中国劳动关系学院劳模学院业余人力资源管理专业专升本层次人才培养方案

 （2024年3月修订）

本专业培养方案适用于我校劳模学院成人高等教育人力资源管理专业劳模本科班。学生是参加全国成人高考免试入学的全国劳动模范、全国先进工作者、全国“五一劳动奖章”获得者以及通过单考单招入学的省部级劳动模范（包括内蒙古、广西、西藏、宁夏、新疆五个少数民族自治区的地市级劳动模范）。

**一、专业基本信息**

专业名称：人力资源管理；专业层次：专科起点升本科；专业代码：120206。

**二、培养目标和人才规格**

按照教育部对本科专业的办学要求和中华全国总工会培养劳动模范人才的要求，坚持立德树人根本任务，结合劳动模范自身特点，制定本专业培养目标。

（一）政治素质：培养德才兼备、全面发展的新时代中国特色社会主义事业的建设者，自觉坚持和弘扬社会主义核心价值观，为营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气发挥示范引领作用。

（二）专业素质：掌握管理学、经济学、劳动法等学科的基本知识和基本理论；掌握人力资源管理的基本知识和理论以及人力资源管理战略、人力资源规划与招聘、薪酬与绩效激励等策略；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；熟悉国家在人力资源管理方面有关的方针政策及法规；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。

（三）综合素质：人文素养和职业素养有显著提升，具备较强的学习能力、科学思维和创新意识，怀有高度的社会责任感。

（四）发展转型（从事工会工作应具备的相应素质）：掌握工会理论和劳动关系等相关知识，成为产业工人权益维护和素质提升的重要推动力量。

三、**培养要求**

（一）素质要求

1.政治素质：拥护党的领导，自觉坚持和弘扬社会主义核心价值观，为营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气发挥示范引领作用。

2.文化素质：具有良好的人文素养和文化功底，具备良好的文学鉴赏与写作能力。

3.身心素质：具有良好的身体素质和健康的心理素质。

4.专业素质：具有良好的职业道德和从业理念，具备在人力资源管理领域从业的职业素质。

（二）能力要求：

1.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、领导能力和一定的创新能力；

2.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实际工作能力和科学研究能力。

3.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。

（三）知识要求：

1.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。

2.掌握人力资源管理的基本知识和理论。

3.熟悉国家在人力资源管理方面有关的方针政策及法规。

4.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。

**四、学制、学习形式和修业年限**

（一）学制及修业年限：本专业学制2.5年，最短修业年限2.5年，最长修业年限5年。

（二）学习形式：业余（其中第一年集中学习，第二年集中学习1-2个月+在岗学习）

（三）总学时：1624学时

**五、课程体系说明**

（一）课程设计思路

本专业课程的设计思路是一条主线，两个体系。一条主线即“以能力提升为主线”；两个体系即“专业教学体系和综合素质培养体系”。

（二）课程模块设置

本专业课程体系共设置6个模块，分别是公共基础课、专业基础课、专业课、专业拓展课、综合素质课、实践课。

1.公共基础课：重在帮助学生树立正确的价值观，提升学生的道德素养、人文素质、科技素养，提高身体素质，完善心理素质。

2.专业基础课：使学生掌握管理学、经济学、社会学的基本理论与框架，培养学生的管理思维、形成科学的管理理念。

3.专业课：使学生掌握人力资源管理的专业知识、基本基论，提升学生的沟通能力、表达能力、组织协调能力和解决实际问题的能力。

4.专业拓展课：使学生初步掌握工会理论和劳动关系等相关知识，树立依法进行劳动关系管理的观念，初步具备维护职工合法权益的能力。

5.综合素质课：重在提升学生在思想道德、文学素养、专业知识、身心素质等方面的综合能力，开设思想道德类（侧重思想引领、道德教育等）、文学艺术类（侧重文学鉴赏、艺术欣赏等）、实用技能类（侧重演讲与口才、领导力提升、职业生涯发展等）、心理健康类（侧重情绪管理、自我认知、社交能力等）、文体活动类（侧重文体活动、赛事组织等）等综合素质课程模块，扩展学生视野，为其将来的个人发展转型和职业提升提供持续动力。

6.综合实践课：重在提升学生的综合实践能力，用所学理论知识指导专业实践、社会实践，在学习和工作中做到知行合一、学思并重，提高学习和工作的质量，提升实践创新能力。

（三）课程考核方式

公共基础课、专业基础课、专业课、专业拓展课课程考核由任课教师根据教学大纲制定，考试课与考查课的比例各占50%。综合素质课、综合实践课课程考核由学院制定考核方案，由指导教师进行追踪指导和具体评价。

（四）实践教学总体设计

依照《劳模学院实践教学实施方案》，围绕劳模本科班培养目标展开实践教学活动，主要分为课程实践、综合实践两个方面。其中，课程实践主要涵盖专业课实践、思想政治理论课社会实践等；综合实践主要涵盖社会实践与志愿服务、岗位实践、移动课堂实践、毕业论文和各种学科技能竞赛等。着重培养学生以下能力：

1、专业实践能力

通过《模拟招聘》《绩效管理》等实践课程和专业课的实践教学环节以及赴企业走访参观等方式，让学生掌握招聘的工具、方法，熟悉绩效管理的工具、薪酬的管理方式、社保缴纳的流程、人力资源测评方法等相关专业知识和技能，提高学生人力资源管理的实务操作能力。

2、社会实践能力

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，本专业要求学生在校期间完成社会调查实践及岗位实践，并提交社会实践报告。通过社会调查、岗位实践、移动课堂、志愿服务等实习实践活动，培养学生的社会实践能力。

3、研究创新能力

研究创新能力是大学人才培养的普遍要求，本专业要求学生完成规定的社会实践报告和毕业论文，培养和检验学生发现问题、解决问题的能力，锻炼学生的研究能力和创新能力。

**六、专业课程介绍**

（一）专业基础课

管理学：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。

劳动经济学：《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。

人力资源管理概论：《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，该课程将全面和系统的介绍人力资源管理的体系以及具体各模块的内容。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。该课程主要介绍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。

组织行为学：《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。本课程将考察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。

1. 专业课

劳动法学：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。

工作分析：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。该课程的内容主要包括：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：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。该课程将学习绩效管理系统、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：企业薪酬管理是人力资源管理体系中最重要的环节，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。该课程将系统学习薪酬的各种概念、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。

员工培训与开发：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。

文献检索与社会调查研究方法：本课程是在学习文献检索与社会调查研究方法的基础上针对现实问题进行调查分析的实践课程。本课程将引导学生选择经济社会发展中的重大问题或者工作生活中遇到的重要问题，运用科学的方法收集资料，进行数据资料的整理分析，并完成具有实践性、操作性和指导性的调查报告。

社会保障概论：该门课是社会工作专业的核心课程之一，主要讲授国内外社会保障制度及其相关的理论、政策和各国的实施情况。通过本课程的学习，了解社会保障制度的建立、发展和改革的历程，熟悉本领域研究的热点问题，掌握社会保障组成层次的内容，掌握各种不同保障制度的构成、管理等方面的特点及面临的主要问题，从宏观和微观层面对社会保障制度有一个较为深刻的理解。

1. 专业拓展课

劳动关系概论：《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。

企业劳动争议处理实务：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。

工会组织与工会法：本课程主要讲授工会基础理论和工会法的基本原理和基本制度。通过学习使学生比较系统地了解工会的基本知识，了解工会立法的历史过程，工会法的基本原则、法律制度等，做到学法、懂法、用法，初步具备工会法律工作者的基本要求，为毕业后从事工会、劳动关系领域的相关工作，依法维护工会和劳动者的合法权益，协调劳动关系作好准备。

1. 专业实践课

模拟招聘：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。

**七、考核与毕业要求**

课程考核立足课程特点和基本要求，将过程性考核（平时成绩）与终结性考核（期末考试）相结合，过程性考核占总成绩比例的40%，课程期末考试成绩占总成绩的 60%。

凡具有我校正式学籍的学生，在学校规定的年限内，完成本专业人才培养方案规定的各类课程，考试成绩与论文成绩合格，准予毕业，颁发我校成人高等教育本科毕业证书；按照《中国劳动关系学院成人高等教育学士学位授予工作细则》要求，符合条件者授予管理学学士学位。

**八、课程体系设置与教学计划进程表**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **课****程****类别** | **序****号** | **课程****代码** | **课 程 名 称** | **学****分** | **总****学****时** | **各学期学时分配** | **考核****方式** |
| **线****上****网****络****教****学** | **线****下****面****授****教****学** | **实****践****学****时** | **一** | **二** | **三** | **四** | **五** | **过****程****性****考****核** | **终结性****考核** |
| **闭卷** | **开卷** |
| 公共基础课 | 1 |  | 马克思主义基本原理 | 3 | 48 |  | 48 | 16 | **48** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 2 |  | 中国近现代史纲要 | 3 | 48 | 48 |  | 16 | **48** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 3 |  | 形势与政策 | 2.5 | 40 | 40 |  |  | **8** | **8** | **8** | **8** | **8** | √ |  | **√** |
| 4 |  | 习近平新时代中国特色社会主义思想概论 | 3 | 48 | 16 | 32 |  |  |  | **48** |  |  | √ | √ |  |
| 5 |  | 大学生心理健康 | 2 | 32 | 16 | 16 |  | **8** | **8** | **8** | **8** |  | √ | √ |  |
| 6 |  | 中国共产党党史 | 2 | 32 | 32 |  |  |  |  |  | **32** |  | √ | √ |  |
| 7 |  | 大学语文 | 2 | 32 |  | 32 |  | **32** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 8 |  | 英语（一） | 2 | 32 |  | 32 |  | **32** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 9 |  | 英语（二） | 2 | 32 |  | 32 |  |  | **32** |  |  |  | √ | √ |  |
| 10 |  | 体育（一） | 2 | 32 |  | 32 |  | **32** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 11 |  | 体育（二） | 2 | 32 |  | 32 |  |  | **32** |  |  |  | √ | √ |  |
| 12 |  | 计算机应用（一） | 2 | 32 |  | 32 |  | **32** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 13 |  | 计算机应用（二） | 2 | 32 |  | 32 |  |  | **32** |  |  |  | √ | √ |  |
| 专业基础课 | 14 |  | 管理学 | 3 | 48 |  | 48 | 16 | **48** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 15 |  | 人力资源管理概论 | 3 | 48 |  | 48 | 16 | **48** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 16 |  | 劳动经济学 | 3 | 48 |  | 48 | 16 |  | **48** |  |  |  | √ | √ |  |
| 17 |  | 组织行为学 | 2 | 32 |  | 32 |  | **32** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 专业课 | 18 |  | 工作分析 | 2 | 32 |  | 32 |  | **32** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 19 |  | 绩效管理 | 3 | 48 | 16 | 32 | 8 |  | **48** |  |  |  | √ | √ |  |
| 20 |  | 薪酬管理 | 3 | 48 | 16 | 32 | 8 |  | **48** |  |  |  | √ | √ |  |
| 21 |  | 文献检索与社会调查研究方法 | 1 | 16 |  | 16 | 4 |  |  | **16** |  |  | √ | √ |  |
| 22 |  | 应用心理学 | 2 | 32 | 32 |  |  |  |  |  | **32** |  | √ | √ |  |
| 23 |  | 企业文化 | 2 | 32 |  | 32 |  |  |  | **32** |  |  | √ | √ |  |
| 24 |  | 员工培训与开发 | 3 | 48 | 48 |  | 16 |  |  |  | **48** |  | √ | √ |  |
| 25 |  | 社会保障概论 | 3 | 48 | 16 | 32 |  |  |  |  | **48** |  | √ | √ |  |
| 26 |  | 劳动法学 | 2 | 32 |  | 32 | 8 |  |  | **32** |  |  | √ | √ |  |
| 综合素质课 | 27 |  | 综合素质（一） | 2 | 32 |  | 32 |  | **32** |  |  |  |  | √ |  | √ |
| 28 |  | 综合素质（二） | 2 | 32 |  | 32 |  |  | **32** |  |  |  | √ |  | √ |
| 专业拓展课 | 29 |  | 劳动关系概论 | 3 | 48 |  | 48 | 16 | **48** |  |  |  |  | √ | √ |  |
| 30 |  | 劳动争议处理 | 3 | 48 |  | 48 | 16 |  |  | **48** |  |  | √ |  | √ |
| 31 |  | 工会组织与工会法 | 2 | 32 | 32 |  |  |  |  | **32** |  |  | √ |  | √ |
| 专业实践课 | 32 |  | 模拟招聘 | 2 | 32 | 32 |  | 32 |  |  | **32** |  |  | √ |  | √ |
| 综合实践课 | 33 |  | 社会实践与志愿服务（一） | 1 | 16 | 8 | 8 | 16 | **16** |  |  |  |  | √ |  | √ |
| 34 |  | 社会实践与志愿服务（二） | 1 | 16 | 8 | 8 | 16 |  | **16** |  |  |  | √ |  | √ |
| 35 |  | 社会实践与志愿服务（三） | 1 | 16 | 8 | 8 | 16 |  |  | **16** |  |  | √ |  | √ |
| 36 |  | 岗位实践 | 10 | 160 | 80 | 80 | 160 |  |  |  | **160** |  | √ |  | √ |
| 37 |  | 移动课堂实践（一） | 1 | 16 | 8 | 8 | 16 | **16** |  |  |  |  | √ |  | √ |
| 38 |  | 移动课堂实践（二） | 1 | 16 | 8 | 8 | 16 |  | **16** |  |  |  | √ |  | √ |
| 39 |  | 移动课堂实践（三） | 1 | 16 | 8 | 8 | 16 |  |  | **16** |  |  | √ |  | √ |
| 40 |  | 毕业论文 | 10  | 160 | 80 | 80 | 160 |  |  |  |  | **160** | √ |  | √ |
| 合计 |  | 1624 | 560 | 1064 | 604 |  |  |  |  |  |  |
| 百分比（%） | **34%** | **66%** | **37%** |  |  |  |  |  |