



成都东软学院
Chengdu Neusoft University

“课程思政”示范课程申报支撑材料

人力资源管理

日期：二〇二〇年十月

目 录

1. 《人力资源管理》课程思政成果简介
2. 《人力资源管理》课程教学大纲
3. 《人力资源管理》项目教学大纲

《人力资源管理》课程思政成果简介

课程将这些知识和教学内容设计在学生亲自参与的实践运营过程中，通过“以赛促学”课赛结合的教学方式培养学生的创新思维能力，同时也对培养和增强学生的团队协作精神和坚忍不拔的毅力起到积极的推动作用。在师生共同努力下，人力资源管理专业学子斩获全国大学生人力资源管理知识技能竞赛（精创杯）、中国人力资源职业技能大赛（HRU）、“匠心·职场秀”简历精英挑战大赛、全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛、“创青春”四川省大学生创新创业大赛、全国移动互联网创新大赛等国家级、省级各类奖项共计 35 项。

部分获奖项目统计表

竞赛名称	竞赛级别	获奖等级	获奖学生	学生专业
2020 年“新道杯”人力资源案例大数据分析技能大赛	省级	省赛一等奖	谢雯婷、任丽萍、李晓蝶、李敏杰	人力资源管理
“匠心·职场秀”简历精英挑战大赛	国家级	国赛二等奖	李萍	人力资源管理
“匠心·职场秀”简历精英挑战大赛	国家级	国赛二等奖	刘南伶	人力资源管理
第四届全国移动互联网创新大赛	国家级	国赛三等奖	丁慰（队长）	人力资源管理
2019 年“国泰安杯”营销模拟决策大赛	国家级	国赛二等奖	刘琳、曾磐颖、蒋冬林、张刚、周欢欢、 邓田	人力资源管理
2019 年“国泰安杯”营销模拟决策大赛	国家级	国赛二等奖	李佳佳、吕钊慧、陈室霖、廖浚西、王诗雨、赖玉玲	人力资源管理
第一届全国新零售买手创业实战	国家级	省赛二等奖	伍森、胡鹏、邱旭、唐玉琴、曾友东	人力资源管理
第一届全国新零售买手创业实战	国家级	省赛二等奖	李敏杰、陈星宇、简芹、贺小莉、梁傲东	人力资源管理
2019 年人力资源管理知识技能竞赛	国家级	大区赛三等奖	王玉慧、谢姝萍、李骁武、许瑶	人力资源管理
2019 全国移动互联网创新大赛	国家级	省赛三等奖	胡鹏、伍森、邱旭、唐玉琴	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛二等奖	郭诗雨、吴迪、刘英、冉东升、杨宇帆	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛二等奖	李冬梅 黄晓琴 唐锐	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛二等奖	熊泉、邱文、吴召宇、吴娜、付静	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	何佳文、李丰郁、杨美琪	人力资源管理

创意及创业”挑战赛				
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	杨怡、曾妮、王永、罗仕铭、商昊熊	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	伍森、唐玉琴、邱旭、胡鹏	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	陈苗、钟佳余、童小彬、任承荣、唐永生	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	赵诗、张诚乐、张慧龙、石萍、袁雪	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	江雨茜 李艺佳 刘晓梅 周容希	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	薛冬梅、杨槐、陈欣欣、刘璐萱	人力资源管理
2019 年四川省大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	李李佳、程柳熹、马艺文、贺春钰、鲁菊明	人力资源管理
第十三届中国成都国际软件设计与应用大赛	省级	省二等奖	李李佳、程柳熹、马艺文、贺春钰、鲁菊明	人力资源管理
第十三届中国成都国际软件设计与应用大赛	省级	省二等奖	江雨茜 李艺佳 刘晓梅 周容希	人力资源管理
第三届全国大学生人力资源管理知识技能竞赛	国家级	西南大区二等奖	王玉慧（队长）	人力资源管理
“创青春”大学生创业大赛	国家级	省级三等奖	丁慰（队长）	人力资源管理
全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	罗静婷（队长）	人力资源管理
全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	伍森（队长）	人力资源管理
全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛	国家级	省赛三等奖	胡玫（队长）	人力资源管理

部分证书展示：



第九届全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛

荣誉证书

佩奇团队(成都东软学院)

贵团队的作品荣获第九届全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛 四川赛区省级选拔赛

二等奖

特发此证，以资鼓励。

获奖人：郭诗雨、冉东升、刘英、吴迪、杨宇帆

指导老师：杨阳、曾文莹



全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛四川省赛区组织委员会

2015/09/28



第九届全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛

荣誉证书

想象力有限公司(成都东软学院)

贵团队的作品荣获第九届全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛 四川赛区省级选拔赛

二等奖

特发此证，以资鼓励。

获奖人：熊果、付静、吴召宇、吴娜、邱文

指导老师：徐琦、李肿晖



全国大学生电子商务“创新、创意及创业”挑战赛四川省赛区组织委员会

2015/09/28







《人力资源管理》课程教学大纲

一、课程基本信息

1. 课程代码：0222004
2. 课程名称：人力资源管理
3. 课程英文名称：Human resource management
4. 课程性质：选修课
5. 授课对象：人力资源管理专业（本科）
6. 开课单位：商务管理系
7. 先修课程：管理学原理、微观经济学等
8. 学时安排：

学分	总学时	理论授课	实践教学
4	80	48	32

二、教学目标

1. 教学目标的总体概括

本课程主要讲授：人力资源管理的基本概念，以及涉及的人力资源管理各个环节，各个模块的知识。教学过程中引入人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台，通过计算机模拟真实企业竞争商业环境，融合了人力资源管理的选、育、用、留等知识内容，同时涵盖了企业组织设计、战略规划、市场营销、财务管理、团队合作、沟通、执行力等多职能领域的管理知识与综合技能。对抗系统从企业整体运营管理出发，帮助学生站在企业整体运营的宏观角度上来统筹规划。通过整个课程的学习与训练，学生可以更好的认识企业是如何运作的，了解企业的基本运作机制，认识企业的组织架构、分工合作，认识企业的战略、营销、财务、生产、研发以及人力资源管理在各个环节的运用与协作，帮助学生更好地理解 and 掌握人力资源管理专业理论知识。实训将知识和教学内容设计在学生亲自参与的实践运营过程中，使学生对所学的人力和经管理论知识加深实践理解，提升学生实际运用知识的能力。

通过课程的学习和训练，培养学生掌握人力资源管理知识技能，为后续课程的学习打下牢固的基础，使理论学习与实践操作相辅相成，有助于提高教学效果并对学生职业能力培养和职业素质的提高起到坚实的支撑作用。

通过本课程的学习，培养同学以下专业技能：

- (1) 能对人力资源管理有基本的概念；

(2) 能对人力资源管理的各环节各模块的流程有所了解;

(3) 能站在人力资源和企业战略的高度全方位的思考分析问题。

2. 教学目标列表

目标内容	能力指标	能力具体描述	掌握程度
理论知识	1.2.1 专业基础知识	对人力资源管理的基本概念的理解,包括的招聘与配置、培训与开发、薪酬、绩效等	运用/分析
专业技能	2.1.1 全方位思维	可以站在人力资源的角度和企业的高度全方位的思考问题	评价
	2.2.1 分析问题	能在具体的案例中发现问题,具备分析问题,发掘问题的能力	分析
	3.1.5 解决方法和建议	运用所学的人力资源管理知识对人力资源管理工作流程进行分析,找出问题的解决办法并提出建议	分析/运用
	3.4.3 解释有效地执行任务	进行分组练习	运用
	4.1.6 口头表达和人际交流	在团队作业和平时课堂上,作业中培养好的口头表达能力和人际交流能力	运用
	4.3.1 组建有效的团队	团队作业中需要组建团队并分工合作,完成项目	运用
	8.4.2 人力资源管理	具备运用知识进行人力资源管理工作流程实践能力	理解
	8.8.1 设计实施过程	进行工作流程的设计	运用
个人素质	6.3.2 职业行为	规范自己的职业行为,配合其他成员完成协作	运用
	7.2.3 个人与团队共同成长	在团队合作中需要体现出跟团队共同成长,齐心协力的团队精神	运用

3. 教学目标与课程内容映射图

见教学大纲管理平台中《人力资源管理课程培养目标与课程内容对应 Mapping 图》。

三、各单元教学内容及基本要求

第一单元 导论 (8 学时)

1. 教学内容

- 1.1 课程介绍、人力资源概述;
- 1.2 人力资源管理导论;
- 1.3 人力资源管理战略与分析;
- 1.4 实践教学:改进巴黎酒店国际集团的绩效

2. 教学要求

- 2.1 理解人力资源的含义;
- 2.2 了解当今人力资源管理者的重要特质;

2.3 了解战略管理过程中的八个步骤；

2.4 定义战略性人力资源。

3. 教学重点与难点

3.1 教学重点

3.1.1 人力资源管理的意义、特征和职能；

3.1.2 人力资源管理者胜任素质；

3.1.3 战略管理过程；

3.1.4 战略性人力资源管理

3.2 教学难点

3.2.1 战略性人力资源管理；

3.2.2 高绩效工作系统。

第二单元 员工招募、配置与人才管理（10学时）

1. 教学内容

1.1 职位分析与人才管理过程；

1.2 人事规划与招募；

1.3 员工测试与甄选；

1.4 求职者面试；

1.5 实践教学：模拟招聘

2. 教学要求

2.1 界定人才管理的概念；

2.2 说明如何编写一份职位描述；

2.3 说明人事规划与预测所采用的主要技术方法；

2.4 列举并举例简要描述各种基本的甄选测试类型；

2.5 列出甄选面试的主要类型并举例说明。

3. 教学重点与难点

3.1 教学重点

3.1.1 职位分析基础知识；

3.1.2 员工队伍规划与预测；

3.1.3 员工测试和甄选的一些基本概念；

3.1.4 面试的基本类型。

3.2 教学难点

3.2.1 员工队伍规划与预测；

3.2.2 影响面试效果的若干错误。

4. 课程思政设计

在招聘广告设计时需要注重广告的真实性、合法性等，杜绝虚假欺诈、性别歧视、年龄歧视、健康歧视、不真实招聘等，倡导诚信招聘，引导学生树立诚实守信的品格；

招聘渠道有内部渠道和外部渠，在选择渠道时要根据招聘的岗位等来合理选择，尤其是要注意抖音、快手等新兴外部招聘渠道；强化担当意识，培养创新意识；

在招聘团队组建过程中，需要遵循“知识、能力、年龄、性别、气质”五个互补原则，成员来源于人力资源部及外部专家等，完成一次招聘工作需要团队成员通力合作；培养学生的团队意识；

在进行心理测试、面试法、评价中心等人员测评时，引入姜子牙《六韬》“选将”篇中的“八征”、诸葛亮《心书》中《知人性》篇的7种知人识人的方法，引导学生文化自信。

第三单元 培训与开发（10学时）

1. 教学内容

1.1 员工培训与开发；

1.2 绩效管理与评估；

1.3 员工保留、敬业度及职业生涯管理；

1.4 实践教学：职业生涯模拟测试。

2. 教学要求

2.1 简要解释培训过程中的每个步骤；

2.2 描述绩效评价过程；

2.3 描述用来留住员工的一种综合性方法。

3. 教学重点与难点

3.1 教学重点

3.1.1 培训流程概述；

3.1.2 绩效管理和绩效评价基础；

3.1.3 员工离职与保留管理。

3.2 教学难点

3.2.1 培训流程概述；

3.2.2 绩效管理和绩效评价基础；

3.2.3 员工离职与保留管理。

4. 课程思政概要设计

通过引入八十岁的博士生——金庸，讲解培训与开发对个人的作用，从而说明终身学习的重要性；培养学生终身学习的意识；

培训需求分析对确定培训目标、培训预算、培训实施、培训效果评估等具有非常重要的作用，因此，在开展培训需求调研时从中国高铁和大国工匠出发，从敬业、精益、专注、创新（工匠精神）四个角度，要求同学们要养成基于对职业的敬畏和热爱，从而产生一种爱岗、敬业的职业精神状态，强化学生爱岗、敬业、创新，培育学生的工匠精神；

通过柯氏四级评估、菲利普斯五级投资回报率等模型对培训效果进行评估。在评估过程中，需要评估者诚实守信、公平公正，从而引导学生深刻理解的职业精神，培养诚实守信、公道办事的职业品格

在互联网时代，E-learning、MOOC、微课等给培训带了机遇与调整，引导学生用发展的眼光看待变化，同时要不断培养开拓创新精神，从而引导学生深刻理解并自觉实践人力资源管理行业的职业精神，培养爱岗敬业、开拓创新的职业品格。

第四单元 薪酬福利设计与管理（8学时）

1. 教学内容

1.1 制定战略性薪酬计划；

1.2 绩效薪酬和经济性奖励；

1.3 福利与服务。

2. 教学要求

2.1 理解战略性薪酬计划的概念和内容；

2.2 明确制定薪酬的过程；

2.3 掌握福利的相关概念和几种常见的类型。

3. 教学重点与难点

3.1 教学重点

3.1.1 确定薪酬水平的基本要素；

3.1.2 职位评价法；

3.1.3 金钱在激励中的作用；

3.1.4 各种保险福利。

3.2 教学难点

3.2.1 职位评价法；

3.2.2 如何创建具有市场竞争性的薪酬计划；

3.2.3 金钱在激励中的作用。

4. 课程思政概要设计

讲授薪酬体系设计的原则时,从敬业、精益、专注、创新（工匠精神）四个角度,要求同学们要养成基于对职业的敬畏和热爱，从而产生一种爱岗、敬业的职业精神状态。引导学生爱岗、敬业、创新，培育学生的工匠精神；

在薪酬的影响因素时，引入“最低工资标准”，引导学生思考最低工作标准对薪酬的影响。帮助学生了解人力资源专业和行业领域的法律法规和相关政策，培育学生德法兼修的职业素养。

在薪酬水平、外部竞争性影响因素及其作用，引导学生思考“薪酬水平及其外部竞争性对大学生择业的影响”，从而理性择业。培养学生正确看待物质激励，摒弃“拜金主义”，引导学生树立正确的择业观

在养老保险、医疗保险等国家福利时，引导学生思考不同企业对每种国家福利的缴纳比例为什么不一样？同时引入社保缴纳变革（社保由税务局统一征收）。帮助学生了解人力资源专业和行业领域的法律法规和相关政策，培育学生德法兼修的职业素养。

第五单元 绩效管理（8学时）

1. 教学内容

1.1 制定战略性薪酬计划；

1.2 绩效薪酬和经济性奖励；

1.3 福利与服务。

2. 教学要求

2.1 理解战略性薪酬计划的概念和内容；

2.2 明确制定薪酬的过程；

2.3 掌握福利的相关概念和几种常见的类型。

3. 教学重点与难点

3.1 教学重点

3.1.1 确定薪酬水平的基本要素；

3.1.2 职位评价法；

3.1.3 金钱在激励中的作用；

3.1.4 各种保险福利。

3.2 教学难点

3.2.1 职位评价法；

3.2.2 如何创建具有市场竞争性的薪酬计划；

3.2.3 金钱在激励中的作用。

4. 课程思政概要设计

在讲解绩效管理概述中，通过研读“中国绩效管理思想研究”等文献资料，发现我国的绩效管理早于西方各国，且对后世的绩效管理影响重大，从而培育学生的文化自信；

绩效计划阶段的主要任务之一就是制定绩效指标，在制定绩效指标时引入通过“西天取经团队”看绩效管理，引导学生思考如何建立与个人相匹配的“绩效合约”、如何制定明确且具有挑战性的团队目标，引导学生树立公平公正的意识，强化学生的团队意识；

在绩效考核阶段，在众多因素中，考核主体对绩效考核结果的影响很大，引导学生在绩效考核实施过程中，要非常加强对绩效指标的解读，以便统一认识，确保考核结果的公平公正；引导学生树立爱岗敬业精神，强化学生的公平公正意识和诚实守信职业品格；

绩效沟通贯穿绩效管理全过程，通过设置一个情景，让学生运用汉堡原则，思考应该如何跟不同绩效、不同性格的人进行沟通？从而引导学生学会尊重对方、保持良好心态、注意聆听；同时明白只有具备高度责任心，沟通才不会流于形式；引导学生树立爱岗敬业精神，强化责任意识。

第六章 人力资源管理精要主题 (2 学时)

1. 教学内容

1.1 公平就业机会和相关法律；

1.2 伦理道德、员工关系及工作中的公平对待；

1.3 劳资关系与集体谈判；

1.4 员工安全与健康；

1.5 全球化人力资源管理；

1.6 小企业及创业企业人力资源管理。

2. 教学要求

2.1 描述建立良好员工关系战略的步骤；

2.2 说明如何最大限度地减少员工的不安全行为；

2.3 列举国际经营中面临的人力资源管理的挑战。

3. 教学重点与难点

3.1 教学重点

3.1.1 公平就业机会和相关法律；

3.1.2 全球化人力资源管理。

3.2 教学难点

3.2.1 公平就业机会和相关法律；

3.2.2 全球化人力资源管理。

4. 课程思政概要设计点。

人力资源管理实训：32 学时

（实训内容见实践教学项目表）

总结（2 学时）

四、实践教学项目表

单元序号	项目单元名称	项目内容	知识点与技能点	任务	学时
CU(1)	实训项目概况	1. 实训项目综述 2. 学生分组信息收集 3. 熟悉人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台	1. 学习人力资源管理核心思想 2. 了解人力资源智能仿真与竞赛对抗平台的基本设计思路、结构 3. 初步掌握基本操作规则 4. 对系统进行初步操作，了解系统流程与基本步骤	组建团队	2
CU(2)	人力资源规划与招聘项目	1. 人力资源规划的理论讲授 2. 工作分析的理论讲解 3. 招聘的理论讲解	1. 学习企业人力资源规划的理论知识及特点； 2. 掌握企业人力资源规划流程； 3. 了解工作分析的具体内容，并制定工作说明书； 4. 了解招聘的作用以及招聘的方法和渠道，掌握招聘的原则。	企业人力资源规划与招聘流程练习	4
单元序号	项目单元名称	项目内容	知识点与技能点	任务	学时

CU(3)	人力资源培训与开发项目	1. 人力资源培训与开发理论讲授 2. 根据企业现状进行人力资源培训与开发	1. 学习企业人力资源培训与开发的理论知识及特点； 2. 了解培训的意义，了解人员培训的方法和形式。	人力资源培训与开发流程练习	4
CU(4)	人力资源薪酬与绩效管理	1. 人力资源薪酬与绩效理论讲授 2. 根据企业现状进行薪酬与绩效的设计与管理	1. 学习薪酬管理的基本思想，掌握薪酬设计的方法和原则，认识薪酬设计的结构； 2. 了解绩效考核的意义，掌握绩效考核的原则和程序。	人力资源薪酬与绩效管理流程练习	4
CU(5)	员工关系管理与产品中心项目	1. 员工关系管理的理论讲授； 2. 产品研发生产和销售理论讲授	1. 学习员工关系管理的意义，掌握劳动合同签订的程序，认识劳动争议产生的原因和解决方法； 2. 产品研发生产和销售的程序和方法，掌握销售的形式和原则。	员工关系管理与产品中心实验报告	4
CU(6)	人力资源管理工作流程模拟实践	人力资源管理流程经营模拟	在系统中进行经营对抗。	对抗	10
CU(7)	撰写项目报告与实训项目教学总结与分析	1. 撰写项目报告； 2. 学生总结与交流； 3. 教师总结与分析	1. 掌握项目报告的撰写； 2. 完成项目总结及答辩；	项目答辩及报告	4

五、教学方法

为达到教学效果，本项目教学过程中采用了以下教学方法：

1. 讲授教学法：教师通过口头语言向学生描绘业务情境，借助视频和图片搭建业务场景，解释相关业务内容。
2. 演示教学法：教师通过对企业实际工作流程的操作演示，配合适当讲解，使学生掌握其操作方法和技能。

3. 角色扮演教学法：在实训项目实施中，学生承担不同的人力资源管理从业人员角色，帮助学生加强对相关岗位职能及业务的理解。

4. 实验教学法：引导学生进行实践操作，使得学生在教师的指导下，掌握人力资源规划与配置的技能，强化学生战略思想和全局意识，使之具备人力资源管理人员的基本素质，加深对企业真实工作流程的理解。

六、教学资源

1. 参考教材及实训软件

《人力资源管理概论》，董克用，北京：中国人民大学出版社，9787300217536，2015年9月。

《人力资源管理与实务》，王莹，由玉坤，北京：中国电力出版社，9787512393738，2016年8月。

人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台

2. 参考资料

多媒体课件：人力资源管理与实务

期刊：《中国企业家》（北京）；《管理世界》（北京）

报刊：《中国商报》（北京）；《中国经营报》（北京）

网站：

《经理人网》 <http://www.sino-manager.com/yxsc/>

《中国企管网》 <http://www.china-qg.com/>

《中国企业管理世界网》 <http://www.jakj.com.cn/>

《世界经理人网站》 <http://www.ceconline.com/>

成都东软学院网络教学平台（超星慕课）上提供相应的课件、文档资料：<http://neusoft.ft.fanya.chaoxing.com/>

七、课程考核

1. 课程考核内容及总体安排

类别	考核项目	考核次数及主要标准	考核时间安排	所占权重
形成性考核	考勤	旷课一次扣10分；迟到、早退一次扣5分，迟到、早退15分钟以上按缺席处理；事假一次课扣2分，病假不扣分	第1-16周	

	课堂表现	课堂表现基本合格，无加/扣分项则得60分，实践课发言一次加10分，上节课内容回顾抢答学习通加2分，课堂发言学习通加5分，学习通加分2分抵课堂表现1分，出现扰乱课堂秩序的行为（如睡觉、玩手机等）一次扣10分	第1-16周	10%
	单元测试	测试4次	第1-15周	10%
	平时作业	共2次	第1-16周	10%
	团队经营对抗竞赛	根据系统记录的经营成绩进行排名	第1-15周	20%
终结性考核	项目答辩	团队学习总结答辩	第16周	10%
	项目考核	课程学习及实训报告	第16周	40%

2. 终结性考核安排

考核内容	简要描述	分值比例
项目答辩	能清楚地解释学习内容及实训实现过程，对涉及的知识点能熟练应用，语言表达清楚，仪态大方。	20%
项目报告	对于企业人力资源管理的整个理解和分析问题的能力，能够结合课堂上学习的理论知识，能够有全方位思考的能力和独立分析问题的能力，完成课程学习和实训报告，内容完整，格式规范。	80%
总分		100%

五、大纲管理

大纲（模版）版本号：V3.2

大纲制定人签字：左佳

制定日期：2020 年 2 月 26 日

团队审核人签字：胡秋菊

审核日期： 年 月 日

系部负责人签字：宋艳

审核日期： 年 月 日

《人力资源管理》项目教学大纲

一、项目基本信息

1. 项目代码： 0222004
2. 项目名称：人力资源管理
3. 项目英文名称： Human Resource Management
4. 授课对象：人力资源管理专业(本科)
5. 开课单位：商务管理系
6. 先修实践课程：公司组织设计及校园招聘
7. 项目来源：虚拟设计项目
8. 学时安排

总学时	实践教学	周学时	学分
80	80	20	4

9. 项目涉及的主要课程：

序号	课程代码	课程名称	学时	学分	学期	开课单位
1	0320206620	工作分析	32	2	1	商务管理系
2	0320205130	人员招聘与素质测评	48	3	1	商务管理系
3	0320205230	薪酬设计与管理	48	3	2	商务管理系
4	0320205330	绩效管理	48	3	2	商务管理系
5	0320206030	员工培训与开发	48	3	2	商务管理系

二、项目教学目标

1. 教学目标的总体概括

《人力资源管理》课程教学引入人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台，通过计算机模拟真实企业竞争商业环境，融合了人力资源管理的选、育、用、留等知识内容，同时涵盖了企业组织设计、战略规划、市场营销、财务管理、团队合作、沟通、执行力等多职能领域的管理知识与综合技能。对抗系统从企业整体运营管理出发，帮助学生站在企业整体运营的宏观角度上来统筹规划。通过整个课程的学习与训练，学生可以更好的认识企业是如何运作的，了解企业的基本运作机制，认识企业的组织架构、分工合作，认识企业的战略、营销、财务、生产、研发以及人力资源管理在各个环节的运用与协作，帮助学生更好地理解 and 掌握人力资

源管理专业理论知识。实训将知识和教学内容设计在学生亲自参与的实践运营过程中，使学生对所学的人力资源和经管理论知识加深实践理解，提升学生实际运用知识的能力。

通过课程的学习和训练，培养学生掌握人力资源管理知识技能，为后续课程的学习打下牢固的基础，使理论学习与实践操作相辅相成，有助于提高教学效果并对学生职业岗位能力培养和职业素质的提高起到坚实的支撑作用。

2. 教学目标列表

目标内容	能力指标	具体描述	掌握程度
理论知识	1.2.1 专业基础知识	掌握人力资源管理六大模块的基本理论	分析/评价
	3.1.5 解决方法和建议	运用所学的人力资源管理知识对人力资源管理 workflow 进行分析，找出问题的解决办法并提出建议	分析/运用
	3.4.3 解释有效地执行任务	进行分组练习	运用
	4.1.6 口头表达和人际交流	项目的汇报	运用
	4.3.3 团队成长和演变	理解和掌握保障团队运行和成长的技巧	理解
	8.4.2 人力资源管理	具备运用知识进行人力资源管理 workflow 实践能力	理解
	8.8.1 设计实施过程	进行 workflow 的设计	运用
个人素质	6.3.2 职业行为	规范自己的职业行为，配合其他成员完成协作	运用
	7.2.3 个人与团队共同成长	个人积极配合完成团队所分配的任务，实现个人与团队的共同成长	运用

3. 教学目标与项目内容映射图

见《人力资源管理 workflow 实训项目培养目标与项目内容对应 Mapping 图》。

三、项目实施进度安排

课次	项目单元名称	教学周	项目内容	知识点与技能点	能力指标	思政元素	项目成果	学时	实施方法	考核方式
1	实训项目概况	1	1、实训项目综述 2、学生分组信息收集 3、熟悉人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台	1.1 学习人力资源管理核心思想 1.2 了解人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台的基本设计思路、结构 1.2 初步掌握基本操作规则 1.3 对系统进行初步操作，了解系统流程与基本步骤	1.2.1 3.1.3 4.3.1 5.2.1	1. 诚信 2. 文明 3. 敬业 4. 平等 5. 合作	组建团队、团队凝聚力增强	4	团队组建与团建活动	考核团队表现
2	实训项目概况	1	1、人力资源规划与配置实训项目综述 2、学生分组信息收集 3、熟悉人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台	1.1 学习人力资源管理核心思想 1.2 了解人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台的基本设计思路、结构 1.2 初步掌握基本操作规则 1.3 对系统进行初步操作，了解系统流程与基本步骤	1.2.1 3.1.3 4.3.1 5.2.1	1. 诚信 2. 文明 3. 敬业 4. 平等 5. 合作	组建团队、团队凝聚力增强	4	团队组建与团建活动	考核团队表现
3	人力资源规划与招聘项目	1	1、人力资源规划的理论讲授 2、工作分析的理论讲解 3、招聘的理论讲解	2.1 学习企业人力资源规划的理论知识及特点； 2.2 掌握企业人力资源规划流程； 2.3 了解工作分析的具体内容，并制定工作说明书； 2.4 了解招聘的作用以及招聘的方法和渠道，掌握招聘的原则。	2.2.1 3.1.3 3.4.2 2.4.1 4.3.2	1. 敬业 2. 公正 3. 识人，用人 4. 平等 5. 职业道德	企业人力资源规划与招聘流程练习	4	讲授练习	过程考核

4	人力资源规划与招聘项目	1	2、人力资源规划的理论讲授 2、工作分析的理论讲解 3、招聘的理论讲解	2.1 学习企业人力资源规划的理论知识及特点； 2.2 掌握企业人力资源规划流程； 2.3 了解工作分析的具体内容，并制定工作说明书； 2.4 了解招聘的作用以及招聘的方法和渠道，掌握招聘的原则。	2.2.1 3.1.3 3.4.2 2.4.1 4.3.2	1. 敬业 2. 公正 3. 识人，用人 4. 平等 5. 职业道德	企业人力资源规划与招聘流程练习	4	讲授练习	过程考核
5	人力资源规划与招聘项目	1	3、人力资源规划的理论讲授 2、工作分析的理论讲解 3、招聘的理论讲解	2.1 学习企业人力资源规划的理论知识及特点； 2.2 掌握企业人力资源规划流程； 2.3 了解工作分析的具体内容，并制定工作说明书； 2.4 了解招聘的作用以及招聘的方法和渠道，掌握招聘的原则。	2.2.1 3.1.3 3.4.2 2.4.1 4.3.2	1. 敬业 2. 公正 3. 识人，用人 4. 平等 5. 职业道德	企业人力资源规划与招聘流程练习	4	讲授练习	过程考核
6	人力资源培训与开发项目	2	1、人力资源培训与开发理论讲授 2、根据企业现状进行人力资源培训与开发	3.1 学习企业人力资源培训与开发的理论知识及特点； 3.2 了解培训的意义，了解人员培训的方法和形式。	1.2.1 2.1.4 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 终身学习 2. 与时俱进	人力资源培训与开发流程练习	4	讲授任务驱动	过程考核
7	人力资源培训与开发项目	2	1、人力资源培训与开发理论讲授 2、根据企业现状进行人力资源培训与开发	3.1 学习企业人力资源培训与开发的理论知识及特点； 3.2 了解培训的意义，了解人员培训的方法和形式。	1.2.1 2.1.4 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 终身学习 2. 与时俱进	人力资源培训与开发流程练习	4	讲授任务驱动	过程考核

8	人力资源薪酬与绩效管理	2	1、人力资源薪酬与绩效理论讲授 2、根据企业现状进行薪酬与绩效的设计与管理	4.1 学习薪酬管理的基本思想,掌握薪酬设计的方法和原则,认识薪酬设计的结构; 4.2 了解绩效考核的意义,掌握绩效考核的原则和程序。	1.3.2 2.1.1 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 责任,担当 2. 公平,公正 3. 团队协作,互帮互助	人力资源薪酬与绩效管理流程练习	4	任务驱动	过程考核
9	人力资源薪酬与绩效管理	2	1、人力资源薪酬与绩效理论讲授 2、根据企业现状进行薪酬与绩效的设计与管理	4.1 学习薪酬管理的基本思想,掌握薪酬设计的方法和原则,认识薪酬设计的结构; 4.2 了解绩效考核的意义,掌握绩效考核的原则和程序。	1.3.2 2.1.1 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 责任,担当 2. 公平,公正 3. 团队协作,互帮互助	人力资源薪酬与绩效管理流程练习	4	任务驱动	过程考核
10	人力资源薪酬与绩效管理	2	1、人力资源薪酬与绩效理论讲授 2、根据企业现状进行薪酬与绩效的设计与管理	4.1 学习薪酬管理的基本思想,掌握薪酬设计的方法和原则,认识薪酬设计的结构; 4.2 了解绩效考核的意义,掌握绩效考核的原则和程序。	1.3.2 2.1.1 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 责任,担当 2. 公平,公正 3. 团队协作,互帮互助	人力资源薪酬与绩效管理流程练习	4	任务驱动	过程考核
11	员工关系管理与产品中心项目	3	1、员工关系管理的理论讲授; 2、产品研发生产和销售理论讲授	5.1 学习员工关系管理的意义,掌握劳动合同签订的程序,认识劳动争议产生的原因和解决方法; 5.2 产品研发生产和销售的方法和程序,掌握销售的形式和原则。	1.3.1 2.1.4 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 遵纪守法 2. 敬业爱岗 3. 换位思考	员工关系管理与产品中心实验报告	4	讲授任务驱动	过程考核
12	员工关系管理与产品中心项目	3	1、员工关系管理的理论讲授; 2、产品研发	5.1 学习员工关系管理的意义,掌握劳动合同签订的程序,认识劳动	1.3.1 2.1.4 2.3.2 2.4.1	1. 遵纪守法 2. 敬业爱岗 3. 换位思考	员工关系管理与产	4	讲授任务驱动	过程考核

			生产和销售理论讲授	争议产生的原因和解决方法； 5.2 产品研发生产和销售的程序和方法，掌握销售的形式和原则。	4.3.2		品 中 心 实 验 报 告			
13	人力资源管理流程模拟实践	3	人力资源管理流程经营模拟	进行经营对抗。	2.1.4 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 诚信 2. 自强不息 3. 努力奋斗 4. 平等 5. 合作	个 人 经 营 系 统 排 名 成 绩	4	讲授任务驱动	过程考核
14	人力资源管理流程模拟实践	3	人力资源管理流程经营模拟	进行经营对抗。	2.1.4 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 诚信 2. 自强不息 3. 努力奋斗 4. 平等 5. 合作	个 人 经 营 系 统 排 名 成 绩	4	讲授任务驱动	过程考核
15	人力资源管理流程模拟实践	3	人力资源管理流程经营模拟	进行经营对抗。	2.1.4 2.3.2 2.4.1 4.3.2	1. 诚信 2. 自强不息 3. 努力奋斗 4. 平等 5. 合作	个 人 经 营 系 统 排 名 成 绩	4	任务驱动	过程考核
16	人力资源管理沙盘团队对抗实践	4	1、人力资源规划 2、工作分析 3、招聘与甄选中心 4、培训与开发中心 5、绩效管理 中心 6、薪酬管理 中心 7、员工关系 管理中心 8、产品中心	7.1 掌握人力资源规划与招聘的应用技能； 7.2 掌握的人力资源培训与员工管理应用技能； 7.3 掌握产品中心操作技能 7.4 掌握薪酬与绩效管理操作技能	8.2.1 8.2.3 8.2.4	1. 诚信 2. 自强不息 3. 努力奋斗 4. 平等 5. 合作	团 队 经 营 排 名 成 绩	4	任务驱动	过程考核
17	人力资源管理沙盘团队对抗实践	4	1、人力资源规划 2、工作分析 3、招聘与甄	7.1 掌握人力资源规划与招聘的应用技能； 7.2 掌握的人力资	8.2.1 8.2.3 8.2.4	1. 诚信 2. 自强不息 3. 努力奋	团 队	4	任务驱动	过程考核

			选中心 4、培训与开发中心 5、绩效管理 中心 6、薪酬管理 中心 7、员工关系 管理中心 8、产品中心	源培训与员工管 理应用技能； 7.3 掌握产品中心 操作技能 7.4 掌握薪酬与绩 效管理操作技能		斗 4. 平等 5. 合作	经 营 排 名 成 绩			
18	撰写项目 报告与实 训项目教 学总结与 分析	4	1、 撰写项 目报告； 2、 学生总 结与交流； 3、 教师总 结与分析	8.1 掌握项目报 告的撰写； 8.2 完成项目总 结及答辩；	4.1.2 4.1.3 4.1.4 4.1.6 4.3.1 4.3.2	1. 诚信 2. 自强不 息 3. 努力奋 斗 4. 平等 5. 积极思考	项 目 答 辩 报 告	4	任务 驱动	项目 考核
19	撰写项目 报告与实 训项目教 学总结与 分析	4	1、 撰写项 目报告； 2、 学生总 结与交流； 3、 教师总 结与分析	8.1 掌握项目报 告的撰写； 8.2 完成项目总 结及答辩；	4.1.2 4.1.3 4.1.4 4.1.6 4.3.1 4.3.2	1. 诚信 2. 自强不 息 3. 努力奋 斗 4. 平等 5. 积极思考	项 目 答 辩 报 告	4	任务 驱动	项目 考核
20	撰写项目 报告与实 训项目教 学总结与 分析	4	1、 撰写项 目报告； 2、 学生总 结与交流； 3、 教师总 结与分析	8.1 掌握项目报 告的撰写； 8.2 完成项目总 结及答辩；	4.1.2 4.1.3 4.1.4 4.1.6 4.3.1 4.3.2	1. 诚信 2. 自强不 息 3. 努力奋 斗 4. 平等 5. 积极思 考	项 目 答 辩 报 告	4	任务 驱动	项目 考核

四、 教学方法

为达到教学效果，本项目教学过程中采用了以下教学方法：

1. 基于 TOPCARES-CDIO 工程教育理念，以培养实践能力为目标组织教学，将人力资源管理业务流程引入教学过程中。

2. 教学过程中，以学生为主体，鼓励学生自主学习，团队协作等、加强职业能力的训练，运用以下多种互动式教学方法，完成课程教学任务：

1) 讲授教学法：教师通过口头语言向学生描绘业务情境，借助视频和图片搭建业务场景，解释相关业务内容。

2) 演示教学法：教师通过对企业实际工作流程的操作演示，配合适当讲解，使学生掌握其操作方法和技能。

4) 角色扮演教学法：在实训项目实施中，学生承担不同的人力资源管理从业人员角色，帮助学生加强对相关岗位职能及业务的理解。

5) 实验教学法：引导学生进行实践操作，使得学生在教师的指导下，掌握人力资源规划与配置的技能，强化学生战略思想和全局意识，使之具备人力资源管理人员的基本素质，加深对企业真实工作流程的理解。

3. 教学实施过程中，提供丰富的教育资源，如课件、录像、网络资源等等。

4. 结合课程实施过程，从知识掌握、能力水平、态度表现等方面，对学生进行全方位的考核。

五、教学资源

1. 参考教材

教材及实训软件：

《人力资源管理概论》，董克用.中国人民大学出版社, 2019.07(第五版)

人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台

2. 参考资料

成都东软学院网络教学平台（超星慕课）上提供相应的课件、文档资料：<http://neusoft.fanya.chaoxing.com/>

环球人力资源智库（微信公众号）

六、考核方案

1. 项目考核内容及总体安排

类别	考核项目	考核主要内容	考核及评价方式	考核时间安排	所占权重
形成性考核	出勤	出勤情况	过程考核	第 1-4 周	10%
	课堂表现	课堂表现，团队合作	过程考核	第 1-4 周	10%
	实训项目	团队经营排名成绩	过程考核	第 3 周	10%
		课外知识拓展	过程考核	第 3 周	10%
		答辩，集中小组内部智慧，结合实验报告进行经验、教训总结情况	过程考核	第 3-4 周	10%

终结性考核	项目答辩	答辩，集中小组内部智慧，结合实验报告进行经验、教训总结情况	过程考核	第4周	20%
	实训报告	叙述简洁完整，有见解；结论严谨合理，论述充分；设计思路清晰，分析处理效果好；文字通顺，技术用语准确；格式正确、排版规范，图表完备、整洁、正确；	报告	第4周	30%

2. 终结性考核安排

考核内容	简要描述	分值比例
项目答辩	答辩，集中小组内部智慧，结合实验报告进行经验、教训总结情况	40%
项目报告	经营流程的阐述，并总结经营得失。	60%
总分		100%

七、大纲管理

大纲（模版）版本号：V3.2

大纲制定人签字：左佳、杨阳、王堰琦 制定日期：20 年 月 日

团队审核人签字：胡秋菊 审核日期：20 年 月 日

系部负责人签字：宋艳 审核日期：20 年 月 日

