**人力资源管理专业人才培养方案**

**专业名称** 人力资源管理

**专业代码** 590202

**招生对象** 具有高中、中等学校毕业或同等学历在职从业人员和其他社会人员

**学制与学历** 2.5年 专科

**就业面向**

人力资源管理专业以人力资源专员岗位技能要求为教学目标，本着就业为导向，理论适度、技能优先的原则，更好地为珠三角地区经济换挡提速、转型升级服务，就业方向主要为江门市乃至粤港澳大湾区的中小型企业、事业单位、人力资源服务机构；就业岗位主要为组织人力资源、行政管理类职位。岗位群见表1。

**表1 岗位群**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 就业范围 | 初始岗位群 | 发展岗位群 |
| 企业行政管理 | 行政助理、行政文员、综合文秘、办公室主任助理 | 行政经理、办公室主任 |
| 人力资源管理 | 招聘专员、培训专员、人力资源信息管理员、绩效与薪酬管理专员、劳动关系专员 | 人力资源经理、人事部主管 |

**一、培养目标与规格**

（一）培养目标

本专业培养德、智、体、美等诸方面全面发展，基础扎实、知识面宽、能力强、素质高、具有创新精神、创业能力和实践能力、具有良好的思想政治素质、文化素质和科学素养的应用型人才，以适应广东省科技文化和粤港澳大湾区区域社会经济发展的需要。

（二）培养规格

通过在校期间2.5年的培养，本专业毕业生应具有以下职业能力、知识结构与专业能力：

1．职业能力

（1）思想政治素质：热爱社会主义，热爱祖国，拥护中国共产党领导，拥护四个全面等国家各项方针政策，树立正确的人生观、价值观、世界观。

（2）身心素质：积极参加体育锻炼，达到大学生体育合格标准；接受必要的军事训练；身体健康，心理状态良好；有较强的适应能力、承受能力和人际交往能力。

（3）人文素养与科学素质：具有一定的专业视野，培养较高的文化品位和高尚的情操，具有一定的创新思维与科学思维。

（4）职业素质：具有良好的职业态度和职业道德修养；具有爱岗敬业、诚实守信、办事公道、奉献社会的精神和严谨求实的作风；具有从事职业活动所必需的人力资源管理、创新素质。

2. 知识结构

通过理论与实践教学，本专业毕业生应具备以下知识：

（1）工具性知识：掌握一门外语与计算机基本知识。

（2）基础知识：掌握管理学基础、人力资源管理、经济法、人力资源统计学、企业行政管理、人际关系与沟通和企业文化等方面的知识。

（3）专业知识：掌握现代人力资源管理的专业知识，如招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系、职业生涯管理等方面的知识

3. 专业能力

通过理论学习、校内实验实训和顶岗实习，本专业毕业生应具备以下能力：

（1）获取知识的能力：具备获取本专业知识、更新知识和应用知识的能力，良好的表达能力和计算机及信息技术应用能力，具有一定的社交能力。

（2）应用知识的能力：能将所学的基础理论与专业知识融会贯通，灵活地综合应用于管理实践，能独立分析和解决人力资源管理领域中的管理实际问题。

（3）创新能力：有创新意识，掌握进行创造活动的思维方法，具备一定的创新性思维和探索能力。

（4）创业能力：富有创新精神、创业意识，致力于创造新事物（新产品、新市场、新管理方法等）的能力，能运用各种方法去利用和开发它们，勇于投身实践。

**二、职业证书**

（一）基本技能证书

1. 高等学校英语应用能力A级或B级证书。

2. 全国计算机应用等级考试证书。

（二）职业资格证书

鼓励人力资源管理专业的学生在校学习期间通过培训考核，取得下表中一至两项技能证书：

**表2 人力资源管理专业技能资格证书**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 职业资格证书名称 | 发证单位 | 等级 | 对应课程 |
| 1 | 人力资源管理员 | 国家人力资源和社会保障部 | 四级 | 人力资源管理 |
| 2 | 助理经济师 | 国家人力资源和社会保障部 | 初级 | 管理学、经济法等 |

**三、课程体系与核心课程**

（一）课程结构

课程体系设置从人力资源管理职业教育的特点着手，坚持课程体系整体优化的原则，加强基础，拓宽专业，优化结构，突出个性，注重实践；坚持知识、能力、素质协调发展和综合提高的原则，以知识应用为主线，以能力培养为本位，以素质养成为核心，把素质教育贯彻到课程教学过程中。课程分为四大模块：公共必修课、专业必修课、专业选修课和公共选修课，课程教学与实习实训、毕业实习和毕业实习报告相结合，形成完整的课程体系。

（二）课程体系

课程体系见图1。

实训课必修（8学分）

专业课

1.人力资源管理（6学分、考试）

2.管理学基础（6学分、考试）

3.招聘与配置（6学分、考试）

4. 培训与开发（6学分、考试）

5.薪酬管理（6学分、考试）

6.劳动关系管理（4学分、考试）

7.绩效管理（6学分、考试）

1. 思想道德与法治（3学分、考试）
2. 形势与政策（1学分、考查）
3. 毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论（2学分、考试）
4. 习近平新时代中国特色社会主义思想概论（3学分、考试）
5. 计算机应用基础（5学分、考试）

6. 大学英语Ⅰ（3学分、考试）

7. 大学英语Ⅱ（3学分、考试）

8. 大学生心理健康教育（4学分、考查）

9. 思政实践课（1学分、考查）

8.

实践必修课

专业拓展课（16学分）4选2

必修

（25学分）

必修

（42学分）

公共基础课

课

程

体

系

结

构

、

课

程

设

置

与

考

核

方

式

1.职务分析实训（4学分，考查）

2.人力资源管理专业技能实训（4学分 考查）

1.毕业实习+毕业作业（11.5学分、考查）

1.品牌管理（4学分，考查）

2.市场营销学（4学分 考查）

3.职业生涯规划管理（4学分，考查）

4.组织行为学（4学分，考查）

实习必修

（11.5学分）

图1 人力资源管理课程体系

（三）核心课程

1．招聘与配置

本课程主要介绍人员招聘原则与配置原理，招聘过程管理、招聘基本程序与渠道，面试技巧，招聘活动评估等。通过本课程学习，学生应掌握员工招聘与配置的有关理论与操作流程，能够收集员工需求信息、制订招聘计划并组织实施、评估招聘工作并总结、做好新员工入职与培训工作等。

2．培训与开发

本课程主要介绍人力资源开发的种类、培训的实施模型、人力资源培训需求分析、人力资源培训与开发方案的设计与实施、人力资源培训与开发的对象与内容、人力资源培训的方法等。通过本课程学习，学生应掌握培训的基本原理，能够进行培训、开发方案的设计和实施，具备独立开展培训工作的培训专员或内训师的职业素质和能力。

3．绩效管理

本课程主要介绍绩效与绩效管理概述、绩效计划、绩效实施、绩效考评、绩效面谈、绩效改进、绩效薪酬等。通过本课程学习，使学生掌握绩效管理的整个流程，能够设计绩效管理系统、初步设计绩效考评表格、选择绩效管理方法、收集与统计绩效考评信息、推进绩效管理工作等。

4．薪酬管理

本课程主要介绍薪酬和薪酬管理的基本概念、薪酬理论、薪酬原则、薪酬设计基础，包括薪酬调查、岗位评价等。通过本课程学习，使学生掌握薪酬管理常用的技术和方法，学会运用薪酬管理的方法和技术设计薪酬体系，为企业决策提供方案。

5．劳动关系与管理

本课程主要介绍劳动合同管理、社会保险管理、劳动安全卫生管理、劳动争议管理，员工沟通管理、劳动关系管理的相关制度等。通过本课程的学习，使学生掌握劳动法律法规的基本知识，能够运用劳动法律法规的实务知识进行劳动合同、社会保险、劳动安全卫生、劳动争议管理，掌握员工沟通的方法、技巧。

考虑到本专业不同生源学生的基础特点，在教学过程中应均衡理论和操作部分的教学和考核内容的比例。

（四）主要实践环节

实践教学环节见表3。

**表3 实践教学环节表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 实践项目 | 教学实践内容 | 实践地点 | 实践目的 |
| 校内实训 | 市场分析、企业战略、营销策划、组织生产、财务管理 | 人力资源管理运作沙盘实训室 | 培养学生企业管理基础 |
| 顶岗实习 | 考勤管理、薪资管理、计件管理、安全管理、订就餐管理、验厂管理 | 江门市昊博拓展培训有限公司、江门市蓬江区星辉教育咨询服务中心、广州辉彩文化传播有限公司、广东万邦通盈投资管理有限公司、浙江大鑫商品经营有限公司等 | 各类工作认识实习、工作流程的顶岗实习、项目课程教学实施及课题研究等 |
| 毕业实习报告或设计 | 人事管理 | 江门市昊博鹤山桃源体验式培训基地等实习基地 | 检验学生综合运用科学知识、分析和解决问题能力、培养创新和科学研究能力 |

在第二和第三学期的实习实训课程教学中，针对不同生源学生的基础特点，在教学大纲中设置有难度差异的可选项目，供不同生源的学生选做。第四学期达到同步。

**四、课程结构及学分比例**

（一）课程结构比例

课程结构比例见表4。

**表4 课程结构比例表**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 教学内容 | 课程类别 | 课程学时比例  （%） | 学时 | 学时分配 | | |
| 面授 | 实践 | 自学 |
| 课堂教学 | 公共课 | 20.9% | 400 | 264 | 104 | 32 |
| 专业课 | 41.8% | 672 | 192 | 224 | 256 |
| 专业选修课 | 15.9% | 256 | 64 | 0 | 192 |
| 实习实训课 | 9.9% | 160 | 32 | 0 | 128 |
| 毕业实习及报告 | 11.5% | 184 | 0 | 184 | 0 |
| 总学时 | | | 1672 | 552 | 512 | 608 |
| 占总学时比例（%） | | | 100% | 25.9% | 26.4% | 47.7% |

（二）学时分配与学分比例

各类课程学时分配与学分比例见表5。

**表5 各类课程学时分配与学分比例表**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程类别 | 课程总数 | 课程实修数 | 总学时 | 课程总学分 | 占总学分比例（%） |
| 公共课 | 8 | 8 | 336 | 25 | 20.9% |
| 专业课 | 7 | 7 | 672 | 42 | 41.8% |
| 专业拓展课 | 4 | 4 | 256 | 16 | 15.9% |
| 实习实训课 | 2 | 2 | 160 | 10 | 9.9% |
| 毕业实习、毕业作业 | 1 | 1 | 184 | 11.5 | 11.5% |
| 总计 | 22 | 22 | 1672 | 104.5 | 100% |

**五、毕业标准及学分要求**

最低毕业学分：101.5；其中公共必修课学分：21；专业必修课学分：42；专业选修课学分：16；实践必修课学分：21.5。（上述学分在5年内取得）

**六、课程设置与教学进程**

课程设置与教学进程见表6。

**表6 课程设置与教学进程表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 课 程 类 别 | 序 号 | 课程 代码 | 课程名称 | 学 分 | 总 学 时 | 各学期学时分配 | | | | | | | | | | | | | 考核  方式 | | |
| 线 上 教 学 | 线 下 教 学 | 实 验 实 训（践） | 一 | 二 | 三 | 四 | 五 | 六 | 七 | 八 | 九 | 十 | 过 程 性 考 核 | 终结性 考核 | |
| 闭卷 | 开卷 |
| 公 共 基 础 课 | 1 | 22190101 | 思想道德与法治 | 3 | 32 | 16 | 16 |  | 32 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 2 | 09180103 | 形势与政策 | 1 | 16 | 16 |  |  | 16 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |  |
| 3 | 09180102 | 毛泽东思想与中国特色社会主义理论体系概论 | 2 | 32 | 16 | 16 |  | 32 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 4 | 22190102 | 习近平新时代中国特色社会主义思想概论 | 3 | 48 | 32 | 16 |  |  | 48 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 5 | 09160101 | 计算机应用基础 | 5 | 80 | 32 | 32 | 16 |  | 80 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 6 | 09170301 | 大学英语Ⅰ | 3 | 48 | 32 | 16 |  | 48 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 7 | 09170302 | 大学英语Ⅱ | 3 | 48 | 32 | 16 |  |  | 48 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 8 | 09180106 | 大学生心理健康教育 | 2 | 32 | 16 | 16 |  | 32 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |
| 9 | 18180101 | 思政实践课 | 1 | 16 |  |  | 16 | 16 |  |  |  |  |  |  | √ |  |  |  |  | √ |
| 专 业 课 | 1 | 09150105 | 人力资源管理 | 6 | 96 | 48 | 16 | 32 | 96 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 2 | 09150101 | 管理学基础 | 6 | 96 | 48 | 16 | 32 |  |  | 96 |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 3 | 13150201 | 招聘与配置 | 6 | 96 | 32 | 32 | 32 | 96 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 4 | 12150205 | 培训与开发 | 6 | 96 | 32 | 32 | 32 |  |  |  | 96 |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 5 | 12150202 | 薪酬管理 | 6 | 96 | 32 | 32 | 32 |  | 96 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 6 | 13150202 | 劳动关系与管理 | 6 | 96 | 32 | 32 | 32 |  |  | 96 |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 7 | 12150201 | 绩效管理 | 6 | 96 | 32 | 32 | 32 |  |  | 96 |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |
| 职 业能 力 拓 展 课 | 1 | 09150108 | 公共关系与人际交往能力 | 4 | 64 | 48 | 16 |  |  |  |  | 64 |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |
| 2 | 10150812 | 品牌管理 | 4 | 64 | 48 | 16 |  |  |  |  | 64 |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |
| 3 | 09150102 | 组织行为学 | 4 | 64 | 48 | 16 |  |  |  | 64 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |
| 4 | 15150203 | 职业生涯规划管理 | 4 | 64 | 48 | 16 |  |  |  |  | 64 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |
| 实 践 教 学 环 节 | 1 |  | 入学教育 | 1 | 16 |  | 16 |  | 16 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |  |  |
| 2 |  | 毕业教育 | 1 | 16 |  | 16 |  |  |  |  |  | 16 |  |  |  |  |  | √ |  |  |
| 3 | 09030103 | 毕业实习 | 7.5 | 120 |  |  | 120 |  |  |  |  | 120 |  |  |  |  |  |  |  | √ |
| 4 | 14030105 | 毕业论文 | 4 | 64 |  |  | 64 |  |  |  |  | 64 |  |  |  |  |  |  |  | √ |
| 5 | 15150205 | 职务分析实训 | 4 | 64 |  |  | 64 |  | 64 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |
|  | 6 | 13150205 | 人力资源管理专业技能实训 | 4 | 64 |  |  | 64 |  | 64 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | √ |
| 合计 | | | | 102.5 | 1624 | 552 | 512 | 608 | 384 | 400 | 352 | 288 | 200 |  |  |  |  |  |  | | |
| 百分比(%) | | | | | | 42.2 | 23.7 | 34.1 | 22.9 | 24.9 | 21.9 | 17.9 | 12.4 |  |  |  |  |  |

**七、专业基本条件**

（一）教学团队

师资队伍是专业发展和教学工作中的核心资源，学院一贯十分重视师资队伍建设，初步建成了一支具有实践经验的专兼结合的双师型队伍。专任教师8人，其中教授1人，讲师及中级职称4人，助教及初级职称3人，能满足教学工作的需要。专业带头人由具有副教授及以上职称的教师担任，能够站在人力资源管理专业领域发展前沿，熟悉行业企业最新技术动态，把握专业技术改革方向；骨干教师能够根据行业企业岗位群的需要开发课程，及时更新教学内容。

在师资队伍建设中，我们不断加强师资队伍建设，特别注重青年教师和实验指导教师的培养。目前本专业的人才结构合理，已形成了年龄结构合理的学术梯队。担任本专业课程教学任务的教师，既有教授、副教授、讲师、助教，学历、职称比较合理。

同时积极鼓励教师参与科研项目研发、到企业挂职锻炼，并获取相关的职业资格证书，逐步提高“双师型”教师的比例，以改善师资队伍的专业技能和科研水平。

（二）实训条件

1.校内实训基地建设

为了让学习环节的顺利进行，契合实际的培养学生们的实践能力，学校建立了人力资源管理综合实训室、商务礼仪实训室、VBSE虚拟社会商业环境实训中心、人力资源管理运作沙盘实训室、人力资源信息系统实训室等，并能够较好地满足教学要求。

2.校外实训基地建设

将所学习的内容应用到实践中，这是理论联系实际的重要教学环节，联系好当地的一些有关企业，建立了长期的友好合作关系，如江门市昊博拓展培训有限公司、江门市蓬江区星辉教育咨询服务中心、广州辉彩文化传播有限公司、广东万邦通盈投资管理有限公司、浙江大鑫商品经营有限公司等建立长期的友好合作关系，为本专业的学生提供毕业实习基地。

**八、课程考核评价方式**

专业课程教学考核评价方式，要突出对学生专业基础知识和实践能力的均衡考核评价，建立形式多样化的课程考核评价体系，积极吸纳行业、企业和社会参与学生的考核评价，通过多样式的考核方式，实现对学生专业技能的综合素质评价，激发学生自主性学习，鼓励学生个性发展，培养学生的创新意识和创造能力，提升学生的专业能力。

所有必修课和学生选定的选修课及岗前实训等，均在教学过程中或完成教学目标时进行知识和技能考核，合格者取得该课程学分。

在技能考核方面分为校内实训、校外实习实训和技能考证。对于涉及实训内容的课程，根据完成实训操作和实训报告的等级程度评定成绩；校外实习实训成绩考核由企业根据企业岗位标准和岗位职责对学生进行考核；职业资格和技能鉴定与课程考核接轨。