

# 暨南大学教育学院专业人才培养方案

专    业：人力资源管理    专业英文名：Human Resource Management

培养层次：专科起点本科    学制：3年（弹性学习年限3年~6年）

## 一、培养目标

本专业培养掌握现代企业人力资源管理理论及实务操作的具备国际化视野和思维方式、德才兼备的应用型、复合型的人力资源管理专业人才。为境内外企业、事业单位和政府经济管理部门培养从事人力资源管理工作的初级专业人才。

## 二、毕业要求

本专业学生必须修满 80 学分才能毕业。其中：公共必修课占 19 学分；专业必修课占 52 学分；选修课占 9 学分。

## 三、课程简介

### 管理学概论 (Management Science)

教材：《管理学原理》，周三多，复旦大学出版社

参考资料：厉行山，刘潮.《西方管理理论的产生与发展》北京：现代出版社

王凤彬，朱克强.《管理学教学案例精选》复旦大学出版社

教学内容：学习本课程的目的是让学生掌握管理过程的普遍规律、基本原理和一般方法，增强管理能力。为达到上述目的，在本课程教学过程中要尽量做到理论性、系统性与实践应用性的结合，针对我国的管理实践，积极借鉴发达国家的先进的管理经验。通过本课程的学习，学生应明确企业或一般社会、经济组织管理的基本概念、基本原理和基本方法；了解管理思想和管理理论的产生与演变过程以及在这个过程中形成的主要理论流派的主要代表人物及其理论贡献；熟悉管理过程的主要工作内容及其组织方法；在熟练掌握上述内容的基础上，应能利用有关理论和方法，分析各类工商企业和一般社会、经济组织管理中的具体问题。

### 人力资源管理概论 (Humanresource Management)

**教材：**《企业人力资源管理师（三级）》（第三版），中国劳动保障出版社，2012。

**参考资料：**《企业人力资源管理师（三级）》（第三版），中国劳动保障出版社，2012，辅导材料

卢文刚 《公共部门人力资源开发与管理》，社会科学文献出版社，2006。

**教学内容：**通过这门课程的学习，达到帮助学生夯实人力资源理论基础、基本技巧方法，激发学习兴趣和求知欲的目标。本课程教学中所涵盖的理论、思维和方法，是当代人本管理社会下，培养合格的现代管理者不可缺少的重要组成部分。通过这门课程的学习，使学生较系统地掌握人力资源管理的基本概念、发展规律、基本原理、主要环节（模块）和方法，了解人力资源管理学科的兴起和发展，人力资源管理学基本架构的把握、其理论在中国的实践中的指导作用等等，较深入地掌握人力资源管理的各个模块（环节）的内容、作用、关系、程序和方法，使学生能够掌握现代人力资源管理的思想观念和理论，掌握一些操作性方法，以便于在毕业就业以及将来的社会工作中，能够将现代人力资源管理思想和观念转化为管理工作的实际运作。

### **组织行为学（Organizational Behavior）**

**教材：**《组织行为学》，李爱梅、凌文轮编，机械工业出版社

**参考资料：**任浩编著：《公共组织行为学》，同济大学出版社，2006

**教学内容：**《组织行为学》是管理类本科专业的一门专业基础课程。学习和研究组织行为学的目的，是在掌握一定组织中人的心理和行为规律的基础上，提高人的行为的预测、引导和控制能力，以便更有效地实现预期的组织目标。

本课程通过揭示组织中人的心理活动和行为反应规律，为学习、研究其他一些相关学科知识提供基础性理论，为后续课程的学习奠定坚实的基础。《组织行为学》的课程内容包括个体行为、群体行为和组织行为三个部分。主要授课内容包括：个体行为的心理基础；动机与工作激励；群体行为与工作团队；冲突与沟通；领导与权力；组织结构与组织设计；组织文化；组织变革与发展。课程内容的重点是个体行为的心理基础、工作态度及其转变；工作激励与工作满意度、群体压力、群体规范、群体凝聚力、团队建设与管理、组织冲突与沟通、领导与权力、组织

结构与组织设计、组织文化。

### **社会保障学（Social Security）**

**教材：**《社会保障概论》，《社会保障概论》编写组，高等教育出版社

**教学内容：**通过讲授该门课程，引导学生确立正确的社会保障价值理念，理解正确的社会保障专业知识，避免片面的效率观、市场观等观念的误导。让学生掌握社会保障学科的基本理论、了解中国社会保障制度的发展进程、体系结构、模式管理及法制建设情况，了解中国社会保障制度的构成以及制度安排的现状和相互关系，从宏观和总体上掌握社会保障制度的相关知识。在讲授和学习的过程中，培养学生查找、阅读文献的能力，分析、评价制度模式的能力，比较研究和语言表达的能力，重点训练学生养成辩证思考、逆向思维的思维习惯。

### **劳动关系管理（Labor Relations Management）**

**教材：**《劳动关系管理概论》，唐鑑，中国人民大学出版社

**参考资料：**唐鑑：《战略劳动关系管理理论与实务》，中国人事出版社。

李洪彦等编：《中国企业社会责任研究》，中国统计出版社。

**教学内容：**

劳动关系是现代企业经营管理中不可或缺的重要内容，必须予以高度的重视。劳动关系管理是人力资源管理专业的基础课程，主要讲解劳动关系管理的基本知识、技能和方法。本课程按照企业劳动关系管理流程的各个环节来安排，共分为十个部分。具体内容包括：劳动关系与劳动关系管理、招聘与雇用、企业组织架构与规章制度、员工培训与发展、职业生涯与职位管理、绩效考核与薪酬管理、员工民主参与、沟通协调与集体谈判、劳动合同的接触、劳动争议处理等。

### **薪酬管理（Compensation）**

**教材：**《薪酬管理》，刘昕，中国人民大学出版社

**参考资料：**《企业薪酬设计与管理》，王学力，广东经济出版社，2001

《薪酬设计技巧》，谌新民、张凯，广东经济出版社，2002

《薪酬管理》，冯宪编著，浙江大学出版社，2005

《薪酬体系设计》，张建国，北京工业大学出版社，2003

《薪酬管理实务手册》（第2版），刘军胜，机械工业出版社，2005

教学内容：本课程的教学内容包括：薪酬与薪酬管理；战略性薪酬管理；职位薪酬体系；技能/能力薪酬体系；薪酬水平及其外部竞争性；薪酬结构设计；绩效奖励与认可计划；员工福利管理；特殊员工群体的薪酬管理；薪酬预算、控制与沟通。

### **员工招聘与配置 (Employee Recruitment and Allocation)**

**教材：**《员工招聘与配置》，王丽娟，复旦大学出版社

参考资料：廖泉文，《招聘与录用》，中国人民大学出版社，2003年版。

萧鸣政，《人员测评与选拔》，复旦大学出版社

马军、赵良海，《人员招聘与配置》，电子工业出版社

教学内容：成功的员工招聘是每个组织都要面临的重大挑战，组织为此要投入大量的人力物力来看着相应的工作，本课程试图追求招聘的完整性和系统性，共分为九讲：第一讲为员工配置概论，第二讲为配置与招聘环境，第三讲为招聘前的准备工作：人力资源规划，第四讲为员工配置的基础工作分析，第五讲讲授测量，第六讲为招聘，第七讲为内部招聘与外部招聘，第八讲为甄选，第九讲为录用与招聘的评价，为对整个招聘过程的评估，属于整个工作的收尾。

### **绩效管理 (Performance Management)**

**教材：**《绩效管理》，付亚和、许玉林，复旦大学出版社

参考资料：《绩效管理实务》，杨明娜 主编，中国人民大学出版社，2008年7月

《现代人力资源管理》，孙可娜主编，高等教育出版社，第2版

教学内容：以绩效管理的理论、体系设计和技术方法为主线，为读者呈现绩效管理全貌。从绩效计划与指标体系构建、绩效管理的过程控制、绩效考核与控制、绩效反馈和绩效考核结果应用五个方面讲述了绩效管理的基本流程。同时，从实际操作角度介绍绩效考核的技术支撑，其中包括基于目标管理的绩效考核、基于关键绩效指标的绩效考核、基于平衡计分卡的绩效考核、以素质为基础的绩效考核等。通过本课程的学习使学生对绩效管理有进一步的认识，掌握绩效管理的基本

本理论、技术、工具并能熟练运用相关理论和方法解决日常工作中出现的问题，实现良好就业、个人发展。

### **劳动法 (Labour Law)**

**教材：**《劳动法》，关怀、林嘉，中国人民大学出版社

**参考资料：**劳动法及配套法规案例精选

**教学内容：**劳动法概念、调整对象；劳动法渊源、作用；劳动者与用人单位的权利与义务；劳动法律关系的概念、特征、构成要素以及劳动法律关系的产生、变更与消灭；劳动就业的概念、方针和基本原则；招工制度；劳动合同的概念、特征、订立、内容、无效、履行、变更、解除、终止；劳务派遣合同；集体合同的概念、特征、订立、内容、无效、履行、变更、解除、终止；工作时间和休息时间；工资及工资制度；劳动安全卫生；女职工未成年式的特殊保护制度；职业培训制度；社会保险和福利制度；劳动争议的概念、特征、调解、仲裁、诉讼；违反劳动法的法律责任。

### **心理学概论 (Psychology)**

**教材：**《普通心理学》，李传银，科学出版社，第二版

**参考资料：**《社会心理学》，[美] 戴维·迈尔斯，人民邮电出版社，第八版

《心理学与生活》，[美] 理查德·格里格/[美] 菲利普·津巴多，人民教育出版社。

**教学内容：**本课程全面、系统而准确地介绍心理学的基本理论及其实践意义，从而为学生提供未来必不可少的基础心理学知识。同时，本课程注重关注心理学发展的最新动态，使学生在掌握基本及时的基础上能够了解本学科的前沿动态。三是本课程注重实践性和应用性的内容。本课程增加了一些理论联系实际的内容，特别是心理学在教育教学实践应用方面的内容，并引入了学习与发展心理学、社会心理学和心理健康等学科的有关知识，使学生了解心理规律在实际中的运用。第四是本课程所选用的教材排版简明扼要、案例丰富，通俗易懂，可读性强。第一章简要地介绍心理的神经生理系统，在此基础上后几章对意识、注意、感觉、直觉等心理学概念进行了详细的阐述。

**培训开发理论及技术 ( The Development of Theory and Technology Training)**

**教材：《培训与开发》，石金涛，中国人民大学出版社 2013 年版**

参考资料：李通：浅析企业员工培训与开发 《经营管理者》 2014 年 25 期

王旋：人力资源培训开发中的问题与对策 《湖南农机》 2013 年 40 期

教学内容：《员工培训与开发》是人力资源管理专业的一门主干专业方向课，是一门系统地阐述企业员工培训与开发的理论和方法的学科。通过本课程的学习，学生应具备培训与开发的基本知识，具有分析培训需求、制定培训计划、管理开发的基本技能，具备从事企业人力资源管理中培训与开发管理工作职能的初步能力。通过本课程的学习，学生必须重点掌握人力资源培训与开发过程中各个阶段的工作、各种类型培训的方法，掌握培训与开发中的学习原理、培训与开发的需要评估，了解人力资源培训与开发学科研究的主要内容、性质和研究方法。

课程的主要内容包括：现代培训与开发的基本概念和原理、培训与开发中的学习原理、培训与开发的需要评估、各种类型培训的方法、培训有效性评估等。

先修课程及后续课程 先修课程：管理学、经济学。

**公文写作**

**教材：《新编应用写作》，邹家梅，暨南大学出版社**

**秘书实务**

**教材：《秘书实务（第三版）》，杨锋，张同钦，中国人民大学出版社**

**管理沟通**

**教材：《管理沟通—基于案例分析的视角》，沈远平等，中国人民大学出版社**

**领导学**

**教材：《领导科学与艺术》（第 2 版），朱立言，孙健，高鹏怀，张强，胡晓东主编，华中科技大学出版社，2013-08**

## 人事测评 (Personnel evaluation)

**教材：**《人才测评-方法与应用》(第2版)，刘远我 著，电子工业出版社，2011

**参考资料：**《心理测量与测验》郑日昌等著，中国人民大学出版社，2013。

《云服务下的人力资源管理》戴良铁 著，暨南大学出版社，2014。

**教学内容：**本课程系统介绍人才测评技术及其应用。主要分为三大部分；第一部分介绍现代人才测评的背景和基础，包括人才测评的发展现状、作用、内容、方法和作为评测基础的胜任特征分析技术；第二部分介绍现代人才评测的主要技术，包括心理测验、情景面试、小组讨论、角色扮演、文件筐测试和评价中心技术；第三部分主要介绍人才评测技术在实践之中的应用，包括测评技术在企业人员招聘与人力资源管理普查中的应用，在机关、事业单位公开招聘之中的应用，以及在管理人员竞争上岗与公选之中的应用。

