

- 首页
- 学院概况
- 师资队伍
- 教学科研
- 党群工作
- 团学工作
- 精品课程
- 招生就业
- 下载园地
- 联系我们
- 新闻动态
- 通知公告
- 学院简介
- 现任领导
- 组织机构
- 师资队伍
- 管理制度
- 教学成果
- 科研成果
- 人才培养方案
- 党总支工作
- 工会工作
- 团学工作
- 课程介绍
- 人力资源管理讲义
- 精品课程课件
- 经典案例集
- 人力资源管理习题集
- 大纲与参考书目
- 教研论文
- 教学视频
- 招生就业
- 下载园地
- 联系我们

精品课程

课程介绍
 人力资源管理讲义
 精品课程课件
 经典案例集
 人力资源管理习题集
 大纲与参考书目
 教研论文
 教学视频

通知公告

- 2018-2019学年度工商管... 09/26
- 工商管理学院2017-2018... 04/10
- 工商管理学院2018年省... 04/10
- 工商管理学院党总支支... 04/03
- 工商管理学院2017年省... 05/10
- 2016年度先进基层团组... 04/24
- 工商管理学院2016-2017... 04/24
- 工商管理学院2017年省... 03/27

当前位置: 首页>>精品课程>>大纲与参考书目

《人力资源管理概论》 教学大纲及参考书目

河南教育学院 管理系

I 《人力资源管理》课程介绍

一、课程性质

《人力资源管理概论》(HRM, HumanResources Management)是现代管理理论体系当中的一门新兴学科,同时也是具有很强理论性和应用性的学科。人力资源管理是当前各发达国家在工商管理、公共行政管理课程设置当中的一门重要课程。

二、教学目的

通过本课程的学习,使学生了解人力资源管理的基本理论、原则和方法,为学生提供基本观点、分析和解决有关问题的方法和思路,帮助学生在理论和方法上建立更进一步在相关领域深造或工作的基础。

三、主要任务

通过本课程的学习,要求学生:

- 1、正确认识课程的性质、任务及其研究对象,全面了解课程的体系、结构,对人力资源管理有一个总体的认识。
- 2、通过本课程的教学,使学生掌握人力资源管理的基本概念、基本原理、基本知识,学会用人力资源管理理论分析和解决企业实际问题的方法。
- 3、紧密联系实际,学会分析案例,解决实际问题,把学科理论的学习融入对经济活动实践的研究和认识之中,切实提高分析问题、解决问题的能力。真正掌握课程的核心内容,为企业经济效益的提高服务,为社会主义市场经济体制的建立和完善作出贡献。

II 学时分配表

教 学 内 容	总学时	讲授	实践教学
第一章 人力资源概述	2	2	0
第二章 人力资源管理概述	3	2	1(实验室实训)
第三章 人力资源管理的产生和发展	3	2	1(课堂讨论)
第四章 人力资源管理者和管理部门	6	4	2(实验室实训)
第五章 人力资源管理环境	5	2	3企业参观学习
第六章 人力资源管理的理论基础	4	3	1(课堂讨论)
第七章 职位分析	6	3	3(实验室实训)
第八章 人力资源规划	4	2	2(角色扮演教学)
第九章 招聘与录用	6	2	3(校园模拟招聘会)
第十章 培训与开发	5	3	3(校园模拟培训会)
第十一章 绩效管理	5	3	2(实验室实训)
第十二章 薪酬管理	5	3	2(实验室实训)
总计	54	31	23

III 教学内容、教学基本要求及重点

第一章人力资源概述

一、教学目的和教学要求

- 1、了解人力资源与自然资源的区别与联系;
- 2、掌握人力资源和人力资本之间的区别与联系;
- 3、掌握人力资源的作用;
- 4、了解人力资源的分布。

二、教学方法与建议

- 1、结合制度经济学的人力资本理论;
- 2、理论讲解与案例分析相结合。

三、教学内容

第一节 人力资源及相关概念

- 1、资源、人力资源、资本、人力资本之间的联系与区别;
- 2、人力资源和人力资本的计量形式

第二节 人力资源的性质和作用

- 1、人力资源的五大属性;
- 2、人力资源的作用

第三节 人力资源的分布与结构

- 1、国家人力资源分布;
- 2、企业人力资源分布

四、教学重点与难点

1、重点：人力资源与人力资本之间的关系、人力资源的作用、人力资源的企业分布、人力资源的素质构成

2、难点：人力资本、人力资源的素质构成

第二章人力资源管理概述

一、教学目的与教学要求

- 1.了解人力资源规划的基本内涵，人力资源规划的概念、必要性及内容。
- 2.掌握人力资源规划的基本程序。
- 3.掌握人力资源需求预测的主要方法。
- 4.了解人力资源供给预测。主观判断法，定量分析法。
- 5.掌握人力资源规划的控制与评价方法。人力资源信息系统，人力资源供给控制，人力资源规划的评价。

二、教学方法与建议

- 1.理论与实践相结合
- 2.案例分析法
- 3.实验室实训，进行需求预测。

三、教学内容

第一节管理及相关问题人力资源管理概述

- 1、管理的含义
- 2、管理活动中的效率和效果
- 3、管理的职能
- 4、管理的方式

第二节人力资源管理的基本问题

- 1、人力资源管理的含义
- 2、人力资源管理的模式
- 3、人力资源管理的功能
- 4、人力资源管理的目标
- 5、人力资源管理的职能
- 6、人力资源管理的地位和层次
- 7、人力资源管理的作用

四、教学重点与难点

1、重点

人力资源规划的基本程序，人力资源需求预测的基本方法。

2、难点

人力资源需求预测

第三章人力资源管理的产生和发展

一、教学目的与教学要求

- 1、了解人力资源管理的产生
- 2、了解人力资源管理的发展
- 3、掌握中国人力资源管理的产生于发展

二、教学方法与建议

- 1、资料查阅
- 2、理论联系实际

三、教学内容

第一节人力资源管理的产生与发展

人力资源管理产生的基础

第二节人力资源管理的发展

- 1、西方国家人力资源管理的发展阶段
- 2、中国人力资源管理的发展

四、重点与难点

- 1、重点：人力资源管理产生的基础、中国人力资源管理的发展
- 2、难点：人力资源管理产生的基础

第四章人力资源管理者 and 人力资源管理部门

一、教学目的与教学要求

- 1、了解管理者的角色
- 2、掌握明茨伯格的角色理论
- 3、掌握人力资源管理者应具备的技能
- 4、掌握人力资源管理者应具备的素质

- 5、了解人力资源管理者的责任
- 6、了解人力资源管理部门的绩效评定指标

二、教学方法与建议

- 1、角色扮演
- 2、案例教学
- 3、理论联系实际

三、教学内容

第一节管理者概述

- 1、管理者及其分类
- 2、管理者的角色
- 3、管理者应具备的技能

第二节人力资源管理者和部门

- 1、人力资源管理者和部门的出现
- 2、人力资源管理者和部门承担的活动和任务
- 3、人力资源管理者和部门的角色
- 4、人力资源管理应具备的素质
- 5、人力资源管理部门的组织结构
- 6、人力资源管理的责任
- 7、人力资源管理部门的绩效

四、重点与难点

- 1、重点：明茨伯格的角色理论、管理者应具备的技能、管理者应具备的素质、人力资源管理部门的绩效指标
- 2、难点：明茨伯格的角色理论、人力资源管理部门的绩效指标

第五章人力资源管理环境

一、教学目的与教学要求

- 1、掌握人力资源管理环境的辨别方法
- 2、了解人力资源管理的外部环境
- 3、掌握人力资源管理的内部环境

二、教学方法与建议

- 1、案例教学
- 2、实习基地参观实习
- 3、实验室模拟训练

三、教学内容

第一节人力资源管理环境概述

- 1、人力资源管理环境的分类
- 2、人力资源管理环境的辨别

第二节人力资源管理的外部环境

- 1、政治因素
- 2、经济因素
- 3、法律因素
- 4、文化因素
- 5、竞争者

第三节人力资源管理的内部环境

- 1、企业发展战略
- 2、企业组织结构
- 4、企业生命周期
- 5、企业文化

四、重点与难点

- 1、重点：人力资源管理环境的辨别、人力资源管理的内部环境、竞争者、企业生命周期
- 2、难点：人力资源管理环境的辨别、企业生命周期

第六章人力资源理论基础

一、教学目的与教学要求

- 1、了解人性假设理论的历史沿革
- 2、掌握四种人性假设
- 3、掌握基本的激励理论

二、教学方法与建议

- 1、资料查阅
- 2、案例教学
- 3、实验室实训

三、教学内容

第一节人性假设理论

- 1、X理论—Y理论
- 2、四种人性假设理论

第二节激励理论

- 1、激励的基本过程
 - 2、内容型激励理论
 - 3、过程型激励理论
 - 4、行为改造型激励理论
- 强化行为的类型
- 5、综合型激励理论

四、重点与难点

- 1、重点：四种人性假设、需求层次理论、双因素理论、过程型激励理论、行为改造型激励理论、综合型激励理论、波特和劳勒的激励理论
- 2、难点：需求层次理论、双因素理论、行为改造型激励理论、波特和劳勒的综合激励理论

第七章职位分析

一、教学目的与教学要求

- 1、了解并掌握工作分析的基本概念及相关术语。掌握工作分析的程序。
- 2、了解并掌握工作分析的内容与作用。
- 3、掌握工作分析的主要方法：定性分析法与定量分析法

二、教学方法与建议

- 1、实验室实训
- 2、案例教学
- 3、实习基地参观

三、教学内容

第一节职位分析概述

- 1、职位分析的含义
- 2、与职位分析相关的概念
- 3、职务分析的作用和意义

第二节职位分析的具体实施

- 1、职位分析的时机
- 2、职位分析的步骤
- 3、职位说明书的编写
- 4、职位说明书的发展趋势

第三节职位分析的方法

- 1、定性的方法
- 2、量化的方法

四、重点与难点

- 1、重点：职位分析的含义、职位分析的步骤、职位说明书的编写、量化分析法、职能职位分析法、弗莱希曼的职位分析系统法
- 2、难点：职位说明书的编写、量化分析法、弗莱希曼的职位分析系统法

第八章人力资源规划

一、教学目的与教学要求

- 1、了解人力资源规划的意义与内容
- 2、掌握人力资源规划的程序
- 3、掌握人力资源需求和管理的预测方法

二、教学方法与建议

- 1、实验室实训
- 2、案例教学
- 3、实习基地参观
- 4、情景模拟教学法

三、教学内容

第一节人力资源规划概述

- 1、人力资源规划的含义
- 2、人力资源规划的内容

- 3、人力资源规划的分类
 - 4、人力资源规划的意义和作用
 - 5、人力资源规划与人力资源管理其他职能的关系
 - 6、人力资源规划的程序
- 第二节 人力资源需求、供给的预测和平衡

- 1、人力资源需求的预测
- 2、人力资源供给的预测
- 3、人力资源供需的平衡

四、重点与难点

- 1、重点：人力资源规划的内容、人力资源规划的程序、人力资源的需求预测、人力资源的供给预测
- 2、难点：人力资源的需求预测、人力资源的供给预测

第九章 招聘录用

一、教学目的与教学要求

1. 了解员工招聘的作用与程序。
2. 了解招聘的渠道及其选择。
3. 掌握人员选拔的过程和方法。
4. 掌握人员录用的方法和原则。
5. 掌握招聘评估。

二、教学方法与建议

- 1、实验室实训
- 2、案例教学
- 3、校园模拟招聘会
- 4、当地人才交流市场参观实习

三、教学内容

第一节 员工招聘

- 1、招聘的含义
- 2、招聘工作的意义
- 3、影响招聘活动的因素
- 4、招聘工作与人力资源管理其他职能活动的关系
- 5、招聘工作的程序
- 6、招聘工作的职责分工

第二节 招聘的渠道与方法

- 1、内部招聘的渠道与方法
- 2、外部招聘的渠道与方法
- 3、招聘信息的发布

第三节 选拔录用

- 1、选拔录用的含义
- 2、选拔录用的原则
- 3、选拔录用的意义
- 4、选拔录用系统的标准
- 5、选拔录用的程序
- 6、选拔测试的信度和效度

四、重点与难点

- 1、重点：招聘的影响因素、招聘工作的程序、招聘工作的渠道与方法、选拔录用的原则、选拔录用系统的标准、选拔测试的信度和效度
- 2、难点：招聘工作的程序、招聘工作的渠道与方法、选拔录用系统的标准、选拔测试的信度和效度

第十章 培训与开发

一、教学目的与教学要求

1. 了解企业员工培训与开发的目的
2. 掌握员工培训的基本方法。
3. 了解员工培训的基本程序。
4. 掌握新员工的导向活动。
5. 掌握员工职业开发及开发管理中要注意的问题。

二、教学方法与建议

- 1、实习基地参观实习
- 2、校园模拟培训会

3、案例教学

三、教学内容

第一节培训与开发概述

- 1、培训与开发的含义
- 2、培训与开发的意义
- 3、培训与开发的原则
- 4、培训与开发的分类
- 5、培训与开发同人力资源管理其他职能的关系

第二节培训与开发工作的具体实施

- 1、培训前的准备
- 2、培训的设计与实施
- 3、培训迁移

第三节培训与开发的主要方法

- 1、在职培训
- 2、脱产培训

四、重点与难点

- 1、重点：培训的原则、培训的计划与实施、在职培训方法、脱产培训方法
- 2、难点：在职培训方法、脱产培训方法

第十一章绩效考核**一、教学目的与教学要求**

1. 了解工作绩效考评的目的、一般程序。
2. 掌握绩效考评的标准。
3. 掌握绩效考评的基本方法及其设计原则。
4. 了解绩效考评的实施过程。
5. 掌握绩效考评中常见的问题。

二、教学方法与建议

- 1、实验室实训
- 2、案例教学
- 3、校园绩效考核模拟活动

三、教学内容

第一节绩效管理概述

- 1、绩效的含义
- 2、绩效管理的含义
- 3、绩效管理的意义
- 4、绩效管理与人力资源管理其他职能的关系

第二节绩效管理的实施过程

- 1、计划绩效
- 2、监控绩效
- 3、考核绩效
- 4、反馈阶段

第三节绩效考核的方法

- 1、比较法
- 2、量表法
- 3、描述法

四、重点与难点

- 1、重点：绩效管理、绩效管理的意义、绩效计划、绩效考核、量表法、描述法
- 2、难点：绩效计划、量表法、描述法

第十二章薪酬管理**一、教学目的与教学要求**

1. 了解奖励制度的含义和内容。
2. 了解奖励分配的公平性及激励功能。
3. 掌握奖励制度设计的影响因素。
4. 掌握企业的工资制度。
5. 了解管理人员工资确定方法。
6. 掌握工资制度的管理与调整的基本原则。
7. 了解奖励制度的设置。
8. 掌握员工福利制度。

二、教学方法与建议

- 1、实验室实训

- 2、案例教学
- 3、课堂讨论会

三、教学内容

第一节薪酬管理概述

- 1、薪酬管理的含义
- 2、薪酬管理的意义
- 3、薪酬管理与人力资源管理其他职能的关系

第二节基本薪酬

- 1、职位评价（内部公平性）
- 2、薪酬调查
- 3、薪酬等级
- 4、基本薪酬的调整
- 5、基本薪酬的发展趋势

第三节激励薪酬和福利

- 1、激励薪酬
- 2、福利

四、重点与难点

- 1、重点：薪酬管理、职位评价、薪酬调查、薪酬调整、激励薪酬、福利
- 2、难点：职位评价方法、薪酬调查方法、薪酬调整方法、激励薪酬的基本方法

IV教材及参考书

- 1、董克用、叶向峰编著，人力资源管理概论，中国人民大学出版社，2003年9月第一版
- 2、张德主编，人力资源开发与管理，清华大学出版社，2001年10月第二版
- 3、加里·德斯勒，人力资源管理，中国人民大学出版社，1999年6月第一版
- 4、雷蒙德·A·诺伊等，人力资源管理：赢得竞争优势，中国人民大学出版社，2001年4月第一版
- 5、劳伦斯 S. 克雷曼，人力资源管理：获取竞争优势的工具，机械工业出版社，1999年9月第一版
- 6、彭剑锋、付亚和、许玉林等编著，“现代管理制度、程序、方法范例全集”之劳动人事管理实务卷、工资管理卷、招聘与培训卷、考核卷，中国人民大学出版社，1993年9月第一版
- 7、袁乐乐、周春彦、张作华等编，“管理表格、原理制度”之人事组织结构管理制度、管理表格，办公事务管理制度、管理表格，伊犁人民出版社，2000年3月第一版
- 8、Gary Dessler, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 清华大学出版社 Prentice-HallInternational, Inc., 1997年10月第一版
- 9、《中国人力资源开发》杂志
- 10、《中国劳动》杂志
- 11、《世界经理人文摘》杂志
- 12、《中国劳动》杂志

Copyright © 2006-2014 工商管理学院. Cn All Rights Reserved

地址：郑州市郑东新区龙子湖高校园区龙子湖北路22号 邮政编码：450046