人力资源管理专业（统招）人才培养方案

**一、专业名称（专业代码）**

人力资源管理（590202）。

**二、入学要求**

普通高级中学毕业。

**三、修业年限**

3年-6年，包含休学、留级、结业换发学历时间，但不包括服兵役时间。

**四、职业面向**

**（一）服务面向**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **所属专业大类（代码）** | **所属专业类（代码）** | **对应行业**  **（代码）** | **主要职业类别**  **（代码）** | **主要岗位类别**  **（或技术领域）** |
| 公共管理与服务大类  （59） | 公共管理类（5902） | 人力资源服务  （726） | 企业培训师(2023408)  行政办公人员(3010200)  社会中介服务人员(4070100) | 招聘专员  培训专员  绩效考评员  薪酬专员  猎头  人力资源共享服务人员  人力资源管理咨询服务人员 |

**（二）职业能力分析**

|  |  |
| --- | --- |
| **职业能力要求** | **对应职业能力课程** |
| 系统掌握人力资源管理的基本理论与知识；  对接1+X人力资源共享服务证书，能运用人力资源信息管理系统、社会调查统计软件，分析数据并完成人力资源报告；  能结合企业的实际情况灵活运用，制定人力资源战略与规划，开展绩效与薪酬福利管理，开展有效管理以及人力资源综合实践。 | 《人力资源管理》  《人力资源管理综合实训》  《薪酬管理实务》  《绩效管理实务》  《数据分析与应用》 |
| 掌握管理过程中员工心理现象、心理过程及其发展规律，更好服务企业管理；  掌握人才素质测评的多项核心技术；  能建立完整人才的选拔和测评标准与体系；  能开展人员素质测评、有效招聘及合理配置员工、职业生涯指导、新媒体运用等活动。 | 《工作分析》  《管理心理学》  《招聘与配置实务》  《人员素质测评》  《企业运作与营销模拟实训》 |
| 系统掌握人力资源服务外包的各类业务流程；  了解人力资源服务外包的基本背景知识；  能利用业务中的专业技能和方法为企业提供人力资源服务。 | 《人力资源服务外包综合实训》  《商务礼仪训练》  《管理心理学》  《企业运作与营销模拟实训》  《商务活动管理》 |
| 熟悉和掌握《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动争议司法解释（三）》、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修正案）等法律法规的条例；  能在企业实际劳动纠纷中做出正确判断和决策。 | 《劳动关系管理》  《经济法》  《商务沟通与谈判》  《管理心理学》 |
| 掌握员工培训与开发系统的构建方法、培训需求分析的方法、培训计划编制的流程及注意事项；  能进行工作分析与组织设计、制定培训计划并组织实施；  能与培训学员进行有效的谈判沟通。 | 《员工培训与开发实务》  《工作分析》  《管理心理学》  《人员素质测评》 |
| 掌握升学相关综合技能：  调查研究能力；  数据分析能力；  应用文写作能力；  计算机应用能力；  人际交流能力。 | 《人力资源管理》  《管理学》  《数据分析与应用》  《公文写作》  《计算机基础》  《人际关系与交际艺术》 |

**五、培养目标**

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，培养思想政治坚定、德技并修、全面发展，具有一定的科学文化水平、良好的职业道德和工匠精神，具备工作分析与组织设计、员工招聘与配置、人才测评、员工培训与技能开发、绩效与薪酬福利管理等专业核心能力，以及利用大数据分析和信息技术解决人力资源管理问题能力，主要面向苏州及周边地区的工商企业、政府部门、金融机构、社会组织等单位的人力资源服务及管理领域从事人员招聘、员工培训、员工绩效考核等岗位工作，具有职业生涯发展基础的高素质技术技能复合型人才。

**六、培养规格**

**1.素质**

**（1）思想政治素质过硬。**树立正确的世界观、人生观、价值观。深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会注意思想，坚决拥护中国共产党领导，树立中国特色社会主义共同理想，践行社会主义核心价值观，具有爱国情感、国家认同感、中华民族自豪感，遵守法律，遵规守纪，具有社会责任感和参与意识。

**（2）职业道德素养优良。**具有良好的职业道德和职业素养。具备吃苦耐劳的工作精神、敬业爱岗的工作态度和严谨踏实的工作作风；遵守、履行道德准则和行为规范；尊重劳动、热爱劳动；崇德向善、诚实守信、爱岗敬业，具有精益求精的工匠精神；具有集体意识和团队合作精神，具有质量意识、绿色环保意识、安全意识、职业生涯规划意识等；具有从事相关职业应具备的其他职业素养要求。具有良好的团队合作精神，保持高度热情和极强的责任心，勇于承担工作压力。

**（3）综合能力素质全面。**具有良好的身心素质和人文素养。达到《国家学生体质健康标准》要求，具有健康的体魄和心理、健全的人格；具有一定的审美和人文素养。

**2.知识**

（1）学习和理解马克思主义基本原理和习近平新时代中国特色社会主义，能用马克思主义立场、观点和方法分析和解决实际问题，做出正确的价值判断和行为选择，能用习近平新时代中国特色社会主义思想分析当代中国经济和市场营销的发展现状和趋势，合理选择未来职业、事业的发展道路和方向；

（2）掌握文学、人文、审美和交往相关知识；

（3）掌握现代企业管理的基本原理和方法；

（4）掌握组织心理学及行为学的基本知识；

（5）掌握计算机的基本知识；

（6）能够在英语听、说、读、写等方面达到学校规定的水平。

**3.能力**

（1）能熟练运用多项人才素质测评技术，建立人才的选拔和测评标准与体系，并利用大数据技术和VR技术对人员素质进行分析；

（2）能进行工作分析与组织设计、制定培训计划并组织实施，能与培训学员进行有效的谈判沟通；

（3）能制定人力资源战略与规划，开展绩效与薪酬福利管理，开展有效管理以及人力资源综合实践；

（4）能运用大数据和人力资源信息管理系统、社会调查统计软件，分析数据并完成人力资源报告；

（5）能利用《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《劳动争议司法解释（三）》、《社会保险法》、《工伤保险条例》（修正案）等法律法规的条例，在企业实际劳动纠纷中做出正确判断和决策。

**七、课程设置与学时安排**

**（一）课程设置**

本专业课程主要包括公共基础课程和专业课程。

1.公共基础课程

根据党和国家有关文件规定，将思想政治理论、中华优秀传统文化、体育、军事理论与军训、大学生职业发展与就业指导、心理健康教育等列入公共基础必修课；并将党史国史、劳动教育、创新创业教育、大学语文、高等数学、公共外语、信息技术、健康教育、美育、职业素养等列入必修课或选修课。

2.专业课程

专业课程包括专业基础课程、专业核心课程、专业拓展课程，涵盖有关实践性教学环节。

（1）专业基础课程

专业基础课程包括：管理学基础、经济学基础、人力资源管理、商务沟通与谈判、管理心理学、商务礼仪训练、办公软件高级应用、创新思维训练等。

（2）专业核心课程

专业核心课程：工作分析、招聘与配置实务、人员素质测评、员工培训与开发实务、绩效管理实务、薪酬管理实务、劳动关系管理、人力资源管理综合实训等。

（3）专业拓展课程

专业拓展课程：商务活动管理、企业运作与营销模拟训练、数据分析与应用、职业生涯规划、经济法、人际关系与交际艺术、管理学综合理论、经济学综合理论等。

3.专业核心课程主要教学内容

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程名称** | **主要教学内容与要求** | **实习实训项目** | **学时** | **开设专**  **业方向** |
| 1 | 工作分析 | 1.了解工作分析的基本概念、理论、流程和方法；  2.能够编写职位说明书，熟练掌握职能工作分析的操作步骤及职能工作分析的应用；  3.能熟练掌握任务清单法、熟记任务清单法和关键事件法的操作步骤；  4.能熟练运用管理人员职务描述问卷法；  5.能运用流程分析方法，如鱼刺图分析技术、路径分析技术、网络分析技术；  6.能将工作分析结果应用于人力资源管理；  7.能运用大数据对工作进行分析。 | 1.任务清单法、关键事件法的应用（6学时）；  2.职务描述问卷应用（4学时）；  3.鱼刺图分析技术、路径分析技术、网络分析技术应用（6学时）；  4.编写职位说明书（8学时）；  5.利用大数据分析工作（8学时）。  **（共32学时）** | 64 |  |
| 2 | 招聘与配置实务 | 1.了解招聘的基本概念和基本知识；  2.掌握招聘、录用的一般方法和技巧；  3.了解招聘渠道的选择，掌握招聘面试的技巧，掌握招聘评估的技能；  4.掌握人员配置的原理，劳动分工与写作的概念和作用，以及人力资源空间配置现场管理与劳动环境优化的方法；  5.了解劳务外派与引进的内涵、形式、基本程序和组织实施情况，并掌握劳务外派与引进的管理方法；  6.能在招聘与配置中灵活运用大数据分析。 | 1.招聘策略、招聘计划制定（4学时）；  2.招聘渠道策略选择（4学时）；  3.初步筛选、测试甄选、面试等（8学时）；  4.新员工入职管理（4学时）；  5.招聘评估（4学时）；  6.大数据分析在招聘与配置中的应用（8学时）。  **（共32学时）** | 64 |  |
| 3 | 员工培训与开发实务 | 1.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；  2.掌握培训与开发中的学习原理、培训与开发的需要评估；  3.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；  4.能在培训各流程中充分利用大数据分析方法。 | 1.培训与开发需要评估（4学时）；  2.培训计划设计（8学时）；  3.讨论法、案例分析法、角色扮演法、工作模拟法、移动学习、拓展训练、行动学习法（12学时）；  4.大数据分析在培训中的应用（8学时）。  **（共32学时）** | 64 |  |
| 4 | 绩效管理实务 | 1.了解和掌握绩效管理的有关概念、方法及原理;  2.掌握绩效评价指标设计的方法；  3.熟悉绩效考评的设计程序和绩效考核的实施和应用；  4.能够利用所学知识分析问题；  5.了解如何通过绩效管理制度引导企业行为；  6.掌握解决现实中的有关绩效管理方面问题的方法；  7.能利用大数据分析技术进行绩效管理。 | 1.绩效计划制定（4学时）；  2.关键绩效指标、平衡记分卡、目标与关键成果（6学时）；  3.绩效辅导与咨询（4学时）；  4.绩效考评（比较法、量表法）（8学时）；  5.绩效考核结果运用（4学时）；  6.大数据分析在绩效管理中的应用（6学时）。  **（共32学时）** | 64 |  |
| 5 | 薪酬管理实务 | 1.了解薪酬及薪酬管理在人力资源管理以及企业经营中的意义；  2.理解薪酬与薪酬管理的基本概念；掌握薪酬管理常用的技术和方法；  3.能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；  4.能利用大数据分析技术进行薪酬管理。 | 1.职位评价实训（排序法、归类法、要素比较法、要素计点法）（12学时）；  2.薪酬调查、薪酬等级（8学时）；  3.福利管理（6学时）；  4.大数据分析在薪酬管理中的应用（6学时）。  **（共32学时）** | 64 |  |
| 6 | 劳动关系管理 | 1.掌握劳动法律法规的基本知识；  2.掌握劳动合同的含义和内容；  3.掌握劳动关系的调整方式；  4.掌握劳动安全、安全卫生管理、劳动特殊保护的相关内容和制度；  5.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；  6.掌握员工沟通的方法、技巧；  7.掌握利用大数据分析技术进行劳动关系管理。 | 1.劳动争议处理实训（8学时）；  2.裁员管理（6学时）；  3.员工援助计划（12学时）；  4.大数据分析在劳动关系管理中的应用（6学时）。  **（共32学时）** | 64 |  |
| 7 | 人员素质测评 | 1.通过对养老机构护理人员的面试知识和技能的讲解和实操，了解面试的技巧和操作规程，为选拔性人员测评提供基础；  2. 通过对养老机构社工的心理测验知识和技能的讲解和实操，了解心理测验的技巧和操作规程，为开发性人员测评提供基础；  3. 通过对养老机构评价中心技术知识和技能的讲解和实操，了解评价中心技术的技巧和操作规程，为配置性人员测评提供基础；  4.掌握如何利用大数据分析技术分析测评结果；  5.掌握如何利用VR行为分析方法进行人员素质分析和评价。 | 1.进行养老机构护理人员的面试流程实操（6学时）；  2.进行养老机构社工的心理测验流程实操（6学时）；  3. 进行养老机构管理人员的评价中心技术流程实操（6学时）；  5.大数据分析在人员素质测评中的应用（3学时）；  6.运用VR技术进行人员素质分析和评价（3学时）。  **（共24学时）** | 48 |  |
| 8 | 人力资源管理综合实训 | 1.能够掌握招聘、录用的一般方法和技巧；  2.了解招聘渠道的选择，掌握招聘面试的技巧，掌握招聘评估的技能；  3.掌握人员配置的原理，劳动分工与写作的概念和作用，以及人力资源空间配置现场管理与劳动环境优化的方法；  4.能在熟知培训整体流程的基础上，掌握培训需求分析，培训活动设计，培训过程组织，培训效果评估，新员工入职培训等工作能力；  5.能应用薪酬调查工具进行薪酬调查，能在薪酬调查的基础上进行简单薪酬、奖酬、福利规划设计并进行简单分类管理；  6.能设计基础的绩效考评工具并能应用其进行员工绩效考评，能完成绩效考评面谈，掌握绩效考评结果的应用方法；  7.掌握企业人力资源管理制度调查的方法，能设计调查工具、进行调查并做出有效分析、应用调查结果；  8.能掌握在人力资源管理中运用大数据分析技术。 | 1.员工招聘与配置实训（8学时）；  2.员工培训与开发实训（8学时）；  3.员工薪酬、福利设计与管理实训（8学时）；  4.员工绩效考评实训（8学时）；  5.企业人力资源管理制度调查实训（14学时）；  6.大数据分析在人力资源管理中的应用（18学时）  **（共32学时）** | 64 |  |

4.实践性教学环节

实践性教学环节主要包括实验、实训、实习、毕业设计、社会实践等。在校内外进行人力资源管理综合实训、人力资源管理竞争对抗比赛实训、数字经济环境人力资源大数据实训等综合实训。在苏州市及周边各类型企业进行实习。应严格执行《职业学校学生实习管理规定》和《高等职业学校电子商务专业顶岗实习标准》。

5.相关要求

学校应该统筹安排各类课程设置，注重理论与实践一体化教学；应结合实际，开设安全教育、社会责任、绿色环保、管理等方面的选修课程、拓展课程或专题讲座（活动），并将有关内容融入专业课程教学；将创新创业教育融入专业课程教学和相关实践性教学；自主开设其他特色课程；组织开展德育活动、志愿服务活动和其他实践活动。

**（二）学时安排**

总学时为1676学时。实践性教学学时占总学时50%，其中顶岗实习累计时间为6个月。各类选修课程学时累计占总学时15%。

**八、毕业条件**

学生达到以下条件准予毕业：

1．操行要求：无纪律处分，操行等第合格；

2．学分要求：（1）必修课程全部合格，实践教育环节全部合格；（2）总学分达到**164.5**分；（3）公共选修课程达到8学分（其中艺术类选修课程不少于2学分）。

3．体质测试要求：体质测试达到国家标准。

**九、教学基本条件**

**（一）师资队伍**

1.队伍结构

本专业现有专任教师 6人；兼职教师5人，主要来自企业。在年龄结构上，35岁以下的青年教师占50%；在职称结构上，副教授1人，博士2人，企业高管2人，部门主管3人。

2.专任教师

专任教师6名，其中，副教授1名，博士2名，双师型教师达 71%；校外兼职教师5人，其中，企业高管2名。

3.专业带头人

原则上具有副高及以上职称，具有先进的高职教育理念和创新教育思想，师德高尚，治学严谨，具有丰富的教学实践经验，具有较强的专业发展方向把握能力、课程开发能力、教学教改能力、学术研究能力、项目开发能力、实训指导能力、组织协调能力等，能带领专业团队进行专业人才培养方案的设计，实施理实一体课程改革与项目教学改革，在本区域或本领域具有一定的专业影响力。

4.兼职教师

兼职教师主要从本专业相关的行业企业聘任，具备良好的思想政治素质、职业道德和工匠精神。具有扎实的专业知识和丰富的实际工作经验，具有中级及以上相关专业职称或担任相关行业企业中层以上管理岗位，能承担抓紧也课程教学、学习实训指导和学生职业发展规划指导等教学任务。

**（二）教学设施**

教学设施包括能够满足正常的课程教学、实习实训所需的专业教师、校内实训室和校外实训基地等。

1.专业教室基本条件

专业教师一般配备黑（白）板、多媒体计算机、投影设备、音响设备，互联网接入或 Wi-Fi环境，并实施网络安全防护措施；安装应急照明装置并保持良好状态，符合紧急疏散要求，标志明显，保持逃生通道畅通无阻。

2.校内实训室要求

（1）人力资源管理综合实训室

人力资源管理综合实训室配备人力资源管理竞争对抗比赛平台软件，平台需包含数字人力综合实训中心和数字人力竞争对抗平台，另外还提供一个“一站式精益项目辅导云平台”。其中数字人力资源综合实训模块中的人力资源规划、招聘管理、绩效管理、薪酬管理和培训与开发部分的核心操作数据结果可以关联到人力资源竞争对抗模块。还配备了网络营销实训室配备服务器、投影设备、白板、打印机、扫描仪，提供网络接入或 Wi-Fi环境，配备计算机、无线终端（手机或 Pad），安装 MindManager、Office、网页数据采集工具等软件满足人力资源管理综合实训需求，支持工作分析、招聘与配置实务、人员素质测评、员工培训与开发实务、绩效管理实务、薪酬管理实务、劳动关系管理等课程的教学和实训。

（2）数字经济环境人力资源大数据实践教学实训室

本实训室配备数字经济环境人力资源大数据实践教学平台，为学生提供了人力资源大数据分析与应用的各类典型真实的场景，以企业人力资源数据分析项目全流程为牵引，使学生通过任务驱动、情景模拟、竞技比拼等多种方式的训练，形成较强的数字化意识与思维，掌握人力资源大数据挖掘与分析的技术与方法，包括项目需求理解、数据理解、数据采集及预处理、数据可视化与建模及优化的方法，同时具备运用大数据挖掘与分析技术进行业务洞察并创新性解决人力资源问题的能力。该实训室还配备了服务器、投影设备、白板、打印机、扫描仪，提供网络接入或 Wi-Fi环境，配备计算机、无线终端（手机或 Pad），安装 MindManager、Office、网页数据采集工具等软件，支持数据分析与应用、及人力资源管理各专业核心课程的教学与实训。

（3）基于VR的大数据现代测评实训室

本实训室配备基于VR的大数据现代测评系统，该系统融合VR场景这种高仿真、高沉浸感的特点，尤其是解决了多元异构大数据采集的难点，将文本、语音、行为、生理等多元异构数据通过VR进行科学采集，结合大数据处理和分析理论、工具和算法。该系统结合VR、AI等高科技手段，采用虚拟情景构建虚拟的仿真情景，情景中预设考察点，考察被评估者的反映，将收集到的数据信息推送到云中心与数据库进行计算。最终进行认知、行为、语言和生理全面评估。该实训室还配备了服务器、投影设备、白板、打印机、扫描仪，提供网络接入或 Wi-Fi环境，配备计算机、无线终端（手机或 Pad），安装 MindManager、Office、网页数据采集工具等软件，支持人员素质测评、招聘与配置实务课程的教学与实训。

**其中人员测评教学软件提供的实训内容包括：**

1)经典智力测验：瑞文标准推理测验

2)基本潜能测验：语言能力测验、数学运算能力测验、逻辑能力测验、空间关系判断测验、知觉速度测验、资料分析能力测验、批判思维能力测验

3)人格特质量表：卡特尔16种人格因素问卷（16PF）（最新修订版）、艾森克人格问卷（EPQ）（最新修订版）、加州心理问卷（CPI）

4)人格类型量表：气质调查表、行为风格问卷

5)职业心理健康类量表：SCL-90心理健康测验、焦虑自评量表（SAS）、抑郁自评量表（SDS）、职业倦怠测验、工作压力问卷

6)组织诊断量表：员工满意度调查问卷、组织承诺调查问卷

7)管理行为量表：领导风格测验、团队角色问卷

8)专项能力测评：销售能力测验、管理能力自评

9)大学生创业能力测评：威廉斯创造力量表、发散思维测验、创业动力问卷

10)ONET人岗匹配测验

11)职业生涯规划：霍兰德职业兴趣测验、职业锚问卷、职业价值观量表

3.校外实训基地基本要求

校外实训基地基本要求为：具有稳定的校外实训基地；能够开展工作分析、人员招聘、人员素质测评、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等实训活动，实训设施齐备，实训岗位、实训指导教师确定，实训管理及实施规章制度齐全。

4.学生实习基地基本要求

学生实习基地基本要求为：具有稳定的校外实习基地；能提供工作分析、招聘与配置、人员素质测评、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等相关实习岗位，能涵盖当前相关产业发展的主流技术，可接纳一定规模的学生实习；能够配备相应数量的指导教师对学生实习进行指导和管理；有保证实习生日常工作、学习、生活的规章制度，有安全、保险保障。

5.支持信息化教学方面的基本要求

支持信息化教学方面的基本要求为：具有可利用的数字化教学资源库、文献资料、常见问题解答等信息化条件；鼓励教师开发并利用信息化教学资源、教学平台，创新教学方法，引导学生利用信息化教学条件自主学习，提升教学效果。

**（三）教学资源**

教学资源包括能够满足学生专业学习、教师专业教学研究和教学实施所需的教材、图书文献及数字教学资源等。

1.教材选用基本要求

按照国家规定选用优质教材，禁止不合格的教材进入课堂。学校应建立专业教师、行业企业专家和教研人员等参加的教材选用机构，完善教材选用制度，经过规范程序择优选用教材。

2.图书文献配备基本要求

图书文献配备能满足人才培养、专业建设、教科研等工作的需要，方便师生查询、借阅。专业类图书文献主要包括：有关电子商务技术、方法、思维及实务操作类图书，经济、管理、人力资源管理和文化类文献等。

3.数字教学资源配置基本要求

建设、配备与本专业有关的音视频素材、教学课件、数字化教学案例库、虚拟仿真软件、数字教材等专业教学资源库，应种类丰富、形式多样、使用便捷、动态更新，能满足教学要求。

**十、质量保障**

1.学校和二级院系建立专业建设和教学质量诊断与改进机制，健全专业教学质量监控管理制度，完善课堂教学、教学评价、实习实训、毕业设计以及专业调研、人才培养方案更新、资源建设等方面质量标准建设，通过教学实施、过程监控、质量评价和持续改进，达成人才培养规格。

2.学校和二级院系完善教学管理机制，加强日常教学组织运行与管理，定期开展课程建设水平和教学质量诊断与改进，建立健全巡课、听课、评教、评学等制度，建立与企业联动的实践教学环节督导制度，严明教学纪律，强化教学组织功能，定期开展公开课、示范课等教研活动。

3.学校建立毕业生跟踪反馈机制及社会评价机制，并对生源情况、在校学业水平、毕业生就业情况等进行分析，定期评价人才培养质量和培养目标达成情况。

4.专业教研组织充分利用评价结果有效改进专业教学，持续提高人才培养质量。

