



湖南劳动人事职业学院
HUNAN LABOR AND HUMAN RESOURCES VOCATIONAL COLLEGE

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

所属专业群： 湖南省楚怡高水平人力资源管理专业群

适用年级： 2024级

专业带头人： 李天骥

院 系： 公共管理与服务学院

制（修）订时间： 2024年8月30日



湖南劳动人事职业学院

2024 级专业人才培养方案编制说明

本专业人才培养方案适用于三年全日制高职专业，由湖南劳动人事职业学院人力资源管理专业团队制定，并经专业建设指导委员会论证，学院学术委员会审定，学院党委会批准在人力资源管理专业实施。

编制团队成员：

姓名	单位/部门	职务/职称
李天骥	公共管理与服务学院	学院副书记/专业带头人/副教授
姚芳	公共管理与服务学院	学院书记、院长/副教授
罗柳妮	公共管理与服务学院	学院副院长/副教授
于元香	公共管理与服务学院	副教授
周山虎	公共管理与服务学院	副教授
王铮	公共管理与服务学院	副教授
梅蒙	公共管理与服务学院	副教授
田兰	公共管理与服务学院	教研室主任/讲师
王娟智	公共管理与服务学院	教研室副主任/讲师
童小蕾	公共管理与服务学院	讲师
陈昌艺	公共管理与服务学院	讲师
李静	公共管理与服务学院	讲师
姚屹浓	公共管理与服务学院	讲师
吕秀芹	公共管理与服务学院	讲师
郑嘉玺	公共管理与服务学院	讲师

姜凤	公共管理与服务学院	讲师
唐瑶	公共管理与服务学院	讲师

论证专家组成员：

姓名	工作单位	职务/职称
吴敏良	长沙商贸旅游职业技术学院	教授
官翊	长沙民政职业技术学院	副教授
龙欢	中共湖南省委党校	副教授
黄文勇	长沙红海人力资源服务有限公司	直聘运营总监
王桂香	湖南康乃馨养老产业投资置业有限公司	人力资源部部长/ 中级经济师、高级企业培训师

目 录

一、专业名称及专业代码	- 1 -
二、入学要求	- 1 -
三、修业年限	- 1 -
四、职业面向和相关赛证分析	- 1 -
(一) 职业面向分析	- 1 -
(二) 相关竞赛分析	- 6 -
(三) 相关证书分析	- 7 -
五、培养目标与培养规格	- 7 -
(一) 培养目标	- 7 -
(二) 培养规格	- 8 -
六、课程设置及要求	- 10 -
(一) 课程体系构建	- 10 -
(二) 课程介绍	- 11 -
七、教学进程总体安排	- 60 -
(一) 教学活动时间分配	- 60 -
(二) 学时学分比例统计	- 60 -
(三) 教学进程安排	- 60 -
八、实施保障	- 60 -
(一) 师资队伍	- 60 -
(二) 教学设施	- 61 -
(三) 教学资源	- 66 -
(四) 教学方法	- 67 -
(五) 学习评价	- 68 -
(六) 质量管理	- 69 -
九、毕业要求	- 70 -
十、附录	- 70 -

2024 级人力资源管理 专业人才培养方案

一、专业名称及专业代码

专业名称：人力资源管理

专业代码：590202

二、入学要求

高中阶段教育毕业生或具有同等学力者。

三、修业年限

基本修业年限 3 年。弹性修业年限 3-6 年。

四、职业面向和相关赛证分析

（一）职业面向分析

1.职业面向

职业面向如表 1 所示。

表 1 人力资源管理专业职业面向

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)	职业资格证书或 技能等级证书举例
公共管理与服务 大类 (59)	公共管理 类 (5902)	商务服务业(72)- 人力资源 服务(726)	人力资源管理 专业人员(2-06-08-01) 人力资源服务 专业人员(2-06-08-02)	人力资源专员 招聘专员 猎头顾问 培训专员 社保专干 带岗主播	1. “1+X”证书： 人力资源共享服务 (初级) 2. 人力资源管理师 (四级) 3. 劳动关系协调员 (四级)

2.职业发展路径

专业毕业生职业发展路径如表 2 所示。

表2 毕业生职业发展路径

岗位类型	岗位名称	岗位要求
目标岗位	人力资源专员/人事专干 /人事助理	1. 知识要求：大专及以上学历，人力资源专业优先； 2. 能力要求：有一定学习能力及沟通能力，熟练操作 OFFICE 等办公软件；具有良好的学习能力； 3. 素质要求：态度积极主动，服从上级领导安排。活泼开朗，对外沟通能力强，善于处理人际关系。
	招聘专员	1. 大专及以上学历，人力资源专业优先； 2. 良好的沟通和表达能力，学习能力强，抗压能力强，执行力强；有一定的沟通能力，及灵敏的断定力；熟知通常的招聘渠道；有一定的团队协作、上通下达的协调能力； 3. 具备吃苦耐劳的精神和抗压能力，对人力资源行业兴趣较浓；强烈的责任感，事业心，细心。
	猎头顾问	1. 大专及以上学历，人力资源专业优先； 2. 良好的沟通和表达能力，学习能力强； 3. 具备吃苦耐劳的精神和抗压能力，对人力资源行业兴趣较浓。
	培训专员	1. 辅助开展培训工作，主持培训； 2. 培训计划的设计和制定； 3. 可以组织户外拓展培训活动； 4. 跟踪培训后的反馈和效果。
	社保专干	1. 大专及以上学历，人力资源专业优先； 2. 熟练电脑一般操作； 3. 性格开朗，态度热情。
	带岗主播	1. 大专及以上学历； 2. 良好的沟通和表达能力，学习能力强； 3. 具备吃苦耐劳的精神和抗压能力，对人力资源行业兴趣较浓。
迁移岗位	客服助理	1. 知识要求：大专及以上学历，人力资源专业优先； 2. 为人热情大方，善于沟通； 3. 有较好的服务意识优先。
	行政助理/行政前台	1. 了解前台工作流程，熟练使用相关办公软件； 2. 熟悉操作办公软件；有一定的文字功底； 3. 性格开朗；工作积极主动。工作仔细认真、应变能力强，责任心强，为人正直。
	档案数字化文员	1. 计算机操作基础，各类办公软件优先(ACD 图像软件、各种扫描软件、office 办公软件、数字化加工软件)； 2. 沟通能力较强，具备学习能力和组织协调能力； 3. 勤奋好学、能吃苦，有耐心、细心、责任心；

	课程顾问	<ol style="list-style-type: none"> 1. 大专及以上学历； 2. 良好的沟通和表达能力，学习能力强； 3. 有耐心、细心、责任心。
	客服助理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 知识要求：大专及以上学历，人力资源专业优先； 2. 为人热情大方，善于沟通； 3. 有较好的服务意识优先。

3.典型工作任务与职业能力分析

典型工作任务与职业能力分析如表 3 所示。

表 3 典型工作任务与职业能力分析

职业岗位名称	典型工作任务	职业能力要求
人力资源专员	<ol style="list-style-type: none"> 1. 负责公司人员招聘； 2. 办理员工入离职等手续； 3. 完成日常考勤核算； 4. 与公司员工积极沟通，建立公司良好氛围，做好员工关系维护等工作。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能够根据招聘流程完成人员招聘； 2. 能够合规办理员工入离职手续，规避存在的法律风险； 3. 熟练操作OFFICE等办公软件，完成公司员工出勤数据的统计与分析； 4. 具备良好的学习能力与沟通表达能力。
招聘专员	<ol style="list-style-type: none"> 1. 需求分析：与人员需求部门沟通，了解并分析部门的招聘需求。 2. 职位发布：撰写职位描述和要求，发布到公司网站、招聘平台和社交媒体。 3. 简历筛选：审阅应聘者的简历，筛选出符合条件的候选人。 4. 初步面试：对候选人进行初步面试，评估其基本资格和潜在适应性。 5. 候选人评估：设计和实施评估工具，如在线测试、技能评估或案例分析。 6. 面试协调：安排面试时间、地点，协调面试官和候选人。 7. 候选人跟踪：与候选人保持联系，更新其在招聘流程中的状态。 8. 面试官协调：确保面试官准备充分，提供必要的支持和信息。 9. 面试反馈：收集面试官的反馈，整理并 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 招聘需求统计分析能力； 2. 岗位说明书的编制能力； 3. 招聘计划书的制订能力； 4. 招聘渠道的选择、开发及维护能力；根据不同招聘渠道和方法拟定招聘广告的能力； 5. 根据招聘需求设计合理的甄选流程并组织实施的能力； 6. 招聘实施组织协调能力； 7. 面试题库及面试评价表等各类甄选所需文档的设计及编辑能力； 8. 薪资谈判能力； 9. 拟定及发布人员录用通知书的能力； 10. 人员录用手续办理的能力； 11. 招聘成本、招聘人员数量与质量分析指标计算及分析的能力； 12. 撰写招聘总结报告的能力；

	<p>用于候选人的最终评估。</p> <p>10. 薪酬谈判：与候选人就薪酬和福利进行谈判。</p> <p>11. 背景调查：进行或协调候选人的背景调查，包括教育、工作经历和推荐信。</p> <p>12. 录用决定：基于面试结果和评估报告，参与做出录用决定。</p> <p>13. 发放录用通知：向成功候选人发放正式的录用通知书。</p> <p>14. 拒绝通知：向未被录用的候选人发送拒绝通知，并提供反馈（如果适用）。</p> <p>15. 新员工入职：协助新员工的入职流程，包括文件准备、培训安排等。</p> <p>16. 招聘渠道管理：评估和选择最有效的招聘渠道，并管理招聘预算。</p> <p>17. 招聘数据分析：收集和分析招聘数据，评估招聘效率和效果。</p>	
猎头顾问	<p>1. 市场调研：研究行业趋势和客户需求，确定目标市场和潜在客户。</p> <p>2. 客户关系管理：与现有客户建立和维护良好的关系，了解他们的招聘需求。</p> <p>3. 职位分析：与客户沟通，详细了解职位要求、公司文化和工作环境。</p> <p>4. 候选人搜索：使用各种渠道寻找合适的候选人。</p> <p>5. 简历筛选：评估候选人的简历，筛选出符合职位要求的人选。</p> <p>6. 初步面试：对筛选出的候选人进行初步面试，评估其技能、经验和文化适应性。</p> <p>7. 候选人评估：进行深入的评估，包括技能测试、背景调查等。</p>	<p>1. 具备强大的口头和书面沟通能力，能够清晰、准确地传达信息。</p> <p>2. 能够快速建立信任关系，与客户和候选人建立良好的人际关系。</p> <p>3. 能够分析职位要求和候选人资料，快速识别匹配度。</p> <p>4. 能够使用各种工具和方法来寻找和筛选合适的候选人。</p> <p>5. 能够准确评估候选人的专业技能、工作经验和个人素质。</p> <p>6. 能够在薪资和职位条件上进行有效谈判，达成双方满意的结果。</p> <p>7. 能够高效地管理多个任务和项目，确保招聘流程的顺利进行。</p>

	<p>8. 候选人推荐：向客户推荐合适的候选人，并提供详细的评估报告。</p> <p>9. 面试协调：协助安排客户与候选人的面试，并提供面试指导。</p> <p>10. 谈判和协调：在候选人和客户之间进行薪资和职位条件的谈判。</p> <p>11. 候选人跟踪：在候选人接受职位后，继续跟踪其入职和适应情况。</p> <p>12. 数据分析：分析招聘数据，优化招聘流程和提高招聘效率。</p>	<p>8. 能够适应快速变化的工作环境和客户需求。</p> <p>9. 具备保密意识：对客户和候选人的敏感信息保持高度的保密性。</p> <p>10. 具备法律和合规知识，了解并遵守相关的法律法规和行业标准。</p>
培训专员	<p>1. 组织实施员工培训需求调查与分析；</p> <p>2. 编制单次或年度培训计划；</p> <p>3. 组织与实施员工或学员的入职和职业培训；</p> <p>4. 收集培训效果信息，撰写培训总结报告。</p>	<p>1. 培训调查问卷等资料的设计及编辑能力；</p> <p>2. 培训需求调查实施能力；</p> <p>3. 培训需求数据处理分析归纳能力；</p> <p>4. 培训方案的设计能力；</p> <p>5. 培训课程设计与开发的技能；A2-3：岗位培训流程及各类型人员的培训课程和方法选择能力；</p> <p>6. 内部培训及外部培训活动的实施及管理；</p> <p>7. 计划性能力及组织协调能力；A3-3：课件、视频的制作能力；</p> <p>8. 培训业务表达沟通和业务推介能力；</p> <p>9. 培训效果评估指标设计及数据处理分析归纳能力；</p> <p>10. 培训评估相关表格设计及培训总结报告撰写的能力。</p>
社保专干	<p>1. 员工参保管理：负责新员工的社保登记，以及离职员工的社保注销或转移。</p> <p>2. 社保缴费核算：根据员工工资和相关政策，计算社保缴费基数和缴费金额。</p> <p>3. 社保缴费申报：定期向社会保险机构申报企业的社保缴费情况。</p> <p>4. 社保缴费缴纳：确保企业按时足额缴纳</p>	<p>1. 具备一定数据计算能力，能够准确计算社保缴费基数、比例和金额，进行社保费用的核算。</p> <p>2. 具备一定组织管理能力，能够有效管理员工的社保信息和档案，确保信息的准确性和完整性。</p> <p>3. 有较好的沟通协调能力，能够与员工、企业管理层、社保机构和其他相关部门进行有效沟通。</p> <p>4. 能够熟练使用社保管理系统和办公软件，如</p>

	<p>社保费用。</p> <p>5. 员工社保信息更新: 及时更新员工的社保信息, 包括个人信息变更、工资调整等。</p> <p>6. 社保待遇申请: 协助员工申请和领取社保待遇, 如养老金、失业金、工伤保险、医疗保险报销等。</p> <p>7. 社保档案管理: 维护员工的社保档案, 确保信息的准确性和完整性。</p> <p>8. 社保报表编制: 定期编制社保相关的统计报表和报告, 供企业管理层参考。</p>	<p>Excel进行数据处理。</p> <p>5. 能够熟练使用社保管理系统和办公软件, 如Excel进行数据处理。</p> <p>6. 具备风险识别能力, 了解与社保相关的法律知识, 确保企业社保管理的合法性。</p> <p>7. 能够熟练使用办公软件, 如Word、Excel、PowerPoint等;</p> <p>8. 能够高效地管理时间和资源, 确保任务按时完成。</p> <p>9. 具有良好的书面和口头沟通能力, 能够清晰地表达信息。</p> <p>10. 具有团队合作能力, 能够在团队中有效合作。</p> <p>11. 具备良好的学习能力, 愿意学习新技能和知识, 以适应工作需求的变化。</p> <p>12. 具备较好的保密意识, 了解并遵守保密协议, 保护公司和客户信息。</p>
带岗主播	<p>1. 岗位介绍: 详细介绍合作企业的招聘职位, 包括职责、要求、工作内容等。</p> <p>2. 招聘流程说明: 向求职者介绍企业的招聘流程, 包括申请、面试、录用等环节。</p> <p>3. 在线答疑: 实时回答求职者关于职位、企业或招聘流程的问题。</p> <p>4. 直播互动: 通过互动环节, 如问答、投票、抽奖等, 提高观众参与度。</p> <p>5. 数据分析: 分析直播观众的数据, 评估直播效果, 优化招聘策略。</p>	<p>1. 具备良好的沟通和表达能力, 能够清晰、准确地传达职位信息;</p> <p>2. 运用销售技巧吸引观众对职位的兴趣, 并促使他们采取行动 (如投递简历)。</p> <p>3. 熟练使用直播工具和社交媒体平台, 确保直播的顺利进行。</p> <p>4. 能够分析直播数据, 评估观众参与度和招聘效果, 以便不断优化直播策略。</p> <p>5. 具备良好的学习能力, 能够不断学习新的招聘技巧、行业知识和新媒体技术。</p>

(二) 相关竞赛分析

本专业的竞赛与课程融合如表 4 所示。

表 4 专业相关竞赛分析

赛项名称	组织机构	主要内容	拟融入课程
“楚怡杯”湖南省职业院校技能竞赛人力资源服务赛项	湖南省职业院校技能竞赛组织委员会	人力资源数据分析； 招聘决策制定； 薪酬福利管理； 培训计划安排； 绩效考核激励； 人力资源规划等。	人力资源共享服务、绩效管理实务、薪酬与福利管理实务、招聘管理实务、培训管理实务、人力资源规划、劳动关系管理实务。
全国职业院校技能大赛人力资源服务赛项	全国职业院校技能竞赛组织委员会	人力资源数据分析； 招聘决策制定； 薪酬福利管理； 培训计划安排； 绩效考核激励； 人力资源规划等。	人力资源共享服务、绩效管理实务、薪酬与福利管理实务、招聘管理实务、培训管理实务、人力资源规划、劳动关系管理实务。
一带一路暨金砖国家技能发展与技术创新大赛数字人力资源管理技能赛项	金砖国家技能发展与技术创新大赛组委会	人力资源数据分析； 招聘决策制定； 薪酬福利管理； 培训计划安排； 绩效考核激励； 人力资源规划等。	人力资源共享服务、绩效管理实务、薪酬与福利管理实务、招聘管理实务、培训管理实务、人力资源规划、劳动关系管理实务。

（三）相关证书分析

本专业相关的证书与课程融合如表 5 所示。

表 5 专业相关证书分析

序号	证书名称	颁证单位	要求等级	拟融入课程
1	人力资源共享服务职业技能等级证书	上海踏瑞计算机软件有限公司	初级	招聘管理实务、培训管理实务、薪酬与福利管理实务、人事档案管理、社会保险实务、劳动法与劳动争议处理实务、人力资源数据分析
2	人力资源管理师	湖南省人社厅备案认定机构	四级	招聘管理实务、培训管理实务、绩效管理实务、薪酬与福利管理实务、人力资源规划、员工关系管理实务、组织行为基础、企业管理基础、人力资源管理实务、劳动经济基础、劳动法与劳动争议处理实务
3	劳动关系协调员	湖南劳动人事职业学院	三级	劳动法与劳动争议处理实务、员工关系管理实务

五、培养目标与培养规格

（一）培养目标

人力资源管理专业培养德智体美劳全面发展，具备“四习五技”基本素养，掌握扎实的科学文化基础、人力资源管理和人力资源服务等知识，具备为各类行业企业开展人力资源管理、人力资源服务工作的能力，具有工匠精神和数字素养，能够从事招聘管理、猎头服务、培训管理、员工关系管理、薪酬福利管理、绩效管理、第三方人力资源服务等工作的高素质复合型技术技能人才，服务“三高四新”美好蓝图，使学生成为社会主义事业合格建设者和可靠接班人。毕业3-5年能胜任人力资源管理、公共人力资源服务机构和经营性人力资源服务机构的相关管理工作。

（二）培养规格

本专业毕业生应在素质、知识和能力等方面达到以下要求。

表7 人力资源管理专业培养规格一览表

项目	分项	基本要求
素质目标	政治素质	S1 坚定拥护中国共产党领导和我国社会主义制度，在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，践行社会主义核心价值观，具有深厚的爱国情感和中华民族自豪感。
	法律素质	S2 崇尚宪法、遵法守纪，工作中做到有法可依、有法必依。熟悉人力资源管理和服务领域相关法律意识和法律思维方式。
	思想素质	S3 树立正确的劳动观念、良好的劳动习惯，热爱劳动、辛勤劳动、科学劳动、创新劳动的劳动精神。
	道德素质	S4 崇德向善、诚实守信，严格履行道德准则和行为规范。具有社会责任感、爱岗敬业、艰苦奋斗、勤俭节约、乐于奉献。
	职业素质	S5 具有良好的人力资源管理专业服务意识，热情诚恳的工作态度，认真、细致、严谨、踏实，积极主动，尽职尽责、耐心周到、文明礼貌、有亲和力善于沟通；具有人事保密意识、数字信息素养、工匠精神和创新思维；勇于奋斗、具有自我管理能力、职业生涯规划的意识，有较强的集体意识和团队合作精神；
	心理素质	S6 树立健康、乐观向上的心态，能对情绪进行较好的自我掌控及调节；
	身体素质	S7 拥有健康的体魄、心理和健全的人格，掌握基本运动知识和一两项运动技能，养成良好的健身与卫生习惯，良好的行为习惯；
知识目标	通用知识	Z1 掌握必备的思政政治理论、科学文化基础知识和中华优秀传统文化知识；
		Z2 掌握本专业所需数学、英语、计算机、统计应用知识；
	专业知识	Z3 掌握招聘管理知识；

		Z4 掌握劳动法理论知识；		
		Z5 掌握培训管理知识；		
		Z6 掌握组织行为知识；		
		Z7 掌握劳动经济市场知识及劳动力市场运行规律；		
		Z8 掌握人际关系管理知识；		
		Z9 掌握绩效管理知识；		
		Z10 掌握薪酬与福利管理知识；		
		Z11 掌握人力资源管理知识；		
		Z12 掌握劳动关系管理知识。		
		能力目标	通用能力	N1 具有良好的政治明辨是非能力；
				N2 具备较好的语言表达和书面表达能力、组织协调能、人际交往能力、团队合作能力；
				N3 具备良好的学习领悟能力和灵活应变能力、逻辑能力和思辨能力；
N4 具备分析问题能力与解决问题能力；				
N5 具备信息处理和数据分析能力；				
N6 具备基本的计算机和办公软件操作能力。				
N7 具备良好的劳动组织能力和社会适应能力。				
专业基础能力	N8 具备分析组织中人的行为、群体行为和组织行为，运用激励理论和领导理论，解决管理问题的能力；			
	N9 具备对劳动力市场的运行机理、人力资本投资、工资和就业、劳动关系等问题进行一定的定量和定性分析的能力；			
	N10 具备较强的逻辑思维能力，对人力资源现象的定量分析能力和评价能力；			
	N11 具备运用测评方法的能力，运用胜任力模型的能力。			
专业核心能力	N12 具备编写岗位说明书、明确招聘需求；采取合理的招聘策略，设计招聘方案；拟订招聘广告，设计面试评分标准表，筛选、分析应聘者；招聘计划执行及组织实施；分析录用决策，撰写录用通知；对招聘成效进行计算、分析，撰写招聘评估报告的能力；			

		N13 具备设计培训需求调查问卷，收集、分析调查数据；设计实用、可行的培训方案；进行有效的培训组织管理及控制；设计评估指标标准表格，收集、分析培训效果数据；撰写培训评估报告的能力；
		N14 具备归纳各岗位人员的绩效考核指标、标准等绩效考评特点，协助设计或修改各部门岗位的绩效考核指标和标准；选择恰当的绩效考核方法，按照步骤，组织开展绩效考核；能收集、整理绩效考核信息；能根据绩效反馈面谈的原则和技巧，按步骤组织实施面谈的能力；
		N15 具备准确进行薪酬福利的计算、调整、发放；正确核算人工成本，确定合理的人工成本；开展薪酬调查，对薪酬调查数据进行统计分析；参与制定、调整具有竞争力的薪酬策略，进行薪酬政策宣导的能力；
		N16 具备根据劳动法等法律法规，管理劳动合同和员工档案，结合不同的情形，处理和应对劳动争议调解、仲裁，处理工伤赔偿；进行员工职位变动管理；办理社会保险和知悉政务窗口社会保险服务；防控劳动用工风险的能力；
		N17 具备在各类人力资源服务机构中从事人事代理、劳务派遣、职业介绍、职业指导等业务的各项能力；
		N18 具备在人力资源服务企业中搜寻客户、分析客户需求、处理客户人力资源服务方案中的具体操作问题的能力。

六、课程设置及要求

（一）课程体系构建

本专业构建基于工作过程典型工作任务的“岗证赛课”相融合的课程体系，注重专业升级及数智化转型，将人力资源数智化改造有机融入专业课程教学；把思想政治教育、“四习五技”基本素养教育贯穿人才培养体系，将专业精神、职业精神、工匠精神、劳动精神、劳模精神融入人才培养全过程，将“课程思政”融入课程教学各环节。体现以岗位（群）职业标准为基础，以职业能力培养为核心，注重综合素质、实践能力、创新创业能力的培养。如图 1 所示。

本专业课程体系含公共基础课和专业课两部分，其中公共基础课含公共基础必修课、公共基础选修课（含限选课和任选课），主要培养学生的通用素质、知识和能力；专业课程分专业基础课、专业核心课、专业拓展课、专业实践课和专业选修课（限选

课和任选课），主要培养学生的专业素质、知识和能力。本专业课程体系一览表如图 1 所示。

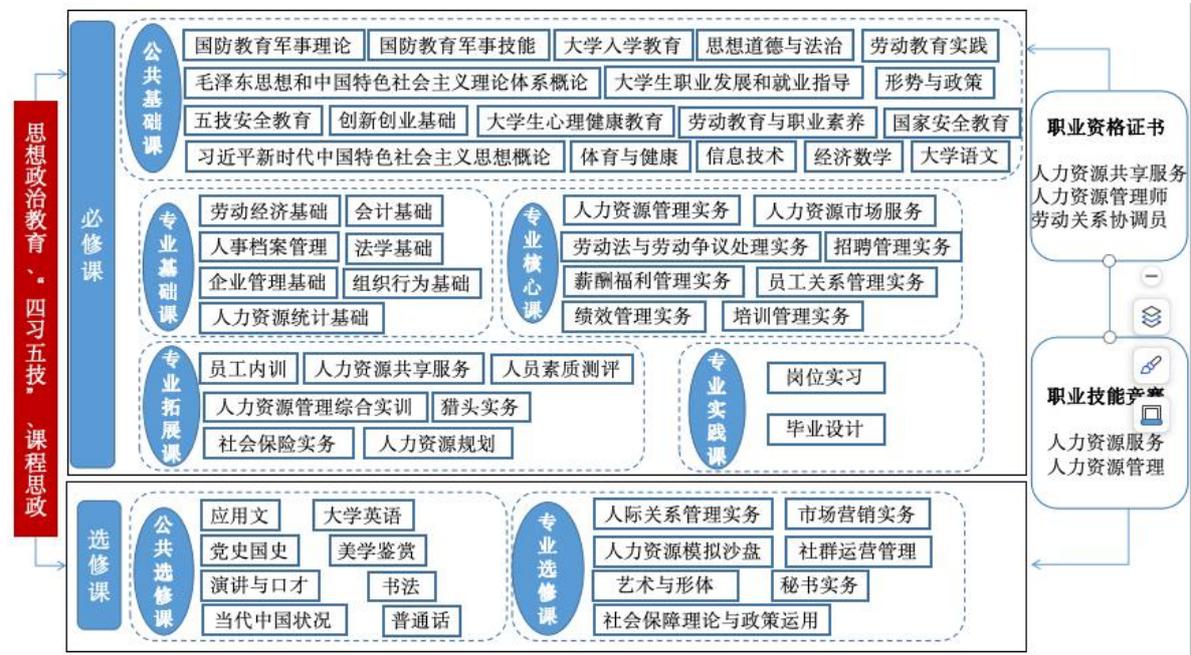


图 1 人力资源管理专业课程体系构建图

（二）课程介绍

1. 公共基础课程

公共基础课是本专业学生均需学习的有关基础理论、基本知识和基本素养的课程。公共基础课分为公共必修课（含公共实践）、公共选修课两种类型。

(1) 公共基础必修课程

公共基础课程设置及要求如表 8 所示。

表 8 公共基础课设置及要求

序号	课程名称	教学目标	教学内容	教学要求	学时	支撑培养规格
1	大学入学教育	<p>素质目标:</p> <p>(1) 树立正确的世界观、人生观和价值观;</p> <p>(2) 具备爱校意识和专业意识, 明确学习目标, 遵守学校规章制度, 合理规划职业生涯;</p> <p>(3) 增强自我安全防范意识。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解学院规章制度及专业学习要求;</p> <p>(2) 熟悉法制安全、防卫与救护知识;</p> <p>(3) “四习五技”基本素养要求。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备一定的突发安全事件应急处理能力;</p> <p>具备介绍所学专业能力。</p>	<p>(1) 专业介绍, 职业素养以及工匠精神培育;</p> <p>(2) 校园文化教育;</p> <p>(3) 法制安全、常见疾病防治教育、防卫与救护训练;</p> <p>(4) “四习五技”基本素养教育;</p> <p>(5) 怎样加入党组织和社团。</p>	<p>(1) 师资要求: 专业带头人负责专业介绍、职业素养培育等入学安全教育部分的教学, 学工处教师介绍校园文化和规章制度;</p> <p>(2) 教学条件: 多媒体教室;</p> <p>(3) 教学方法: 主要通过主题班会、讲座等方式相结合组织教学;</p> <p>(4) 考核评价: 考查。采用过程考梳的形式, 以学生出勤、遵守纪律等情况作为考核的依据。</p>	12	S1 S2 S4 S7 Z1 N1
2	国防教育军事技能	<p>素质目标:</p> <p>1. 增强学生国防意识, 强化爱国主义、集体主义观念。</p> <p>2. 培养学生责任感、纪律性、吃苦耐劳和</p>	<p>军事技能训练:</p> <p>(1) 稍息、立正、跨立、停止间转法;</p> <p>(2) 三大步伐的行进与立</p>	<p>(1) 师资要求: 军事教育专业, 转业退伍军人, “四会教练员”, 有较丰富的教学经验;</p> <p>(2) 教学条件: 训练场地、军械器材设</p>	112	S1 S4 S7 N1

		<p>团结合作精神。</p> <p>3. 具有自尊自爱、注重仪表、真诚友爱、礼貌待人、严于律己等方面的意识。</p> <p>知识目标:</p> <p>1. 掌握停止间转法、三大步伐的行进与立定、步法变换等军事技能训练方法和动作要领。</p> <p>2. 掌握内务整理的方法。</p> <p>能力目标:</p> <p>1. 具有基本军事技能。</p> <p>2. 具备熟练整理内务卫生的能力。</p>	<p>定、步法变换;</p> <p>(3) 坐下、蹲下、起立、脱帽、戴帽、敬礼、整理着装、整齐报数;</p> <p>(4) 分列式训练、阅兵式训练;</p> <p>(5) 学唱军歌、革命歌曲。</p>	<p>备;</p> <p>(3) 教学方法: 教官现场示范教学, 学生自我训练。科学合理设置训练环节和科目, 做好安全防护保障和医疗后勤保障;</p> <p>(4) 考核评价: 采用过程考梳的形式, 以学生出勤情况、参加训练完成情况、军训态度、遵守纪律情况、内务检查作为考核成绩的依据。</p>		N2 N7
3	国防军事理论	<p>素质目标:</p> <p>(1) 增强国防观念、国家安全意识和忧患危机意识;</p> <p>(2) 弘扬爱国主义精神、传承红色基因、提高综合国防素质;</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解军事理论的基本知识;</p> <p>(2) 熟悉世界新军事变革的发展趋势;</p> <p>(3) 理解习近平强军思想的深刻内涵;</p> <p>(4) 掌握军事理论的基本知识;</p> <p>能力目标:</p> <p>具备对军事理论基本知识进行正确认知、理解、领悟和宣传的能力。</p>	<p>(1) 中国国防;</p> <p>(2) 国家安全;</p> <p>(3) 军事思想;</p> <p>(4) 现代战争;</p> <p>(5) 信息化装备。</p>	<p>(1) 师资要求: 军事教育专业, 转业退伍军人, 有较丰富的教学经验;</p> <p>(2) 教学条件: 多媒体设备, 教学软件, 超星泛雅平台等;</p> <p>(3) 教学方法: 线上学习为主;</p> <p>(4) 考核评价: 考试。形成性考核 30%+终结性考核 70%。</p>	36	S1 S4 Z1 N1
4	大学生心理健	<p>素质目标:</p> <p>(1) 形成良好的心理素质和积极乐观的生活态度;</p>	<p>(1) 适应新的环境;</p> <p>(2) 正确认识自我;</p> <p>(3) 塑造健康人格;</p>	<p>(1) 师资要求: 心理学专业或教育学专业, 有较强的教学能力, 掌握一定的信息技术;</p>	32	S6 N7

	康 教 育	<p>(2) 培育理性平和、积极向上的健康自我调节心态。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解心理学的有关理论和基本概念;</p> <p>(2) 明确心理健康的标准及意义, 了解大学阶段人的心理发展特征及异常表现;</p> <p>(3) 掌握自我调适的基本知识。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备适应环境和发展自我的能力;</p> <p>(2) 具备协调人际关系、调适情绪、应对压力和挫折等心理调适技能。</p>	<p>(4) 调适学习心理;</p> <p>(5) 自我调节情绪;</p> <p>(6) 轻松消除压力;</p> <p>(7) 淡然应对挫折;</p> <p>(8) 学会与人交往;</p> <p>(9) 珍惜爱护生命;</p> <p>(10) 走出心灵误区。</p>	<p>(2) 教学条件: 心理咨询室, 超星泛雅等学习平台;</p> <p>(3) 教学方法: 综合采用案例法、头脑风暴法、小组讨论法、心理测验法等多种教学方法, 运用多媒体教学手段;</p> <p>(4) 考核评价: 以过程性考核为主, 具体考核方式为: 最终期末成绩=平时(30%)+期中(30%)+期末作业(40%)。</p>		
5	思 想 道 德 与 法 治	<p>素质目标:</p> <p>提升社会责任感; 以科学的世界观、人生观、价值观、高尚的道德观和正确的法治观念为指引, 确立自觉遵守职业道德和行业规范的意识, 促进身心健康发展, 养成文明礼貌、遵纪守法习惯。</p> <p>知识目标:</p> <p>认识高职生活、学习的特点; 掌握理想信念、爱国主义、社会主义核心价值观等基本内涵; 掌握社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德的基本内涵; 初步掌握我国法律的基础知识。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备根据个人性格和特点独立自主地进行人生规划的能力;</p>	<p>(1) 适应大学生活;</p> <p>(2) 树立正确的“三观”;</p> <p>(3) 坚定理想信念, 弘扬中国精神;</p> <p>(4) 践行社会主义核心价值观;</p> <p>(5) 明大德守公德严私德;</p> <p>(6) 尊法学法守法用法。</p>	<p>(1) 师资要求: 应具有研究生以上学历或讲师以上职称, 具备较丰富的教学经验和较高的思想道德素质。</p> <p>(2) 教学条件: 使用多媒体教学。</p> <p>(3) 教学方法: 依托超星泛雅等学习平台, 采用理论教学模块化与实践教学项目化相结合的教学模式。采用启发式、讨论式、小组合作学习法等教学方法。</p> <p>(4) 考核评价: 采用“过程考核+终结性考核”的方式评定成绩。平时过程性考核成绩根据考勤、课堂表现情况、线上学习情况等评定, 占总成绩的 40%; 期末考试总成绩的 60%。</p>	48	S1 S2 S4 S6 S7 Z1 N1 N4

		<p>(2) 具备辩证看中国与世界大势，明辨是非能力；</p> <p>(3) 能够将道德的相关理论内化为自觉意识、自主要求的能力，以及外化为自身行为和习惯的能力；</p> <p>(4) 逐步具备分析和解决职业、家庭、社会公共生活等领域现实一般法律问题的能力。</p>				
6	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	<p>素质目标：</p> <p>(1) 培养学生具备坚定的政治立场、理想信念和敬业、踏实的职业素质；</p> <p>(2) 引导学生树立中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信，并以自己的实际行动为中国特色社会主义事业和中华民族伟大复兴做贡献。</p> <p>知识目标：</p> <p>掌握马克思主义中国化各大理论成果的形成背景、主要内容、突出贡献。</p> <p>能力目标：</p> <p>具备运用马克思主义的基本立场、观点和方法来分析、认识和解决实际问题的能力</p>	<p>(1) 毛泽东思想的主要内容及其历史地位；</p> <p>(2) 邓小平理论的主要内容、形成及历史地位；</p> <p>(3) “三个代表”重要思想的形成、主要内容及历史地位；</p> <p>(4) 科学发展观的形成、主要内容及历史地位；</p> <p>(5) 实践教学。</p>	<p>(1) 师资要求：具有相关专业研究生以上学历或讲师以上职称。</p> <p>(2) 教学条件：充分运用信息技术与手段优化教学过程与教学管理。</p> <p>(3) 教学方法：采用讲授法、问题探究法、头脑风暴法、翻转课堂法，培养学生坚定的政治立场、理想信念和敬业、踏实的职业素质，引导学生树立中国特色社会主义道路自信、理论自信、制度自信、文化自信。</p> <p>(4) 考核评价：考试。采用“过程考核+终结性考核”的方式评定成绩。平时过程性考核成绩根据考勤、课堂表现情况、线上学习情况等评定，占总成绩的40%，期末考核占总成绩的60%。</p>	32	S1 S4 Z1 N1 N4
7	习近平新时代中国特色社会主义思想	<p>素质目标：增强对中国特色社会主义的信仰，树牢“四个意识”，坚定“四个自信”，坚决做到“两个维护”，自觉投身中国特色社会主义伟大实践；提升社会主义现代</p>	<p>(1) 马克思主义中国化时代化新的飞跃</p> <p>(2) 坚持和发展中国特色社会主义的总任务</p>	<p>(1) 师资要求：主讲教师必须是中共党员，具备本科及以上学历。</p> <p>(2) 教学条件：配备多媒体设备、无线网络的教室，同时借助超星学习通等平台</p>	48	S1 S4 Z1 N1

<p>特色社会主义思想概论</p>	<p>化事业合格建设者所应有的基本政治素质，牢牢站稳人民立场。</p> <p>知识目标：了解习近平新时代中国特色社会主义思想“十个明确”和“十四个坚持”；明确中国特色社会主义的总任务；科学把握“五位一体”总体布局和理解“四个全面”战略布局以及两者之间的关系；理解中国共产党在新时代的基本理论、基本路线和基本方略。</p> <p>能力目标：具备运用习近平新时代中国特色社会主义思想基本立场、观点和方法，全面、客观地认识和分析社会现象，指导具体实践的能力。</p>	<p>(3) 坚持党的全面领导</p> <p>(4) 坚持以人民为中心</p> <p>(5) 全面深化改革</p> <p>(6) 以新发展理念引领高质量发展</p> <p>(7) 社会主义现代化建设的教育、科技、人才战略</p> <p>(8) 发展全过程人民民主</p> <p>(9) 全面依法治国</p> <p>(10) 建设社会主义文化强国</p> <p>(11) 加强以民生为重点的社会建设</p> <p>(12) 建设社会主义生态文明</p> <p>(13) 全面贯彻落实总体国家安全观</p> <p>(14) 建设巩固国防和强大人民军队</p> <p>(15) 坚持“一国两制”和推进祖国统一</p> <p>(16) 推动构建人类命运共同体</p> <p>(17) 全面从严治党</p>	<p>辅助教学。</p> <p>(3) 教学方法：课堂教学与实践教学相结合，线下教学与网络教学相结合，灵活采用问题教学法、案例分析法、互动体验式教学法、探究式教学法等多种教学方法。</p> <p>(4) 考核评价：本课程为考试课程，采取过程性考核 70%+终结性考核 30%的形式，进行考核评价。过程性考核包括考勤、课堂讨论、纪律、作业等日常表现 40%，实践项目 30%。</p>		<p>N4</p>
--------------------------	--	--	---	--	-----------

8	形势与政策	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生的历史观、大局观;</p> <p>(2) 引导学生增强“四个意识”, 坚定“四个自信”, 做到“两个维护”。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 掌握党的十九大以来党和国家事业取得的历史性成就、发生的历史性变革、面临的历史性机遇和挑战;</p> <p>(2) 掌握科学分析形势与政策的方法论;</p> <p>(3) 掌握国内外形势发展变化的规律;</p> <p>(4) 掌握国家政策的本质和特征。</p> <p>能力目标:</p> <p>具备科学看待国际国内形势、正确理解把握国家政策的能力;</p>	<p>(1) 全面从严治党形势与政策;</p> <p>(2) 我国经济社会发展形势与政策;</p> <p>(3) 港澳台工作形势与政策;</p> <p>(4) 国际形势与政策。</p> <p>(每学期以中宣部、教育部规定主题为准)</p>	<p>(1) 师资要求: 担任本课程的主讲教师应具有正确的政治立场, 较高的政治素养, 较为深厚的政治理论水平和分析能力, 同时应具备较丰富的教学经验。</p> <p>(2) 教学条件: 授课使用多媒体教学, 利用视听媒体, 将抽象的教学内容, 采用图文并茂的方式形象的演示出来, 教学示范清晰可见。</p> <p>(3) 教学方法: 本课程主要采用讲授法、案例研讨法的教学方法, 与时俱进, 就当前的经济形势、国际形势等开展主题讨论, 如可根据当前人力资源服务产业的发展趋势展开讨论。引导学生科学看待国际国内形势、正确理解把握国家政策, 帮助学生树立责任感和使命感。</p> <p>(4) 考核评价: 考查。采用“过程考核+终结性考核”的方式评定成绩。平时过程性考核成绩根据考勤、课堂表现情况、线上教学情况等评定, 占总成绩的40%, 期末考查占总成绩的60%。</p>	32	S1 S4 Z1 N1 N4
9	大学生职业发展与就业指导	<p>素质目标:</p> <p>(1) 引导学生树立正确的职业理想;</p> <p>(2) 培养正确的职业价值取向和就业观;</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解自我分析的基本内容与要求、职业分析与职业定位的基本方法;</p>	<p>(1) 职业规划理论模块。包括职业规划与就业的意义、自我分析、职业分析与职业定位、职业素养;</p> <p>(2) 职业规划训练模块。包括撰写个人职业生涯规划</p>	<p>(1) 师资要求: 任课教师应具有扎实的理论和实践基础。</p> <p>(2) 教学条件: 利用互联网现代信息技术开发翻转课堂、慕课、视频及PPT等多媒体课件, 搭建多维、动态、活跃、自主的课程训练平台;</p>	32	S4 S5 N7

		<p>(2) 了解相关的就业政策和就业协议签订的注意事项;</p> <p>(3) 理解大学生就业指导的意义, 掌握职业信息的来源渠道及职业信息分析方法、求职面试的基本技巧与简历制作的基本方法;</p> <p>(4) 掌握职业生涯规划与规划的格式、基本内容、流程与技巧。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备根据自身条件制定职业生涯规划的能力;</p> <p>(2) 具备运用简历制作的知识与技巧, 完成求职简历制作的能力;</p> <p>(3) 具备运用求职面试技巧, 主动培养适应用人单位面试的能力、能够具备创业者的基本素质与能力, 做好创业的初期准备。</p>	<p>计与规划、个性化职业规划咨询与指导、教学总结与学习考核;</p> <p>(3) 就业指导理论模块;</p> <p>(4) 就业指导实践模块。</p>	<p>(3) 教学方法: 讲授法、角色扮演和线上教学。把握面试技巧和求职简历制作这两个中心环节, 提高学生择业就业能力。加强学生学习过程管理, 突出过程与模块评价, 结合课堂提问、小组讨论成果展示、案例分析和模拟面试等手段, 加强教学环节的考核, 并注重过程记录。将课程思政融入教学中, 引导学生树立正确的职业理想, 培养正确的职业价值取向和就业观。</p> <p>(4) 考核评价: 考查, 平时成绩30%+网课成绩30%+期末考核40%。强调课程结束后综合评价, 结合毕业生课堂表现、求职简历的撰写情况和模拟面试招聘场景的表现, 对学生的综合择业能力及水平做出客观评价。</p>		
10	创新创业基础	<p>素质目标:</p> <p>(1) 具备主动创新意识, 树立科学的创新创业观;</p> <p>(2) 激发自我的创新创业意识, 提高社会责任感和创业精神。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 熟悉创新思维提升的基本方法;</p> <p>(2) 了解创业的基本概念、基本原理和基本方法;</p> <p>(3) 了解创业的产生与演变过程;</p>	<p>(1) 创新创业理论教育模块;</p> <p>(2) 创新创业案例分析与讨论;</p> <p>创新创业实践教育模块。</p>	<p>(1) 师资要求: 任课教师应具有扎实的理论和实践基础。</p> <p>(2) 教学条件: 授课使用多媒体教学。</p> <p>(3) 教学方法: 讲授法和线上教学。</p> <p>(4) 考核评价: 考查, 平时成绩30%+网课成绩30%+期末考核40%。</p>	32	S3 S4 S5 N2 N4

		<p>(4) 掌握商业模式的设计。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 能独立进行项目的策划, 并写出项目策划书;</p> <p>(2) 能对项目做出可行性报告和分析;</p> <p>(3) 具备市场分析与产品营销策略的能力;</p> <p>具备财务分析与风险预测的能力。</p>				
11	<p>劳动教育职业素养 劳动教育实践</p>	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养正确的劳动观念和良好的劳动习惯;</p> <p>(2) 培养热爱劳动、勤俭节约、艰苦奋斗、创新劳动、勇于奉献的劳动精神。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 系统地了解劳动的本质规定、劳动的创造价值、劳动的普遍意义、劳动对于实现人的全面发展的重要作用等基本理论;</p> <p>(2) 熟悉劳动岗位要求和劳动技能;</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备必要的劳动能力;</p> <p>(2) 具备正确使用劳动工具, 增强体力、智力和创造力; (3) 具备完成一定劳动任务所需要的设计、操作能力及团队合作能力。</p>	<p>(1) 劳动纪律教育;</p> <p>(2) 劳动安全教育;</p> <p>(3) 劳模精神、劳动精神、工匠精神教育;</p> <p>(4) 劳动岗位要求;</p> <p>(5) 劳动技能训练;</p> <p>(6) 劳动技能考核。</p>	<p>(1) 师资要求: 专兼职、跨学科配备师资。</p> <p>(2) 教学条件: 授课主要在多媒体教室与劳动场地进行。</p> <p>(3) 教学方法: 坚持“知行合一”的教育理念, 由劳育指导老师进行劳动岗位分配和劳动安全、劳模精神等教育; 部门指导老师负责劳动技能操作及岗位职责教育。培养学生热爱劳动、勤俭节约、艰苦奋斗、创新劳动、勇于奉献的劳动精神。</p> <p>(4) 考核评价: 考查。采取形成性考核+终结性考核各占 50%权重比的形式, 进行考核评价。</p>	32	<p>S3</p> <p>S4</p> <p>N2</p>

13	信息技术	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生计算机专业素质及网络安全素质;</p> <p>(2) 增强信息意识和团结协作意识。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解计算机及网络基础知识;</p> <p>(2) 了解计算机系统的组成和各部分的功能;</p> <p>(3) 了解操作系统的基本功能和作用,掌握Windows的基本操作和应用。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备解决计算机基本问题和运用办公软件的实践操作能力;</p> <p>(2) 具备熟练掌握一种汉字输入方法的能力;</p> <p>(3) 具备综合运用 Word、Excel、PowerPoint 等办公应用软件进行文档排版、数据处理、幻灯片制作的能力。</p> <p>(4) 具备进行文件传送、信息检索、邮件收发、聊天联络等的能力。</p>	<p>(1) 计算机基本应用;</p> <p>(2) Word 文档制作;</p> <p>(3) Word 长文档制作;</p> <p>(4) Excel 表格处理;</p> <p>(5) Excel 高级图表;</p> <p>(6) 数据统计分析;</p> <p>(7) PowerPoint 演示文稿。</p>	<p>(1) 师资要求: 计算机相关专业本科及以上学历背景, 具备 3 年以上相关工作经验。</p> <p>(2) 教学条件: 台式电脑, 多媒体等各种信息化手段。</p> <p>(3) 教学方法: 采用任务驱动式的教学方式, 以项目教学为载体, 边讲边练。练习时采用人力资源管理相关文档和人力资源统计数据进行分析。在教学过程中注重培养学生计算机专业素质及网络安全素质, 形成自觉遵守规则, 诚实守信的职业素养。</p> <p>(4) 考核评价: 考查。课程考核与评价分为: 态度性评价 20%、知识性评价 10%、技能性评价 70% 三个部分, 总分为 100 分。</p>	48	S5 Z2 N6
14	体育与健康	<p>素质目标:</p> <p>(1) 具有积极参与体育活动的态度和行为;</p> <p>(2) 学会通过体育活动等方法调控情绪, 形成克服困难的坚强意志品质;</p> <p>(3) 培养运动健身习惯, 具有良好的合作精神和体育道德, 具有应急救护意识和</p>	<p>(1) 体育健康理论;</p> <p>(2) 第九套广播体操;</p> <p>(3) 垫上技巧;</p> <p>(4) 二十四式简化太极拳;</p> <p>(5) 三大球类运动;</p> <p>(6) 大学生体质健康测</p>	<p>(1) 师资要求: 应具有研究生以上学历或讲师以上职称, 有一定的教学基本功和专业水平, 同时应具备较丰富的教学经验。</p> <p>(2) 教学条件: 田径场, 三大球球场, 篮球排球足球羽毛球乒乓球若干, 各种体育器具, 多媒体教室。</p>	108	S6 S7 Z1 N7

		<p>人文关怀。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 掌握体育与健康基础知识；</p> <p>(2) 掌握两项以上健身运动的基本方法和技能，能科学地进行体育锻炼，提高自己的运动能力；</p> <p>(3) 掌握卫生保健、应急救护知识和自我保护知识。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 能够编制可行的个人锻炼计划；</p> <p>(2) 具有一定的体育竞赛鉴赏能力；</p> <p>(3) 能选择良好的运动环境，全面发展体能，提高自身科学锻炼的能力，练就强健的体魄；</p> <p>(4) 具有应急救护能力。</p>	<p>试；</p> <p>(7) 篮球选修课、排球选修课、足球选修课、羽毛球选修课、乒乓球选修课、体育舞蹈选修课、散打选修课、武术选修课；</p> <p>(8) 心肺复苏、包扎、除颤仪使用等应急救护技能。</p>	<p>(3) 教学方法：讲解示范教学法、指导纠错教学法、探究教学法和小组合作学习法等。</p> <p>(4) 考核评价：考查。采取过程性考核40%（出勤、上课表现、课后表现）+终结性考核60%。其中应急救护获得红十字会初级应急救护员证。</p>		
15	大学语文	<p>素质目标：</p> <p>(1) 树立正确语言文字观，传承文化精髓，提升语言艺术修养；</p> <p>(2) 尊重他人以构建和谐人际关系；</p> <p>(3) 丰富精神生活并养成终身学习习惯；</p> <p>(4) 强化法治观念与公民责任，防范违法行为。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 了解书法史与文化、掌握硬笔书法技巧；</p> <p>(2) 规范普通话发音，提升语言表达能</p>	<p>(1) 硬笔书法：追溯历史渊源，剖析结构章法，传授临摹之法，培育审美能力，传承书法之精髓。</p> <p>(2) 普通话：注重发音规范，练习流畅表达，强化语言能力，使语言成为展现个人魅力的名片。</p> <p>(3) 演讲口才：通过实战演练，涵盖多元场景，给予个性化指导，全面提升口才的实战能力。</p>	<p>(1) 师资要求：具备中文相关专业的背景与资质，普通话水平达到二级甲等及以上，拥有深厚的人文素养和扎实的文字功底，具备一定的法律意识、创新意识，熟练掌握有效的教学方法，保持高尚的职业素养和积极的工作态度。</p> <p>(2) 教学条件：以智慧教室、多媒体教室、线上教学平台等数字化信息设备为依托，增加法律案例教学资源库。</p> <p>(3) 教学方法：</p>	32	S1 S8 Z1 N2 N4

		<p>力；掌握演讲技巧，适应多样化沟通场景；</p> <p>(3) 学习礼仪知识，尊重多元文化差异；培养高效阅读技巧，理解不同文体；</p> <p>(4) 认识纪律与法律知识，明确公民权利与义务，以及法律遵守的重要性。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 熟练书写以提高书写质量；流利使用普通话高效沟通；</p> <p>(2) 在各种场合自信、有效表达观点，展现得体礼仪；</p> <p>(3) 运用阅读技巧提高理解分析能力；</p> <p>(4) 践行正确价值观和道德规范以养成良好行为习惯；</p> <p>(5) 恪守法律，正确行使权利和履行义务。</p>	<p>(4) 礼仪修养：涵盖体态、交际、接待等方面，借助情景模拟，塑造优雅得体的形象。</p> <p>(5) 阅读鉴赏：探寻阅读之道，传授鉴赏之法，拓宽艺术视野，有效提升文学素养。</p> <p>(6) 纪律与规则：通过案例分析与讨论，深化学生对纪律、社会规则、法律及公民权责的理解，培养规则意识，学会合法行事，防范违法，并知晓违法后果及应对措施。</p>	<p>采用混合式教学、情景模拟教学、案例教学等方法。</p> <p>(4) 考核评价：</p> <p>本课程为考查课程，过程性考核占 60%，依据学生六次作业完成情况及出勤率，确保其积极参与学习。终结性考核占 40%，分模块考查，书法需提交作品以评估书写规范性与艺术美感；普通话、演讲口才、礼仪通过情景模拟考核语言应用、表达技巧及礼仪知识掌握程度；阅读则提交读书报告评估阅读深度和分析能力。成绩计算为：最终成绩 = [(书法 + 情境模拟 + 阅读) / 3] × 60% + 作业平均成绩 × 40%。课程强调模块均衡，任一模块未达标即视为不及格，以促学生全面发展，无能力短板。</p>		
16	经济数学 II	<p>素质目标：</p> <p>(1) 培养学生对经济数学的兴趣，提高学习的主动性和积极性；</p> <p>(2) 培养学生的逻辑思维、抽象思维、数学建模等数学思维和细致严谨的科学精神；</p> <p>(3) 通过普及中国古代数学思想和中国数学家的故事，增强文化自信、家国情怀，树立不畏困难、敢于挑战的精神。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 准确陈述经济数学课程中的函数、</p>	<p>(1) 初等函数的概念及性质，常用经济函数，极限的概念和运算法则；</p> <p>(2) 导数的概念、几何意义、运算法则及导数在经济中的应用；</p> <p>(3) 古典概率、条件概率、离散型随机变量及其数学期望和方差；</p> <p>(4) 行列式、矩阵、线性方程组。</p>	<p>(1) 教学条件：利用校园网络、精细化的多媒体课件，包含习题库、课程视频、考试题库的经济数学课程线上教学平台。</p> <p>(2) 教学方法：主要采用翻转教学法、探究教学法、任务驱动和小组合作学习法等教学方法。</p> <p>(3) 师资要求：要求任课教师具有数学理论基础和有较强的责任感、爱岗敬业、乐于奉献。能依据学生学情，有效组织教学活动。</p> <p>(4) 考核方式：终结性评价与过程性评</p>	32	S1 Z2 N3

		<p>极限、导数、概率统计、线性代数等基本数学概念；</p> <p>(2) 熟练经济数学中极限、导数、概率、矩阵及线性方程组等基本运算和推理方法；</p> <p>(3) 熟悉经济数学的常用符号和公式；</p> <p>(4) 掌握经济数学的常用方法和技巧。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 能够分析和解决复杂的数学问题；</p> <p>(2) 能够运用经济数学的知识和方法解决实际问题；</p> <p>(3) 能够利用经济数学的工具和技术进行数学建模和计算；</p> <p>(4) 能够进行数学推理和证明，培养严密的逻辑思维能力。</p>		<p>价相结合。平时过程性考核成绩根据考勤、课堂表现情况、线上学习情况等评定，占总成绩的 40%；期末考试占总成绩的 60%。</p>		
17	国家安全教育	<p>素质目标：</p> <p>(1) 树立国家安全意识；</p> <p>(2) 培养爱国精神；</p> <p>(3) 增强法治观念；</p> <p>(4) 提升综合素质。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 了解国家安全的基本概念；</p> <p>(2) 掌握总体国家安全观；</p> <p>(3) 熟悉国家安全各领域知识，包括但不限于政治安全、国土安全、军事安全、经济安全、文化安全、社会安全、科技安全、网络安全、生态安全、资源安全、核</p>	<p>(1) 总体国家安全观概述；</p> <p>(2) 传统安全领域：政治安全、国土安全与军事安全；</p> <p>(3) 非传统安全领域：经济安全、文化安全、生物安全、科技安全、网络安全、生态安全及资源安全</p> <p>(4) 新兴安全领域：核安全、太空深海、极地等新型领域安全；</p>	<p>(1) 教学条件：智慧教室、安全教育警示基地、应急演练场地支撑等。</p> <p>(2) 教学方法：根据上级文件要求，现阶段师资难以满足要求时，利用超星泛雅课程资源开展线上教学，逐步过度到线下教学。</p> <p>(3) 师资要求：以学生工作与保卫部工作人员、二级学院等部门领导、辅导员负责实施。</p> <p>(4) 课程思政：从生命财产安全到国家安全，帮助学生树立积极正确的安全观，把安全问题与个人发展和国家需要、社会</p>	16	S1 S2 N1 N4

		<p>安全以及新型领域安全等；</p> <p>(4) 了解相关法律法规。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 识别安全威胁与挑战；</p> <p>(2) 掌握维护国家安全的途径与方法；</p> <p>(3) 提高创新实践能力，推动其在国家安全领域的创新发展；</p> <p>(4) 增强协作与沟通能力。</p>	<p>(5) 公共安全与应急处理：人身安全、公共卫生安全、财产安全、消防安全、应急处置；</p> <p>(6) 法律与道德教育：法律知识、道德教育。</p>	<p>发展相结合，将立德树人贯穿安全教育课程全过程。</p> <p>(5) 考核方式：本课程为考试课程，采取过程性考核 60%+终结性考核 40%的形式，进行考核评价。</p>		
18	五 技 安 全 教 育	<p>素质目标：</p> <p>(1) 增强学生安全防护意识和社会责任感。(2) 培养学生之间的协作意识和团队精神，加深对同伴安全的关注。(3) 培养学生危机情况下冷静应对和心理调适素养。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 掌握在不同紧急情况下的基本救援常识和技能，了解如何有效求助及施救。(2) 学习火灾的基本成因、预防措施及逃生技巧，了解消防器材的使用及消防安全法规。(3) 认识常见心理问题的表现及应对策略，了解心理调适的重要性及方法。(4) 了解职业安全法规、工作场所常见风险及其预防措施，掌握安全作业的基本原则。(5) 熟知常见诈骗手段及防范措施，掌握保护个人信息和财产的基本技能。</p> <p>能力目标：</p>	<p>五项技能训练：</p> <p>(1) “应急救护”技能训练；</p> <p>(2) “消防逃生”技能训练；</p> <p>(3) “心理调适”技能训练；</p> <p>(4) “职业安全”技能训练；</p> <p>(5) “反诈防身”技能训练。</p>	<p>(1) 条件要求：“四习五技”技能培训基地；</p> <p>(2) 教学方法：科学合理设置训练环节和科目，五个技能训练项目分别设置在1-4 学期，其中应急救护在军训中完成，反诈防身在入学教育和日常安全教育中进行，消防逃生安排在第 2-3 学期进行应急演练，心理调适由心理健康课程落实，职业安全安排在岗位实习前进行。</p> <p>(3) 师资要求：原则上各技能模块教师均应取得相应培训师资格证书；</p> <p>(4) 考核要求：应急救护模块由省红十字会教练团队现场考核，合格后颁发国家认可的初级救护员证书。其他项目测试采用闯关模式，分为一个理论模块和四个实践模块，每个项目设有五个关卡，仅在全部通过后，方可认定为该技能项目合格。</p>	24	<p>S1</p> <p>S2</p> <p>S3</p> <p>S8</p> <p>S10</p> <p>S11</p> <p>N1</p> <p>N2</p>

		<p>(1) 具备在突发事件中快速判断和处理问题的能力,能够有效组织和参与应急救援行动。(2)能够根据不同情况迅速制定逃生计划并付诸实践,提高自我保护和自救的能力。(3)能够在压力和危机情境中自我调节情绪,保持心理稳定,并为他人提供必要的心理支持。(4)掌握必要的职业安全操作规程,能够识别和消除潜在职业风险,确保自身和他人的安全。</p> <p>(5)能够识别诈骗陷阱,实施有效预防措施,保护个人财产和信息安全。</p>				
--	--	---	--	--	--	--

(2) 公共选修课程

公共选修课程设置及要求如表 9 所示。

表 9 公共选修课设置及要求

序号	课程名称	课程目标	主要内容	教学要求	学时	支撑培养规格
1	应用文	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生的公平竞争、团队合作精神;通过师生、生生之间的主体间交往;</p> <p>(2) 培养学生的独立开拓思维和人文关怀素质;通过对人力资源管理专业文种的拟制和办理,增强学生对专业(职业)的体验感和获得感,培养学生的职业人文素养;</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解 21 个文种的基本概念、特点、类别和</p>	<p>(1) 应用文的办理(行政公文的纸质办理流程;OA 系统公文办理的收文办理与发文办理);</p> <p>(2) 人力资源管理通用文书的写作,即办公室常用行政公文的拟制(决定、通知、请示、报告、通报、函、批复、纪要的写作);</p>	<p>(1) 师资要求:教师应具备扎实的专业知识,有一定的文书工作经验和教学经验;</p> <p>(2) 教学条件:授课主要在多媒体教室,教学投影清晰;</p> <p>(3) 教学方法:“三位”一体的教学方法,将应用文写作视为一个由“学”、“练”到“用”的完整而系统的过程,创设基于职</p>	32	S4 S8 Z1 N12 N13

		<p>作用，领会写作要求；</p> <p>(2) 掌握 21 个文种的写作结构和处理程序；了解同一模块中不同文种的区别，如：请示与报告、会议记录与会议纪要、求职信与个人简历等；</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备运用决定、通知、请示、报告、函、计划、总结、简报、求职信、简历等 21 个文种知识对具体的交往任务和环境进行分析、判断，明确交往对象，确定写作的文种；(2) 具备应用写作基本要求：主题正确集中、材料充实有针对性、结构符合文种体式、语言表达简洁明确、严谨得体，对给定材料进行分析、提炼、运用；</p> <p>(3) 具备在分析、处理材料的基础上，应用比较、分类等方法，采取记叙、议论、说明等表达方式写作出格式正确、语言规范的应用文种的能力；</p> <p>(4) 具备用询问调查法、直接调查法、统计调查法等多种调查手段进行调查研究；能够借用网络、报刊等媒体手段进行资料的收集的能力。</p>	<p>(3) 人力资源服务市场文书的写作（市场调查报告、市场预测报告、市场可行性研究报告、创业计划书）；</p> <p>(4) 人力资源管理职场文书的写作（招聘启事、简历、求职信、工作计划、工作总结、简报、经济合同）；</p> <p>(5) 人力资源管理广告文书写作（产品广告文书、产品说明书）。</p>	<p>业环境的情境，将职业调查收集到的企业真实案例贯穿整体教学过程，启发引导学生积极思考；通过分组协作、小组讨论的形式，进行写作实训，将理论与实践相结合，加强师生互动，充分调动学生的学习积极性，激发其学习热情，培养学生的职业人文素养。</p> <p>(4) 考核评价：考试。采取以培养学生职业能力为核心的综合化考评方式，平时成绩占 40%，（课堂表现 20% + 作业 20%）期末成绩占 60%。</p>		
2	大学英语	<p>素质目标：</p> <p>(1) 增强传承中华优秀传统文化的意识、以及国际化意识，增强文化自信；</p> <p>(2) 培养学生具备良好的社会文化素质，提高跨文化交际能力；</p> <p>(3) 培养学生热爱所从事的职业，具备较高的职业道德素质。</p> <p>知识目标：</p>	<p>(1) 寒暄问候；</p> <p>(2) 致谢道歉；</p> <p>(3) 问路指路；</p> <p>(4) 守时文化；</p> <p>(5) 天气气候；</p> <p>(6) 体育赛事；</p> <p>(7) 节日庆祝；</p> <p>(8) 体育健康。</p>	<p>(1) 师资要求：担任本课程的教师应具有研究生以上学历或讲师以上职称。</p> <p>(2) 教学条件：授课使用多媒体教学或英语文化体验室，教师尽量用英语组织教学，形成良好的听、说、读、写、译环境。</p> <p>(3) 教学方法：课程以学生为中</p>	64	S1 S4 S6 S8

		<p>(1) 认知 3400 个英语单词,掌握基本的英语语法规则,在听、说、读、写、译中能正确运用所学语法知识;</p> <p>(2) 掌握常用英语口语表达用语。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备听懂日常和职场相关主题的对话的能力;</p> <p>(2) 具备能用英语进行日常和涉外活动交流的能力;</p> <p>(3) 具备读懂一般题材和未来职场相关的简单英文资料,并借助词典进行一般题材文章互译;</p> <p>(4) 具备撰写简短的英语应用文。</p>		<p>心,立德树人为根本将课程思政融入主题教学中,实施全过程育人。运用视频、音频、动画、微课、学习 APP 等多种信息化教学资源 and 手段,采取情境教学法、案例教学法及小组讨论法等多种方法。</p> <p>(4) 考核评价:考试。通过过程性考核和终结性考核相结合的方式,检测学习效果。过程性考核成绩根据考勤、课堂表现情况、线上教学情况等评定,占总成绩的 40%,期末考核占总成绩的 60%。</p>		
3	党史国史	<p>素质目标:</p> <p>培育学生既不骄傲自大又不妄自菲薄、既自信又虚心的中华民族文化心理特质,增强“四个意识”,坚定“四个自信”,做到“两个维护”。</p> <p>知识目标:</p> <p>认识中国社会发展和革命、建设、改革的历史进程及其内在的规律性,了解近现代以来的国史国情、党史党情。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备学生能够运用马克思主义立场、观点、方法独立思考问题、分析问题及解决问题的能力。</p> <p>(2) 具备运用科学的历史观和方法论分析和评</p>	<p>第一专题:列强的入侵与中国社会性质的变化;</p> <p>第二专题:反侵略斗争的失败与民族意识的觉醒;</p> <p>第三专题:对国家出路的早期探索;</p> <p>第四专题:辛亥革命与封建帝制的终结;</p> <p>第五专题:开天辟地的大事变;</p> <p>第六专题:中国革命的新局面;</p> <p>第七专题:中国革命新道</p>	<p>(1) 师资要求:任课教师应具有社科专业硕士研究生及以上学历或中级以上职称,具有扎实的理论和实践基础。</p> <p>(2) 条件要求:超星学习通、问卷星等信息化平台。开发课程资源,采用信息化教学手段,提高教学效率。</p> <p>(3) 教学方法:本课程以教学讲座为主要形式。灵活运用参与式、讨论式、演讲式、辩论式、案例式、倒置式、团队项目体验式等多种教学方法,使理论具体化,</p>	32	S1 S2 S3 S4

		价历史事件、历史人物、辨别历史是非和社会发展方向的能力。	路的艰辛探索； 第八专题：抗日战争与中华民族复兴的转折； 第九专题：为新中国而奋斗； 第十专题：社会主义基本制度在中国的确立； 第十一专题：社会主义建设的良好开局与曲折发展； 第十二专题：中国特色社会主义的开创与发展； 第十三专题：中国特色社会主义进入新时代。	观点问题化，过程互动化，构筑“教”与“学”的良性互动平台。开展学习党史国史，让学生了解党和国家事业发展的来龙去脉，从而正确认识“两个一百年”奋斗目标 and 中华民族伟大复兴中国梦，激励学生的爱国情怀。 (4) 考核评价：考查。开卷、小论文形式考核。总评成绩=平时占40%+期末占60%		
4	美学鉴赏	<p>素质目标： 树立正确、健康、进步的审美观，提高人文素养。</p> <p>知识目标： (1) 了解美学的基本理论知识，正确认识美的性质和特征、生活和美学的关系、人生和美的关系。 (2) 准确理解美学的重要概念，如真、善、美、自然美、社会美、形式美、优美、崇高、喜剧、悲剧、美感、审美心理等。</p> <p>能力目标： (1) 具备运用美学原理知识分析生活、自然和艺术领域的审美现象。鉴赏绘画、建筑、音乐、电影等艺术作品的的能力；</p>	<p>(1) 概述与美的本质和特性讨论； (2) 美的表现领域（自然美、社会美、人性美）； (3) 美的范畴：崇高美、优美、滑稽美及其他； (4) 艺术的本质、特征和艺术鉴赏的原理 (5) 艺术鉴赏之一：绘画与雕塑； (6) 艺术鉴赏之二：建筑与园林； (7) 艺术鉴赏之三：音乐</p>	<p>(1) 师资要求：授课教师系统学习过美学课程，有一定的美学理论基础，能结合不同专业的特色，逐步提升学生审美能力。 (2) 条件要求：授课主要在多媒体教室进行，教学投影清晰。 (3) 教学方法：以工作任务为中心的项目化教学，通过理论教学、实践等多种途径，充分开发学习资源，给学生提供丰富的实践机会，实现学习实践一体化。把思想政治教育课程与艺术审美教育有机的结合在一起，树立正确、</p>	16	S1 S8

		(2) 具备运用美学原理从事艺术作品的简单创造活动的能力。	与舞蹈； (8) 艺术鉴赏之四：电影与戏剧。	健康、进步的审美观，提高爱国意识和集体主义精神。 (4) 考核评价：考查。本课程采用平时形成性考核和期末终结性考试相结合的方式进行。课程考核总成绩满分为 100 分，其中平时形成性考核成绩占总成绩的 30%；期末终结性考试成绩占总成绩的 70%。平时的形成性考核内容是运用美学原理赏析作品，要求大家独立完成。期末终结性考核采用实践考核。		
5	演讲与口才	<p>素质目标：</p> <p>(1) 提升敢讲会说的良好心理素质；增强职业自信心与自豪感；</p> <p>(2) 认知演讲与口才的审美性和社会实践性，使学习和训练成为内在的需求和自觉的行为。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 掌握普通话语音知识、诗歌朗诵技巧；</p> <p>(2) 理解演讲中眼神、表情、态势语言所表达的意义及情感。掌握演讲稿的写作方法及辩论演讲的技巧；</p> <p>(3) 掌握求职口才的技巧，行业口才的原则、方法、技巧及作用。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备会说标准、流利的普通话，态势语言自然恰当，能进行声情并茂的朗诵的能力；</p>	<p>(1) 演讲与口才理论</p> <p>(2) 演讲稿的写作</p> <p>(3) 演讲应用技巧</p> <p>(4) 体态语言</p> <p>(5) 口才训练技巧</p> <p>(6) 行业口才论述</p> <p>(7) 求职口才(模拟面试)</p>	<p>(1) 师资要求：教师应具备良好的语音面貌，具有相应的演讲口才基础知识与实践经历，能给学生良好的口才训练方法，提高学生实操能力。</p> <p>(2) 教学条件：授课主要在教室进行，要求投影清晰；</p> <p>(3) 教学方法：教学在多媒体教室或语音室进行。采取小班教学模式，做到一对一有针对性的辅导。实训占总课时的一半，应加大实训力度，以项目化教学为导向，结合各专业的实际需求，结合案例分析与情景模拟训练，在实战中提高。在教学过程中，渗</p>	32	S1 S5 S6 S8

		<p>(2) 具备会写较规范的演讲稿。演讲时能比较准确地表达自己的观点与见解，且具有一定的感染力。辩论时，思维敏捷，说理有方，具有较强的鼓动性；(3) 求职面试时，能恰到好处地介绍自己的能力。</p> <p>(4) 具备模拟人力资源管理工作中面试、培训、访谈等与口才相关的训练时，具有特定的职业口语风范。</p>		<p>透有关思想政治的内容，包括核心价值观、理想信念等，帮助学生树立正确的价值观、荣辱观，提升思想道德境界。</p> <p>(4) 考核评价：考查。采用阶段评价，过程性评价与目标评价相结合，项目评价，理论与实践一体化评价模式。考查主要以项目为核心进行课堂实战演练，包括：文章朗诵训练、口语交际训练、实践技能考核等。其中平时成绩占 40%，期末考核成绩占 60%。</p>		
6	普通 话	<p>素质目标：</p> <p>(1) 树立使用标准语言的信念，勇于表达，善于表达；</p> <p>(2) 了解口语表达的审美性和社会实践性，使学习与训练成为内心的需求和自觉的行为。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 掌握普通话语音基本知识；</p> <p>(2) 掌握声母、韵母、声调、音变、朗读技巧、说话技巧；(3) 掌握读单音节、多音节词语、短文朗读、话题说话的方法。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备进行声母、韵母、声调和音变的辨正练习的能力；</p> <p>(2) 具备根据普通话水平测试的有关要求、应试技巧、说话应注意的问题，熟练朗读；</p>	<p>(1) 普通话概述</p> <p>(2) 读单音节字词测试指导与训练</p> <p>(3) 读单音节字词测试指导与训练</p> <p>(4) 读单音节字词测试指导与训练</p> <p>(5) 读多音节词语测试指导与训练</p> <p>(6) 朗读短文测试指导与训练</p> <p>(7) 朗读短文测试指导与训练</p> <p>(8) 命题说话测试与训练</p> <p>(9) 命题说话测试与训练</p>	<p>(1) 师资要求：任课教师应具有普通话测试员资格。</p> <p>(2) 条件要求：多媒体教室或语音室。</p> <p>(3) 教学方法：采用讲练结合，模拟测试的方法，利用课堂教学主渠道，培养学生的爱国情怀、人文素养和责任意识，鼓励学生成为社会主义核心价值观的践行者。</p> <p>(4) 考核评价：考查。以证代考或模拟测试。课程考试考核采用期末加平时实训成绩综合评定的考核方法，其中平时成绩占 40%，期末考核成绩占 60%。</p>	32	S1 S5 S8

		(3) 具备正确发音, 能使用标准流利的普通话进行交流的能力。	(10) 命题说话测试与训练			
7	书法	<p>素质目标:</p> <p>(1) 意识到艺术对于生活的指导意义, 理解艺术不是高高在上的行为, 而是可以融入到生活和学习当中, 并对各种社会实践产生积极的指导意义。</p> <p>(2) 感受艺术所带来的感觉愉悦的体验, 并以书法练习为契机, 不断深入了解中国传统文化的魅力。</p> <p>(3) 通过对经典书法作品的解读以及书法家生平事迹的介绍, 根植学生职业道德, 涵养学生诚信与友善的品格, 树立构建和谐社会的理想与信念。</p> <p>知识目标:</p> <p>认知书法艺术中各种基本概念、基本发展脉络及书法书体。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 能识别中国传统书法艺术当中的各种书体;</p> <p>(2) 能独立进行一种书体的书法艺术创作。</p>	<p>(1) 书法的发展及书体的演变</p> <p>(2) 书法的基本书写要领</p> <p>(3) 四种书体的特点</p> <p>(4) 用笔技法</p> <p>(5) 书法创作</p>	<p>(1) 师资要求: 担任本课程的主讲教师应具有研究生及以上学历或讲师以上职称, 且主讲教师需熟练掌握书法, 具有丰富教学经验和实务经验, 较强的组织能力。</p> <p>(2) 条件要求: 理论课主要有多媒体教室进行, 教学投影清晰; 实训课主要在有桌椅的普通教室进行。</p> <p>(3) 教学方法: 采用主题讨论法、模拟演练法、任务驱动法等教学方法。</p> <p>(4) 考核评价: 考查。采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占40%, 包括学习态度(出勤情况、课堂提问等)、学习质量(课堂提问、作业、实训等), 终结性考核占60%。</p>	16	S1 S5 S6 S8
8	当代中国概况	<p>素质目标:</p> <p>提升文化素养与思想政治素质。</p> <p>知识目标:</p> <p>了解中国发展的历史轨迹;</p> <p>掌握中国文化常识; 把握中国基本国情。</p> <p>能力目标:</p> <p>提升思辨能力、信息搜集能力、归纳整合能力。</p>	<p>(1) 中国人文地理</p> <p>(2) 中国政治</p> <p>(3) 中国经济教育科技</p> <p>(4) 中国社会</p> <p>(5) 人民生活</p>	<p>(1) 师资要求: 专任教师与兼职教师相结合的双师型教学团队。兼职教师比例稳定在20%左右, 副高以上职称教师占30%以上。需为党员教师。</p> <p>(2) 条件要求: 多媒体教室。</p> <p>(3) 教学方法: 教师讲授、观赏</p>	16	S1 S3 S4

				视频、课堂讨论、参观访问等。 (4) 考核评价：考查。形成性考核40%+终结性考核60%。		
--	--	--	--	--	--	--

2.专业（技能）课程

专业课程对接国家人力资源管理及服务行业标准，融入公共管理与服务大类职业技能等级证书以及人力资源共享服务、人力资源管理师、劳动关系协调员企业职业资格证书相关内容，将思政元素融入专业课程之中，把社会主义核心价值观引导融入专业知识传授之中，将新技术、新工艺、新方法、新标准及绿色化改造融入课程之中。专业课程分为专业基础课程、专业核心课程、技能强化训练课程及专业拓展（选修）课程。

（1）专业基础课程

专业基础课程设置及要求如表 10 所示。

表 10 专业基础课设置及要求

序号	课程名称	教学目标	教学内容	教学要求	学时	支撑培养规格
1	企业管理基础	<p>1. 素质目标:</p> <p>(1) 培养学生现代企业管理观念, 具有开拓创新精神和可持续发展素养;</p> <p>(2) 培养社会主义核心价值观, 深厚的爱国情感和中华民族自豪感, 培养严谨、认真的工作态度。</p> <p>2. 知识目标:</p> <p>(1) 掌握企业的概念和类型;</p> <p>(2) 掌握企业人力资源管理的基本内容和方法;</p> <p>(3) 学会计划、组织、领导、控制的内容及方式方法;</p> <p>(4) 掌握市场营销管理的主要内容和方法。</p> <p>3. 能力目标:</p> <p>(1) 具备辨别企业类型, 了解企业功能的能力;</p> <p>(2) 具备区分企业人力资源管理的主要模块和基础工作, 掌握企业人力资源管理的日常工作的能力。</p> <p>(3) 具备计划与决策的能力、组织与人事的能力、领导与沟通的能力和评价能力。</p> <p>(4) 具备熟练运用信息搜集能力和市场分析能力开展营销工作的能力。</p>	<p>1. 管理者与管理学</p> <p>2. 管理思想的演进</p> <p>3. 管理四大职能计划、组织、领导、控制。</p>	<p>1. 教学条件: 本课程授课主要在实训室进行, 教学投影清晰、实训室电脑满足实践教学要求</p> <p>2. 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。本课程采用理论与实训相结合, 学习理论知识外, 同时注意培养学生的实践能力, 采用授法、提问法、小组讨论法、案例分析法、任务驱动法等教学方法, 在教学过程中培养学生的分析及实操能力</p> <p>3. 师资要求: 要求任课教师必须具有扎实的企业管理知识(包括理论和实践)、课程开发的能力、基于学生能力培养的教学能力、为社会提供科技服务的能力, 以利于教学和课程的改革。</p> <p>4. 考核方式: 考查。考核采用“过程性考核+终结性考核”的方式(过程性考核占40%, 终结性考核占60%)。平时的出勤率(10%)、听课态度(10%)、完成书面作业任务情况(20%)等, 占总评价成绩的40%。期末考核占60%。</p>	48	S1 S2 S3 S4 S5 Z6 Z11 N12

2	法律基础	<p>素质目标: 培养学生思想品德素质、增强法律意识和养成法律思维方式。.</p> <p>知识目标: 掌握法律一般原理、法律程序、法律关系、法律责任等法律基础知识。</p> <p>能力目标: 具备运用与自己工作生活密切相关的法律知识，维护自身权益的能力。</p>	<p>(1) 法律的概念、要素、渊源、体系、作用与价值；</p> <p>(2) 立法和立法权概念、立法制度、司法和司法权概念、司法基本原则等；</p> <p>(3) 法律解释、法律关系、法律责任和法律程序。</p>	<p>(1) 教学条件：授课主要在多媒体教室或实训室进行，教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法：教学方法：融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。本课程主要采用项目教学、任务驱动、情景教学、案例教学等教学方法。实践教学阶段建议学生利用网络资源查找真实的企业案例结合教材理论知识完成实训。同时学生通过课程相关专业知识和理论，培育并践行社会主义核心价值观、企业价值观、个人价值观，培养学生成为一名具有使命感和社会责任感的应用型管理人才。</p> <p>(3) 师资要求：要求任课教师必须具有扎实的企业管理知识（包括理论和实践）、课程开发的能力、基于学生能力培养的教学能力、为社会提供科技服务的能力，以利于教学和课程的改革。</p> <p>(4) 考核方式：考查。考核采用“过程性考核+终结性考核”的方式，其中过程性考核占 40%（上课表现 10%+实训表现 15%+作业 10%+出勤 5%），终结性考核占 60%（知识性考试）。</p>	32	S1 S2 S3 S4 S5
3	会计基础	<p>素质目标: (1) 培养人力资源管理人员的财务管理基本素质；</p>	<p>(1) 会计基本知识；</p> <p>(2) 会计等式与复式记账；</p>	<p>(1) 教学条件：授课主要在多媒体教室或实训室进行，教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法：融入课程思政，立德</p>	32	S1 S2 S3

		<p>(2) 培养严谨的工作态度和社会责任感。</p> <p>(3) 培养诚实守信、爱岗敬业的职业素养。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 掌握会计定义、会计职能、会计目标、会计对象、会计基础、会计核算的方法、基本前提和会计信息质量要求;</p> <p>(2) 理解、记忆企业的会计要素的主要特征、会计等式的内涵、会计科目、会计账户、账户结构;</p> <p>(3) 理解、记忆借贷记账法原理及应用</p> <p>(4) 掌握会计电算化的操作, 尤其是人力资源管理服务模块中工资的核算。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 能对会计主体发生的业务进行基本的账务处理</p> <p>(2) 能进行会计信息化系统操作</p> <p>(3) 能对会计电算化信息系统中人力资源管理服务模块进行操作</p>	<p>(3) 会计信息化-系统管理;</p> <p>(4) 会计电算化-薪资管理</p>	<p>树人贯穿课程始终。本课程采用案例教学法、任务驱动法、和线上线下混合式教学等方法。在教学过程中培养学生诚信守法, 不做假账的职业道德和素养。</p> <p>(3) 师资要求: 担任本课程的主讲教师需要熟练掌握财会业务的办理流程, 具备业务办理实操的能力。</p> <p>(4) 考核方式: 考查。考核采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占 40% (上课表现 10%+实训表现 15%+作业 10%+出勤 5%), 终结性考核占 60% (知识性考试)。</p>		<p>S4</p> <p>S5</p> <p>N5</p> <p>N6</p>
4	组织行为基础	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养认真、细致的工作态度, 诚实守信、敬业爱岗的职业精神;</p> <p>(2) 良好的团队合作能力和沟通表达</p>	<p>(1) 个体行为;</p> <p>(2) 员工激励;</p> <p>(3) 群体行为;</p> <p>(4) 领导行为;</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要有多媒体教室或实训室进行, 教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。采用项目化教学,</p>	48	<p>S1</p> <p>S3</p> <p>S5</p> <p>Z6</p>

		<p>素养。</p> <p>知识目标： 掌握个体、群体、组织、领导行为和激励理论相关知识。</p> <p>能力目标： (1) 具备分析组织中人的行为、群体行为和组织行为； (2) 具备运用激励理论和领导理论，解决人力资源管理问题。</p>	(5) 组织行为。	<p>以学生为中心，采用互动式教学、探究式教学等教学方法；将课程思政深度融合，培育学生社会主义核心价值观；加强劳动精神、工匠精神、劳模精神的教育；形成良好的职业素养和终身学习的能力，提升学生的可持续发展能力。</p> <p>(3) 师资要求：教师具备扎实的人力资源管理专业知识，有较丰富的人力资源管理经验，能较好地融合理论与人力资源管理实践。</p> <p>(4) 考核方式：考试。考核采用“过程性考核+终结性考核”的方式，其中过程性考核占 40%（课堂表现 20%+实训作业表现 20%），终结性考核占 60%（知识、技能考试）。</p>		N2 N4 N8
5	劳动经济基础	<p>素质目标： (1) 培养学生爱岗敬业的精神； (2) 培养学生良好的职业意识、职业理想、职业道德、职业态度、职业价值观和职业纪律； (3) 培养学生逻辑思维、分析问题和解决问题的素养。</p> <p>知识目标： (1) 了解劳动力市场的运行机制； (2) 掌握劳动经济学相关知识原理和方法，建立起劳动经济学的基本思维</p>	<p>(1) 劳动力供给； (2) 劳动力需求； (3) 劳动力市场均衡； (4) 人力资本投资； (5) 工资及失业。</p>	<p>(1) 教学条件：授课主要有多媒体教室进行，教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法：融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。本课程采用案例分析法、任务驱动法、小组讨论法、头脑风暴法等教学方法，提高学生学习的积极性；同时，通过引入和解析劳动力市场现象，培养学生发现问题、分析问题和解决问题的能力，培养和提升科学的经济学思维，能更深层次地解读国家相关政策，并对政策进行</p>	32	S5 Z7 N9

		<p>框架。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备运用劳动经济学的基本原理, 分析、解释我国劳动力市场在发展中出现的一些经济现象的能力;</p> <p>(2) 具备运用劳动经济学的基本原理, 对劳动力市场的运行机理、人力资本投资理论、工资和就业、劳动关系等问题进行定量和定性的分析的能力。</p>		<p>横向与纵向的比较分析。</p> <p>(3) 师资要求: 担任本课程的教师需要具备扎实的经济理论基础知识以及企业实战经验, 能深入浅出地向学生讲授相关知识。</p> <p>考核方式: 考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占 40%(课堂表现 20%+ 作业 20%), 终结性考核占 60%(知识性考试)。</p>		
6	<p>人力资源统计基础</p>	<p>素质目标:</p> <p>培养学生形成客观理性、实事求是的良好职业素养。</p> <p>知识目标:</p> <p>掌握企业人力资源状况、劳动利用时间、劳动环境和劳动保护、劳动生产率和劳动效益统计、劳动定额统计、人工成本统计等知识。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备对企业人力资源状况进行统计的能力;</p> <p>(2) 具备对劳动时间进行统计的能力;</p> <p>(3) 具备对劳动环境进行统计的能力;</p>	<p>(1) 企业人力资源状况统计;</p> <p>(2) 劳动时间利用统计;</p> <p>(3) 劳动环境与劳动保护统计;</p> <p>(4) 企业劳动生产率与劳动效益统计;</p> <p>(5) 劳动定额统计;</p> <p>(6) 人工成本统计</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要在教室和实训室进行, 教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。主讲教师应“以学生为中心”, 强调“教、学、练一体化”, 采用启发式、参与式的教学模式, 任务驱动法的教学方法, 充分利用线上教学资源库。要求使课程教学与思想政治教育目标实现逻辑和现实的融合。从全课程贯穿的对数据真实性、完整性的强调中, 在不断练习处理、分析统计数据的过程中, 培养学生的法治思维、提高学生的道德素养; 从对我国宏观数据的学习中, 感受新中国成立以来民生水平的不断提高, 激发学生的爱</p>	32	<p>S5</p> <p>Z2</p> <p>N5</p> <p>N10</p>

		<p>(4) 具备对劳动生产率和劳动效益进行统计的能力;</p> <p>(5) 具备进行劳动定额的统计的能力;</p> <p>(6) 具备进行人工成本统计的能力。</p>		<p>国情怀。</p> <p>(3) 师资要求: 担任本课程的主讲教师需要熟练掌握企业人力资源统计知识, 同时应具备较丰富的教学经验;</p> <p>(4) 考核方式: 考查。考核采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占 40% (上课表现 10%+实训表现 15%+作业 10%+出勤 5%), 终结性考核占 60% (知识性考试)。</p>		
7	档案管理实务	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生认真、细致、严谨、踏实、积极主动、实事求是的工作态度;</p> <p>(2) 培养学生良好的沟通能力, 分析问题、解决问题的职业素养;</p> <p>(3) 培养学生主动服务的意识、安全保密的意识、团队协作的意识。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解档案的基础理论知识;</p> <p>(2) 熟悉档案管理相关的标准和规范;</p> <p>(3) 掌握档案收集、整理、鉴别、保管、利用、转递、登记与统计各个环节的理论知识;</p> <p>(4) 掌握档案数字化和信息化管理相关软件和技术运用方法。</p>	<p>(1) 档案管理基础</p> <p>(2) 档案的收集</p> <p>(3) 档案的鉴别和整理</p> <p>(4) 档案的保管</p> <p>(5) 档案的利用</p> <p>(6) 档案的转递</p> <p>(7) 档案的登记和统计</p>	<p>1. 师资要求:</p> <p>建议长期做人事工作或档案管理工作的老师可兼课档案管理课程。</p> <p>2. 教学条件:</p> <p>授课主要在多媒体教室或实训室进行, 教学投影清晰。</p> <p>3. 教学方法:</p> <p>建议采用讲授法、讨论法、读书指导法、演示法、练习法、实验法、任务驱动法、合作学习法等教学方法。</p> <p>4. 考核评价:</p> <p>本课程为考查课程, 采取过程性考核 40%+终结性考核 60%的形式, 进行考核评价。</p>	32	S1、S2、S3、S4、S5、S6、N1、N2、N3、N4、N5、N6、N7

	能力目标: (1) 能够手工进行档案收集、整理、鉴别、保管、利用、转递、登记与统计; (2) 能够进行档案管理软件的电子化存档整理				
--	--	--	--	--	--

(2) 专业核心课程

专业核心课程设置及要求如表 11 所示。

表 11 专业核心课设置及要求

序号	课程名称	教学目标	教学内容	教学要求	学时	支撑培养规格
1	人力资源管理实务	1. 素质目标: (1) 培养学生良好职业态度、职业素养和职业精神; (2) 培养学生学习发展能力; (3) 培养学生文化自信和法治意识 (4) 培养学生奋斗精神和社会责任 2. 知识目标: (1) 理解人力资源管理六大模块的基本内涵; (2) 掌握人力资源管理六大模块的基本知识、适用对象、适用条件及相关流程。 2. 能力目标:	(1) 人力资源管理概述; (2) 工作分析 (3) 人力资源计划; (4) 招聘与配置; (5) 培训与开发; (6) 绩效管理; (7) 薪酬福利管理; (8) 劳动关系管理。	(1) 教学条件: 授课主要在多媒体教室进行, 教学投影清晰。 (2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。用“以学生为中心”的建构主义教学理念, 利用资源库, 运用仿真教学、案例模拟实务法、创新型活页式教学法和线上线下混合式等教学方法。同时专业学习中渗入课程思政元素, 从而培育并践行社会主义核心价值观、企业价值观、个人价值观, 培养学生成为一名具有使命感和社会责任感的应用型管理人才。 (3) 师资要求: 教师具备扎实的人力资源管理专业知识, 有六大模块的实操技能, 具	48	S4 S5 Z11 N12 N13

		<p>(1) 具备能进行六大模块单项、基础的方案设计的能力；</p> <p>(2) 具备用人力资源管理专业视角分析和解决相应的管理问题的能力。</p>		<p>备丰富的教学经验。</p> <p>(4) 考核方式：考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式评定成绩，教师、学生组长、学生本人共同评定。过程性考核占40%，终结性考核占60%。</p>		
2	劳动法与劳动争议处理实务	<p>素质目标：</p> <p>(1) 在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，践行社会主义核心价值观、具有深厚的爱国情感和中华民族自豪感；.</p> <p>(2) 崇尚宪法、遵法守纪、崇德向善、尊重生命、热爱劳动，履行道德准则和行为规范，培养法律意识、诚信意识、风险意识和道德素养；.</p> <p>(3) 做到独立思考、科学分析、求真务实等良好的求学态度，逐步培养理性、规范、严谨的品质、敬畏生命、恪守良知的职业信仰。.</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 了解劳动法的基本知识、劳动法的体系构成；</p> <p>(2) 理解各项劳动制度的具体内容；</p> <p>(3) 掌握劳动合同管理、劳动标准的法律法规；</p> <p>(4) 掌握劳动争议处理的工作方法。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 能独立完成劳动合同的起草、签</p>	<p>(1) 劳动就业与职业培训法律制度；</p> <p>(2) 劳动合同制度；</p> <p>(3) 集体合同争议；</p> <p>(4) 工作时间与休息休假制度；</p> <p>(5) 工资制度；</p> <p>(6) 劳动保护制度；</p> <p>(7) 工会与职工民主管理；</p> <p>(8) 社会保险制度；</p> <p>(9) 劳动争议处理。</p>	<p>(1) 教学条件：授课主要在劳动法. 律智慧实训室进行，根据需要可在人力资源产业园、模拟法庭开展授课，教学条件多样化。</p> <p>(2) 教学方法：融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。主要采用任务驱动法、案例分析法、情景模拟法、小组讨论法等方法开展理论讲授与实训模拟，在教与学中加强法治教育、劳动教育和工匠精神。</p> <p>(3) 师资要求：担任本课程的主讲. 教师需在企业挂职锻炼过，既能传授专业理论知识，又能指导专业实践，具备“双师”知识、素质和能力；.</p> <p>(4) 考核方式：考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式评定成绩，教师、学生组长、学生本人共同评定。本门课程注重实训，故注重过程性考核，占40%（上课表现10%+实训表现15%+作业10%+出勤5%），终结性考核占60%。</p>	64	<p>S1</p> <p>S2</p> <p>S3</p> <p>S4</p> <p>S5</p> <p>Z4</p> <p>N1</p> <p>N2</p> <p>N3</p> <p>N4</p>

		<p>订、变更、解除、终止的业务。</p> <p>(2) 能独立完成集体谈判、集体合同的订立、备案的具体工作。</p> <p>(3) 能依法处理工资、劳动保护、劳动保险工作中的具体问题。</p> <p>(4) 能依法独立熟练处理劳动争议。</p>				
3	培训管理实务	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生良好的职业素养(职业道德、工作仔细认真);</p> <p>(2) 培养学生逻辑思维、分析问题和解决问题的素养;</p> <p>(3) 培养学生严谨的工作作风、良好的沟通和团结合作的职业素养。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 理解员工培训与开发的基本内涵;</p> <p>(2) 掌握企业员工培训工作的基本内容、适用对象、适用条件及相关流程;</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备将员工培训管理的适用对象、适用条件及政策法规等相关知识用于实践的能力;</p> <p>(2) 具备熟练开展员工培训活动等相关业务的能力。</p>	<p>(1) 培训工作岗位认知;</p> <p>(2) 培训团队组建;</p> <p>(3) 新员工入职培训;</p> <p>(4) 培训需求调研与分析;</p> <p>(5) 培训方案设计与课程开发;</p> <p>(6) 培训实施与评估。</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要在智慧教室和实训教室进行。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。本课程按照工学结合、课证融合的教学需要, 以职业岗位能力为重点, 采用项目化教学、案例教学、实践教学等多种教学方法, 实现“培训需求分析—培训方案设计—培训组织与实施—培训效果评估”的培训与开发工作流程闭环, 同时加强劳动精神、劳模精神、工匠精神的教育。</p> <p>(3) 师资要求: 担任本课程的主讲教师需在企业锻炼过, 具有“双师”素质。</p> <p>(4) 考核方式: 考试。采取以培养学生职业能力为核心的综合化考评方式, 加大实训力度与平时成绩的比重, 过程性考核占40%, 终结性考核占60%。</p>	48	S4 S5 Z3 N4 N13
4	招聘管理实务	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生良好的职业素养(职业道德、服务意识);</p> <p>(2) 培养学生逻辑思维、分析问题和</p>	<p>(1) 招聘基本理论;</p> <p>(2) 招聘准备(招聘需求规划与分析、招聘计划制定);</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要有多媒体教室与专业实训室进行, 具备模拟面试组织实施场地条件, 教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法: 本课程按照工学结合、课</p>	48	S4 S5 Z7

		<p>解决问题的素养；</p> <p>(3) 培养学生严谨的工作作风、良好的沟通和团结合作的职业素养。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 理解员工招聘与配置的基本内涵；</p> <p>(2) 掌握企业员工招聘与配置工作的基本内容、适用对象、适用条件及相关流程。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 能够将员工招聘与人员配置的适用对象、适用条件及政策法规等相关知识用于实践；</p> <p>(2) 能熟练开展员工招聘等相关业务。</p>	<p>(3) 招聘实施（人员招募、甄选、录用）</p> <p>(4) 招聘评估；</p> <p>(5) 人员配置。</p>	<p>证融合的教学需要，以职业岗位能力为重点，采用项目化教学、案例教学、实践教学、小组讨论、角色扮演等多种教学方法，实现“招聘准备-招聘实施（招募、甄选、录用）-人员配置-招聘评估”的招聘工作流程闭环，同时加强劳动精神、劳模精神、工匠精神的教育。</p> <p>(3) 师资要求：担任本课程的主讲教师需在企业锻炼过，具有“双师”素质。</p> <p>(4) 考核方式：采取以培养学生职业能力为核心的综合化考评方式，加大实训力度与平时成绩的比重，平时成绩占 40%，（课堂表现20%+ 作业 20%），期末成绩占 60%。</p> <p>(5) 线上课程资源链接： https://www.xueyinonline.com/detail/232665142</p>		<p>N3</p> <p>N4</p> <p>N12</p>
5	人力资源市场服务	<p>素质目标：</p> <p>(1) 培养学生遵守操作规程、爱岗敬业的职业素养；</p> <p>(2) 培养学生严谨负责的服务意识和诚信主动的服务态度；</p> <p>(3) 培养学生良好的沟通能力和团队协作素养。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 了解我国人力资源服务机构类型，理解我国人力资源市场管理制度；</p>	<p>(1) 人力资源服务基本理论；</p> <p>(2) 人力资源服务认知；</p> <p>(3) 经营性人力资源服务；</p> <p>(4) 公共人力资源服务；</p> <p>(5) 就业政策法规。</p>	<p>(1) 教学条件：授课主要在多媒体教室进行，教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法：融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。本课程按照工学结合的教学需要，对接职业岗位的典型工作任务，以职业岗位能力为重点，采用项目化教学、实训教学等多种教学方法，强化教学效果；同时，要求将思想政治教育融入课程教学中，在知识的传授、学生的能力形成过程中，以社会主义核心价值观为引领，培养学生遵守操作</p>	48	<p>S1</p> <p>S2</p> <p>S4</p> <p>S5</p> <p>Z7</p> <p>N3</p> <p>N4</p> <p>N17</p>

		<p>(2) 熟悉人力资源市场法规;</p> <p>(3) 掌握经营性人力资源服务业务内容、特点、具体操作流程等知识;</p> <p>(4) 掌握公共人力资源服务业务内容、特点、具体操作流程等知识。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备依据相关就业政策法规开展失业管理、职业介绍、职业指导、职业培训、就业管理等公共人力资源服务的能力;</p> <p>(2) 具备依据人力资源服务行业相关政策法规,运用外包服务相关方法和工具,开展经营性人力资源服务的能力。</p>		<p>规程的职业素养和爱岗敬业的职业精神,提高学生社会责任感和社会道德。</p> <p>(3) 师资要求:担任本课程的教师需要具备扎实的人力资源市场服务专业知识和丰富的企业实践经验,具备“双师”素质。</p> <p>(4) 考核方式:考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式,其中过程性考核占40%(课堂表现20%+实训作业20%),终结性考核占60%(人力资源市场服务综合技能与知识)。</p>		N18
6	员工关系管理实务	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生积极心态,形成合作共赢的关系思维;</p> <p>(2) 提升学生人际技能,帮助学员实现个人-组织共同成长;</p> <p>(3) 提高学生自我管理、向上管理、组织员工关系管理能力。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 掌握劳动法律知识及员工关系管理基本理论;</p> <p>(2) 掌握入职招聘录用管理、在职劳动标准管理、离职和裁员管理;</p> <p>(3) 掌握企业文化与员工关系、工会关系管理,员工参与和沟通管理。</p>	<p>(1) 劳动合同管理实践;</p> <p>(2) 员工关系运行管理,从员工入职到离职劳动关系处理;</p> <p>(3) 纪律管理与申诉制度;</p> <p>(4) 员工沟通协调管理;</p> <p>(5) 员工关系管理案例的多重透视;</p> <p>(6) 劳动争议的预防与处理程序。</p>	<p>(1) 教学条件:授课主要在教室和多媒体教室进行,教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法:融入课程思政,立德树人贯穿课程始终。本课程主要采取项目教学法、案例教学法、实践教学法等方法实现员工“入职--在职--离职”的劳动关系运管理,同时加强劳动精神、劳模精神、工匠精神的教育。</p> <p>(3) 师资要求:担任本课程的主讲教师需在企业挂职锻炼过,既能传授专业理论知识,又能指导专业实践,具备“双师”知识、素质和能力;</p> <p>(4) 考核方式:考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式评定成绩,教师、学生</p>	54	S1 S2 S3 S4 S5 Z12 N1 N2 N3 N4 N16

		能力目标: (1) 具备做好员工从入职到离职的劳动关系运行管理的能力; (2) 具备员工关系的协调、沟通、维护能力。		组长、学生本人共同评定。本课程注重实训, 故注重过程性考核, 占 40% (上课表现 10%+实训表现 15%+作业 10%+出勤 5%), 终结性考核占 60%。		
7	绩效管理实务	素质目标: (1) 培养学生作为人力资源管理者应有的诚实公正、严谨求是、遵章守法、恪尽职守、勤勉好学、追求卓越等职业操守和素养。 知识目标: (1) 了解绩效管理的概念、特点; (2) 理解绩效管理系统设计 (3) 掌握员工绩效考评的方法及应用; (4) 掌握绩效考评指标设计的原则与方法, 掌握绩效反馈与面谈的技巧。 能力目标: (1) 具备组织实施月度、季度、年度考核, 能修改绩效考评表单的能力; (2) 帮助企业修改绩效考评指标及标准; (3) 能设计绩效考核量表; (4) 能有效组织实施绩效面谈。	(1) 绩效管理概述、企业绩效管理流程; (2) 绩效考核指标体系设计; (3) 绩效考核指标的标准和权重; (4) 绩效考核方法的选择; (5) 绩效反馈; (6) 绩效结果的应用。	(1) 教学条件: 授课主要有多媒体教室进行, 教学投影清晰。 (2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。本课程按照工学结合、课证融合的教学需要, 对接职业岗位的典型工作任务, 以职业能力为重点, 采用项目化教学、实训教学等多种教学方法, 强化教学效果; 同时在绩效管理专业模块教学中渗入课程思政元素, 培育学生的社会主义核心价值观、企业价值观、个人价值观, 使其成为一名具有使命感和社会责任感的应用型管理人才。 (3) 师资要求: 教师具备扎实的绩效管理专业知识, 有实操技能, 具有丰富的教学经验。 (4) 考核方式: 考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占 40%(上课表现 10%+实训表现 15%+作业 10%+出勤 5%), 终结性考核占 60%(知识性考试)。	54	S1 S2 S3 S4 S5 Z9 N2 N4 N5 N14
8	薪酬与福利	素质目标: (1) 具有客观公正、严谨守法、保密	(1) 核定员工薪资标准 (2) 计算发放员工薪资	(1) 教学条件: 授课主要有多媒体实训室或教室进行, 教学投影清晰, 学生有实训操	54	S1 S2

<p>利管 理实 务</p>	<p>尽责、精益求精、勇于创新的职业精神； （2）培养良好的逻辑思维、沟通表达能力、团队协作意识。</p> <p>知识目标： （1）理解薪酬福利管理的基本内涵； （2）掌握薪酬基本理论、工资等级制度、工资总额的组成、日常薪资计发、薪酬调查、岗位评价、人工成本核算、福利管理等知识。</p> <p>能力目标： （1）具备精准确定员工薪资标准的能力； （2）具备准确进行员工薪资的核算、调整、发放的能力； （3）具备建立工资、保险台账的能力； （4）具备配合开展岗位评价工作的能力； （5）具备准确核算企业人工成本的能力； （6）具备开展薪酬调查、采集信息，进行简单的薪酬方案和福利方案设计的能力。</p>	<p>（3）调研市场薪酬 （4）评估岗位价值 （5）人工成本核算 （6）薪酬与福利方案设计</p>	<p>作电脑。</p> <p>（2）教学方法：融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。按照工学结合、课证融合的教学需要，对接职业岗位的典型工作任务，以职业岗位能力为重点，采用项目化教学、案例教学、实训教学等多种教学方法，强化教学效果；将课程思政深度融合，培育学生社会主义核心价值观；加强劳动精神、工匠精神、劳模精神的教育；形成良好的职业素养和终生学习的能力，提升学生的可持续发展能力。</p> <p>（3）师资要求：教师具备扎实的专业知识，有一定的薪酬管理工作经验和教学经验，具备“双师”素质。</p> <p>（4）考核方式：考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式评定成绩，教师、学生组长、学生本人共同评定。本门课程注重实训，故注重过程性考核，占40%（实训作业表现20%+课堂表现20%），终结性考核占60%。（知识、技能考试）</p>		<p>S3 S4 S5 Z10 N3 N4 N5 N15</p>
-------------------------------	---	---	---	--	--

（3）专业拓展课程

专业拓展课程设置及要求如表 12 所示。

表 12 专业拓展课设置及要求

序号	课程名称	教学目标	教学内容	教学要求	学时	支撑培养规格
1	员工内训	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生社会主义核心价值观;</p> <p>(2) 培养学生逻辑思维、分析问题和解决问题的素养;</p> <p>(3) 培养学生严谨的工作态度, 主动的服务意识和良好的沟通素养。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 掌握员工培训的内容和特点;</p> <p>(2) 掌握培训的基本流程, 基本内容, 方法技巧。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备进行课程项目设计与优化的能力;</p> <p>(2) 具备根据调查统计分析确定培训内容, 培训方法的能力;</p> <p>(3) 具备进行培训方案设计, 并组织实施工员工培训, 进行人员素质拓展的能力。</p>	<p>(1) 课程项目设计与优化;</p> <p>(2) 培训师模拟授课操练;</p> <p>(3) 在职员工培训活动组织实施;</p> <p>(4) 人员素质拓展训练。</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要在智慧教室和实训教室进行。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。本课程按照工学结合、课证融合的教学需要, 以职业能力为重点, 融“教、学、做、考”于一体, 采用项目化教学、案例教学、实践教学等多种教学方法, 强化教学效果。在教学过程中培养学生严谨的工作态度、主动的服务意识和良好的沟通素养。</p> <p>(3) 师资要求: 担任本课程的主讲教师需在企业锻炼过, 具有“双师”素质。</p> <p>(4) 考核方式: 考查。采取以培养学生职业能力为核心的综合化考评方式, 加大实训力度与平时成绩的比重, 过程性考核占40%, 终结性考核占60%。</p>	16	S5 Z5 N4 N13
2	人力资源规划	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养基本的人力资源管理素养;</p> <p>(2) 培养学生对企业规划、战略的敏锐感;</p> <p>(3) 培养学生勤奋敬业、务实高效、团结协作的工作态度, 提高学生职业</p>	<p>(1) 人力资源规划概论;</p> <p>(2) 企业组织结构;</p> <p>(3) 定岗定编;</p> <p>(4) 岗位分析;</p> <p>(5) 人力资源规划的环境;</p> <p>(6) 人力资源预测;</p> <p>(7) 人力资源费用预算;</p>	<p>(1) 教学条件: 授课在教室和实训室进行, 教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。采用讲授法、任务驱动法、案例法、实训法等多种教学方法, 以学生为中心, 先学再做最后改的学习方式, 提高学习效率。同时, 授课</p>	32	S5 N2 N4

		<p>道德。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 理解人力资源规划的环境、人力资源的预测;</p> <p>(2) 熟悉人力资源规划的概论、企业组织结构的设计、人力资源规划的编制和实施;</p> <p>(3) 掌握企业组织结构、劳动定额、工作分析等。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备撰写公司简介的能力;</p> <p>(2) 具备绘制企业组织结构图的能力;</p> <p>(3) 具备计算劳动定额的能力;</p> <p>(4) 具备设计工作分析问卷、访谈提纲, 并撰写岗位说明书的能力;</p> <p>(5) 具备分析人力资源规划环境的能力;</p> <p>(6) 具备预测人力资源需求、供给、平衡的能力;</p> <p>(7) 具备编写人力资源规划的能力。</p>		<p>内容融入社会主义核心价值观、时事新闻等, 培养学生正确的价值观和社会责任心。</p> <p>(3) 师资要求: 担任本课程的教师需要熟练掌握人力资源规划理论知识和操作技能, 同时具备丰富的教学经验;</p> <p>(4) 考核方式: 考试。本门课程采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占 40% (上课表现、实训表现、作业、出勤), 终结性考核占 60% 。</p>		
3	社会保险实务	<p>素质目标:</p> <p>培养严谨的工作态度, 主动服务意识, 良好的沟通素养。</p> <p>知识目标:</p> <p>掌握社会保险登记、社保征缴、社保账户管理、社保待遇给付等社保经办</p>	<p>(1) 社会保险政策法规基础知识;</p> <p>(2) 社会保险运行机制;</p> <p>(3) 社会保险登记、社保征缴、社保账户管理、社保待遇给付等流程。</p>	<p>(1) 师资要求: 担任本课程的主讲教师需要熟练掌握社会保险业务的办理流程, 具备业务办理实操的能力。</p> <p>(2) 教学条件: 授课主要在实训教室进行, 要求实训配备齐全。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德</p>	48	S2 S4 S5 Z4 N2 N6

		<p>业务的程序和政策规定的相关知识。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备受理社保申报、征缴业务的能力；</p> <p>(2) 具备处理个人账户权益记录，处理待遇支付业务的能力；</p> <p>(3) 具备将我国社会保障的适用对象、适用条件和政策法规等相关知识运用于实践的能力；</p> <p>具备按照各项社会保障制度熟练操作业务的能力。</p>		<p>树人贯穿课程始终。本课程主要采用启发式、探究式、讨论式、参与式教学模式，利用线上教学资源库，案例模拟实务、现场情境、角色扮演等多种方法相结合的教学方法。在教学过程中，培养学生良好的职业道德和职业素养。</p> <p>(4) 考核评价：考试。采用“过程性考核+终结性考核”的方式，其中过程性考核占40%，（上课表现10%+实训表现15%+作业10%+出勤5%），期末考试成绩占60%。</p>		N16
4	猎头实务	<p>素质目标：</p> <p>(1) 培养学生社会主义核心价值观；</p> <p>(2) 培养学生逻辑思维、分析问题和解决问题的素养；</p> <p>(3) 培养学生严谨的工作态度，主动的服务意识和良好的沟通素养。</p> <p>知识目标：</p> <p>(1) 掌握猎头服务内容及其特点；</p> <p>(2) 掌握猎头行业基本服务流程、服务内容、方法技巧。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备熟练进行客户开拓与谈判，并根据客户需求开展专业人才寻访与筛选评估的能力；</p> <p>(2) 具备有效推荐候选人并协调客户面试的能力；</p>	<p>(1) 客户开拓；</p> <p>(2) 谈判签约；</p> <p>(3) 客户需求分析；</p> <p>(4) 专业寻访与筛选；</p> <p>(5) 面试评估与职位匹配；</p> <p>(6) 候选人推荐及客户面试协调；</p> <p>(7) 薪酬谈判、协助候选人入职及跟踪服务。</p>	<p>(1) 教学条件：授课主要有多媒体教室和专业实训室进行，教学投影清晰，同时便于进行谈判签约、候选人筛选、薪酬谈判等学习内容的模拟练习。</p> <p>(2) 教学方法：融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。本课程以职业能力为重点，融“教、学、做、考”于一体，采用项目化教学、案例教学、实践教学等多种教学方法，强化教学效果。同时，授课内容融入社会主义核心价值观，结合时政热点、时事新闻等内容，培养学生正确的价值观和专业精神。</p> <p>(3) 师资要求：担任本课程的主讲教师需在企业锻炼过，具有“双师”素质。</p> <p>(4) 考核方式：考查。采取以培养学</p>	32	S1 S2 S4 S5 Z7 N3 N4 N18

		(3) 具备协助候选人入职并做好跟踪服务的能力。		生职业能力为核心的综合化考评方式，加大实训力度与平时成绩的比重，过程性考核占40%，终结性考核占60%。		
5	人力资源共享服务	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养学生社会主义核心价值观;</p> <p>(2) 培养学生诚信、严谨、负责的工作态度;</p> <p>(3) 培养学生积极主动的服务意识和良好的沟通素养。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解人力资源共享服务的业务内容及特点;</p> <p>(2) 熟悉人力资源共享服务关于人事服务、薪税服务、招聘支持和培训服务的模式和服务内容;</p> <p>(3) 掌握人力资源共享服务有关人事服务、薪税服务、招聘支持和培训服务的具体操作流程、方法与工具等。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 能依据操作流程、方法及工具开展人力资源共享人事服务、薪税服务、招聘支持和培训服务;</p> <p>(2) 能考取人力资源共享服务 X 职业技能初级证书。</p>	<p>(1) 人力资源共享服务职业基础;</p> <p>(2) 人力资源共享人事服务;</p> <p>(3) 人力资源共享薪税服务;</p> <p>(4) 人力资源共享招聘支持;</p> <p>(5) 人力资源共享培训服务。</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要在人力资源实训教室进行, 实训配备齐全。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。本课程采用案例教学法、模拟演练法、任务驱动法、和线上线下混合式教学等方法; 在授课过程中将社会主义核心价值观及职业精神穿插其中, 培养学生爱岗敬业、诚信负责的职业素养, 以及良好的服务意识和礼仪。</p> <p>(3) 师资要求: 担任本课程的主讲教师需在企业锻炼过, 具有“双师”素质; 并具备丰富的教学经验。</p> <p>(4) 考核方式: 考查。本课程采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占 40%, 包括学习态度(出勤情况、课堂提问等)、学习质量(课堂提问、作业、案例分析、业务实训等), 终结性考核占 60%。</p>	32	S1 S2 S3 S4 S5 Z11 N2 N3 N4 N5 N6 N12 N13 N15 N16

6	人员 素质 测评	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养基本的人力资源管理 人员素养;</p> <p>(2) 培养人力资源人员测评、 甄选人才的职业素养;</p> <p>(3) 培养学生勤奋敬业、务实 高效、团结协作以及对人员测 评指标敏锐的职业态度。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1)理解人员素质测评的基本 理论;</p> <p>(2)熟悉人员素质测评的方 法;</p> <p>(3)掌握胜任力模型的构建。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1)具备运用履历分析、纸笔 测验、面试以及评价中心等测 评方法的能力;</p> <p>(2)具备准确确定测评指标, 运用胜任力模型的能力。</p>	<p>(1) 人员素质测评概论;</p> <p>(2) 人员素质测评指标;</p> <p>(3) 笔试测试;</p> <p>(4) 面试测试;</p> <p>(5) 心理测试;</p> <p>(6) 评价中心;</p> <p>(7) 人员素质测评实施。</p>	<p>(1) 教学条件: 授课在教室和 实训室进行, 教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。采用 讲授法、情景模拟法、任务驱 动法、案例法等多种教学方法, 以学生为中心, 按照一理论二 实训三提升的思路, 创新教学 形式, 提高学生学习积极性; 同 时, 授课内容融入我国古代人 才测评方式、时事新闻、职业 道德、社会责任感等, 以培养 学生正确的价值观和良好的社 会责任感。</p> <p>(3) 师资要求: 教师需要熟练 掌握人员素质测评的理论知识 和操作技能, 同时具备丰富的 教学经验。</p> <p>(4) 考核方式: 考查。采用“ 过程考核+终结性考核”的方式 评定成绩, 教师、学生组长、 学生本人共同评定。其中过程 考核占 40% (上课表现、实训 表现、作业、出勤), 终结性 考核占 60%。</p>	32	S5 N2 N11
7	人力 资源 管理 综合 实训	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养认真负责的职业意 识;</p> <p>(2) 培养学生逻辑思维、分析 问题和解决问题的素养;</p> <p>(3) 培养脚踏实地、任劳任 怨、努力工作的职业态度。</p> <p>知识目标:</p>	<p>(1) 招聘准备;</p> <p>(2) 招聘实施;</p> <p>(3) 招聘评估;</p> <p>(4) 人员配置;</p> <p>(5) 无领导小组讨论;</p> <p>(6) 培训需求分析与问卷编 制;</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要在多 媒体教室和专业实训室进行, 教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政, 立德树人贯穿课程始终。本课 程采用案例模拟实务、现场情 境、小组讨论、角色扮演等多 种教学方法。在教学过程中, 培 养学生良好的职业道德和严谨 的工作</p>	32	S4 S5 S6 z2 z3 z5 NT2

	<p>(1) 掌握员工招聘与配置的相关工作程序及工作表格设计；</p> <p>(2) 熟悉员工招募、甄选与录用的相关方法及工作要求；</p> <p>(3) 掌握员工招聘评估与总结报告撰写的相关要求。</p> <p>(4) 掌握培训管理业务办理流程；</p> <p>(5) 掌握培训调查问卷的编制方法；</p> <p>(6) 掌握培训方案的设计方法；</p> <p>(7) 掌握培训活动组织实施的步骤。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备正确运用理论知识组织开展员工招聘与配置的相关业务的能力；</p> <p>(2) 具备熟练组织与参与无领导小组讨论的能力。</p> <p>(3) 具备正确运用理论知识综合处理培训管理相关业务的能力；</p> <p>(4) 具备把所了解和掌握的知识能比较熟练应用于实际工作中，增强分析和解决培训相关问题的能力；</p> <p>(5) 具备熟练开展员工培训活动等相关业务的能力。</p>	<p>(7) 培训方案设计；</p> <p>(8) 培训组织与实施；</p> <p>(9) 培训效果评估指标设定与问卷编制。</p>	<p>态度。</p> <p>(3) 师资要求：担任本课程的主讲教师既能传授专业理论知识，又能指导专业实践，具备“双师”知识、素质和能力。</p> <p>(4) 考核方式：考查。采取以培养学生职业能力为核心的综合化考评方式，加大实训力度与平时成绩的比重，平时成绩占 40%，（课堂表现 20% + 作业 20%），期末考核成绩占 60%。</p>	<p>NT4</p> <p>NT6</p> <p>NH1</p> <p>NH2</p>
--	--	--	--	---

(4) 专业选修课程

专业选修课程设置及要求如表 13 所示。

表 13 专业选修课设置及要求

序号	课程名称	教学目标	教学内容	教学要求	学时	支撑培养规格
1	市场营销实务	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养良好的服务意识、系统思维意识、有效沟通意识;</p> <p>(2) 培养敬业精神和工匠精神。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 熟悉现代市场营销的基本理论等知识;</p> <p>(2) 掌握市场调研的基本技术手段和方法;</p> <p>(3) 掌握市场营销</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 能够进行市场分析与调查、选择和定位目标市场、撰写和策划方案;</p> <p>(2) 能够灵活选择并运用多种营销手段。</p>	<p>(1) 市场分析与调查;</p> <p>(2) 目标市场的选择与定位;</p> <p>(3) 市场营销策略组合;</p> <p>(4) 营销方案策划与实施。</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要在教室进行, 教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法: 本课程主要采用案例教学、情景教学、混合式教学等教学方法, 让学生在真实或仿真的教学环境下, 做中学、学中做, 理论与实践相结合。</p> <p>(3) 师资要求: 教师需要掌握管理学、社会心理学、组织行为学等综合知识, 具备市场营销管理实操的教学能力。</p> <p>(4) 考核方式: 采用“过程性考核+终结性考核”的方式, 其中过程性考核占40%, (上课表现10%+实训表现15%+作业10%+出勤5%), 终结性考核占60%。</p>	32	S1 S3 S4 S5 S6 N2 N3 N4 N5 N7
2	人力资源模拟沙盘	<p>素质目标:</p> <p>要求学生具有理论联系实际的能力, 具有实事求是的学风和创新意识、创新精神, 同时具有较高的职业道德素质。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 掌握人力资源管理核心内容;</p> <p>(2) 了解人力资源管理沙盘模拟系</p>	<p>本课程以课改星 HR 大数据分析 & 经营决策比赛为依据, 结合人才培养方案要求设计教学任务。</p> <p>1. 项目一数据分析</p> <p>2. 项目二HR模拟经营对抗</p>	<p>1. 师资要求:</p> <p>要求任课教师必须具有扎实的人力资源管理知识外还需要具备熟练运用踏瑞精创课改星等软件的能力、课程开发能力、基于学生能力培养的教学能力、为社会提供科技服务的能力, 以利于教</p>	32	S1 S3 S4 S5 S6 N2

		<p>统；</p> <p>(3) 熟悉人力资源管理沙盘模拟运营规则。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 能够起草人力资源规划方案；</p> <p>(2) 能够制定招聘计划和实施方案；</p> <p>(3) 能够根据岗位设计 KPI 指标；</p> <p>(4) 能够制定和修改薪酬管理制度。</p>	<p>实操</p> <p>3. 项目三 HR 模拟经营对抗综合实训</p> <p>4. 项目四 HR 模拟经营对抗实操考核</p>	<p>学和课程的改革。</p> <p>2. 教学条件：</p> <p>校内实训室配备多功能智能白板、多媒体计算机及投影设备、音响设备、时钟、监视设备，全面实现 5G 网络覆盖，互联网接入或 WiFi 环境，并具有网络安全防护措施。</p> <p>3. 教学方法：</p> <p>建议采用讲授法、讨论法、演示法、练习法、实验法、任务驱动法、合作学习法等教学方法。</p> <p>4. 考核评价：</p> <p>本课程为考查课程，采取过程性考核 40%+终结性考核 60%的形式，进行考核评价。</p>		<p>N3</p> <p>N4</p> <p>N5</p> <p>N6</p> <p>N7</p>
3	人际关系管理实务	<p>素质目标：</p> <p>(1) 树立较强的社会认知意识和人际沟通意识；</p> <p>(2) 培养良好的团队合作精神，掌握校园、职场人际关系处理技能；</p> <p>(3) 塑造学生健康积极的心理和健全的人格。</p> <p>知识目标：</p>	<p>(1) 人际关系与人际沟通概述；</p> <p>(2) 人际交往中的社会心理学原理；</p> <p>(3) 人际沟通的形式与技巧；</p> <p>(4) 大学校园人际关系与沟通；</p>	<p>(1) 教学条件： 授课主要在智慧教室、实训室进行。</p> <p>(2) 教学方法： 融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。本课程主要采用案例教学、情景教学、混合式教学等教学方法，让学生在真实或仿真的教学环境下，做中学、学中做，理论与实践相结合。</p>	32	<p>S5</p> <p>S6</p> <p>Z8</p> <p>N2</p>

		<p>通过本课程的学了解人际交往中的社会心理学原理，掌握人际沟通基本方法、校园和职场人际关系处理的基本技能，熟悉团队管理和演讲演示知识。</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备良好的社会认知能力、人际交往能力、语言表达能力和灵活应变能力；</p> <p>(2) 具备使用人际关系处理技巧进行校园和职场人际关系处理的能力。</p>	<p>(5) 职场人际关系与沟通；</p> <p>(6) 团队合作；</p> <p>(7) 演讲与演示技巧。</p>	<p>(3) 师资要求： 教师需要掌握组织行为、社会心理学、人际交往学等综合知识，具备心理测量实操的教学能力。</p> <p>(4) 考核方式： 考查。采用“过程性考核+终结性考核”的方式，其中过程性考核占 40%，(上课表现 10%+实训表现 15%+作业 10%+出勤 5%)，终结性考核占 60%。</p>		
4	秘书实务	<p>素质目标：</p> <p>(1) 培养会服务、懂管理的职业意识</p> <p>(2) 培养爱岗敬业、乐于奉献的职业精神。</p> <p>知识目标：</p> <p>熟悉秘书工作的基本知识、特点与基本要求；</p> <p>能力目标：</p> <p>(1) 具备使用文书、会务及相关行政事务工作方法进行办公、办会、办事的能力；</p> <p>(2) 具备运用相关知识，完成人力资源管理工作中相关文书、会务及相关行政工作的能力。</p>	<p>(1) 办公室日常事务管理；</p> <p>(2) 接待工作；</p> <p>(3) 会务工作；</p> <p>(4) 文书工作；</p> <p>(5) 商务活动。</p>	<p>(1) 教学条件：授课主要在人力资源管理综合实训教室进行，要求实训配备齐全。</p> <p>(2) 教学方法：融入课程思政，立德树人贯穿课程始终。本课程主要采用案例教学法、模拟演练法、任务驱动法和线上线下混合式教学方法等。</p> <p>(3) 师资要求：教师需要掌握行政管理、会务管理、公共关系学、人际交往学等综合知识，以及相关的教学经验和实践经验。</p> <p>(4) 考核方式：考查。采用“过程性考核+终结性考核”的方式，其中过程性考核占 40%，(上课表现 10%+实训表现 15%+作业 10%+出勤 5%)，终结性考核占 60%。</p>	32	S3 S4 S5 S6 N2

5	人力 资源 数据 分析	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养社会责任感和法治道德意识;</p> <p>(2) 培养数字化意识和数据分析思维;</p> <p>(3) 培养严谨务实、细致耐心的工作态度;</p> <p>(4) 培养坚守数据安全保密原则的职业素养。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 熟悉人力资源数据分析相关的基础知识;</p> <p>(2) 熟悉人力资源数据分析常用的方法和工具;</p> <p>(3) 掌握人力资源数据分析具体业务场景下的分析指标。</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备收集、整理和分析人力资源相关数据的能力;</p> <p>具备熟练使用数据分析方法和工具的能力。</p>	<p>(1) 人力资源数据分析相关的基础知识,如人力资源数据分析的概念、起源发展、价值、职业发展等;</p> <p>(2) 人力资源数据分析的方法与工具;</p> <p>(3) 人力资源数据分析的应用,如招聘数据分析、培训数据分析等。</p>	<p>(1) 师资要求:教师需要熟练掌握人力资源数据分析基础知识以及数据分析操作技能,应具备丰富的教学经验和企业实践经验,具备“双师”素质。</p> <p>(2) 教学条件:授课主要在多媒体教室进行,教学投影清晰;有网络在线资源,能进行线上教学;备足信息化教学资源,包括课件、微课、资源链接、开放课堂等。</p> <p>(3) 教学方法:融入课程思政,立德树人贯穿课程始终。用“以学生为中心”的建构主义教学理念,利用资源库,运用案例模拟实务法、项目式教学法和线上线下混合式等教学方法。在教学过程中培养学生严谨务实的工作态度和数据分析思维。</p> <p>(4) 考核评价:考查。考核采用“过程性考核+终结性考核”的方式,其中过程性考核占40%(上课表现、实训表现、作业、出勤),终结性考核占60%(基础知识和操作技能考核)。</p>	32	S2 S4 S5 Z7 Z11 N3 N4 N5 N6 N9 N10
6	社群 运营 管理	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养良好的服务意识、系统思维意识、有效沟通意识;</p> <p>(2) 培养敬业精神和工匠精神。</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 了解社群运营管理概况;</p> <p>(2) 熟悉导客管理、内容输出与推介、活动转化等知识。</p> <p>能力目标:</p>	<p>(1) 社群目标制定;</p> <p>(2) 导客管理;</p> <p>(3) 内容输出与推介;</p> <p>(4) 活动转化。</p>	<p>(1) 教学条件:授课主要在多媒体教室和专业实训室进行,教学投影清晰。</p> <p>(2) 教学方法:融入课程思政,立德树人贯穿课程始终。本课程主要采用案例教学法、模拟演练法、任务驱动法和线上线下混合式教学方法等。</p> <p>(3) 师资条件:本课程主讲教师需熟练掌握社群运营管理和服务能力,具有丰富的社群运营和信息化社交平台实</p>	32	S5 S6 Z8 N2 N3

		<p>(1) 具备对不同社群进行信息化管理的能力;</p> <p>(2) 具备对 QQ、微信等社交平台进行熟练的信息化操作的能力;</p>		<p>务经验,具有强的业务活动推介和组织能力。</p> <p>(4) 考核方式: 考查。采用“过程性考核+终结性考核”的方式,其中过程性考核占40%,(上课表现10%+实训表现15%+作业10%+出勤5%),终结性考核占60%。</p>		
7	艺术 与形 体	<p>素质目标:</p> <p>(1) 培养具有健康的思想作风,认真的学习态度,以及团队合作意识;</p> <p>(2) 培养具有有丰富的艺术修养,健康的审美能力,优雅的形体气质;</p> <p>知识目标:</p> <p>(1) 掌握形体训练科学形体塑身的训练方法;</p> <p>(1) 掌握形体、职场礼仪、个人形象塑造的基本理论知识;</p> <p>(3) 掌握形体训练的方法与内容;</p> <p>能力目标:</p> <p>(1) 具备主动展示形体与动作美,在与同伴的合作与交流中增进交往能力和团队的合作能力,具有适应未来社会竞争和发展的能力。</p> <p>(2) 具备将所学相关知识运用到人力资源管理工作中,能展示出自然、合理的职场仪容仪表的能力。</p>	<p>(1) 形体训练理论知识;</p> <p>(2) 形体训练技能技巧;</p> <p>(3) 仪容仪表仪态服务姿态训练。</p>	<p>(1) 教学条件: 授课主要在形体室进行,要求设备齐全。</p> <p>(2) 教学方法: 融入课程思政,立德树人贯穿课程始终。采用案例教学法、模拟演练法、任务驱动法和线上线下混合式教学方法等,帮助学生树立正确、健康、进步的审美观,培养文明、和谐的职业精神。</p> <p>(3) 师资要求: 本课程主讲教师需熟练掌握形体艺术技能,具有丰富教学经验和实务工作经验;</p> <p>(4) 考核方式: 考查。终结性评价与过程性评价相结合。平时过程性考核成绩根据考勤、课堂表现情况、线上教学情况等评定,占总成绩的40%,期末考核总成绩的60%。</p>	32	S5 S6 S7 Z8 N2

(5) 专业实践课程

专业实践课程设置及要求如表 14 所示。

表 14 专业实践课设置及要求

序号	课程名称	教学目标	教学内容	教学要求	学时	支撑培养规格
1	岗位实习	<p>1. 素质目标: 在真实工作环境培养严谨的工作作风、良好的职业道德和素质; 服从国家发展的需要, 爱岗敬业, 培养精益求精的工匠精神、严谨的工作态度, 养成正确的劳动态度。</p> <p>2. 知识目标: 掌握人力资源管理与服务各项工作流程及内容。</p> <p>3. 能力目标: 能够进行人力资源管理与服务的招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系管理等方面的各项工作。</p>	<p>岗位实习企业概况、组织机构、规章制度; 企业人力资源管理与服务工作过程, 包括人力资源规划、招聘、培训、绩效、薪酬、员工关系管理、劳动争议处理工作。</p>	<p>1. 师资要求: 具有管理类相关专业研究生及以上学历, 有相关职业资格证书为优; 有扎实的本专业相关理论功底和实践能力; 具有较强的信息化教学能力, 能够开展课程教学改革和科学研究。</p> <p>2. 教学条件: QQ群、“学习通”等移动教学平台。</p> <p>3. 教学方法: 指导老师进行全过程的指导。岗位实习, 全过程参与学习, 由校内和校外老师共同指导。以“学徒式”教学模式进行岗前培训和项目教学; 通过启发式、问题式、综合训练等方法, 提高学生技能。</p> <p>4. 课程思政: 在真实工作环境培养严谨的工作作风、良好的职业道德和素质; 服从国家发展的需要, 爱岗敬业, 培养精益求精的工匠精神、严谨的工作态度, 养成正确的劳动态度。</p> <p>5. 考核评价: 考试。采取以培养学生职业能力为核心的综合化考评方式, 加大实训力度与平时成绩的比重, 过程性考核占40%, 终结性考核占60%。</p>	576	<p>S1</p> <p>S2</p> <p>S3</p> <p>S4</p> <p>S5</p> <p>Z11</p> <p>N2</p> <p>N3</p> <p>N4</p> <p>N5</p> <p>N11</p> <p>N12</p> <p>N13</p> <p>N14</p> <p>N15</p> <p>N16</p> <p>N17</p> <p>N18</p>

2	毕业 设计	<p>1. 素质目标：培养学生良好的职业道德；培养学生勇于创新、敬业乐业的工作作风；培养学生服务意识、责任意识。培养学生敬业精神和职业使命感。</p> <p>2. 知识目标：掌握专业基础知识、熟悉专业技能的运用方法。</p> <p>3. 能力目标：能运用专业知识应用于岗位实践；能运用专业知识解决岗位工作相关问题；能提高分析和解决实际问题的能力，获得从事实际工作所必需的专业综合能力，全面提升就业的核心竞争能力。</p>	<p>毕业设计选题、毕业设计任务书、毕业设计成果、毕业设计成果报告书、毕业设计答辩等。</p>	<p>1. 师资要求：熟悉本专业知识体系，具备指导学生完成毕业设计的能力，有企业现场学习、工作经历的专兼职教师。</p> <p>2. 教学条件：多媒体教室、校内各实训室、线上授课平台。</p> <p>3. 教学方法：采取任务驱动教学法，根据“一人一题”的策略布置毕业设计题目，结合实际情况，采取“线上+线下”的混合式教学法，指导过程中融入精益求精、追求卓越的职业精神。</p> <p>4. 课程思政：培养学生的法律意识、规范意识、担当意识、使命意识；培养学生吃苦耐劳、甘于奉献、团结协作、爱岗敬业的优良品质。</p> <p>5. 考核方式：本课程为考查课程，采取设计过程 20%+设计作品质量 50%+答辩情况 30%的形式，进行考核评价。</p>	96	S1 S2 S3 S4 S5 Z11 N2 N3 N4 N5 N11 N12 N13 N14 N15 N16
---	----------	---	---	---	----	---

七、教学进程总体安排

（一）教学活动时间分配

表 15 教学活动时间分配表（单位：周）

环节 学期	入学（毕业）教育	军事技能	理实一体教学周	实践教学周	考试考核	素质教育活动周	教学总周数
一	1	2	14	2	1	/	20
二	/	/	16	2	1	1	20
三	/	/	16	3	1	/	20
四	/	/	16	2	1	1	20
五	/	/	8	11	1	/	20
六	1	/	/	19	/	/	20
合计	2	2	70	39	5	2	120

（二）学时学分比例统计

表 16 学时比例统计表

课程类别	课程门数	学分	学时分配			占总学时比例		
			理论课	实践课	合计	实际占比	国家/学校标准	
公共基础课	18	40.5	328	396	724	27.2%	≥25%	
专业（技能）课	24	82	458	1112	1570	59%	≥10%	
选修课	公共选修课	7	15	182	58	240		13.8%
	专业选修课	4	8	64	64	128		
合计	53	145.5	1032	1630	2662	100%	2500-2700	
占总学时比例								

（三）教学进程安排

见附录 1：教学进程安排表

八、实施保障

（一）师资队伍

师资配置及要求如表 17 所示。

表 17 师资配置及要求

序号	内容	基本要求
1	教师总数	16
2	教师储备	专任和兼任专业教师数要满足专业课教学需要，学生数与专业教师数比例为 18:1，专任兼任专业教师比例 2: 1；副高及以上职称占比≥50%、中级及以上职称≥80%；50 岁以上教师约占 20%，40-50 岁教师约占 25%，31-40 岁教师约占 25%，30 岁以下
3	专兼职教师比	2: 1
4	年龄结构	50 岁以上教师约占 20%，40-50 岁教师约占 25%，31-40 岁教师约占 25%，30 岁以下教师约占 30%
5	学历与职称结构	副高及以上职称占比≥50%、中级及以上职称≥80%
6	专业带头人	<p>(1) 具有较高的专业学术水平，副高及以上职称，本科及以上学历，熟悉领域的最新研究成果和职业发展动态，准确把握人力资源管理专业的发展方向。</p> <p>(2) 具有较高的职业教育教学规律认识水平，熟悉基于工作过程、项目导向等课程开发流程与开发方法，具有丰富的教学经验，能系统讲授三门及以上的专业核心课程。</p> <p>(3) 具有独立的课程开发、教学改革和科研能力，能够根据职业发展的需求及时调整人才培养方案和专业课程体系。</p> <p>(4) 具有较强的组织协调能力和团队协作能力，能够带领专业教学团队进行教育教学改革。</p> <p>(5) 具有 5 年以上行业企业的实践工作经历，具有一级企业人力资源管理师资格。</p> <p>(6) 具备指导青年骨干教师的能力。</p>
7	骨干教师	具有良好的师德、师风和职业道德， 具有高校教师资格和人力资源共享服务、人力资源管理师、劳动关系协调员等专业有关证书 ；具有扎实的专业知识和丰富的实际工作经验； 具有人力资源管理等相关专业本科及以上学历；熟悉人力资源共享服务、人力资源管理师、劳动关系协调员等职业技能等级证书标准，熟悉本专业相关职业技能大赛各赛项技术要求 ；具有较强的信息化教学能力，能够开展课程教学改革和科学研究；每 5 年累计不少于 6 个月的企业实践经历。
8	师德师风	团队全体成员精心教书，潜心育人，无任何违反师德师风的情况。 坚持“居安思危”的特色的核心理念 ，全面落实“两个规范”的教师、学生日常行为规范，为学院“三全育人”作出示范作用。
9	教学能力	具有正确的教学观和学生观，爱岗敬业、乐于奉献，忠诚职业教育事业；掌握职业教育教学规律和特点。 熟悉人力资源共享服务、人力资源管理师、劳动关系协调员等职业技能等级证书标准，熟悉本专业相关职业技能大赛各赛项技术要求 ；具有较强信息化教学能力，能够开展课程教学改革和科学研究；
10	科研能力	具有具备一定的科研能力，能够开展本专业领域科学研究。
11	双师素质	具有高校教师资格和人力资源共享服务、人力资源管理师、劳动关系协调员等专业有关证书 ；双师素质教师的比例不低于 80%

(二) 教学设施

主要包括校内专业教室、校内实验实训室和校外实训基地。

1.校内专业教室

一般设置黑（白）板、多媒体计算机、投影设备、音响设备，互联网接入或 WiFi 环境，并实施网络安全防护措施。采光照明、采暖、通风条件良好，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

校内实训室条件要求见表 18。

表 18 校内实训室配置要求一览表

序号	实验实训基地（室）名称	课程	实训功能	主要设备要求	容量 (一次性容纳人数)
1	人力资源管理综合实训室	招聘管理实务	(1) 招聘准备（招聘需求规划与分析、招聘计划制定）； (2) 人员配置。	110m ² ，立体投影系统1套、60台电脑、中控、服务器	60
		培训管理实务	(1) 培训需求调查与分析； (2) 培训方案设计； (3) 员工入职培训的组织与实施； (4) 培训效果评估。		
		薪酬与福利管理实务	(1) 工资等级制度； (2) 岗位评价； (3) 日常薪资计发； (4) 企业人工成本管控。		
		绩效管理实务	(1) 绩效考核指标体系设计； (2) 绩效考核指标的标准和权重设计； (3) 绩效考核方法的选择； (4) 绩效反馈面谈情景模拟； (5) 绩效反馈结果应用；		
		人力资源规划	(1) 撰写公司简介； (2) 绘制企业组织结构图； (3) 计算劳动定额； (4) 设计工作分析问卷、访谈提纲，并撰写岗位说明书；		
2	职场办公模拟实训室	人力资源市场服务	(1) 就业与失业管理业务； (2) 政策咨询服务； (3) 职业介绍业务； (4) 职业指导业务； (5) 职业培训业务； (6) 人事档案管理业务。	150m ² ，国内先进的人力资源管理软件、60台电脑、投影设备、白板、计算机、中控、服务器、一体机、交换机、自助查询机	60
		人力资源管理实务	(1) 员工需求计划编写； (2) 工作说明书的编写； (3) KPI 的设定与运用； (4) 绩效面谈。		
		组织行为基础	(1) 人格特质测验、员工能力测验、员工智力测验等；		

3	行为观察与人员素质测评实训室		(2) 管理沟通、解决冲突； (3) 组织结构设计； (4) 通过个体、群体、领导、组织行为分析开展招聘、培训、绩效、劳动关系管理。	120m ² ，投影设备、接线电话、计算机、中控、耳麦以及办公桌椅	60
		招聘管理实务	(1) 招聘实施（人员招募、甄选、录用）； (2) 招聘评估。		
		人员素质测评	(1) 运用履历分析、纸笔测验、面试以及评价中心等测评方法； (2) 确定测评指标，运用胜任力模型。		
		人力资源管理	能够熟练组织与参与无领导小组讨论。		
4	人力资源管理专业技能竞赛实训室	人力资源模拟沙盘	采用精创、踏瑞人力资源管理智能仿真对抗平台，模拟对抗内容： (1) 人力资源市场分析模拟； (2) 公司人力资源规划模拟； (3) 人员招聘设定； (4) 绩效指标设定； (5) 薪酬计算与设定； (6) 人员培训经费的设置； (7) 产品研发、生产、销售决策。	110m ² ，国内先进的人力资源管理沙盘软件、立体投影系统1套、10套物理ERP沙盘、中控、服务器	60
		人力资源规划	(1) 分析人力资源规划环境； (2) 预测人力资源需求、供给、平衡； (3) 编写人力资源规划。		
		企业管理基础	信息搜集能力和市场分析能力开展营销工作。		
5	员工关系管理实训室	劳动法与劳动争议处理实务	(1) 劳动法律法规查询； (2) 劳动法律风险识别； (3) 劳动法律风险预防； (4) 劳动争议处理途径选择； (5) 协商解决劳动争议流程、策略和技巧； (6) 调解解决劳动争议的流程、策略与技巧； (7) 仲裁解决劳动争议的流程、策略与(8)技巧； (9) 诉讼解决劳动争议的流程、策略与技巧； (10) 法律文书的撰写。	110m ² ，仲裁庭办公桌椅、铭牌、工作流程图	60
		员工关系管理实务	(1) 劳动合同的管理； (2) 工伤事故认定与工伤待遇赔偿； (3) 工资计算与福利发放； (4) 假勤管理业务； (5) 劳动纪律管理； (6) 集体协商与集体合同管理业务； (7) 企业民主管理； (8) 员工沟通管理；		

			(9) 员工满意度调查; (10) 劳务派遣业务; (11) 非全日制用工管理业务。		
6	人员素质拓展 指导实训室	招聘管理 实务	(1) 招聘实施(人员招募、甄选、录用); (2) 招聘评估。	120m ² , 学生讨论互动大屏、升降主持台、智慧讲台、交换机、学生桌椅等	60
		培训管理 实务	(1) 培训需求调查与分析; (2) 培训方案设计; (3) 员工入职培训的组织与实施; (4) 培训效果评估。		
		员工内训	(1) 确定在职员工培训主题; (2) 设计在职员工培训方案; (3) 开发培训课程 (4) 情景模拟在职员工培训		
		人力资源管理 实务	(1) 员工需求计划编写; (2) 工作说明书的编写; (3) KPI 的设定与运用; (4) 绩效面谈。		
		人力资源管理 综合 实训	组织与参与人力资源管理综合实训		

3. 校外实训基地

根据人才培养方案和课程的实习要求, 提高学生实际工作能力和职业素养, 以湖南省人力资源和社会保障厅及各地州、市、县人力资源和社会保障局和各人力资源服务企业为主、其他企业人力资源部门为辅的人力资源专业的实训基地。

(1) 对校外实习基地的资质进行严格审查和筛选, 除考虑实习单位的规模和实力外, 实习基地能够提供员工招聘、培训与开发、薪酬福利管理、绩效管理和劳动关系管理等相关实习岗位、并且接纳一定规模的学生实习; 能涵盖当前企业人力资源部门管理和人力资源服务岗位发展。满足专业培养要求, 实现较高的专业对口率。

(2) 组成由校内专业教师与实习单位人力资源相关专业员工组成实习教师队伍, 共同负责专业实习指导, 以及校外实习管理工作, 包括校企之间的联系、沟通、协调及岗位实习期间的检查、督促和学生管理工作。

(3) 在就业导向的教学思想指导下, 以培养学生合格的职业能力为目标, 为了让学生掌握理论知识的同时具备实际工作能力, 实行工学交替、分段式方法, 组织学生分别在课堂与实习单位两个不同的学习环境、运用不同的学习方式交替完成理论与实践知识学习。

(4) 合作单位委派相应的专职或兼职人员负责学生实习的日常管理。学生若有违反实习纪律等情况，及时与学校联系沟通。妥善安排实习学生的教学、实习工作以及住宿、生活等。负责实习学生的安全和规章制度教育，并签定实习安全协议。向学校提供本基地招聘实习学生的需求信息及相关信息，如实习部门、实习岗位、工作时间、岗位要求等。对学生进行岗前考核筛选，确定基地实习学生，并与学校和实习学生共同签订《实习协议书》。合理安排学生的实习岗位和工作，并按照《实习协议书》做好学生的实习管理工作，确保学生实习的顺利完成。

校外实训基地配置与要求见表 19。

表 19 校外实训基地配置要求一览表

序号	校企合作单位	合作育人项目内容	接纳实习、就业学生数量
1	湖南省人力资源和社会保障厅	人事管理、社保业务经办、劳动关系调解仲裁	15 人
2	长沙市人力资源和社会保障局	人事管理、社保业务经办、劳动关系调解仲裁	15 人
3	长沙县人力资源和社会保障局	人事管理、社保业务经办、劳动关系调解仲裁	15 人
4	长沙市天心区人力资源和社会保障局	人事管理、社保业务经办、劳动关系调解仲裁	10 人
5	长沙市开福区人力资源和社会保障局	人事管理、社保业务经办、劳动关系调解仲裁	10 人
6	长沙市芙蓉区人力资源和社会保障局	人事管理、社保业务经办、劳动关系调解仲裁	10 人
7	汨罗县人力资源和社会保障局	人事管理、社保业务经办、劳动关系调解仲裁	5 人
8	湖南人才市场服务中心	人事管理、人力资源市场业务经办、职业指导与介绍、人事档案管理	15 人
9	湖南红海人力资源有限公司	人力资源管理与服务、社保业务经办、劳动关系协调	10 人
10	长沙红海人力资源有限公司	人事管理、劳务派遣服务、社保业务经办	10 人
11	长沙县信力劳务派遣有限公司	人事管理、劳务派遣服务、社保业务经办	5 人
12	湖南大湘人力资源有限公司	人力资源外包服务、社保业务经办	10 人
13	湖南海纳名人人力资源服务有限公司	人力资源外包服务、社保业务经办	10 人
14	湖南省湘辉人力资源服务有限公司	人力资源外包服务、社保业务经办	10 人
15	长沙聚能顺天人力资源管理有限公司	人力资源外包服务、社保业务经办	10 人
16	长沙华顺人力资源服务有限公司	人力资源管理与服务、社保业务经办、劳动关系	10 人

		协调	
17	湖南乐业人力资本集团	人力资源管理与服务、社保业务经办、劳动关系协调	10人
18	湖南海猎企业管理咨询有限公司	人力资源管理与服务、猎头服务、企业咨询服务	10人
19	湖南铂爵人力资源管理服务有限公司	人力资源管理与服务、社保业务经办、劳动关系协调	10人
20	魔方网聘科技有限公司	招聘外包服务、猎头服务	10人
21	安博咨询有限公司	人力资源管理与服务、猎头服务、企业咨询服务	10人
22	湖南简聘人力资源服务有限公司	人事管理、招聘外包服务、	10人
23	湖南大鱼企业管理服务有限公司	人事管理、招聘外包服务、	10人
24	前锦网络信息技术(上海)有限公司长沙分公司	人事管理、招聘外包服务、	10人
25	湖南卓阳人力资源服务有限公司	人事管理、招聘外包服务、	10人
26	湖南人和律师事务所	人事管理	10人
27	湖南淡远律师事务所	人事管理	10人
28	长沙肯德基有限公司	人事管理	10人

(三) 教学资源

主要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、教育部规划教材，如果没有规划教材，原则上征订国家一级出版社出版的教材，禁止不合格的教材进入课堂。优先选用近三年出版的新教材，以体现与时俱进的知识更新。建立由专业教师、行业专家和教研人员等参与的教材选用机构，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

图书文献配备要能够满足教师教学和学生学习的需要，以及本专业人才培养、专业建设、教科研等工作的需要，包括专业类和素质提升类等方面的图书和期刊，方便师生查询、借阅。专业类图书文献主要包括：有关本专业技术、方法、思维以及实务

操作类图书，经济、管理、法律和文化类文献等。素质提升类图书文献主要包括：有关道德修养、人文素养、心理素养、美学素养等方面的图书文献等。图书数量不少于2500册，生均图书比例超过7:1。图书馆期刊阅览室订购《人力资源管理》、《人力资源开发与管理》、《人力资本管理》、《人力资源》、《培训与开发》、《中国培训》、《商业研究》、《企业研究》等学术期刊。

3. 数字资源配备基本要求

选择、使用和开发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（精创、踏瑞等人力资源软件）、数字教材等专业教学资源库，资源应种类丰富、形式多样、使用便捷、动态更新，能满足教学要求。主要包括满足学生专业学习，教师专业教学研究和教学实施的国家规划教材、课程标准、授课计划、教案、课件、各种案例、教学视频、各种参考资料图书、网络平台数字课程资源等。具体见表20。

表20 人力资源管理专业教学资源情况一览表

分类及项目名称		数量	主要内容
专业与课程教学资源	专业教学资源库	16	《人力资源管理实务》《培训管理实务》《招聘管理实务》等16门课程
实践教学资源	学生专业技能考核标准	1	省级技能抽查标准
	技能竞赛题库	1	省级技能抽查题库
	职业技能培训资源包	20	人力资源共享服务

（四）教学方法

1. 教学模式多元化。推广混合式教学、行动导向教学、模块化教学等新型教学模式，将传统教学和多媒体教学相结合，合理运用超星一平三端在线开放课程和人力资源管理专业教学资源库等在线资源，开辟教师和学生网络空间，开展“线上+线下”混合式教学，提升课堂教学质量；以“行动导向驱动”为主要形式，在教学过程中充分发挥学生的主体作用和教师的主导作用，教师根据教学内容将教学项目分解成相关的子任务，教师引导学生掌握完成各模块任务的基本思路、方法后，按学生的具体学情，划分学习小组，组内成员分工协作，讨论任务、分析任务、操作完成任务。

2. 教学方法多样化。指导教师依据专业培养目标、课程教学要求、学生能力与教

学资源，采用讲授法、案例教学法、工作过程导向教学法、任务驱动教学法、角色扮演法、头脑风暴法和思维导图法等教学方法，以达成知识、技能、素质等三维教学目标。倡导因材施教、按需施教，鼓励创新教学组织形式、教学手段、教学方法和策略。如创新企业导师制教学方法，与一线企业导师建立长期的教学合作关系，导师以现场教学和在线全程指导教学的方式参与教学全过程，带入最新的人力资源管理专业理念及实操技能培训。

3. 教学手段现代化。推广实时交互、翻转课堂等信息化教学手段。教师通过超星网络教学平台发布主题讨论、投票、问卷调查、抢答、选人等系列教学活动即时实现问答，迅速获取学生的答案，及时了解学生的知识掌握情况。相比较传统的教学手段，学生兴趣强烈；利用网络教学平台，推广翻转课堂教学模式，学生在课前观看教师的视频讲解，自主学习，初步完成老师布置的任务，课堂上进一步分析任务、探讨任务、完成任务，答疑解惑。

（五）学习评价

对学生的学业考核将过程考核和终结性考核相结合。

1. 过程考核包括学生课前、课中、课后的表现，涵盖课内评价和课外点评两部分，采用线上、线下评价相结合。评价内容兼顾认知、技能、情感等方面，体现评价标准、评价主体、评价方式、评价过程的多元化。

2. 学习评价主体应包括教师、行业导师、学生自评、互评，加强对教学质量的监控，改革教学评价的标准和方法。

3. 学习评价方式可采用口试、笔试、观察、顶岗操作、职业技能大赛、职业资格鉴定等。具体课程类型的考核方式及标准见表21。

表21 学习评价情况一览表

序号	课程类型	过程性考核占比	终结性考核占比	主要考核方式
1	公共基础必修课	40%	60%	笔试
2	公共选修课	40%	60%	笔试
3	专业基础必修课	40%	60%	实训、笔试
4	专业核心必修课	40%	60%	实训、笔试

5	专业实践必修课	40%	60%	实训、笔试
6	专业拓展必修课	40%	60%	实训、笔试
7	专业选修课	40%	60%	实训、笔试

注：学生若参加职业技能大赛、精品课程建设等活动，以取得结果来评定，最高可占总成绩的 60%。

（六）质量管理

1. 制定质量监控机制，根据学院章程和文件精神建立学院、二级学院、教研室、教师个人四级教学质量监控体系，建立人力资源管理专业建设和教学质量诊断与改进机制，健全人力资源管理专业课程教学质量监控管理制度，完善课堂教学、教学评价、实习实训、专业调研、毕业设计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。本专业诊断与改进 PDCA 循环如下图5所示。

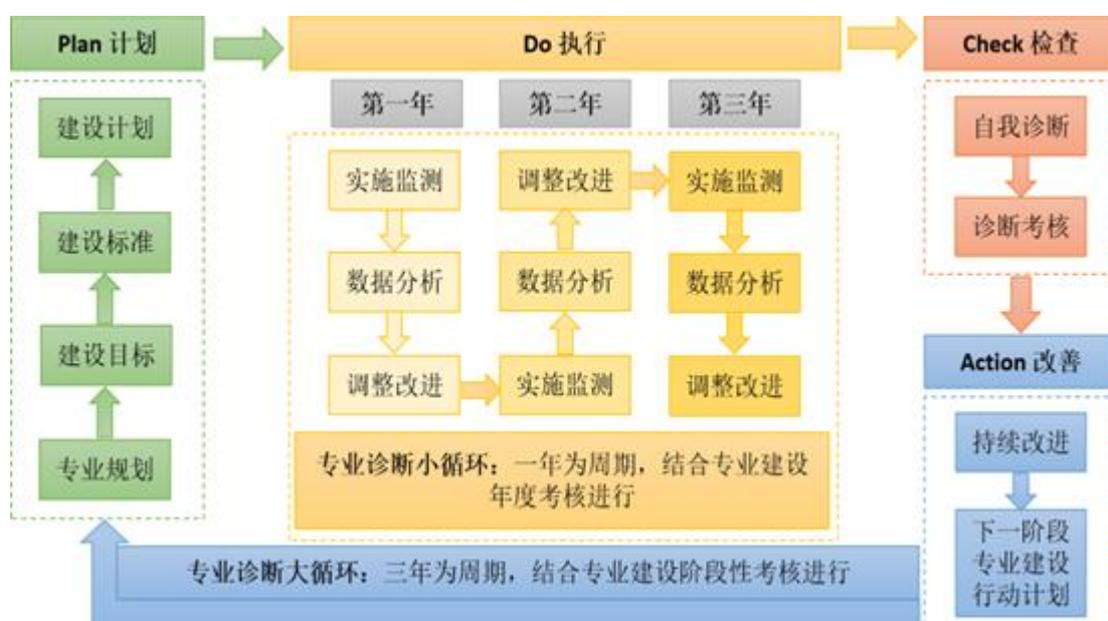


图5 诊断与改进PDCA循环图

2. 完善教学管理机制，根据二级学院日常教学管理规定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。专任教师一学期须听课评课 5 次，每学期应保证有 20%教师开展公开课、示范课教学活动，新教师必须实行一对一指导一年；教师若发生教学事故，不得参与当年评优评先，年度考核不高于合格等次。

3. 建立毕业生跟踪反馈机制及社会评价机制，对生源情况、在校生产业水平、毕

业生就业情况等进行分析，出具具体的调研报告，定期开展人才培养质量和培养目标达成情况评价工作，找出问题、分析原因，提出措施，为下一届人才培养提供参考依据。

4. 建立人力资源管理专业人才质量检查循环机制，建立“一年小循环，三年大循环”的质量检查机制，充分利用评价分析结果有效改进专业教学，针对人才培养过程中存在的问题，制定诊断与改进措施，持续提高人才培养质量。

九、毕业要求

学生必须通过规定年限的学习，完成规定的教学活动，达到规定的素质、知识和能力要求，方可获取毕业证书：

1. 知识技能要求：熟练掌握思想政治理论、科学文化、中华优秀传统文化等方面的基础知识；系统掌握人力资源管理六个模块等方面的专业知识；具有运用所学知识和技能解决人力资源管理中会遇到的问题的初步能力。

2. 学分要求：按规定修完所有课程，成绩全部合格，修满 145.5 学分，达到毕业规定学分。

3. 毕业设计要求：毕业设计成果考核合格；参加半年的顶岗实习并考核合格。

4. 技能证书要求：取得人力资源共享服务 X 等级证书；鼓励获得人力资源管理师四级，劳动关系协调员四级证书。

5. 学生综合素质测评：理想信念坚定，德智体美劳全面发展，思想品德与综合素质测评全部合格。鼓励运用大数据等信息化手段记录、分析学生成长记录档案、职业素养达标等方面的内容，纳入综合素质考核，并将考核情况作为是否准予毕业的重要依据。

6. 符合学校学生学籍管理规定中的相关要求。

十、附录

附录 1：教学进程安排表

附录 2：专业人才培养方案专家论证意见表

附录 3：专业人才培养方案审批表

附录 4：湖南劳动人事职业学院人才培养方案变更审批表

附录 1

教学进程安排表

课程性质	课程类别	课程序号	课程编码	课程名称	课程类型	学分	课时数			年级/学期/课内周数/周学时						考核方式		承担二级学院 (部、部门)	备注	
							总课时	其中		一年级		二年级		三年级		考试	考查			
								理论课	实践课	1	2	3	4	5	6					
										20周	20周	20周	20周	20周	20周					
必修课	公共基础课	1	08000101	大学入学教育	C	1	12		12	1w	√						√	学工处与安保处		
		2	08000102	国防教育军事技能	C	2	112		112	2-3w	√							√	学工处与安保处	
		3	08000103	国防教育军事理论	A	2	36			√								√	学工处与安保处	线上 24+自主学习 12
		4	08000113	大学生心理健康教育(1)	A	0.5	8	8		2								√	学工处	
		5	08000114	大学生心理健康教育(2)	A	0.5	8	8			2							√	学工处	
		6	08000115	大学生心理健康教育(3)	A	0.5	8	8				2						√	学工处	
		7	08000116	大学生心理健康教育(4)	A	0.5	8	8					2					√	学工处	
		8	21000114	思想道德与法治	B	3	48	42	6	4								√	马克思主义学院	
		9	21000113	习近平新时代中国特色社会主义思想概论	B	3	48	42	6		3							√	马克思主义学院	
		10	21000116	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论(一)	B	1	16	14	2		4-4W							√	马克思主义学院	
		11	21000117	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论(二)	B	1	16	14	2			4-4W						√	马克思主义学院	
		12	21000118	形势与政策(一)	A	0.5	8	8		√								√	马克思主义学院	
		13	21000119	形势与政策(二)	A	0.5	8	8			√							√	马克思主义学院	

必修 课	公共 基础 课	14	21000120	形势与政策（三）	A	0.5	8	8				√				√	马克思主义学院			
		15	21000121	形势与政策（四）	A	0.5	8	8					√				√	马克思主义学院		
		16	08000107	大学生职业发展与就业指导（1）	B	1	16	8	8	2(8w)							√	招生就业处		
		17	08000117	大学生职业发展与就业指导（2）	B	1	16	8	8			2(8w)					√	招生就业处		
		18	08000106	创新创业基础	B	2	32	16	16		2						√	招生就业处		
		19	08000125	劳动教育与职业素养	B	1	16	16	0	√							√	教务处	线上学习	
		20	08000126	劳动教育实践	B	1	16	0	16	√	√						√	公共管理与服务学院	各学院安排 劳动实践	
		21	18000105	信息技术	B	3	48	4	44		3						√	计算机教研室		
		22	20000168	体育与健康（1）	B	1.5	22	2	20	2							√	通识教育学院		
		23	20000169	体育与健康（2）	B	2	32	2	30		2						√	通识教育学院		
		24	20000170	体育与健康（3）	B	2	32	2	30		2						√	通识教育学院		
		25	20000171	体育与健康（4）	B	1.5	22	2	20			2					√	通识教育学院		
		26	20000167	大学语文	A	3	48	24	24	3						√		通识教育学院		
		27	20000152	经济数学 11	B	2	32	28	4		2					√		通识教育学院		
		28	08000128	国家安全教育	A	1	16	16	0	√							√	教务处	线上学习	
		29	08000129	五技安全教育	C	1.5	24		24			√	√	√	√		√	教教学学工安保等		
		小计							40.5	724	328	396	11	14	4	4	0	0		
		专业 基础 课	1	16010302	企业管理基础	B	3	48	24	24	3							√	公共管理与服务学院	
			2	16030328	法律基础	B	2	32	16	16	2							√	公共管理与服务学院	
	3		19010319	会计基础	B	2	32	16	16	2							√	公共管理与服务学院		
	4		16010303	组织行为基础	B	3	48	24	24		3				√		公共管理与服务学院			
	5		16010304	劳动经济基础	B	2	32	16	16		2				√		公共管理与服务学院			
	6		16010321	人力资源统计基础	B	2	32	16	16		2					√	公共管理与服务学院			
	7		16010312	档案管理实务	B	2	32	16	16			2				√	公共管理与服务学院			

必修 课	小计				16	256	132	124	7	0	7	2	0	0					
	1	16010301	人力资源管理实务★	B	3	48	24	24	3						√		公共管理与服务学院	★为专业技能课核心课程	
	2	16010332	劳动法与劳动争议处理实务★	B	3	64	32	32		4					√		公共管理与服务学院		
	3	16010306	培训管理实务★	B	3	48	28	20		3					√		公共管理与服务学院		
	4	16010307	招聘管理实务★	B	3	48	24	24		3					√		公共管理与服务学院		
	5	16010311	人力资源市场服务★	B	3	48	26	22			3				√		公共管理与服务学院		
	6	16010315	员工关系管理实务★	B	3	54	28	26			3				√		公共管理与服务学院		
	7	16010309	绩效管理实务★	B	3	54	28	26				3			√		公共管理与服务学院		
	8	16010310	薪酬与福利管理实务★	B	3	54	28	26				3			√		公共管理与服务学院		
	小计				24	418	222	196	3	10	6	6	0	0					
	专业拓展课	1	16010329	员工内训	B	1	16	6	10				2			√		公共管理与服务学院	
		2	16010308	人力资源规划	B	2	32	16	16			2				√		公共管理与服务学院	
		3	16030318	社会保险实务	B	3	48	24	24			3				√		公共管理与服务学院	
		4	16010330	猎头实务	B	2	32	16	16				2			√		公共管理与服务学院	
		5	16010331	人力资源共享服务▲	B	2	32	16	16				2			√		公共管理与服务学院	
		6	16010305	人员素质测评	B	2	32	16	16				2			√		公共管理与服务学院	
		7	16010501	人力资源管理综合实训	B	2	32	10	22					4		√		公共管理与服务学院	
	小计				14	224	104	120	0	0	5	8	4						
	专业实践课	1	16000004	岗位实习	C	24	576	0	576					8w	16w	√		公共管理与服务学院	按周课时 24 计算, 共 24 周
		2	16000005	毕业设计	C	4	96	0	96					4w		√		公共管理与服务学院	按周课时 24 计算
		小计				28	672	0	672	0	0	0	0	24	24				
选修	公共任选课	1	20000102	应用文	B	2	32	20	12	2					√		通识教育学院	1.序号 1-5 为限定选修 课, 序号 6-9 为任选课。 2.周课时只	
		2-3	20000136	大学英语 (1)	A	4	64	56	8	4					√		通识教育学院		
			20000137	大学英语 (2)	A	4	64	56	8		4				√		通识教育学院		
		4	21000112	党史国史	B	2	32	24	8			2				√			通识教育学院

课	选修课	5	20000148	美学鉴赏	B	1	16	10	6			2			√	通识教育学院	计算限定课程，非限定课程根据学生选择实际情况而定。 3.修满15学分即算合格。	
		6	20000110	演讲与口才	B	2	32	16	16						√	通识教育学院		
		7	20000108	普通话	B	2	32	12	20						√	通识教育学院		
		8	20000159	书法	B	1	16	8	8						√	公共管理与服务学院		
		9	20000210	当代中国概况	B	1	16	10	6						√	马克思主义学院		
	小计						15	240	182	58	6	4	4	0	4	0		
	专业选修课	1	16010402	市场营销实务	B	2	32	16	16	2						√	公共管理与服务学院	1.序号1-2为限定选修课，序号3-6为任选课 2.修满8学分即算合格。
		2	16010401	人力资源模拟沙盘	B	2	32	16	16		2					√	公共管理与服务学院	
		3	16030306	人际关系管理实务	B	2	32	16	16			2				√	公共管理与服务学院	
		4	20000106	秘书实务	B	2	32	16	16			2				√	公共管理与服务学院	
5		16030339	人力资源数据分析	B	2	32	16	16			2				√	公共管理与服务学院		
6		16010403	社群运营管理	B	2	32	16	16			2				√	公共管理与服务学院		
7		20000149	艺术与形体	B	2	32	16	16					4		√	公共管理与服务学院		
小计						8	128	64	64	2	0	2	8	4	24			
总计						145.5	2662	1032	1630	29	28	27	26	24	24			

1.标★号的课程为专业核心课，标●号的为专业基础课，所有标号均标在课程名称前。

2.课程类型：纯理论课程（A）、理论实践一体化课程（B）、纯实践课程（C）。

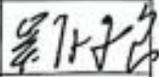
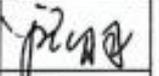
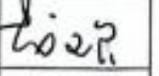
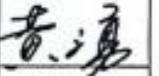
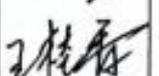
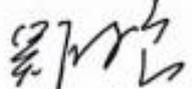
3.考核方式：考试、考查。

4.第2、4学期教学进程中的第1周为“素质教育活动周”，按实训周对待。

5.学分计算：A类和B类课程按1学分/16课时计算，取0.5为最小学分单位，C类课程按1学分/1周计算。

6.周课时及上课周数简写：周课时*上课周数，例：4*12表示，周课时为4，上课周数为12周。

湖南劳动人事职业学院 人才培养方案专家论证意见表

专业名称及方向	人力资源管理			
专业代码	590202			
所在院系	公共管理与服务学院			
论证专家（专业建设指导委员会委员）				
姓名	专家类型	工作单位	职务/职称	签名
吴敏良	职业教育领域专家	长沙商贸旅游职业技术学院	教授	
官翊	职业教育领域专家	长沙民政职业技术学院	副教授	
龙欢	行业企业专家	中共湖南省委党校	副教授	
黄文勇	行业企业专家	长沙红海公司	直聘运营总监	
王桂香	优秀毕业生	湖南康乃馨养老产业投资置业有限公司	人力资源部部长/ 中级经济师、高级企业培训师	
论证意见				
<p>专业培养方案坚持立德树人教育理念，课程开设比例合理，文本格式规范，符合教育部有关规定。专业目标定位准确，课程结构合理，课程说明规范，实习安排有效，师资、教学条件等能够满足人才培养的需要，满足《教育部关于职业院校专业人才培养方案制订与实施的指导意见》要求。同意该方案在 2024 级本专业人才培养过程中使用。</p> <p style="text-align: right;">专家组组长签字：</p> <p style="text-align: right;">2024年 8 月 28 日</p>				

附录 3

湖南劳动人事职业学院 2024 级专业人才培养方案审批表

专业名称及方向	人力资源管理
专业代码	590202
所在院系	公共管理与服务学院
专业带头人	李天骥
二级学院审核意见	<p>此方案符合学院人才培养方案的制定要求,符合专业培养目标,方案合理,科学可行。</p> <p>二级学院负责人签字(公章):  2024年8月30日</p> 
学术委员会审定意见	<p>学院学术委员会主任签字:  2024年9月2日</p>  
院长办公会审定意见	<p>院长签字(公章):  2024年9月12日</p>  
党委会审定意见	<p>党委书记签字(公章):  2024年9月27日</p>  

说明: 本审批表需签署意见并盖章后扫描与人才培养方案装订。

附录 4

湖南劳动人事职业学院人才培养方案变更审批表

二级学院:

专业:

年级:

原人才培养方案教学安排				变更后培养方案教学安排			
课程代码	课程/教学环节名称	学时学分	开课学期	课程代码	课程/教学环节名称	学时学分	开课学期
调整类别	<input type="checkbox"/> 增设课程 <input type="checkbox"/> 取消课程 <input type="checkbox"/> 规范课程名称 <input type="checkbox"/> 增加课时（学分） <input type="checkbox"/> 减少课时（学分） <input type="checkbox"/> 开课时间提前 <input type="checkbox"/> 开课时间延后 <input type="checkbox"/> 其他_____ （请在相应的类别打“√”）						
调整原因（可附表说明）							
专业教研室意见	专业带头人签字： 年 月 日			课程承担单位意见 （跨学院开课填写）	院系负责人签字： 年 月 日		
二级学院意见	院系负责人签字： 年 月 日						
教务处意见	<p style="text-align: right;">负责人签字：（公章） 年 月 日</p>						
学校意见	<p style="text-align: right;">主管校领导签字： 年 月 日</p>						