

衢州学院人力资源管理辅修专业培养方案

一、辅修面向对象的基本条件：

1. 修完主修专业前 2 学期教学计划安排的课程，平均学分绩点在 2.0（含）以上，补考或重修后无不及格课程，均可申请。

2. 主修专业学有余力，对本辅修专业有浓厚兴趣且具有初步知识。

二、辅修专业的培养目标：

人力资源管理辅修专业是为拓宽学生的知识面，培养跨学科知识交叉融合的复合型人才，适应用人单位对多样化知识能力的要求，拓宽就业途径与方向，增强学生毕业后对社会的适应力和竞争力，培养具有管理理念、人力资源管理基本知识、基本理论和基本技能的复合型、实务型人力资源管理专业人才。

三、辅修专业的学分要求

28 学分。

四、辅修专业的招生人数

40 人

五、开班时间

2018 年秋季。

六、辅修专业的教学要求

人力资源管理辅修专业主要学习人力资源管理的基本理论和基本知识，受到人力资源管理的基本训练，具有运用人力资源管理理论和方法分析问题、解决问题的能力。

七、主要开设课程

管理学、经济学、组织行为学、生产运作与管理、人力资源管理概论、人力资源选聘与测评、人力资源培训与开发、绩效与薪酬管理、人力资源管理法律法规等。

八、辅修证书

修完辅修专业教学计划规定课程并取得相应学分，毕业时由学校颁发辅修证书。

九、辅修专业教学计划

衢州学院人力资源管理专业辅修课程设置一览

课程性质	课程代码	课程名称（中英文）	学分	周学时	总学时	学时分配		考核方式	开课单位	建议修读学期	上课时间	备注
						讲课	实践					
辅修专业课	05110050	管理学 Management Science	3	3	48	48		考试	经贸	3	晚上或周末	
	05110380	经济学 Economic	3	3	48	48		考试	经贸	3	晚上或周末	
	05110110	组织行为学 Organization Behavior	3	3	48	48		考试	经贸	3	晚上或周末	
	05110120	人力资源管理概论 Introduction to Human Resource Management	2	2	32	32		考试	经贸	3	晚上或周末	
	05170060	生产与运作管理 Production and Operation Management	3	3	48	48		考试	经贸	4	晚上或周末	
	05110080	人力资源选聘与测评 Human Resources Selecting and Evaluation	3	3	48	48		考试	经贸	4	晚上或周末	
	05110090	人力资源培训与开发 Human Resources Training and Development	2	2	32	32		考试	经贸	4	晚上或周末	
	05110160	绩效与薪酬管理 Performance and Compensation Management	3	48	48	48		考试	经贸	5	晚上或周末	
	05110610	人力资源管理法律法规 Human Resource Management Laws and Regulations	3	48	48	48		考试	经贸	5	晚上或周末	
实践课程	05150030	企业管理决策模拟 Management Simulation Exercise	1	32	32		32	考查	经贸	5	晚上或周末	
	05170060	生产与运作管理 Production and Operation Management	2	64	64		32	考查	经贸	5	晚上或周末	

十、主要课程简介

1. 《管理学》课程简介

管理学是一门系统地研究各类组织管理活动及其过程的普遍规律、基本原理和一般方法的科学。它的研究的目的就在于寻找客观规律，总结管理的一般原理和方法并用于指导管理实践。学习本课程，可以使学生掌握现代管理的基本原理、一般方法并树立科学的管理理念，为进一步学习专业课和为日后从事管理实践工作奠定良好的理论基础。

本课程以管理学的产生与发展为主线，以管理的基本职能、原理和方法为核心内容，并联系现代工商企业的管理实践对此进行系统的分析与研究，是学生学习和研究其它管理类专业课程的

重要基础。通过本课程的学习，要求学生系统地了解和管理学的基本理论、基本原理和基本方法，能够综合运用管理学的基本理论和方法来分析和解决企业管理中的实际问题，培养和提高分析和解决问题的能力。

参考书目：

- (1) 周三多主编，《管理学》，高等教育出版社，2010 年版；
- (2) 陈传明主编，《管理学—原理与方法》，复旦大学出版社，2005 年版；
- (3) 杨孝伟、赵应文主编，《管理学—原理、方法与案例》，武汉大学出版社，2005 年版；
- (4) S·罗宾斯主编，《管理学原理》，东北财经大学出版社，2004 年版。

2. 《经济学》课程简介

通过本课程学习，使学生能较系统地掌握包括微观经济学、宏观经济学的基本理论和知识、原理和方法，初步具有运用经济学原理分析和解决一些实际问题的能力。其基本内容为（1）经济学导论：经济学的基本问题、基本内容、发展演变、研究方法。（2）供求理论：需求理论、供给理论、均衡价格理论及其应用、弹性理论及其应用。（3）消费者行为理论：效用及其度量、基数效用论、序数效用论。（4）厂商理论：生产与生产函数、短期生产函数、长期生产函数及其生产者均衡、短期成本理论、长期成本理论。（5）市场理论：市场和厂商类型、完全竞争市场局部均衡、不完全竞争市场局部均衡。（6）市场失灵与微观经济政策：基尼系数与洛伦兹曲线、福利经济与帕累托最优、市场失灵及其表现、克服市场失灵的微观经济政策。（7）国民收入核算理论：国内生产总值、国内生产总值核算方法、国民收入核算体系的其他指标。（8）简单国民收入决定理论：凯恩斯模型、消费函数理论、简单国民收入决定：两部门、三部门与四部门、乘数理论。

（9）失业与通货膨胀理论：失业理论、通货膨胀理论、菲利普斯曲线。（10）宏观经济政策：宏观经济政策目标、财政政策、货币政策、财政政策和货币政策的组合。

参考书目：

- (1) 高鸿业编《西方经济学》，中国人民大学出版社，2016 年版；
- (2) 刘建铭主编《经济学概论》，清华大学出版社，2012 年版；
- (3) [美]曼昆主编《经济学原理》，机械工业出版社出版社，2003 年版；
- (4) 保罗·克鲁格曼等《微观经济学》《宏观经济学》，中国人民大学出版社，2014；
- (5) 保罗·萨缪尔森等，萧琛译《微观经济学》《宏观经济学》（第 19 版），人民邮电出版社，2012；

3. 《组织行为学》课程简介

《组织行为学》是人力资源管理专业学生专业必修课程，是采用系统分析的方法，综合运用心理学、社会学、人类学、生理学、生物学、经济学和政治学等知识，研究一定组织中人的心理和行为的规律性，从而提高各级领导者和管理者对人的行为的预测和引导能力，以便更有效地实

现组织预定的目标。通过本课程的学习，使学生从个体、群体和组织三个层次上掌握组织中员工行为的基本理论及组织中人的行为规律，能够运用组织行为学相关理论对现代组织中的具体问题进行解释和分析；培养学生运用组织行为学的基本理论分析和解决问题的能力，使学生具备一定的理论分析、案例分析能力以及相应的思考和表达能力，为其管理活动提供心理依据和新的视角。

其基本内容为：（1）组织行为学的含义；组织行为学的重要性；组织行为学的产生；组织行为学的新发展；组织行为学的学习研究方法；组织行为学及其特点。（2）关于个体行为的几种解释；个体行为规律；个体行为规律举例；需要与动机；气质；情绪；态度；价值观；五种性格特征。（3）激励研究；激励理论研究；激励理论与分类；工作—家庭平衡计划；人力资源管理就是知识员工管理；知识员工的特点；知识员工的激励与管理；知识员工管理的相关研究。（4）群体及其分类；群体功能；群体动力理论；群体行为及群体性事件；人际关系；群际关系及冲突；竞争与合作；沟通及其分类；沟通的障碍；有效沟通的技能；沟通中的现实问题；团队及群体；影响团队绩效的因素；使群体成为高绩效团队；团队组织的适用范围；虚拟团队；沟通的视窗理论。

（5）领导及领导者的影响力；领导理论的三种类型；领导理论研究的最新观点，领导力；领导行为四分图模型；领导方格模型；PM型领导模型；利克特的领导系统模型；勒温的领导作风理论；领导行为的连续带模式；费德勒权变模式；通路—目标模式；不成熟—成熟理论；领导生命周期理论。（6）组织及组织理论；组织设计；组织结构；组织结构的模式；组织变革；组织生命周期；组织培育；组织文化；组织文化的表现形式；组织伦理；企业的跨文化研究管理；学习型组织理论的提出；学习型组织的特点；五项修炼；学习型组织的前提。

参考资料：

- （1）罗宾斯（美）著，孙健敏译. 组织行为学（12版），中国人民大学出版社，2008年版；
- （2）罗宾斯（美）著，组织行为学精要，机械工业出版社，2011年版；
- （3）陈维政等，组织行为学高级教程. 高等教育出版社，2004年版；
- （4）周瑜弘，组织行为学案例精选精析，中国社会科学出版社，2008年版；
- （5）陈国海，组织行为学简明教程，清华大学出版社，2010年版；
- （6）彼得·德鲁克（美）著，齐若兰译. 管理的实践，机械工业出版社，2006年版；
- （7）陈晓萍等，组织与管理研究的实证方法，北京大学出版社，2008年版；
- （8）彼得·圣吉著，第五项修炼，上海三联书店，1998年版；
- （9）关培兰著，组织行为学，中国人民大学出版社，2015年版。

4. 《人力资源管理概论》课程简介

《人力资源管理概论》从人的角度来研究管理问题的学科，该课程的教学围绕人力资源战略、规划、工作分析、招聘、绩效考评、薪酬管理、培训等核心问题，通过系统地讲授人力资源开发与管理的思想、技术与方法，使学生掌握人力资源管理的基本知识、基本原理，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，同时培养学生爱岗敬业的精神，为成功地走上社会参加企业经营管理实践打下基础。其基本内容为：（1）人力资源与人力资源管理概述：人力资源概

述、人力资源管理概述、人战略性人力资源管理；(2) 人力资源管理的理论基础：人性的假设、激励理论、人力资源管理的环境；(3) 人力资源管理的组织基础：组织文化、组织结构、人力资源管理者和人力资源管理部门；(4) 职位分析与胜任素质模型：职位分析概述、职位分析的具体实施、职位说明书的编写、胜任素质模型；(5) 人力资源规划：人力资源规划的概述、人力资源需求、供给的预测和平衡；(6) 员工招聘：员工招聘概述、招募的渠道与方法、员工甄选；(7) 职业生涯规划与管理：职业生涯规划与职业生涯管理概述、职业生涯规划与管理的基本理论、职业生涯规划、职业生涯管理；(8) 培训与开发：培训与开发概述、培训与开发工作的具体实施、培训与开发的主要方法；(9) 绩效管理：绩效管理概述；绩效计划；绩效监控；绩效考核；绩效反馈；(10) 薪酬管理：薪酬管理概述、基本薪酬、可变薪酬、福利；(11) 员工关系管理：员工关系概述、劳动关系、劳动保护。

参考书目：

- (1) 董克用主编，《人力资源管理概论（第四版）》，中国人民大学出版社，2015 年版；
- (2) 彭剑锋主编，《人力资源管理概论（第二版）》，复旦大学出版社，2011 年版；
- (3) 谌新民著《人力资源管理概论(第四版)》，科学出版社，2015 年版；
- (4) 姚裕群著《人力资源管理概论：原理 环境 操作》，东北财经大学出版社有限责任公司，2017 年版。

5. 《生产与运作管理》课程简介

生产与运作管理以提高生产运作系统的运行效率，降低运行成本，按质、量、进度要求生产或提供市场所需产品或劳务为目的，对企业生产运作系统及其过程进行设计、计划、组织和控制，是一门技术性、操作性、应用性较强的课程。深入生产一线，有机结合技术与管理，运用基本的统计学、运筹学方法，更重要的是以市场导向协调供需关系、将资源整合成有效的系统，实现运营目标。

而在互联网、大数据、智能制造、工业 4.0、设计外包和众包等背景下，企业的经营环境发生了很大的变化，也给生产运作带来了很多新的课题，从管理观念、组织结构、系统设计、方法手段以及人员管理等多方面进行探讨与研究。

参考书目：

- (1) 应可福主编，《生产与运作管理》，高等教育出版社，2014 年版；
- (2) 应可福主编，《生产与运作管理》，高等教育出版社，2014 年版；
- (3) 龚国华、龚益鸣主编，《生产与运营管理》，复旦大学出版社，2008 年版；
- (4) 刘丽文主编，《生产与运营管理》，清华大学出版社，2009 年版。

6. 《人力资源选聘与测评》课程简介

该课程是人力资源管理专业学生的专业必修课，是人力资源管理专业的核心课程，属于人力资源管理学科中的一个重要组成部分，它主要研究企业在甄选人才过程中应该具备的方法与思路，是一门实用性较强的应用性课程。本课程的主要任务是：通过招聘和测评两个环节，分别介绍企业如何选择招聘渠道、如何发布招聘信息、如何制定招聘流程、如何对应聘者进行甄选（比如如何面试、笔试以及心理测试等方法）等招聘活动以及相关的前沿理论。应用人员测评的基本原理和方法，指导企业的招聘与测评活动，提高企业选人的准确性，提供人力资源管理水平，进而增强企业的核心竞争力。

其基本内容为：（1）人力资源招聘准备：人力资源需求分析；人力资源供给预测。（2）人力资源招聘：影响招聘的外部因素；影响招聘的内部因素；影响招聘的个人因素。（3）人力资源招聘的黄金法则——能岗匹配原理：能岗匹配原理的理论分析；能级与权级的对比分析；能岗匹配原理在招聘中的应用。（4）人力资源的获取方式及选择：内部获取；外部获取；校园招聘；网络招聘。（5）人员甄选之初步筛选：申请表；简历；推荐信；档案。（6）心理测验方法：心理测验概述；品德测评；能力测评。（7）人格测验方法：自陈量表的几种常见题目形式；评定量表的四种形式；情景测验；卡特尔十六种人格因素测验；明尼苏达多相人格测验表。（8）能力测验：一般能力测验的局限性；智商的概念和计算公式；能力倾向测验的种类；管理能力测验。（9）职业适应性测验：斯特朗-坎贝尔兴趣调查和库德职业兴趣调查；需求测验的概念；实施过程以及麦克利兰机动理论。（10）面试：面试概述；面试的方法与技巧；面试的关键问题；面试测评案例与评析。（11）评价中心技术：评价中心概述；评价中心的主要类型；评价方法与应用；测评案例与评析。（12）人力资源录用与招聘评估：人力资源的录用；人力资源招聘评估。

参考书目：

- （1）张钊主编，《人员素质与能力测评》，电子工业出版社，2012 年版；
- （2）廖泉文，《招聘与录用》，中国人民大学出版社，2004 年；
- （3）萧鸣政等编著，《人员测评理论与方法》，中国劳动社会保障出版社，2004 年版；
- （4）吴志明编著，《员工招聘与选拔事务手册》，机械工业出版社，2002 年版；
- （5）王玺主编，曹亚克、王博、白晓鸽编著，《人力资源规划、招聘及测评实务》，中国纺织出版社，2004 年版；
- （6）谢晋宇编著，《企业人力资源的形成——招聘、筛选与录用》，经济管理出版社，1999 年版。

7. 《人力资源培训与开发》课程简介

该课程是人力资源管理专业的专业核心课程之一，培训与开发是人力资源管理之中一项重要职能，是开发人力资源的一项重要途径，通过本课程的学习，使学生熟悉现代培训与开发的基本概念和原理，培训与开发的基本方法，技能等，为学生今后走上社会实践打下坚实理论基础。其基本内容为：（1）组织中的人力资源开发：人力资源开发（HRD）内涵的界定；人力资源开发与组织核心竞争力；人力资源开发专业人员面临的挑战；人力资源开发专业人员的角色与能力素质要

求。(2) 人力资源开发的起源与发展：人力资源开发的起源与发展历史；人力资源开发与人力资源管理的关系；组织中人力资源开发部门的主要组建模式；各种不同模式之间的比较；基于战略的培训与开发流程。(3) 学习理论与人力资源开发环境的构建：几种学习理论以及它们在培训中的运用；学习策略和类型；培训环境的创建；标杆基准法在创建学习型组织中的应用。(4) 培训与开发的需求分析：培训与开发需求分析概述；战略、组织层面的需求分析；任务层面的需求分析；人员层面的需求分析；胜任力模型与培训需求分析。(5) 培训与开发项目的设计与实施：培训项目设计与开发的有效模型；确定培训与开发项目的目标；培训材料包以及测试题目的开发；培训教师的甄选与培训。(6) 传统的与新兴的培训技术媒介：基于提升胜任力的培训与开发；组织中培训的类别；传统的培训手段；新兴的培训媒介；培训技术的选择。(7) 新员工入职培训与管理技能开发：组织社会化的基本概念、内容；社会化过程的阶段理论；新员工入职培训。(8) 培训与开发项目评估：人力资源培训效果评估的内涵；培训效果评估的发展阶段及其目标；培训效果评估的模型；培训评估所需数据的收集方法；培训效果评估中的研究设计方法；从财务角度评估人力资源开发项目。(9) 培训成果转化：培训成果转化的概念与理论；影响培训成果转化的因素；确保培训成果转化的方法。(10) 职业开发：职业开发的概念及意义；职业生涯开发与管理的重要意义；思考职业发展问题的基本思路；职业发展阶段的基本理论；个人导向与组织导向的职业生涯管理模型。

参考书目：

- (1) 徐芳主编，《培训与开发理论及技术》，中国人民大学出版社，2011 年版；
- (2) [美]雷蒙德主编，《雇员培训与开发》，中国人民大学出版社，2001 年版。

9. 《绩效与薪酬管理》课程简介

《绩效与薪酬管理》人力资源管理专业学生的专业必修课，是人力资源管理专业的核心课程之一，属于人力资源管理学科中的一个重要组成部分。本课程的目的是使学生掌握绩效与薪酬管理的基本概念、绩效与薪酬管理系统的基本结构和实施绩效与薪酬管理方案的方法，在学生系统掌握人力资源管理相关基础课及专业基础课的前提下，通过实践培养学生综合运用绩效与薪酬管理方法的初步能力。课程的主要内容为：(1) 绩效与薪酬管理相关的基本概念、主要理论及分析方法，建立绩效与薪酬管理的先进理念；(2) 现代企业绩效与薪酬管理的系统构建、方法选择、政策制定及实施等绩效与薪酬管理技能；(3) 企业绩效与薪酬管理系统各要素和环节的设计、调节和操作过程。

参考书目：

- (1) 《绩效考核与管理》，赵曙明，人民邮电大学出版社，2013；
- (2) 《绩效与薪酬管理》，袁圣东，高等教育出版社，(第四版) 2013；
- (3) 《薪酬管理(第四版)》，刘昕，中国人名大学出版社，2016；
- (4) 《薪酬管理》，张广科，华中科技大学出版社，2014。

10. 《企业管理决策模拟》课程简介

通过企业经营管理沙盘模拟实训，能促进将所学的各种知识综合灵活的用起来，真正让学生开动脑筋，激发学生的创意、创新灵感与对商业机会的把握。让同学们充分意识到，现代社会的优秀管理者，必须具备广博的知识和综合运用知识的能力。本课程具有极强的体验性、互动性、实战性、竞争性、综合性、有效性，整个实训过程能让学生充分体验创新、创业的核心理念，掌握创办、管理自己企业经营的知识与技能，有利于培养学生的团队合作精神；有利于提高学生的创新意识和创业本领；有利于学生自谋职业、灵活就业与自主创业，是种非直接的、持久的教育成效。主要内容为：（1）ERP 沙盘模拟简介；（2）模拟企业概况；（3）模拟竞争规则；（4）ERP 竞争模拟实战；（5）企业评价；（6）企业经营分析报告。

参考书目：

无

11. 《人力资源管理综合实训》课程简介

该实训让学生了解企业的日常管理活动，熟悉人力资源管理日常事务性工作，掌握基本的工具、方法和流程。主要内容为：（1）企业经营活动认识实训，了解企业经营活动范围，理解企业管理相关理论，掌握现代经营活动的过程，熟悉经营管理活动的过程；（2）人力资源管理实训，了解企业人力资源管理基本制度，理解人力资源管理六大系统的在企业管理活动中的地位与作用，掌握人力资源管理过程中的工具、方法和流程；（3）人力资源管理日常管理活动实训，了解人力资源管理日常管理活动内容，理解人力资源管理活动规律，掌握基本的日常管理活动的方法、工具与过程；（4）企业人力资源管理环境认识实训，了解企业人力资源管理活动与外部联系的内容，理解人力资源管理活动所处环境，掌握与外部相关企业和政府、行业协会联系的工作方式与方法。

参考书目：

无