理解 SWOT 分析、五力模型、BCG 矩阵以及平衡计分卡在运营战略设计中的作用；了解企业竞争力、生产率计算方法，明确两者在运营管理中的重要性。

【复习与思考】

1. 计算生产率。课后习题 25、26
2. 什么是订单赢的要素？
3. 企业如何提高竞争力？

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 课后案例：北汽新能源的运营管理

第三章 产品开发与流程管理

【学习目标】

1. 理解产品开发对于企业发展的重要性
2. 掌握产品开发与服务设计的相关概念
3. 理解质量屋的相关概念
4. 掌握流程管理相关定义、类型，掌握流程设计及优化的相关方法

5. 理解服务设计的定义，掌握服务设计的一般方法和流程。

【课程内容】

1. 概述
2. DfX
3. 质量功能展开
4. 流程管理
5. 技术与运营管理
6. 服务设计

【重点、难点】

1. 重点：流程设计与优化的方法
2. 难点：服务流程设计

【教学方法】

1. 讲授法。通过专业知识讲授掌握本章基本内容。
2. 启发式教学。通过对 DfX、流程设计与开发的举例，启发学生思考，加深对专业知识的理解。

【学习要求】

理解产品开发对于企业发展的重要性，掌握产品开发与服务设计的相关概念；理解质量屋的相关概念；掌握流程管理相关定义、类型，掌握流程设计及优化的相关方法；理解服务设计的定义，掌握服务设计的一般方法和流程。

【复习与思考】

1. 什么是新产品？
2. 为什么说新产品开发关系着企业的生存与发展？
3. 简述新产品开发新技术。

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 课后案例：联想 Think Pad 品牌形象打造

第四章 运营战略规划

【学习目标】

1. 掌握运营能力的定义与度量
2. 理解运营能力规划的重要性
3. 了解决策论相关内容以及决策论在运营能力规划中的应用
4. 了解盈亏平衡分析法相关内容及其在运营能力规划中的应用
5. 了解排队论相关内容及其在运营能力规划中的应用。

【课程内容】

1. 运营能力规划概述
2. 能力实施与战略
3. 决策论及其应用
4. 盈亏平衡分析
5. 排队论
6. 学习效应
7. 需求预测与管理

【重点、难点】

1. 重点：运营能力规划的重要性
2. 难点：决策论及盈亏平衡分析

【教学方法】

1. 讲授法。通过专业知识讲授让学生掌握本章知识。
2. 小组讨论。针对法国迪士尼运营能力规划进行小组讨论，分析运营能力规划过大或者过小对企业运营的影响。
3. 案例分析法。通过对课后共享单车的案例分析，进一步掌握运营能力规划的重要性。

【学习要求】

掌握运营能力的定义与度量，理解运营能力规划的重要性，熟知影响运营能力的相关影响因素；了解决策论相关内容以及决策论在运营能力规划中的应用；了解盈亏平衡分析法相关内容及其在运营能力规划中的应用；了解排队论相关内容及其在运营能力规划中的应用。

【复习与思考】

1. 简述运营能力规划影响因素
2. 决策论，课后练习 29

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 课后案例：共享单车案例分析

第五章 选址规划

【学习目标】

1. 掌握选址规划的概念
2. 理解选址规划的影响因素及重要性
3. 掌握选址规划的程序
4. 了解选址方案评价的方法
5. 了解运输模型在选址规划中的应用。

【课程内容】

1. 选址及其重要性
2. 选址规划要考虑的影响因素及程序
3. 选址方案的评价方法
4. 运输模型及其在物流系统规划中的应用

【重点、难点】

1. 重点：选址规划的影响因素
2. 难点：选址规划的评价方法

【教学方法】

1. 讲授法。通过讲授让学生掌握专业知识。
2. 案例分析法。通过对麦当劳选址的案例分析，掌握本章专业知识。

【学习要求】

掌握选址规划的概念，理解选址规划的影响因素及重要性；掌握选址规划的程序；了解选址方案评价的方法，了解运输模型在选址规划中的应用。

【复习与思考】

1. 说明选址的重要性
2. 课后习题 12，因素评分法

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>

第六章 设施布置

【学习目标】

1. 掌握设施布置的重要性及基本类型
2. 了解流水生产线相关内容及其在设施布置中的应用
3. 了解工艺专业化布置相关内容及其在设施布置中的应用
4. 掌握办公室及零售店布置方法。

【课程内容】

1. 设施布置及其基本类型
2. 流水生产线平衡与优化
3. 工艺专业化布置
4. 办公室布置
5. 零售店布置

【重点、难点】

1. 重点：流水线生产线均衡。
2. 难点：办公室布置方法。

【教学方法】

1. 讲授法。通过对本章专业知识的讲授使学生掌握流水线、工艺专业化、办公室及零售店布置的有关内容。
2. 启发式教学。对于流水线均衡及其意义启发学生进行讨论，分析节拍的计算对企业流水线均衡的重要性。

【学习要求】

掌握设施布置的重要性及基本类型；了解流水生产线相关内容及其在设施布置中的应用；了解工艺专业化布置相关内容及其在设施布置中的应用；掌握办公室及零售店布置方法。

【复习与思考】

1. 分析所在教室设施布置存在的问题，并给出优化布置方案
2. 课后练习题 40，流水线均衡的计算

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 案例分析：自然鲜超市的门店布置

第七章 工作系统研究

【学习目标】

1. 掌握工作研究定义及步骤
2. 理解操作研究及动作研究相关理论
3. 了解人类工程学及其对提高工作效率的作用
4. 了解时间研究定义及相关方法
5. 掌握工作研究、方法研究、人类工程学及时间研究对提高运营效率的作用。

【课程内容】

1. 工作研究
2. 方法研究
3. 人类工程学
4. 时间研究

【重点、难点】

1. 重点：工作系统研究对提高运营效率的作用。
2. 难点：时间研究。

【教学方法】

1. 讲授法。通过专业知识讲授使学生了解工作系统有关内容
2. 案例分析法。乒乓球发球落点训练分析

【学习要求】

能够掌握工作研究定义及步骤；理解操作研究及动作研究相关理论；了解人类工程学及其对提高工作效率的作用；了解时间研究定义及相关方法。掌握工作研究、方法研究、人类工程学及时间研究对提高运营效率的作用。

【复习与思考】

1. 如何确定工作研究的重点？
2. 工作系统研究对运营管理的重要性
3. 如何使用 PTS 法进行时间研究？

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 泰勒铁铲实验
3. 吉尔布雷思砌砖实验

第八章 质量管理

【学习目标】

1. 掌握质量管理定义、原理
2. 了解质量管理的发展历程
3. 掌握质量管理相关方法及计算方法
4. 了解当今世界现行的质量管理标准。

【课程内容】

1. 质量管理原理
2. 质量管理方法与工具
3. 质量控制过程
4. ISO9000：2015 族标准
5. 6 σ 管理及卓越绩效模式

【重点、难点】

1. 重点：质量管理原理
2. 难点：质量管理相关方法

【教学方法】

讲授法。针对质量管理有关专业内容进行讲解，学生掌握质量管理有关专业知识。

【学习要求】

能够掌握质量管理定义、原理，了解质量管理的发展历程；掌握质量管理相关方法及计算方法；了解当今世界现行的质量管理标准。

【复习与思考】

1. 2008 年丰田汽车召回事件和摩托罗拉的衰败给你带来了什么启发?
2. 课后练习 43 题
3. 常用的质量管理方法有哪些

【学习资源】

1. 网络资源: <https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 拓展案例: 6 σ 在摩托罗拉公司的生根、发芽

第九章 库存管理

【学习目标】

1. 掌握库存的定义、分类及作用
2. 了解库存管理的目标及有效库存控制的基本思路
3. 了解经济批量模型相关内容, 及其在库存管理中的应用
4. 了解随机库存订货量及订货点的计算方法。

【课程内容】

1. 库存及其作用
2. 有效库存管理系统
3. 经济订货批量模型
4. 随机库存模型
5. 单期库存模型

【重点、难点】

1. 重点: 库存管理目标
2. 难点: 经济批量模型

【教学方法】

1. 讲授法。通过专业知识讲授, 学生了解库存管理有关知识及模型, 掌握库存管理有关内容。

2. 小组讨论法。针对库存管理对企业运营管理的重要性进行讨论, 分析库存过剩及过少对企业正常经营的影响。

【学习要求】

掌握库存的定义、分类及作用; 了解库存管理的目标及有效库存控制的基本思路; 了解经济批量模型相关内容, 及其在库存管理中的应用; 了解随机库存订货量及订货点的计算方法。

【复习与思考】

1. 产生库存的原因是什么?
2. 关于库存的多少, 谈谈你对下面说法的理解: “必不可少, 多了不好”

【学习资源】

1. 网络资源: <https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 拓展案例: 华北联合电力有限公司的库存管理

第十章 综合计划及其分解

【学习目标】

1. 掌握综合计划定义及编制策略
2. 了解编制综合计划的方法, 能够对相关案例进行计算
3. 掌握主生产计划定义及制定方法
4. 了解服务业综合计划相关内容

【课程内容】

1. 综合计划
2. 编制综合计划的方法
3. 主生产计划
4. 服务业综合计划

【重点、难点】

1. 重点: 综合计划编制策略
2. 难点: 综合计划编制方法

【教学方法】

1. 讲授法。通过专业知识讲授, 学生了解本章基本内容。
2. 案例分析法。对宁波欣依服饰有限公司的插单生产进行分析

【学习要求】

通过学习, 掌握综合计划定义及编制策略; 了解编制综合计划的方法, 能够对相关案例进行计算; 掌握主生产计划定义及制定方法; 了解服务业综合计划相关内容。

【复习与思考】

1. 编制综合计划表上作业法体现的管理思想可概括为: “面向成本, 产销平衡”。谈谈你的理解。
2. 编制 MPS 的方法体现的管理思想可概括为: “按需生产, 适度调整”。谈谈你的理解。

【学习资源】

1. 网络资源: <https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 拓展案例: 城市交通优化管理案例

第十一章 从 MRP 到 ERP

【学习目标】

1. 了解 MRP 相关理论及处理逻辑

2. 了解 ERP 定义、特点及系统建设步骤
3. 了解 MRP 与 ERP 对企业运营管理的作用
4. 掌握能力需求使用计算方法。

【课程内容】

1. MRP 概述
2. MRP 的处理逻辑
3. 能力需求计划
4. ERP

【重点、难点】

1. 重点：ERP 相关理论
2. 难点：MRP 处理逻辑

【教学方法】

讲授法。通过理论讲解使学生了解本章专业知识。

【学习要求】

通过学习，了解 MRP 相关理论及处理逻辑；了解 ERP 定义、特点及系统建设步骤；了解 MRP 与 ERP 对企业运营管理的作用；掌握能力需求使用计算方法。

【复习与思考】

1. 讨论独立需求与相关需求的区别。
2. 谈谈你对编制 MRP 方法所体现的管理思想的理解：“按需供应，集中管控”？

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 拓展案例：豫达汽车配件有限公司的 MRP

第十二章 作业计划

【学习目标】

1. 掌握作业计划的定义及要解决的问题
2. 了解单一作业中心排序的方法及它们各自的优缺点
3. 了解多个作业中心派荀问题的方法；掌握生产作业控制定义及方法
4. 了解服务业作业计划制定影响因素及方法。

【课程内容】

1. 作业计划概述
2. 单一作业中心排序
3. 两个作业中心排序
4. 生产作业控制

5. 服务业作业计划

【重点、难点】

1. 重点：作业计划要解决的问题。
2. 难点：服务业作业计划制定的影响因素与方法。

【教学方法】

1. 讲授法。通过讲授让学生了解本章专业知识。
2. 小组讨论法。针对大学排课进行讨论，分析排课的约束条件以及目标。

【学习要求】

掌握作业计划的定义及要解决的问题；了解单一作业中心排序的方法及它们各自的优缺点；了解多个作业中心派荀问题的方法；掌握生产作业控制定义及方法；了解服务业作业计划制定影响因素及方法。

【复习与思考】

1. 制定科学合理的作业计划要实现的目标有哪些？
2. 试比较以下三种排队情况：学校食堂窗口排队、银行排号、医院分诊排号。

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 拓展案例：驿站停车场人员排班计划

第十三章 项目管理

【学习目标】

1. 了解项目的定义及特点
2. 掌握项目管理的产生及发展历程
3. 了解项目管理的主要内容
4. 掌握项目计划及项目控制相关概念
5. 了解项目管理的相关方法及使用步骤

【课程内容】

1. 项目管理概述
2. 网络计划技术
3. 项目计划优化
4. MS-Project

【重点、难点】

1. 重点：项目管理的主要内容
2. 难点：项目管理的方法

【教学方法】

1. 讲授法。针对本章专业知识进行讲解，学生了解项目管理有关内容。
2. 小组讨论法。针对如何进行时间-成本优化进行分析。

【学习要求】

了解项目的定义及特点，掌握项目管理的产生及发展历程；了解项目管理的主要内容；掌握项目计划及项目控制相关概念；了解项目管理的相关方法及使用步骤。

【复习与思考】

1. 举一个项目的例子，并简要说明完成这个项目要考虑的事项。
2. 费用、工期、质量是项目实施中要控制的三大要素，简要说明如何在这三者之间进行平衡。

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 拓展案例：赵卫东项目管理案例分析

第十四章 供应链管理

【学习目标】

1. 掌握供应链管理的相关定义及重要性
2. 掌握供应链管理发展历程
3. 了解基于供应链的采购管理、库存管理
4. 掌握供应链管理绩效评价的作用及指标

【课程内容】

1. 供应链管理概述
2. 物流管理
3. 基于供应链的采购管理
4. 基于供应链的库存管理
5. 供应链绩效评价
6. 供应链金融

【重点、难点】

1. 重点：供应链管理的重要性
2. 难点：供应链管理绩效评价

【教学方法】

1. 讲授法。对供应链管理有关内容进行讲授，学生掌握基本知识。
2. 案例分析法。针对戴尔公司价值链进行分析。

【学习要求】

通过学习，掌握供应链管理的相关定义及重要性；掌握供应链管理发展历

程；了解基于供应链的采购管理、库存管理；掌握供应链管理绩效评价的作用及指标。

【复习与思考】

1. 就某一行业，如建材或食品，说明其上、下游企业的关联。
2. 谈谈你对下面说法的理解：“今天，竞争不是发生在企业与企业之间，而是发生在供应链与供应链之间。”

【学习资源】

1. 网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>
2. 拓展案例：戴尔公司的价值链

第十五章 新型运营方式

【学习目标】

1. 了解精益生产的定义及精益生产体系
2. 了解敏捷制造定义、基础及实施
3. 了解大规模定制定义、类型及方法
4. 了解收益管理及互联网运营相关理论。

【课程内容】

1. 精益生产
2. 敏捷制造
3. 大规模定制
4. 收益管理
5. 互联网运营

【重点、难点】

1. 重点：新型运营方式定义
2. 难点：新型运营方式使用方法

【教学方法】

1. 启发式教学。将班级同学分成五个小组，每组同学选一个新兴运营方式进行资料收集，分组进行 ppt 展示，完成后教师对重点内容进行强调。

【学习要求】

通过学习，了解精益生产的定义及精益生产体系；了解敏捷制造定义、基础及实施；了解大规模定制定义、类型及方法；了解收益管理及互联网运营相关理论。

【复习与思考】

1. 给出稻米大规模定制的基本思路。
2. 给出健身房收益管理的基本思路。

【学习资源】

网络资源：<https://www.icourse163.org/course/NJTU-1207238803>

五、实践教学安排

1. 采用案例式教学，对于新学习的专业知识，采用企业真实案例分析的方法，增强学生知识的应用能力，进一步理解运营管理相关理论。

2. 采用小组讨论及课后作业的形式，使学生在课下能够通过自学和向他人学习的方式进一步掌握运营管理相关知识，获得获取新知识的能力，能够发现并解决实际的运营管理问题。

3. 采用启发式教学，将班级同学分成五个小组，每组同学选一个新兴运营方式进行资料收集，分组进行 ppt 展示，完成后教师对重点内容进行强调。

六、考核方式

（一）考核方式

本课程成绩采取过程性考核，其中期末开卷考试成绩，占 50%，平时成绩占 50%，其中期末卷面成绩不低于 50 分，低于 50 分者，总成绩视为不及格。平时成绩，包括课堂参与（40%）、课堂表现（30%）、平时作业（30%）。期末试卷采用考查形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念与基本知识70% 适应能力30%	课堂表现、报告展示、期末考试
课程目标 2	专业知识100%	平时作业、课堂表现、期末考试
课程目标 3	专业知识50% 创新能力50%	平时作业、课堂表现、期末考试、 报告展示

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=期末试卷成绩×50%+平时成绩×50%

2. 平时成绩评价方法与标准

课堂参与记录占 40%，课堂表现占 30%，按照百分制给分；

课堂表现根据学生课堂提问答题情况以及专注程度给出成绩，按照次数求均分。

作业评价方法与标准，评价依据以下几个方面：

- ①不交作业，成绩为 0 分，百分制计分；
- ②完整性：20 分，作业内容基本完整，没有故意的少题、漏题；
- ③认真程度：20 分，格式规范，代码层次清晰，字体统一，不是随意拼凑；
- ④正确性：40 分，根据答题情况给出分数；
- ⑤重复率：20 分，允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同。

如果有部分完全相同，酌情扣分。

学期末，每个学生所有作业的平均值，即是该同学最后评价的作业环节评价成绩。

3. 笔记成绩评价方法与标准

- ①完整性：40 分，笔记内容完整，章节与教学内容一致；
- ②书写规范：20 分，笔记字迹清晰，顺序合理、逻辑清晰；
- ③认真程度：20 分，不完全照抄书本或 ppt 内容，加入了自己对于某些问题的思考；
- ④重复率：20 分，允许相关知识内容一致，但笔记不能完全相同，若发现笔记为他人代写或同一人书写，则雷同者均为 0 分。

4. 期末考核评价标准

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	笔记成绩	笔记内容完整，独立写作，能够加入自己对于问题的思考和理解，能够补充课外有关内容，书写端正，态度认真。	笔记内容完整，独立写作，较少加入自己对于问题的思考和理解，不太能够补充课外有关内容，书写端正，态度认真。	笔记内容完整，独立写作，没有加入自己对于问题的思考和理解，书写端正，态度认真。	笔记内容基本完整，独立写作，没有加入自己对于问题的思考和理解，书写基本端正，态度基本认真。	笔记内容不完整，不能够独立写作，书写不端正，态度不认真。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
运营管理 第六版	马风才	机械工业出版 社	2021.7	否	

九、主要参考书目

- [1]陈容秋,马士华.生产运作管理(第五版).北京:机械工业出版社,2017
- [2]张格林等.企业运营管理.北京:首都经贸大学出版社,2006
- [3]马风才.运营管理(第4版).北京:机械工业出版社,2017
- [4]张群等.生产运作管理(第3版).北京:机械工业出版社,2014

十、课程学习建议

本课程作为人力资源管理专业选修课程,是对其他企业管理相关知识的补充,在学习过程中,学生们能够认真掌握有关专业知识,充分利用课上实践进行实践,仔细阅读超星学习平台中有关资源。

同时,本门课程需要学生能够解决实践环节中的问题,需要同学们课上认真进行讨论和案例的分析,不能够脱离企业实践来进行学习。

《公司治理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	公司治理 Corporate Governance		
课程编码	231311425B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、经济法、财务管理	修读学期	四
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	张婉婷	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业选修课程之一，通过对公司治理的基础理论的学习，初探公司治理实践中具有共性的基本原理、运作规范和方法，主要讲授包括公司制企业的基本特征、公司治理的基本理论、股权设计、董事会、监事会、高级管理层、公司治理模式和治理效果评价等内容。本课程从治理实践出发，既介绍成熟的理论和方法，也引入一些前沿性问题，与管理学和财务管理等课程互为支撑，从而丰富专业课程体系、完善学生知识结构，为学生今后从事管理工作打下坚实的基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：了解公司治理的基础知识，以及股权设计、董事会、监事会、高级管理层等应遵守的国家各项法律法规、各部门的各种规章制度，树立正确的政治立场，自觉遵守法律法规与职业道德规范。

课程目标 2：熟知公司治理的理论与方法，能够使用相关专业知识分析实际问题，提升专业素养。

课程目标 3：通过团队合作的形式，探究目标企业在公司治理中面临的问

题，能提升其团队精神、组织能力和管理能力，在加强学生的动手能力和实践能力的时候，使其具备较强的沟通、组织和协调能力。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 1: 品德修养	1.1 热爱祖国，拥护中国共产党的领导，学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，坚定拥护“两个确立”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”，坚定理想信念，坚守初心使命，忠于宪法、忠于国家、忠于人民。模范践行社会主义核心价值观，胸怀祖国、服务人民，恪守职业道德，遵守社会公德、家庭美德和个人品德等。
课程目标 2	毕业要求 2: 学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 3	毕业要求 7: 团队合作	7.2 能够营造学习型、成长性团队文化，重视团队成员的成长与发展，优化团队工作流程和分工协作，明确团队目标和考核指标，有效激发团队成员的积极性和创造力，合理处理团队内部冲突。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
公司的力量	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学	2
公司治理基础	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学	4
公司股权结构设计	课程目标 1/2	课堂讲授、案例教学、多媒体教学	6
董事会决策机制设计	课程目标 1/2	课堂讲授、案例教学、多媒体教学	4
监事会监督机制设计	课程目标 1/2	课堂讲授、多媒体教学	4
公司治理模式选择	课程目标 2/3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
信息披露治理	课程目标 2/3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	6
合计			32

(二) 课程内容

第一章 公司的力量

【学习目标】

了解公司产生的过程；了解公司制企业与业主制企业、合伙制企业的不同；掌握公司制企业的基本特征；掌握有限责任公司与股份有限公司的异同点。

【课程内容】

1. 了解公司产生的过程
2. 了解公司制企业与业主制企业、合伙制企业的不同
3. 掌握公司制企业的基本特征
4. 掌握有限责任公司与股份有限公司的异同点

【重点、难点】

1. 重点：公司的产生、公司制企业的基本特征。
2. 难点：企业类型的发展。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过对华为的案例讨论，帮助学生理解公司的基本特征。

【学习要求】

应能简述公司产生的过程，以及公司制企业与业主制企业、合伙制企业的不同；并能掌握公司制企业的基本特征；能够清晰简述有限责任公司与股份有限公司的异同点。

【复习与思考】

1. 请思考，公司力量的源泉是什么？
2. 从华为的成功如何解释公司的力量？

【学习资源】

1. 案例分析：华为的选择。
2. 拓展阅读：红毛城的由来。

第二章 公司治理基础

【学习目标】

正确理解公司治理产生的根源是公司的法人地位所衍生的三权分设；深入理解所有权与经营权的分离及其导致的委托-代理问题；使学生了解公司治理与公司管理的区别。

【课程内容】

1. 公司治理产生的根源
2. 公司治理的界定
3. 良好的公司治理的意义与特征

【重点、难点】

1. 重点：所有权与经营权的分离及其导致的公司治理核心问题。
2. 难点：如何准确理解公司治理与公司管理的区别。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过案例材料绿龙公司是否值得投资的讨论，帮助学生探索降低公司治理风险的措施。

【学习要求】

应能准确复述公司治理产生的根源是公司的法人地位所衍生的三权分设；能深入理解所有权与经营权的分离及其导致的委托-代理问题；并能简述公司治理与公司管理的区别。

【复习与思考】

1. 为什么会发生公司所有权和经营权分离？不分离可以吗？
2. 公司治理与公司管理有何区别？

【学习资源】

1. 拓展阅读：世界 500 强安然公司为什么轰然倒塌。
2. 案例材料：你会投资绿龙公司吗？

第三章 公司股权结构设计

【学习目标】

了解股东、股份的含义以及股东的权利与义务；掌握股权结构的设计；学会运用机制设计解决所有权与经营权分离后的控制权问题；掌握股东（大）会运行和表决机制的设计；了解投资者关系管理的含义与内容。

【课程内容】

1. 股东权利与义务
2. 股权结构设计模式
3. 股东（大）会运行与股东（大）会表决机制设计
4. 投资者关系管理策略

【重点、难点】

1. 重点：股权结构的分析、模式和设计。
2. 难点：股东（大）会运行和表决机制。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过雷士照明控制权争夺的案例讨论，帮助学生理解股权结构的设计。

【学习要求】

权利与义务总是相对的，股东享有权利，也要承担义务。通过本章的学习，学生应能复述股东、股份的含义以及股东的权利与义务；能读懂股权结构的设计；能运用机制设计解决所有权与经营权分离后的控制权问题；能简述股东（大）会运行和表决机制的设计；以及投资者关系管理的含义与内容。

【复习与思考】

1. 所有权与控制权分离后如何进行有效控制？
2. 股东大会的表决机制如何设计？

【学习资源】

1. 案例材料：谁动了我的“灯泡”——雷士照明控制权争夺始末。
2. 拓展阅读：为何立下如此遗嘱：“后三代不准当老板”。

第四章 董事会决策机制设计

【学习目标】

了解董事的胜任条件以及权利与义务；掌握董事会构成和组织设计的要素；了解董事会会议运行机制和董事会评价标准。

【课程内容】

1. 董事的选举与任免
2. 董事会的职能与构成
3. 董事会组织设计
4. 董事会会议运行与评价

【重点、难点】

1. 重点：董事会的职能与构成。
2. 难点：如何理解董事会会议运行机制。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过保利地产的案例讨论，帮助学生理解如何多维提升董事会决策与治理能力。

【学习要求】

董事会是公司的决策机构，要对股东会负责。通过本章学习，学生能认识

到公司董事会在选人、用人过程中，也要坚持正确用人导向，做到知人、识人、择人，构建高效董事会。能简述董事的胜任条件以及权利与义务；能掌握董事会构成和组织设计的要素；并知晓董事会会议运行机制和董事会评价标准。

【复习与思考】

1. 基准投资公司对创始人提起诉讼，背后的逻辑和想法是什么？
2. 创始人和投资人对董事会的保卫战和争夺会对公司的经营和发展造成什么影响。

【学习资源】

1. 案例材料：保利地产：多维提升董事会决策与治理能力。
2. 拓展阅读：攻占优步董事会：创始人与投资人如何从蜜月到反目交恶。

第五章 监事会监督机制设计

【学习目标】

了解监事会的内涵、制度发展以及成员结构；理解各国的监事会模式及监事会的职权；解监事会的议事机制与监事会监督的有效性。

【课程内容】

1. 监事会的构成
2. 监事会的模式和职权
3. 监事会的运行机制

【重点、难点】

1. 重点：各国的监事会模式及监事会的职权。
2. 难点：如何理解监事会的议事机制与监事会监督的有效性。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过四川金顶监事会的案例讨论，帮助学生深入理解监事会的模式和职权。

【学习要求】

监事会制度属于内部监督范畴，通过本章的学习，学生应能结合国有企业内部风险剖析监事会制度设计，理解监事会如何实现企业内部制衡；能简述监事会的内涵、制度发展以及成员结构；并理解各国的监事会模式及监事会的职权；了解监事会的议事机制与监事会监督的有效性。

【复习与思考】

1. 监事会的议事规则是什么？

2. 如何才能发挥监事会监督的有效性?

【学习资源】

1. 网络资源: 三九集团的监事会为何失效?——赵某先获刑留下的问号
2. 拓展阅读: 四川金顶监事会炮轰董事会。

第六章 公司治理模式选择

【学习目标】

了解英美公司治理模式、德日公司治理模式、家族公司治理模式、党组织嵌入的中国公司治理模式的产生背景和基本特点; 比较四种治理模式的优缺点以及未来发展趋势。

【课程内容】

1. 股东至上的英美公司治理模式
2. 利益相关者至上的德日公司治理模式
3. 血缘关系至上的家族公司治理模式
4. 党组织嵌入的中国公司治理模

【重点、难点】

1. 重点: 美公司治理模式、德日公司治理模式、家族公司治理模式、党组织嵌入的中国公司治理模式的产生背景和基本特点。
2. 难点: 党组织嵌入的中国公司治理模式的产生背景和基本特点。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段, 丰富教学资源, 保证讲课进度的同时, 注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学, 结合组织实际, 进行相关知识的讲解, 从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如, 通过对中国企业赴美上市的案例分析, 帮助学生理解党组织嵌入的中国公司治理模式的基本特点。

【学习要求】

应能简述英美公司治理模式、德日公司治理模式、家族公司治理模式、党组织嵌入的中国公司治理模式的产生背景和基本特点; 能简述四种治理模式的优缺点以及未来发展趋势。

【复习与思考】

1. 简述比较四种公司治理模式的优缺点。
2. 中国企业在海外上市会遭遇哪些治理制度的挑战?

【学习资源】

1. 拓展阅读: 治理模式创新: 高科技公司融资之路。
2. 案例分析: 中国企业赴美上市。

第七章 信息披露治理

【学习目标】

掌握信息披露的内涵和分类，理解信息披露的作用，进一步了解公司治理与信息披露之间的关系；掌握信息披露的原则和内容；了解信息披露的主要方式。

【课程内容】

1. 信息披露与公司治理
2. 信息披露的原则和内容
3. 信息披露的方式

【重点、难点】

1. 重点：信息披露的原则和内容。
2. 难点：信息披露的主要方式。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过非上市公众公司信息披露违规的案例解读，帮助学生理解信息披露的原则和内容。

【学习要求】

信息披露的目标在于提升信息透明度，信息透明度是公司治理机制的重点之一。应掌握信息披露的内涵和分类，能准确理解信息披露的作用，进一步了解公司治理与信息披露之间的关系；能简述信息披露的原则和内容；以及信息披露的主要方式。

【复习与思考】

1. 公司治理与信息披露是什么关系？
2. 公司的治理结构对其信息披露质量有哪些影响？

【学习资源】

1. 拓展阅读：信息披露违法退市第一股：*ST 博元“神话”终结。
2. 案例材料：非上市公众公司信息披露违规。

五、实践教学安排

本课程设有小组实践环节——某行业企业信息披露调研，并进行成果展示。通过该实践环节，提升学生的实践运用能力，培养其团队意识和良好的协作能力；此外，提升学生灵活运用知识的能力，培养其自学能力和自我管理。

六、考核方式

(一) 考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 50%，包括课堂参与（40%）、平时作业（40%）、调研报告（20%）。

期末考核占课程考核 50%，采用考查形式，卷面成绩低于 50 分者，课程考核视为不及格。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：65% 职业素养与信念：35%	课堂参与、平时作业、期末考核
课程目标 2	基本概念和基本知识：35% 熟练应用专业知识的能力：60% 职业素养与信念：5%	课堂参与、平时作业、期末考核
课程目标 3	基本概念和基本知识：20% 熟练应用专业知识的能力：30% 团队合作与沟通能力50%	调研报告

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×50%+期末成绩×50%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂参与（40%）：学生上课情况、课堂提问情况、课堂讨论情况。

(2) 作业完成情况（40%）：学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 调研报告（20%）：以小组合作形式完成调研报告，能按时提交，格式规范、内容完整、能熟练运用所学知识，有良好的写作能力和互助能力。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格

1	课堂参与	能按时上课,认真听课,积极互动,主动讨论,发言积极。	能按时上课,上课较认真,互动较积极,发言次数较多。	上课能作一点笔记,互动有一定自主性,能够发言。	上课不太认真,有互动但不多,很少发言。	听课很不认真,不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整,独立完成全部作业要求。书写端正,对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整,独立完成部分作业要求。书写基本端正,对问题分析较全面。	作业内容相对完整,能基本完成作业要求,书写端正,但缺乏对问题进行分析。	作业内容较不完整,未能完成全部作业要求。书写较凌乱,没有对问题进行分析。	作业内容不完整,没有达到作业要求;或者未按时提交作业。
3	调研报告	小组合作完成调研内容,团队成员分工合理。内容正确,格式规范,结构合理,字体统一,能有独到的见解。	小组合作完成调研内容,团队成员分工合理。内容基本完整,格式相对规范,结构较为合理,字体统一,有一定的见解。	能体现小组合作过程,能基本完成调研报告。但呈现内容较不完整,结构逻辑欠缺,字体格式欠规范,有一定的结论。	调研报告内容不太完整,结构缺乏逻辑,格式、字体不统一,稍显凌乱,且缺乏调研报告结论。	未能按时提交调研报告,或者没有达到调研报告要求。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
公司治理 (第3版)	马连福等	中国人民大学出版社	2022.9	否	

九、主要参考书目

[1]马连福,公司治理优化研究:基于自主性治理与投资者关系管理的视角,北京:科学出版社,2016

[2]中共中央宣传部,习近平新时代中国特色社会主义思想学习问答,北京:学习出版社、人民出版社,2021

十、课程学习建议

《公司治理》课程学习的关键在于明确学习目标、勤于思考和持续学习。学习本门课程前可观看《公司的力量》视频,提升学习兴趣;同时,可搜集晋商的身股、财东传奇等相关史料,了解中国文化下的股权历史;学习习总书记关于“要着力完善国有企业监管制度”的讲话精神,在学习监事会机制设计的同时,树立社会主义市场经济主体权责对应的认识,理解健全党和国家监督体系的重要性。公司治理是一项实践性的技能,只有通过实际应用和反思才能不断改进,这将有助于学生在职业生涯中取得成功。

《消费者行为学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	消费者行为学 Consumer Behavior		
课程编码	231311426B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学	修读学期	五
课程类别	专业选修课	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	武诗媛	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的选修课，它是一门在多学科交叉基础上形成的综合性、边缘性学科，是心理学和行为科学基础理论在当代市场营销理论与实践中的应用，是在市场经济需求的推动下产生的一门应用学科。消费者行为学旨在揭示和描述消费者行为的表现、提示消费者行为规律和产生的原因、预测和引导消费者行为。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：要求学生掌握消费者行为学的基本理论，知道这些基本理论在市场营销中的应用价值。【毕业要求 4.1】

课程目标 2：熟悉消费者购买行为的一般特征和购买决策过程，了解不同消费者个体差异对其消费行为的影响。【毕业要求 5.1】

课程目标 3：要求学生熟悉购买动机与消费者需求、消费者行为的关系，掌握购买动机的概念、特点、了解购买动机理论的研究状况。【毕业要求 2.1】

课程目标 4：熟悉消费者的知觉、学习与记忆、态度等个性心理因素的特点和规律，从而掌握消费者购买行为的产生，发展和变化的一般规律。【毕业要求 2.3】

课程目标 5：知道各种影响消费者行为的环境因素，如文化、社会因素、

群体、家庭和情景因素以及消费者保护。【毕业要求 9.2】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 2	信息素养	5.1 具备良好的信息意识和信息安全意识，认识到经济、财会、金融等信息对人力资源管理岗位的重要性，能熟练甄别人力资源管理专业的信息需求；具有强大的信息检索能力，能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源；具备信息评价能力，能批判性地评估信息的可靠性、准确性、相关性和时效性。
课程目标 3	科学知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合性学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 4	科学知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策，关注人力资源市场配置的效率与公平，掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，准确把握人力资源工作规律和发展状况。
课程目标 5	持续发展	9.2 不断地学习人力资源管理专业领域内的新思想、新理论、新技术、新方法，掌握行业和职业发展的新动态、新趋势、新政策，持续更新人力资源管理专业技术知识，增强人力资源管理技能，适应职场和行业的变化，从容应对个人的职业发展和职业挑战。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 导论	课程目标 1	讲授	2
第二章 消费者研究	课程目标 1	讲授	3
第三章 消费者的购买决策	课程目标 2、3	讲授	3
第四章 消费者的感知	课程目标 4	讲授	3
第五章 消费者的动机与情绪	课程目标 4	讲授	2
第六章 消费者的学习	课程目标 4、5	讲授	3
第七章 消费者的态度	课程目标 4	讲授	2
第八章 消费者的个性、自我意识与生活方式	课程目标 4、5	讲授	3
第九章 影响消费者行为的社会环境因素	课程目标 4、5	讲授	2
第十章 影响消费者行为的文化因素	课程目标 5	讲授	2
第十一章 影响消费者行为的情境因素	课程目标 5	讲授	3

第十二章 影响消费者行为的营销因素	课程目标 1、4	讲授	2
第十三章 网络营销与服务营销中的消费者行为	课程目标 5	讲授	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 导论

【学习目标】

1. 了解消费者行为的基本概念。
2. 认识并理解研究消费者行为的重要性。
3. 掌握市场细分的意义与方法。

【课程内容】

1. 什么是消费者行为学
2. 消费者行为学的理论框架
3. 消费者行为学的研究方法

【重点、难点】

1. 重点：消费、消费者、消费者行为、消费者市场、促销、产品定位的定义
2. 难点：消费者行为的含义

【教学方法】

1. 多媒体教学法
2. 案例教学法
3. 启发式教学

【学习要求】

通过本章的学习，了解消费者行为的基本概念；认识并理解研究消费者行为的重要性；掌握市场细分的意义与方法。

【复习与思考】

复习消费者行为学的定义，理解它研究的是消费者在寻求、购买、使用、评估和处理产品和服务的过程中的行为和心理过程。

思考消费者行为学作为一门学科的研究对象和核心问题，包括消费者的购买动机、决策过程、品牌忠诚度等。

【学习资源】

通过网络研究实际市场案例，了解不同行业 and 公司的消费者行为。这可以通过阅读案例分析、行业报告和企业新闻来实现。

第二章 消费者研究

【学习目标】

1. 了解消费者行为研究的历史，认识消费者行为研究的理论来源

2. 理解有关消费者心理学方面的知识
3. 掌握研究消费者行为学的方法, 并认识消费者行为研究中应注意的问题, 具有运用消费者行为学的研究方法来分析和预测消费者行为的能力

【课程内容】

1. 介绍消费者行为学的基本概念和发展历史, 帮助学生建立对这门学科的整体认识。
2. 探讨消费者购买决策过程的各个阶段, 包括问题识别、信息搜索、方案评估、购买决策和购后行为。

【重点、难点】

1. 重点: 研究消费者行为的意义、方法; 消费者行为研究的框架
2. 难点: 研究消费者行为的方法; 消费者行为研究的历史、理论来源

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段, 丰富教学资源, 保证讲课进度的同时, 注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学, 结合组织实际, 进行相关知识的讲解, 从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

了解消费者行为研究的历史, 认识消费者行为研究的理论来源; 理解有关消费者心理学方面的知识; 掌握研究消费者行为学的方法, 并认识消费者行为研究中应注意的问题, 具有运用消费者行为学的研究方法来分析和预测消费者行为的能力。

【复习与思考】

复习消费者行为学的基本概念和发展历史思考在社会发展的历程中消费者行为学是怎样变化的

【学习资源】

Coursera 和 edX 等平台上有一些大学提供的在线课程, 如“The Power of Microeconomics: Economic Principles in the Real World”和“Marketing in a Digital World”。

YouTube 有一些专业讲座和学术讨论, 涵盖了消费者行为学的各个方面。

第三章 消费者的购买决策

【学习目标】

1. 了解影响问题认知的诸多非营销因素
2. 理解影响消费者购买决策的心理因素
3. 掌握消费者决策的类型

【课程内容】

1. 消费者的需要与动机
2. 早期动机理论，现代动机理论
3. 购买动机的冲突与受挫

【重点、难点】

1. 重点：消费者决策的类型；问题认知的过程；信息搜集方式及影响因素以及自我意识的产生、发展，以及自我概念在营销中的重要意义，即消费者倾向于购买与自我概念相吻合的产品/品牌，这样的行为有助于人们形成对自我的认识，甚至借助这种消费行为来完成自己的角色定位。

2. 难点：消费者决策的不同类型之间的区别；影响问题认知的非营销因素

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 问题导向学习：通过提出开放性问题，激发学生的批判性思维，培养独立分析和解决问题的能力。

【学习要求】

了解影响问题认知的诸多非营销因素；理解影响消费者购买决策的心理因素；掌握消费者决策的类型；问题认知的过程；信息搜集方式及影响因素。

【复习与思考】

复习购买决策中的决策因素；思考如何搭建当代的购买决策模型和如何评价购买后的行为

【学习资源】

行业研究公司（例如 Nielsen、Forrester、Gartner）发布的市场研究报告通常包含有关消费者购买决策的洞察和趋势。

第四章 消费者的感知

【学习目标】

1. 了解消费者的意识与心理活动及其构成，把握感觉的含义、特点、类别
2. 理解感觉与知觉的区别和联系
3. 利用消费者的感觉与知觉影响消费者行为，增强广告宣传效果，促进商品销售

【课程内容】

1. 消费者的知觉过程
2. 知觉的信息加工理论
3. 消费者对质量的知觉

【重点、难点】

1. 重点：感觉阈限和知觉的基本特征；如何利用消费者的感觉与知觉影响消费者行为

2. 难点：感觉阈限

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具相关知识和方法的实际应用能力。例如，可口可乐的视觉营销。色彩应用：可口可乐通过鲜明的红白配色，建立了一个独一无二的品牌形象。这种简单的色彩搭配不仅让品牌形象深入人心，还成功地改变了文化符号，例如穿着红白配色的圣诞老人。标识设计：可口可乐的标识简洁明了，通过视觉元素深深植入消费者的记忆中。

【学习要求】

了解消费者的意识与心理活动及其构成，把握感觉的含义、特点、类别；理解感觉与知觉的区别和联系；掌握感觉阈限和知觉的基本特征；利用消费者的感觉与知觉影响消费者行为，增强广告宣传效果，促进商品销售。

【复习与思考】

复习消费者如何通过广告、社交媒体、朋友推荐等渠道获取信息，并分析这些信息如何塑造其对产品或服务的初步印象。

思考消费者如何根据自己的知识、经验和情绪来解释和理解这些信息，以及这些因素如何影响他们的购买决策。

【学习资源】

学习心理学和行为经济学的基本原理对于理解消费者的决策过程至关重要。你可以通过学术论文、书籍和在线课程来深入研究这些领域。

第五章 消费者的动机与情绪

【学习目标】

1. 了解需要和动机的含义和特点
2. 理解需要和动机的分类和意义；认识和了解动机理论
3. 掌握有关动机的理论来激发消费者的购买动机的能力，特别要能熟练掌握和运用马斯洛的需要层次论，并根据此分析某一具体的消费行为。

【课程内容】

1. 早期动机理论
2. 现代动机理论

3. 购买动机的冲突与受挫

【重点、难点】

1. 重点：需要和动机的含义和特点
2. 难点：需要和动机的分类和意义

【教学方法】

实际案例研究：选取具体的商业案例，引导学生分析消费者行为在实际情况中的表现和影响。

问题识别与解决：通过案例分析，让学生识别消费者行为的关键问题，并提出相应的解决方案。

【学习要求】

了解需要和动机的含义和特点；理解需要和动机的分类和意义；认识和了解动机理论；掌握有关动机的理论来激发消费者的购买动机的能力，特别要能熟练掌握和运用马斯洛的需要层次论，并根据此分析某一具体的消费行为。

【复习与思考】

复习案例分析，理解消费者动机和情绪在不同情境下的表现和影响

思考企业在影响消费者情绪和动机时应该如何平衡商业目标和伦理责任。讨论消费者情绪操纵的界限，以及如何在遵守伦理标准的同时有效吸引消费者。

【学习资源】

消费者动机理论：文章详细讨论了早期和现代的动机理论，以及它们在营销策略中的应用，帮助读者更好地理解消费者行为的内在驱动力。

消费者情绪分析：这篇文章分析了情绪和情感的含义与特点，解释了情绪在消费者决策过程中的作用，并探讨了情绪对购买行为的影响。

第六章 消费者的学习

【学习目标】

1. 了解什么是刺激的泛化与辨别
2. 理解如何加强消费者对产品或服务的记忆而减少其遗忘
3. 掌握条件反射理论（经典性与操作性）；影响学习的主要因素

【课程内容】

1. 学习概述
2. 有关消费者学习的理论
3. 关于学习的一些基本特性

【重点、难点】

1. 重点：记忆的形成；如何加强消费者对产品或服务的记忆而减少其遗忘

2. 难点：对条件反射理论的理解；什么是刺激的泛化与辨别及其营销的意义

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】通过本章的学习，使学生了解什么是刺激的泛化与辨别；理解如何加强消费者对产品或服务的记忆而减少其遗忘；掌握条件反射理论（经典性与操作性）；影响学习的主要因素。

【复习与思考】

1. 思考如何加强消费者对产品或服务的记忆而减少其遗忘。
2. 复习什么是刺激的泛化与辨别及其营销的意义。
3. 复习对条件反射理论的理解
4. 思考刺激的泛化与辨别及其营销的意义。

【学习资源】

参与在线社区和讨论组，与其他对消费者心理学感兴趣的人交流，分享资源和见解。

阅读有关不同品牌如何利用情感和动机来促使消费者购买的案例研究。了解成功和失败的案例都对理解这些概念有帮助。

第七章 消费者的态度

【学习目标】

1. 了解态度测量的方法；态度形成的各种理论
2. 理解消费者的态度，其对营销的借鉴意义
3. 掌握态度的功能、特点、组成、对购买行为的影响

【课程内容】

1. 态度概述

消费者对某一事物或观念所持有的正面或反面的认识上的评价，情感上的感受和行动上的倾向。

消费者态度的成分

消费者的态度由认知、情感和行为倾向三种因素构成。各个因素在态安系统中处于不同的层次地位，担负着不同的职能。

2. 态度形成：特点、理论

(1) 态度的对象性：态度总是有所指向，可以是具体的事物，可以是菜种

状态，还可以是菜种观点。没有对系的态度是不存在的

(2) 态度的社会性：消费者对菜类产品或劳务的态度并非与生俱来，而是在长期的社会实践中通过学习不断学习、不断总结，由直接或间接的经验逐步积累而成的。

(3) 态度的稳定性：由于消费者的态度是在长期的社会实践中逐渐积累形成的，因此，菜种态度一旦形成，便保持相对稳定，不会轻易改变。态度的稳定性使消费者的购买行为具有一定的规律性和习惯性。

(4) 态度的可塑性：在内部或外部因素的影响下，消费者可能会改变原有的态度。

(5) 态度的差异性

3. 态度的改变

【重点、难点】

1. 重点：态度的功能、特点、组成、对购买行为的影响；如何改变消费者的态度，其对营销的借鉴意义

2. 难点：态度测量的方法；态度形成的相关理论；改变消费者态度的模式

【教学方法】

视频案例学习：利用多媒体资源，如视频案例和讲座，增加课堂的趣味性和吸引力。

现场观察法应用：指导学生如何通过观察法观察消费者在购物环境中的行为来分析其消费习惯和偏好。

【学习要求】通过本章的学习，使学生了解态度测量的方法；态度形成的各种理论；理解消费者的态度，其对营销的借鉴意义；掌握态度的功能、特点、组成、对购买行为的影响。

【复习与思考】

1. 思考如何改变消费者的态度，其对营销的借鉴意义。

2. 复习改变消费者态度的模式。态度形成的相关理论。

【学习资源】

1. Journal of Consumer Psychology

2. Journal of Consumer Research

3. Psychology & Marketing

第八章 消费者的个性、自我意识与生活方式

【学习目标】

1. 了解个性理论

2. 自我概念与生活方式的测量方式

3. 掌握消费者个性、自我概念、生活方式的内涵及它们对消费者行为的影响

【课程内容】

1. 消费者的个性
2. 消费者的自我概念
3. 消费者的生活方式

【重点、难点】

1. 重点：消费者个性、自我概念、生活方式的内涵及它们对消费者行为的影响

2. 难点：个性形成理论；如何测量消费者的自我概念与生活方式

【教学方法】

实际案例研究：选取具体的商业案例，引导学生分析消费者行为在实际情况中的表现和影响。

问题识别与解决：通过案例分析，让学生识别消费者个性、自我意识，并提出相应的不一样的消费者画像。

【学习要求】通过本章的学习，使学生了解个性理论；自我概念与生活方式的测量方式；掌握消费者个性、自我概念、生活方式的内涵及它们对消费者行为的影响。

【复习与思考】

1. 复习消费者个性、自我概念、生活方式的内涵及它们对消费者行为的影响，以及个性形成理论
2. 思考如何测量消费者的自我概念与生活方式。

【学习资源】

1. "Emotionomics: Leveraging Emotions for Business Success" by Dan Hill

2. "Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us" by Daniel H. Pink

3. "The Buying Brain: Secrets for Selling to the Subconscious Mind" by A. K. Pradeep

第九章 影响消费者行为的社会环境因素

【学习目标】

1. 了解影响消费者行为的社会因素所包括的几个主要方面
2. 理解社会阶层的划分依据以及一般社会中包括几个等级
3. 掌握家庭各阶段消费者行为的特点

【课程内容】

1. 社会阶层
2. 社会群体
3. 角色与购买行为
4. 群体压力与从众

【重点、难点】

1. 重点：影响消费者行为的社会因素；社会阶层的划分
2. 难点：家庭生命周期各阶段消费者行为的特点

【教学方法】

实际案例研究：选取具体的商业案例，引导学生分析消费者行为在实际情况中如何受到社会环境的影响。

【学习要求】通过本章的学习，使学生了解影响消费者行为的社会因素所包括的几个主要方面；理解社会阶层的划分依据以及一般社会中包括几个等级；掌握家庭各阶段消费者行为的特点。

【复习与思考】

1. 影响消费者行为的社会因素
2. 家庭生命周期各阶段消费者行为的特点。
3. 社会阶层的划分

【学习资源】

可以查阅市场营销学、社会心理学等领域的学术文献、教科书，以及市场研究报告，以深入了解这些社会环境因素如何影响消费者行为。

第十章 影响消费者行为的文化因素

【学习目标】

1. 了解跨文化价值观的内容及其对营销的影响
2. 理解企业如何利用文化价值观展开营销策略
3. 掌握文化的概念、组成、内容、特点

【课程内容】

1. 文化概述
2. 消费者的文化价值观
3. 中国文化特点及其对消费者行为的影响

【重点、难点】

1. 重点：中国传统文化与消费行为；跨文化营销心理
2. 难点：年龄亚文化；职业亚文化

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】通过本章的学习，使学生了解跨文化价值观的内容及其对营销的影响；理解企业如何利用文化价值观展开营销策略；中国文化价值观的主要内容及其对营销的影响；掌握文化的概念、组成、内容、特点。

【复习与思考】

1. 思考中国传统文化与消费行为

2. 复习跨文化营销心理以及年龄亚文化；职业亚文化

【学习资源】

1. "Consumer Behavior: Buying, Having, and Being" by Michael R. Solomon: 该书涵盖了消费者行为的多个方面，包括文化因素。

2. "Culture and Consumer Behavior" by Grant McCracken: 这本书专注于文化对消费者行为的影响，提供了深入的洞察。

第十一章 影响消费者行为的情境因素

【学习目标】

1. 了解情境、个体和产品之间如何交互影响

2. 理解商品陈列的作用具体表现在哪些方面；掌握情境的构成因素

3. 情境的类型及其对消费者行为产生的影响

【课程内容】

1. 消费者情境及其构成

2. 消费者情境的类型

3. 情境、产品和消费者之间的交互影响

【重点、难点】

1. 重点：时间观怎样影响消费者的行为；情境的构成因素；情境的类型及其对消费者行为产生的影响

2. 难点：情境如何影响消费者行为；情境、个体和产品之间如何交互影响

【教学方法】

用 PPT 来讲解消费者情境及其构成

【学习要求】

通过本章的学习，使学生了解情境、个体和产品之间如何交互影响；理解商品陈列的作用具体表现在哪些方面；掌握情境的构成因素；情境的类型及其

对消费者行为产生的影响。

【复习与思考】

1. 思考情境、个体和产品之间如何交互影响。以及情境如何影响消费者行为。

3. 复习时间观怎样影响消费者的行为；

【学习资源】

1. "Principles of Marketing" by Philip Kotler and Gary Armstrong: 这是一本经典的市场营销教材，涵盖了营销的基本原理，包括消费者行为的因素。

2. "Influence: The Psychology of Persuasion" by Robert B. Cialdini: 该书关注影响力和说服力，是了解营销中心理学因素的极好资源。

第十二章 影响消费者行为的营销因素

【学习目标】

1. 了解营销沟通的含义与过程

2. 理解促销沟通的目标结构

3. 掌握促销组合各要素的特点

【课程内容】

1. 知觉的信息加工理论

2. 消费者对质最的知觉

3. 消费者对购买风险的知觉

【重点、难点】

1. 重点：营销沟通的含义与过程；消费者群体的内部沟通

2. 难点：促销组合中各要素的比较；促销沟通的目标结构

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

通过本章的学习，使学生了解营销沟通的含义与过程；理解促销沟通的目标结构；掌握促销组合各要素的特点。

【复习与思考】

1. 复习营销沟通的含义与过程；以及消费者群体的内部沟通。

2. 思考如何设计促销沟通的目标结构。

【学习资源】

“Principles of Marketing” by Philip Kotler and Gary Armstrong: 这是一本经典的市场营销教材，涵盖了营销的基本原理，包括消费者行为的因素。

“Influence: The Psychology of Persuasion” by Robert B. Cialdini: 该书关注影响力和说服力，是了解营销中心理学因素的极好资源。

第十三章 网络营销与服务营销中的消费者行为

【学习目标】

1. 了解网络营销的含义和特点
2. 理解服务的特点和功能
3. 掌握制约消费者网上购物的心理因素及服务市场消费者行为的独特性

【课程内容】

1. 购买决策概述
2. 消费者的购买决策过程
3. 消费者卷入与消费者购买行为型

【重点、难点】

1. 重点：网络消费者类型及消费者网络信息空间的活动方式
2. 难点：消费者网上购买过程分析；制约消费者网上购物的心理因素及服务市场消费者行为的独特性

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生掌握网络营销的一些方法。

【学习要求】

通过本章的学习，使学生了解网络营销的含义和特点；理解服务的特点和功能；掌握制约消费者网上购物的心理因素及服务市场消费者行为的独特性。

【复习与思考】

1. 思考网络消费者类型及消费者网络信息空间的活动方式。
2. 复习制约消费者网上购物的心理因素及服务市场消费者行为的独特性。
3. 复习消费者网上购买过程分析；

【学习资源】

American Marketing Association (AMA) 的服务营销专栏提供了有关服务行业的在线资源和文章。

五、实践教学安排

本课程实践教学的内容主要包括两大方面：一是进行各种以体验与加深消费者行为理论的理解为目的的实践活动；二是各种培养学生进行实际消费者行为分析的应用能力的实战活动。具体来说，课程实践性教学的设计思想是：比例适当。原则上实践性教学学时占计划学时的 1/2；方法多样：即针对不同训练任务采取不同的实践教学方法。

调查分析活动作为课外活动要求学生完成，并由教师为学生提供一定的指导；策划活动分别安排在作业和两个课程设计专用周中进行，为企业营销活动不同环节进行策划和方案设计；实习安排在课程结束后进行，是对课程所学知识综合运用。实践教学的大部分内容我们只提出教学方向和知识点、能力点要求，具体内容和方法由主讲教师自行确定，并根据实际情况不断更新。

六、考核方式

（一）考核方式

考查课程成绩采取“N+2”的评定模式，“N”指平时成绩，包括课堂表现（30分）、平时作业（40分）、实践（20分）、其它（10分），占比 50%；“2”指卷面成绩，占比 50%，其中卷面成绩不低于 50 分，低于 50 分者，总成绩视为不及格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念与基本知识70% 适应能力30%	课堂表现、期末考试
课程目标 2	专业知识50% 创新能力50%	课堂表现、期末考试
课程目标 3	专业知识100%	课堂表现、平时作业、期末考试
课程目标 4	专业知识100%	课堂表现、平时作业、期末考试
课程目标 5	专业知识50% 创新能力50%	课堂表现、期末考试、报告展示

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×50%+期末成绩×50%

2. 平时成绩评定

（1）课堂表现：课堂上主动参与课堂练习、讨论，积极回答课堂提问。

(2) 作业完成情况：学生平时作业提交 4 次，及完成质量。不交作业，成绩为 0 分，百分制计分；完整性：20 分，作业内容基本完整，没有故意的少题、漏题；认真程度：20 分，格式规范，层次清晰，字体统一，不是随意拼凑；正确性：40 分，根据答题情况给出分数；重复率：10 分，允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同。如果有部分完全相同，酌情扣分；创新性：10 分，根据每份报告的创新程度，酌情给分。学期末，每个学生所有作业的平均值，即是该同学最后评价的作业环节评价成绩。

(3) 调研报告：以小组合作形式完成调研报告 1 次，能收集资料并进行分析、解决实际问题，能按时提交，格式规范、结构完整、有独到见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
消费者行为学(第三版)	荣晓华	东北财经大学出版社	2012 年	否	

九、主要参考书目

[1] (美) 德尔 I. 霍金斯等. 消费者行为学 (原书第七版). 北京: 机械工业出版社, 2001

[2] 符国群. 消费者行为学 (第 3 版). 武汉: 武汉大学出版社, 2010

[3] 迈克尔 R 所罗门. 消费行为 (第 5 版). 北京: 经济科学出版社, 2011

[4] 江林. 消费者心理与行为. 北京: 中国人民大学出版社, 2002

十、课程学习建议

1. 阅读经典文献：

开始时，了解消费者行为学的经典著作，如《影响力》（Influence: The Psychology of Persuasion）等，这些书籍能够为你提供深刻的见解。

2. 参加相关课程：参与大学或在线平台上的消费者行为学课程，这些课程通常提供系统的学习体验。

3. 心理学基础：消费者行为学与心理学有很多关联，因此理解心理学基本原理对于深入了解消费者决策过程非常重。

《计量经济学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	计量经济学 Econometrics		
课程编码	231311427B	适用专业	人力资源管理
先修课程	西方经济学、概率论与数理统计、线性代数、统计学	修读学期	五
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	周获楠	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程的主要特点是理论与实际应用并重，既要认真学习基本理论知识，又要注重经济计量方法在实践中的应用。在教学中可以抛开复杂的数学计算以及繁琐的推导和证明，但要将深入浅出的理论分析贯彻始终。其目的在于突出学习兴趣和培养研究能力，重在基础性计量经济模型和方法的正确理解和延伸，培养学生观察和分析实际经济现象的能力，培养提出问题和解决实际生活中经济学问题的能力。期望学生成为“重思想、懂方法、会应用”的专业人才。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：掌握通识教育类、学科基础类、专业基础类和计量专业类知识，了解本专业学科发展前沿，并能将所学计量知识用于解释本专业领域现象。

课程目标 2：对计量经济学有一个宏观的、总体的把握，初步了解本学科在经济学科当中的重要性，学会用科学化、严谨化的思维方法来分析相关经济问题。

课程目标 3：具有跟踪计量经济学模型最新发展趋势，收集、分析、判断、归纳和选择国内外相关回归模型及软件方法的能力。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2: 学科知识	2.3 能够融合经济学与政治学、管理学、社会学等跨学科理论知识, 能够对跨学科的知识进行整合, 初步具备跨学科问题的分析能力与解决能力。
课程目标 2	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够在各类工商企业、各类金融机构开展投融资策划与管理、市场调查与商业分析、经济预测与决策等经济管理工作, 协助进行经济管理活动。
课程目标 3	毕业要求 5: 信息素养	5.1 掌握基本的计算机及信息技术应用、数据库应用、文献检索知识等工具性知识, 掌握经济学的定量和定性分析方法的基本原理和技巧, 拥有从事数据搜集、整理和分析能力。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
导论	课程目标 1	课堂讲授、多媒体教学	2
简单线性回归模型	课程目标 1/2/3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	10
多元线性回归模型	课程目标 1/2/3	课堂讲授、案例教学、多媒体教学	6
多重共线性	课程目标 1/2/3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	4
异方差	课程目标 1/2/3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	4
自相关	课程目标 1/2/3	课堂讲授、案例教学、课堂讨论、多媒体教学	4
分布滞后模型与自回归模型	课程目标 1/2/3	课堂讲授、案例教学、多媒体教学	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 导论

【学习目标】

能够描述计量经济学产生和发展的背景; 描述计量经济学的性质及与其它学科的关系; 能够解释计量经济学的基本概念和计量经济学的基本研究方法; 叙述计量经济学中模型、变量、数据等基本概念; 建立对计量经济学整体的认识, 为学习以后各章做好准备。

【课程内容】

1. 计量经济学的学科性质

2. 计量经济学的研究步骤
3. 相关概念——变量、参数、数据与模型

【重点、难点】

1. 重点：计量经济学的研究方法。
2. 难点：计量经济模型建立的基本思想。

【教学方法】

采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

【学习要求】

对计量经济学的建模步骤有大致地了解，对计量经济学中的变量、参数、数据和模型的概念有了一定的认识。

【复习与思考】

1. 计量经济模型中变量和参数的本质区别是什么？
2. 计量经济学研究的基本思路和步骤

【学习资源】

中国大学 MOOC(慕课)

第二章 简单线性回归模型

【学习目标】

能够解释一元线性回归的古典假定条件；叙述一元线性回归模型的基本理论和建立方法；能够运用普通最小二乘法对简单线性回归模型的普通最小二乘估计量进行推导，并证明普通最小二乘估计量的数学性质和统计学性质；能够对模型中的回归系数进行经济学检验和统计意义检验；能够运用计量经济分析软件独立地建立简单线性回归模型。

【课程内容】

1. 回归分析与回归函数
2. 简单线性回归模型参数的估计
3. 拟合优度的度量
4. 回归系数的假设检验和区间估计
5. 回归模型预测
6. 实际案例分析：城镇居民家庭平均每百户剂量表拥有量与城镇居民平均每人全年家庭总收入的数量关系

【重点、难点】

1. 重点：简单线性回归模型的经典假定、普通最小二乘估计量的数学性质及统计学性质、总体回归函数与样本回归函数、简单线性回归模型的预测。

2. 难点：最小二乘估计法的基本原理、普通最小二乘估计量的推导、参数估计和假设检验、拟合优度的度量。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例教学，注重理论与实践的结合。通过案例分析向学生展示如何用理论知识分析解决实践问题，提高学生对理论知识的理解水平和应用理论知识解决实际问题的能力。

【学习要求】

能够理解总体回归函数与样本回归函数的联系与区别，掌握普通最小二乘法的基本思想，能够利用 eviews 软件进行简单的建模。

【复习与思考】

1. 简单线性回归的基本假定
2. 什么是总体回归函数和样本回归函数？它们之间的区别是什么？

【学习资源】

1. 中国大学 MOOC(慕课)
2. 人大经济论坛

第三章 多元线性回归模型

【学习目标】

能够描述多元线性回归模型的产生背景；能够解释多元线性回归模型的经典假定并指出其与简单线性回归模型的区别；能够用矩阵的方法表示多元线性回归模型的普通最小二乘估计量；能够对多元线性回归模型中的回归系数进行经济学检验和统计意义检验；能够运用计量经济分析软件独立地建立多元线性回归模型。

【课程内容】

1. 多元线性回归模型及经典假定
2. 多元线性回归模型的估计
3. 多元线性回归模型的检验
4. 多元线性回归模型的预测
5. 案例分析：研究中国地方财政教育经费支出的差异

【重点、难点】

1. 重点：多元线性回归模型的基本假定、普通最小二乘估计量的数学性质及统计学性质、多元线性回归模型中总体回归函数与样本回归函数的表示方式、多元线性回归模型的预测。

2. 难点：多元线性回归模型中普通最小二乘估计量的推导、参数估计和假设检验、多重可决系数及修正的多重可决系数。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例教学，注重理论与实践的结合。通过案例分析向学生展示如何用理论知识分析解决实践问题，提高学生对理论知识的理解水平和应用理论知识解决实际问题的能力。

【学习要求】

能够根据所分析问题的具体情况选择恰当的多个解释变量，并且能够建立简单的多元线性回归模型。

【复习与思考】

1. 多元线性回归分析中，为什么要对可决系数加以修正？修正可决系数与F检验之间有何区别与联系？

2. 说明用Eviews完成多元线性回归分析的具体操作步骤。

【学习资源】

1. 中国大学MOOC(慕课)
2. 人大经济论坛

第四章 多重共线性

【学习目标】

能够列举多重共线性出现的原因和严重后果；叙述多重共线性的基本概念；能够利用合适的方法诊断模型中是否存在多重共线性，并采用恰当的方法对其进行修正。

【课程内容】

1. 多重共线性的含义与产生背景
2. 多重共线性的后果
3. 多重共线性的检验
4. 多重共线性的补救措施
5. 案例分析：定量分析中国旅游市场发展的主要因素

【重点、难点】

1. 重点：不完全多重共线性所产生的后果；多重共线性的多种检验方法。
2. 难点：利用逐步回归法对多重共线性问题进行修正。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生

的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例教学，注重理论与实践的结合。通过案例分析向学生展示如何用理论知识分析解决实践问题，提高学生对理论知识的理解水平和应用理论知识解决实际问题的能力。

【学习要求】

尝试根据问题的具体情况分析模型中是否存在多重共线性，积累经验，并通过不同方法尝试降低共线性给模型带来的影响。

【复习与思考】

1. 多重共线性的典型表现是什么？
2. 逐步回归法的基本思想

【学习资源】

1. 中国大学 MOOC(慕课)
2. 人大经济论坛

第五章 异方差

【学习目标】

列举异方差出现的原因及对模型的不良影响；明确异方差的概念包括其经济学解释；能够运用多种方法来检验模型中是否存在异方差，并利用加权最小二乘法对其进行修正。

【课程内容】

1. 异方差的实质及产生的原因
2. 异方差的后果
3. 异方差的检验
4. 异方差的补救措施
5. 案例分析：定量研究卫生医疗机构数与人口数量的关系

【重点、难点】

1. 重点：异方差性的本质与后果；异方差性的多种检验方法。
2. 难点：利用加权最小二乘法对异方差性进行修正。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例教学，注重理论与实践的结合。通过案例分析向学生展示如何用理论知识分析解决实践问题，提高学生对理论知识的理解水平和应用理论知识解决实际问题的能力。

【学习要求】

学习新内容的同时复习第二章关于方差的内容，能够利用 Eviews 软件进行异方差的检验与修正。

【复习与思考】

1. 试归纳检验异方差方法的基本思想，并指出这些方法的异同。
2. 加权最小二乘法的基本思想

【学习资源】

1. 中国大学 MOOC(慕课)
2. 人大经济论坛

第六章 自相关

【学习目标】

列举自相关出现的原因及对模型的不良影响；明确自相关的概念包括其经济学解释；能够运用多种方法检验模型中是否存在自相关；能够在用四种方法估计自相关系数的基础上，进而采取广义差分法对其进行修正。

【课程内容】

1. 自相关的实质与产生的原因
2. 自相关的后果
3. 自相关的检验
4. 自相关的补救措施
5. 案例分析：定量分析我国农村居民收入水平与消费支出的关系

【重点、难点】

1. 重点：自相关性的本质与其产生的后果；自相关性的多种检验方法。
2. 难点：利用广义差分法对自相关性进行修正。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例教学，注重理论与实践的结合。通过案例分析向学生展示如何用理论知识分析解决实践问题，提高学生对理论知识的理解水平和应用理论知识解决实际问题的能力。

【学习要求】

学习新内容的同时复习第二章关于相关系数的内容，能够利用 Eviews 软件进行异方差的检验与修正。

【复习与思考】

1. 如何使用 DW 统计量来进行自相关检验？该检验方法的前提条件和局限性有哪些？

2. 广义差分法的原理

【学习资源】

1. 中国大学 MOOC(慕课)
2. 人大经济论坛

第七章 分布滞后模型与自回归模型

【学习目标】

列举库伊克模型、自回归模型和局部调整模型的经济背景与估计方法；明确分布滞后模型与自回归模型的概念；能够对有限分布滞后模型进行阿尔蒙估计。

【课程内容】

1. 滞后效应与滞后变量模型
2. 分布滞后模型的估计
3. 自回归模型的构建
4. 案例分析：美国制造业库存量和销售额的关系

【重点、难点】

1. 重点：滞后效应与滞后变量模型；自回归模型的构建。
2. 难点：分布滞后模型的阿尔蒙估计。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例教学，注重理论与实践的结合。通过案例分析向学生展示如何用理论知识分析解决实践问题，提高学生对理论知识的理解水平和应用理论知识解决实际问题的能力。

【学习要求】

理解阿尔蒙法和经验加权法的本质，课后要总结库伊克模型、自适应与其模型与局部调整模型的区别与联系。

【复习与思考】

1. 什么是滞后现象？产生滞后现象的原因主要有哪些？
2. 对分布滞后模型进行估计存在哪些困难？如何解决？

【学习资源】

1. 中国大学 MOOC(慕课)
2. 人大经济论坛

五、实践教学安排

建议学生进行课外实践安排。

六、考核方式

(一) 考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 50%，包括课堂参与、平时作业、课堂总结。

期末考核占课程考核 50%，采用开卷考试。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：60-80% 应用能力：10-30%	过程性考核、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：60-80% 应用能力：10-30%	过程性考核、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：60-80% 应用能力：10-30%	过程性考核、期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×50%+期末成绩×50%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂参与考查学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力。

(2) 平时作业：安排两次作业，按照完成质量给分。

(3) 课堂总结从知识归纳的完整性、认真性和拓展性给分。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分细则。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。

2	平时作业	作业内容完整，独立完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立完成部分作业要求。书写基本端正，对问题分析较全面。	作业内容相对完整，能基本完成作业要求，书写端正，但缺乏对问题分析。	作业内容较不完整，未能完成全部作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求；或者未按时提交作业。
3	课堂总结	内容完整、准确，书写美观，条理清晰，在记录的基础上有一定的总结、思考等拓展性内容。	内容完整、准确，书写美观，条理清晰，能够将所讲授的内容进行归纳总结。	内容基本完整，书写一般，格式比较规范，能够将主要内容进行记录总结。	内容不够完整，书写格式不规范，字迹潦草。	未提交，或内容凌乱，达不到要求。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
计量经济学	庞皓	科学出版社	2019.1	否	

九、主要参考书目

- [1] 庞皓. 计量经济学 (第二版). 成都: 西南财经大学出版社, 2002
- [2] (美)达摩达尔.N. 古扎拉蒂. 计量经济学基础 (第五版). 北京: 中国人民大学出版社, 2011
- [3] (美)詹姆斯.H. 斯托克. 经济计量学. 大连: 东北财经大学出版社, 2005
- [4] (美)罗伯特S. 平狄克. 计量经济模型与经济预测. 北京: 机械工业出版社, 2004
- [5] 陈强. 计量经济学及 Stata 应用. 北京: 高等教育出版社, 2015

十、课程学习建议

1. 掌握基础知识: 在开始之前, 确保有扎实的统计学、数学 (特别是微积分、线性代数) 和经济学基础。这些都是计量经济学的基石。
2. 理解理论框架: 学习计量经济学的基本模型, 例如普通最小二乘法 (OLS)、最大似然估计 (MLE)、时间序列分析、面板数据分析等。理解每个模型的假设、优缺点和适用范围。
3. 定期复习和练习: 计量经济学包含大量公式和概念, 定期复习和做练习题可以帮助巩固记忆。
4. 理论与实践相结合: 努力将理论知识与实际经济问题相结合, 思考如何利用计量经济学来解决现实世界中的经济问题。

《团队建设与管理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	团队建设与管理 Team building and management		
课程编码	231311428B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学	修读学期	五
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	48 学时（理论学时 16 ， 实践学时 32 ）		
执笔人	鹿娜	审核人	张在冉

二、课程简介

团队建设与管理是人力资源管理专业的专业选修课程，该课程科学性与应用性并存，是兼顾团队管理理念和实践方法的实战型学科；通过本课程的教学，使学生了解和掌握相关的团队建设与管理理论知识并能有效地运用于实践活动，包括团队精神、团队培训、团队中的激励、团队沟通、团队领导等，同时应培养其知识的创新运用能力，即把所掌握的团队建设的理论知识运用于现代管理实践活动。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：培养学生在团队中的创新能力。（支撑毕业要求指标点 3.1）

课程目标 2：提升团队成员的信息意识。（支撑毕业要求指标 5.1）

课程目标 3：清晰自己在团队中的角色及定位通过现场团队游戏和分享，让学生充分和团队成员沟通合作。（支撑毕业要求指标点 6.2）

课程目标 4：掌握塑造高效团队的方法和一整套实用团队管理工具和表格，提升团队合作能力。（支撑毕业要求指标 7.1）

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 2	信息素养	5.1 具备良好的信息意识和信息安全意识，认识到经济、财会、金融等信息对人力资源管理岗位的重要性，能熟练甄别人力资源管理专业的信息需求；具有强大的信息检索能力，能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源；具备信息评价能力，能批判性地评估信息的可靠性、准确性、相关性和时效性。
课程目标 3	沟通表达	6.2 熟练运用沟通和协作的基本理论，具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧，能够在战略规划、组织效能提升、岗位优化设计、薪酬绩效方案等项目落地过程中上传下达，将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告，以便上级了解基层的情况，做出更符合实际情况的决策。将上级的决策、指示、精神等传达给基层，以便基层能够按照上级的要求执行工作。
课程目标 4	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
认识团队	课程目标 1	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队与群体的区别	课程目标 1	堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队类型	课程目标 1	堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队的重要性	课程目标 1、2	堂讲授、案例教学、小组讨论	4
高效团队特征	课程目标 1、2	堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队冲突	课程目标 1、2	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队与群体的区别	课程目标 1、3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队培训	课程目标 1、4	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队激励理论应用	课程目标 1、2、3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队绩效概述	课程目标 1、2、3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队绩效考核的方法和流程	课程目标 1、2、3	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
团队精神典范	课程目标 4	课堂讲授、案例教学、小组讨论	4
合计			48

（二）课程内容

第一章 认识团队

【学习目标】

理解团队的内涵与本质，掌握团队的含义、熟悉项目团队、熟悉团队的产生与发展，中华民族处于一个新的时代，为实现中华民族腾飞梦，培养担当民族复兴大任的时代新人尤为重要。坚持知识传授和社会主义价值观引领相结合，通过团队建设培养与人为善，团队合作的能力极为重要。

【课程内容】

1. 团队的含义
2. 项目团队
3. 团队的产生与发展

【重点、难点】

1. 重点：能够运用团队的产生与发展。
2. 难点：能够运用团队的产生与发展。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

理解团队的重要性：管理者需要明白团队是组织内部和外部的有效运作和合作所必需的。

【复习与思考】

1. 团队的含义，项目团队，团队的产生与发展的理解。
2. 结合实际，能识别认识团队训练易犯错误，能灵活运用认识团队训练的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献

第二章 团队与群体的区别

【学习目标】

掌握群体的定义，掌握群体的发展阶段，掌握群体的类型，熟悉团队和群体的区别。

【课程内容】

1. 群体的定义
2. 群体的发展阶段
3. 群体的类型
4. 团队和群体的区别

【重点、难点】

1. 重点：能够举例说明群体和团队的区别。
2. 难点：掌握群体的发展阶段。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

理解群体的定义，群体的发展阶段，群体的类型，团队和群体的区别。

【复习与思考】

结合实际，能理解识别团队与群体训练易犯错误，能灵活运用识别团队。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献

第三章 团队类型

【学习目标】

掌握团队的常见类型，熟悉牦牛、螃蟹、大雁三种团队，了解团队类型的新发展知识目标。

【课程内容】

1. 团队的常见类型。
2. 牦牛、螃蟹、大雁三种团队。

3. 团队类型的新发展。

【重点、难点】

1. 重点：能够运用所学知识区分团队常见的几种类型。

2. 难点：帮助学生掌握团队的常见类型。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟

2. 内容摘要 15 分钟

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

理解团队的常见类型，牦牛、螃蟹、大雁三种团队，团队类型的新发展。

【复习与思考】

结合实际，能识别熟悉团队类型训练易犯错误，能灵活运用熟悉团队类型训练的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料

2. 相关文献

第四章 团队的重要性

【学习目标】

理解团队流行的原因，组建团队所遇到的阻力，团队的七个特征，理解团队的角色分析和团队对组织和个人的影响。

【课程内容】

1. 团队流行的原因。

2. 组建团队所遇到的阻力。

3. 团队的七个特征。

【重点、难点】

1. 重点：能够在实践中发挥团队的作用。

2. 难点：理解团队的角色分析和团队对组织和个人的影响。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟

2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

理解团队流行的原因，组建团队所遇到的阻力，团队的七个特征，团队的角色分析和团队对组织和个人的影响。

【复习与思考】

结合实际，能识别熟悉团队的重要性训练易犯错误，能灵活运用熟悉团队的重要性训练的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献。

第五章 高效团队特征

【学习目标】

掌握高效团队的概念，熟悉高效团队的特征。

【课程内容】

1. 高效团队的概念。
2. 高效团队的特征。

【重点、难点】

1. 重点：能够塑造高效团队。
2. 难点：熟悉高效团队的特征。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

理解高效团队的概念、高效团队的特征。

【复习与思考】

结合实际，思考如何打造高效团队。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献。

第六章 团队冲突

【学习目标】

理解五种反应模式的意图向度，熟悉合作性与破坏性冲突的比较，建设性冲突。

【课程内容】

1. 团队冲突的概念。
2. 团队冲突的产生原因。
3. 团队冲突管理的方法。
4. 冲突与绩效的关系。

【重点、难点】

1. 重点：能够有效解决冲突。
2. 难点：熟悉合作性与破坏性冲突的比较。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

团队冲突的概念，团队冲突的产生原因，团队冲突管理的方法，冲突与绩效的关系，五种反应模式的意图向度，合作性与破坏性冲突的比较和建设性冲突的理解。

【复习与思考】

结合实际，能识别团队冲突处理训练易犯错误，能灵活运用团队冲突处理

训练的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料
2. 相关文献

第七章 团队与群体的区别

【学习目标】

掌握激励的一般方法、熟悉带好团队的 108 种激励方法、理解企业员工激励方法及案例。

【课程内容】

1. 激励的一般方法。
2. 带好团队的 108 种激励方法。
3. 企业员工激励方法及案例。

【重点、难点】

1. 重点：能够依据企业相关制度创建本团队的激励制度，进行有效激励。
2. 难点：理解企业员工激励方法及案例。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

激励的一般方法，带好团队的 108 种激励方法，企业员工激励方法及案例的理解。

【复习与思考】

结合实际，能识别团队激励方法运用易犯错误，能灵活运用团队激励方法运用的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献。

第八章 团队培训

【学习目标】

了解熟悉培训师的培训与开发，理解培训课程的实施与管理，熟悉培训方法的选择。

【课程内容】

1. 培训需求分析的作用。
2. 培训需求分析的实施程序。
3. 培训规划的主要内容。

【重点、难点】

1. 重点：能够根据团队需要向上一级部门提出培训需求与建议。
2. 难点：能够及时适当地为员工进行专业知识传授和技能训练。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

理解培训需求分析的作用，培训需求分析的实施程序，培训规划的主要内容，培训师的培训与开发，培训课程的实施与管理，培训方法的选择。

【复习与思考】

结合实际，能识别团队内部培训实施训练易犯错误，能灵活运用团队内部培训实施训练的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献。

第九章 团队激励理论应用

【学习目标】

了解掌握激励概念，熟悉应用激励理论的原则，熟悉常见的激励理论。

【课程内容】

1. 激励概念。
2. 应用激励理论的原则。

3. 常见的激励理论。

【重点、难点】

1. 重点：能够根据公司的考核激励制度制定团队实施细则。

2. 难点：熟悉应用激励理论的原则。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟

2. 内容摘要 15 分钟

3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟

4. 讨论，时间 5 分钟

5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟

6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟

7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

激励概念，应用激励理论的原则，常见的激励理论，团队激励理论应用案例的理解。

【复习与思考】

结合实际，能识别团队激励理论运用制定易犯错误，能灵活运用团队激励理论运用制定的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。

2. 相关文献

第十章 团队绩效概述

【学习目标】

掌握绩效的概念，熟悉绩效的作用，熟悉考评标准分类，了解绩效影响因素。

【课程内容】

1. 绩效的概念。

2. 绩效的作用。

3. 考评标准分类。

4. 绩效影响因素。

【重点、难点】

1. 重点：能够运用考核制度对员工进行考评，提出奖惩建议。

2. 难点：熟悉考评标准分类，了解绩效影响因素。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

绩效的概念、作用，考评标准分类和绩效影响因素的理解。

【复习与思考】

结合实际，能识别绩效认知易犯错误，能灵活运用绩效认知的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献。

第十一章 团队绩效考核的方法和流程

【学习目标】

了解现代企业员工绩效考核的特点，熟悉企业员工绩效考核的一般方法，熟悉团队绩效考核的流程。

【课程内容】

1. 现代企业员工绩效考核的特点。
2. 企业员工绩效考核的一般方法。

【重点、难点】

1. 重点：能够公平公正地执行考核制度并及时实施。
2. 难点：熟悉团队绩效考核的流程。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟

8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

现代企业员工绩效考核的特点，企业员工绩效考核的一般方法，团队绩效考核的流程的理解。

【复习与思考】

结合实际，能识别团队绩效考核方案制定易犯错误，能灵活运用团队绩效考核方案制定的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献

第十二章 团队精神典范

【学习目标】

了解神奇的蚂蚁，熟悉狼性团队精神，理解大雁精神。

【课程内容】

1. 神奇的蚂蚁。
2. 狼性团队精神。
3. 大雁精神。

【重点、难点】

1. 重点：能够有较强的执行力。
2. 难点：能够有一定的影响力。

【教学方法】

1. 复习上节课内容导入这节课内容 15 分钟
2. 内容摘要 15 分钟
3. 重点内容课堂讲解，时间 60 分钟
4. 讨论，时间 5 分钟
5. 思政进课堂（讨论、提问并引导），时间 5 分钟
6. 提问：并分析答案，时间 5 分钟
7. 学生复习本节内容，时间 10 分钟
8. 总结，时间 10 分钟

【学习要求】

神奇的蚂蚁，狼性团队精神，企鹅精神，大雁精神的理解。

【复习与思考】

结合实际，能识别团队精神典范训练易犯错误，能灵活运用团队精神典范训练的应对策略。

【学习资源】

1. 提供拓展本单元学习的内容资料。
2. 相关文献

五、实践教学安排

1. 课程目标：通过团队建设与管理实践课程的学习，使学生掌握团队协作的基本理论和技能，培养团队合作意识和领导能力，提高团队绩效和效率。

2. 教学内容：

团队建设理论与实践：介绍团队建设的理论知识，包括团队发展阶段、团队角色、团队合作技巧等。同时，通过案例分析和实践活动，让学生了解团队建设的实际应用。

团队协作技能培养：引导学生学会有效的沟通、协调和解决冲突的技巧，培养学生的团队合作能力。

团队领导与管理：介绍团队领导的基本概念和领导风格，教授团队管理的基本原则和技巧，培养学生的团队领导能力。

团队绩效评估与持续改进：探讨团队绩效评估的方法和工具，教授团队持续改进的策略和方法，帮助学生提高团队的绩效和效率。

3. 教学方法：采用多种教学方法结合，包括案例分析、小组讨论、角色扮演、团队合作项目等，培养学生的实际操作能力和团队合作意识。

4. 教学评价：通过课堂参与、小组项目成果、个人报告等多种方式对学生进行综合评价，以便及时发现问题和给予指导。

5. 教学资源：为学生提供相关的教材、案例和工具，同时鼓励学生积极参与团队实践活动或实地考察，以便将理论知识应用于实际中。

6. 实践环节：组织学生参与团队实践活动，如团队项目、团队建设游戏等，让学生通过实际操作和体验来加深对团队建设与管理理解。

7. 辅助措施：建立导师制度，提供个别指导和辅导，帮助学生解决团队合作中遇到的问题和困难。

8. 教学评估与总结：定期组织教师与学生的教学反馈会议，总结教学经验，完善教学内容和方法，提高教学效果。

六、考核方式

（一）考核方式

考查课程成绩采取“N+2”的评定模式，“N”指平时成绩，包括考勤（20分）、课堂表现（40分）、平时作业（40分）占比30%；“2”指卷面成绩与课堂笔记，分别占比50%、20%，其中卷面成绩不低于50分，低于50分者，总成绩

视为不及格。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	职业素养与信念: 10%	课堂测试、课堂讨论
课程目标 2	实践设计: 40%	课堂测试、课堂讨论、团队合作
课程目标 3	基础知识: 20%	课堂测试、期末考试
课程目标 4	团队合作: 30%	课堂测试、课堂讨论

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=期末成绩×70%+平时成绩×30%

2. 平时成绩评定

课堂考勤记录占平时成绩中的 20%，一学期随机抽查 4 次，考勤全勤记为 20 分，缺勤一次减 5 分。

课堂表现为实践中以小组进行的展示项目的成绩，小组成绩即各组员的成绩，记为 40 分，以其他学生为小组公开进行评分，老师提供评分项目及分值等级，各小组打分求得的均分为该小组成绩。

平时作业采用课后测及学生互评的方式进行，至少两次作业，评价依据以以下几方面：不交作业，成绩为 0 分，百分制计分；完整性：5 分，作业内容基本完整，没有故意的少题、漏题；认真程度：5 分，格式规范，允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同。如果有部分完全相同，酌情扣分，不是随意拼凑；正确性：10 分，根据答题情况给出分数；学期末，每个学生平时作业的总成绩即是该同学最后评价的作业环节成绩。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。

2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	师生互动	参与互动积极性高，回答准确，有独到见解。	参与互动积极性较高，回答准确度较好，有自己的见解。	参与互动积极性一般，回答基本准确。	较少参与互动，回答不够准确。	不参与互动，有明显错误。
4	课堂实践	很好的完成团队合作，回答问题正确，实践方案有创新。	完成团队合作，回答问题较为正确，实践方案可行。	完成团队合作，回答问题基本正确，实践方案基本可行。	能基本回答问题，实践方案基本不可行。	缺乏合作，不能回答问题，实践方案不可行。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
团队建设与管理	王聪颖	南京出版社	2019年7月	否	

九、主要参考书目

王聪颖. 团队建设与管理. 南京: 南京大学出版社, 2019

十、课程学习建议

1. 学习理论与实践相结合: 团队建设与管理是一门实践性较强的学科, 需要将理论知识与实际操作相结合。除了课堂上的学习, 建议积极参加团队实践项目或实地考察, 将所学知识应用于实际情境中。

2. 积极参与讨论与交流: 利用课堂和小组讨论的机会, 积极参与讨论, 与同学们交流意见和观点。通过与他人的互动, 可以拓宽视野, 加深对团队建设与管理的理解。

3. 参与团队合作项目: 参与团队合作项目是提高团队合作能力的有效途径。在团队合作项目中, 要学会有效的沟通和协调, 培养团队合作的意识与能力。

4. 主动寻求反馈与改进: 在团队合作中, 要主动寻求他人的反馈意见, 并根据反馈进行适当的改进。不断反思自身的表现, 提升自身的团队建设与管理能力。

《管理信息系统》课程大纲

一、课程信息

课程名称	管理信息系统 Management Information System		
课程编码	231311429B	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、计算机应用基础	修读学期	七
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	张婉婷	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的选修课程。该课程是利用计算机技术、应用数学、管理理论、运筹学等相关学科的理论，研究管理信息系统的规划、设计、实施等一系列过程，并能理解新兴信息技术（如互联网、云计算、物联网、大数据等）对企业商业模式的影响，以及在企业数字化建设中的应用，从而为管理者提供决策依据的学科。该课程能帮助学生理解企业信息化建设，加强学生团队合作并解决实际问题的能力，为其今后从事管理工作打下坚实的基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：熟知管理信息系统的基础知识、思想与方法，学会基本的计算机及信息技术应用、数据库应用等工具性知识。

课程目标 2：了解管理信息系统发展的新动态，了解经济社会发展的新现象与新问题，能对当前经济社会可持续发展的现象与问题进行跨学科、多角度的探索与解析，加深全球视野下与我国长期管理实践经验整合的理解。

课程目标 3：通过团队合作的形式探究企业组织管理的相关问题，能提升学生的团队精神、组织能力和管理能力，初步具备识别问题、分析问题与解决问题的能力。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 3	沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和合作的基本原理与方法，综合利用沟通和谈判的原理与方法，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与合作。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
管理系统和管理	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学	2
管理信息系统概述	课程目标 2/3	课堂讲授、课堂讨论	4
管理信息系统的技术基础	课程目标 1/2	课堂讲授、课堂讨论	4
管理信息系统的系统分析	课程目标 1/2	课堂讲授、课堂讨论	4
信息系统项目管理和运行维护	课程目标 1/2	课堂讲授、多媒体教学	2
决策支持系统	课程目标 2	课堂讲授、案例教学	4
电子商务	课程目标 2/3	课堂讲授、课堂讨论	4
跨组织信息系统	课程目标 2	课堂讲授、案例教学、课堂讨论	4
商务数据分析概论	课程目标 2	课堂讲授、案例教学	2
信息系统安全	课程目标 2	课堂讲授、多媒体教学	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 管理系统和管理

【学习目标】

深化对管理的认识，进一步了解管理信息系统相关理论的发展历程；掌握信息相关概念及其度量；掌握系统相关概念，以及信息系统和管理的关系；明确管理信息系统面临的挑战。

【课程内容】

本章是管理信息系统的基础概念介绍，主要内容包括：

1. 信息及其度量；
2. 信息系统的概念及其发展；
3. 信息系统和管理的；
4. 管理信息系统面临的挑战。

【重点、难点】

1. 重点：信息的内涵、信息的度量、信息系统的概念、信息系统和管理的；
2. 难点：如何理解信息的度量方法、如何理解信息系统的概念及和管理的
关系。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过信息系统助推青岛红领迈向智能制造的案例讲解，帮助学生了解信息系统与企业管理的关系，以及信息系统对企业发展的作用。

【学习要求】

应掌握信息的概念、性质及度量方法；信息是管理工作至关重要的组成部分，是管理信息系统的处理对象，学生应理解信息系统和管理的关系；能清晰阐述管理信息系统面临的挑战。

【复习与思考】

1. 为什么说管理信息系统并不能解决管理中的所有问题？
2. 什么是信息技术？信息技术在哪些方面能给管理提供支持？

【学习资源】

1. 案例材料：信息系统助推青岛红领迈向智能制造。
2. 拓展阅读：数字化转型中的五大陷阱。

第二章 管理信息系统概述

【学习目标】

掌握管理信息系统的概念；掌握管理信息系统的分类；能够分析管理信息系统与环境，了解管理信息系统涉及的现代管理方法及环境，了解管理信息系

统面临的实际问题；并加深对 ERP 系统的了解。

【课程内容】

本章主要阐述管理信息系统的基本概念、环境、分类。在此基础上，通过典型管理信息系统的分析，按照发展的先后顺序详细介绍了从 MRP、闭环 MRP、MRP II 直到 ERP 系统概念的演进、系统的结构及其蕴含的管理思想和管理方法。

【重点、难点】

1. 重点：管理信息系统的概念及分类、ERP 系统的演进、ERP 的结构、ERP 系统蕴含的管理思想和管理方法；

2. 难点：如何理解 ERP 系统的结构及其蕴含的管理思想和管理方法。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过福特应付账款部门应用管理信息系统进行业务流程再造的案例，帮助学生深刻理解管理信息的内涵，管理信息系统是一个人机结合的社会系统。

【学习要求】

管理信息系统作为计算机应用的重要领域，是现代管理方法与手段结合的系统。通过本章学习，学生应掌握管理信息系统的概念，能清晰阐述 ERP 系统的演进阶段和其结构，并能理解 ERP 系统的结构及其蕴含的管理思想和管理方法。

【复习与思考】

1. 为什么要对一个组织的信息系统进行综合？试按横综合和纵向综合举出实例。

2. 简述应用环境对 MIS 开发的影响。

【学习资源】

1. 拓展阅读：互联网的资源观；

2. 案例材料：福特应付账款部门业务流程再造。

第三章 管理信息系统的技术基础

【学习目标】

了解数据组织技术、数据库技术、计算机网络技术；掌握云计算的概念及应用领域、大数据的概念及应用领域。

【课程内容】

信息技术是管理信息系统的重要基础，只有把信息技术与管理结合起来，

才能真正发挥管理信息系统的作用。本章介绍的有关管理信息系统技术主要是数据组织技术、数据库技术、计算机网络技术、云计算技术和大数据技术。

【重点、难点】

1. 重点：云计算的概念及应用领域、大数据的概念及应用领域；
2. 难点：如何理解大数据技术与管理决策的关系。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。

【学习要求】

数据处理的目的是更好的利用各类信息资源，通过本章学习，学生应该能够清晰阐述数据组织技术、数据库技术、计算机网络技术的基本概念；并能够举例说明云计算的概念及应用领域、大数据的概念及应用领域。

【复习与思考】

1. 简述云计算不同部署模式之间的异同。
2. 简述客户/服务器模式的网络结构有何优点。

【学习资源】

1. 拓展阅读：基于大数据的资源观；
2. 拓展阅读：基于云计算的多源信息服务系统研究综述。

第四章 管理信息系统的系统分析

【学习目标】

了解系统分析的目标与任务、能熟练进行管理业务调查分析、数据流程调查分析、学会数据字典构建、了解管理模型、掌握逻辑系统优化方案的确定。

【课程内容】

本章首先介绍系统开发生命周期及其结构化开发方法。在此基础上，详细讨论了系统分析的主要内容，包括：系统分析的目标与任务、管理业务调查分析、数据流程调查分析、数据字典构建、处理逻辑描述工具、管理模型分析确定、逻辑系统优化分析、新系统逻辑方案的确定。

【重点、难点】

1. 重点：管理业务调查分析、数据流程调查分析、系统分析的目标与任务；
2. 难点：进行信息系统的开发需求调研。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生

的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过 ZARA 信息系统开发的案例讨论，帮助学生理解信息系统的开发起点是确定需求，以及如何确定需求。

【学习要求】

系统分析是管理信息系统开发中十分重要的环节，系统分析工作成功与否，在很大程度上决定了系统的成败。通过本章学习，学生应该了解系统分析的目标与任务，掌握信息系统开发需求的确定方法，应能进行业务流程调研，并绘制业务流程图，并能辅助进行信息系统的开发。

【复习与思考】

1. 什么是系统分析报告，主要包括哪些内容？
2. 按动态特性分，数据的属性可分为几类？为什么要进行这种分类？

【学习资源】

1. 案例材料：工资管理信息子系统数据流程图的绘制；
2. 拓展阅读：音响租赁管理信息系统开发案例。

第五章 信息系统项目管理和运行维护

【学习目标】

项目管理作为信息系统开发成功的关键因素之一，本章的教学目标是帮助学生了解信息系统运行维护的内容、掌握项目管理的基本理论、以及项目计划和项目实施的过程管理。

【课程内容】

信息系统项目管理是以信息系统为对象的项目管理，是项目管理的一种特殊形式。本章简要介绍信息系统项目管理和运行维护的基本知识、主要内容和常用方法。

【重点、难点】

1. 重点：信息系统项目管理和运行维护的基本知识、主要内容和常用方法；
2. 难点：项目管理网络图的绘制及解读。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过电子认证服务系统运维案例的讨论，帮助学生理解信息系统的开发过程，以及分析人员在运维过程中的作用。

【学习要求】

应了解现代项目管理的科学理论、思想方法、技术和工具在信息系统项目管理中依然适用，同时，信息系统项目管理又具有其本身的复杂性、时效性等特征。信息系统建设是一个持续的过程，为了让系统时刻处于良好的运行状态，使信息系统能够更好地满足用户的需求，必须加强信息系统的运行维护。学生能灵活应用关键路径法等，解析信息系统项目管理各环节。

【复习与思考】

1. 项目有哪几种开发方式？
2. 项目收尾阶段包括哪些工作？

【学习资源】

1. 案例材料：一个电子认证服务系统运维案例；
2. 案例材料：项目变更案例。

第六章 决策支持系统

【学习目标】

能够掌握决策支持系统的概念、决策支持系统的组成；能理解智能决策支持系统和群体决策支持系统对企业管理的作用及重要性；能了解人工智能及其应用。

【课程内容】

1. 决策支持系统的概念
2. 决策支持系统的组成
3. 智能决策支持系统
4. 群体决策支持系统
5. 人工智能及其应用

【重点、难点】

1. 重点：决策支持系统的概念、决策支持系统的组成、群体决策支持系统的概念及类型、人工智能及其应用；
2. 难点：了解人工智能的方法与技术，例如专家系统、人工神经网络、知识管理与知识图谱。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过光大银行智能支持系统的案例讨论，帮助学生理解支持系统对企业管理的作用。

【学习要求】

应了解一个组织的管理活动主要就是决策活动。学生能简述决策支持系统的发展过程；了解决策支持系统的组成结构；并能进一步拓展群体决策支持系统、人工智能及其应用。

【复习与思考】

1. 传统 DSS 与智能 DSS 都是人机系统，但二者中机器方所起的作用有所不同，请指出它们的区别。

2. 请简述 IDSS 中人机对话子系统的作用。

【学习资源】

1. 拓展材料：模拟人才招聘选拔群体决策支持系统；

2. 拓展阅读：光大银行商务智能系统的实施。

第七章 电子商务

【学习目标】

能够掌握电子商务的基本概念和商业模式；了解电子商务的支付问题和物流问题；能了解移动电子商务的商业模式；并掌握网络营销的概念及策略、方式。

【课程内容】

本章从电子商务的概念开始，阐述与电子商务的信息流、物流和资金流等有关的主要问题：

1. 电子商务概述；
2. 电子商务的商业模式；
3. 电子商务的支付问题；
4. 网络营销。

【重点、难点】

1. 重点：电子商务的基本概念、电子商务的商业模式、电子商务的支付问题和物流问题、移动电子商务的商业模式、网络营销的概念及策略、方式

2. 难点：如何了解商业模式、灵活应用电子商务系的网络营销策略及方式。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。

2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过九州电气网络营销的案例讨论，帮助学生理解传统行业企业开展网络营销的困境和意义。

【学习要求】

明确移动电子商务的优势、电子商务和管理信息系统的联系，并能够分析

信息技术在网络营销中的作用，能进一步了解电子商务发展过程中支付系统、物流系统面临的挑战。

【复习与思考】

1. 试分析未来五年电子商务面临的机遇和挑战。
2. 结合九州电气网络营销的案例，谈谈你对传统行业企业开展网络营销的看法。

【学习资源】

1. 案例材料：九州电气的网络营销；
2. 拓展阅读：滴滴出行——颠覆国民出行方式的移动电商平台；
3. 拓展阅读：“双十一”购物节。

第八章 跨组织信息系统

【学习目标】

能够理解跨组织信息系统的概念及类型；掌握供应链管理的概念与系统功能；并掌握 SCM、ERP、CRM 的集成，同时能够了解跨组织信息系统的全球化趋势。

【课程内容】

跨组织信息系统是建立在企业内部信息系统基础之上的企业外部信息系统，本章主要内容如下：

1. 跨组织信息系统概述；
2. 供应链管理系统；
3. 客户关系管理系统。

【重点、难点】

1. 重点：跨组织信息系统的概念及类型、供应链管理的概念与系统功能、SCM、ERP、CRM 的集成、跨组织信息系统的全球化趋势。
2. 难点：理解客户关系管理系统与 ERP 系统是如何实现集成的。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，中国银行全球化信息系统建设的案例讨论，帮助学生理解跨组织信息系统的内涵。

【学习要求】

理解跨组织信息系统的概念及类型；能简述供应链管理的概念与系统功能；并引用材料介绍 SCM、ERP、CRM 的集成方法；同时学生需要了解跨组织信息系

统的全球化趋势。

【复习与思考】

1. 客户关系管理系统与 ERP 系统是如何实现集成的？
2. 供应链执行系统包括哪几个子系统？其功能是什么？
3. 试述全球信息系统如何提高跨国公司的竞争力。

【学习资源】

1. 案例材料：中国银行全球化信息系统建设；
2. 拓展阅读：亚马逊改造卓越：由系统匹配最佳仓库。

第九章 商务数据分析概论

【学习目标】

能够理解数据及其商业价值，能够了解商务数据分析的概念与步骤，并掌握数据挖掘及其商业应用，了解什么是数据可视化。

【课程内容】

商务数据分析作为一个新兴的多学科交叉应用领域，本章主要介绍了以下内容：

1. 数据及其商业价值；
2. 商务数据分析的概念与步骤；
3. 数据挖掘及其商业应用；
4. 数据可视化。

【重点、难点】

1. 重点：数据的商业价值、商务数据分析的概念与步骤、数据挖掘及其商业应用、数据可视化的类型。
2. 难点：如何理解数据挖掘的商业应用。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过航空公司客户价值细分的案例讨论，帮助学生理解数据挖掘及其商业应用领域。

【学习要求】

理解数据及其商业价值，了解商务数据分析的概念与步骤，并能理解数据挖掘及其商业应用，同时了解什么是数据可视化，以及数据可视化对企业管理的作用。

【复习与思考】

1. 请思考，如何判断消费者对某服务/产品的情感倾向？
2. 如何预判新客户是否具有成为高价值客户的潜力？

【学习资源】

1. 案例材料：航空公司客户价值细分；
2. 拓展阅读：社交大数据玩转世界杯。

第十章 信息系统安全

【学习目标】

能理解信息安全、信息系统安全和管理信息系统安全的内涵；能掌握管理信息系统安全的主要内容；了解风险评估的实施流程；能理解信息安全等级保护的内容和意义；并能够掌握云计算安全的概念以及其保护措施。

【课程内容】

伴随着信息技术的快速发展和云计算应用的广泛普及，信息系统安全遇到前所未有的潜在威胁和挑战。本章主要介绍信息系统安全的概念、信息安全技术、信息系统安全管理、信息系统安全等级保护、云计算安全保护等内容。

【重点、难点】

1. 重点：信息系统安全基本概念、信息安全技术分类、信息系统安全管理内容、云计算安全的保护措施。
2. 难点：如何理解云计算安全的概念以及其保护措施。

【教学方法】

1. 采用多媒体教学手段，丰富教学资源，保证讲课进度的同时，注意学生的掌握程度和课堂的气氛。
2. 采用案例式教学，结合组织实际，进行相关知识的讲解，从而使学生具备相关知识和方法的实际应用能力。例如，通过支付宝移动互联网金融安全的案例讨论，帮助学生了解信息系统安全的技术分类。

【学习要求】

应理解什么是信息安全、信息系统安全和管理信息系统安全；能简要阐述管理信息系统安全的主要内容；能了解风险评估的实施流程；掌握云计算安全的概念以及其保护措施。

【复习与思考】

1. 查阅资料，请简述国内各大银行都采用了哪些手段解决手机银行面临的安全问题。
2. 试述云计算面临的安全问题及处理对策。
3. 什么是数字签名？其作用是什么？

【学习资源】

1. 拓展阅读：某银行信息安全风险管理案例；
2. 案例材料：支付宝移动互联网金融安全解决方案。

五、实践教学安排

本课程设有小组团队实践环节，例如，模拟 ERP 系统的运行，进行指定企业的全面预算编制，并进行成果展示；又如，案例分析企业流程再造中的管理信息系统开发。通过该实践环节，提升学生的实践运用能力，培养其团队意识和良好的协作能力；此外，提升学生灵活运用知识的能力，培养其自学能力和自我管理。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）占课程考核 50%，包括课堂参与（40%）、平时作业（40%）、案例分析报告（20%）。

期末考核占课程考核 50%，采用考查形式，卷面成绩低于 50 分者，课程考核视为不及格。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：85% 职业素养与信念：15%	课堂参与、平时作业、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识：35% 熟练应用专业知识的能力：60% 职业素养与信念：5%	课堂参与、平时作业、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识：20% 熟练应用专业知识的能力：30% 团队合作与沟通能力50%	案例分析报告、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=平时成绩×50%+期末成绩×50%

2. 平时成绩评定

- （1）课堂参与（40%）：学生课堂提问情况、课堂讨论情况。
- （2）作业完成情况（40%）：学生平时作业提交次数及完成质量。
- （3）案例分析报告（20%）：以小组合作形式完成案例分析报告，能按时提

交，格式规范、内容完整、能熟练运用所学知识，有良好的写作能力和互助能力。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	能按时上课，认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	能按时上课，上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立完成部分作业要求。书写基本端正，对问题分析较全面。	作业内容相对完整，能基本完成作业要求，书写端正，但缺乏对问题分析。	作业内容较不完整，未能完成全部作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求；或者未按时提交作业。
3	案例分析报告	小组合作完成案例分析内容，团队成员分工合理。内容正确，格式规范，结构合理，字体统一，能有独到的见解。	小组合作完成案例分析内容，团队成员分工合理。内容基本完整，格式相对规范，结构较为合理，字体统一，有一定的见解。	能体现小组合作过程，能基本完成案例分析报告。但呈现内容较不完整，结构逻辑欠缺，字体格式欠规范，有一定的结论。	案例分析报告不太完整，结构缺乏逻辑，格式、字体不统一，稍显凌乱，且缺乏调研报告结论。	未能按时提交案例分析报告，或者没有达到调研报告要求。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
管理信息系统（第七版）	黄梯云、李一军	高等教育出版社	2023.3	否	

九、主要参考书目

- [1] 马士华, 林勇. 供应链管理（第二版）. 北京：机械工业出版社，2005
- [2] 赵国卿. 电子政务. 北京：清华大学出版社，2005
- [3] 左美云. 信息系统项目管理. 北京：清华大学出版社，2008

十、课程学习建议

管理信息系统的应用目标是辅助管理决策，《管理信息系统》课程学习的关键在于明确学习目标、勤于思考、实践应用、不断反思和持续学习。在学生中要注意将信息系统知识与管理知识联系起来，它的应用涉及管理思想、管理制度、管理方式和人的行为变化。学习本课程前应首先学习计算机和管理学方面的基础知识。

《ERP 沙盘模拟实训》课程大纲

一、课程信息

课程名称	ERP 沙盘模拟实训 ERP Sand Table Simulation Experiment		
课程编码	231311405D	适用专业	人力资源管理
先修课程	会计学, 管理学	修读学期	七
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
设置类别	独立设课	课程学分	1
课程学时	32	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
执笔人	高嘉莉	审核人	张在冉

二、课程简介

该课程是经管类专业的实验课程，沙盘模拟实验课程是一门生动有趣的实训操作课程，通过该课程的学习，能直观地将所学到的理论知识运用在沙盘盘面上进行实战操作，完全突出学习实验中的积极性、主动性和自主性，并能意识到信息化、数字化的作用。整理将所学的会计、财务、市场生产、管理学等多门学科知识融合在一起，进行综合性的模拟体验。通过 ERP 沙盘模拟实训，将所学知识总结贯通起来，提升实操能力，把握资金在公司内如何流动，合理分配资金，生产如何规划等能力，描述企业内各部门工作内容、流程和相互关系，进一步认识、区别企业的管理方法、手段与途径，为把握现代企业的整体架构，进入社会、参与管理工作打下良好基础。

三、课程目标

（一）课程目标

课程目标 1：认识 ERP 沙盘，区别企业内部职能部门的划分以及各部门员工的职责；根据沙盘运营规则和流程，养成爱岗敬业的良好职业道德。

课程目标 2：将所学的学科知识运用到具体的个案或方案中来，合理进行模拟企业运营，并结合企业物流与信息流的运作方式，能快速、准确地编制与财务报表；

课程目标 3：初步具有分析问题与解决问题的能力，能针对不同情况下出

现的问题迅速地作出决策，并协同其他成员共同完成的能力。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	品德修养	1.3 具备积极的审美情趣，具有一定的感受美、表现美、鉴赏美、创造美的能力；具有正确的劳动观，崇尚劳动、尊重劳动，能够辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动；具有爱岗敬业、严谨务实的职业素养。
课程目标 2	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、实验项目设置与要求

(一) 实验项目与课程目标的关系

序号	实验项目	实验学时	实验类型	分组要求	开出要求	支撑课程目标
1	ERP 沙盘模拟概述	4	验证	3-4 人	必做	课程目标 1、2、3
2	ERP 沙盘运营规则	6	验证	3-4 人	必做	课程目标 1、2、3
3	ERP 沙盘模拟运营	16	验证	3-4 人	必做	课程目标 1、2、3
4	运营分析评价	6	验证	3-4 人	必做	课程目标 1、2、3

(二) 实验项目

实验 1. ERP 沙盘模拟概述

【实验目的】

总结 ERP 沙盘的起源与意义；归纳 ERP 沙盘的主要内容。描述企业的初始设定情况；区别企业内部职能部门的划分以及各部门职责的职责，

【主要试剂及仪器设备】

计算机，用友沙盘软件

【内容提要】

ERP 沙盘模拟的意义，ERP 的核心理念，制造型企业经营涉及的因素，财务管理资金流控制，企业经营的本质，组织职能，ERP 沙盘盘面。

从模拟沙盘来看企业信息化的发展，看我国智能技术，智能制造的发展，努力学习，科技强国。

【实验安排】

描述 ERP 沙盘起源与意义，定义 ERP 的相关概念。学生分组进行讨论，深入思考 ERP 的理论意义和实践意义。教师讲解模拟企业中的各部门、各角色及角色职能情况，学生分组进行各岗位的实验流程操作，切实比较每一个岗位的主要职能以及在沙盘运营过程中的每个岗位的特点。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

实验报告旨在介绍如何使用用友沙盘模拟进行实验，并详细记录实验数据、参数、流程、注意点及结论等信息。本报告将分为以下部分：实验目的、实验角色与分工、实验过程（详细）、分析结果和结论。

实验 2. ERP 沙盘运营规则

【实验目的】

分析沙盘活动的基本规则，并解释 ERP 沙盘模拟活动规则。通过本模块的学习，能描述企业经营流程，尽可能的提炼流程当中所涉及的业务操作，能够独立完成相关流程。

【主要试剂及仪器设备】

计算机，用友沙盘软件

【内容提要】

主要规则有，生产中心和生产线安装、生产周期、维修费、折旧费，资金融资策略，市场开拓，ISO 资格认证，产品研发及生产，原来采购，投放广告费规则，订单获得等。

市场运营过程中遵循一定的市场规律，在市场竞争中，学生遵纪守法，按规则办事，遵守职业道德。

【实验安排】

分析市场规则，销售会议与订单争取，制定广告方案，市场开拓和产品研发，厂房购买、出售与租赁，生产线购买、调整与维护，产品技术投资与资格认证，产品加工，原材料订购与入库操作，筹资方式。学生分组运营，比较每一个规则运营的具体情况。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

实验报告旨在介绍如何使用用友沙盘模拟进行实验，并详细记录实验数据、参数、流程、注意点及结论等信息。本报告将分为以下部分：实验目的、实验角色与分工、实验过程（详细）、分析结果和结论。

实验 3. ERP 沙盘模拟运营

【实验目的】

根据 ERP 沙盘规则进行模拟运营，根据小组运营实际情况进行经营流程记录，同时整理订单登记表、产品核算统计表、综合管理费用明细表、损益表以及资产负债表的编制。

【主要试剂及仪器设备】

计算机，用友沙盘软件

【内容提要】

根据沙盘规则进行运营，主要分年初、四季、年末以及特殊情况的操作。

实践过程要树立精益求精，创新进取精神，把握诚信经营，公平竞争，增强集体意识和团队合作。

【实验安排】

通过分析规则即市场及产品数据，分析产品市场占有率，模拟公司的资金筹资模式，制定生产计划，控制生产成本。小组模拟运用结束编制费用表，资产负债表，利润表。学生分组具体实践运营整个流程，能进行业务数据计算，报表填制。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

实验报告旨在介绍如何使用用友沙盘模拟进行实验，并详细记录实验数据、参数、流程、注意点及结论等信息。本报告将分为以下部分：实验目的、实验角色与分工、实验过程（详细）、分析结果和结论。

实验 4. 运营分析评价

【实验目的】

学生根据企业六年经营状况和财务报表进行经营分析；用实验报告的形式总结成功之处和存在问题，未来应该如何改进。

【主要试剂及仪器设备】

计算机，用友沙盘软件

【内容提要】

进行小组运营总结分析评价。正确填制报表，按实际情况不做假账，树立正确的价值观。培养创新意识，服务意识，责任意识，合作精神，企业持续发展的社会责任感。

【实验安排】

教师分析和总结经营过程，例如模拟企业产品组合，贷款分析，广告投入及订单获取分析，战略目标分析，资产回报率等，分析经营过程中成功之处和存在问题。学生小组讨论分析，写出沙盘模拟总结报告。

【教学方法与手段】

1. 实验课教学，要注重实验过程，通过实验教学使学生巩固理论知识、锻炼实操能力学习操作技能、培养团队协作能力和严谨细致的工作作风。

2. 强化讨论式教学，加强师生互动，给学生更多的发言权，鼓励学生大胆发表意见，部分实验做完后，组织学生对实验结果、内容、方法及相关内容进行现场讨论，指导教师适当提出问题，引导学生主动思考，以培养学生对实验结果的分析能力。

【实验报告要求】

实验报告旨在介绍如何使用用友沙盘模拟进行实验，并详细记录实验数据、参数、流程、注意点及结论等信息。本报告将分为以下部分：实验目的、实验角色与分工、实验过程（详细）、分析结果和结论。

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、实训报告等。

期末考核采用考查方式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识: 50% 职业素养与信念: 50%	课堂测试、课堂讨论、课堂表现、期末考试
课程目标 2	基本概念和基本知识: 30% 熟练运用专业知识的能力: 40% 团队合作与沟通能力: 25% 职业素养与信念: 5%	课堂测试、课堂讨论、实践表现、团队合作、课堂表现、期末考试
课程目标 3	基本概念和基本知识: 30% 熟练运用专业知识的能力: 40% 团队合作与沟通能力: 25% 职业素养与信念: 5%	课堂测试、课堂讨论、团队合作、实践表现、课堂表现、期末考试

六、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=期末考试×50%+平时成绩×30%+技能×20%

2. 平时成绩评定

平时成绩满分 100，占总成绩 30%，各项分别如下：

(1) 课堂参与占平时成绩中的 30 分，根据学生上课情况、参与实训等酌情给分。

(2) 课堂表现占平时成绩中的 40 分，根据小组实训，进行案例分析的参与度，准确度，认真程度，教师按情况酌情给分。

(3) 平时作业占平时成绩中 30 分，根据作业完成情况：学生平时作业提交次数及完成质量。

3. 技能评定

技能满分 100 分，占总成绩的 20%，学生收集资料能力、研究设计能力、解决实际问题能力和合作能力。根据学生收集资料能力，完整性、准确性、拓展性综合评价。

4. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格

1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	课堂参与	能独立完成全部课堂要求。对相关问题有一定详细透彻具体的分析。	能独立或合作完成课堂要求。但对相关问题分析较全面。	能独立或合作完成课堂要求，没有对问题进行一定具体分析。	能独立或合作完成作业要求。没有对问题进行分析。	课堂要求内容没有完成，没有对问题进行分析。
3	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
4	技能	实训报告内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对实验过程有详细透彻的分析。	实训报告内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对实践过程问题分析较全面。	实训报告内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，实训报告没有对实验问题进行分析。	实训报告内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，实训报告没有对实验问题进行分析。	实训报告内容不完整，没有达到相应的要求。

七、教学参考资料（含课程思政资源）

- [1]刘勇. ERP 沙盘模拟实训教程. 北京: 经济管理出版社, 2018
- [2]王新玲, 柯明, 耿锡润. ERP 沙盘模拟学习指导书. 北京: 电子工业出版社, 2010
- [3]用友公司. 企业经营决策 ERP 沙盘模拟对抗. 北京: 用友公司, 2004
- [4]刘平. 用友 ERP 企业经营沙盘模拟实训手册. 大连: 东北财经大学出版社, 2017

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
商战实践平台 指导教程	何晓岚、 金晖	清华大学出版 社	2018年12月	否	

九、课程学习建议

建议对教学资源涉及的案例结合知识点进行深入讨论以加深知识点的获得。

《评价中心技术应用》课程大纲

一、课程信息

课程名称	评价中心技术应用 Evaluation Center Technology Application		
课程编码	231311406D	适用专业	人力资源管理
先修课程	招聘与人才测评、人力资源管理概论	修读学期	七
课程类别	专业选修课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	1	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 0，实践学时 32）		
执笔人	郭欣	审核人	张在冉

二、课程简介

人才测评是建立在心理测量学、管理学、行为科学以及计算机科学基础上的一门识才与选才的应用学科。本课程是建立在心理测量学、管理学、行为科学以及计算机科学基础上的一门识才与选才应用学科。关注如何对人的能力、个性特征、职业倾向、管理潜能和发展潜力等素质进行综合测评，从而为加深人们对自身的了解和企事业单位人才的招聘、甄选、培养以及雇员的录用、开发和晋升等提供参考，并在此基础上为个人和组织的职业生涯管理提供咨询和合理化建议。课程通过案例分析、课堂小实验和实际练习、测验结果分析以及角色模拟、观看录像等活动，学生能够加深对测评科学性的认识，能够正确地实施测评以及选择测评服务，同时利用有关测评工具完成对他人的测评。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：专业技能方面，能够根据招聘与素质测评的胜任力素质要求设计测评题目并组织 and 实施测评；掌握各种方法测评中问、听、看、评的技巧，初步掌握这些较高级的测评工具运用实务，将测评方法用于人力资源管理专业领域。

课程目标 2：通过课堂讲授、案例讨论等学习，能够习得相关知识，并在课后时间通过网络、文献等方法，初步构建专业框架，从课上、课下综合获得专业知识，能够对所学知识进行进一步的思考及讨论。

课程目标 3：通过实践环节，学生具备动手能力及独立思考能力，遇到问题迎难而上，具有坚忍不拔的思想品质，能够用联系的、全面的、发展的观点解决实际问题。学生能够正确处理矛盾，拥有自立、自强的品质，能够合理规划和安排自己的学习与生活，创造更丰富的大学生活。

课程目标 4：通过对具体人才测评工具和内容的学习，能够对人格测验、能力测验、职业兴趣测验、动机测验、领导能力测验、团队沟通等测评方法进行具体了解，掌握心理学有关专业知识，并且对他人进行测评。

课程目标 5：能够通过对人才测评工具的学习，掌握专业知识，对个人进行自评，学生利用自评结果完成对个人职业发展的规划，在实践中不断科学的提高自主学习能力，帮助做好人生规划。

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	学科知识	2.2 系统掌握“制定人力资源战略规划、优化组织能力和岗位结构、培训和提升人力资源水平、利用薪酬、绩效等手段激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进生涯规划、人力资源与企业发展目标高效匹配”上述理论知识与技术方法等专业核心知识。
课程目标 2	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。
课程目标 3	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 4	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。

课程目标 5	持续发展	9.1 养成良好的卫生习惯和体育锻炼习惯，保持身体健康；能够根据自身的兴趣、特长和发展需求，做到自我认知清晰、自我接纳和自我调节能力强，锁定有意义的人生目标和价值追求，制定清晰的职业生涯规划，持续提升自我。持续学习与反思。紧跟可持续发展的最新动态，不断提高自己的认知和能力，从而保持心理健康。
--------	------	--

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
人才测评理论	课程目标 1、4	讲授法、案例分析法	4
常用测评技巧	课程目标 3、4	讲授法、实践法	4
基于情景的综合测评方法	课程目标 4、5	讲授法、实践法、案例分析法	4
人格特质测评	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法、案析分析法	2
职业兴趣与态度测评	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法、案例分析法	2
工作动力测评	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法、案例分析法	2
能力测评	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法、实践法	2
管理潜质测评	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法	2
团队沟通测评	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法、案例分析法	2
压力与心理健康测评	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法、实践法	2
员工开发与职业生涯规划	课程目标 1、2、3、4、5	讲授法、案例分析法	2
人才测评的注意事项	课程目标 2、5	讲授法	4
合计			32

（二）课程内容

第一章 人才测评理论

【学习目标】

1. 了解心理测量的基本内涵；认识心理测量与人才测评的功用；
2. 学习人才测评的起源与发展进程，熟悉我国才测评的现状；
3. 了解人才测评对象的特点，认识人才的一般标准和人才的基本素质；
4. 学习 IQ 和创造力的一般测评方法。
5. 了解人才测评的基本过程；
6. 熟悉人才测评的指标与量表编制方法，认识施测过程及其应注意的问题；
7. 了解信、效度及其影响因素，认识各种测评所使用的常模。

【课程内容】

1. 人才测评的含义与作用
2. 人才测评的起源
3. 我国人才测评的概况
4. 人才测评的对象、标准
5. 人的基本素质与测评
6. 人才测评的基本过程与量表的编制
7. 人才测评的信度与效度

【重点、难点】

1. 重点：人才测评的含义与作用；人才测评信度与效度
2. 难点：人才测评量表的编制

【教学方法】

1. 讲授法。通过对人才测评基本理论的介绍，帮助学生理解人才测评基本内容，为后面具体方法的学习奠定基础。

2. 案例分析法。通过对凯迪电力股份有限公司人才选拔测评案例分析，使学生更好的了解人才测评在企业招聘中的作用，进一步帮助学生加深对于人才测评的理解。

【学习要求】

通过对本章的学习，能够很好的了解心理测量的基本内涵；认识心理测量与人才测评的功用；学习人才测评的起源与发展进程，熟悉我国人才测评的现状；了解人才测评对象的特点，认识人才的一般标准和人才的基本素质；学习 IQ 和创造力的一般测评方法；了解人才测评的基本过程；熟悉人才测评的指标与量表编制方法，认识施测过程及其应注意的问题；了解信、效度及其影响因素，认识各种测评所使用的常模。

【复习与思考】

1. 人才测评对任何组织来说有何作用？
2. 人才的一般标准是什么？
3. 人的基本素质有哪些？
4. 人才测评量表信度与效度有什么关系？

【学习资源】

1. 拓展案例 1：凯迪电力股份有限公司人才选拔测评。
2. 拓展案例 2：The SAS Institute: Succeeding with old Fashioned Value in a New Industry。
3. 拓展案例 3：大宝的招聘录像。

4. 拓展案例 4：中国宝洁的招聘与培训案例。

第二章 常用测评技巧

【学习目标】

1. 了解人才测评的基本方法；
2. 认识行为观察法；
3. 掌握测验方法；
4. 认识投射测验（包括墨迹测验和主题统觉测验）的特点；

【课程内容】

1. 人才测评方法概述
2. 行为观察法
3. 测验法
4. 投射测验法

【重点、难点】

1. 重点：人才测评基本方法
2. 难点：投射测验法

【教学方法】

1. 讲授法。通过对基本测评方法的讲解，帮助学生理解基本测评方法的种类，以及各种方法的具体特点。
2. 实践法。对于投射测验法进行实践，现场对学生进行实践测试，更好的了解投射测验的特点及用途。

【学习要求】

通过学习，学生能够运用各种方法对被测试者加以了解，从而能够为企业与组织的人力资源管理提供参考和依据。

【复习与思考】

1. 人才测评的基本方法有哪些？
2. 行为观察法的特点是什么？
3. 主题统觉测验的主要用途是什么？

【学习资源】

1. 拓展案例：江苏某商业银行的基层员工招聘测评

第三章 基于情景的综合测评方法

【学习目标】

1. 掌握结构化面试的方法
2. 了解测评中心技术及其应用
3. 熟悉公文筐测评方法、

4. 掌握无领导小组测评方法
5. 掌握绩效考评基本方法

【课程内容】

1. 结构化面试
2. 测评中心技术
3. 公文筐测验
4. 无领导小组讨论
5. 绩效考评

【重点、难点】

1. 重点：结构化面试、无领导小组讨论
2. 难点：测评中心技术

【教学方法】

1. 讲授法。通过对专业知识的讲授，帮助学生了解基于情景模拟的测评方法，了解各种方法的特点，并能够进行实践操作。

2. 实践法。对于无领导小组讨论进行课上实践，采用两难问题进行讨论，帮助学生更好的理解无领导小组讨论。

3. 案例分析法。对于结构化面试进行具体的案例分析，了解结构化面试使用时的注意事项。

【学习要求】

情景模拟是通过设置一种逼真的管理系统或工作场景，让被试者参与其中，并按测试者提出的要求，完成一个或一系列任务，在这个过程中，学生能够通过专业测评方法的学习完成对被试者的测评，掌握各种方法的使用。

【复习与思考】

1. 结构化面试的主要测评要素是什么？
2. 公文筐测评的特点是什么？
3. 无领导小组讨论方法的特点和评价标准是什么？
4. 绩效考评的基本方法有哪些？

【学习资源】

1. 拓展案例 1: The Men' s Wearhouse: Growth in a Declining Market.
2. 拓展案例 2: 让员工成为自主经营自我创新的主体: 海尔集团公司推行 SBU 经营机制。

第四章 人格特质测评

【学习目标】

1. 了解人格特质测评在整个人才测评中的地位；

2. 认识人格的概念，人格的结构；
3. 学习人格测评的方法和内容；
4. 具体认识各种有关气质和性格的测评工具；
5. 掌握有关的测评技巧，学会如何选择测验和根据不同要求设计测评内容。

【课程内容】

1. 人格
2. “大五”人格测验
3. 新卡特尔 16PF 测验
4. Y-G 人格测验
5. 其他人格测验

【重点、难点】

1. 重点：“大五”人格测验
2. 难点：“大五”人格测验

【教学方法】

1. 讲授法。通过对本章内容专业测试内容进行讲解，帮助学生理解其重要性以及如何进行测评方法的选择和设计。

2. 案例分析法。对丽嘉酒店心理测评案例进行分析，帮助企业鉴别具有特殊特质的人才。

【学习要求】

通过对人格测试的学习，了解人格特质测评的重要性，掌握“大五”人格测验、新卡特尔 16PF 测验、Y-G 人格测验、其他人格测验，学会根据不同要求对人格测验内容进行设计。

【复习与思考】

1. 人格测试在人才测评中的地位如何？
2. 如何根据测评内容选择测评工具？
3. 如何进行人格测验？

【学习资源】（此处说明可以为学生提供参考书目之外的课程学习资源，如试题库、案例库、网络教学平台等）

1. 拓展案例：美的：产权是最好的激励形式。
2. 拓展测试：个性特质测试量表

第五章 职业兴趣与态度测评

【学习目标】

1. 了解职业兴趣测评的历史发展状况；
2. 认识根据职业兴趣进行职业选择的意义；

3. 学习霍兰德的职业兴趣测评原理；
4. 学会进行职业性格测评和职业价值观测评

【课程内容】

1. 职业兴趣
2. 霍兰德职业适应性测试
3. 职业能力测试
4. 职业性格与价值观测试

【重点、难点】

1. 重点：霍兰德职业适应性测试
2. 难点：职业价值观测试

【教学方法】

1. 讲授法。通过对本章内容专业测试内容进行讲解，帮助学生理解其重要性以及如何进行测评方法的选择和设计。

2. 案例分析法。通过对职业兴趣测评案例的分析，了解职业测评对于企业人岗匹配的重要性，同时对于个体也要注重测评结构的匹配。

【学习要求】

通过学习，了解职业兴趣、职业价值观、职业能力、职业性格对个体和组织的重要性，理解职业兴趣与态度测试不仅能够反映个体的职业偏好，还能够影响个体的职业选择，从长远来看，还能够影响个体的职业发展水平和最终成就

【复习与思考】

1. 如何根据职业兴趣进行职业选择？
2. 如何进行职业性格自我测评以及职业价值观测评？

【学习资源】

1. 拓展案例：大伟的职业选择与发展。
2. 拓展量表：职业价值观测评量表。

第六章 工作动力测评

【学习目标】

1. 理解动机的概念；
2. 掌握需要层次理论及其测评方法；
3. 认识成就动机的作用，掌握成就动机的测评方法；
4. 了解动机归因理论，认识归因的动机作用；
5. 掌握内在动机的测评方法；
6. 了解自我效能的概念及其测评方法。

【课程内容】

1. 工作动机理论概述
2. 需要层次测评
3. 成就动机测评
4. 归因与内在动机测评
5. 自我效能测评

【重点、难点】

1. 重点：需要层次测评
2. 难点：自我效能测评

【教学方法】

1. 讲授法。通过对动机有关的专业知识的讲授，帮助学生理解专业内容，从而更好的对员工内在动机进行理解。
2. 案例分析法。通过对某移动公司首席财务官的成就动机测评案例进行分析，更好的分析成就动机所反映出的工作行为。

【学习要求】

通过学习能够掌握工作动力测评有关内容，掌握需要层次测评、成就动机测评、归因于内在动机测评以及自我效能测评，能够通过弄清行为背后的基本动因，合理解释员工复杂多样的行为，

【复习与思考】

1. 成就动机有何作用？
2. 为什么说归因具有动机作用？
3. 如何对内在动机进行测评？

【学习资源】

1. 拓展案例：New United Motor Manufacturing, Inc.: Transforming People and Systems.
2. 拓展量表：自我效能测评问卷

第七章 能力测评

【学习目标】

1. 了解智商的测定方法；
2. 掌握瑞文智力测评方法和韦克斯勒智力测验方法；
3. 学习创造力测验，包括威廉斯创造倾向测验和尤金创造力测验；
4. 掌握胜任特征模型构建的基本原理；

【课程内容】

1. 智力测验

2. 一般能力测验
3. 创造力测验
4. 胜任力测评

【重点、难点】

1. 重点：胜任力测评
2. 难点：胜任力测评

【教学方法】

1. 讲授法。通过对能力测评有关专业内容的讲解，帮助学生理解能力有关专业知识，掌握能力测评有关内容。

2. 实践法。对于智力测验进行现场实践，实践有关测验方法，帮助学生更好理解测验量表。

【学习要求】

通过学习，能够很好的掌握对能力的测样，了解能力与活动的相互关系，掌握能力即是在活动中形成与发展的，又是在活动中表现出来的，更好的对一般能力和特殊能力进行测评。

【复习与思考】

1. 什么是创造力测验？
2. 胜任力模型的构建的基本原理是什么？

【学习资源】

1. 拓展案例：英特尔招聘标准化心理测试
2. 拓展量表：一般能力测验 GABT 测试

第八章 管理潜质测评

【学习目标】

1. 学习管理能力测评的一般要素
2. 了解领导行为方式的理论与测评方法
3. 掌握早期的特质和行为模式、权变模式的特点
4. 认识现代的交流型模式、变革型领导行为模式的特征
5. 学会领导行为模型在具体案例中的应用。

【课程内容】

1. 管理能力测验
2. 领导方式测验
3. 领导行为风格测验
4. 领导权变模式测验

【重点、难点】

1. 重点：领导权变模式测验
2. 难点：领导权变模式测验

【教学方法】

1. 讲授法。通过对领导有关理论的讲解以及管理能力有关测试的讲授，帮助学生更好的理解管理潜质有关测评，从而更好的服务人员选拔、晋升及有关考评。

【学习要求】

学习管理能力测评的一般要素；了解领导行为方式的理论与测评方法；掌握早期的特质和行为模式、权变模式的特点；认识现代的交流型模式、变革型领导行为模式的特征；学会领导行为模型在具体案例中的应用。

【复习与思考】

1. 各种领导模式的转变说明了什么？
2. 交换型和变革型领导行为各自的特点是什么？

【学习资源】（此处说明可以为学生提供参考书目之外的课程学习资源，如试题库、案例库、网络教学平台等）

1. 拓展案例：中国联通省级分公司副总经理招聘测评。
2. 拓展测评：经营管理能力测验；沟通协调测验；灵活性测验；沟通方法测验；权威的测验。

第九章 团队沟通测评

【学习目标】

1. 了解高绩效团队精神的特征
2. 学会有关交流与沟通能力、交往能力的测评
3. 理解情商的概念及测评

【课程内容】

1. 团队精神
2. 交流与沟通能力
3. 交往能力
4. 情绪智商

【重点、难点】

1. 重点：交流与沟通能力
2. 难点：交流与沟通能力

【教学方法】

1. 讲授法。通过对团队沟通有关专业内容进行讲解，帮助学生理解专业知识。

2. 案例分析法。通过对丰田公司对团队的整合筛选案例进行分析，更好的理解团队建设在企业中的重要性。

【学习要求】

能够掌握团队精神、交流与沟通能力、交往能力、情商等有关内容，更好的理解个人能力的发挥往往需要他人的配合，对于需要一个团队共同努力才能完成的复杂任务显的尤为重要

【复习与思考】

1. 团队精神表现在哪些方面？
2. 如何对交流与沟通能力进行测评？
3. 如何理解情商及测评？

【学习资源】

1. 拓展量表：沟通能力测评；交往能力测试；情商测试；自信测试；人际关系测试。
2. 拓展案例：远大空调的人力资源管理与激励。

第十章 压力与心理健康测评

【学习目标】

1. 了解工作压力分析与测试的方法
2. 学会如何确定工作和生活压力的来源
3. 了解康奈尔健康问卷的作用
4. 熟悉 SCL90 的测评因子
5. 了解生活满意度量表、焦虑自评量表（SAS）、考试焦虑量表（TAI）、社交焦虑（IAS）测评方法
6. 认识 A 行为测量、大学人格问卷（UPI）、抑郁自评和 BECK 抑郁测评以及艾森克情绪稳定性测评各自的特点

【课程内容】

1. 工作压力
2. 心理健康测试与焦虑
3. A 型行为测试、大学人格问卷
4. 抑郁测评与情绪稳定性测评

【重点、难点】

1. 重点：心理健康测试与焦虑
2. 难点：抑郁测评与情绪稳定性测评

【教学方法】

1. 讲授法。通过对工作压力及心理健康等有关专业内容进行讲解，帮助学

生掌握专业知识。

2. 实践法。采用艾森克情绪稳定性测评量表进行现场测试，加强自我了解，同时掌握对量表的使用。

【学习要求】

能够理解工作压力、心理健康测试与焦虑、A型行为测试、大学人格问卷、抑郁测评与情绪稳定性测评。更好的理解员工的心理健康及其成因问题对个体和组织的重要性。

【复习与思考】

1. 如何进行工作压力分析与测试？
2. 如何确定工作和生活压力的来源？
3. SCL-90 的测评因子是什么？

【学习资源】

1. 拓展案例：白领健康亮红灯。
2. 拓展量表：简化的 Beck 抑郁自评问卷举例。

第十一章 员工开发与职业生涯规划

【学习目标】

1. 了解雇员的培训需求；
2. 学会如何进行工作满意度测评；
3. 掌握组织承诺的概念及类型；
4. 了解职业满意度对工作绩效、离职愿望有何影响；
5. 认识职业生涯设计的目的；
6. 了解心理契约的本质。

【课程内容】

1. 培训需求
2. 员工满意度与组织承诺
3. 职业满意度、工作绩效与离职倾向
4. 职业生涯管理
5. 心理契约

【重点、难点】

1. 重点：职业满意度、工作绩效与离职倾向
2. 难点：心理契约

【教学方法】

1. 讲授法。通过对专业知识的讲授，帮助学生理解员工开发与职业生涯规划

2. 案例分析法。通过对海尔的立体人才培养体系的分析，更好的理解培训对员工和组织的作用。

【学习要求】

掌握培训与职业生涯规划有关内容和相关测评，更好的理解通过培训计划使企业实力和员工职业生涯得到更好的发展。

【复习与思考】

1. 如何进行工作满意度测评？
2. 职业满意度对工作绩效、离职愿望有何影响？
3. 心理契约的本质是什么？

【学习资源】

1. 拓展案例：摩托罗拉公司的企业心理契约构建方法
2. 拓展量表：工作满意度测评

第十二章 人才测评的注意事项

【学习目标】

1. 掌握根据测评目的选择合适的测评方法，
2. 理解对于不同人力资源管理内容的测评设计，
3. 掌握不同对象的测评设计，
4. 掌握不同岗位的测评设计。
5. 了解人才测评常见问题

【课程内容】

1. 测评方法的选择
2. 不同人力资源管理内容的测评设计
3. 不同对象的测评设计
4. 不同岗位的测评设计
5. 人才测评常见问题

【重点、难点】

1. 重点：测评方法的选择
2. 难点：不同对象、不同岗位的测评设计

【教学方法】

1. 讲授法。通过对有关专业知识的讲授，帮助学生更好的理解如何就不同人力资源管理内容、不同对象、不同岗位进行测评方法的选择与设计。

【学习要求】

能够学习如何根据测评的内容和目的来设计有关的测验组合；能够掌握根据不同对象和不同岗位进行测评设计的原理与方法。

【复习与思考】

1. 如何根据测评的内容和目的来设计有关的测验组合？
2. 如何根据不同对象和不同岗位进行测评设计？
3. 人才测评常见问题有哪些？

【学习资源】

1. 拓展案例 1：上海波特曼丽嘉酒店：员工都是绅士和淑女。
2. 拓展案例 2：法国欧尚集团内部经理晋升测评。

五、实践教学安排

1. 采用案例式教学，对于新学习的专业知识，采用企业真实案例分析的方法，增强学生知识的应用能力，进一步理解人才测评相关理论。
2. 采用小组讨论及课后作业的形式，使学生在课下能够通过自学和向他人学习的方式进一步掌握相关知识，获得获取新知识的能力，能够发现并解决实际的人才测评问题。
3. 采用实践法，对于不同的人才测评内容进行实际测试，帮助学生更好的进行自我认知，更好的掌握不同量表的使用方法。

六、考核方式

（一）考核方式

本课程成绩采取过程性考核，其中期末开卷考试成绩，占 50%，平时成绩占 50%，其中期末卷面成绩不低于 50 分，低于 50 分者，总成绩视为不及格。平时成绩，包括课堂参与（40%）、课堂表现（30%）、平时作业（30%）。期末试卷采用考查形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念与基本知识70%	平时作业、期末考试
课程目标 2	专业知识50% 适应能力50%	平时作业、课堂表现、期末考试
课程目标 3	专业知识50% 心理素质50%	平时作业、课堂表现、期末考试
课程目标 4	专业知识100%	平时作业、期末考试
课程目标 5	专业知识50% 自主学习50%	平时作业、课堂表现、期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=期末试卷成绩×50%+平时成绩×50%

2. 平时成绩评价方法与标准

课堂参与记录占 40%，课堂表现占 30%，按照百分制给分；

课堂表现根据学生课堂提问答题情况以及专注程度给出成绩，按照次数求均分。

作业评价方法与标准，评价依据以下几个方面：

- ①不交作业，成绩为 0 分，百分制计分；
- ②完整性：20 分，作业内容基本完整，没有故意的少题、漏题；
- ③认真程度：20 分，格式规范，代码层次清晰，字体统一，不是随意拼凑；
- ④正确性：40 分，根据答题情况给出分数；
- ⑤重复率：20 分，允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同。

如果有部分完全相同，酌情扣分。

学期末，每个学生所有作业的平均值，即是该同学最后评价的作业环节评价成绩。

3. 笔记成绩评价方法与标准

- ①完整性：40 分，笔记内容完整，章节与教学内容一致；
- ②书写规范：20 分，笔记字迹清晰，顺序合理、逻辑清晰；
- ③认真程度：20 分，不完全照抄书本或 ppt 内容，加入了自己对于某些问题的思考；

④重复率：20 分，允许相关知识内容一致，但笔记不能完全相同，若发现笔记为他人代写或同一人书写，则雷同者均为 0 分。

4. 期末考核评价标准

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准							
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59			
		优	良	中	及格	不及格			

1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	笔记成绩	笔记内容完整，独立写作，能够加入自己对于问题的思考和理解，能够补充课外有关内容，书写端正，态度认真。	笔记内容完整，独立写作，较少加入自己对于问题的思考和理解，不太能够补充课外有关内容，书写端正，态度认真。	笔记内容完整，独立写作，没有加入自己对于问题的思考和理解，书写端正，态度认真。	笔记内容基本完整，独立写作，没有加入自己对于问题的思考和理解，书写基本端正，态度基本认真。	笔记内容不完整，不能够独立写作，书写不端正，态度不认真。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
人才测评（第二版）	张爱卿	中国人民大学出版社	2010.11	否	

九、主要参考书目

- [1]爱德华—霍夫曼（曾飏，艾晔译）.人才心理测评：北京：中国财政经济出版社，2002
- [2]查尔斯—杰克逊（姚萍译）.了解心理测验过程.北京：北京大学出版社，2000
- [3]张爱卿.当代组织行为学.北京：人民邮电出版社，2006
- [4]苏永华.人才测评操作实务.北京：中国人民大学出版社，2011
- [5]于海波.员工招聘与素质测评.北京：对外经济贸易大学出版社，2011
- [6]肖鸣政，Mark Cook.人员素质测评》.北京：高等教育出版社，2013

十、课程学习建议

本课程作为人力资源管理方向课程，是对其他企业管理相关知识的补充，在学习过程中，学生们能够认真掌握有关专业知识，充分利用课上实践进行实践，仔细阅读相关拓展资源与案例。

同时，本门课程需要学生能够解决实践环节中的问题，需要同学们课上认真进行讨论和案例的分析，不能够脱离企业实践来进行学习。

《劳动合同管理实务》课程大纲

一、课程信息

课程名称	劳动合同管理实务 Labor Contract Management Practice		
课程编码	231311401C	适用专业	人力资源管理
先修课程	劳动关系	修读学期	五
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵云海	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的方向课。劳动合同管理是劳动关系领域一个独特的问题，它是从实践领域去研究劳动关系。就劳动合同管理法律层面，除了对《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》《就业促进法》《安全生产法》等基本法相当熟悉之外，还需要熟悉相关司法解释、行政法规、地方性法规等。就实务管理层面，优秀的人力资源管理师还需要对企业的人力资源管理运行过程中出现的问题有相当程度的认识，只有这样，提供的法律解决方案才能符合企业的需求。这门课程就是要解决劳动合同管理理论与实践相衔接和融合运用的问题。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟练掌握劳动合同管理基本理念、基本方法，培养所学知识的基本应用能力和综合应用能力，能够解决劳动合同管理过程中存在的问题，同时为参加人力资源管理师考试打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：从当代企业市场环境入手，掌握当代企业劳动合同领域的法律、法规、政策，促进企业合同规范管理。【毕业要求 3】

课程目标 2：掌握劳动合同订立的内容；劳动合同履行和变更管理、解除管理等，准确把握劳动合同管理工作规律和发展状况。【毕业要求 3】

课程目标 3：在熟悉相关法律的基础上，掌握劳动合同终止和续订管理；

集体合同管理、劳务派遣人员劳动合同管理、非全日制从业人员劳动合同管理、事业单位聘用合同管理等，熟知劳动合同管理环节的各种典型问题，掌握司法实践对劳动合同管理环节各种争议的处理方式。【毕业要求 4】

课程目标 4：通过该课程的学习，能够运用劳动合同领域的法律、法规、政策，熟练掌握劳动合同订立文本、变更文本、终止文本的起草、修改等技巧。

【毕业要求 4】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 2	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 劳动合同基础知识	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第二章 劳动合同订立管理	课程目标 2	讲授、举例、练习	3
第三章 劳动合同履行和变更管理	课程目标 2	讲授、举例、练习	3
第四章 劳动合同解除管理	课程目标 1	讲授、举例、练习	4
第五章 劳动合同终止和续订管理	课程目标 2、4	讲授、举例、练习	4
第六章 集体合同管理	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
第七章 劳务派遣人员劳动合同管理	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
第八章 非全日制从业人员劳动合同管理	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
第九章 事业单位聘用合同管理	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
合计			32

（二）课程内容

第一章 劳动合同管理基础知识

【学习目标】

掌握劳动合同概念和特征；理解劳动合同与劳务合同区别；了解劳动合同作用；了解劳动合同制度的历史沿革。

【课程内容】

1. 劳动合同概念和特征
2. 的适用范围
3. 劳动合同制度对用人单位的影响

【重点、难点】

1. 重点：劳动合同管理的重要作用
2. 难点：劳动合同制度与民事法律制度区别

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动合同法律制度适用选择问题。

【复习与思考】

1. 劳动合同关系与中国高质量发展
2. 劳动合同法律关系的设计

【学习资源】

学习通

第二章 劳动合同订立管理

【学习目标】

了解劳动合同订立前的准备工作；了解订立劳动合同原则和程序；掌握劳动合同内容以及法律规制；理解劳动合同效力；了解劳动合同文本保管必要性和措施。

【课程内容】

1. 订立劳动合同之前的准备工作
2. 订立劳动合同原则和程序
3. 劳动合同内容设计
4. 无效劳动合同风险防范
5. 劳动合同文本保管

【重点、难点】

1. 重点：无效劳动合同认定
2. 难点：劳动合同文本的拟定

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动合同文本拟定问题

【复习与思考】

1. 劳动合同文本种类
2. 如何保障员工参与劳动合同制定

【学习资源】

学习通

第三章 劳动合同履行和变更管理

【学习目标】

了解劳动合同履行概念和特征；掌握劳动合同履行相关规定；了解合同变更概念；理解劳动合同变更原因和程序；掌握用人单位单方面变更劳动合同法定情形。

【课程内容】

1. 劳动合同履行管理
2. 劳动合同变更管理

【重点、难点】

1. 重点：劳动合同履行管理的特点
2. 难点：劳动合同变更方式

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动合同变更问题。

【复习与思考】

1. 劳动合同变更特点
2. 劳动合同履行管理的意义

【学习资源】

第四章 劳动合同解除管理

【学习目标】

了解劳动合同解除的概念和类型；掌握双方协商一致解除劳动合同的条件和后果；掌握劳动者单方解除劳动合同的条件和后果；掌握用人单位单方解除劳动合同的条件和后果；理解经济补偿、赔偿金、违约金的区别。

【课程内容】

1. 劳动合同解除概述
2. 双方协商解除劳动合同
3. 劳动者单方解除劳动合同
4. 用人单位单方解除劳动合同
5. 解除劳动合同后果
6. 解除劳动合同手续办理

【重点、难点】

1. 重点：解除劳动合同手续办理程序
2. 难点：企业单方解除劳动合同法定情形

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动合同解除的情形。

【复习与思考】

劳动者单方解除劳动合同情形包括哪些？

【学习资源】

学习通

第五章 劳动合同终止和续订管理

【学习目标】

掌握劳动合同终止的概念；了解导致劳动合同终止的原因；理解限制劳动合同终止的情形；了解劳动合同续订的程序。

【课程内容】

1. 劳动合同终止
2. 劳动合同续订

【重点、难点】

1. 重点：劳动合同终止认定和责任
2. 难点：劳动合同续订注意事项

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析劳动合同终止的法定情形。

【复习与思考】

劳动合同终止的例外情形

【学习资源】

学习通

第六章 集体合同管理

【学习目标】

了解集体协商的概念和作用；掌握集体协商代表的确定和集体协商流程；了解集体合同的概念以及与劳动合同的区别；掌握集体合同订立的流程；掌握集体合同的履行、变更、解除和终止的相关规定；理解集体合同的效力。

【课程内容】

1. 集体协商管理
2. 集体合同管理

【重点、难点】

1. 重点：集体协商流程
2. 难点：集体合同订立程序

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析集体合同效力认定问题。

【复习与思考】

集体协商对构建中国高质量劳动关系影响

【学习资源】

学习通

第七章 劳务派遣人员劳动合同管理

【学习目标】

了解劳务派遣的概念和特征；掌握劳务派遣机构设立的条件；理解劳务派遣机构在劳务派遣关系中的权利义务；掌握用工单位劳务派遣岗位的限制；理解用工单位在劳务派遣关系中的权利义务；理解被派遣劳动者在劳务派遣关系中的权利义务；掌握劳务派遣劳动合同与普通劳动合同的区别。

【课程内容】

1. 劳务派遣概述
2. 劳务派遣关系中的主体
3. 劳务派遣劳动合同特别规定

【重点、难点】

1. 重点：劳务派遣劳动合同履行特别规定。
2. 难点：劳务派遣人员与用工单位的法律关系

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立判断劳务派遣单位情况

【复习与思考】

劳务派遣关系和雇佣关系之间的不同

【学习资源】

学习通

第八章 非全日制从业人员劳动合同管理

【学习目标】

了解非全日制劳动的界定和作用；掌握非全日制劳动合同的订立；掌握非全日制劳动合同的履行；掌握非全日制劳动合同的终止。

【课程内容】

1. 非全日制劳动概述
2. 非全日制劳动合同特别规定

【重点、难点】

1. 重点：非全日制劳动合同履行
2. 难点：非全日制劳动合同终止

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决非全日制从业人员劳动合同订立

【复习与思考】

非全日制从业人员劳动合同与全日制从业人员劳动合同不同

【学习资源】

学习通

第九章 事业单位聘用合同管理

【学习目标】

掌握事业单位聘用合同订立和解除的特别规定；了解事业单位的用工类别；了解事业单位的概念和特征。

【课程内容】

1. 事业单位与聘用合同概述

2. 聘用合同特别规定

【重点、难点】

1. 重点：事业单位聘用合同解除

2. 难点：事业单位聘用合同终止

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析事业单位聘用合同文本制定

【复习与思考】

事业单位聘用合同解除，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、团队精神展示等。

期末考核采用考试形式。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识: 5% 劳动合同订立、履行、解除管理: 30%	课堂提问、重点(难点)知识小测验、期末考试
课程目标 2	集体劳动合同管理: 30%	课堂提问、重点(难点)知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 3	劳务派遣人员合同管理: 30%	课堂讨论, 重点(难点)知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 4	业务操作技巧: 5%	业务操作流程与技巧(课堂发言)

六、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

过程性成绩=平时成绩×100%

平时成绩=课堂表现×20%+平时作业×60%+团队精神展示×20%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂表现: 学生主动参与课堂练习、讨论, 创造性地提出问题的能力

(2) 作业完成情况: 学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 团队精神展示: 以宿舍为单位, 宿舍全体成员致力于打造学习型团队, 相互督促, 相互提醒, 互帮互助, 按时上下课, 不迟到、不早退。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课, 积极互动, 主动讨论, 发言积极。	上课较认真, 互动较积极, 发言次数较多。	上课能作一点笔记, 互动有一定自主性, 能够发言。	上课不太认真, 有互动但不多, 很少发言。	听课很不认真, 不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整, 独立或合作完成全部作业要求。书写端正, 对问题有透彻的分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写端正, 但对问题分析较全面。	作业内容完整, 独立或全部完成作业要求, 书写端正, 没有对问题进行分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写较凌乱, 没有对问题进行分析。	作业内容不完整, 没有达到作业要求。

3	团队 精神 展示	团队精神展示占平时成绩中的 20 分。团队成员全部到齐、不迟到、不早退，记为 20 分；每学期，团队精神展示活动次数不少于 3 次。团队成员无故不到课堂，缺席活动者，减 5 分/次，其他成员尽到提醒责任者，不减分。无故不参加团队精神展示活动 3 次以上者，不能参加期末考核，课程修读无效。
---	----------------	--

七、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
劳动合同管理	唐镛、刘兰	东北财经大学出版社	2020.8	否	

八、主要参考书目

优路教育辅导用书，博育教育辅导用书

九、课程学习建议

建议可以参考有关人力资源管理师考试辅导网课

《集体协商与集体合同》课程大纲

一、课程信息

课程名称	集体协商与集体合同 Collective Negotiation and Collective		
课程编码	231311402C	适用专业	人力资源管理
先修课程	人力资源管理概论、劳动关系	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵云海	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的方向课。介绍国际集体谈判制度和经验以及我国集体协商和集体合同制度的现状及前景。《集体协商与集体合同》包括三个部分：第一部分（第一章到第四章）介绍集体谈判制度，包括基本理论、国际历史发展和各国现状等；第二部分（第五章和第六章）介绍我国的集体协商制度理论，包括历史发展、特点和协商过程以及相关的法律法规等；第三部分（第七章到第九章）以实践作为主，内容既包括集体谈判的一般策略和技巧、谈判过程控制、僵局的处理等内容，还包括针对我国的集体协商和集体合同制度、工资集体协商制度等内容提出的特别策略和技巧，以及细分不同类型的协商策略、案例分析。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟练掌握集体协商与集体合同管理基本理念、基本方法，培养所学知识的基本应用能力和综合应用能力，能够解决集体合同管理过程中存在的问题，同时为参加人力资源管理师考试打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：从当代企业市场环境入手，掌握当代企业集体协商与集体合同订立、管理的法律、法规、政策，关注集体协商过程中的效率与公平，掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，优化集体协商

提质增效体系，准确把握集体协商工作规律和发展状况。【毕业要求 3】

课程目标 2：掌握集体合同协商订立、集体合同履行和变更管理、集体合同解除管理等方面的理论和集体合同文本制定修改等方面的方法，推动“制定人力资源战略规划、优化组织及岗位人员结构、提升人力资本水平、激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进人力资源与企业发展目标高效匹配”的目标实现。【毕业要求 3】

课程目标 3：在熟悉集体协商领域的法规、政策等相关内容的基础上，掌握集体协商会议纪要起草、集体合同文本撰写、文本修改等文字工作。【毕业要求 4】

课程目标 4：通过该课程的学习，能够组织各方开展集体协商谈判活动，组织各方进行集体合同签订、续订等相关业务操作。【毕业要求 4】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 2	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 集体谈判概论	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第二章 集体谈判理论	课程目标 2	讲授、举例、练习	2
第三章 集体谈判的结构和进程	课程目标 3	讲授、举例、练习	4
第四章 各国的集体谈判制度	课程目标 1	讲授、举例、练习	4
第五章 我国的平等协商和集体合同制度	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
平等协商与集体合同制度的程序	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4

第七章 谈判的基本方法和技巧	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
第八章 集体谈判的策略和技巧	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
第九章 我国集体协商制度的不同类型	课程目标 3、4	讲授、举例、练习	4
合计			32

(二) 课程内容

第一章 集体谈判概论

【学习目标】

掌握集体谈判制度概念和特征；理解劳动关系框架中的集体谈判制度；了解集体谈判制度历史沿革。

【课程内容】

1. 集体谈判与集体谈判制度
2. 劳动关系框架中的集体谈判制度
3. 集体谈判制度的产生和发展

【重点、难点】

1. 重点：集体谈判制度的重要作用
2. 难点：集体谈判合同制度与民事法律制度区别

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决集体谈判法律制度适用选择问题。

【复习与思考】

1. 集体谈判与中国高质量发展
2. 集体谈判法律关系的设计

【学习资源】

学习通

第二章 集体谈判理论

【学习目标】

了解和掌握集体谈判研究的法律视角；集体谈判研究的经济学视角；集体谈判研究的社会学视角；集体谈判研究的政治学视角。

【课程内容】

1. 集体谈判研究的法律视角
2. 集体谈判研究的经济学视角

3. 集体谈判研究的社会学视角
4. 集体谈判研究的政治学视角。

【重点、难点】

1. 重点：集体谈判研究视角的选定
2. 难点：集体谈判的理论流派

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决集体谈判理论运用问题

【复习与思考】

1. 请介绍集体谈判理论流派
2. 如何理解集体谈判的法学视角

【学习资源】

学习通

第三章 集体谈判的结构和进程

【学习目标】

了解集体谈判的结构和特点；掌握集体谈判的进程安排。

【课程内容】

1. 集体谈判的结构
2. 谈判的类型和过程
3. 谈判的结果和罢工

【重点、难点】

1. 重点：集体谈判的结构
2. 难点：集体谈判结构变更方式

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决集体谈判结构变更问题。

【复习与思考】

1. 集体谈判结构变更的特点

2. 集体谈判对社会和谐稳定的意义

【学习资源】

学习通

第四章 各国的集体谈判制度

【学习目标】

了解各国的集体谈判制度的特点，他们之间的区别。

【课程内容】

1. 国外集体谈判制度概述
2. 美国的集体谈判制度
3. 英国的集体谈判制度
4. 日本的集体谈判制度
5. 德国的集体谈判制度

【重点、难点】

1. 重点：解除劳动合同手续办理程序
2. 难点：企业单方解除劳动合同法定情形

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能理解各国集体谈判制度差异。

【复习与思考】

国外集体谈判制度差异根源在哪里？

【学习资源】

学习通

第五章 我国的平等协商和集体合同制度

【学习目标】

掌握我国集体协商与集体合同制度特点。

【课程内容】

1. 我国集体协商与集体合同制度产生的背景和历史沿革
2. 我国集体协商的立法和推行现状
3. 我国集体协商制度面临的障碍、对策以及发展前景

【重点、难点】

1. 重点：我国集体协商与集体合同制度时代背景

2. 难点：我国集体协商与集体合同制度特点

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握我国集体合同制度诞生的背景。

【复习与思考】

我国集体协商与集体合同制度的顶层设计

【学习资源】

学习通

第六章 平等协商与集体合同制度的程序

【学习目标】

了解我国平等协商与集体合同制度程序；掌握我国平等协商与集体合同制度内容；掌握集体合同的履行；熟知工资集体协商流程。

【课程内容】

1. 平等协商与集体合同制度的内容
2. 平等协商下签订集体合同的程序
3. 工资集体协商
4. 集体合同的履行

【重点、难点】

1. 重点：集体合同订立的内容
2. 难点：集体合同订立的程序

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析集体合同效力认定问题。

【复习与思考】

集体协商对构建中国高质量劳动关系的影响

【学习资源】

学习通

第七章 谈判的基本方法和技巧

【学习目标】

了解谈判的策略；掌握让步式谈判和整合式谈判；掌握打破谈判僵局的技巧。

【课程内容】

1. BATNA 和 ZOPA
2. 让步式谈判和整合式谈判
3. 谈判策略的制定
4. 谈判僵局的打破及其技巧

【重点、难点】

1. 重点：整合式谈判技巧
2. 难点：让步式谈判技巧

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立判断劳务派遣单位情况

【复习与思考】

让步式谈判和整合式谈判之间的不同

【学习资源】

学习通

第八章 集体谈判的策略和技巧

【学习目标】

了解集体谈判的流程；掌握集体谈判的策略和技巧。

【课程内容】

1. 集体谈判策略
2. 集体谈判技巧
3. 集体谈判和协商案例分析

【重点、难点】

1. 重点：集体谈判策略
2. 难点：集体谈判技巧

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决集体谈判策略选择

【复习与思考】

集体谈判的策略和技巧之间的不同

【学习资源】

学习通

第九章 我国集体协商制度的不同类型

【学习目标】

了解我国集体协商制度的不同类型；掌握不同类型的适用范围。

【课程内容】

1. 国有企业的集体协商
2. 民营企业的集体协商
3. 外资企业的集体谈判制度

【重点、难点】

1. 重点：民营企业的集体协商
2. 难点：外资企业的集体谈判方式

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析外资企业集体谈判文本的制定

【复习与思考】

外资企业集体谈判，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括：团队精神展示、平时作业、课堂表现等。

期末考核采用考试形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识: 5% 平等协商与集体合同制度的程序: 30%	课堂提问、重点 (难点) 知识小测验、期末考试
课程目标 2	谈判的基本方法和技巧: 30%	课堂提问、重点 (难点) 知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 3	集体谈判的策略和技巧: 30%	课堂讨论, 重点 (难点) 知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 4	业务操作技巧: 5%	业务操作流程与技巧 (课堂发言)

六、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

过程性成绩=平时成绩×100%

平时成绩=课堂表现×20%+平时作业×60%+团队精神展示×20%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂表现: 学生主动参与课堂练习、讨论, 创造性地提出问题的能力

(2) 平时作业: 学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 团队精神展示: 以宿舍为单位, 宿舍全体成员致力于打造学习型团队, 相互督促, 相互提醒, 互帮互助, 按时上下课, 不迟到、不早退。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课, 积极互动, 主动讨论, 发言积极。	上课较认真, 互动较积极, 发言次数较多。	上课能作一点笔记, 互动有一定自主性, 能够发言。	上课不太认真, 有互动但不多, 很少发言。	听课很不认真, 不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整, 独立或合作完成全部作业要求。书写端正, 对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写端正, 但对问题分析较全面。	作业内容完整, 独立或全部完成作业要求, 书写端正, 没有对问题进行分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写较凌乱, 没有对问题进行分析。	作业内容不完整, 没有达到作业要求。
3	团队精神展示	团队精神展示占平时成绩中的 20 分。团队成员全部到齐、不迟到、不早退, 记为 20 分; 每学期, 团队精神展示活动次数不少于 3 次。团队成员无故不到课堂, 缺席活动者, 减 5 分/次, 其他成员尽到提醒责任者, 不减分。无故不参加团队精神展示活动 3 次以上者, 不能参加期末考核, 课程修读无效。				

七、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
集体协商与集体合同	宋湛	中国劳动社会保障出版社	2020.6	否	

八、主要参考书目

优路教育辅导用书，博育教育辅导用书

九、课程学习建议

建议可以参考有关人力资源管理师考试辅导网课

《劳动争议处理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	劳动争议处理 Labor Dispute		
课程编码	231311403C	适用专业	人力资源管理
先修课程	劳动关系、劳动与社会保障法	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵云海	审核人	张在冉

二、课程简介

《劳动争议处理》是人力资源管理专业的方向课。它主要包括四个方面：劳动争议处理制度基础理论、劳动争议协商制度、调解制度、劳动争议仲裁制度和劳动争议诉讼制度。劳动争议处理是发展中的课程，是一门即具有理论性又具有很强实践性的应用课程。

通过本课程的学习，可以使学生掌握劳动争议处理制度的基本原理、劳动争议处理制度律制度，并树立以人为本和建设和谐社会的理念，为进一步学习其他专业课和今后从事法律工作奠定基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，使学生了解和掌握我国劳动争议法律制度的基本理论、基础知识和基本技能，在提高法律意识、增强法治观念的同时，能够正确运用法律手段处理和解决人力资源管理工作中遇到的劳动争议问题。。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：掌握劳动争议处理相关的法律、法规、政策，通过处理劳动争议，提升人力资源管理的效率与公平，准确把握劳动争议处理工作规律和发展状况。【毕业要求 3】

课程目标 2：深入研究劳动仲裁制度、诉讼制度的基础理论，推动“营造和谐劳动关系、促进人力资源与企业发展目标高效匹配”的目标实现。【毕业要求 3】

课程目标 3：在熟悉相关法律的基础上，掌握劳动争议处理过程中的劳动争议协商形式，劳动争议调解方法。【毕业要求 4】

课程目标 4：通过该课程的学习，能够熟练掌握劳动争议诉讼的流程、条件、文书的制作，劳动争议仲裁的流程、条件、文书的制作。【毕业要求 4】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 3: 创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 2	毕业要求 3: 创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 劳动争议及处理制度概述	课程目标 1、2	讲授、举例、练习	4
第二章 劳动争议协商实务	课程目标 3	讲授、举例、练习	7
第三章 劳动争议调解实务	课程目标 3	讲授、举例、练习	7
第四章 劳动争议仲裁实务	课程目标 4	讲授、举例、练习	7
第五章 劳动争议诉讼实务	课程目标 4	讲授、举例、练习	7
合计			32

（二）课程内容

第一章 劳动争议及处理制度概述

【学习目标】

了解劳动争议的基础理论知识，掌握劳动争议处理制度的特殊性，理解劳动争议和民事争议的区别。

【课程内容】

1. 劳动争议的概念和特征

2. 劳动争议与民事争议的区别
3. 劳动争议的分类
4. 我国劳动争议的基本状况
5. 劳动争议处理体制
6. 劳动争议处理的适用范围
7. 劳动争议处理中的举证责任

【重点、难点】

1. 重点：劳动争议处理的适用范围
2. 难点：劳动争议处理中的举证责任

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决举证责任认定的问题。

【复习与思考】

1. 劳动争议与行政争议的区别
2. 劳动争议举证责任的认定

【学习资源】

学习通

第二章 劳动争议协商实务

【学习目标】

了解劳动争议协商的概念、特征和作用；掌握劳动争议协商的原则；理解劳动争议协商的形式；了解个别劳动争议协商的概念；掌握个别劳动争议协商的程序；了解集体劳动争议协商的概念和分类；掌握集体合同争议协商的程序；理解集体合同争议协商的原则、策略和技巧。

【课程内容】

1. 劳动争议协商概念
2. 劳动争议协商的特征及作用
3. 劳动争议协商的原则
4. 劳动争议协商的形式
5. 个别劳动争议协商的概念
6. 个别劳动争议协商的程序
7. 集体劳动争议协商的概念和分类

8. 集体合同争议的协商

【重点、难点】

1. 重点：集体协商中应把握的原则
2. 难点：个别劳动争议协商的法律文书的制作

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决个别劳动争议协商的法律文书的制作。

【复习与思考】

1. 劳动争议协商的原则
2. 因签订集体合同而发生争议，应使用哪些法律？

【学习资源】

学习通

第三章 劳动争议调解实务

【学习目标】

了解调解组织的组成及职责、调解员的任职条件及职责，掌握调解的基本原则、调解程序及调解协议书的效力。

【课程内容】

1. 劳动争议调解组织
2. 劳动争议调解员
3. 劳动争议调解的申请
4. 劳动争议调解的受理
5. 劳动争议调解的实施原则
6. 劳动争议调解前的准备工作
7. 劳动争议调解中的技巧和方法
8. 劳动争议调解中当事人的权利和义务
9. 劳动争议调解的终结
10. 劳动争议调解协议的合同效力
11. 可申请支付令的劳动争议调解协议

【重点、难点】

1. 重点：劳动争议调解中的技巧和方法

2. 难点：劳动争议调解协议的制作

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动争议调解前的准备工作。

【复习与思考】

1. 调解协议书送达后能否反悔？
2. 员工是否直接持调解协议书向法院申请支付令？

【学习资源】

学习通

第四章 劳动争议仲裁实务

【学习目标】

了解劳动争议仲裁的概念、特征；掌握我国劳动争议仲裁的组织和仲裁员的任职资格；了解我国劳动争议仲裁的当事人；掌握劳动争议仲裁的申请和受理的条件与程序；了解我国劳动争议仲裁的审理程序；掌握我国劳动争议仲裁裁决制度，尤其是“一裁终局”制度的相关问题；了解我国劳动争议仲裁中的特殊程序。

【课程内容】

1. 劳动争议仲裁的概念和特征
2. 劳动争议仲裁的组织和仲裁员
3. 劳动争议仲裁参加人
4. 劳动争议仲裁管辖
5. 劳动争议仲裁时效
6. 劳动争议仲裁的申请
7. 劳动争议仲裁的审查和受理
8. 仲裁庭审前的准备阶段
9. 开庭审理程序
10. 仲裁裁决的期限
11. 仲裁裁决的做出
12. 仲裁裁决的效力
13. 仲裁和解程序

14. 仲裁庭前调解程序
15. 反申请处理程序
16. 中止审理和终止审理程序
17. 先行裁决和先予执行裁决程序
18. 裁决简易程序
19. 集体争议仲裁程序

【重点、难点】

1. 重点：仲裁终止审理程序
2. 难点：普通程序中的特别程序

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决仲裁程序的选择。

【复习与思考】

仲裁审理程序具体包括哪些？

【学习资源】

学习通

第五章 劳动争议诉讼实务

【学习目标】

掌握劳动争议仲裁程序与诉讼程序的衔接特点；掌握劳动争议案件的管辖规则；掌握劳动争议案件中当事人的确定；了解如何适用第一审普通程序和简易程序审理劳动争议案件；了解法院审理劳动争议案件的证据规则；掌握如何适用小额诉讼程序审理劳动争议案件；了解劳动争议案件的二审程序、审判监督程序和执行程序。

【课程内容】

1. 劳动争议仲裁程序与诉讼程序的衔接
2. 第一审程序
3. 第二审程序
4. 审判监督程序
5. 执行程序

【重点、难点】

1. 重点：简易程序的特别规定

2. 难点：执行程序中的特殊问题

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析再审理中的特殊问题。

【复习与思考】

暂时性差异产生的原因

【学习资源】

学习通

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括：课堂表现、平时作业、团队精神展示等。

期末考核采用考试形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：5% 劳动争议协商实务的处理：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、期末考试
课程目标 2	劳动争议调解实务处理：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 3	劳动争议仲裁实务处理：30%	课堂讨论，重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 4	业务操作技巧：5%	业务操作流程与技巧（课堂发言）

六、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

过程性成绩=平时成绩×100%

平时成绩=课堂表现×20%+平时作业×60%+团队精神展示×20%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂表现：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力

(2) 平时作业：学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 团队精神展示：以宿舍为单位，宿舍全体成员致力于打造学习型团队，相互督促，相互提醒，互帮互助，按时上下课，不迟到、不早退。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	团队精神展示	团队精神展示占平时成绩中的20分。团队成员全部到齐、不迟到、不早退，记为20分；每学期，团队精神展示活动次数不少于3次。团队成员无故不到课堂，缺席活动者，减5分/次，其他成员尽到提醒责任者，不减分。无故不参加团队精神展示活动3次以上者，不能参加期末考试，课程修读无效。				

七、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
劳动争议处理实务教程	张冬梅	中国人民大学出版社	2021.01	否	

八、主要参考书目

优路教育辅导用书，博育教育辅导用书

九、课程学习建议

建议可以参考有关人力资源管理师考试网课

《职业安全与健康》课程大纲

一、课程信息

课程名称	职业安全与健康 Job Safety and Health		
课程编码	231311404C	适用专业	人力资源管理
先修课程	劳动关系、劳动与社会保障法	修读学期	七
课程类别	专业模块课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵云海	审核人	张在冉

二、课程简介

《职业安全与健康》是人力资源管理专业的方向课。它主要包括如下几个方面：职业安全与健康管理体系、企业安全生产标准化、职业病危害因素、职业健康检查与职业病、班组安全管理、应急管理、有限空间作业管理、作业现场防护设施及其管理、个人劳动防护用品等相关工作，是一门即具有很强实践性的应用课程。

通过本课程的学习，可以使学生掌握职业健康与安全制度的基本原理、操作规程，并树立以人为本和建设和谐社会的理念，为进一步学习其他专业课和今后从事法律工作奠定基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，使学生了解和掌握我国职业安全与健康的基本理论、基础知识和基本操作技能，在提高法律意识、增强法治观念的同时，能够正确运用规范程序处理和解决人力资源管理工作中遇到的职业安全与健康问题。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：掌握与职业安全与健康相关的法律、法规、政策等相关的基础知识，采用定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，准确把握职业病危害与安全评价工作的规律和发展状况。【毕业要求 3】

课程目标 2：深入研究职业安全与健康管理体系、企业安全生产标准化、职业病危害因素、职业健康检查与职业病、班组安全管理、应急管理、有限空

间作业管理、作业现场防护设施及其管理、个人劳动防护用品等，实现“营造和谐劳动关系、促进人力资源与企业发展目标高效匹配”的发展理念。【毕业要求 3】

课程目标 3：能够运用职业安全与健康领域的法律、法规、政策，对用人单位正常生产状态下的职业卫生管理状况，以及工作场所职业病危害因素及危害程度、职业病防护措施及效果、健康影响等职业卫生和安全管理状况，做出综合评价。【毕业要求 4】

课程目标 4：在熟悉职业安全与健康领域相关法律的基础上，掌握企业运行过程中的相关职业安全与健康事项，辨识与分析企业运行过程中存在的危险因素和产生的职业病危害因素，预测发生事故或造成职业危害的可能性及其严重程度以及对劳动者健康的影响。提出科学、合理、可行的安全对策措施和职业病控制措施的建议。【毕业要求 4】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 3: 创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 2	毕业要求 3: 创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 职业健康与安全制度概述	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第二章 管理措施	课程目标 2	讲授、举例、练习	7

第三章 防护措施	课程目标 2	讲授、举例、练习	7
第四章 个人劳动防护用品	课程目标 3	讲授、举例、练习	7
第五章 部分行业实例简介	课程目标 4	讲授、举例、练习	9
合计			32

(二) 课程内容

第一章 职业健康与安全制度概述

【学习目标】

了解职业健康与安全基础理论知识，掌握该制度的特殊性，理解职业健康与安全对于和谐社会构建的意义。

【课程内容】

1. 职业安全与健康法律法规体系
2. 职业健康安全管理体系
3. 企业安全生产标准化
4. 生产过程危险和有害因素分类
5. 职业病危害因素
6. 职业健康检查与职业病
7. 企业职业安全与健康社会责任

【重点、难点】

1. 重点：职业健康安全管理体系构成
2. 难点：处理中的举证责任

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决职业健康安全争议举证责任认定的问题。

【复习与思考】

1. 职业安全与健康管理的实操技能如何考核？
2. 举证责任的认定原则

【学习资源】

学习通

第二章 管理措施

【学习目标】

了解安全管理的概念、特征和作用；掌握安全隐患排查治理原则；理解应急管理的形式；掌握有限空间作业管理程序和技巧。

【课程内容】

1. 班组安全管理
2. 安全隐患排查治理
3. 培训教育应急管理
4. 有限空间作业管理

【重点、难点】

1. 重点：安全隐患排查治理原则
2. 难点：培训教育应急管理内容

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决安全管理检查文书的制作。

【复习与思考】

1. 节班组安全管理原则
2. 签订节班组安全管理责任书，会涉及用哪些法律？

【学习资源】

学习通

第三章 防护措施

【学习目标】

防护措施种类、防护员的任职条件及职责，掌握防护检查的基本原则、程序。

【课程内容】

1. 安全防护设施
2. 职业病防护设施
3. 防护设施的管理

【重点、难点】

1. 重点：职业病防护设施的操作方法
2. 难点：防护设施的管理

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决防护设施管理过程中的档案管理工作。

【复习与思考】

1. 防护设施的管理，分为几类？
2. 职业病防护设施，如何进行管理？

【学习资源】

学习通

第四章 个人劳动防护用品

【学习目标】

了解个人劳动防护用品种类；掌握使用方法。

【课程内容】

1. 个人劳动防护用品种类
2. 个人劳动防护用品使用方法

【重点、难点】

1. 重点：个人劳动防护用品操作规程
2. 难点：个人劳动防护用品保管措施

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决个人劳动防护用品的选择。

【复习与思考】

个人劳动防护用品操作规程，具体包括哪些步骤？

【学习资源】

学习通

第五章 部分行业实例简介

【学习目标】

掌握部分行业职业健康特点；掌握部分行业职业安全防护特殊性要求。

【课程内容】

1. 化工行业

2. 水泥行业

3. 煤矿开采业

【重点、难点】

1. 重点：煤矿开采业职业防护的特别规定

2. 难点：化工行业防护用品的特殊性

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析特殊行业职业健康安全的特殊性要求。

【复习与思考】

特殊行业职业健康安全应当贯彻的原则

【学习资源】

学习通

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、团队精神展示等。

期末考核采用考查形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：5% 管理措施：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、期末考试
课程目标 2	防护措施：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 3	实操规程：30%	课堂讨论，重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 4	业务操作技巧：5%	业务操作流程与技巧（课堂发言）

六、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×50%+期末成绩×50%

过程性成绩=平时成绩×100%

平时成绩=课堂表现×20%+平时作业×60%+团队精神展示×20%

2. 平时成绩评定

(1) 课堂表现：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力

(2) 平时作业：学生平时作业提交次数及完成质量。

(3) 团队精神展示：以宿舍为单位，宿舍全体成员致力于打造学习型团队，相互督促，相互提醒，互帮互助，按时上下课，不迟到、不早退。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	团队精神展示	团队精神展示占平时成绩中的20分。团队成员全部到齐、不迟到、不早退，记为20分；每学期，团队精神展示活动次数不少于3次。团队成员无故不到课堂，缺席活动者，减5分/次，其他成员尽到提醒责任者，不减分。无故不参加团队精神展示活动3次以上者，不能参加期末考核，课程修读无效。				

七、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
职业安全与健康	黎海红，黄世文	化学工业出版社	2019.10	否	

八、主要参考书目

优路教育辅导用书，博育教育辅导用书

九、课程学习建议

建议可以参考有关人力资源管理师考试网课

《社会保险》课程大纲

一、课程信息

课程名称	社会保险 Social insurance		
课程编码	231311405C	适用专业	人力资源管理
先修课程	社会保障概论	修读学期	五
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	刘剑锋	审核人	张在冉

二、课程简介

《社会保险》是人力资源管理专业方向课，该课程系统介绍了社会保险的基本理论与知识及具体实务操作知识，既包括社会保险的一些基本范畴、社会保险的发展历史、社会保险管理、社会保险基金等宏观理论内容，又包括国内外社会保险各项制度的具体政策法规及变革趋势，为学生从事组织社会保险工作奠定必要的理论和实践基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：学生能够精通社会保险领域的核心法律法规及政策，能够准确解读其法律意义与适用条件，能关注社会保险法律法规和政策的最新动态，不断提升自身的法律素养与实务操作能力。【毕业要求 2.3：学科知识】

课程目标 2：学生能够敏锐洞察社会保险领域内的热点与难点问题，熟练运用专业理论知识并结合定量（如统计分析、数据建模）与定性分析（如案例研究、政策解读）方法，高质量地完成社会保险领域研究课题或调研报告，展现其综合运用知识、独立研究及创新解决问题的能力。【毕业要求 3.2：创新能力】

课程目标 3：学生应能够将所学的社会保险理论、法律法规与政策知识灵活应用于实际情境中，包括但不限于社会保险政策的评估与改进、社保管理的合法合规等。尤其要擅长处理员工入职、在职、离职等各环节中涉及的社会保

险问题，如社会保险缴纳、转移、待遇领取等。同时，能够妥善应对社会保险争议，维护企业和员工的合法权益。通过案例分析、社会实践等教学活动，学生能展现出较强的应用能力。【毕业要求 4.2：应用能力】

课程目标 4：学生能够认识国际社会保险制度的发展现状与趋势，发现不同国家和地区在社会保险政策、制度设计、实施效果等方面的异同点。通过对比分析，学生能够运用批判性思维，评估国际社会保险经验对我国社会保险体系建设的启示与借鉴价值。【毕业要求 8.2：国际视野】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策，关注人力资源市场配置的效率与公平，掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，准确把握人力资源工作规律和发展状况。
课程目标 2	毕业要求 3：创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 3	毕业要求 4：应用能力	4.2 能够运用宏观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	毕业要求 8：国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 社会保险概述	课程目标 1	讲授和讨论	2
第二章 社会保险制度的产生和发展	课程目标 1、4	讲授、讨论、课后阅读	2

第三章 社会保险的制度效应	课程目标 1	讲授、讨论	2
第四章 社会保险管理	课程目标 1、2	讲授、讨论、案例分析	2
第五章 社会保险基金	课程目标 1、3	讲授、讨论、案例分析	2
第六章 中外养老保险制度	课程目标 1、2、3、4	讲授、讨论、案例分析	4
第七章 中外医疗保险制度	课程目标 1、2、3、4	讲授、讨论	4
第八章 中外失业保险制度	课程目标 1、2、3、4	讲授、讨论	4
第九章 中外工伤保险制度	课程目标 1、2、3、4	讲授、讨论、案例分析	4
第十章 中外生育保险制度	课程目标 1、3、4	讲授、案例分析、讨论	3
第十一章 社会保险争议法律解决途径	课程目标 1、3	讲授、案例分析、讨论	3
合计			32

(二) 课程内容

第一章 社会保险概述

【学习目标】

1. 能介绍社会保险的内涵与外延
2. 可以阐述社会保险的险种
3. 能明确社会保险学的研究方法、研究特点以及和其他学科的关系
4. 能厘清社会保险的相关关系

【课程内容】

1. 社会保险的内涵与外延
2. 社会保险的险种
3. 社会保险学的研究方法、研究特点
4. 社会保险学与其他学科的关系
5. 社会保险的相关关系：社会救助、社会福利、商业保险、与财政与储蓄与工资收入的关系

【重点、难点】

1. 重点：社会保险的内涵与外延
2. 难点：社会保险的研究方法、特点；社会保险的相关关系

【教学方法】

讲授、提问并讨论：在涉及概念性的知识和学生一起回顾复习社会保障概论的知识，在此基础上介绍新概念新知识，加深理解和思考。

【学习要求】

学生应具备社会保障概论基础知识，课堂上积极回应老师提问、积极思考。

【复习与思考】

1. 什么是社会保险？
2. 什么原因促使了社会保险的产生？

3. 社会保险有哪些特性?
4. 社会保险的功能有哪些?
5. 社会保险学的研究方法有哪些?
6. 社会保险与经济学的关系是怎样的?

【学习资源】

1. <http://www.issa.int>.
2. 奥肯. 平等与效率. 北京: 华夏出版社, 1999
3. 布坎南. 民主财政论: 财政制度和个人选择. 北京: 商务印书馆, 1993
4. 森. 以自由看待发展. 北京: 中国人民大学出版社, 2002

第二章 社会保险制度的产生与发展

【学习目标】

1. 能阐述社会保险制度产生与发展的理论基础
2. 通过介绍国内外社会保险制度产生与发展的实践, 能分析国外社会保险制度改革的背景, 以及不同阶段社会保险制度的特点、经验教训。
3. 通过对我国社会保险制度产生与发展的过程进行考察, 能分析我国社会保险产生与发展的背景以及各个不同阶段的特点

【课程内容】

1. 社会保险制度产生与发展的理论基础
2. 国外社会保险制度改革背景和不同阶段社会保险制度的特点、经验教训
3. 我国社会保险产生与发展的背景以及各个不同阶段的特点

【重点、难点】

1. 重点: 社会保险制度产生与发展的理论基础
2. 难点: 国内外社会保险制度改革背景和不同阶段社会保险制度的特点、经验教训

【教学方法】

1. 理论基础的讲解要深入浅出, 摘录经典片段和学生一起赏析, 讲授时应当重点突出。
2. 国内外社会保险制度各阶段发展特点和改革内容, 要求学生自读的基础上, 学生提出问题, 师生共同交流, 最后整理归纳。

【学习要求】

本章要求学生课前预习, 带着问题和老师一起学习思考, 课后及时归纳总结。

【复习与思考】

1. 什么是新历史主义?

2. 请用自己的观点说明社会保险制度产生的原因。
3. 新旧福利经济学有何异同？
4. 《贝弗里奇报告》对英国社会保险制度产生了哪些影响？
5. 请说明“福利病”的由来。
7. 请你谈谈我国农村社会保险制度的发展历程。

【学习资源】

1. 贝弗里奇. 贝弗里奇报告. 北京：中国劳动社会保障出版社，2004.
2. <http://www.mohrss.gov.cn>
3. <http://www.worldbank.org>
4. <http://www.issa.int>
5. <http://www.oecd.org>

第三章 社会保险的制度效应

【学习目标】

1. 能明白社会保险作为一种制度安排，必然对外部制度产生一定的影响和效应
2. 可以分别阐述社会保险制度对政治、经济、社会产生的正向和负向效应。
3. 树立宏观、系统思维。

【课程内容】

1. 社会保险制度效应概述
2. 社会保险制度的政治效应
3. 社会保险制度的经济效应
4. 社会保险制度的社会效应

【重点、难点】

1. 重点：社会保险制度效应内涵的理解
2. 难点：社会保险制度政治、经济、社会正负效应

【教学方法】

讲授和学生讨论，有两种授课思路：一是抛出观点，让学生谈理解。二是基于前一学期社保概论课程社会保险分项制度的学习回顾，通过老师引导得出社会保险制度的正负效应。

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，可以惩罚也可以奖励的形式进行。

【复习与思考】

1. 与济贫制度和商业保险相比，社会保险制度的进步性体现在哪些方面？

2. 社会保险制度是如何调节社会成员之间的两极分化的?
3. 社会保险制度的负社会效应体现在哪些方面?
4. 如何理解社会保险制度的经济效应?
5. 社会保险制度效应的有效发挥需要哪些条件?

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.mof.gov.cn>
3. <http://www.worldbank.org>
4. <http://www.ilo.org>
5. <http://www.issa.int>
6. 郑功成. 社会保障学: 理念、制度、实践与思辨. 北京: 商务印书馆, 2000

第四章 社会保险管理

【学习目标】

1. 能学习了解世界范围内各种社会保险管理模式
2. 能阐述我国社会保险管理的权责分工、社会保险管理的历史沿革及其现行制度模式

【课程内容】

1. 社会保险管理内容及特征
2. 社会保险管理模式的分类
3. 中国社会保险管理的权责分工
4. 社会保险管理的历史沿革

【重点、难点】

1. 重点: 社会保险管理模式
2. 难点: 当前中国社会保险管理存在的问题及解决思路

【教学方法】

讲授、讨论。给学生 30 分钟自我阅读时间, 阅读指定重点内容并思考 (比如中国社会保险管理存在的问题), 请学生务必提出一个问题, 学生们互动分享观点, 老师把控节奏, 最后串讲重点内容。

【学习要求】

应该掌握快速浏览的能力, 有提出问题并独立思考的能力。

【复习与思考】

1. 社会保险管理具有哪些特征?
2. 社会保险管理模式如何划分? 英国、美国、德国、日本分别采取哪种管理模式?

3. 社会保险管理体系有哪些部分构成? 其职责划分如何?
4. 阐述新中国成立以来我国社会保险管理的历史沿革。
5. 当前中国社会保险管理存在哪些问题? 如何解决?
6. 试述中国未来社会保险管理的模式选择。

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.mof.gov.cn>
3. <http://www.worldbank.org>
4. <http://www.ilo.org>
5. <http://www.issa.int>
6. 国务院机构改革方案. 新华网, 2018-3-17.

第五章 社会保险基金

【学习目标】

1. 能说出社会保险基金的概念和作用, 社会保险基金的来源
2. 可以阐述社会保险基金的投资原则、投资渠道以及我国社会保险基金的投资情况
3. 能辨析社会保险基金公营管理模式和私营管理模式的区别以及政府在这两种管理模式下分别所起的作用
4. 可以阐明社会保险基金给付的原则和类型
5. 能论述社会保险基金监管的原则、社会保险基金监管的模式和如何构筑社会保险基金安全网

【课程内容】

1. 社会保险基金的概念和作用, 社会保险基金的来源
2. 社会保险基金的投资原则、投资渠道以及我国社会保险基金的投资情况
3. 社会保险基金公营管理模式和私营管理模式的区别以及政府在这两种管理模式下分别所起的作用
4. 社会保险基金给付的原则和类型、社会保险基金监管的原则、社会保险基金监管的模式和如何构筑社会保险基金安全网

【重点、难点】

1. 重点: 社会保险基金的性质、社会保险基金的投资原则、渠道、给付原则类型
2. 难点: 如何构筑社会保险基金安全网

【教学方法】

案例导入、学生知识回顾、讨论、讲授

【学习要求】

学习完本章要求学生能够解答如何构筑社会保险基金安全网。

【复习与思考】

1. 什么是社会保险基金?
2. 社会保险基金的功能有哪些?
3. 社会保险基金有哪些筹资模式?
4. 社会保险基金的投资原则有哪些?
5. 什么是社会保险基金审慎的监管模式? 请举例说明。

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.worldbank.org>
3. <http://www.oecd.org>
4. <http://www.case.com>

第六章 中外养老保险制度

【学习目标】

1. 通过学习养老保险制度的定义、类型、特征、功能和历史沿革,可以阐明养老保险的理论基础。
2. 能对中国内地城镇职工基本养老保险制度和城乡居民基本养老保险制度的发展历程进行脉络清晰的梳理,并对未来发展提出一定的政策建议。
3. 在此基础上能进一步对目前中国内地补充养老保险的发展现状和前景加以分析。
4. 通过学习我国港澳台地区以及国外养老保险制度的基本情况,提出对我国内地养老保险制度的启示。

【课程内容】

1. 养老保险制度的定义、类型、特征、功能和历史沿革
2. 中国内地城镇职工基本养老保险制度和城乡居民基本养老保险制度的发展历程
3. 中国内地补充养老保险的发展现状和前景
4. 我国港澳台地区以及国外养老保险制度的基本情况

【重点、难点】

1. 重点: 中国内地城镇职工基本养老保险制度和城乡居民基本养老保险制度的发展历程; 我国港澳台地区以及国外养老保险制度的基本情况
2. 难点: 中国内地城镇职工基本养老保险制度和城乡居民基本养老保险制度未来发展的思考以及中国内地补充养老保险的发展现状和前景的思考

【教学方法】

讲授、提问并讨论：在涉及概念性的知识和学生一起回顾复习巩固社会保障概论的知识，在此基础上讲授新内容，加深理解和思考或者在知识回顾的基础上以小组形式展开专题调研、出报告来完成学习内容。

特别说明的是《社会保障概论》和《社会保险》两门课程讲授思路的区别：前者介绍养老保险制度是从学生工作生活实际出发，从微观入手介绍我国养老保险制度，突出了应用性。后者作为方向课学习是在社会保障概论的基础上更侧重于从理论及宏观政策层面解读并做中外对比学习，不仅知道各项社会保险制度政策是什么，更进一步回答为什么是这样以及应该是什么样的理论深层次问题，着重培养专业素养，分析、解决问题的能力。后面几章社会保险子项目的学习思路同此章，不再赘述。

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。希望学生能对中国内地城镇职工基本养老保险制度和城乡居民基本养老保险制度未来发展提出一定的政策建议，在此基础上能进一步对目前中国内地补充养老保险的发展现状和前景加以分析，通过学习我国港澳台地区以及国外养老保险制度的基本情况，提出对我国内地养老保险制度的启示。

【复习与思考】

1. 养老保险制度的定义和特征是什么？
2. 简述养老保险的理论基础。
3. 简述中国城镇职工基本养老保险制度的发展历程。
4. 中国的企业年金发展存在哪些问题？
5. 试述国外养老保险制度实施的现状及其对我国的启示。

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.stats.gov.cn>
3. <http://www.cnpension.net>
4. <http://www.worldbank.org>
5. <http://www.oecd.org>
6. <http://www.mpfa.org.hk/tch/main/index.jsp>
7. <http://www.fss.gov.mo/zh-hans/>
8. 邓大松. 社会保险. 北京：中国劳动社会保障出版社，2015年（第三版）

第七章 中外医疗保险制度

【学习目标】

能对我国医疗保险制度的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【课程内容】

1. 医疗保险的概念、特征、医疗保险制度的功能和发展历程以及医疗保险的理论基础

2. 中国内地的城镇职工基本医疗保险制度、城乡居民基本医疗保险制度、城乡居民大病保险制度、补充医疗保险制度概况

3. 港澳台地区的医疗保险制度和德国、英国、美国等发达国家的医疗保险制度

【重点、难点】

重点：中国内地的城镇职工基本医疗保险制度、城乡居民基本医疗保险制度、城乡居民大病保险制度、补充医疗保险制度概况；国外医疗保险概况

难点：对我国医疗保险制度现状做调研并对未来发展提出自己的见解

【教学方法】

直接讲授、学生自学并查阅资料，小组调研中国内地的城镇职工基本医疗保险制度、城乡居民基本医疗保险制度、城乡居民大病保险制度、补充医疗保险制度现状，对未来发展提出建议。

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。

【复习与思考】

1. 医疗保险有哪些功能？
2. 简述世界医疗保险制度的历史沿革。
3. 简述医疗保险市场失灵理论。
4. 简述中国内地城镇职工基本医疗保险制度的产生及发展历程。
5. 试述中国内地城乡居民基本医疗保险制度的产生及发展历程。
6. 如何看待中国的城乡居民大病保险制度？
7. 谈谈对中国香港、澳门和台湾地区的医疗保险制度的看法。
8. 试分析德国、英国、美国、新加坡医疗保险制度的特征。

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.moh.gov.cn>
3. <http://www.cnss.cn>
4. <http://www.issa.int>

第八章 中外失业保险制度

【学习目标】

能对我国失业保险制度的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【课程内容】

1. 失业保险制度的基本概念、特征、类型及其目标、功能和历史沿革
2. 失业保险的理论基础
3. 中国内地失业保险制度的产生、发展和未来展望
4. 中国港澳台地区, 以及美国、加拿大、瑞典、德国、日本等发达国家的失业保险制度

【重点、难点】

1. 重点：失业保险制度的基本概念、特征、类型及其目标、功能和历史沿革；失业保险的理论基础；中国港澳台地区, 以及美国、加拿大、瑞典、德国、日本等发达国家的失业保险制度
2. 难点：中国内地失业保险制度的产生、发展和未来展望

【教学方法】

讲授、提问并讨论：在涉及概念性的知识和学生一起回顾复习巩固社会保障概论的知识，在此基础上讲授新内容，加深理解和思考或者在知识回顾的基础上以小组形式展开专题调研、出报告来完成学习内容。

【学习要求】

关注我国失业保险制度当前的热点问题，能对我国失业保险制度的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【复习与思考】

1. 失业保险制度是如何产生的？它的目的是什么？
2. 主要的失业理论有哪些？为什么在不同时期会有不同的失业理论？这些理论对治理失业分别有什么作用？
3. 中国内地的失业保险制度是如何产生的？其主要的改革历程如何？
4. 试述“三条基本保障线”的内涵及产生背景。
5. 试析中国内地当前失业保险制度存在的问题及未来发展趋势。
6. 试阐述中国港澳台地区的失业保险制度, 及在治理失业方面采取的措施。
7. 比较各国失业保险制度的异同, 谈谈其对我国的借鉴作用。

【学习资源】

1. <http://www.bjbusiness.com.cn>
2. <http://cdldbz.gov.cn>

3. <http://www.mohrss.gov.cn>
4. <http://www.npf.org.tw>
5. <http://www.dragonsabroad.com>
6. <http://www.wrsacc.net>

第九章 中外工伤保险制度

【学习目标】

能对我国工伤保险制度的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【课程内容】

工伤保险的概念、性质和工伤保险制度的功能、设计原则和历史沿革

工伤保险的理论基础

中国内地工伤保险制度的产生与发展过程及发展趋势

中国港澳台地区以及国外工伤保险制度的发展和现状

【重点、难点】

重点：工伤保险的概念、性质和工伤保险制度的功能、设计原则和历史沿革；工伤保险的理论基础；中国内地及国外工伤保险制度的产生与发展

难点：中国内地工伤保险制度发展趋势的思考

【教学方法】

讲授、提问并讨论：在涉及概念性的知识和学生一起回顾复习巩固社会保障概论的知识，在此基础上讲授新内容，加深理解和思考或者在知识回顾的基础上以小组形式展开专题调研、出报告来完成学习内容。

【学习要求】

关注我国工伤保险制度当前的热点问题，能对我国工伤保险制度的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【复习与思考】

1. 简述工伤保险的概念与特征。
2. 工伤保险制度有哪些功能？
3. 简述世界工伤保险制度的历史沿革。
4. 简述中国内地工伤保险制度的产生及发展历程。
5. 试描述中国内地工伤保险制度的未来发展趋势。
6. 请你谈谈对中国香港、澳门、台湾地区工伤保险制度的看法。
7. 试分析美国、德国、英国、日本工伤保险制度的特征。
8. 美国、德国、英国、日本工伤保险制度有哪些可借鉴之处？

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.fmprc.gov.cn/chn>
3. <http://www.mhlw.go.jp>
4. <http://www.jicosh.gr.jp>
5. <http://www.lni.wa.gov>
6. <http://www.cdc.gov>
7. <http://www.twcc.tx.us>
8. <http://www.cdc.gov>

第十章 中外生育保险制度

【学习目标】

能对我国生育保险制度的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【课程内容】

1. 生育保险制度基本内容及其历史沿革
2. 当代西方国家生育理论
3. 中国内地生育保险制度的发展历程、现状和趋势
4. 中国港澳台地区以及世界上几个典型国家的生育保险制度设计

【重点、难点】

重点：生育保险制度基本内容及其历史沿革、当代西方国家生育理论

难点：中外生育保险制度的现状和趋势

【教学方法】

讲授、提问并讨论：在涉及概念性的知识和学生一起回顾复习巩固社会保障概论的知识，在此基础上讲授新内容，加深理解和思考或者在知识回顾的基础上以小组形式展开专题调研、出报告来完成学习内容。

【学习要求】

关注我国生育保险制度当前的热点问题，能对我国生育保险制度的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【复习与思考】

1. 简述生育保险制度与医疗保险制度的联系与区别。
2. 简述子女数量与质量选择理论的基本内容。
3. 简述中国内地生育保险制度的发展趋势。
4. 简述国外生育保险制度的特点及其对我国的启示。

【学习资源】

1. <http://www.ssa.gov>
2. <http://www.labour.gov.hk>
3. <http://www.mohrss.gov.cn>
4. <http://www.stats.gov.cn>

第十一章 社保争议的法律解决途径

【学习目标】

1. 了解社保费征缴或待遇发放常见的争议，会通过正确运用法律维护权益
2. 明确与社保待遇有关的赔偿争议解决办法，运用法律武器维护自身权益

【课程内容】

1. 劳动者与用人单位之间的社保费缴纳争议
2. 用人单位或劳动者与社保费管理机构之间的社保费征缴或待遇发放争议
3. 与社保待遇有关的赔偿争议（五险）
4. 具体社会保险制度分项目的法律争议及解决途径

【重点、难点】

1. 重点：社保费征缴或待遇发放争议、与社保待遇有关的赔偿争议
2. 难点：社会保险制度分项目的法律争议及解决途径

【教学方法】

学生分小组通过《中国人力资源社会保障》《中国社会保障》等杂志收集社保典型案例，然后互相分享交流。

【学习要求】

初步具有法律基础知识，尤其是劳动法、社会保险法，收集案例以后要整体加工，有自己的解读，不能照搬全抄，需要有小组凝练分析。

【复习与思考】

提供案例让学生思考

【学习资源】

1. 《中国人力资源社会保障》杂志
 2. 《中国社会保障》杂志
- 摘录杂志中典型案例一起学习。

五、实践教学安排

本课程实践内容主要体现在要求学生就社会保险制度前沿问题做文献研究和实地调研，可对社会保险制度分项内容进行回顾、整理、思考，结合中国社会保障学会举办的年度“全国大学生社会保障优秀调查报告与案例分析报告”，引导以小组为单位提交成果参赛或在上一学期社会保障概论课程的基础上优化

完善成果继续参加比赛。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式包括课堂表现、平时作业、实践等。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	学科法律法规基本知识：社会保险领域的核心法律法规政策。30%	课堂表现、平时作业、期末考试
课程目标 2	创新能力：对社会保险领域的热点与难点问题进行调研，撰写调研报告或对典型案例做分析。10%	实践项目
课程目标 3	应用能力：社会保险项目的设计与管理、社会保险问题的分析与解决、社会保险政策的评估与改进、社保管理的合法合规分析等；分析社会保险案例，评估其合法性与合规性，提出有针对性的法律意见或解决方案。40%	实践项目、期末考试
课程目标 4	国际视野：国际社会保险体系的发展现状与趋势；对比分析不同国家和地区在社会保险政策、制度设计、实施效果等方面的异同点；评估国际社会保险经验对我国社会保险体系建设的启示与借鉴价值。20%	平时作业、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的 25%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的 40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践项目（案例分析、实践调研、项目设计等）占过程性成绩的 35%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强, 积极举手发言, 见解独到, 能带动班级讨论氛围, 展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注, 对学习任务充满热情, 主动探索, 追求卓越。	能够遵守课堂规则, 积极参与讨论, 虽不常主动发言, 但提问时回答准确, 显示出良好的学习态度和一定的思考深度, 学习认真, 按时完成作业, 对新知识保持好奇心。	基本能遵守课堂纪律, 参与课堂讨论不够积极, 但在被点到时能给出基本正确的回答, 显示出一定的学习基础, 学习态度尚可, 作业完成度中等, 缺乏自我驱动力。	纪律意识较弱, 参与度低, 较少参与课堂讨论, 提问时回答不够准确或需较多引导, 学习不够主动, 作业时有拖延或完成质量不高, 欠缺时间管理和学习责任感。	纪律散漫, 多次违反课堂纪律, 几乎不参与课堂讨论, 对学习内容缺乏兴趣或理解, 学习态度消极, 作业经常未完成或质量极差, 缺乏学习动力和明确目标。
2	作业完成情况	作业完成得非常出色, 不仅准确无误, 而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整, 格式规范, 体现了高度的责任心和良好的学习习惯。	作业完成质量较高, 所有题目均正确解答, 内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足, 但整体表现出较好的学习能力和认真的态度。	作业基本完成, 大部分题目解答正确, 但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固, 同时提高作业完成的细致度。	作业完成情况有待提升, 存在较多错误或未完成的部分。需加强学习时间的管理, 提高学习效率, 并认真对待每一次作业, 以巩固所学知识。	作业完成情况很差, 多数题目未解答或解答错误, 缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度, 加强与老师和同学的交流, 努力提升作业完成质量。
3	实践项目	实践项目完成得非常出色, 不仅按时完成了所有任务, 还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维、精湛的技能 and 严谨的态度, 成果具有显著的应用价值。	实践项目完成质量高, 所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整, 具有较高的专业水准和实用性。	实践项目基本完成, 大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足, 但整体而言, 项目成果是令人满意的, 显示出了一定的实践能力和专业素养。	实践项目完成情况有待提升, 存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因, 采取措施加以改进。	实践项目完成情况较差, 多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度, 导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力, 积极寻求帮助和指导, 提升实践能力和责任心。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
社会保险学	孙树菡、朱丽敏	中国人民大学出版社	2019年(第3版)	否	

九、主要参考书目

[1]李珍. 社会保障理论（第3版）. 北京：中国劳动社会保障出版社，2018

[2]穆怀忠. 社会保障国际比较（第3版）. 北京：中国劳动社会保障出版社，
2014

[3]邓大松. 社会保险（第3版）. 北京：中国劳动社会保障出版社，2015

[4]侯文若，孔泾源. 社会保险（第2版）. 北京：中国人民大学出版社，2008

十、课程学习建议

本课程需要课外花时间继续学习拓展，对重点强调的内容，除了上课紧跟老师学习讨论步伐，课下最好能积极主动查阅文献、学习老师推荐的视频资料和拓展资料，比如一周花30分的时间巩固、拓展。尤其是要积极参与关于全国大学生社保案例的比赛，提升实践能力。此外，可以重点关注社会保障研究、中国人力资源社会保障、中国社会保障三个期刊，定期浏览，定会助力理论和实践素养。

《劳动和社会保障法》课程大纲

一、课程信息

课程名称	劳动和社会保障法 Labor and Social Security Law		
课程编码	231311406C	适用专业	人力资源管理
先修课程	劳动关系、经济法	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵云海	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程是人力资源管理专业的方向课。本课程是以劳动法和社会保障法为研究对象的一门学科。它以人权为基础，以维护社会利益为基本目标，从劳动关系和社会保障关系固有的人身性出发，在人权思想、实质正义和社会本位等方面形成了共同的价值理念。马克思主义原理是中国特色劳动与社会保障法律制度的理论基础。坚持马克思主义与中国国情相结合，坚持马克思主义的立场、观点和方法，坚持理论联系实际的作风，是我们探索和认识劳动与社会保障法律制度产生、发展及其演变规律的有效路径。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟练掌握劳动与社会保障法基本理念、基本方法，培养所学知识的基本应用能力和综合应用能力，能够解决劳动法与社会保障法实施过程中存在的问题，同时为参加人力资源管理师考试打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：从当代企业市场环境入手，掌握当代劳动法和社会保障法运行特点及未来的发展问题，促进企业规范运行。【毕业要求 3】

课程目标 2：掌握劳动合同订立的内容，劳动合同履行和变更管理、解除等理论知识，推动“激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进人力资源与企业发展目标高效匹配”的目标实现。【毕业要求 3】

课程目标 3：在熟悉相关法律的基础上，掌握劳动关系的认定、劳动合同

条款的审查、劳动争议案件的处理等业务保准和操作流程。【毕业要求 4】

课程目标 4：通过该课程的学习，能够运用劳动关系、社会保障领域的劳动法规、社会保障政策，进行劳动合同终止和续订等相关业务操作。【毕业要求 4】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 3：创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，掌握劳动法和社会保障法基本理论和基本方法。
课程目标 2	毕业要求 3：创新能力	3.2 掌握劳动合同订立的内容，劳动合同履行和变更管理、解除等理论知识，利用专业的理论分析、解决问题，推动“激发人力资源活力、营造和谐劳动关系、促进人力资源与企业发展目标高效匹配”的目标实现。
课程目标 3	毕业要求 4：应用能力	4.2 掌握劳动关系的认定、劳动合同条款的审查、劳动争议案件的处理等业务保准和操作流程。
课程目标 4	毕业要求 4：应用能力	4.2 能够运用劳动关系、社会保障领域的劳动法规、社会保障政策，进行劳动合同终止和续订等相关业务操作。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 劳动法基础理论	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第二章 就业促进法律制度	课程目标 2	讲授、举例、练习	2
第三章 劳动合同法法律制度	课程目标 2	讲授、举例、练习	2
第四章 集体劳动关系法律制度	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第五章 劳动基准法律制度	课程目标 2	讲授、举例、练习	2
第六章 劳动监察与劳动争议处理法律制度	课程目标 3	讲授、举例、练习	3
第七章 社会保障法基础理论	课程目标 1	讲授、举例、练习	2
第八章 养老保险	课程目标 4	讲授、举例、练习	3
第九章 医疗保险和生育保险	课程目标 4	讲授、举例、练习	3
第十章 工伤保险	课程目标 3	讲授、举例、练习	3
第十一章 失业保险	课程目标 4	讲授、举例、练习	2
第十二章 社会保险基金	课程目标 4	讲授、举例、练习	2
第十三章 社会救助	课程目标 4	讲授、举例、练习	2
第十四章 社会福利和社会优抚	课程目标 4	讲授、举例、练习	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 劳动法基础理论

【学习目标】

掌握劳动法基础理论、劳动法律制度的一般原理，了解劳动法律制度的目标与任务，熟知劳动法独特的法律理念、指导思想、基本原则和调整方法；了解劳动法律制度产生的原因、性质、功能、作用等基本问题；重点掌握劳动关系、劳动法主体、劳动法上的权利及其体系等一般问题。

【课程内容】

1. 劳动法概述
2. 劳动法律关系
3. 劳动法的产生和发展

【重点、难点】

1. 重点：劳动法律关系构成
2. 难点：劳动法律制度与民事法律制度区别

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决劳动法律制度适用选择问题。

【复习与思考】

1. 劳动法与中国高质量发展
2. 劳动法律关系的要素

【学习资源】

学习通

第二章 就业促进法律制度

【学习目标】

了解和掌握就业促进法律制度概念和特点；掌握反对就业歧视的法律规定；就业服务和管理的法律规定。

【课程内容】

1. 就业促进概述
2. 反就业歧视
3. 就业服务和管理的法律治理

【重点、难点】

1. 重点：就业歧视的认定
2. 难点：反就业歧视的法律治理

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决公共就业服务问题

【复习与思考】

1. 经营性就业服务适用范围
2. 如何理解促进就业对于构建和谐社会的重大意义？

【学习资源】

学习通

第三章 劳动合同法律制度

【学习目标】

了解劳动合同法律制度结构和特点；掌握劳务派遣、非全日制用工法律制度。

【课程内容】

1. 劳动合同概述
2. 劳动合同的订立
3. 劳动合同履行、中止、变更和承继
4. 劳动合同的解除和终止
5. 劳动合同特殊制度

【重点、难点】

1. 重点：集体合同的结构
2. 难点：劳务派遣合同的结构

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立解决集体合同变更问题。

【复习与思考】

1. 集体合同变更特点
2. 集体合同订立对社会和谐稳定的意义

【学习资源】

学习通

第四章 集体劳动关系法律制度

【学习目标】

了解集体劳动关系法律制度的特点，掌握法律制度的构成要素。

【课程内容】

1. 集体劳动关系法律制度基本理论
2. 工会
3. 集体协商
4. 集体合同
5. 职工民主参与

【重点、难点】

1. 重点：工会在集体劳动关系中的作用
2. 难点：职工民主参与的法定情形

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能理解集体劳动法律关系的组成要素。

【复习与思考】

集体劳动法律关系制度差异根源在哪里？

【学习资源】

学习通

第五章 劳动基准法律制度

【学习目标】

掌握我国劳动基准法律制度特点；掌握工时基准、休息时间基准、工资基准、职业安全健康基准。

【课程内容】

1. 劳动基准的基本原理
2. 工时制度
3. 休息时间制度
4. 工资制度
5. 职业安全健康制度

【重点、难点】

1. 重点：休息时间制度时代背景
2. 难点：我国工资制度特点

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握我国劳动基准制度顶层设计理念。

【复习与思考】

我国劳动基准制度的时代变迁

【学习资源】

学习通

第六章 劳动监察与劳动争议处理法律制度

【学习目标】

了解我国劳动监察与劳动争议处理法律制度制度程序；掌握我国劳动争议处理和解、调解、先裁决后审判、一次裁决终局处理机制。

【课程内容】

1. 劳动监察
2. 劳动争议处理

【重点、难点】

1. 重点：劳动争议诉讼范围
2. 难点：劳动监察实施范围

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析劳动诉讼和监察适用范围问题。

【复习与思考】

劳动监察和劳动诉讼之间关系

【学习资源】

学习通

第七章 社会保障法基础理论

【学习目标】

了解社会保障法的时代特征；掌握社会保障体系的构成。

【课程内容】

1. 社会保障法概述
2. 社会保障法律关系
3. 社会保障法的历史演进

【重点、难点】

1. 重点：社会保障法律关系构成
2. 难点：社会保障的功能

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能熟知社会保障法律制度的作用

【复习与思考】

各国社会保障法的差异

【学习资源】

学习通

第八章 养老保险

【学习目标】

了解养老保险的社会功能；养老保险的制度模式。

【课程内容】

1. 养老保险概述
2. 职工养老保险
3. 机关事业单位工作人员养老保险
4. 居民养老保险

【重点、难点】

1. 重点：我国养老保险体系构成
2. 难点：职业年金构成

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能掌握职工养老保险缴存方法

【复习与思考】

居民基本养老保险的管理模式

【学习资源】

学习通

第九章 医疗保险和生育保险

【学习目标】

了解我国基本医疗保险体系，掌握三大制度构成。

【课程内容】

1. 医疗保险

2. 生育保险

【重点、难点】

1. 重点：生育保险基金筹集模式

2. 难点：职工医疗保险覆盖范围

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析生育医疗保险筹资方式

【复习与思考】

我国生育保险支付，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十章 工伤保险

【学习目标】

了解我国工伤保险体系，掌握工伤保险功能。

【课程内容】

1. 工伤保险概述

2. 工伤认定与劳动能力鉴定

3. 工伤保险待遇

【重点、难点】

1. 重点：工伤认定标准
2. 难点：工伤保险待遇覆盖范围

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析工伤保险筹资方式

【复习与思考】

我国工伤保险支付，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十一章 失业保险

【学习目标】

了解我国失业保险体系，掌握失业保险功能。

【课程内容】

1. 失业保险概述
2. 失业保险待遇

【重点、难点】

1. 重点：失业保险认定标准
2. 难点：失业保险待遇覆盖范围

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析失业保险筹资方式

【复习与思考】

我国失业保险支付，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十二章 社会保险基金

【学习目标】

了解我国社会保险基金体系，掌握社会保险基金功能。

【课程内容】

1. 社会保险基金概述
2. 社会保险基金筹集
3. 社会保险基金投资运营
4. 社会保险基金监督管理

【重点、难点】

1. 重点：社会保险基金筹集方式
2. 难点：社会保险基金覆盖范围

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析社会保险筹资模式

【复习与思考】

我国社会保险基金筹资模式，有何特别之处？

【学习资源】

学习通

第十三章 社会救助

【学习目标】

了解我国社会救助体系，掌握社会救助具体内容。

【课程内容】

1. 社会救助概述
2. 社会救助基本内容

【重点、难点】

1. 重点：社会救助制度规范内容
2. 难点：社会救助社会功能

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握社会救助模式

【复习与思考】

我国社会救助法律救济困境和出路何在？

【学习资源】

学习通

第十四章 社会福利和社会优抚

【学习目标】

了解我国社会福利和社会优抚体系，掌握社会优抚具体内容。

【课程内容】

1. 社会福利

2. 社会优抚

【重点、难点】

1. 重点：社会福利制度规范内容

2. 难点：社会优抚社会功能

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握社会优抚模式

【复习与思考】

我国社会福利取得成就有哪些？

【学习资源】

学习通

五、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核和期末考核两种方式。

过程性考核方式（平时成绩）包括：课堂表现、平时作业、团队精神展示等。

期末考核采用考试形式。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念和基本知识：5% 劳动合同法律制度：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、期末考试
课程目标 2	劳动争议处理法律制度：30%	课堂提问、重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试
课程目标 3	社会保障法律制度：30%	课堂讨论，重点（难点）知识小测验、平时作业、期末考试

课程目标 4	业务操作技巧：5%	业务操作流程与技巧（课堂发言）
--------	-----------	-----------------

六、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

过程性成绩=平时成绩×100%

平时成绩=课堂表现×20%+平时作业×60%+团队精神展示×20%

2. 平时成绩评定

（1）课堂表现：学生主动参与课堂练习、讨论，创造性地提出问题的能力

（2）平时作业：学生平时作业提交次数及完成质量。

（3）团队精神展示：以宿舍为单位，宿舍全体成员致力于打造学习型团队，相互督促，相互提醒，互帮互助，按时上下课，不迟到、不早退。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	听课很不认真，不互动也不发言。
2	作业完成情况	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	团队精神展示	团队精神展示占平时成绩中的 20 分。团队成员全部到齐、不迟到、不早退，记为 20 分；每学期，团队精神展示活动次数不少于 3 次。团队成员无故不到课堂，缺席活动者，减 5 分/次，其他成员尽到提醒责任者，不减分。无故不参加团队精神展示活动 3 次以上者，不能参加期末考核，课程修读无效。				

七、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材
劳动与社会保障法学	《劳动与社会保障法学》编写组	高等教育出版社	2021.12	是

八、主要参考书目

优路教育辅导用书，博育教育辅导用书

九、课程学习建议

建议可以参考有关人力资源管理师考试辅导网课。

《社会福利与社会救助》课程大纲

一、课程信息

课程名称	社会福利与社会救助 Social Benefit& Social Assistance		
课程编码	231311407C	适用专业	人力资源管理
先修课程	社会保障概论	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	刘剑锋	审核人	张在冉

二、课程简介

《社会福利与社会救助》是人力资源管理专业方向课，该课程系统介绍了社会福利与社会救助的基本理论与知识，既包括社会福利与社会救助的一些基本范畴、发展历史、管理运作等宏观理论内容，又包括国内外社会社会福利与社会救助各项制度的具体政策法规及变革趋势，为学生从事组织社会工作奠定必要的理论和实践基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：通过学习社会福利和社会救助基本概念和理论原理，掌握制度政策的规定、实践应用和未来发展趋势，准确把握人力资源和社会保障工作的规律和发展状况。【毕业要求 2.3：学科知识】

课程目标 2：学生应能够将所学的社会福利和社会救助理论、法律法规与政策知识灵活应用于实际情境中，包括但不限于社会福利和社会救助政策的评估与改进。通过案例分析、社会实践等教学活动，学生能展现出较强的应用能力。【毕业要求 4.2：应用能力】

课程目标 3：学生能够认识国际社会福利和社会救助制度的发展现状与趋势，发现不同国家和地区在社会福利和社会救助政策、制度设计、实施效果等方面的异同点。通过对比分析，学生能够运用批判性思维，评估国际社会福利和社会救助经验对我国社会保障体系建设的启示与借鉴价值。【毕业要求 8.2：

国际视野】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2: 学科知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策, 关注人力资源市场配置的效率与公平, 掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法, 准确把握人力资源工作规律和发展状况。
课程目标 2	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	毕业要求 8: 国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践, 如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等; 掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法; 熟悉不同国家和地区劳动法规、社会保障制度、工会关系等; 关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践, 如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异, 在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
社会福利概述	课程目标 1	讲授和讨论	2
社会救助概述	课程目标 1	讲授、讨论、课后阅读	2
社会福利与社会救助的产生与发展	课程目标 1	讲授、讨论	2
社会福利与社会救助的理论渊源	课程目标 1	讲授、讨论、案例分析	4
社会福利与社会救助的发展现状	课程目标 1	讲授、讨论、案例分析	4
老年人福利	课程目标 1、2、3	讲授、讨论、案例分析、调研报告	2
儿童与妇女福利	课程目标 1、2、3	讲授、讨论、调研报告	4
残疾人福利	课程目标 1、2、3	讲授、讨论、课后调研与拓展	2
教育、住房、职业福利	课程目标 1、2、3	讲授、讨论、案例分析	4
基本生活救助	课程目标 1、2、3	讲授、案例分析、讨论	4
专项救助	课程目标 1、2、3	讲授、案例分析、讨论	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 社会福利概述

【学习目标】

1. 能介绍社会福利的内涵与外延
2. 可以阐述威伦斯基的“二分法”模式和蒂特马斯的“三分法”模式、罗斯的混合福利模式
3. 能明确社会福利的特征

【课程内容】

1. 社会福利的内涵与外延
2. 威伦斯基的“二分法”模式和蒂特马斯的“三分法”模式、罗斯的混合福利模式
3. 社会福利的特征

【重点、难点】

1. 重点：社会福利的内涵与外延
2. 难点：三种福利模式

【教学方法】

讲授、提问并讨论：在涉及概念性的知识和学生一起回顾复习社会保障概论的知识，在此基础上介绍新概念新知识，加深理解和思考。

【学习要求】

学生应具备社会保障概论基础知识，课堂上积极回应老师提问、积极思考。

【复习与思考】

1. 什么是社会福利？
3. 社会福利有哪些特性？
4. 社会福利的功能有哪些？

【学习资源】

<http://www.issa.int>.

第二章 社会救助概述

【学习目标】

1. 能介绍社会救助的内涵与外延
2. 能明确社会救助的特征和原则
3. 可以阐述社会救助的对象和标准

【课程内容】

1. 社会救助的内涵与外延；熟悉社会救助的对象和标准
2. 最低保障性、救助对象全民性、权利义务单向性
3. 社会救助的原则

4. 社会救助的对象和标准

【重点、难点】

1. 重点：社会救助的内涵与外延
2. 难点：社会救助的标准

【教学方法】

讲授、提问并讨论：在涉及概念性的知识和学生一起回顾复习社会保障概论的知识，在此基础上介绍新概念新知识，加深理解和思考。

【学习要求】

学生应具备社会保障概论基础知识，课堂上积极回应老师提问、积极思考。

【复习与思考】

1. 什么是社会救助？
2. 社会救助有哪些特性？
3. 社会救助的标准有哪些？

【学习资源】

<http://www.issa.int>.

第三章 社会福利与社会救助的产生与发展

【学习目标】

1. 能阐述社会福利与社会救助产生与发展的理论基础
2. 通过介绍国内外社会福利与社会救助产生与发展的实践，能分析国外社会福利与社会救助改革的背景，以及不同阶段的经验教训。
3. 能指出通常的三种社会救助形式宗教慈善事业、官办慈善事业、民办慈善事业
4. 能知道济贫制度的确立与发展事实以及福利国家兴起的背景。

【课程内容】

1. 社会福利与社会救助产生与发展的理论基础
2. 宗教慈善事业、官办慈善事业、民办慈善事业
3. 社会救助制度的确立和福利国家的兴起。

【重点、难点】

1. 重点：国内外社会福利与社会救助产生与发展的实践
2. 难点：社会福利与社会救助产生与发展的理论基础

【教学方法】

1. 理论基础的讲解要深入浅出，摘录经典片段和学生一起赏析，讲授时应当重点突出。
2. 国内外社会救助与社会福利制度各阶段发展特点和改革内容，要求学生

自读的基础上，学生提出问题，师生共同交流，最后整理归纳。

【学习要求】

课前预习，带着问题和老师一起学习思考，课后及时归纳总结。

【复习与思考】

1. 什么是福利国家？
2. 请用自己的观点说明社会救助制度产生的原因。
3. 社会救助制度发展演变到现在应该有什么新的内涵？

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.worldbank.org>
3. <http://www.issa.int>
4. <http://www.oecd.org>

第四章 社会福利与社会救助的理论渊源

【学习目标】

1. 能明白宗教教义中的社会福利与社会救助思想
2. 能说出中国传统的社会福利与社会救助思想
3. 能阐释社会福利与社会救助的思想流派
4. 能辨别社会福利与社会救助的区别

【课程内容】

1. 宗教教义中的社会福利与社会救助思想
2. 中国传统的社会福利与社会救助思想
3. 社会福利与社会救助的思想流派
4. 社会福利与社会救助的区别

【重点、难点】

1. 重点：社会福利与社会救助的区别
2. 难点：社会福利与社会救助的理论渊源和流派

【教学方法】

讲授和学生讨论，有两种授课思路：一是抛出观点，让学生谈理解。二是基于前一学期社保概论课程社会福利和社会救助制度的学习回顾，通过老师引导得出进行学习理解。

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，可以惩罚也可以奖励的形式进行。

【复习与思考】

1. 社会福利与社会救助的理论渊源和流派有哪些？
2. 社会福利与社会救助存在什么争议？

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.mof.gov.cn>
3. 郑功成. 社会保障学：理念、制度、实践与思辨. 北京：商务印书馆，2000.

第五章 社会福利与社会救助的发展现状

【学习目标】

1. 能说出我国社会福利与社会救助制度的发展历程
2. 能认识到我国社会福利制度的成就，对困境及发展路径能有自己的看法
3. 能认识到我国社会救助制度的成就，对困境及发展路径能有自己的看法

【课程内容】

1. 我国社会福利与社会救助制度的发展历程
2. 我国社会福利制度的成就、困境及发展路径
3. 我国社会救助制度的成就、困境及发展路径

【重点、难点】

1. 重点：我国社会福利制度面临的困境
2. 难点：我国社会救助制度面临的困境

【教学方法】

讲授、讨论。给学生 30 分钟自我阅读时间，阅读指定重点内容并思考，请学生务必提出一个问题，学生们互动分享观点，老师把控节奏，最后串讲重点内容。

【学习要求】

学生应该掌握快速浏览的能力，有提出问题并独立思考的能力。

【复习与思考】

1. 我国社会福利制度面临什么困境？如何发展？
2. 我国社会救助制度面临什么困境？如何发展？

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.mof.gov.cn>
3. <http://www.worldbank.org>
4. <http://www.ilo.org>
5. <http://www.issa.int>

第六章 老年人福利

【学习目标】

1. 能体会人口老龄化下老年保障的重要性
2. 可以说出老年人福利的一般内容
3. 能浏览书籍快速了解美国、日本等发达国家的老年人福利概况
4. 能通过查阅文献和小组讨论汇报我国老年人社会福利的发展与现状

【课程内容】

1. 人口老龄化的后果和人口老龄化下老年保障的重要性
2. 美国、日本等发达国家的老年人福利概况
3. 我国老年人社会福利的发展与现状

【重点、难点】

重点：人口老龄化与老年保障

难点：我国老年人社会福利的发展与现状

【教学方法】

案例导入、学生知识回顾、讨论、讲授

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。

希望学生能对中国老年人社会福利未来发展提出一定的政策建议。

【复习与思考】

我国老年人社会福利存在的问题和改革方向是什么？

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.oecd.org>

第七章 儿童与妇女福利

【学习目标】

1. 能准确说出儿童、妇女福利的内涵与外延
2. 能浏览书籍快速了解发达国家的儿童、妇女福利发展概况
3. 能通过查阅文献和小组讨论汇报我国儿童福利的发展与现状

【课程内容】

1. 儿童、妇女福利的内涵与外延
2. 发达国家的儿童、妇女福利发展概况
3. 我国儿童福利的发展与现状

【重点、难点】

1. 重点：发达国家的儿童、妇女福利发展概况
2. 难点：我国儿童福利的发展与现状

【教学方法】

小组形式展开文献专题调研、撰写报告来完成学习内容。

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。
希望学生能对中国儿童、妇女福利制度未来发展提出一定的政策建议。

【复习与思考】

试述国外儿童、妇女福利实施的现状及其对我国的启示。

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.stats.gov.cn>
3. <http://www.cnension.net>

第八章 残疾人福利

【学习目标】

能对我国残疾人福利的基本概况做梳理分析，对现状做调研并对未来发展提出自己的见解，提高分析解决问题的能力。

【课程内容】

1. 残疾和残疾人的含义
2. 美国、日本等发达国家的残疾人福利
3. 我国残疾人福利的发展与现状

【重点、难点】

重点：美国、日本等发达国家的残疾人福利

难点：我国残疾人福利的发展与现状

【教学方法】

直接讲授、学生自学并查阅资料，小组形式展开文献或实地专题调研、撰写报告来完成学习内容

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。

【复习与思考】

试述国外残疾人福利实施的现状及其对我国的启示。

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.moh.gov.cn>
3. <http://www.cnss.cn>
4. <http://www.issa.int>

第九章 教育、住房、职业福利

【学习目标】

能对我国教育、住房、职业福利的基本概况做梳理分析

【课程内容】

1. 教育、住房、职业福利概念
2. 我国教育福利、住房福利、职业福利的发展与现状
3. 发达国家教育福利、住房福利、职业福利的概况

【重点、难点】

重点：教育、住房、职业福利内容。

难点：发达国家教育福利、住房福利、职业福利的概况

【教学方法】

讲授、提问并讨论

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。

【复习与思考】

我国住房福利未来发展趋势？

【学习资源】

1. <http://www.bjbusiness.com.cn>
2. <http://cdldbz.gov.cn>

第十章 基本生活救助

【学习目标】

能对发达国家生活救助情况做梳理分析，提出对我国的启示

【课程内容】

1. 基本生活救助的含义与形式
2. 居民最低生活保障制度和农村五保供养制度状
3. 发达国家的生活救助

【重点、难点】

重点：基本生活救助的含义与形式

难点：我国生活救助制度发展趋势的思考

【教学方法】

直接讲授、学生自学并查阅资料，小组形式展开文献或实地专题调研、撰写报告来完成学习内容。

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。

【复习与思考】

试述国外生活救助制度的现状及其对我国的启示。

【学习资源】

1. <http://www.mohrss.gov.cn>
2. <http://www.fmprc.gov.cn/chn>

第十一章 专项救助

【学习目标】

能对我国专项救助制度的基本概况做梳理分析

【课程内容】

1. 专项救助的主要内容
2. 住房救助的内容和形式
3. 教育救助的内容和形式
4. 法律援助的主要形式
5. 流浪乞讨人员救助的形式

【重点、难点】

重点：专项救助的主要内容。

难点：医疗救助、法律援助的主要形式

【教学方法】

直接讲授、学生自学并查阅资料，小组形式展开文献或实地专题调研、撰写报告来完成学习内容。

【学习要求】

掌握文献查阅方法，具备收集资料、分析资料、整理资料的方法和能力。

【复习与思考】

试述国外生活救助制度的现状及其对我国的启示。

【学习资源】

1. <http://www.ssa.gov>
2. <http://www.labour.gov.hk>
3. <http://www.mohrss.gov.cn>
4. <http://www.stats.gov.cn>

五、实践教学安排

本课程实践内容主要体现在要求学生就社会福利和社会救助制度现状及未来发展做文献研究和实地调研，结合中国社会保障学会举办的年度“全国大学生社会保障优秀调查报告与案例分析报告”，引导以小组为单位提交成果参赛或在上一学期社会保障概论课程的基础上优化完善成果继续参加比赛。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核。

过程性考核方式包括课堂表现、平时作业、实践等。

期末考核采用闭卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	学科知识：社会福利和社会救助相关理论基础和知识、制度的内容、政策及发展现状。35%	课堂表现、平时作业、期末考试
课程目标 2	应用能力：社会福利和社会救助的设计与管理、社会福利和社会救助问题的分析与解决、社会福利和社会救助政策的评估与改进。40%	实践项目、期末考试
课程目标 3	国际视野：国际社会福利和社会救助的发展现状与趋势；对比分析不同国家和地区在社会福利和社会救助政策、制度设计、实施效果等方面的异同点；评估国际社会福利和社会救助经验对我国社会保险体系建设的启示与借鉴价值。25%	平时作业、实践项目、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的 25%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的 40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践项目（案例分析、实践调研、项目设计等）占过程性成绩的 35%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强，积极举手发言，见解独到，能带动班级讨论氛围，展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注，对学习任务充满热情，主动探索，追求卓越。	能够遵守课堂规则，积极参与讨论，虽不常主动发言，但提问时回答准确，显示出良好的学习态度和一定的思考深度，学习认真，按时完成作业，对新知识保持好奇心。	基本能遵守课堂纪律，参与课堂讨论不够积极，但在被点到时能给出基本正确的回答，显示出一定的学习基础，学习态度尚可，作业完成度中等，缺乏自我驱动力。	纪律意识较弱，参与度低，较少参与课堂讨论，提问时回答不够准确或需较多引导，学习不够主动，作业时有拖延或完成质量不高，欠缺时间管理和学习责任感。	纪律散漫，多次违反课堂纪律，几乎不参与课堂讨论，对学习内容缺乏兴趣或理解，学习态度消极，作业经常未完成或质量极差，缺乏学习动力和明确目标。
2	作业完成情况	作业完成得非常出色，不仅准确无误，而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整，格式规范，体现了高度的责任心和良好的学习习惯。	作业完成质量较高，所有题目均正确解答，内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足，但整体表现出较好的学习能力和认真的态度。	作业基本完成，大部分题目解答正确，但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固，同时提高作业完成的细致度。	作业完成情况有待提升，存在较多错误或未完成的部分。需加强学习时间的管理，提高学习效率，并认真对待每一次作业，以巩固所学知识。	作业完成情况很差，多数题目未解答或解答错误，缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度，加强与老师和同学的交流，努力提升作业完成质量。
3	实践项目	实践项目完成得非常出色，不仅按时完成了所有任务，还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维和严谨的态度，成果具有显著的应用价值。	实践项目完成质量高，所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整，具有较高的专业水准和实用性。	实践项目基本完成，大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足，但整体而言，项目成果是令人满意的，显示出了一定的实践能力和专业素养。	实践项目完成情况有待提升，存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因，采取措施加以改进。	实践项目完成情况较差，多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度，导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力，积极寻求帮助和指导，提升实践能力和责任心。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
社会福利与社会救助	唐丽娜	清华大学出版社	2020年	否	

九、主要参考书目

[1] 赵映诚, 王春霞, 杨平. 社会福利与社会救助 (第三版). 大连: 东北财经大学出版社, 2018

[2]钟仁耀. 社会救助与社会福利. 上海: 上海财经大学出版社, 2019

[3]刘娟. 社会保障政策与实务. 北京: 中国农业出版社, 2019

十、课程学习建议

本课程需要课外花时间继续学习拓展, 对重点强调的内容, 除了上课紧跟老师学习讨论步伐, 课下最好能积极主动查阅文献、学习老师推荐的视频资料和拓展资料, 比如一周花 30 分的时间巩固、拓展。尤其是要积极参与关于全国大学生社保案例的比赛, 提升实践能力。此外, 可以重点关注社会保障研究、中国人力资源社会保障、中国社会保障三个期刊, 定期浏览, 定会助力理论和实践素养。

《社会保险基金管理》课程大纲

一、课程信息

课程名称	社会保险基金管理 Social Insurance Fund Management		
课程编码	231311408C	适用专业	人力资源管理
先修课程	金融学、社会保障概论	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	张在冉	审核人	张在冉

二、课程简介

本课程以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，立足我国社会保险基金管理改革的理论探索和实践创新，广泛吸收国内外社会保险基金管理教材的长处，体现社会保险基金管理运行机制、运行规律的内在要求，着重介绍社会保险基金管理的基本框架、基本原理、政策演化、主要技术和方法，介绍国内外社会保险基金管理的新发展，力求全面和系统地反映我国社会保险基金管理研究的新进展，体现专业课教材的特色。本课程是经济学、社会保障等专业的专业基础课，是人力资源管理专业在职业能力教育平台开设的社会保障模块课程。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟练掌握社会保险基金管理基本理念、基本方法，培养所学知识的基本应用能力和综合应用能力，能够解决社会保险基金管理实施过程中存在的问题，同时为撰写人力资源管理专业毕业论文和考取研究生打下坚实的基础。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：了解社会保险基金的构成和运行条件，掌握社会保险基金管理的内涵和外延。掌握社会保险基金与国家财政收支主要内容；学会社会保险基金与金融市场互动发展的条件、相互影响。【毕业要求 2.3：学科知识】

课程目标 2：学会分析社会保险基金管理模式和投资运营决策的规律；理

解社会保险基金监管的主要内容。【毕业要求 4.2：应用能力】

课程目标 3：熟悉社会保险精算的基本方法；熟悉社会保险基金管理的国际经验；掌握我国社会保险基金管理的改革和发展。【毕业要求 8.2：国际视野】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2: 学科知识	2.3 熟练掌握和正确运用人力资源领域相关法律、法规、政策，关注人力资源市场配置的效率与公平，掌握人力资源管理专业定量和定性分析方法的基本原理和技术方法，准确把握人力资源工作规律和发展状况。
课程目标 2	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	毕业要求 8: 国际视野	8.2 了解不同国家和文化背景下的人力资源管理模式、政策和实践，如人才招聘、培训发展、薪酬福利、绩效考核等；掌握在全球范围内识别、吸引、发展和留住优秀人才的策略和方法；熟悉不同国家和地区的劳动法规、社会保障制度、工会关系等；关注全球范围内人力资源发展的新趋势和最佳实践，如人才培养、职业发展、领导力培养等。了解和适应不同国家和地区的文化差异，在文化敏感性的基础上有效管理跨国团队。利用先进的信息技术和系统管理跨国范围内的人力资源数据和流程。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 社会保险基金的构成及运行条件	课程目标 2	讲授	2
第二章 社会保险基金管理概述	课程目标 1、2	讲授、案例分析、课后练习	4
第三章 社会保险基金管理模式	课程目标 1、2	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第四章 社会保险基金的投资运营	课程目标 1、2	讲授、讨论、分析实际案例	4
第五章 社会保险基金监管	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、讨论	4
第六章 社会保险基金与国家财政	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第七章 社会保险基金与金融市场互动发展	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第八章 社会保险基金管理中的精算方法	课程目标 1、2、3	讲授、讨论	2

第九章 社会保险基金管理的国际经验	课程目标 1、2、3	讲授、讨论	2
第十章 我国社会保险基金管理的改革与发展	课程目标 1、2、3	讲授、讨论	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 社会保险基金的构成及运行条件

【学习目标】

掌握社会保险基金管理的研究对象和研究方法；理解社会保险基金管理的形成与发展；了解社会保险基金管理与其他学科的关系。

【课程内容】

1. 社会保险基金管理的研究对象和研究方法
2. 社会保险基金管理的理论发展
3. 社会保险基金管理与其他学科的关系

【重点、难点】

1. 重点：社会保险基金管理的研究对象
2. 难点：社会保险基金管理的理论发展

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习资源】

知网、公众号

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能深刻理解社会保险基金管理两大理论分支的渊源、主要内容。

【复习与思考】

1. 谈谈你对社会保险基金管理的学科属性的认识。
2. 从学科的角度来看，社会保险基金管理对人力资源管理专业有哪些启发？
3. 谈谈你身边有哪些问题属于社会保险基金管理的研究范畴。

第二章 社会保险基金管理概述

【学习目标】

学会和掌握社会保险基金管理的内涵与外延、社会保险基金管理的重要意义，熟悉社会保险基金管理的基本框架，以此作为以后各章节学习的铺垫和基

础。

【课程内容】

1. 社会保险基金管理的内涵与外延
2. 社会保险基金管理的重要意义
3. 社会保险基金管理的基本框架

【重点、难点】

1. 重点：社会保险基金管理的内涵与外延
2. 难点：我国社会保险基金管理的框架

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能掌握社会保险基金管理的基本功能和运行规律。

【学习资源】

统计年鉴、官方统计网站、知网

【复习与思考】

1. 简述社会保险基金管理的内涵与外延。
2. 谈一谈我国社会保险基金管理的主要内容。

第三章 社会保险基金管理模式

【学习目标】

掌握社会保险基金的筹集管理的原则和模式，在此基础上讨论社会保险基金的给付管理的原则和模式；掌握社会保险基金的运营管理模式。

【课程内容】

1. 社会保险基金的筹集管理
2. 社会保险基金的给付管理
3. 社会保险基金的运营管理模式

【重点、难点】

1. 重点：社会保险基金的给付原则和给付模式
2. 难点：私营竞争型基金运营管理模式

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析政府集中型与私营竞争型模式的优缺点。

【学习资源】

知网、公众号、课堂习题

【复习与思考】

1. 简要说明公私合营型：社会保险基金运营管理模式的创新发展
2. 试论述政府集中型与私营竞争型模式的成本比较。

第四章 社会保险基金的投资运营

【学习目标】

了解社会保险基金的投资原则与投资规则；掌握社会保险基金投资工具选择与投资决策；熟悉社会保险基金投资管理模式及投资策略；了解有关投资组合的理论与方法。

【课程内容】

1. 社会保险基金的投资原则与投资规则
2. 社会保险基金投资工具选择与投资决策
3. 社会保险基金投资管理模式及投资策略

【重点、难点】

1. 重点：社会保险基金可选择的投资工具
2. 难点：社会保险基金投资与金融工具创新

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立分析社会保险基金投资规则，并通过查阅文献、汇总数据的等方式分析社会保险投资工具选择的影响因素，得出可靠的结论。

【学习资源】

知网上的统计数据库、文献检索、课堂阅读材料

【复习与思考】

1. 社会保险基金投资策略及其选择
2. 请分析社会保险投资工具的效率与效果。

第八章 社会保险基金监管

【学习目标】

学会社会保险基金监管的内涵与外延；掌握社会保险基金监管的主要内容；熟悉科技革命、数字化转型与社会保险基金监管。

【课程内容】

1. 社会保险基金监管的内涵与外延
2. 社会保险基金监管的主要内容
3. 科技革命、数字化转型与社会保险基金监管

【重点、难点】

1. 重点：教育投资的经济分析、在职培训的经济分析
2. 难点：科技革命发展对社会保险基金监管的影响

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握数字化转型与社会保险基金监管场景和模式创新。

【学习资源】

公众号、对口期刊文献、课堂习题

【复习与思考】

1. 什么社会保险基金监管的主要内容有哪些？
2. 社会保险基金监管有何重要意义？
3. 社会保险基金监管模式的选择有何重要意义？
4. 试析当前数字化转型为社会保险基金监管场景和模式创新带来哪些机遇？

第六章 社会保险基金与国家财政

【学习目标】

了解社会保险基金与国家财政收支；熟悉社会保险基金预算管理；熟悉国家财政与社会保险基金管理。

【课程内容】

1. 社会保险基金与国家财政收支
2. 社会保险基金预算管理
3. 国家财政与社会保险基金管理

【重点、难点】

1. 重点：社会保险基金与国家财政收支结构
2. 难点：国家财政参与社会保险基金管理的方式

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析影响社会保险基金与国家财政收支结构的主要因素，并提出自己的论点。

【学习资源】

官方统计网站、知网、课堂随练

【复习与思考】

1. 社会保险基金与国家财政的相互联系与作用主要体现在哪些方面？
2. 社会保险基金如何影响国家财政收支结构？
3. 社会保险基金如何影响国家财政收入？
4. 社会保险基金如何影响国家财政支出？
5. 社会保险基金预算的组成是什么？
6. 社会保险基金预算在预算体系中处于什么样的地位？
7. 国家财政为何要参与社会保险基金的管理？
8. 国家财政参与社会保险基金管理的具体内容是什么？

第七章 社会保险基金与金融市场互动发展

【学习目标】

掌握社会保险基金与金融体系发展；理解社会保险基金与金融市场互动的条件；掌握社会保险基金投资与金融市场的相互影响。

【课程内容】

1. 社会保险基金与金融体系发展
2. 社会保险基金与金融市场互动的条件
3. 社会保险基金投资与金融市场的相互影响

【重点、难点】

1. 重点：契约型金融机构在金融体系中的作用
2. 难点：金融市场对社会保险基金投资的影响

【教学方法】

1. 讲授

2. 举例

3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，通过现实中的真实数据，分析金融体系对社会保障制度的主要影响。

【学习资源】

公众号、知网、官方发布的政策文件

【复习与思考】

1. 如金融体系的功能有哪些？
2. 社会保险基金在金融体系中有何地位和重要作用？
3. 社会保险基金投资对金融市场发展有何影响？
4. 金融市场对社会保险基金投资有何影响？
5. 结合我国实际，试论述社会保险基金与金融市场互动的条件。
6. 试论述社会保险基金投资与金融市场发展互动的理论机理。

第八章 社会保险基金管理中的精算方法

【学习目标】

了解社会保险基金管理与社会保险精算，接着分析社会保险基金建立过程中的精算方法，使学社学会分析社会保险基金的财务状况和偿付能力，并熟悉精算报告与社会保险基金的精算监管内容。

【课程内容】

1. 社会保险基金管理与社会保险精算
2. 社会保险基金建立过程中的精算方法
3. 社会保险基金的财务状况和偿付能力分析
4. 精算报告与社会保险基金的精算监管

【重点、难点】

1. 重点：社会保险基金的偿付能力分析和精算评价
2. 难点：社会保险基金财务状况和偿付能力分析的工具

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能掌握我国社会保险基金建立过程中的精算方法，能够独立查阅相关数据与文献。

【学习资源】

案例分析、文献阅读、课堂练习

1. 如何理解精算在社会保险基金管理中的重要作用?
2. 社会保险基金管理中精算工作的主要内容是什么?
3. 社会保险费率计算的原则和方法是什么?
4. 反映社会保险基金财务状况和偿付能力的常见指标有哪些?
5. 社会保险精算报告有哪些主要内容?
6. 结合我国社会保险基金的现状, 谈谈如何做好基金的精算监督工作。

第九章 社会保险基金管理的国际经验

【学习目标】

了解国际社会保险基金发展概况及特征; 掌握国际社会保险基金管理的比较分析; 了解社会保障储备基金管理的国际发展。

【课程内容】

1. 国际社会保险基金发展概况及特征
2. 国际社会保险基金管理的比较分析
3. 社会保障储备基金管理的国际发展

【重点、难点】

1. 重点: 国际社会保险基金投资组合与投资收益
2. 难点: OECD 国家社会保障储备基金的建构目的及特征

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记, 在学习过程中独立思考, 能独立分析中国社会保障储备基金的增长趋势。

【学习资源】

知网、官方统计网站、课堂习题

【复习与思考】

1. 金融危机后的国际社会保险基金管理呈现出哪些新特征?
2. 为什么拉美及东欧国家社会保险基金在 2000 年后呈现退守的特征?
3. 国际社会保险基金投资另类投资工具有哪些值得注意的监管问题?
4. 国际社会保障储备基金建设的主要目标有哪些?
5. 21 世纪以来国际社会保险基金管理的新趋势对我国有什么启示?

第十章 我国社会保险基金管理的改革与发展

【学习目标】

了解 21 世纪以来我国社会保险基金管理的发展、社会保险基金管理面临系统环境变化的严峻挑战；熟悉多元化的社会保险基金投资管理。

【课程内容】

1. 我国社会保险基金管理发展概述
2. 我国社会保险基金管理面临的主要问题
3. 强化我国社会保险基金管理的政策思路

【重点、难点】

1. 重点：我国社会保险基金征收和预算管理
2. 难点：社会保险基金保值增值面临新的压力

【教学方法】

1. 讲授
2. 举例
3. 练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立分析我国社会保险基金管理的发展影响因素。

【学习资源】

复习有关于《社会保障概论》(李珍编著)中关于社会保障基金的主要内容；人力资源社会保障官方网站发布的主要政策文件等。

【复习与思考】

1. 简述我国社会保险基金管理的发展历史。
2. 论述我国社会保险基金管理面临的主要问题。
3. 试述强化我国社会保险基金管理的主要措施。
4. 试述我国社会保险基金管理的发展趋势。

五、实践教学安排

本课程会通过课堂讨论、课堂习题练习、每章小测验、课下文献检索与利用、统计数据收集与清洗、官方政策文件搜集与解读等方式将上课的理论知识消化吸收。

六、考核方式

(一) 考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考试。

过程性考核方式(平时成绩)包括课堂表现、平时作业、分析报告。

期末考查采用撰写论文或项目报告（案例分析、项目设计等形式）。

（二）考核内容与课程目标的对应关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	社会保险基金的构成、管理概述：10% 社会保险基金管理模式：10%	课堂提问、课堂笔记、每章小测验、 期末考试
课程目标 2	社会保险基金的投资运营：10% 社会保险基金监管：10% 社会保险基金管理中的精算方法：10%	课堂提问、课堂笔记、统计数据搜集与清洗、文献整理与汇报、课堂习题讲解、每章小测验、期末考试
课程目标 3	社会保险基金管理的国际经验：10% 社会保险基金与国家财政：20% 社会保险基金与金融市场互动发展：20%	课堂讨论，课堂笔记、课堂习题讲解、每章小测验、期末考试

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的 30%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的 40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

分析报告（案例分析、实践调研等）占过程性成绩的 30%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末论文或项目报告评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强，积极举手发言，见解独到，能带动班级讨论氛	能够遵守课堂规则，积极参与讨论，虽不常主动发言，但提问时回答	基本能遵守课堂纪律，参与课堂讨论不够积极，但在被点到时能给出	纪律意识较弱，参与度低，较少参与课堂讨论，提问时回答不够准确或	纪律散漫，多次违反课堂纪律，几乎不参与课堂讨论，对学习内容缺乏兴

		围, 展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注, 对学习任务充满热情, 主动探索, 追求卓越。	准确, 显示出良好的学习态度和一定的思考深度, 学习认真, 按时完成作业, 对新知识保持好奇心。	基本正确的回答, 显示出一定的学习基础, 学习态度尚可, 作业完成度中等, 缺乏自我驱动力。	需较多引导, 学习不够主动, 作业时有拖延或完成质量不高, 欠缺时间管理和学习责任感。	趣或理解, 学习态度消极, 作业经常未完成或质量极差, 缺乏学习动力和明确目标。
2	作业完成情况	作业完成得非常出色, 不仅准确无误, 而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整, 格式规范, 体现了高度的责任心和良好的学习习惯。	作业完成质量较高, 所有题目均正确解答, 内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足, 但整体表现出较好的学习能力和认真的态度。	作业基本完成, 大部分题目解答正确, 但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固, 同时提高作业完成的细致度。	作业完成情况有待提升, 存在较多错误或未完成的部分。需加强时间的管理, 提高学习效率, 并认真对待每一次作业, 以巩固所学知识。	作业完成情况很差, 多数题目未解答或解答错误, 缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度, 加强与老师和同学的交流, 努力提升作业完成质量。
3	分析报告	实践项目完成得非常出色, 不仅按时完成了所有任务, 还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维、精湛的技术和严谨的态度, 成果具有显著的应用价值。	实践项目完成质量高, 所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整, 具有较高的专业水准和实用性。	实践项目基本完成, 大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足, 但整体而言, 项目成果是令人满意的, 显示出了一定的实践能力和专业素养。	实践项目完成情况有待提升, 存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因, 采取措施加以改进。	实践项目完成情况较差, 多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度, 导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力, 积极寻求帮助和指导, 提升实践能力和责任心。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材
社会保险基金管理 (第四版)	林义	中国劳动社会保障出版社	2023. 1	否

九、主要参考书目

- [1] 丁建定等. 中国养老服务发展报告(2019) [M]. 武汉: 华中科技大学出版社, 2019
- [2] 申曙光. 社会保险学[M]. 广州: 中山大学出版社, 1998
- [3] 成思危. 中国社会保障体系的改革与完善[M]. 北京: 民主与建设出版社, 2000
- [4] 周弘, 张浚. 走向人人享有保障的社会——当代中国社会保障的制度变迁 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2015
- [5] 郑功成等. 中国社会保障制度变迁与评估[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2001

[6]郑功成. 社会保障概论 [M]. 上海: 复旦大学出版社, 2018

[7]林义等. 多层次社会保障体系优化研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2021

[8]林义. 社会保险(第五版) [M]. 北京: 中国金融出版社, 2022

[9]林义等. 统筹城乡社会保障制度建设研究[M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2013

[10]林义等. 企业年金的理论与政策[M]. 成都: 西南财经大学出版社, 2006

十、课程学习建议

阅读大量文献, 搜集微观调研数据并进行清洗、学习简单的实证分析。

《数字经济学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	数字经济学 Digital Economics		
课程编码	231311409C	适用专业	人力资源管理
先修课程	西方经济学	修读学期	五
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵瀚穹	审核人	张在冉

二、课程简介

数字经济是继农业经济、工业经济之后的主要经济形态。区分数字经济的发展过程、现状、趋势，有助于青年学子将人生理想与国家发展紧密联系起来，为全面建设社会主义现代化国家、全面推进中华民族伟大复兴而奋斗。本课程立足于中国数字经济发展现状和产业实践前沿动态，系统介绍数字经济领域的基本理论、关键问题和研究进展。课程的主要内容包括：导论、数字经济的内涵与发展、数字经济的特征、数字经济的技术基础、数字经济的理论基础、数字经济的交易机制、数字经济的市场结构、数字产业化、产业数字化、数据价值化、数字化治理、数字贸易、数字金融、数字经济的价值核算、数字经济发展的影响、数字经济发展中的问题与应对。本课程以课堂讲授为主，同时结合同学们的课堂讨论。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：培养学生热爱祖国、热爱人民的思想品德，自觉在日常学习和工作中拥护中国共产党的领导，在经济管理工作中自觉践行社会主义核心价值观。【毕业要求 2：学科知识】

课程目标 2：分析数字经济学的专业知识与分析工具，能够实际分析现实

经济运行中的数字经济问题。【毕业要求 4：应用能力】

课程目标 3：分析以团队的方式，对社会经济运行中的现实数字经济问题进行分析的能力，并能够从数字经济学的角度提出解决问题的具体方式和措施。

【毕业要求 4：应用能力】

课程目标 4：能够运用所学的数字经济学的相关知识，创造性地解决生活中的实际问题，分析一些创新性的数字经济分析工具，从实证的角度进行剖析。【毕业要求 5：信息素养】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 2：学科知识	2.1 掌握高等数学、宏微观经济学、数字经济学、管理学、财会金融、经济法、统计、社会调查、劳动经济学、社会保障概论等多学科的综合学科理论知识、思想与方法等专业基础知识。
课程目标 2	毕业要求 4：应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	毕业要求 4：应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 4	毕业要求 5：信息素养	5.1 具备良好的信息意识和信息安全意识，认识到经济、财会、金融等信息对人力资源管理岗位的重要性，能熟练甄别人力资源管理专业的信息需求；具有强大的信息检索能力，能有效利用各种检索工具和方法，快速找到所需的信息资源；具备信息评价能力，能批判性地评估信息的可靠性、准确性、相关性和时效性。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
绪论	课程目标 1/2/3	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	4
消费者搜寻模式	课程目标 1/2/3	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	6
网络效应	课程目标 1/2/3/	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	4
声誉效应	课程目标 1/2/3	研究性教学、课堂讲授、课堂讨论	6
明星效应	课程目标 1/2/3	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	6
长尾效应	课程目标 1/2/3/4	课堂讨论、研究性教学、课堂讲授	6
合计			32

（二）课程内容

第一章 绪论

【学习目标】

1. 区分数字技术产生的背景及发展历程，明晰数字经济在当代经济发展中的重要性。
2. 分析数字经济的常见分类及统计方式，从统计的角度更好明晰数字经济。
3. 分析数字经济学的基本分析理论、框架和逻辑思维。

【课程内容】

1. 数字技术
2. 数字经济分类和统计
3. 数字经济学

【重点、难点】

1. 重点：数字经济的常见分类和统计方式
2. 难点：数字经济学的基本分析理论

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 如何明晰数字经济在当代社会经济运行中的重要性？
2. 数字经济学有哪些常见的分析框架和模型？

【学习资源】

参考书目：王永进. 数字经济学. 北京：高等教育出版社. 2023
线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》
试题库：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

第二章 消费者搜寻模式

【学习目标】

1. 区分数字经济学领域当中经典的消费者搜寻理论模型，能够结合实例进行运用。
2. 分析信息清算所模型的基本前提、内容及相应原理。

3. 分析搜寻成本与市场结构之间的关系。

【课程内容】

1. 经典“搜寻理论模型”
2. 信息清算所模型
3. 搜寻成本与市场结构

【重点、难点】

1. 重点：搜寻理论模型
2. 难点：搜寻成本与市场结构之间的关系

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 如何正确明晰搜寻理论模型在数字经济学中的应用？
2. 市场结构如何影响搜寻成本？

【学习资源】

参考书目：王永进. 数字经济学. 北京：高等教育出版社. 2023

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

第三章 网络效应

【学习目标】

1. 区分网络效应的具体定义及特征，明晰其在数字经济学中的重要影响。
2. 明晰网络效应与需求函数之间的关系，分析网络产品的市场结构与市场绩效之间的关系。
3. 分析标准与兼容策略的应用场景。

【课程内容】

1. 网络效应的定义和特征
2. 网络效应与需求函数
3. 网络产品的市场结构与市场绩效
4. 标准与兼容策略

【重点、难点】

1. 重点：网络效应与需求函数
2. 难点：网络产品的市场结构

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 网络产品的市场结构有哪些特点？
2. 网络效应如何影响需求函数？

【学习资源】

参考书目：王永进. 数字经济学. 北京：高等教育出版社. 2023

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

第四章 声誉效应

【学习目标】

1. 区分声誉理论及其在数字经济学中的具体应用、沿革历史。
2. 明晰互联网时代声誉效应如何发挥具体作用。
3. 分析声誉机制在数字经济时代的具体应用实践。

【课程内容】

1. 声誉理论
2. 互联网与声誉机制

【重点、难点】

1. 重点：声誉理论
2. 难点：互联网背景下的声誉机制

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 声誉理论在数字经济学中具体可以如何应用？
2. 互联网时代下声誉机制如何发挥具体作用？

【学习资源】

参考书目：王永进. 数字经济学. 北京：高等教育出版社. 2023

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

第五章 明星效应

【学习目标】

1. 区分明星效应的形成机制及其在数字经济学中的具体应用。
2. 明晰明星效应对宏观经济学的影响及其具体传导机制。
3. 分析明星效应在现代经济运行中的实际作用效果。

【课程内容】

1. 明星效应的形成机制
2. 明星效应对宏观经济的影响

【重点、难点】

1. 重点：明星效应的具体内涵
2. 难点：明星效应对宏观经济的实际影响

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 明星效应的具体作用原理是什么？
2. 明星效应对于数字经济学的发展有什么具体影响？

【学习资源】

参考书目：王永进. 数字经济学. 北京：高等教育出版社. 2023

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

第六章 长尾效应

【学习目标】

1. 区分长尾效应的具体内容及作用机理。
2. 分析长尾效应对数字经济的促进作用。
3. 分析长尾效应在实际经济案例中的具体应用方法。

【课程内容】

1. 电商与长尾效应
2. 长尾效应的福利效应测度

【重点、难点】

1. 重点：电商与长尾效应的关系
2. 难点：长尾效应的福利效应具体测度方法

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 应该从哪些方面对长尾效应的福利效应进行测度？
2. 长尾效应的具体发展方向有哪些？

【学习资源】

参考书目：王永进. 数字经济学. 北京：高等教育出版社. 2023

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《数字经济学》

五、实践教学安排

1. 实践教学学时：0 学时
2. 实践方式：灵活实践方式，即主要通过对如何更好运用数字经济学的原理对实际问题进行评价思考并归纳总结。
3. 实践能力展示：课堂展示，即在课堂教学过程中启发学生理论结合实践。

六、考核方式

(一) 考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核相结合的方式。

过程性考核包括课堂表现、平时作业、知识归纳。期末考核采用开卷考试。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	基本概念、基础知识: 70% 理论联系实践的能力: 20% 运用分析工具的能力: 10%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试
课程目标 2	基本概念、基础知识: 70% 理论联系实践的能力: 20% 运用分析工具的能力: 10%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试
课程目标 3	理论联系实践的能力: 50% 运用分析工具的能力: 50%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试
课程目标 4	基本概念、基础知识: 80% 理论联系实践能力: 10% 创新能力: 10%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	考勤全到。认真听课, 积极互动, 主动讨论, 发言积极。	缺勤 1/6, 上课较认真, 互动较积极, 发言次数较多。	缺勤 1/5, 上课能作一点笔记, 互动有一定自主性, 能够发言。	缺勤 1/4, 上课不太认真, 有互动但不多, 很少发言。	缺勤 1/4 以上, 听课很不认真, 不互动也不发言。
2	平时作业	作业内容完整, 独立或合作完成全部作业要求。书写端正, 对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写端正, 但对问题分析较全面。	作业内容完整, 独立或全部完成作业要求, 书写端正, 没有对问题进行分析。	作业内容完整, 独立或合作完成作业要求。书写较凌乱, 没有对问题进行分析。	作业内容不完整, 没有达到作业要求。
3	知识归纳	字迹工整, 对课堂内容记录简洁明了; 准确度高, 总结性强; 内容形式新颖, 具有较高的创新性, 对笔记创新内容有自己的观点。	字迹工整, 对课堂内容记录简洁明了; 准确度高, 总结性强; 内容形式新颖, 具有一般的创新性, 对笔记创新内容自己的观点较少。	字迹较工整, 对课堂内容记录较全面; 准确度一般, 总结性一般; 内容形式无新颖, 创新性较少。	字迹一般, 能记录课堂大致内容; 准确度一般, 总结性一般; 内容形式无创新性。	字迹潦草, 条理混杂, 逻辑不清晰, 难以阅读; 对课堂内容记录鱼龙混杂; 准确度较差, 没有总结。

(二) 评分标准

1. 课堂表现 40 分。根据学生在课堂上的参与度、参加小组讨论的积极性和表现、课堂提问的答题情况以及随堂测试情况酌情给分。如出现缺席课堂、缺席小组讨论、缺席随堂测试等情况，相应扣除分数。

2. 平时作业 40 分。具体评价标准为：分两次，每次总分 20 分。评价依据为：允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同，如果有部分相同，酌情扣分。作业要内容基本完整，格式规范、字体统一、不能随意拼凑，并有自己的明晰和见解，作业内容根据答题情况给出分数。不交作业，成绩为 0 分。

3. 知识归纳 20 分。具体评价标准为：其中，完整性 10 分：内容基本完整，字迹清晰；准确性 5 分：内容准确、严谨；拓展性 5 分：学生在记录的基础上有一定的总结、思考等拓展性内容。没有知识归纳，成绩为 0 分。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
数字经济学	王永进	高等教育出版社	2023年	否	

九、主要参考书目

- [1]孙毅. 数字经济学. 北京：机械工业出版社. 2021
- [2]戎珂，周迪. 数字经济学. 北京：清华大学出版社. 2023
- [3]杨波，杨亚西. 数字经济学：理论与应用. 北京：社会科学文献出版社. 2023

十、课程学习建议

《数字经济学》是人力资源专业的一门重要的专业方向课，具有很强的实践性。结合本课程的特点，给出以下学习建议：

- 1. 明确学习目标，课前做好预习，带着问题进入课堂，保证课堂效果。
- 2. 在课程内容的学习上，结合现实的数字经济事例对基本概念和基础理论进行深入明晰和分析。
- 3. 分析数字经济的基本分析方法。要熟练分析并运用数字经济学的基本工具和手段，解决经济运行当中的实际数字经济问题，要能够学以致用，而不是简单地停留在书本知识上。
- 4. 找寻学习资源，在学习过程中遇到问题时，可以利用网络平台学习资源等方式解决问题。

《大数据与人工智能》课程大纲

一、课程信息

课程名称	大数据与人工智能 Big Data and Artificial Intelligence		
课程编码	231311410C	适用专业	人力资源管理
先修课程	概率论、统计学	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 0，实践学时 32）		
执笔人	张在冉	审核人	郭欣

二、课程简介

当前，正处于大数据驱动的时代，大数据发展浪潮持续汹涌，人工智能势不可挡，涉及行业十分广泛，对于非计算机专业背景的人来说，理解有一定的困难。本课程旨在通过通俗易懂的语言介绍大数据领域的前沿技术与应用，并引入人力资源相关大数据经典案例进行数据挖掘与分析，帮助学生了解未来信息时代的发展脉络。本课程是经济学、人力资源管理等专业选修课。

三、课程目标

（一）课程目标

通过该课程的教学，学生能够熟悉大数据涉及的技术范畴和应用领域，了解大数据的发展现状，掌握相关数据挖掘与分析和人工智能的各种工具，从而培养学生具备大数据处理挖掘与分析、人工智能场景运用的基本能力。通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：学生可以了解大数据的概念、特征及技术框架，了解大数据在不同领域的应用，并了解大数据发展的机遇与挑战。【毕业要求 4.2：信息素养】

课程目标 2：学生能够熟悉大数据的存储、大数据处理与计算及流式大数据处理的技术，掌握基本的 NoSQL、NewSQL、分布式计算、MapReduce、Hadoop、Spark 和 Storm 等框架或平台。【毕业要求 5.2：应用能力】

课程目标 3：学习掌握关联规则、回归与分类、聚类分析、深度学习等大数据分析的基本理论，并利用 Mahout、MLlib、TensorFlow 等分析工具进行数

据挖掘与分析，提炼相关结论。【毕业要求 9.2：持续发展】

课程目标 4：学生能够了解大数据在国内外经典应用案例，可以掌握人力资源大数据的挖掘与分析，了解大数据在应用中存在的问题以及未来的趋势。

【毕业要求 9.2：持续发展】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 4：信息素养	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 2	毕业要求 5：应用能力	5.2 利用数据分析和人工智能技术优化人力资源管理流程，如规划、招聘、培训、绩效考核等。提升人力资源管理的数据驱动决策能力，利用新技术提升 HR 服务效率和体验，推动 HR 角色从行政支持向战略伙伴转变。
课程目标 3	毕业要求 9：持续发展	9.2 不断地学习人力资源管理专业领域内的新思想、新理论、新技术、新方法，掌握行业和职业发展的新动态、新趋势、新政策，持续更新人力资源管理专业技术知识，增强人力资源管理技能，适应职场和行业的变化，从容应对个人的职业发展和职业挑战。
课程目标 4	毕业要求 9：持续发展	9.2 不断地学习人力资源管理专业领域内的新思想、新理论、新技术、新方法，掌握行业和职业发展的新动态、新趋势、新政策，持续更新人力资源管理专业技术知识，增强人力资源管理技能，适应职场和行业的变化，从容应对个人的职业发展和职业挑战。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 走进大数据时代	课程目标 1	讲授	2
第二章 大数据关键技术	课程目标 1、2	讲授、案例分析、课后练习	4
第三章 大数据挖掘与分析	课程目标 1、2	讲授、分析实际案例、课后练习	6
第四章 大数据的应用	课程目标 1、2	讲授、讨论、分析实际案例	4
第五章 人力资源大数据典型案例应用	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、讨论	4
第六章 生成式 AI 概述	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第七章 ChatGPT 原理介绍	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第八章 使用 ChatGPT 进行高效学习	课程目标 2、3、4	讲授、讨论	2
第九章 生成式 AI 的	课程目标 3、4	讲授、讨论	2

其它应用及未来发展			
合计			32

(二) 课程内容

第一章 走进大数据时代

【学习目标】

通过一定的讲解和实操演示，学生了解大数据的研究对象和研究方法；理解大数据的形成与发展；了大数据学与其他学科的关系。

【课程内容】

1. 大数据的发展现状
2. 认识大数据
3. 大数据技术架构
4. 大数据应用领域

【重点、难点】

1. 重点：大数据的概念和特征。
2. 难点：大数据的技术架构。

【教学方法】

1. 实操演示
2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能深刻理解大数据的发展和特征、掌握数据的采集、存储、计算和可视化操作的主要内容。

【学习资源】

学习通、知网

【复习与思考】

谈谈你身边企业大数据管理中面临的困惑。

第二章 大数据关键技术

【学习目标】

了解和掌握大数据的存储，熟悉 SOL、NoSQL 数据库；熟悉分布式存储与云存储。

【课程内容】

1. 大数据的存储
2. 大数据的处理与计算
3. 流式大数据

【重点、难点】

1. 重点：大数据计算框架——MapReduce。

2. 难点：Hadoop 平台及相关生态系统、Spark 计算框架及相关生态系统。

【教学方法】

1. 实操演示
2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能掌握大数据的存储、处理和计算。

【学习资源】

统计年鉴、官方统计网站、知网

【复习与思考】

简要阐述流式大数据的处理框架。

第三章 大数据挖掘与分析

【学习目标】

掌握大数据挖掘与分析的理论及方法；掌握大数据挖掘与分析相关工具；了解大数据挖掘与分析前沿。

【课程内容】

1. 大数据挖掘与分析前沿
2. 大数据挖掘与分析的理论及方法
3. 大数据挖掘与分析的相关工具

【重点、难点】

1. 重点：大数据挖掘与分析的理论及方法
2. 难点：大数据挖掘与分析的相关工具

【教学方法】

1. 实操演示
2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，能独立根据相关大数据工具，利用相关大数据挖掘理论分析现实中的大数据，得出可靠结论

【学习资源】

案例数据集、知网文献查阅、微信公众号推文

【复习与思考】

说明聚类分析的主要步骤和实际应用。

第四章 大数据的应用

【学习目标】

熟悉大数据应用的战略意义与优势；理解大数据产业的发展方向；掌握国

外、国内大数据应用经典案例；掌握人力资源领域关键案例的大数据应用。

【课程内容】

1. 大数据应用的战略意义与优势
2. 大数据产业的发展方向
3. 大数据应用案例
4. 大数据应用成效、问题与趋势

【重点、难点】

1. 重点：国外、国内大数据应用经典案例。
2. 难点：企业大数据平台的建设、维护、数据清晰与挖掘

【教学方法】

1. 实操演示
2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立分析国内外典型案例数据，并通过查阅文献、汇总数据的等得出可靠的结论。

【学习资源】

知网上的统计数据库、相关文献

【复习与思考】

请思考广东省大数据的应用案例分析给你哪些启发？

第五章 人力资源大数据典型案例应用

【学习目标】

了解人力资源管理大数据应用取得的成效；掌握人力资源大数据典型案例应用；熟悉当前人力资源大数据应用中存在的问题与面临的挑战；了解人力资源大数据未来的发展趋势。

【课程内容】

1. 人力资源管理大数据应用取得的成效
2. 人力资源大数据典型案例应用
3. 当前人力资源大数据应用中存在的问题与面临的挑战
4. 人力资源大数据未来的发展趋势

【重点、难点】

1. 重点：人力资源大数据典型案例数据分析与应用。
2. 难点：人力资源大数据面临的问题、未来的发展趋势。

【教学方法】

1. 实操演示

2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握人力资源大数据分析的主要理论与工具。

【学习资源】

微观调查数据库、微信公众号推文、对口期刊文献检索

【复习与思考】

1. 怎样进行微观人力资源数据的决策分析？
2. 试析当前我国人力资源大数据的现状、问题及未来趋势。

第六章 生成式 AI 概述

【学习目标】

了解 AI 基本概念；掌握生成式 AI 的主流应用和发展趋势。

【课程内容】

1. AI 基本概念介绍
2. 生成式 AI 介绍
3. 生成式 AI 的主流应用

【重点、难点】

1. 重点：生成式 AI 的绘图。
2. 难点：生成式 AI 的主流应用。

【教学方法】

1. 实操演示
2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握生成式 AI 主要理论与场景。

【学习资源】

微观调查数据库、微信公众号推文、对口期刊文献检索

【复习与思考】

简述生成式 AI 的主流应用的主要场景。

第七章 ChatGPT 原理介绍

【学习目标】

了解 GPT 模型原理介绍；掌握 ChatGPT 是怎样炼成的；熟悉自然语言处理中的基本概念。

【课程内容】

1. GPT 模型原理介绍

2. ChatGPT 是怎样炼成的

3. 自然语言处理中的基本概念

【重点、难点】

1. 重点：GPT 模型原理。
2. 难点：自然语言处理中的基本概念。

【教学方法】

1. 实操演示
2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握 GPT 模型原理与基本操作。

【学习资源】

微观调查数据库、微信公众号推文、对口期刊文献检索

【复习与思考】

如何提问才能让 ChatGPT 更聪明？

第八章 使用 ChatGPT 进行高效学习

【学习目标】

了解 ChatGPT 进行主题学习；掌握使用 ChatGPT 进行搜索；了解 ChatGPT 迭代探索方法。

【课程内容】

1. 使用 ChatGPT 进行主题学习
2. 使用 ChatGPT 进行搜索
3. 使用 ChatGPT 进行翻译
4. ChatGPT 迭代探索方法

【重点、难点】

1. 重点：使用 ChatGPT 进行主题学习。
2. 难点：ChatGPT 迭代探索方法。

【教学方法】

1. 实操演示
2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握 ChatGPT 学习的主要内容。

【学习资源】

微观调查数据库、微信公众号推文、对口期刊文献检索

【复习与思考】

简述如何使用 ChatGPT 进行主题学习？

第九章 生成式 AI 的其它应用及未来发展

【学习目标】

通过课堂演示，学生了解生成式 AI 与绘图的基本应用场景；掌握生成式 AI 与语音的应用；熟悉生成式 AI 与人力资源流程设计。

【课程内容】

1. 成为设计师：生成式 AI 与绘图--Midjourney、Stable Diffusion、DALL-E 介绍

2. 虚拟人的关键：生成式 AI 与语音--diffsinger、diff-svc 介绍

3. 制作自己的电影：生成式 AI 与视频--Runway、sora 介绍

4. 生成式 AI 与人力资源流程设计

5. 生成式 AI 的未来展望

【重点、难点】

1. 重点：生成式 AI 与绘图。

2. 难点：生成式 AI 与人力资源流程设计。

【教学方法】

1. 实操演示

2. 课堂练习

【学习要求】

认真记笔记，在学习过程中独立思考，掌握生成式 AI 主要理论与使用。

【学习资源】

微观调查数据库、微信公众号推文、对口期刊文献检索

【复习与思考】

简述生成式 AI 的未来发展趋势？

五、实践教学安排

本课程会通过教师课堂演示、学生课堂讨论与课堂练习、课下文献检索与利用、宏观统计数据收集与清洗、微观调查数据清洗、官方政策文件搜集与解读等方式将上课的理论知识消化吸收。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考试。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、实践。

期末考核采用闭卷考试。

(二) 考核内容与课程目标的对应关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	大数据发展现状: 5% 大数据技术框架: 5% 大数据的应用: 10%	课堂提问、课堂练习、期末考试
课程目标 2	大数据存储: 5% 大数据处理与计算: 5% 流式大数据: 5% 人力资源大数据的应用: 15%	课堂提问、统计数据搜集与清洗、文献整理与汇报、期末考试
课程目标 3	大数据挖掘与分析的理论与方法: 10% 大数据挖掘与分析的相关工具: 10%	课堂讨论、课堂练习、期末考试
课程目标 4	生成式AI概述 5% ChaGPT原理介绍 5% 使用 ChatGPT 进行高效学习 10% 生成式 AI 的其它应用及未来发展 10%	课堂讨论、课堂练习、微观数据分析、期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×30%+期末成绩×70%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的 30%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的 40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

数据报告（案例分析、实践调研、项目设计等）占过程性成绩的 30%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末试题评分标准。

(二) 评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59

		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强, 积极举手发言, 见解独到, 能带动班级讨论氛围, 展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注, 对学习任务充满热情, 主动探索, 追求卓越。	能够遵守课堂规则, 积极参与讨论, 虽不常主动发言, 但提问时回答准确, 显示出良好的学习态度和一定的思考深度, 学习认真, 按时完成作业, 对新知识保持好奇心。	基本能遵守课堂纪律, 参与课堂讨论不够积极, 但在被点到时能给出基本正确的回答, 显示出一定的学习基础, 学习态度尚可, 作业完成度中等, 缺乏自我驱动力。	纪律意识较弱, 参与度低, 较少参与课堂讨论, 提问时回答不够准确或需较多引导, 学习不够主动, 作业时有拖延或完成质量不高, 欠缺时间管理和学习责任感。	纪律散漫, 多次违反课堂纪律, 几乎不参与课堂讨论, 对学习内容缺乏兴趣或理解, 学习态度消极, 作业经常未完成或质量极差, 缺乏学习动力和明确目标。
2	作业完成情况	作业完成得非常出色, 不仅准确无误, 而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整, 格式规范, 体现了高度的责任心和良好的学习习惯。	作业完成质量较高, 所有题目均正确解答, 内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足, 但整体表现出较好的学习能力和认真的态度。	作业基本完成, 大部分题目解答正确, 但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固, 同时提高作业完成的细致度。	作业完成情况有待提升, 存在较多错误或未完成的部分。需加强学习时间的管理, 提高学习效率, 并认真对待每一次作业, 以巩固所学知识。	作业完成情况很差, 多数题目未解答或解答错误, 缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度, 加强与老师和同学的交流, 努力提升作业完成质量。
3	实践项目	实践项目完成得非常出色, 不仅按时完成了所有任务, 还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维和精湛的技能, 严谨的态度, 成果具有显著的应用价值。	实践项目完成质量高, 所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整, 具有较高的专业水准和实用性。	实践项目基本完成, 大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足, 但整体而言, 项目成果是令人满意的, 显示出了一定的实践能力和专业素养。	实践项目完成情况有待提升, 存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因, 采取措施加以改进。	实践项目完成情况较差, 多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度, 导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力, 积极寻求帮助和指导, 提升实践能力和责任心。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材
大数据前沿技术与应用	何克晶, 阳义南	华南理工大学出版社	2017.5	否

九、主要参考书目

[1]朱建斌, 高路芳, 刘俐伶. 人力资源大数据学分析与应用. 北京: 高等教育出版社. 2022

[2]廉串德, 刘佰明. 人力资源大数据分析: 理论、技术与实践. 北京: 经济管

理出版社. 2021

[3] 雅克菲茨恩兹. 人力资源与大数据分析: 新时代 HR 分析技能. 北京: 人民邮电出版社. 2017

十、课程学习建议

参考有关各大公众号、学习平台 APP 推送和发布的大数据的相关课程、案例实操等内容。

《人力资源量化管理与数据分析》课程大纲

一、课程信息

课程名称	人力资源量化管理与数据分析 HR Quantitative Management and Data Analysis		
课程编码	231311411C	适用专业	人力资源管理
先修课程	西方经济学	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input checked="" type="checkbox"/> 考试 <input type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	赵瀚穹	审核人	张在冉

二、课程简介

量化管理与数据分析能力对企业的人才管理数字化进程以及 HR 自身的发展意义重大，未来会成为每个 HR 的必修课。数据能够为业务决策提供支持，同样能够为人力资源管理提供依据。本课程涵盖人力资源管理中经常用到的量化管理与数据分析知识点，将量化管理与数据分析的方法转化为容易上手操作的表单、图形、工具、模型，让方法论可视化、流程化、步骤化、模板化，通过大量实务案例详解呈现操作过程。本课程主要分为 6 章，内容包括：如何运用量化管理与数据分析；量化管理与数据分析的常用方法；招聘管理中的量化管理与数据分析方法；离职管理中的量化管理与数据分析方法；人才梯队建设的量化管理与数据分析方法；培训管理中的量化管理与数据分析方法。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：掌握量化管理与数据分析的基本原理、基本方法、基本流程与基本工具，具备运用所学知识解决实际问题的理论基础和现实能力。【毕业要求 4：应用能力】

课程目标 2：利用量化管理与数据分析的专业知识与分析工具，能够实际

分析现实企业管理中的人力资源实际问题。【毕业要求 4：应用能力】

课程目标 3：以团队的方式，对企业管理中的现实人力资源问题进行分析的能力，并能够从量化管理与数据分析的角度提出解决问题的具体方式和措施。

【毕业要求 5：信息素养】

课程目标 4：能够运用所学的人力资源管理的相关知识，创造性地解决企业管理中的实际问题，分析一些创新性的量化管理与数据分析工具，从实证的角度进行剖析。【毕业要求 9：持续发展】

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 2	毕业要求 4: 应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 3	毕业要求 5: 信息素养	5.2 利用数据分析和人工智能技术优化人力资源管理流程，如规划、招聘、培训、绩效考核等。提升人力资源管理的数据驱动决策能力，利用新技术提升 HR 服务效率和体验，推动 HR 角色从行政支持向战略伙伴转变。
课程目标 4	毕业要求 9: 持续发展	9.2 不断地学习人力资源管理专业领域内的新思想、新理论、新技术、新方法，掌握行业和职业发展的新动态、新趋势、新政策，持续更新人力资源管理专业技术知识，增强人力资源管理技能，适应职场和行业的变化，从容应对个人的职业发展和职业挑战。

四、课程内容

（一）课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
如何运用量化管理与数据分析	课程目标 1/2/3	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	4
量化管理与数据分析的常用方法	课程目标 1/2/3	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	6
招聘管理中的量化管理与数据分析方法	课程目标 1/2/3/	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	4
离职管理中的量化管理与数据分	课程目标 1/2/3	研究性教学、课堂讲	6

析方法		授、课堂讨论	
人才梯队建设的量化管理与数据分析方法	课程目标 1/2/3	启发式教学、研究性教学、课堂讲授	6
培训管理中的量化管理与数据分析方法	课程目标 1/2/3/4	课堂讨论、研究性教学、课堂讲授	6
合计			32

(二) 课程内容

第一章 如何运用量化管理与数据分析

【学习目标】

1. 区分量化管理与数据分析的概念，明晰量化管理与数据分析在企业管理中的重要性。

2. 分析量化管理与数据分析的操作方法。
3. 明确量化管理与数据分析的准备工作。

【课程内容】

1. 对量化管理与数据分析的正确认识
2. 量化管理与数据分析的操作方法
3. 量化管理与数据分析的准备

【重点、难点】

1. 重点：什么是量化管理和数据分析
2. 难点：量化管理与数据分析的操作难点

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 典型无效的量化管理与数据分析有哪些？
2. 量化管理与数据分析的四种类型是什么？

【学习资源】

参考书目：任康磊. 人力资源量化管理与数据分析. 北京：人民邮电出版社. 2022

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分

析》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

第二章 量化管理与数据分析的常用方法

【学习目标】

1. 区分量化管理与数据分析的常用方法的优劣，能够结合实例进行运用。
2. 分析对比分析法、属性分析法的具体内容。
3. 明确图形分析法的常用情形以及流程。

【课程内容】

1. 对比分析法
2. 属性分析法
3. 图形分析法

【重点、难点】

1. 重点：对比分析法的时间对比、空间对比、基准对比
2. 难点：属性分析法的相关关系分析

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 图形分析法中的模型工具分析是这样的？
2. 如何使用聚类关系分析法？

【学习资源】

参考书目：任康磊. 人力资源量化管理与数据分析. 北京：人民邮电出版社. 2022

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

第三章 招聘管理中的量化管理与数据分析方法

【学习目标】

1. 区分岗位编制的量化测算方法，明晰其在企业管理中的重要影响。

2. 明晰招聘效果的量化分析方法。
3. 分析招聘过程的量化分析方法以及招聘费用的量化分析方法。

【课程内容】

1. 岗位编制的量化测算方法
2. 招聘效果的量化分析方法
3. 招聘过程的量化分析方法
4. 招聘费用的量化分析方法

【重点、难点】

1. 重点：招聘情况的拆分应用
2. 难点：招聘费用的统计方法

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 专家访谈定编法如何应用？
2. 招聘渠道的费用平衡如何实现？

【学习资源】

参考书目：任康磊. 人力资源量化管理与数据分析. 北京：人民邮电出版社. 2022

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

第四章 离职管理中的量化管理与数据分析方法

【学习目标】

1. 区分人才离职数量的分析以及离职率的计算方法。
2. 明晰如何进行人才离职质量的量化分析。
3. 分析如何通过量化分析做好人才保留。

【课程内容】

1. 人才离职数量的分析

2. 人才离职质量的量化分析
3. 如何通过量化分析做好人才保留

【重点、难点】

1. 重点：离职率的量化分析
2. 难点：离职人才流向的量化分析

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 人才保留的正确方法有哪些？
2. 离职原因的量化分析应该如何进行？

【学习资源】

参考书目：任康磊. 人力资源量化管理与数据分析. 北京：人民邮电出版社. 2022

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

第五章 人才梯队建设的量化管理与数据分析方法

【学习目标】

1. 区分人才盘点实施的作用和分析的方法维度。
2. 明晰单维度、双维度、三维度的人才盘点量化分析方法。
3. 分析员工职业发展方向的转换和继任者计划的实施方法与技巧。

【课程内容】

1. 人才盘点的量化分析与分析方法
2. 继任者计划的实施方法与技巧
3. 提升继任者技能的有效方法
4. 员工职业发展中的量化分析

【重点、难点】

1. 重点：如何有效提升继任者的技能

2. 难点：如何做好员工职业发展中的量化分析

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）
3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 员工职业兴趣的测评分析包括哪些？
2. 员工价值观与岗位的选择分析如何进行？

【学习资源】

参考书目：任康磊. 人力资源量化管理与数据分析. 北京：人民邮电出版社. 2022

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

第六章 培训管理中的量化管理与数据分析方法

【学习目标】

1. 区分岗位胜任力模型的量化分析。
2. 分析培训需求环节的维度和分析方法。
3. 分析培训实施环节的量化设计。

【课程内容】

1. 岗位胜任力模型的量化分析
2. 培训需求环节的量化分析
3. 培训实施环节的量化分析
4. 培训评估环节的量化分析

【重点、难点】

1. 重点：培训需求环节的量化分析
2. 难点：培训评估环节的量化分析

【教学方法】

1. 课前导学（布置课前学习任务）
2. 课中探究（提问回顾、重点讲解、课中总结）

3. 课后拓展（布置作业）

【学习要求】

1. 课前对课程内容进行预习；
2. 课堂上勤于发问，积极思考，对重难点知识做好笔记，明晰透彻；
3. 课后补充课堂笔记、做练习，巩固加深课上所学内容。

【复习与思考】

1. 培训成果转化的量化分析需要如何进行？
2. 培训课程的量化设计需要注意哪些问题？

【学习资源】

参考书目：任康磊. 人力资源量化管理与数据分析. 北京：人民邮电出版社. 2022

线上教学资源：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

试题库：超星学习通平台教师所建课程《人力资源量化管理与数据分析》

五、实践教学安排

1. 实践教学学时：0 学时
2. 实践方式：灵活实践方式，即主要通过对如何更好运用人力资源量化管理与数据分析的相关方法、工具、手段提升企业人力资源管理的效果进行思考并归纳总结。
3. 实践能力展示：课堂展示，即在课堂教学过程中启发学生理论结合实践。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考核相结合的方式。

过程性考核包括课堂表现、平时作业、知识归纳。期末考核采用开卷考试。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
课程目标 1	基本概念、基础知识：70% 理论联系实际的能力：20% 运用分析工具的能力：10%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试
课程目标 2	基本概念、基础知识：70% 理论联系实际的能力：20% 运用分析工具的能力：10%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试

课程目标 3	理论联系实际的能力：50% 运用分析工具的能力：50%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试
课程目标 4	基本概念、基础知识：80% 理论联系实际能力：10% 创新能力：10%	课堂表现、平时作业、知识归纳、 期末考试

七、成绩评定

(一) 评定方式

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂参与	考勤全到。认真听课，积极互动，主动讨论，发言积极。	缺勤 1/6，上课较认真，互动较积极，发言次数较多。	缺勤 1/5，上课能作一点笔记，互动有一定自主性，能够发言。	缺勤 1/4，上课不太认真，有互动但不多，很少发言。	缺勤 1/4 以上，听课很不认真，不互动也不发言。
2	平时作业	作业内容完整，独立或合作完成全部作业要求。书写端正，对问题有详细透彻的分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写端正，但对问题分析较全面。	作业内容完整，独立或全部完成作业要求，书写端正，没有对问题进行分析。	作业内容完整，独立或合作完成作业要求。书写较凌乱，没有对问题进行分析。	作业内容不完整，没有达到作业要求。
3	知识归纳	字迹工整，对课堂内容记录简洁明了；准确度高，总结性强；内容形式新颖，具有较高的创新性，对笔记创新内容有自己的观点。	字迹工整，对课堂内容记录简洁明了；准确度高，总结性强；内容形式新颖，具有一般的创新性，对笔记创新内容自己的观点较少。	字迹较工整，对课堂内容记录较全面；准确度一般，总结性一般；内容形式无新颖，创新性较少。	字迹一般，能记录课堂大致内容；准确度一般，总结性一般；内容形式无创新性。	字迹潦草，条理混杂，逻辑不清晰，难以阅读；对课堂内容记录鱼龙混杂；准确度较差，没有总结。

(二) 评分标准

1. 课堂表现 40 分。根据学生在课堂上的参与度、参加小组讨论的积极性和表现、课堂提问的答题情况以及随堂测试情况酌情给分。如出现缺席课堂、缺席小组讨论、缺席随堂测试等情况，相应扣除分数。

2. 平时作业 40 分。具体评价标准为：分两次，每次总分 20 分。评价依据为：允许不同的作业有一定程度的相似，但不能全部相同，如果有部分相同，酌情扣分。作业要内容基本完整，格式规范、字体统一、不能随意拼凑，并有自己的明晰和见解，作业内容根据答题情况给出分数。不交作业，成绩为 0 分。

3. 知识归纳 20 分。具体评价标准为：其中，完整性 10 分：内容基本完整，字迹清晰；准确性 5 分：内容准确、严谨；拓展性 5 分：学生在记录的基础上有一定的总结、思考等拓展性内容。没有知识归纳，成绩为 0 分。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
人力资源量化管理与数据分析	任康磊	人民邮电出版社	2022年	否	

九、主要参考书目

- [1]王培军. 人力资源数据分析师. 北京: 中国法制出版社, 2021
- [2]任康磊. 用数据提升人力资源管理效能. 北京: 人民邮电出版社, 2022
- [3]古恩诺. HR 的分析力. 北京: 人民邮电出版社, 2019

十、课程学习建议

《人力资源量化管理与数据分析》是人力资源管理专业的一门重要的专业方向课, 具有很强的实践性。结合本课程的特点, 给出以下学习建议:

1. 明确学习目标, 课前做好预习, 带着问题进入课堂, 保证课堂效果。
2. 在课程内容的学习上, 结合现实的量化管理与数据分析事例对基本概念和基础理论进行深入明晰和分析。
3. 分析量化管理与数据分析的基本分析方法。要熟练分析并运用量化管理与数据分析的基本工具和手段, 解决企业管理当中的实际问题, 要能够学以致用, 而不是简单地停留在书本知识上。
4. 找寻学习资源, 在学习过程中遇到问题时, 可以利用网络平台学习资源等方式解决问题。

《管理运筹学》课程大纲

一、课程信息

课程名称	管理运筹学 Management Operational		
课程编码	231311412C	适用专业	人力资源管理
先修课程	管理学、线性代数	修读学期	七
课程类别	专业方向课程	课程性质	<input type="checkbox"/> 必修 <input checked="" type="checkbox"/> 选修
课程学分	2	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	32 学时（理论学时 32，实践学时 0）		
执笔人	刘剑锋	审核人	张在冉

二、课程简介

《管理运筹学》运用数学方法对各种管理问题进行建模、分析和优化。旨在研究在有限资源条件下，如何运用科学的方法做出最优决策，作为人力资源管理专业职业能力教育的方向选修课，本课程将介绍管理运筹学的基本概念、原理和方法，包括线性规划、整数规划、动态规划、图论与网络优化等内容，并探讨这些理论和方法在企业人力资源管理的应用，目的是让学生掌握较强应用数学和计算机运用能力，为学生今后从事企业管理、生产管理和经济分析等方面提供理论和实践基础。

三、课程目标

（一）课程目标

通过本课程的学习，学生可以达到以下目标：

课程目标 1：学生需深刻理解并灵活应用运筹学原理，批判性分析现有方案，结合多学科知识提出创新策略。【毕业要求 3.1：创新能力】

课程目标 2：通过对管理运筹学的基本概念、原理和方法，包括线性规划、整数规划、动态规划、图论与网络优化等内容的学习，能够应用管理运筹学的理论和方法助力人力资源管理实践的优化问题。【毕业要求 4.1：应用能力】

课程目标 3：学生能够掌握数据分析工具与人工智能技术，深入理解其原理，并能独立设计并实施数据分析项目，以数据驱动决策，优化管理策略，解决管理中的实际问题，利用新技术提升人力资源管理效率。【毕业要求 5.2：信息素养】

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	毕业要求 3: 创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素, 熟悉创新的基本步骤, 掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力, 能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要, 开展工作方法、模式等创新。
课程目标 2	毕业要求 4: 应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目, 能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等, 有效提高人力资源开发利用水平, 取得一定的经济、社会效益。
课程目标 3	毕业要求 5: 信息素养	5.2 利用数据分析和人工智能技术优化人力资源管理流程, 如规划、招聘、培训、绩效考核等。提升人力资源管理的数据驱动决策能力, 利用新技术提升 HR 服务效率和体验, 推动 HR 角色从行政支持向战略伙伴转变。

四、课程内容

(一) 课程内容与课程目标的关系

课程内容	支撑的课程目标	教学方法	学时安排
第一章 管理运筹学概述	课程目标 2	讲授	2
第二章 线性规划	课程目标 1、2	讲授、案例分析、课后练习	4
第三章 单纯形法与对偶问题	课程目标 1、2	讲授、分析实际案例、课后练习	6
第四章 整数规划	课程目标 1、2	讲授、讨论、分析实际案例	4
第五章 动态规划	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、讨论	6
第六章 图与网络	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第七章 决策分析	课程目标 1、2、3	讲授、分析实际案例、课后练习	4
第八章 前沿扩展篇	课程目标 1、2、3	讲授、讨论	2
合计			32

(二) 课程内容

第一章 管理运筹学概述

【学习目标】

1. 能说出管理运筹学是什么
2. 可以阐述运筹学的决策过程

3. 能明确运筹学能解决日常管理中的哪些问题

【课程内容】

1. 运筹学的定义、历史
2. 决策的 7 个步骤
3. 优选法和统筹法
4. 运筹学在日常管理中的应用

【重点、难点】

1. 重点：运筹学在日常管理中的应用
2. 难点：决策的步骤和方法

【教学方法】

讲授、提问并讨论

【学习要求】

学生应具备管理学和高等数学尤其是线性代数的基础知识。

【复习与思考】

运筹学的基本理论和方法有哪些？

【学习资源】

两个微信公众号（这两个公众号都有很多相关的学习资源，涉及启发式算法、精确解算法、机器学习算法等）

1. 华科秦虎老师团队运作的“数据魔术师”
2. 业界大佬汇集的“运筹 OR 帷幄”
3. 孙小玲老师的《整数规划》
4. Stephen Boyd（王书宁译）的《凸优化》
5. 清华大学肖勇波老师译的《运筹学》
6. 叶荫宇老师的《线性与非线性规划》
7. https://www.bilibili.com/video/av29071445/?vd_source=6ebe8eda682fb098933acfd701883efc

（中科大的凸优化网课）

第二章 线性规划

【学习目标】

1. 能阐述线性规划的建模过程
2. 能利用线性规划的图解法解决问题，熟悉线性规划模型的标准形式
3. 会对图解法的灵敏度做分析
4. 能知道在工商管理实践何种情景中可应用线性规划解决问题

【课程内容】

1. 线性规划的建模过程
2. 线性规划模型的标准形式
3. 线性规划的图解法
4. 图解法的灵敏度分析
5. 线性规划在管理中应用（建模、软件）

【重点、难点】

1. 重点：线性规划的图解法和线性规划模型的标准形式、图解法的灵敏度分析

2. 难点：线性规划在管理中应用（如人力资源如何合理分配，既能满足工作需要，又使安排人力最少）

【教学方法】

讲授、练习、讨论、案例习题法、软件操作

【学习要求】

本章要求学生课前预习，及时做练习。

【复习与思考】

阐述线性规划的图解法和灵敏度分析，思考在管理实践中的应用。

【学习资源】

b 站资源：“运筹 OR 帷幄”有各路业界学界的运筹大佬不定期分享经验，B 站有相关的直播录播 <https://space.bilibili.com/403058474?from=search&seid=17656891064534561877>

第三章 单纯形法与对偶问题

【学习目标】

1. 能说出单纯形法的思路原理、求解过程和基本步骤
2. 会线性规划单纯性表格求解法
3. 会求解成本最小方案
4. 能明白不是所有线性规划都有最优解的道理
5. 会做单纯形表的灵敏度分析
6. 会构造线性规划的对偶问题
7. 能说出对偶单纯形的使用范围和计算方法

【课程内容】

1. 单纯形法的思路原理、求解过程和基本步骤
2. 线性规划单纯性表格求解法
3. 求解成本最小方案
4. 单纯形表的灵敏度分析

5. 构造线性规划的对偶问题
6. 对偶单纯形使用范围 and 计算方法

【重点、难点】

1. 重点：单纯形法的思路原理、求解过程和基本步骤；单纯形表的灵敏度分析；对偶单纯形使用范围 and 计算方法
2. 难点：具体应用操作

【教学方法】

启发式讲授、学生讨论、案例练习、软件操作

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，课后及时做练习。

【复习与思考】

1. 所有线性规划都有最优解吗？
2. 对偶单纯形使用范围 and 计算方法？

【学习资源】

教材后习题和软件

第四章 整数规划

【学习目标】

1. 会用整数求解法解决实际的管理问题
2. 会用分支定界法和 0-1 规划解法

【课程内容】

1. 整数图解法求解
2. 实际应用（投资选址、固定成本、指派问题、分布系统设计、投资问题等）
3. 分支定界法的原理及应用
4. 0-1 规划解法

【重点、难点】

1. 重点：整数图解法、分支定界法、0-1 规划解法
2. 难点：实际应用

【教学方法】

启发式讲授、学生讨论、案例练习，软件操作

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，课后及时做练习。

【复习与思考】

整数规划的三种类型分别是什么，如何应用？

【学习资源】

教材后习题和软件

第五章 动态规划

【学习目标】

能说明多阶段决策问题的最优化原理和求解方法以及动态规划的常见问题；会利用模型方法解决实际应用。

【课程内容】

1. 动态规划的基本概念和原理
2. 动态规划递推方法
3. 动态规划常见问题
4. 动态规划的应用（资源分配问题、背包问题、生产与储存问题）

【重点、难点】

1. 重点：动态规划的原理、递推方法和常见问题
2. 难点：实际应用

【教学方法】

启发式讲授、学生讨论、案例练习，软件操作

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，课后及时做练习。

【复习与思考】

动态规划的常见问题有哪些？

【学习资源】

教材后习题和软件

第六章 图与网络

【学习目标】

能说出几种典型网络模型的特征并会相应的求解方法。

【课程内容】

1. 图与网络的基本概念和原理
2. 最优树问题
3. 最短路问题
4. 最大流问题
5. 实际应用

【重点、难点】

1. 重点：几种典型网络模型的特征及解法
2. 难点：实际应用

【教学方法】

启发式讲授、学生讨论、案例练习，软件操作

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，课后及时做练习。

【复习与思考】

动态规划的常见问题有哪些？

【学习资源】

教材计算机软件包

第七章 决策分析

【学习目标】

会使用不确定型决策和多属性决策分析方法解决实际问题。

【课程内容】

1. 决策分类与基本方法和基本理论概述
2. 不确定型决策模型的构建与应用
3. 多属性决策分析方法
4. 实际应用

【重点、难点】

1. 重点：决策分类与基本方法、不确定型决策模型的构建与应用、多属性决策分析方法
2. 难点：实际应用

【教学方法】

启发式讲授、学生讨论、案例练习，软件操作

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，课后及时做练习。

【复习与思考】

多属性决策中偏好结构和权重如何解决？

【学习资源】

教材后习题和软件

第八章 前沿扩展篇

【学习目标】

明白人工智能和大数据对管理运筹、决策分析的影响，知道一些具体的方法。

【课程内容】

1. AI 在运筹决策中的应用
2. 智能优化算法与管理问题
3. 大数据对运筹决策的影响
4. 数据驱动的决策分析方法

【重点、难点】

1. 重点：AI 在运筹决策中的应用、智能优化算法与管理问题、大数据对运筹决策的影响

2. 难点：数据驱动的决策分析方法

【教学方法】

启发式讲授、学生讨论、案例练习，软件操作

【学习要求】

学生应积极主动跟随老师思路进行思考，老师也要尽可能调动学生讨论的积极性，课后及时做练习。

【复习与思考】

多属性决策中偏好结构和权重如何解决？

【学习资源】

教材后习题和软件

五、实践教学安排

如果有条件购买管理软件，则可以在老师讲完基本原理方法之后，上机操作实战演练，如果没有条件购买软件，每堂课都要布置适量作业，主要是一定量的练习题和案例分析题。

六、考核方式

（一）考核方式

课程考核方式分为过程性考核、期末考查。

过程性考核方式（平时成绩）包括课堂表现、平时作业、实践。

期末考查采用撰写论文或项目报告（案例分析、项目设计等形式）。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例（%）	考核方式
------	--------------	------

课程目标 1	批判性分析现有方案，结合多学科知识提出创新策略：20%	课堂表现、平时作业、期末考试
课程目标 2	线性规划在工商管理中的应用：60%	实践项目、平时作业、期末考试
课程目标 3	应用数据分析工具与人工智能技术设计并实施数据分析项目，以数据驱动决策，优化管理策略：20%	实践项目

七、成绩评定

（一）评定方式

1. 总成绩评定

总成绩=过程性成绩×50%+期末成绩×50%

2. 过程性成绩评定

课堂表现占过程性成绩的 25%。根据课堂纪律、课堂参与以及学生学习态度结合课堂实际情况给分。

平时作业占过程性成绩的 40%，作业要求内容基本完整，格式规范，字体统一、不能随意拼凑，并有自己的理解和见解，作业内容根据答题情况及作业评分细则给出分数。

实践项目（案例分析、实践调研、项目设计等）占过程性成绩的 35%，一般以小组合作的形式完成。要求内容完整，有较高的正确性，格式规范，字体统一，能有自己的见解。

3. 期末成绩评定

详见期末论文或项目报告评分标准。

（二）评分标准

序号	评价项目	评分标准				
		90-100	80-89	70-79	60-69	0-59
		优	良	中	及格	不及格
1	课堂表现	学生自律性强，积极举手发言，见解独到，能带动班级讨论氛围，展现深厚的知识功底和批判性思维。认真专注，对学习任务充满热情，主动探索，追求卓越。	能够遵守课堂规则，积极参与讨论，虽不常主动发言，但提问时回答准确，显示出良好的学习态度和一定的思考深度，学习认真，按时完成作业，对新知识保持好奇心。	基本能遵守课堂纪律，参与课堂讨论不够积极，但在被点到时能给出基本正确的回答，显示出一定的学习基础，学习态度尚可，作业完成度中等，缺乏自我驱动力。	纪律意识较弱，参与度低，较少参与课堂讨论，提问时回答不够准确或需较多引导，学习不够主动，作业时有拖延或完成质量不高，欠缺时间管理和学习责任感。	纪律散漫，多次违反课堂纪律，几乎不参与课堂讨论，对学习内容缺乏兴趣或理解，学习态度消极，作业经常未完成或质量极差，缺乏学习动力和明确目标。

2	作业完成情况	作业完成得非常出色，不仅准确无误，而且展现出深入的思考和独特的见解。字迹工整，格式规范，体现了高度的责任心和良好的学习习惯。	作业完成质量较高，所有题目均正确解答，内容完整。虽然可能在某些细节上略显不足，但整体表现出较好的学习能力和认真的态度。	作业基本完成，大部分题目解答正确，但存在少数错误或遗漏。需加强对知识点的理解和巩固，同时提高作业完成的细致度。	作业完成情况有待提升，存在较多错误或未完成的部分。需加强学习时间的管理，提高学习效率，并认真对待每一次作业，以巩固所学知识。	作业完成情况很差，多数题目未解答或解答错误，缺乏基本的学习态度和责任感。需立即调整学习态度，加强与老师和同学的交流，努力提升作业完成质量。
3	实践项目	实践项目完成得非常出色，不仅按时完成了所有任务，还超出了预期目标。项目中展现了创新的思维和精湛的技能，成果具有显著的应用价值。	实践项目完成质量高，所有任务均圆满达成。项目过程中表现出良好的团队协作、问题解决能力和时间管理能力。成果清晰、完整，具有较高的专业水准和实用性。	实践项目基本完成，大部分任务按照计划实施并达到了预期效果。尽管在某些细节或环节上有所不足，但整体而言，项目成果是令人满意的，显示出了一定的实践能力和专业素养。	实践项目完成情况有待提升，存在部分任务未完全达成或成果质量不高的问题。可能由于时间管理不当、技能掌握不足或团队协作不够顺畅等原因导致。需要认真分析原因，采取措施加以改进。	实践项目完成情况较差，多数任务未能完成或成果质量极低。可能缺乏必要的专业知识、技能或态度，导致项目进展缓慢或无法达到预期目标。需要加大努力，积极寻求帮助和指导，提升实践能力和责任心。

八、选用教材

教材名称	编者	出版社	出版时间	是否马工程教材	备注
管理运筹学	茹少峰	北京交通大学出版社	2022（第3版）	否	

九、主要参考书目

- [1]韩伯棠. 管理运筹学（第5版）. 北京：高等教育出版社，2020
- [2]谢家平，梁玲，张广思. 管理运筹学：管理科学方法(第4版). 北京：中国人民大学出版社，2021

十、课程学习建议

本课程需要课外花时间继续学习巩固练习，对重点强调的内容，除了上课紧跟老师学习讨论步伐，课下最好能积极主动练习。充分利用各章后的习题，复习基本知识、检查学习效果。

《专业实习》课程大纲

一、课程信息

课程名称	专业实习 Professional Internship		
课程编码	231311401D	适用专业	人力资源管理
先修课程	人力资源管理概论、管理学	修读学期	六
课程类别	专业实践	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	1	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	2周		
执笔人	郭欣	审核人	张在冉

二、课程简介

专业实习是人力资源管理专业人才培养方案专业实践环节中的一个重要内容，是本专业学生必须经历的一项重要的实践教学环节和学习任务。专业实习是学生在特定的专业课程进行完课堂教学和校内实训之后，在人力资源管理专业实验室运用 VBSE 模拟软件，对企业真实工作场景进行模拟，从而实现对专业技能的提升。

三、课程目标

（一）课程目标

课程目标 1：掌握计算机基础知识，懂得计算机基本操作，掌握专业实习软件操作技术。

课程目标 2：能够掌握人力资源管理专业知识，在专业软件中应用招聘、培训、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等相关专业知识。

课程目标 3：能够了解专业知识在企业中的前沿应用，并发现企业经营过程中人力资源管理发展趋势。

课程目标 4：通过人力资源管理专业全模块的实习操作，进一步构建专业知识体系，培养专业素养。

课程目标 5：通过软件给定的具体案例，能够应用人力资源管理专业知识解决案例中的实际问题，具备解决实际问题的能力。

课程目标 6：在全模块实习中，与小组成员分工协作，完成企业整体人力资源管理专业实习，学会团队沟通与协作，具备团队精神。

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和协作的基本原理与方法，综合利用沟通和谈判的原理与方法，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。
课程目标 2	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 3	沟通表达	6.2 熟练运用沟通和协作的基本理论，具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧，能够在战略规划、组织效能提升、岗位优化设计、薪酬绩效方案等项目落地过程中上传下达，将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告，以便上级了解基层的情况，做出更符合实际情况的决策。将上级的决策、指示、精神等传达给基层，以便基层能够按照上级的要求执行工作。
课程目标 4	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 5	品德修养	1.3 具备积极的审美情趣，具有一定的感受美、表现美、鉴赏美、创造美的能力；具有正确的劳动观，崇尚劳动、尊重劳动，能够辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动；具有爱岗敬业、严谨务实的职业素养。
课程目标 6	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力，能够与团队成员和谐相处，协作共事，并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观，营造团队合作、相互支持的氛围，增强团队成员的归属感和认同感。

四、实习内容及进度安排

实习项目 1. 实习动员

激发学生实践学习的兴趣；掌握 VBSE 人力资源实践教学平台的基本操作；通过“任务地图”了解实训内容及逻辑。

实习项目 2. 先天特质沙盘

先天特质沙盘课程训练，通过知识学习，活动参与，案例分析，角色扮演，情境演练等学习方式自我总结与他人行为观察，从而更好地达到自我认知与职业发展及人际沟通之目的。

实习项目 3. 部门组建

了解企业干部竞聘实施的基本流程；了解人力资源部各岗位职责与任职要求；了解录用 OFFER 的基本内容；体验作为人力资源服务对象的感受；了解入职办理的基本流程。

理解企业员工签订试用期绩效计划的风险防控点；掌握劳动合同签订的管理创新技巧。

掌握录用 OFFER、劳动合同签订的关键风险防控点；掌握干部任命发文的撰写方法。

实习项目 4. 企业认知

了解案例公司的行业特色、发展历史、企业文化等基本情况；了解案例公司的发展战略、业务内容、企业经营目标等业务状况。

理解公司组织结构和各部门职责；理解人力资源部组织架构和岗位职责。

掌握公司人力资源管理的基本流程与制度规范；掌握签订入职保证书的风险防控意义。

实习项目 5. 全岗体验

了解公司员工的信息流转；了解半结构化、压力面试的方法；了解各项基础人事表单工具的样式及项目含义。

理解社保、住房公积金政策和法律法规；理解公司的薪酬结构与工资核算表结构；理解培训实施过程管理的关键控制要素；理解与个税计算相关的税法政策。

掌握企业在招聘、绩效管理、培训、薪酬核算、人事手续办理（入转调离）等人力资源管理日常工作中的基本流程与规则；掌握招聘工作中使用的基本工具与方法；掌握个税、工资核算的基本逻辑与方法；掌握五险一金的基数核定与资料审核、线上申报的方法；掌握各种原始证件、劳动合同的核查、存档等人事手续中的风险把控；掌握与培训实施准备相关的方法与工具；掌握试用期员工在绩效管理方面的法律风险防控；掌握离职人员的劳动风险防控要点。

实习项目 6. 专业训练

了解企业人力资源预算假设的作用和意义；了解企业绩效管理体系和绩效监控的重点和意义；了解企业薪酬管理体系和薪酬等级设计；了解员工双通道职业发展体系和人才梯队建设；了解校园招聘方案要素与结构。

理解遵守规则的重要性；理解团队协作的重要性和有效分工的方法；理解人力资源各岗位间协同的意义和作用；理解实践中 SMART 原则的重要性；理解人力

资源管理中风险防控的必要性。

掌握招聘需求探寻、渠道选择、人员甄选、人才吸引的思路与方法、工具；掌握多数据源情况下的高效数据处理方法、工具；掌握绩效评价技术的应用和绩效申诉的处理方法；掌握培训开发的方法和技术的应用与培训课程推广的方法；掌握人才梯队建设的基本流程和规范；掌握劳动纠纷的处理思路和方法，把握风险控制的关键点；掌握社保、公积金政策和法律法规解读，并能进行实务操作；掌握人工成本预算的编制方法；掌握个税、奖金、工资的核算方法。

实习项目 7. 业务问题解决

了解业务部门问题与人力资源管理体系之间的关系；了解与员工离职相关的各种影响因素；了解与销售业绩相关的各种影响因素；了解“杨三角”理论模型的拓展应用。

理解人力资源管理推动业务发展的关键点；理解人力资源管理各模块组合设计时的加乘与互补作用。

掌握解决业务问题的思路与方法；掌握头脑风暴研讨方法；掌握通过数据分析开展业务问题分析、诊断的方法；掌握将业务问题/需求转化为人力资源管理各模块目标的方法；掌握解决业务问题的工具（鱼骨图、矩阵分析画布）；能够设计体系性的人力资源解决方案；掌握方案汇报的技巧与方法。

实习项目 8. 实习总结

通过实训过程回顾，加深对人力资源业务的理解；通过实训成果排名展示，使学生认识自己的优势与劣势；通过实训总结撰写，使学生掌握工作总结的格式和内容。

五、考核方式

（一）考核方式

实习结束后，由实习指导教师根据学生在实习期间的表现、完成实习任务情况、实习报告撰写情况等进行综合评判，给出实习成绩。总成绩采用百分制，其中撰写专业实习报告成绩占 60%，系统显示完成度占 20%，出勤成绩占 20%。

成绩评定分为优秀、良好、合格、及格和不及格五种。

凡有以下情况之一者，视为实习不及格：

1. 实习期间表现差，没有达到实习大纲的基本要求，不按时提交实习日志和实习总结或实习作业不认真且有明显错误。
2. 因病、因事缺席累计时间达实习规定时间三分之一及以上者。
3. 无故累计缺勤三天以上者。
4. 在实习期间有严重违反校纪校规的，并造成严重后果或恶劣影响者。

(二) 考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	系统操作100%	实验软件
课程目标 2	专业知识100%	实验软件、实验报告
课程目标 3	专业知识100%	实验软件
课程目标 4	专业知识100%	实验软件、实验报告
课程目标 5	解决问题能力100%	实验软件
课程目标 6	沟通能力100%	实验报告、实验软件

六、成绩评定标准与方式

评价方式及所占比例	评价内容及标准	对课程目标的支撑	实施方式
软件显示完成度 20%	完成度 100%-81%，成绩为 90-100 完成度 80%-61%，成绩为 76-90 完成度 60%-41%，成绩为 61-75 完成度 40%及以下，成绩<60 分	课程目标1、2、3、 4、5	系统自动生成结果
出勤 20%	考勤全勤记为100分，缺勤一次减100/n分 (n为考勤次数，一学期不少于4次)；	课程目标6	系统签到
实习报告 60%	完整性：20分，报告内容基本完整，记录了实习全过程；	课程目标1、2、3、 4、5、6	实习报告
	认真程度：20分，格式规范，代码层次清晰，字体统一，不是随意拼凑；	课程目标1、2、3、 4、5、6	实习报告
	思考性：40分，能够对整个实习过程中的优点与不足进行合理分析，对实习过程有一定反思；	课程目标1、2、3、 4、5、6	实习报告
	重复率：20分，允许实习报告有一定程度的相似，但不能全部相同。如果有部分完全相同，酌情扣分。	课程目标1、2、3、 4、5、6	实习报告

七、实习方式与组织

实习由系负责人进行统一安排，教研室负责人与实验室进行协商，聘请专业专任教师为指导老师，具体指导学生的实习活动。必要时候，请软件公司专业人员进行指导及答疑。

专业实习形式

- ①理论学习。
- ②观看录像。

- ③实践操作
- ④同学交流，小组讨论。
- ⑤老师辅导。

八、实习要求

1. 对学生的要求

专业实习要求学生对其教学内容涉及到的公司背景信息和制度有清晰的认识，完成人力资源全业务、全流程体验：包含从人员招聘到 OFFER 发放、入职办理（社保、公积金处理）、试用期员工管理、转正管理、培训实施、薪酬核算、离职办理等各种人力资源流程与规范方面的训练；完成不同难度、复杂度的训练项目，循序渐进熟悉企业真实的人力资源业务内容；要求学生及时填写实训日志，总结巩固所学；最后要通过实训报告展示自己的心得和感受。

学生在实习期间应遵守学校的各项管理制度和学生守则，特别是实验室的一切规章制度。另外，为使学生在实习期间有章可循，现对实习纪律要求具体规定如下：

- (1) 学生必须服从实验室指导人、指导教师的领导和安排。
- (2) 学生在实习期间要做到谦虚好学，吃苦耐劳，有礼貌，讲卫生。
- (3) 遵守社会公德，遵守校规校纪，学生有事必须请假，经批准后方可离队。
- (4) 对在实习中违纪的学生，指导教师可视违纪情节轻重，报经学校研究批准，做出相应的纪律处分。

2. 对指导教师的要求

指导教师应在实习期间负责实验室安全及学生安全；针对 VBSE 模拟软件进行认真指导，做好学生实习期间管理工作。

九、教材、参考书目及其他学习资源

1. 选用教材

教材名称	ISBN 号	编者	出版社	出版时间	是否为马工程教材
无					

2. 主要参考书目

无

3. 其它学习资源

无

《毕业实习》课程大纲

一、课程信息

课程名称	毕业实习 Graduation Internship		
课程编码	231322402D	适用专业	人力资源管理
先修课程	人力资源管理概论、管理学	修读学期	六
课程类别	专业实践课程	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	9	考核方式	<input type="checkbox"/> 考试 <input checked="" type="checkbox"/> 考查
课程学时	18 周		
执笔人	郭欣	审核人	张在冉

二、课程简介

毕业实习是人力资源管理专业学生将大学三年所学所有理论和实践知识进行综合应用、直接投入相关岗位进行工作的特殊实践教学环节，属于综合性实践环节。通过本环节，使学生进一步获得专业知识和专业技能的应用机会，将所学理论和实践有机地结合起来，为毕业后即将从事的实际工作练就扎实的基本功，强化毕业生的业务素质。同时通过毕业实习为撰写毕业论文搜集有关的资料和数据，以培养学生总结经验、发现问题、解决问题和利用信息资料的能力，做好毕业论文的撰写。

三、课程目标

（一）课程目标

课程目标 1：掌握计算机基础知识，懂得计算机基本操作，掌握生产实习操作技术。

课程目标 2：能够掌握人力资源管理专业知识，在实习中应用招聘、培训、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等相关专业知识。

课程目标 3：能够了解专业知识在企业中的前沿应用，并发现企业经营过程中人力资源管理发展趋势。

课程目标 4：通过人力资源管理专业生产实习，进一步构建专业知识体系，培养专业素养。

课程目标 5: 通过到企业真实的生产实习, 能够应用人力资源管理专业知识解决案例中的实际问题, 具备解决实际问题的能力。

课程目标 6: 在实习过程中, 与小组成员分工协作, 完成企业整体人力资源管理专业见习, 学会团队沟通与协作, 具备团队精神。

课程目标 7: 在实习过程中能够与小组成员共同讨论, 创造良好的团队氛围, 并能够在实习小组中承担具体的责任和任务, 对团队做出贡献。

(二) 课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和合作的基本原理与方法, 综合利用沟通和谈判的原理与方法, 通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。
课程目标 2	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目, 能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等, 有效提高人力资源开发利用水平, 取得一定的经济、社会效益。
课程目标 3	沟通表达	6.2 熟练运用沟通和合作的基本理论, 具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧, 能够在战略规划、组织效能提升、岗位优化设计、薪酬绩效方案等项目落地过程中上传下达, 将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告, 以便上级了解基层的情况, 做出更符合实际情况的决策。将上级的决策、指示、精神等传达给基层, 以便基层能够按照上级的要求执行工作。
课程目标 4	应用能力	4.2 能够运用宏微观经济学、财务会计、金融学、经济法、人力资源市场、人力资源服务业、人力资源智能化、就业创业、劳动关系、社会保障等领域的实践规律、法律法规、政策、发展规划、行业知识等进行相关业务操作。
课程目标 5	品德修养	1.3 具备积极的审美情趣, 具有一定的感受美、表现美、鉴赏美、创造美的能力; 具有正确的劳动观, 崇尚劳动、尊重劳动, 能够辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动; 具有爱岗敬业、严谨务实的职业素养。
课程目标 6	团队合作	7.1 理解团队协作和管理能力提升的重要性。具有良好的团队合作能力, 能够与团队成员和谐相处, 协作共事, 并作为成员或领导者在团队活动中发挥积极作用。能够积极传播企业的愿景和价值观, 营造团队合作、相互支持的氛围, 增强团队成员的归属感和认同感。

课程目标 7	团队合作	7.2 能够营造学习型、成长性团队文化，重视团队成员的成长与发展，优化团队工作流程和分工协作，明确团队目标和考核指标，有效激发团队成员的积极性和创造力，合理处理团队内部冲突。
--------	------	---

四、实习内容及进度安排

实习项目 1. 毕业实习动员：鼓励学生走入企业，将专业知识与企业实践融合，增加知识的应用性。强调毕业实习安全及重要性。

实习项目 2. 企业参观：了解企业的基本情况、战略及价值观、企业发展历程、组织结构等基本信息，为进入企业实习奠定基础。

实习项目 3. 岗位实操：由企业负责人根据企业需要及学生专业进行岗位分配，完成专业相关岗位的实践操作，了解岗位基本工作内容，为学生就业奠定基础。

实习项目 4. 实习总结及报告撰写：根据学生实习情况，由企业或部门负责人对学生实习状况进行打分。学生根据真实的实习过程撰写实习报告。

五、考核方式

（一）考核方式

实习结束后，由企业指导教师根据学生在实习期间的表现、完成实习任务情况、实习报告撰写情况进行综合评判，给出实习成绩。总成绩采用百分制，其中撰写专业实习报告成绩占 30%，出勤成绩占 20%，企业负责人打分占 50%。

成绩评定分为优秀、良好、合格、及格和不及格五种。

1. 考勤全勤记为 100 分，缺勤一次减 100/N 分（N 为考勤次数，一学期不少于 4 次）；

2. 实习报告成绩评定：

①不交报告，成绩为 0 分，百分制计分；

②完整性：20 分，报告内容基本完整，记录了实习全过程；

③认真程度：20 分，格式规范，代码层次清晰，字体统一，不是随意拼凑；

④思考性：40 分，能够对整个实习过程中的优点与不足进行合理分析，对实习过程有一定反思；

⑤重复率：20 分，允许实习报告有一定程度的相似，但不能全部相同。如果有部分完全相同，酌情扣分。

3. 企业负责人根据学生在实习期间的表现对学生进行评分，具体评分细则依据岗位说明书内容评价。

（二）考核方式与课程目标的关系

课程目标	考核内容及所占比例 (%)	考核方式
课程目标 1	计算机等办公知识掌握100%	企业负责人打分、实习报告
课程目标 2	专业知识考核100%	企业负责人打分、实习报告
课程目标 3	专业发展前沿知识100%	企业负责人打分、实习报告、出勤
课程目标 4	职业知识50% 职业素养50%	企业负责人打分、实习报告、出勤
课程目标 5	职业素养100%	企业负责人打分、实习报告
课程目标 6	职业素养50% 沟通能力20% 团队合作20% 思想品德10%	企业负责人打分、实习报告、出勤
课程目标 7	团队合作50% 沟通能力50%	企业负责人打分、实习报告

六、成绩评定标准与方式

评价方式及所占比例	评价内容及标准	对课程目标的支撑	实施方式
考勤 20%	考勤全勤记为100分，缺勤一次减100/n分（n为考勤次数，一学期不少于4次。	课程目标5、6	企业考勤记录
实习报告 30%	完整性：20分，报告内容基本完整，记录了实习全过程	课程目标表1、2、3、4、5、6	实习报告
	认真程度：20分，格式规范，代码层次清晰，字体统一，不是随意拼凑。	课程目标表1、2、3、4、5、6	实习报告
	思考性：40分，能够对整个实习过程中的优点与不足进行合理分析，对实习过程有一定反思。	课程目标表1、2、3、4、5、6	实习报告
	重复率：20分，允许实习报告有一定程度的相似，但不能全部相同。如果有部分完全相同，酌情扣分。	课程目标表1、2、3、4、5、6	实习报告
企业评分 50%	企业按照学生与岗位匹配度进行评分。	课程目标1、2、3、4、5、6、7	企业评价结果

七、实习方式与组织

实习由学校带队教师和实习企业相关部门共同商量安排进行。由专任教师和

企事业单位从业人员担任见习指导老师，带领学生参观企业，并有选择性的体会相关工作岗位的业务流程，听取各机构主管人员的讲解，在此基础上进入企业相关岗位进行生产实习，最终由指导老师指导学生完成见习报告。

实习方式包括：

1. 理论学习。
2. 观看录像。
3. 现场实习。
4. 同学交流。
5. 老师辅导。

八、实习要求

1. 对学生的要求：学生在实习期间应该服从学校、指导教师、企业相关负责人安排，实习期间谦虚好学、吃苦耐劳、认真对待；遵守社会公德、遵守校规校纪，有事需向指导教师及企业请假，经批准后方可离队。对在实习中不遵守有关规定、违纪违法学生，学校及企业有权按照情节轻重做出处罚。

2. 对指导教师的要求：实习期间指导教师应当做好学生安全监督，了解学生实习状况，与企业对接，掌握学生在企业表现。同时帮助学生解决实习期间遇到的专业问题，提高学生专业知识。

3. 对实习单位和场所的要求：实习单位应当认真做好实习学生日常管理工作，记录考勤，严格要求。针对学生在实习中表现出来的知识和能力进行综合评价，对照岗位胜任素质进行评分，配合校方做好实习环节。

九、教材、参考书目及其他学习资源

1. 选用教材

教材名称	ISBN号	编者	出版社	出版时间	是否为马工程教材
无					

2. 主要参考书目

无

3. 其它学习资源

无

《毕业论文（设计）》课程大纲

一、课程信息

课程名称	毕业论文（设计） Graduation Thesis (Design)		
课程编码	231311403D	适用专业	人力资源管理
先修课程	所有专业课程	修读学期	7-8
课程类别	专业实践	课程性质	<input checked="" type="checkbox"/> 必修 <input type="checkbox"/> 选修
课程学分	6	考核方式	答辩
课程学时	12 周		
执笔人	郭欣	审核人	张在冉

二、课程简介

毕业论文（设计）是人力资源管理专业学生在掌握人力资源管理相关基本理论、基本知识和基本技能的基础上，运用本专业知识和技能所进行的全面的综合训练。通过撰写毕业论文，培养学生严肃认真的科学态度、严谨的学风和独立的工作能力，形成正确的世界观，掌握科学的方法论；培养学生独立地综合运用所学基础理论、专业知识、基本技能的能力；提高学生发现、分析、解决实际问题的能力；培养学生从事科学研究和应用研究的基本能力；培养学生创新和实践能力。

1. 毕业论文（设计）是人力资源管理专业学生在掌握人力资源管理相关基本理论、基本知识和基本技能的基础上，运用本专业知识和技能所进行的全面的综合训练。
2. 培养学生严肃认真的科学态度、严谨的学风和独立的工作能力，形成正确的世界观，掌握科学的方法论。
3. 培养学生从事科学研究和应用研究的基本能力；培养学生创新和实践能力。

三、课程目标

（一）课程目标

课程目标 1：通过毕业论文设计流程及指导老师指导，进一步掌握人文社科通识知识，掌握管理学领域相关基本知识及内容，能够灵活应用管理学通识知识。

课程目标 2：在毕业论文设计过程中，能够熟练掌握计算机知识，能够熟练

掌握相关软件，掌握 WORD、EXCEL 等基本知识。同时掌握统计学相关知识，能够进行相关数据分析，为毕业论文写作提供支持。

课程目标 3：毕业论文选题过程中，题目的选择应当符合人力资源管理专业相关知识体系要求，选题应在人力资源管理专业领域内选择，因此，学生需要具备人力资源管理专业相关知识。通过对人力资源管理领域内某一具体问题的分析，增强学生对人力资源管理相关知识的理解与应用。

课程目标 4：毕业论文设计要求学生选择人力资源管理专业领域前沿问题分析，通过毕业论文写作与设计，使学生进一步了解人力资源管理专业前沿问题。在搜索相关文献过程中，掌握人力资源管理专业前沿知识。

课程目标 5：通过整体分析人力资源管理问题在实践中的应用，使得学生具有全面分析专业领域相关问题、解决问题的能力，完善人力资源管理专业知识体系，丰富学生专业素养

课程目标 6：通过对实践环节的人力资源管理相关问题的分析，基于实证研究，使学生能够应用人力资源管理专业知识，解决企业或组织实际经营中的问题。通过毕业论文写作，掌握应用专业知识解决实际问题的能力。

课程目标 7：人力资源管理专业毕业设计采用论文形式，在这一过程中，使学生具备写作表达能力，能够清晰地、具有逻辑性的表述相关研究，同时在写作过程中，掌握学术论文专业表达。

课程目标 8：毕业论文设计需要学生掌握专业前沿知识，同时解决组织运营过程中的实际问题，通过写作，使学生能够具有创造思维，灵活运用相关知识解决实际问题，发挥创造性。

（二）课程目标与毕业要求的关系

课程目标	支撑的毕业要求	支撑的毕业要求指标点
课程目标 1	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 2	沟通表达	6.1 熟练掌握沟通和合作的基本原理与方法，综合利用沟通和谈判的原理与方法，通过口头和书面表达方式与同行、社会公众等就企业战略、人力资源规划、招聘项目、培训方案、员工满意度、员工保留率和流失率、劳动关系和谐度、人力资源合规性等问题进行沟通与协作。
课程目标 3	创新能力	3.2 具有良好的逻辑思辨能力，能及时发现专业领域内的热点、难点问题，利用专业的理论分析、解决人力资源管理疑难杂症，形成个人的判断和见解，进而高质量完成本专业学术论文或完成本专业研究课题、调研报告、制度设计、专利成果转化、技术推广、决策咨询、方法创新等。
课程目标 4		

课程目标 5	应用能力	4.1 能够利用所学人力资源管理的理论知识主持设计或者组织实施相关人力资源战略与规划、组织优化、岗位开发、招聘配置、培训开发、绩效评价、薪酬福利激励等项目，能进行相应的人力资源管理量化分析、数智分析等，有效提高人力资源开发利用水平，取得一定的经济、社会效益。
课程目标 6	沟通表达	6.2 熟练运用沟通和协作的基本理论，具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧，能够在战略规划、组织效能提升、岗位优化设计、薪酬绩效方案等项目落地过程中上传下达，将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告，以便上级了解基层的情况，做出更符合实际情况的决策。将上级的决策、指示、精神等传达给基层，以便基层能够按照上级的要求执行工作。
课程目标 7	沟通表达	6.2 熟练运用沟通和协作的基本理论，具备较强的交流沟通的基本技能和交流技巧，能够在战略规划、组织效能提升、岗位优化设计、薪酬绩效方案等项目落地过程中上传下达，将基层的信息、意见、建议等向上级反映或报告，以便上级了解基层的情况，做出更符合实际情况的决策。将上级的决策、指示、精神等传达给基层，以便基层能够按照上级的要求执行工作。
课程目标 8	创新能力	3.1 理解创新的内涵和基本要素，熟悉创新的基本步骤，掌握创新的基本方法。具有多学科视角的创新能力，能够对当前关系国计民生与经济社会可持续发展的人力资源管理领域内的现象与问题进行跨学科、多角度的创新性探索与解析。能根据人力资源管理发展新动态和新趋势和新需要，开展工作方法、模式等创新。

四、毕业论文（设计）内容与方式

（一）毕业论文的选题原则

1. 专业性原则

毕业论文的选题应符合人力资源管理专业的培养目标和素质教育要求，体现学科特点。围绕本专业研究方向和领域进行选题，选题要结合指导教师的专业研究方向，最好能与指导教师的科研项目相关，鼓励跨学科应用型研究选题。

2. 可行性原则

论文的选题应难易适度，大小适中，可控性较大。选题的广度、深度、工作量应符合学生综合训练的要求，使学生经过努力能够在规定的时间内取得阶段性成果，并使学生在原有的水平和能力上有较大的提高。

3. 实践性原则

毕业论文选题要结合生产与社会实践选题，增强学生参加研究的真实感、责任感。实践性论文题目的数量应不少于总人数的 50%。以现实社会中各种经济、管理现象和应用案例为研究对象，或对现存经济、管理等社会热点问题利

用经济学、管理学方法与理论进行研究，要特别重视时效性与实时性，避免出现陈旧性题目与错误命题。或者学生在实习过程中或参加社会实践活动过程中，对发现的与经济管理相关业务活动有关的问题进行的研究。

4. 创新性原则

毕业论文的选题要有助于培养学生的独立工作能力和创新能力。学生选题应当以前人的研究活动为基础，并有所提高，有所发展，有所前进。毕业设计论文的创新性，要以选题时的创新意识为前提，学生选题应以人力资源管理领域的最新问题与热点问题为背景，力求选题在理论与实践应用领域有一定的新意。

5. 真做与独立完成原则

毕业论文选题应选择与生产、教学、科研实际相结合的课题，坚持“真题真做”。人力资源管理专业学生的毕业论文要尽可能多地反映管理中的现实问题、热点问题，有一定的新颖性和学术性。在毕业论文工作中，要提倡诚信，坚决抵制和杜绝抄袭的行为。毕业论文应一人一题，并由相关学生个人独立完成。提倡不同专业（学科）相互结合，扩大专业面、开扩学生眼界。有利于加强或弥补教学过程中的薄弱环节。

（二）毕业论文（设计）的指导

指导教师一般应由中级职称以上有经验的教师担任。需要时，助教可以协助指导，有显著成绩的助教（或研究生毕业的助教）可以独立担任指导教师。其具体任务为：

1. 认真作好毕业论文指导的准备工作。应了解专业培养目标，课程设置及学生情况，熟悉课题内容，对设计的重点、难点和可能出现的问题做到心中有数。在此基础上指导学生完成毕业论文的选题、开题和开题报告的写作工作。

2. 指导学生拟定毕业论文计划，指导学生开展调查研究、收集阅读有关的参考书和技术资料，帮助学生补充必须的知识，同时重视培养学生的独立工作和创新能力。

3. 指导教师应对每个学生给予具体的写作指导，及时发现和解决学生在毕业论文中出现的问题。在初稿、二稿等稿件修改过程中，给出具体的指导意见，并按时填写《晋中学院本科毕业论文（设计）评阅记录表》。

4. 毕业论文定稿后，指导教师应填写《晋中学院本科毕业论文（设计）定稿说明》，以此为依据提交检测查重。

5. 在正式答辩之前，指导教师应对学生的毕业论文进行全面细致的审阅，避免出现重大失误，经审阅后应给出评语，定出成绩，并指导学生准备答辩。

6. 教书育人，对学生进行思想及职业道德教育、安全教育。

（三）毕业论文（设计）撰写

1. 标题：标题应鲜明、准确、精练地直接概括所进行的研究实践的主要内容和结果，正标题一般不超过 20 个字，如需有副标题，副标题一般不超过 28 个字。

2. 封面：封面按照学校统一格式填写。

3. 目录：目录要利用 word 的自动生成功能生成，列到二级标题即可。

4. 摘要：中文字数为 300-500 字左右。内容应包括研究背景、研究目的、研究方法、研究过程、研究成果和结论。要突出本论文的创造性成果，语言力求精炼。关键词(3-5 个)。

5. 英文摘要：要严格按照中文摘要的意思翻译，要求语句通顺，表达准确，无语法错误；要两端对齐；采用 Times New Roman 字体。

6. 正文：论文应层次分明、数据可靠、文字简炼、说明透彻、推理严谨、立论正确，要按照提出问题、分析问题、解决问题的基本思路撰写，并且所列问题要有实践证据支撑，避免使用非学术性词语，论文中如出现一个非通用性的新名词、新术语或新概念，需随即解释清楚。论文书写层次要清楚；标题要重点突出，简明扼要。

7. 参考文献：须是学生本人真正阅读过，以本专业经典著作与近期发表的期刊类文献为主，且要与论文工作直接有关，原则上要求有 3 篇以上外文参考文献，参考文献至少 15 篇以上。其中中文期刊最好为核心刊物，外文文献要能被主流数据库检索。

五、毕业论文（设计）时间安排

时 间	主要内容
1 月 7 日	命题、开题
3 月 28 日	中期检查
5 月 13 日	定稿、第一次查重
5 月 22 日	毕业论文答辩
5 月 27 日	论文抽查
6 月 3 日	质量检测
7 月 7 日	优秀毕业论文推荐

六、考核方法与成绩评定

课程成绩构成及比例	考核环节	目标分值	考核/评价细则	对应的毕业论文（设计）目标
指导教师	毕业	30 分	任务完成情况，目标达成情况	目标 1

	论文		文献查找利用能力，计算机应用能力，统计学知识	目标 2
			选题符合专业要求，论文中专业知识使用正确，对专业知识有一定见解	目标 3、5
			选题符合专业前沿或重要问题	目标 4
			应用专业知识，分析及解决了企业真实问题	目标 6
			写作表达符合规范，具有一定创造性思维	目标 7、8
中期检查教师	毕业论文	20 分	对社会、健康、安全、法律、文化、环境等因素的考虑	目标 3
			论文内容完整性、条理性、语言表达准确性、图表规范性等	目标 5
			外文翻译准确性，外文摘要准确性	目标 6
			设计方案成本分析	目标 7
答辩委员会	毕业论文	50 分	论文格式规范 数据分析合理	目标 2
			选题符合专业培养目标，正确运用专业知识	目标 3
			任务完成情况，目标达成情况，创新性体现	目标 1、8
			应用专业知识解决了实际问题	目标 6
			行文规范、逻辑性强 口头表达能力	目标 1、7

七、教学参考资料

1. 参考书目

无

2. 与课程相关主要网站

无