**《人力资源管理》课程大纲**

（Human resource management）

**课程性质：** 专业核心课

**课程学分/学时：**3学分/45学时

**上课时间/教室：**周一1-4节/5西302，周三1-4节/（单）5西302

**教师姓名/职称：**李艾琳/讲师

**开课学院：**管理学院

**教师联系方式：**13518869315 lalsally@163.com

**Office hours/Place（办公时间/地点）：**

每周一16:00-18:00/社科楼北207

每周五16:00-18:00/社科楼北207

**一、课程简介与目标**

按照学校的五种品质的对位，作为专业核心课，本课程要注重培养学生的思维方式和专业方法，并最终提高学生的职涯发展能力。思维方式的培养可以通过经典著作的学习和引导以及企业实践案例学习中逐步养成；专业方法包括工作分析、培训、薪酬管理、绩效管理、管理沟通等，这些要通过具体章节学习来确立。

《人力资源管理》是人力资源管理专业的一门重要课程。该课程是后续工作分析、绩效管理、薪酬管理等人力资源管理相关专业课程的重要理论基础。本课程主要学习人力资源管理中的六大模块，即人力资源规划、人员招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理。

通过本课程的学习，能系统把握人力资源管理思想的基本理念和具体的管理实践，提高管理者对组织中人力资本的充分开发和使用，树立人本主义的思想，积极发挥员工的工作热情，增强员工的满意度和忠诚度，有效实现组织目标。

《人力资源管理》课程不仅要求学生学习相关基本理论和知识，以及思维方式的建立和专业方法的掌握。学生通过学习，能够将所学的理论和知识，转化为对于人力资源管理具体问题的分析和解决能力，通过建立系统地分析问题的理论框架，培养对于实际问题系统分析的能力，以及使用有关分析工具的能力，最终体现在未来职业能力的提高。

**二、课程资料与教学要求**

**使用教材：**

《人力资源管理》，蔡东宏，西北工业大学出版社，2016年，定价：52元，ISBN：978-7-5612-4962-8

**阅读书目（必读、选读）：**

**必读（全部阅读）：**

1. 《人力资源管理》（第四版），陈维政，高等教育出版社，2016年，定价：33.8元， ISBN：9787040448474

2. 《人力资源管理概论》（第四版），董克用，中国人民大学出版社，2015年，定价：39元， ISBN：9787300217536

3. 《情商》，丹尼尔·戈尔曼，中信出版社，2010年，定价：58元， ISBN：978-7-5086-2236-1

**选读（选读相关章节）：**

4. 《笑着离开惠普》，高建华，商务印书馆，2012年，定价：29.8元， ISBN：7-100-04633-5/F·572

5. 《管理的实践》，彼得·德鲁克，机械工业出版社，2006年，定价：48元， ISBN：7-111-17767-3/F·2793

6. 《人力资源管理（赢得竞争优势）》，雷蒙德·A·诺伊，中国人民大学出版社，2008年，定价：75元，ISBN:978-7-300-06862-6

7. 《竞争战略》，迈克尔·波特，华夏出版社，2005年，定价：60.7元，ISBN：9787508643465

8. 《史蒂夫·乔布斯传》，沃尔特·艾萨克森，中信出版社，2011年，定价：68元， ISBN：978-7-5086-3006-9

9. 《管理工作的本质》， 亨利·明茨伯格，[中国人民大学出版社](http://book.jd.com/publish/%E4%B8%8A%E6%B5%B7%E4%BA%BA%E6%B0%91%E5%87%BA%E7%89%88%E7%A4%BE_1.html)，2013年，定价：69.9 元， ISBN：978-7-300-16433-5

10. 《将才》， 杜书伍， 世界图书出版公司， 2013年，定价：29.8元， ISBN：978-7-5100-5895-0

11. 《活法》，稻盛和夫，东方出版社，2009年，定价：26元， ISBN：978-7-5-60-3660-3

12. 《赢》，杰克·韦尔奇，中信出版社，2014年，定价：35元， ISBN：7-5086-0399-0/F·872

**教学要求：**学生需要每次课前做好预习、包括教材和指定参考书阅读。课上要做好笔记，小组大作业4-5人一组，按指定要求按时完成相关内容。课上会有小测验，测验结果计入总评成绩。课堂考勤和课堂讨论等计入总成绩。

每次课前学生需要30-60分钟左右时间用来预习教材内容、阅读指定经典书目并撰写读书笔记，以及上网查阅资料等。课程结束后需要及时复习。团队大作业的时间需每周安排1-2次以上时间，以团队形式开展相关工作，每次时长保证1-2小时。

**三、课程内容**

| **周次** | **时间** | **内容** | **课前阅读（必读、选读、**  **页码范围）** | **携带材料** | **课堂测验与课后习题** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2.20  1-2节 | 1.1人力资源管理的概念  1.2 人力资源管理的概念 | 必读1：P1-11  选读6：第1章,P1-25 | 教材  阅读1（第1章）  笔记本 | 课堂测验：人力资源与人力资本的区别  课后习题：教材P22，思考题1-2题 |
| 1 | 2.23  3-4节 | 1.3以人为中心的管理  1.4现代人力资源管理 | 必读1：P12-29  选读6：第1章,P1-25 | 教材  阅读1（第1章）  笔记本 | 课堂测验：传统人力资源管理与战略性人力资源管理的区别  课后习题：教材P22，思考题3题 |
| 2 | 2.27  1-2节 | 2.1企业人力资源战略分析  2.2人力资源战略与企业经营战略的整合 | 必读1： P30-38  选读4：第3章P56-91 | 教材  阅读4（第3章）  笔记本 | 课堂测验：SWOT分析的内容  课后习题：教材P56，思考题1题 |
| 3 | 3.6  1-2节 | 2.3人力资源规划  2.4人力资源预测 | 必读1： P39-53  选读4： 第3章P56-91 | 教材  阅读4（第3章）  笔记本 | 课堂测验：人力资源规划的步骤  课后习题：教材P56，思考题2-3题 |
| 3 | 3.9  3-4节 | 3.1职务分析的概念  3.2职务分析的方法 | 必读1：P69-86  选读6：第4章,P149-175 | 教材  阅读4（第3章）  笔记本 | 课堂测验：职务分析的信息来源  课后习题：教材P94，案例分析3-1 |
| 4 | 3.13  1-2节 | 3.3职务分析的基本程序  3.4职务描述书的编写 | 必读1：P87-97  选读6：第4章,P149-175 | 教材  阅读4（第3章）  笔记本 | 课堂测验：职务分析与任职资格说明书的关系  课后习题：教材P97，编写职务描述书 |
| 5 | 3.20  1-2节 | 4.1员工招聘概述  4.2员工招聘的过程 | 必读1： P98-108  必读2：第6章P71-86 | 教材  阅读2（第6章）  笔记本 | 课堂测验：招聘的实质  课后习题：教材P137，思考题3题 |
| 5 | 3.23  3-4节 | 4.3员工招聘的渠道  4.4人员测评与甄选的方法 | 必读1： P109-132  必读2：第6章P71-86 | 教材  阅读2（第6章）  笔记本 | 课堂测验：内外部招聘的优劣  课后习题：教材P137，案例分析4-2 |
| 6 | 3.27  1-2节 | 4.5招聘评估 | 必读1： P133-145  必读2：第6章P71-86 | 教材  阅读2（第6章）  笔记本 | 课堂测验：招聘有效性的含义  课后习题：教材P141，练习4-1 |
| 7 | 4.3  1-2节 | 5.1员工培训和发展  5.2培训方法 | 必读1：P146-153  选读4：第6章,P150-171 | 教材  阅读4（第6章）  笔记本 | 课堂测验：培训与开发的区别  课后习题：教材P179，思考题2题 |
| 7 | 4.6  3-4节 | 5.3员工培训系统模型  5.4职业生涯管理 | 必读1：P154-178  选读4：第6章,P150-171 | 教材  阅读4（第6章）  笔记本 | 课堂测验：玻璃天花板现象  课后习题：教材P179，案例分析5-1 |
| 8 | 4.10  1-2节 | 6.1绩效考评概述  6.2绩效考评的标准 | 必读1：P193-206  必读2：第3章，P27-36  选读4：第2章,P28-36 | 教材  阅读2（第3章）  笔记本 | 课堂测验：绩效管理系统的内涵  课后习题：教材P227，思考题3题 |
| 9 | 4.17  1-2节 | 6.3绩效考评的方法 | 必读1：P207-214  必读2：第3章，P27-36  选读4：第2章,P28-36 | 教材  阅读2（第3章）  笔记本 | 课堂测验：关键事件法的步骤  课后习题：教材P27，思考题4题 |
| 9 | 4.20  3-4节 | 6.4绩效考评的实施  6.5绩效考核的新进展 | 必读1：P215-226  必读2：第3章，P27-36  选读4：第2章,P28-36 | 教材  阅读2（第3章）  笔记本 | 课堂测验：360度考评的含义  课后习题：教材P236，案例分析6-2 |
| 10 | 4.24  1-2节 | 7.1激励和绩效  7.2需要与激励的特点 | 必读1：P241-249  必读2：第7章，P87-93  必读3：第10章,P169-173 | 教材  阅读2（第7章）  笔记本 | 课堂测验：激励理论的演变  课后习题：教材P264，思考题3题 |
| 11 | 5.1  1-2节 | 7.3激励理论的应用 | 必读1：P250-263  必读2：第7章，P87-93  必读3：第10章,P169-173 | 教材  阅读2（第7章）  笔记本 | 课堂测验：双因素理论的内涵  课后习题：教材P265，案例分析7-2 |
| 11 | 5.4  3-4节 | 8.1薪酬概述  8.2工资制度的设置 | 必读1： P269-287  选读5： 第4章P211-282 | 教材  阅读5（第4章）  笔记本 | 课堂测验：薪酬的组成  课后习题：教材P311，思考题1题 |
| 12 | 5.8  1-2节 | 8.3员工奖励-可变薪酬制度 | 必读1： P288-296  选读5： 第4章P211-282 | 教材  阅读5（第4章）  笔记本 | 课堂测验：管理者薪酬的组成  课后习题：教材P311，思考题3题 |
| 13 | 5.15  1-2节 | 8.4员工福利制度  8.5薪酬制度的新发展 | 必读1：P297-310  选读5： 第4章P211-282 | 教材  阅读5（第4章）  笔记本 | 课堂测验：福利的构成  课后习题：教材P313，案例分析8-2 |
| 13 | 5.18  3-4节 | 9.1劳动关系  9.2劳动管理 | 必读1：P328-347  选读6： 第14章P631-686 | 教材  阅读1（第14章）  笔记本 | 课堂测验：新劳动法的实施  课后习题：教材P377，思考题4题 |
| 14 | 5.22  1-2节 | 9.3社会保险  9.4劳动争议与处理 | 必读1： P348-375  选读6： 第14章P631-686 | 教材  阅读1（第14章）  笔记本 | 课堂测验：五险一金的缴纳  课后习题：教材P379，案例分析9-4 |
| 15 | 5.29  1-2节 | 10.1人力资本管理与激励  10.2员工协助计划 | 必读1：P384-394  选读6： 第15章P687-722 | 教材  阅读1（第15章）  笔记本 | 课堂测验：EAP的运作模式  课后习题：教材P419，思考题3题 |
| 15 | 6.1  3-4节 | 10.3工作分享  10.4e-HR | 必读1：P395-409  选读6：第15章P687-722 | 教材  阅读1（第15章）  笔记本 | 课堂测验：e-HR的关键因素  课后习题：教材P420，案例分析10-2 |

**备注：课前准备里的数字序号对应【必读、选读书目】所列出的数目序号。**

**四、课程考核**

课堂参与 20%

小测验 20%

团队大作业 10%

期末考试 50%

合计 100%

* 考核标准及要求：

1.考勤 ：每学期旷课3次及以上者没有考勤成绩。3次以内，第一次旷课扣1分，第二次旷课扣2分。

2.课堂讨论：每学期课堂讨论参与3次及以上者得满分5分。3次以内参与一次的得1分，参与两次的得3分。占总成绩的20%。

3.课堂小测验：课堂测验成绩按实际成绩折算。占总成绩的20%。

4.团队大作业：团队大作业成绩包括平时的团队大作业和最后的ppt演示成绩，占总成绩的10%。按作业完成质量给出成绩。

5.期末考试：期末考试为笔试，卷面成绩占总成绩50%。

6.未完成作业的补救：15周期末考试前必须补齐全部作业。

**五、考试安排**

| **日期** | **具体安排** |
| --- | --- |
| 待定 | 整个学期按照课程学习安排布置3次平时作业 |
| 待定 | 按照学校统一安排进行期末考试 |

**六、伦理规范**

根据《三亚学院学生考试违纪和作弊的认定及处理办法》和《关于进一步加强考风建设的若干意见》，对于违纪和作弊行为给予相关处分，并处违纪、作弊课程记零分、直接重修；取消当年一切评奖、评优资格；学生干部免去其任职资格；进入诚信考试教育学习班学习。

**友情提示：**

1.符合办理缓考条件需申请缓考的同学，须在考试前五个工作日内提交相关材料，在课程开考当日和以后递交是无效的；

2.属下列情况之一者，课程需重修：

（1）课程考核不及格者；

（2）实验课缺做实验达1/3者；

（3）一门课程缺课的学时累计达到该门课程总学时的1/3者(获准课程免听者除外)。

**七、其他资料与资源推荐**

• 课程相关的优秀学习资源：

慕课资源

1.国内大学公开课

2.美国大学公开课

3.台湾地区大学公开课

**劳动经济学课程大纲**

（Labor Economics）

**课程性质：**专业核心课

**课程学分/学时：**3学分/45学时

**上课时间/教室：**周一1-2节4西302，周四3-4节（单）5西401

**开课学院：**管理学院

**教师姓名/职称：**刘鹏，讲师

**教师联系方式：**18289536167

**办公时间/地点（Office hours/Place）：**

每周一8:00-12:00/社科楼北207

每周一14:00-16:00/社科楼北207

每周五16:00-18:00/社科楼北207

**一、课程简介与目标**

《劳动经济学》是人力资源管理专业的学科基础课。该门课程是企业进行物质产品的生产，提供各种服务，必不可少的一环。根据我国就业率的真实情况，将企业中就业与劳动保障新的方针,展望拿来给同学们进行具体讲解，让同学们熟悉如何更好地就业，如何更好地在企业中保护自己，有利于加强并且提高学生的具体实践能力。基础课程由劳动力需求、劳动力供给、劳动力市场均衡、劳动参与决策、就业与失业、人力资本投资等部分组成。

通过本课程的学习，主要培养学生以下几方面的能力：1. 掌握劳动经济学的基本概念和理论；2. 能从经济学角度来分析一些社会热点劳动经济问题；3. 能运用规范和实证的研究方法对劳动力市场运行机理、人力资本投资、收入分配、就业与失业、劳动关系等相关问题进行定性和定量分析。

**二、课程资料及教学要求**

**使用教材：**《劳动经济学（第四版）》，杨河清主编，中国人民大学出版社，2015年，39元，ISBN:9787300191201

**阅读书目（必读、选读）：**

1. 《劳动经济学（第二版）》，曾湘泉主编，复旦大学出版社，2014年，45元，ISBN:9787309071269
2. 《劳动经济学学科前沿研究报告》，[唐鑛](http://search.dangdang.com/?key2=%CC%C6%E8k&medium=01&category_path=01.00.00.00.00.00)主编，经济管理出版社，2015年，73.5元，ISBN:9787509637425
3. 《劳动经济学：理论与应用》，李波，王林丽主编，中国劳动社会保障学出版社，2016年，32.3元，ISBN:9787516725139

**教学要求：**

在教学中将理论研究的目标引导到实践当中，主要采用讲授法、案例分析法、小组讨论等方法，并结合社会热点事件引导学生运用所学专业知识进行讨论。学生需要每次课前做好教材内容预习、做好课堂笔记、5-8人一组进行小组讨论、按时提交平时作业、及时期末复习等。

**三、课程内容**

| **周次** | **时间** | **内容** | **课前准备** | **携带材料** | **测验与习题** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 第1周 | 2.20  1-2节 | 导言：1. 劳动经济学的研究对象；2.劳动经济学的研究方法；3.劳动经济学的研究特点； | 《劳动经济学（第二版）》第一章 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问  讨论思考：1. 劳动、劳动力、劳动力市场、劳动经济学、劳动关系、人口经济学、人力资源管理如何理解。 |
| 第2周 | 2.23  3-4节 | 劳动力需求：1.劳动力与劳动力需求；2.企业劳动力需求行为；3.资本积累与长期劳动力需求 | 《劳动经济学（第四版）》p1-27 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问  讨论思考：如何理解劳动力需求的含义？并分析技术进步对劳动力需求的影响。 |
| 第3周 | 2.27  1-2节 | 劳动力需求：1.劳动力需求弹性；2.技术进步与劳动力需求；3.短期与长期劳动力需求；4.政府的特殊政策与劳动力需求 | 《劳动经济学（第四版）》p27-38 | 指定教材，作业纸 | 完成课后思考题：教材p44思考题3、5、8 |
| 第4周 | 3.6  1-2节 | 社会保障供给：1.劳动力供给的含义；2.人口与劳动力供给；3.劳动力供给与劳动力供给曲线 | 《劳动经济学（第四版）》p45-58 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问 |
| 第5周 | 3.9  3-4节 | 劳动力供给：1.最佳劳动供给时间的选择机制；2.市场劳动力供给曲线；3.劳动力流量表 | 《劳动经济学（第四版）》p58-82 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问  讨论思考：描述个人、家庭和市场的劳动力供给曲线。 |
| 第6周 | 3.13  1-2节 | 劳动时间：1.劳动投入量的计量尺度；2.从不同立场看劳动时间；3.制定劳动时间、不规则劳动时间与有效劳动时间供给 | 《劳动经济学（第四版）》第四章 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问  讨论思考：1. 分析劳动时间与劳动投入量的关系；2. 分析在劳动力供给双方眼中，劳动时间的主要差异 |
| 第7周 | 3.20  1-2节 | 生命周期与劳动参与决策：1. 生命周期的变化；2.就业与就学的决策；3.结婚生育、退休决策；4.就业与转换工作决策 | 《劳动经济学（第四版）》第五章 | 指定教材，作业纸 | 完成习题：1.何谓生命周期？近几十年来其变化趋势如何？2. 家庭生产函数与婚姻、养育子女的经济性决策之间有什么关系？ |
| 第8周 | 3.23  3-4节 | 劳动力市场中的工资生成理论：1.影响工资水平变动的因素；2.补偿性工资差异理论；3.工资设计和员工激励 | 《劳动经济学（第四版）》第六章 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问 |
| 第9周 | 3.27  1-2节 | 工资差别与收入分配：1.工资差别；2.工资收入不均等程度加剧的原因；3.收入不均等的测量；4.居民收入分配的现状与趋势 | 《劳动经济学（第四版）》第七章 | 指定教材，作业纸 | 讨论思考：1.如何计算基尼系数？2.试论述代际收入的不均等 |
| 第10周 | 4.3  1-2节 | 就业与失业：1.就业与失业的界定；2.就业理论综述和结构分析；3.失业类型及成因分析 | 《劳动经济学（第四版）》第八章 | 指定教材，作业纸 | 课堂讨论：1.请说明凯恩斯就业理论的主要观点和意义；2.试分析我国产业结构存在的问题 |
| 第11周 | 4.6  3-4节 | 人力资本投资：1.人力资本概述；2.教育投资分析；3.培训的成本效益分析；4.劳动力的流动 | 《劳动经济学（第四版）》第九章 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问 |
| 第12周 | 4.10  1-2节 | 劳动力市场歧视：1.劳动力市场歧视理论；2.收入歧视的确定；3.中国劳动力市场的就业歧视现象 | 《劳动经济学（第四版）》第十章 | 指定教材，作业纸 | 完成习题：我国劳动力市场歧视有哪些方面的表现？可采取哪些解决措施？ |
| 第13周 | 4.17  1-2节 | 政府行为与劳动力市场：1.国家财政与劳动力市场；2.劳动力市场的制度结构与竞争；3.就业与收入的宏观调控 | 《劳动经济学（第四版）》第十一章 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问 |
| 第14周 | 4.20  3-4节 | 期末复习 | 《劳动经济学（第四版）》 | 指定教材，作业纸 | 课堂随机提问检验知识掌握程度，要求学生对所学内容进行系统性的复习，列出大纲 |
| 第15周 | 4.24  1-2节 | 期末考试 | 复习教材及学习笔记 | 指定教材 | 围绕劳动经济学相关内容写一篇论文，不少于2000字 |

**四、课程考核**

课堂考勤 10%

平时作业 10%

小组项目 20%

期末考试 60%

合计 100%

考核标准及要求:

1. 课堂考勤：请假或迟到3次等同于1次缺勤，缺勤不多余5次，超过5次则取消考试资格。

|  |  |
| --- | --- |
| **课堂考勤情况** | **分值** |
| 无旷课 | 100 |
| 旷课1次 | 90 |
| 旷课2次 | 80 |
| 旷课3次 | 60 |
| 旷课3次以上 | 0 |
| 旷课5次及以上 | 取消考试资格 |

1. 平时作业：做3次平时作业，根据3次作业的平均分给出分数。
2. 小组项目：围绕社会热点话题进行讨论，并做小组汇报。表现优秀的学生给予3-5分奖励。
3. 期末考试：写一篇有关社会保障学方面的论文

|  |  |
| --- | --- |
| **评分标准** | **分值** |
| 把握当前劳动经济学热点问题，有自己的观点 | 45 |
| 运用劳动经济学方面的理论，把握理论前沿动态 | 35 |
| 字数不少于2000字 | 20 |

**五、考试安排**

| **日期** | **具体安排** |
| --- | --- |
| 第3周 | 第一次平时作业：教材p44思考题3、5、8 |
| 第7周 | 第二次平时作业：1.何谓生命周期？近几十年来其变化趋势如何？2. 家庭生产函数与婚姻、养育子女的经济性决策之间有什么关系？ |
| 第12周 | 第三次平时作业：我国劳动力市场歧视有哪些方面的表现？可采取哪些解决措施？ |
| 第15周 | 随堂考试：写一篇关于劳动经济学方面的论文，字数不少于2000字 |

**六、考试诚信**

根据《三亚学院学生考试违纪和作弊的认定及处理办法》和《关于进一步加强考风建设的若干意见》，对于违纪和作弊行为给予相关处分，并处违纪、作弊课程记零分、直接重修；取消当年一切评奖、评优资格；学生干部免去其任职资格；进入诚信考试教育学习班学习。

**友情提示：**

1.符合办理缓考条件需申请缓考的同学，须在考试前五个工作日内提交相关材料，在课程开考当日和以后递交是无效的；

2.属下列情况之一者，课程需重修：

（1）课程考核不及格者；

（2）实验课缺做实验达1/3者；

（3）一门课程缺课的学时累计达到该门课程总学时的1/3者(获准课程免听者除外)。

**七、课程资源推荐**

•课程相关的优秀学习资源：人大经济论坛http://bbs.pinggu.org/tag/21/