



中国劳动关系学院人力资源管理专业培养方案

(2019 年修订)

一、培养目标

本专业培养具有劳动情怀深厚、专业功底扎实,具备管理学、经济学、社会学、法学等方面基本理论素养,掌握现代人力资源管理理论和业务操作技能以及熟悉劳资政策和法规的复合性应用型人才,能够在各种类型的企事业单位从事组织人事管理、招聘、培训、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等人力资源管理工作。本专业人才培养的特色体现在培养的学生具有深厚的劳动情怀、具有劳动者意识、具有劳资和谐的理念和劳资平等的思想。

二、培养规格与要求

本专业学生应系统掌握人力资源管理理论及实务,熟悉劳动法相关法律法规及其实际应用,具有较强的人力资源选拔、开发、利用能力,良好的人际沟通能力、组织管理能力与决策能力。具体来说,其应获得的知识和能力主要有以下几个方面:

(一) 掌握管理学、经济学、心理学、社会学、劳动法等学科的基本知识和基本理论。

(二) 掌握人力资源管理的基本知识和理论。

(三) 掌握人力资源管理的定性、定量分析方法。

(四) 掌握人力资源管理战略、人力资源规划与招聘、人员素质测评、人员培训与开发、人才激励等策略与方式。

(五) 具有较强的语言文字表达能力、人际沟通能力、组织协调能力和一定的创新能力。

(六) 熟悉国家在人力资源管理方面有关的方针政策及法规。

(七) 掌握观察、问卷调查、访谈、文献检索、资料查询的基本方法,具有初步的人力资源管理科学研究能力和实际工作能力。

(八) 具有一定的处理劳动争议事件的能力,熟悉劳动争议处理的程序和手段。

(九) 较熟练地掌握一种人力资源管理专业外语,基本上能阅读本专业的外文书刊、文献、资料,并具有一定的听、说、笔译能力。

(十) 能够较熟练地使用计算机从事人力资源开发与管理的实际工作。

三、学制与学位

全日制学习四年,按照《中华人民共和国学位条例》授予管理学学士学位。

四、课程体系及学分分配

课 程 体 系			学 分	学 分 比 例	
通识教育课程	通识必修课	公共必修课程		36	25.5%
		通识基础课		5	3.5%
	通识选修课	通识选修课 (含通识核心课程)	历史与文化遗产	12	16.9%
			哲学智慧与批判性思维		
			经济与世界视野		
			自然与科学文明		
			文学与艺术审美		
			社会政治与当代中国		
			素养与个体发展		
跨专业跨学科课程					
专业教育课程	专业核心课(必修)		33	23.4%	
	专业方向课(必修)		20	14.2%	
	专业选修课		22	15.6%	
实践教学	军事训练		1	0.7%	
	思想政治理论课社会实践		1	0.7%	
	社会实践与志愿服务		1	0.7%	
	集中实践环节	学年论文		1	0.7%
		毕业实习		6	4.2%
		毕业论文		3	2.0%
其他实习、实训或实践(各类课程、实验、实践或实训上机等)					
合计			141	100%	

五、专业特色、专业核心课程、专业方向课程及专业选修课程介绍

（一）专业特色

本校人力资源管理专业的特色主要体现在劳动者意识的培养，在教学安排上，在保证人力资源管理学科体系完整的同时，在课程设置方面，除了全部开出人力资源管理专业核心课程外，还突出了劳动关系方向的课程，如《劳动关系概论》《劳动法》《企业劳动合同管理与劳动争议处理》《跨专业综合实践》等，这不仅可以强化本专业学生的劳动者情怀，还能够提高其处理企业员工关系与劳动关系的管理能力。此外，本专业强调实践特色。首先，培养方案中大量设置了实践操作类课程，这些课程与企业的人力资源管理实务紧密相关，只要通过课程学习就能掌握相应的人力资源管理技能。其次，本专业开辟了一批实践教学基地，这些基地大多是具有先进人力资源管理实践的国内先进企业，通过实习实践的方式，培养同学处理实际问题的实践技能。再次，专业设置了跨专业综合实践课程，为学生们营造了真实的人力资源管理情境，有利于培养学生分析问题、解决问题的能力，也有利于学生了解职场真实的情境与人力资源实务。

（二）专业核心课程

管理学（48 学时，3 学分）：本课程的主要研究对象是管理的基本概念、基本思想、基本原则、基本内容和基本方法。通过学习，可以使学生得到管理思想发展史、管理理论、管理思维和

管理意识的全面教育，通览管理全貌，树立起主要的管理观念。这门课程的教学目的是让学生在了解管理和管理学的基本内容的基础上，进一步研究管理发展的历史，掌握管理过程的普遍规律、基本原理和一般方法以及管理学的发展动态，为以后学习其他专业课程和管理实践奠定理论基础；使学生了解和掌握企业中、高层管理人员应当具备的管理知识和管理能力。

西方经济学（64 学时，4 学分）：《西方经济学》主要介绍了流行于西方市场经济国家的现代经济理论与经济政策。该课程分为微观经济学和宏观经济学两部分。微观经济学以单个经济单位的经济行为为对象，以资源的合理配置为主要问题，以价格理论为中心理论，以个量分析、边际分析、均衡分析为研究方法，以市场出清、完全理性、充分信息为基本假定，主要研究家庭、厂商和市场的经济资源合理配置问题。宏观经济学以国民经济整体运行为对象，以资源的充分利用为主要问题，以收入理论为中心理论，以总量分析为研究方法，以市场失灵、政府有效为基本假定，主要研究国民经济整体运行中经济资源的充分利用问题。

人力资源管理概论（64 学时，4 学分）：《人力资源管理概论》是人力资源管理专业最重要的专业基础课程，通过这门课程的学习将力图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。该课程主要讲授人力资源的基本概念，人力资源管理概述，人员的录用决策、招聘评估，绩效管理，薪酬与福利体系，员工的培训与开发，跨文化人力资源管理，人力资源管理的相关法律法规及应用，企业劳动关系等。

社会学概论（32 学时，2 学分）：通过讲授社会学的基础知识和基本理论，使学生了解社会学的理论和方法，提高学生理解、分析和解决问题的能力，运用社会学的基本理论指导工作和生活，并为学生学习相关专业课打下良好的基础。社会学是从变动着的社会系统整体出发，通过人们的社会关系和社会行为来研究社会的结构、功能、发生和发展规律的一门综合性的社会科学。社会学研究人的社会需要、社会互动、人的社会化；研究初级社会群体、社会组织 and 社区；研究社会分层与社会流动、社会制度和社会控制；研究社会变迁与社会现代化。社会学提供正确认识社会的有关知识，提供社会学的基本观点（视角）和方法。

劳动经济学（48 学时，3 学分）：《劳动经济学》是经济学的一个重要分支，专门研究通过劳动资源的合理配置和有效利用，实现劳动力资源的社会与个体利益的最佳结合，以及在这个过程中人与人之间的劳动关系和劳动力资源与其他生产要素之间关系的学科。主要运用经济分析与制度分析相结合的方法，侧重对劳动力市场现象以及劳动力市场运行规律进行宏观的研究，分析劳动力的供给和需求、劳动力市场均衡的形成与变动、影响劳动

力市场的社会力量、劳动力市场的工资制度与报酬结构、人力资本投资、劳动就业与经济增长、劳动力市场运行与宏观经济稳定的关系、就业结构与经济发展以及劳动力市场配置过程中劳动关系的调整和劳动制度变革等现代劳动经济学的基本问题和基本原理。

组织行为学（32 学时，2 学分）：《组织行为学》是心理学具体应用于人力资源管理专业的课程，着重探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响。该课程主要讲授与工作环境相关的问题，探索环境、组织结构及领导作风等因素对个体、群体及组织行为的影响。本课程的目标是：促进学员对组织理论的理解；分析人类在工作中的行为；评价个体的差异、激励和授权、管理组织中的群体；考察工作设计、目标设定、弹性工作时间及工作压力。本课程学习结束后，学生应该能够理解组织理论与实践的各种观点；理解影响个体在工作中行为的多种因素。

劳动法学（32 学时，2 学分）：劳动法是以劳动关系为主要调整对象的一个独立法律部门，劳动关系指劳动者和用人单位之间在实现劳动过程当中发生的社会关系。它兼有人身关系和财产关系的双重性质，也有平等性、从属性相互交错的特征。它以保护劳动者权益为精神，与民法不同，属于社会法。主要内容有劳动合同、劳动基准、劳动保护和劳动争议、社会保障及法律责任等。该课程的主要目的和任务是掌握劳动法学的基本理论、基本

制度。教学基本要求：必须熟悉经济法学的理论知识；必须了解经济法律制度和相关司法解释；应用理论知识解决当前社会经济中的相关法律问题。

劳动关系概论（32 学时，2 学分）：《劳动关系概论》是研究劳动关系的存在及其运行一般规律的学科。它主要研究劳动关系的存在、劳动关系的构成、劳动关系的运行和劳动关系的调整。包括劳动关系的存在、劳动关系的构成、劳动关系的运行和劳动关系的调整。包括劳动关系的环境、劳动关系的主体、劳动关系的运行和协调以及劳动关系的矛盾处理。《劳动关系概论》侧重对劳动关系问题的基本理论和框架进行说明，给学生提供观察、分析劳动关系问题的基本方法和角度。通过本课程的学习，可以使学生掌握劳动关系的基本原理和一般分析方法，为进一步学习专业课程及日后的实际工作奠定理论基础。

（三）专业方向课程

工作分析（32 学时，2 学分）：本课程是人力资源管理的核心课程，是人力资源管理体系的基础平台，只有通过该课程的学习才可以理解和掌握绩效管理、薪酬管理、培训管理以及职业生涯等方面的内容和技能。该课程主要讲授工作分析与职务设计的历史与发展；工作分析的内容与组织、工作分析的基本方法与工具；任务分析；职务设计的内容与方法；人员分析及配备等。同时，该课程强调同学的实践操作能力。

绩效管理（32 学时，2 学分）：企业人力资源管理作为企业

员工激励的系统，绩效管理在这个系统中处于核心的地位，它将就员工对于企业和岗位的价值贡献进行评估，做出等级判断，并以此为基础进行价值分配。因此，企业员工的录用、培训升迁、报酬的确定都要以绩效管理结果作为依据的。该课程主要讲授绩效管理系统、绩效考核方式、绩效反馈、绩效指标设定、KPI 和平衡计分卡体系以及绩效薪酬等内容。

薪酬管理（32 学时，2 学分）：企业薪酬管理是人力资源管理体系中最重要的一环，也是推动企业战略目标实现的重要手段；企业薪酬不仅具有激励员工的功能，同时也有保证组织资源配置公平性的功能。良好合理的薪酬与福利制度有利于吸引、留住和激励企业所需要的人力资源。该课程主要讲授薪酬的各种概念、薪酬设计方法、职位评估体系、奖金设计、福利体系设计以及股权激励等方面内容。该课程与绩效管理相互依存、互为补充。

人员素质测评（32 学时，2 学分）：本课程主要应用于企业招聘和绩效评估。该课程主要讲授人员心理素质、智能、技能水平、个性测评评价依据的理论基础及其方法、手段、技术。包括人才测评对企业管理的意义；人才测评的类型与指标体系；人才测评方法与比较选择；人才测评结果的解释与决策；履历分析与申请表筛选；纸笔测验的方法与技术；心理测评；面试；情境评价与工作模拟评价。

员工培训与开发（32 学时，2 学分）：员工的培训与开发是

现代企业人力资源管理体系中的一项重要职能。该课程主要讲授现代培训与开发的基本概念和原理，培训与开发的需求评估、方法、职业生涯设计、培训与开发中的学习原理、培训有效性评估，并着重探讨在当前技术应用广泛、变革日益加剧的情况下的培训与开发的一些新趋势。

企业劳动合同管理与劳动争议处理（32 学时，2 学分）：本课程主要讲授企业劳动合同管理的基本方法和内容，评估规章制度的正面和负面效用，预防和减少劳动争议的发生，以及我国的劳动法、劳动争议调解仲裁法和企业劳动争议处理条例等法律法规，结合具体案例，全面阐述我国的劳动争议处理制度，包括调解制度、劳动争议仲裁制度、劳动争议诉讼制度，以及劳动争议的协商制度。课程的特点在于注重理论和实践的有机结合，介绍劳动争议的原理、特征，劳动争议处理的制度、程序和技能，以及劳动争议的预防，培养学生运用法律来解决具体问题的能力和创新意识。

（四）专业选修课程

企业战略管理（32 学时，2 学分）：企业战略管理是从全局和长远的观点研究企业在竞争环境下，生存与发展的重大问题，是现代企业高层领导人最主要的职能，在现代企业管理中处于核心地位，是决定企业经营成败的关键。企业战略管理是一个层次化的体系，理论认为公司战略分为三个层次：公司战略

(Corporate Strategy)、经营战略、职能战略 (Function Strategy), 每个层次针对企业不同层次的战略制定、实施和评价、控制行为进行管理。本课程重点讲授企业经营中所涉及的跨越如营销、技术、组织、财务等职能领域的综合性决策问题。

危机管理 (32 学时, 2 学分): 本课程通过结合当今中外社会发展的最新实践, 使学生了解公共危机管理的基本概念、基本原则, 掌握公共危机管理的时代社会背景及其在当今时代发展过程, 理解公共危机管理的理论基础与运行机制, 以及在当代中国尤其是 2003 年 SARS 事件以来中国公共危机管理的社会实践与探索。在此基础上, 通过梳理公共危机管理的理念与实践, 促使学生了解当今进行公共危机管理的重要性与必要性, 以及危机预防、应对措施与善后处理机制, 公众的参与程度与媒体沟通等, 培育学生的危机管理意识和当最坏的情况发生时应发突发事件的素质与能力, 提高学生的相关理论水平问题分析辨别能力。

企业文化 (32 学时, 2 学分): 本课程是一门理论与实践并重的课程, 主要讲授企业文化的基本知识、基本原理、企业精神、企业形象、如何进行企业文化建设。通过本课程的学习, 使学生能够运用企业文化学的基本原理去观察、分析和解释现实生活中比较简单和典型的企业文化现象, 解决企业实际问题, 为毕业后走上社会、参加企业经营管理实践打下基础。

六、实践教学总体设计

（一）学生科研

培养学生科研能力是专业实践教学的基础，学系形成完备的学生科研管理制度，设置中央高校基金项目、“三创”项目、北京市科研项目、校级科研项目、系级科研项目，并结合教学实践周活动，开展项目开题答辩和结项答辩，答辩由专业教师严格实行评审，投票决定是否通过。

（二）本科导师制

为了提高本专业学生的专业实践能力，强化教师在指导学生实践方面的责任，我系人力资源管理专业将在大三和大四学年建立本科生导师制，本制度将覆盖本科学年论文的 2 学分以及本科毕业论文（设计）的 6 学分，其主要内容为三个方面：

1. 学生和教师双选。首先，教研室主任向同学们详细介绍每个老师的详细情况，让同学们了解每个老师的学术专长和性格特点；其次，由同学填报教师志愿，选择自己想要跟随的导师；最后，教研室老师根据学生填报志愿选择自己要带的学生，同时教研室对填报志愿热度不一的教师进行总量协调，确保学生的第一志愿率达到 70%。

2. 学年论文和毕业论文（设计）整合。导师制的核心手段是论文辅导，学校规定的论文辅导种类分学年论文和毕业论文（设计），本专业把两个论文进行整合，原则上强调学年论文是毕业论文（设计）的初探和基础，毕业论文（设计）是学年论文的进

一步研究和深化，鼓励两者的论文方向一致。

3. 定期会议制度。本专业规定导师定期会议制，要求导师每月组织学生开会一次，关心同学的学习和生活状况，辅导学生的科研项目，督促同学的学习进程，形成共同学习竞争的氛围。

（三）社会调查与实践制度

为了提升人力资源管理专业学生的社会适应能力，完善自身的学科知识体系，全面提升专业综合能力，本专业实行社会调查与实践制度，本制度要求专业同学在大二暑假完成 2 个学分的社会调查实践和企业实习实践。

具体内容如下：

1. 集中与分散原则。本专业签订了一批具有先进人力资源管理实践又兼具行业类型特点的国内企业作为人力资源管理专业实践教学基地。实践基地将在大二暑假为本专业部分同学提供集中实习的机会。本专业教师与实践教学企业一起组织申请者面试，择优录用实习生，并在企业中为实习学生配备实践导师。同时，本专业也鼓励同学通过各类渠道寻找适合自身特点的实习机会，积极进行社会调查与实践。

2. 双师制的引导和监督。由学校教师与签约实习基地人员共同作为指导教师，分别从理论与实践层面对学生的实习实践活动进行督导，同时聘请实务工作者作为学系签约兼职教师参与专业课程实操部分授课，每学年定期邀请企业人力资源经理和人事负

责人来院为学生做专业实务报告，或主持开展专业拓展和技能竞赛活动，以此推进学生职业能力的提升。

3. 评估和反馈。实习基地的实践教学周期最低 30 天。首先，同学在确定社会实践与调查单位之前需要与导师商讨调研计划，调研计划包括实习单位、实习岗位、实习内容、预期收获等内容。其二，社会实践和调查期间，同学遇到实习问题可以随时咨询和求助导师，导师也需要把握同学的实习进程。其三，社会实践与调查活动结束后，同学除需填写学院规定的表格外，需要向学系提供所实习单位联系方式，教研室将选取部分实习单位进行联系，确定同学实习内容和实习表现，并最终确定是否完成学分。

（四）学生实践标准和要求

为培养学生的科研能力，四年中要求撰写学年论文一篇，社会调研报告一篇，毕业论文（设计）一篇。其中，二年级学生完成 4000 字社会调研报告一篇，三年级完成 5000 字学术性学年论文一篇。第七学期完成毕业论文（设计）的选题、文献检索和写作大纲，第八学期完成论文及答辩。

为提高学生的社会实践和处理人力资源实务能力，要求专业课内必须要留出一定比例实践学时（其形式包括课堂讨论、案例分析、模拟实验、实地考察和观摩等），具体学时数为：64 学时课程的实践学时不少于 12 学时，48 学时课程的实践学时不少

于 8 学时，32 学时课程的实践学时不少于 4 学时。

关于专业实践，四年中安排两次分散实习活动，利用暑假集中在北京实习和在学生生源所在地的相关机构分散开展实习活动，分布在第一至第六学期。关于毕业实践，要求学生在教师督导下，于第七学期假期至第八学期，进行与所学课程相关的 200 小时的毕业实习。

（五）实践课程体系

模拟招聘（32 学时，2 学分）：该课程将在人力资源管理实验室中模拟就业招聘现场，学生在模拟的环境中进行企业应聘，老师将在课程中展示和模仿多种招聘方法和流程，帮助同学熟悉应聘技巧，树立自信，最终提升就业能力。

人力资源管理软件（32 学时，2 学分）：该课程将利用人力资源管理实验室中人力资源管理软件进行实操模拟，结合计算机技术和人力资源管理的教学，使学生能够在实践中运用信息化方法及相关软件进行管理。

跨专业综合实验课（32 学时，2 学分）：在劳动关系和人力资源管理中，存在着很多交叉领域。用人单位在日常的人力资源管理中，例如薪酬管理、绩效管理、社会保险管理、劳动合同管理等工作中，当劳资双方的理解不一致，或者用人单位存在不规范的管理手段而侵犯劳动者的权益时，易引起劳资双方的争议与纠纷。而劳动争议仲裁则是当前中国最普遍的劳资双方寻求救济，

最终实现劳动权利维护的基本手段。跨专业综合实验课主要选取涉及薪酬、绩效、社保等方面争议的综合性判例，让学生模拟判例中的各类角色，让学生切实感知劳动法的实际应用以及企业人力资源管理制度设计的漏洞。加强学生综合运用劳动法、劳动争议处理、薪酬管理、绩效管理等专业课程知识的能力。

人力资源管理案例（32学时，2学分）：本课程主要讲授人力资源管理实践中的实际案例，如有关员工激励、员工关系管理、绩效管理、员工职业培训、社会保险缴纳、员工职业规划等方面的实例。目标是让学生了解企业人力资源管理实践中的常见问题，学会理论联系实际，运用所学专业知 识分析解决实际问题，提高其解决问题的能力。

社会保险实务（16学时，1学分）：本课程主要讲授社会保险的基础理论，以及养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险五险种的基本原理、改革进程、现行政策等。本课程还将主要模拟社会保险中心和企业社会保险工作的各种环节，不仅将系统地介绍养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险的具体内容以及相关费率，而且还将讲授各类社会保险办理的各项流程和管理制度。通过本门课程的学习，让学生掌握社会保险的相关体系、理论和操作流程，熟悉社会保险的法律和法规。

企业综合模拟仿真实训（48课时，3学分）：该课程以国家级实验教学中心和实验教学团队为依托，结合经济管理理论课程

体系，借助信息技术模拟仿真，通过“跨专业、全流程、多岗位”的虚拟仿真场景设计，培养学生自主学习、沟通协作、实践创新的能力。该课程共计 30 余个实验：核心制造业生产管理竞争模拟实验模块包括：企业成立、企业战略管理、企业基本建设、企业生产管理、企业采购管理、企业市场管理、企业销售管理、企业资质与信息化管理、企业财务管理、工商年检、纳税申报等；市场监督管理局拟实验模块包括：企业注册登记、企业变更和注销登记两个实验模块；税务局业务模拟实验模块包括：税务登记、发票管理、纳税申报；商业银行模拟实验模块包括：银行开户、银行信贷；会计师事务所实验模块包括：企业年度报表审计；物流企业模拟实验模块包括：合同管理；仓储管理；运输管理；工会实验模块包括：基层工会组建、职工代表大会、工资集体协商、社保局模拟实验模块包括：社会保险信息登记、社会保险费用征缴。

七、课程设置与教学进程

（一）课程设置与教学进程总表

人力资源管理专业课程设置与教学进程总表

课程编码	课程名称	课程性质	学分	总学时	周学时	实践学时	开课学期	考核方式
一、通识教育课程								
（一）公共必修课								
J000041	马克思主义基本原理	必修	3	48	3		3	考试
J000021	思想道德修养与法律基础	必修	3	48	3		1	考查

J000061	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	必修	4	64	4		4	考试
J000111	中国近现代史纲要	必修	3	48	3		2	考试
J000071	形势与政策（一）	必修	0.5	8	2		2	考查
J000081	形势与政策（二）	必修	0.5	8	2		4	考查
J000091	形势与政策（三）	必修	0.5	8	2		5	考查
J000101	形势与政策（四）	必修	0.5	8	2		7	考查
J000121	劳动教育通论	必修	2	32	2	4	3	考查
K000011	体育（一）	必修	1	32	2	28	1	考试
K000021	体育（二）	必修	1	32	2	28	2	考试
K000031	体育（三）	必修	1	32	2	28	3	考试
K000041	体育（四）	必修	1	32	2	28	4	考试
I000131	大学英语（一）	必修	3	56	4	28	1	考试
I000141	大学英语（二）	必修	3	56	4	28	2	考试
I000151	大学英语（三）	必修	3	56	4	28	3	考试
I000161	大学英语（四）	必修	3	56	4	28	4	考试
H000151	计算机（I）	必修	1	32	2	16	1	考试
H000161	计算机（II）	必修	2	64	4	32	2	考试
学分小计		公共必修课必须修满 36 学分						
（二）通识基础课								
N000051	军事理论	必修	1	32	2		1	考查
N000061	大学生心理健康与发展	必修	1	32	2		2	考查
B000021	职业生涯规划教育与就业指导(含创新创业教育)(一)	必修	0.5	16	2		1	考查
B000031	职业生涯规划教育与就业指导(含创新创业教育)(二)	必修	0.5	16	2		6	考查
B000081	文献检索与社会调查研究方法	必修	1	16	2		3	考查
M002411	讲座	必修	1	16 场	1		7	考查
学分小计		通识基础课必须修满 5 学分						
（三）通识选修课								
第一模块	历史与文化遗产	选修	1-2/ 门	16-32/ 门		1. 至少选修三个模块的课程，且修读学分不低于 6 学分；讲座公选课按课程名称分别归入八大模块，不再单列。		
第二模块	哲学智慧与批判性思维	选修	1-2/ 门	16-32/ 门				
第三模块	经济与世界视野	选修	1-2/ 门	16-32/ 门				

第四模块	自然与科学文明	选修	1-2/ 门	16-32/ 门				2. 八大模块课程的考 核方式为考查。
第五模块	文学与艺术审美	选修	1-2/ 门	16-32/ 门				
第六模块	社会政治与当代 中国	选修	1-2/ 门	16-32/ 门				
第七模块	素养与个体发展	选修	1-2/ 门	16-32/ 门				
第八模块	工会与劳动关系	选修	1-2/ 门	16-32/ 门				
跨专业跨学科课程		选修	1-3/ 门	16-48/ 门				考试/ 考查
学分小计		通识选修课必须修满 12 学分						
二、专业课程								
(一) 专业核心课								
H000021	微积分（上）	必修	3	48	3		1	考试
H000031	微积分（下）	必修	3	48	3		2	考试
B040081	#社科经典导读	必修	1	16	2	8	1	考查
B030531	西方经济学	必修	4	64	4	8	3	考试
B040111	管理学	必修	3	48	3		1	考试
B000121	#社会学概论	必修	2	32	2		2	考试
B000171	统计学原理	必修	2	32	2	8	4	考试
B000561	劳动经济学	必修	3	48	3	8	4	考试
B030591	#人力资源管理概 论	必修	4	64	4	8	3	考试
B040131	劳动关系概论	必修	2	32	2		2	考试
B030601	劳动法学	必修	2	32	2		3	考试
B000612	#组织行为学	必修	2	32	2		4	考试
B030101	应用心理学	必修	2	32	2	8	2	考试
学分小计		专业核心课必须修满 33 学分						
(二) 专业方向课								
B040191	工作分析	必修	2	32	2		4	考试
B030662	绩效管理	必修	2	32	2	8	5	考试
B030672	薪酬管理	必修	2	32	2	8	5	考试
B040291	模拟招聘	必修	2	32	2		6	考查
B040262	员工培训与开发	必修	2	32	2		5	考查
B000752	人员素质测评	必修	2	32	2	8	5	考查
B040501	#社会保障概论	必修	2	32	2		5	考试
B030091	#社会科学研究方 法	必修	2	32	2		6	考试
B040511	企业劳动合同管 理与劳动争议处	必修	2	32	2	8	5	考试

	理							
B030141	跨专业综合实验课	必修	2	32	2		5	考查
学分小计		专业方向课必须修满 20 学分						
(三) 专业选修课								
H000042	线性代数 (48)	选修	3	48	3		4	考试
H000091	概率论 (本)	选修	2	32	2		3	考试
B030571	法学导论	选修	2	32	2		1	考查
B040301	人力资源管理软件	选修	2	32	2		6	考查
B040522	企业文化	选修	2	32	2		5	考查
B040362	人力资源管理案例	选修	2	32	2		6	考查
B040532	HR 经典文献选读 (双语)	选修	2	32	2	16	6	考查
B040372	企业战略管理	选修	2	32	2		6	考查
B040542	人力资源数字化管理	选修	2	32	2		5	考查
B040382	就业政策研究	选修	2	32	2		6	考查
B040552	危机管理	选修	2	32	2		7	考查
C000122	企业综合模拟仿真实训	选修	3	48	3		7	考查
B040562	人力资源业务伙伴 (HRBP) 管理	选修	2	32	2		7	考查
B040572	企业人才开发理论与实务	选修	2	32	2		6	考查
学分小计		专业选修课必须修满 22 学分						
三、综合实践教学								
M000621	军事训练	必修	1	2 周 (112)		2 周	1	考查
J000131	思想政治理论课社会实践	必修	1	2 周 (32)		30	4	考查
N000071	社会实践与志愿服务	必修	1	16		16	4	考查
B000221	学年论文 (课程设计)	必修	1	2 周		2 周	5	考查
B000481	毕业实习	必修	6	≥6 周		≥6 周	8	考查
B000491	毕业论文 (设计)	必修	3	6 周		6 周	8	考查
学分小计		综合实践教学必须修满 13 学分						

备注：标示*的课程为实验课程；标示#的课程为延续教学课程。

(二) 课程设置与教学进程分表

第一学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
H000151	计算机(I)	考试	1	32	公共必修课程	必修
I000131	大学英语(一)	考试	3	56	公共必修课程	必修
J000021	思想道德修养与法律基础	考查	3	48	公共必修课程	必修
K000011	体育(一)	考试	1	32	公共必修课程	必修
B000021	职业生涯教育与就业指导 (含创新创业教育)(一)	考查	0.5	16	通识基础课	必修
N000051	军事理论	考查	1	32	通识基础课	必修
B040081	#社科经典导读	考查	1	16	专业核心课(必修)	必修
B040111	管理学	考试	3	48	专业核心课(必修)	必修
H000021	微积分(上)	考试	3	48	专业核心课(必修)	必修
M000621	军事训练	考查	1	2	综合实践教学	必修
B030571	法学导论	考查	2	32	专业选修课	选修
备注: 本学期共开设 11 门课程, 总学分 19.5; 其中必修课 10 门, 学分 17.5, 考试课 5 门。						

第二学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
H000161	计算机(II)	考试	2	64	公共必修课程	必修
I000141	大学英语(二)	考试	3	56	公共必修课程	必修
J000111	中国近现代史纲要	考试	3	48	公共必修课程	必修
J000071	形势与政策(一)	考查	0.5	8	公共必修课程	必修
K000021	体育(二)	考试	1	32	公共必修课程	必修
N000061	大学生心理健康与发展	考查	1	32	通识基础课	必修
B000121	#社会学概论	考试	2	32	专业核心课(必修)	必修
B030101	应用心理学	考试	2	32	专业核心课(必修)	必修
B040131	劳动关系概论	考试	2	32	专业核心课(必修)	必修
H000031	微积分(下)	考试	3	48	专业核心课(必修)	必修
备注: 本学期共开设 10 门课程, 总学分 19.5; 其中必修课 10 门, 学分 20.5, 考试课 8 门。						

第三学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
I000151	大学英语（三）	考试	3	56	公共必修课程	必修
J000041	马克思主义基本原理	考试	3	48	公共必修课程	必修
J000121	劳动教育通论	考查	2	32	公共必修课程	必修
K000031	体育（三）	考试	1	32	公共必修课程	必修
B000081	文献检索与社会调查研究方法	考查	1	16	通识基础课	必修
B030531	西方经济学	考试	4	64	专业核心课（必修）	必修
B030591	#人力资源管理概论	考试	4	64	专业核心课（必修）	必修
B030601	劳动法学	考试	2	32	专业核心课（必修）	必修
H000091	概率论（本）	考试	2	32	专业选修课	任选
备注：本学期共开设 9 门课程，总学分 22；其中必修课 8 门，学分 20，考试课 7 门。						

第四学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
I000161	大学英语（四）	考试	3	56	公共必修课程	必修
J000081	形势与政策（二）	考查	0.5	8	公共必修课程	必修
J000061	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	考试	4	64	公共必修课程	必修
K000041	体育（四）	考试	1	32	公共必修课程	必修
B040191	工作分析	考试	2	32	专业方向课（必修）	必修
B000171	统计学原理	考试	2	32	专业核心课（必修）	必修
B000561	劳动经济学	考试	3	48	专业核心课（必修）	必修
B000612	#组织行为学	考试	2	32	专业核心课（必修）	必修
H000042	线性代数（48）	考试	3	48	专业选修课	任选
J000131	思想政治理论课社会实践	考查	1	2	综合实践教学	必修
N000071	社会实践与志愿服务	考查	1	16	综合实践教学	必修
备注：本学期共开设 11 门课程，总学分 22.5；其中必修课 10 门，学分 19.5，考试课 8 门。						

第五学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
J000091	形势与政策（三）	考查	0.5	8	公共必修课程	必修
B000752	人员素质测评	考查	2	32	专业方向课（必修）	必修
B030141	跨专业综合实验课	考查	2	32	专业方向课（必修）	必修
B030662	绩效管理	考试	2	32	专业方向课（必修）	必修
B030672	薪酬管理	考试	2	32	专业方向课（必修）	必修
B040262	员工培训与开发	考查	2	32	专业方向课（必修）	必修
B040501	#社会保障概论	考试	2	32	专业方向课（必修）	必修
B040511	企业劳动合同管理与劳动争议处理	考试	2	32	专业方向课（必修）	必修
B040522	企业文化	考查	2	32	专业选修课	任选
B040542	人力资源数字化管理	考查	2	32	专业选修课	任选
B000221	学年论文（课程设计）	考查	1	2	综合实践教学	必修
备注：本学期共开设 11 门课程，总学分 19.5；其中必修课 9 门，学分 15.5，考试课 4 门。						

第六学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
B000031	职业生涯规划教育与就业指导（含创新创业教育）（二）	考查	0.5	16	通识基础课	必修
B030091	#社会科学研究方法	考试	2	32	专业方向课（必修）	必修
B040291	模拟招聘	考查	2	32	专业方向课（必修）	必修
B040301	人力资源管理软件	考查	2	32	专业选修课	任选
B040362	人力资源管理案例	考查	2	32	专业选修课	任选
B040372	企业战略管理	考查	2	32	专业选修课	任选
B040382	就业政策研究	考查	2	32	专业选修课	任选
B040532	HR 经典文献选读（双语）	考查	2	32	专业选修课	任选
B040572	企业人才开发理论与实务	考查	2	32	专业选修课	任选
备注：本学期共开设 9 门课程，总学分 16.5；其中必修课 3 门，学分 4.5，考试课 1 门。						

第七学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
J000101	形势与政策（四）	考查	0.5	8	公共必修课程	必修
M002411	讲座	考查	1	16	通识基础课	必修
B040552	危机管理	考查	2	32	专业选修课	任选
B040562	人力资源业务伙伴（HRBP）管理	考查	2	32	专业选修课	任选
C000122	企业综合模拟仿真实训	考查	3	48	专业选修课	任选
备注：本学期共开设 5 门课程，总学分 8.5；其中必修课 2 门，学分 1.5，考试课 0 门。						

第八学期

课程号	课程名	考核方式	学分	学时	课组	课组要求
B000481	毕业实习	考查	6	6	综合实践教学	必修
B000491	毕业论文（设计）	考查	3	6	综合实践教学	必修
备注：本学期主要为毕业实习和毕业论文（设计），总学分 9 分。						

如需查看其它专业培养方案电子版，请扫描以下二维码。

