



青岛职业技术学院
2021 级人力资源管理专业人才培养方案
(专业代码: 690202)
(类别: 普高)

教育学院
二〇二一年六月



编制说明

本专业人才培养方案适于三年全日制高职专业，由青岛职业技术学院教育学院人力资源管理专业与青岛市人力行业企业专家等共同制订，于2021年 月 日，经教育学院专业建设委员会专家评审论证后提报给教务处。2021年 月 日学院教学指导委员会组织专家进行了评审，提出了评审及修改意见，根据专家评审意见进行了修改，形成此稿。

主要编制人：

单位	姓名	职务/ 职称
青岛职业技术学院	张弼宇	教研室主任/讲师
青岛职业技术学院	丛晓静	教研室副主任/副教授
青岛职业技术学院	张淑玲	副教授
青岛职业技术学院	袁晓	讲师
青岛人力资源管理协会	王衍春	秘书长
山东劳联终成人力资源有限公司	王国乾	董事长
北京字节跳动科技有限公司	王春雨	HRBP

审核人：

审核人	职务	姓名（签名）
xxx 学院	院长	
教务处		
学院	分管教学工作院长	

目 录

一、专业介绍与人才培养方案说明	6
(一) 专业背景	6
(二) 专业发展历程与特色	6
(三) 人才培养方案说明	8
(四) 人才培养方案设计理念	8
二、职业面向	9
三、培养目标	10
四、专业人才培养模式、专业教学模式、学生学习模式、专业核心技能	10
(一) 专业人才培养模式	10
(二) 专业教学模式	10
(三) 学生学习模式	11
(四) 专业核心技能	11
五、人才培养规格及知识、能力、态度目标	13
(一) 人才培养规格	13
(二) 素养、知识、能力	13
(三) 素质目标	16
六、课程设置及教学活动安排	16
(一) 职业能力分析或者岗位要求分析	16
(二) 课程体系构建的基本思路	17
(三) 教学活动时间安排	18
(四) 本专业各类别课程学时学分分配汇总表	38
(五) 基础素质（公共）课教学计划表	39
(六) 专业基础课教学计划表	40
(七) 核心课教学计划表	41
(八) 拓展课（专业选修课、公选课）教学计划表	42

(九) 素质提升(平台)课教学计划表	49
(十) 毕业(顶岗)实习、毕业设计和毕业答辩计划表	50
七、毕业条件	20
八、专业教学资源	21
(一) 专业师资	21
(二) 校内实训条件	23
(三) 校外实训条件	25
(四) 课程资源(数字化教学平台课程)、教材、教学资源库建设	25
九、教学运行管理	25
(一) 组织机构	25
(二) 管理措施	26
(三) 学分认定	28
十、质量诊断改进	29
十一、核心课程内容介绍	30
十二、评审情况	35
十二、必要的说明	35

专业建设委员会

姓名	工作单位	职务/职称
刘春蕊	青岛职业技术学院	教育学院教师/教授
张淑玲	青岛职业技术学院	教育学院教师/副教授
丛晓静	青岛职业技术学院	教研室副主任/副教授
张骊宇	青岛职业技术学院	教研室主任/讲师
王国乾	山东劳联终成人力资源有限公司	董事长
隋丽丽	山东元田人力资源管理咨询有限公司	总经理
王鑫	英才人力青岛分公司	总经理
王春雨	北京字节跳动科技有限公司	HRBP



2021 级 人力资源管理 专业人才培养方案

【专业名称】人力资源管理

【专业代码】690202

【学 制】全日制，三年

【招生方式】夏季高考

【生源类别】夏季高考考生

一、专业介绍与人才培养方案说明

（一）专业背景

党的十九大提出要加快建设人力资源协同发展的产业体系，要在人力资本服务等领域培育新增长点、形成新动能。随着国家创新驱动发展战略和人才强国战略的实施，人力资源服务业得以大力发展。截至 2018 年底，我国共有各类人力资源服务机构 3.57 万家，同比增长 18.37%；行业从业人员 64.14 万人，同比增长 9.89%。同时，人力资源管理专业也面临着挑战。社保税征，新个税法的颁布，人力资源管理与互联网+、大数据、人工智能等新技术的跨界融合，共创共享等新理念在人力资源管理领域的实践，推动人力资源管理领域发生重大革新演变。随着从国家到地方政府对人力资源服务业的重视，未来对人力资源服务人才的需求较大，学生的就业前景非常广阔。我院人力资源管理专业自 2006 年首次招生以来，不断依据行业发展、用人单位需求、以及学生自身可持续发展的需要进行教学改革，本专业毕业生因其扎实的专业技能和较高的综合素质，受到用人单位的欢迎。

（二）专业发展历程与特色

1. 专业简介（专业沿革、专业规模（开始招生时间、近三届在校生人数，本年度计划招生人数等）、专业成果）

人力资源管理专业由教育学院原文史系开办，之前曾开办高职文秘专业和市场营销专业，对高职教学特点有着深刻的认识。教师团队不仅教学经验丰富，而且有着深厚的传统文化积淀、厚实的行政管理和经管类专业基础，这些都为人力资源管理专业的专业建设奠定了基础。

人力资源管理专业 2006 年首届招生，目前专业 18、19、20 级在校生 371 人。2020 年计划招生 130 人。专业现有专职教师 13 人（其中教授 1 人，副教授 6 人，拥有硕士学位 10 人，“双师型”教师 11 人），聘请了来自企业一线的兼职教师 18 人，组成了一支专业素养深厚、实践经验丰富、爱岗敬业的专兼职教师团队。

经过 10 余届学生的培养，本专业逐步在岛城有了一定的影响力。近三年来院级及以上教科研项目立项 20 余项，获市级以上教科研成果奖励 6 项。从毕业生就业跟踪反馈来看，有些就职于中建八局、青岛汉缆集团、青岛特瑞德电气等大中型企业的人力资源部，现都已发展成为主管以上级别，更有甚者已被快速提拔为分公司的总经理；还有些在“金前程人力资源顾问有限公司”、“青岛通运人力资源公司”、“山东元田人力资源咨询有限公司”等专业人力资源服务公司就职；本专业也已为岛城经营性人力资源服务机构的人才培养做出了贡献。

2. 专业特色。

一是着重职业核心素养的培养。

凭借深厚的人文社科底蕴和积极的探索实践，专业自开办以来，落实学院“育训结合、知行合一”模式，校企合作、工学结合，在对学生进行专业知识、操作技能培养基础上，增加高尚品行的塑造和健康身心的培养的内容，构建起“品行、身心、知识、技能”四个维度的职业核心素养框架，从而提高人才培养质量，以满足社会对复合型技术技能人才的要求。专业先后与山东元田人力资源管理咨询有限公司、青岛通运人力资源开发有限公司、青岛英杰联智企业管理咨询有限公司、劳联终成国际等近 20 家企业建立了校企合作关系和校外实训基地，建成校内专业实训室 2 个。

二是持续开发职业教育项目课程体系。

为培养学生职业核心素养，人力资源管理专业会同企业专家及课程专家，系统开发项目课程体系，依据职业岗位确定培养目标，依据工作任务设置课程，依据职业能力开发课程内容，依据工作项目建立教学组织，实现从职业领域到课程领域的转换。专业为人力资源管理教学资源库建设单位，并参与 2 门课的建设工作。院级精品资源共享课结项 5 项。

三是技能大赛成绩显著。

2016 年以来参加“踏瑞杯”全国高职高专人力资源管理专业技能大赛，获一等奖 3 次，二等奖 1 次。2018 年获山东省创新创业大赛团体三等奖。山东省创青春创业大赛三等奖。

（三）人才培养方案说明

2021 级人力资源管理专业人才培养方案，由人力资源管理专业骨干教师团队和专业相关的行业企业专家等共同制订，大致经历了调研——编制初稿——专业建设委员会论证——定稿几个阶段。

调研阶段，首先结合毕业生回访和顶岗实习跟踪指导工作，先后走访了青岛市人力资源管理协会、终成国际、英才人力、天津恒佳集团等多家行业组织与优秀企业，了解行业企业对毕业生素质的要求；听取用人单位对录用的毕业生工作表现的反馈。其次，在 2020 年参与了国家人力资源管理资源库建设项目对企业人才需求进行了调研。通过以上调研，得出高职人力资源管理专业毕业生最应具备的知识、能力和素质如下图所示：

最应具备的知识	人力资源管理、劳动法、计算机办公软件与互联网应用、组织行为与管理沟通、数据处理与分析、经济学、管理学等基础理论以及人力资源服务
最应掌握的能力	沟通表达、团队合作、文书写作、人际交往、组织协调、解决问题
最应具备的素质	人格健全、诚实守信、爱岗敬业、服务意识、身心健康、遵纪守法

由此可见，企业与行业对高职人力资源管理专业毕业生的需求，不仅是关注于毕业生是否掌握人力资源管理专业的专业知识，更关注于为胜任岗位工作的一系列的关键能力和必备的品格。在此基础上我们编写了人力资源管理专业人才培养调研报告，依据专业调研报告编制了培养方案初稿，并将方案反馈至行业与企业专家，审阅提出修改建议。

总结调研结果，对 2021 级人才培养方案进行了修订后，邀请企业专家和专业毕业校友 6 人，同专业全体教师对方案进行了研讨论证。根据论证意见修改后，于 2021 年 6 月 18 日，经教育学院专业教学委员会专家评审论证后提报给教务处。提报学院教学指导委员会专家评审论证。根据学院教学指导委员会专家 2021 年 6 月 日评审论证意见，再次对方案进行了修订。报经学院教学指导委员会专家评审论证批准后，在我院 2021 级人力资源管理专业实施。

（四）人才培养方案设计理念

以立德树人为根本，以人的全面发展理论为指导，以全面提高人力资源管理专业学生职业核心素养为关键，创建“三方联动、四维一体”人才培养模式。

“三方联动”育人机制，求解校企合作中合作过程中积极性不高，院校与政府行业企

业缺乏深度合作的问题，构建在政府主导引领下，校、企“双主体”联动育人机制。

“四维一体”的育人目标和育人理念，求解高职教育过于注重知识技能的培养，对品德行为与心理素质等重视不够的问题，确立了人力资源管理专业“品行、身心、知识、技能”的“四维”培养目标，并对学生“四维”的培养进行“一体”化融会整合，形成“四维一体”的育人理念。

（五）与 2020 级人才培养方案对比的变化及主要调整的内容

一是增加了就业导向的实战课程，使课程对接工作中的实际。二是根据专业人才培养状况调研，在 2021 级继续实施分招聘猎头、薪酬外包、人才培养等三个方向培养。2021 级对部分选修课进行了调整。

与 2020 级相比，增加课程有：

专业必修课：职业体验

专业选修课：管理经济学、数据模型与决策、劳动力市场分析、管理思想演变与实践、人力资源共享服务技能（1+X 证书）、员工招聘校内实训、薪酬绩效校内实训、人才培养校内实训、技能大赛创新集训

删减课程有：人工智能基础、德育教育、现代行政管理

二、职业面向

对应行业(代码)	主要职业类别(代码)	主要岗位群或技术领域	职业资格证书和职业技能等级证书
人力资源服务 (726)	人力资源管理专业人员(2-06-08-01) 人力资源服务专业人员(2-06-08-02)	招聘与配置 绩效管理 薪酬福利管理 培训与开发 人事业务代理 职业介绍	人力资源管理师(行业协会组织) 人力资源共享服务技能证书(1+X 证书)

三、培养目标

本专业培养理想信念坚定，德、智、体、美、劳全面发展，具有一定的科学文化水平，良好的人文素养、职业道德和创新意识，精益求精的工匠精神，较强的就业能力和可持续发

展的能力；掌握本专业知识和技术技能，面向各类企事业单位人力资源管理部门、公共性与经营性人力资源服务等行业的人力资源管理专业人员、人力资源服务专业人员等岗位群，能够从事人力资源管理与人力资源服务相关工作的复合型技术技能人才。

四、专业人才培养模式、专业教学模式、学生学习模式、专业核心技能

（一）专业人才培养模式

在对学生进行专业知识、操作技能培养基础上，增加高尚品行的塑造和健康身心的培养的内容，构建起“品行、身心、知识、技能”四个维度的职业核心素养培养框架，并以此作为人才培养目标，以体现立德树人、德育为先的理念，强调身心健康成长在成人、成才中的重要基础作用，以满足社会对复合型技术技能人才的期冀和要求。在人才培养实施的过程中，通过“课程教学、专业实训、社会实践、特色活动”四大育人平台，使各种教育内容和教育形式互为补充，促进和实现学生以德为先的“四维”全面、一体发展。

（二）专业教学模式

为推行工学结合合理实一体化的人才培养模式，缩小专业人才培养效果与行业人才需求的差距，更好提升毕业生职业生涯可持续发展能力，实现学生的自我建构和自我管理式学习，实施工作引领、项目驱动、案例依托和实训软件支撑的线上和课堂相结合的混合教学模式。

1. 混合教学的在线教学主要依托网络课程平台和学习资源，通过工作任务引领学生完成相关知识的预习，教师和学生在线进行交流，对于学生提出的问题或疑问要及时反馈。教师要能够熟练使用网络平台，借助平台提供的学生数据统计信息对学生的学习过程进行监控，跟踪学生的学习记录。

2. 课堂上，教师以案例为依托，抓住关键，进行提问，促使学生进行主动探索、主动发现，在学习过程中充分发挥学生的主动性，激发其创新精神；或者设置教学项目，通过项目驱动学生在不同情景下应用他们所学到的知识，解决实际问题。

3. 实施课程改革，借助实训软件，进行课赛融通教学改革实践，将课程内容与专业技能竞赛内容相结合，锻炼专业技能的同时提升竞赛水平，鼓励学生参与技能竞赛，根据学生的参赛成绩可以进行成绩转换，在对应课程考核成绩中加分；参与人力资源管理技能竞赛省赛和国赛的获奖学生可以申请免修人力资源管理软件实训课程，直接转换学分。

（三）学生学习模式

本专业在人才培养过程中引导学生践行“自主学习模式”和“基于问题的学习模式”。通过这两种学习模式来有效的调动学生的积极性和参与度，帮助其更好地掌握专业知识，提升专业技能和综合素质。

1. 自主学习模式，是将整个学习过程分为“预习—展示—反馈”三环节。预习阶段，学生自学教师在信息化学习平台上上传的课程相关学习资料，掌握基础的知识点，发现难点和重点；展示阶段，根据教师的学习任务安排计划和要求，以小组为单位回顾预习情况，讨论完成学习任务，进行组内、全班的展示和交流，通过分析和完成任务的过程实现知识的迁移运用，加深对预习掌握基础知识的理解，锻炼提高专业操作技能；反馈阶段，对学习结果进行反思和总结，检查知识难点和重点的理解掌握程度。

2. 基于问题的学习模式是通过让学生以小组的形式共同解决一些模拟现实工作岗位工作过程中常见的问题为学习途径，从而使学生在解决问题的过程中发展解决问题的能力 and 实现知识的意义建构过程。学生以小组的形式合作进行学习，在共同学习过程中，由教师提供获取学习资源的途径和学习方法的适当指导，学生在教师的恰当指导下通过图书馆、计算机、Internet 网络等各种学习途径收集和处理可以用于解决问题的资料。在这种学习模式中，学生以一个主动参与者的身份进行学习，通过这样的学习，可以提高学生以下几方面的能力和素质：(1)解决问题技能；(2)思维能力；(3)团队合作能力；(4)时间管理的技能；(5)获取和评价信息的能力；(6)传播信息的技能；(7)计算机运用能力。

(四) 专业核心技能

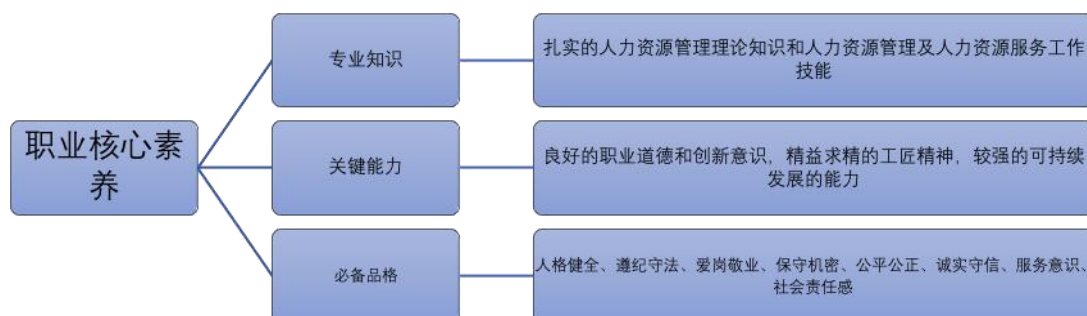
专业	专业核心技能名称	对应子技能	对应课程	对应大赛	技能过关项目	技能考证 - “双证”
人力资源管理	人力资源管理技能	岗位分析	人力资源管理基础技能	“踏瑞杯”高职人力资源管理专业技能竞赛	岗位说明书撰写	人力资源管理师（行业协会组织）
		人力资源规划	人力资源规划		人力资源规划方案撰写	
		招聘	员工招聘与测评		招聘方案撰写、面试模拟	
		培训	员工培训与开发		培训方案撰写	
		绩效管理	绩效管理		绩效指标体系构建	

		薪酬管理	薪酬管理		制作工资表、岗位评价、工资测算等	
		员工关系管理	员工关系管理			
		人力资源管理软件操作	人力资源管理软件实训		人力资源软件对抗人力规划数据决策、招聘渠道选择、绩效评价、岗位评价、薪酬调查数据分析、薪酬曲线绘制实操	
人力资源市场服务技能	招聘猎头服务	高级人才寻访服务技巧		无	寻访渠道建设、coldcall 电话模拟等	人力资源共享服务技能证书(1+X证书)
		内部人才选拔技巧				
		面试甄选技巧			面试方法模拟	
		人才测评方法			各种测评工具运用	
		人力服务营销技巧			推销模拟	
	人才培养服务	培训课程开发技巧			课程开发方案设计	
		培训方法			案例分析	
		人才梯队建设			方案设计	
		人才盘点			案例分析	
	薪酬福利外包服务	能力素质模型构建			岗位能力模型构建模拟	
		人力资源财务知识			人工成本控制案例分析	
		Excel 工资处理技巧			上机实操	
		社保业务经办			社保办理模拟	
		个税处理与申报			扣缴个税申报	
		工资发放			工资计算与发放	

五、人才培养规格及知识、能力、素质目标

（一）人才培养规格

人力资源管理专业的人才培养面向三大岗位群，即企（事）业单位内部人力资源管理岗位群、经营性人力资源服务机构业务岗位群、公共人力资源服务机构业务岗位群。对标国家职业标准，采用职业核心素养的三个维度规划人才培养目标。专业知识指毕业生需掌握的知识，关键能力是指能做什么，必备品格指的是成为什么样的人。高职人力资源管理人才培养目标如下图所示。



（二）素质、知识、能力

1、素质结构

（1）思想政治素质

①坚决拥护中国共产党领导，树立中国特色社会主义共同理想，践行社会主义核心价值观。

②具有正确的世界观、人生观、价值观。

③具有深厚的爱国情感、国家认同感、中华民族自豪感。

④崇尚宪法、遵守法律、遵规守纪。

⑤具有社会责任感和参与意识。

（2）职业素质

①具有良好的职业道德和职业素养。

②崇德向善、诚实守信、爱岗敬业，具有精益求精的工匠精神。

③尊重劳动、热爱劳动，具有较强的实践能力。

④具有质量意识、绿色环保意识、安全意识、信息素养、创新精神。

⑤具有较强的集体意识和团队合作精神，能够进行有效的人际沟通和协作，与社会、自然和谐共处。

⑥具有职业生涯规划意识。

(3)身心素质和人文素养

①具有健康的体魄和心理，健全的人格，能够掌握基本运动知识和一两项运动技能。

②具有感受美、表现美、鉴赏美、创造美的能力，具有一定的审美和人文素养，能够形成一两项艺术特长或爱好。

③掌握一定的学习方法，具有良好的生活习惯、行为习惯和自我管理能力。

2、知识结构

(1)工具性知识

掌握文书写作、英语、计算机基础等知识。

(2)人文社会科学知识

掌握政治、社会、法律、思想道德、职业道德、沟通与演讲等基础的人文社会科学知识。

(3)专业知识

①掌握管理学、经济学、劳动经济基础、市场营销、会计基础、财政金融等专业基础理论知识；

②掌握人力资源管理基础技能知识；

③掌握招聘与测评技能知识；

④掌握培训管理知识；

⑤掌握绩效管理技能知识；

⑥掌握薪酬管理技能知识；

⑦掌握员工关系管理知识；

⑧掌握人力资源市场服务知识；

⑨掌握劳动法理论与实务、社会保险业务经办综合训练等专业群共享技能知识；

⑩掌握人力资源信息分析、人事档案管理、EXCEL 高级应用等专业方向技能知识。

3、能力结构

(1)职业能力

- ①具备为各类企事业单位协助进行人力资源规划的能力；
- ②具备为各类企事业单位进行人力资源招聘与配置、绩效管理、薪酬福利管理、员工培训与开发、员工关系管理人力资源管理基本业务等的能力；
- ③具备进行社会保险、公积金的申报、征缴、转移、档案管理等能力；
- ④具备在各类人力资源服务机构中从事人事代理业务、劳动派遣业务、职业介绍业务、职业指导业务等的各项能力；
- ⑤具备较强的与人交流、与人合作、解决问题、心里抗压、逻辑思维等职业社会能力；
- ⑥具备一定的自我学习、信息处理、数字应用、英语应用等职业方法能力。

(2) 认知能力

能够从专业工作中加工、储存和提取信息，能够把握事物的构成、性能、与他物的关系、发展动力、发展方向以及基本规律。

(3) 合作能力

能够以团队利益为思考出发点，有意识的关注团队工作，愿意共享经验，认同他人，善于学习他人，友好、宽容地对待同事。

(4) 创新能力

能够运用知识和理论，在科学、艺术、技术和各种实践活动领域中不断提供具有经济价值、社会价值、生态价值的新思想、新理论、新方法和新发明。

六、课程设置及教学活动安排

(一) 职业能力分析或者岗位要求分析

1. 就业岗位

人力资源管理专业毕业生就业主要面向三大岗位群，即企（事）业单位内部人力资源管理岗位群、经营性人力资源服务机构业务岗位群、公共人力资源服务机构业务岗位群。

(1) 企（事）业单位内部人力资源管理岗位群，主要包括人事关系专员、薪酬福利专员、绩效专员、招聘专员、培训专员等人力资源管理岗位。

(2) 经营性人力资源服务机构业务岗位群，主要包括人事代理业务员、招聘外包业务员、猎头助理或顾问等岗位。

(3) 公共人力资源服务机构业务岗位群，主要包括政策咨询、职业介绍、职业指导、

职业培训、职业信息管理等岗位。

2. 就业岗位工作要求分析

就业方向	工作内容	岗位要求	岗位胜任素质
企业人力资源部助理或专员	发现业务团队管理问题，诊断业务发展对HR的诉求，运用HR专业方法及工具，为业务团队提供服务；从事员工招聘、劳动合同签订、员工离职手续办理、员工培训、薪酬福利管理等事务性工作	熟悉企业文化和战略；了解所处部门的具体业务流程和操作；掌握客户服务技巧；精通数据收集和分析；熟悉系统内部网络操作；善于与直线经理及员工互动沟通。	问题分析与解决能力、沟通协调能力和人力资源管理技能、逻辑思维能力、业务知识、表达能力、组织角色认知、组织诊断、战略思维、团队建设、专业知识；法律政策知识；执行力；情绪管理能力；逻辑思维；品质；认真严谨；沟通协调；客户服务意识等。
人力资源服务机构业务员或顾问	帮助客户进行人员招聘、寻访高级人才、办理入职和培训等服务；为客户薪酬福利外包业务服务；为客户提供人才培养体系设计与咨询服务。	熟悉人力资源服务业的政策和相关法律法规；掌握各项人力资源服务业务操作流程；熟悉人力资源服务业务实操技巧；熟悉各种工具和方法；掌握产品销售技巧和方法。	法律政策知识；客户沟通能力；客户管理能力；产品营销能力；团队合作能力；人力资源服务专业知识和技能。

（二）课程体系构建的基本思路

1. 结合专业调研，与2020级相比，列出增加课程、减掉课程。

一是增加了就业导向的实战课程，使课程对接工作中的实际。二是根据专业人才培养状况调研，在2021级继续实施分招聘猎头、薪酬外包、人才培养等三个方向培养。2021级对部分选修课进行了调整。

专业必修课：职业体验

专业选修课：管理经济学、数据模型与决策、劳动力市场分析、管理思想演变与实践、人力资源共享服务技能（1+X 证书）、员工招聘校内实训、薪酬绩效校内实训、人才培养校内实训、技能大赛创新集训

删减课程有：人工智能基础、德育教育、现代行政管理

3. 体现“课证融合”，围绕“1+X 证书制度”，对接职业技能等级证书的课程构建情况（或对接职业资格证书的课程构建情况）。

将职业技能等级标准有关内容级要求有机融入专业课程教学，根据《企业人力资源管理师》技能要求标准开设专业基础课及专业核心课程。同时，开设《人力资源管理考证培训》选修课，对接人力资源管理师职业资格证书。

4. 体现“课赛融通”，对接技能大赛赛项，构建大赛课程的情况。

根据职业岗位技能要求变化和企业实际需求，把技能竞赛与课程考核、综合考评等工作结合。以核心技能训练位中心，一是开设专业选修课《创新创业创赛指导》，对接互联网+创新创业大赛。二是开设专业必修课《人力资源管理软件实训》，对接踏瑞杯人力资源管理技能大赛、精创人力资源沙盘模拟经营竞赛。以赛促教、以赛促学、以赛促练、课赛融通，提高人才培养质量。

（三）教学活动时间安排

新生入学集中入职教育两周；第一学年、第二学年共四个学期及第三学年秋季学期集中授课、实训，并不定期到实训基地进行单项教学实训。从第三学年冬季学期开始至毕业为毕业实习（顶岗实习）时间（结合专业特点，也可自行安排，累计不超过 6 个月）。第一学年春季学期和第二学年秋季学期有一个周的劳动教育时间。

教学活动时间安排

学	周	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	第一学年	秋		☆	☆	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
冬		社会实践																				
春		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
夏		社会实践																				
	秋	●	●	●	●	●	●	●	△	△	△	△	●	●	●	●	●	●	●	●	●	



第二 学 年	冬	社会实践																		
	春	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
	夏	社会实践																		
第三 学 年	秋	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	▲	▲	▲	▲	▲
	冬	毕业实践环节▲																		
	春	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲	▲					

☆军训 入职教育；●日常教学；△教学实习；▲顶岗实习

(四) 本专业各类别课程学时学分分配汇总表，见附表 1；

(五) 基础素质（公共）课教学计划，按照附表 2 制订；

(六) 专业基础课教学计划，按照附表 3 制订；

(七) 专业核心课教学计划，按照附表 4 制订；

(八) 拓展类课教学计划，按照附表 5.1、5.2 制订，其中专业选修课由教研室根据专业特点设置课程模块供学生自主选修。

公共选修课程可从教务处提供的公共选修课程类目中由专业教研室选择推荐给学生选修。书院特色课程体系，是学院公选课程体系的重要组成部分。书院特色课程体系，分为文史经典、哲学智慧、世界文明、科学与技术、环境与生命、艺术与审美等模块。书院特色课程可以由各书院根据实际情况协同所在二级学院共同开发，每学年各书院开设书院通识课程不少于 4 门，并结合学院公选课组织实施，申请开设公选课程时备注为“某某书院（某某二级学院）开设的某某模块书院特色课程”。各书院协同所在二级学院开设通识课程，应该发挥所在二级学院的师资、专业、课程优势，比如海尔学院、海信学院、生物与化工学院应开设以科学与技术、环境与生命等模块为主的书院特色课程；旅游学院、商学院、教育学院、艺术学院、思政部应开设以文史经典、哲学智慧、世界文明、艺术与审美等模块为主的书院特色课程。各书院根据实际情况确定本书院学生的一个必选模块，同时指导学生选修其他模块。

(九) 素质提升（平台）课按照附表 6 制订；

(十) 毕业实践环节按照附表 7 制订。

附表 1-7，统一放在文档最后装订。

七、毕业条件

1. 德

- (1) 素质评价积分不少于 300 分*实际修业学期数；
- (2) 无违纪或者违纪处分已解除；
- (3) 未损坏公物或虽有损坏但已按规定赔偿；
- (4) 按规定缴纳学费。

(二) 智

1. 学业成绩：学生必需修完专业人才培养方案规定的课程，完成学业，取得相应学分。

修够 154 学分，其中，基础素质（公共课） 33 学分、专业基础课 16 学分、专业核心课 25 学分、专业选修课 30 学分、素质提升（平台）课 20 学分、公选课 10 学分、毕业实践环节 20 学分。

(2) 职业技能（资格）证书要求：根据专业特点至少取得 1 项国家认可的中级（原则上）及以上（或相应等级）的职业技能（资格）证书。

(3) 取得工作经历证书：参加实习、实训、社会实践活动的工作经历，合计不少于 24 周，可取得工作经历证书。取得工作经历证书可折算综合素质类课程 1 个学分。

(三) 体

基础教学部负责按照《国家学生体质健康标准（2014 年修订）》组织并审定体质健康测试达标成绩，合格为 50 分以上（含 50 分）。测试成绩达不到 50 分者按结业或肄业处理。符合免测条件、按规定提交免测申请并获批者不受本条毕业资格限制。

(四) 美

强化普及艺术教育，积极开展艺术实践，着力提升学生综合素养。公共艺术课程作为限定性选修课程，每生必须修满 2 个学分方可毕业。

(五) 劳

加强劳动教育，促进全面发展。每个学生必须修完劳动精神教育课程和劳动教育课程，各 1 个学分，方可毕业。

八、专业教学资源

(一) 专业师资

拥有一支业务精、能力强、素质高的专业师资队伍，是适应人力资源管理专业人才培养需要、确保人力资源管理专业人才培养方案顺利实施并达到预期培养目标的必要条件。师资

队伍应在在结构、数量和质量方面符合下述条件和要求：

1. 专业教师队伍结构

人力资源管理专业师资队伍，应当是一支富有朝气、专兼结合、专业理论基础扎实、实践经验丰富的双师结构教学团队。具体结构上应当满足下列要求：

- (1) 生师比： $\leq 15:1$
- (2) 企业兼职教师与专任教师之比： $\geq 1:1$
- (3) 专任教师中具有专业工作经历的教师： $\geq 50\%$
- (4) 专任教师中的职称结构：高级职称教师达到 40%以上，中级职称教师达 40%以上
- (5) 专任教师中研究生学历或者硕士及以上学位教师数量 $\geq 40\%$
- (6) 教师中专业带头人应占 10%；骨干教师应占 30%
- (7) 教师中双师素质的教师应 $\geq 50\%$

(二) 校内实训条件

为了强化学生的职业能力训练，人力资源管理专业需要建设和配备较系统、完善的校内实训室，以满足学生的专业模块教学、综合项目实训和部分技能课的独立教学要求，尽可能采取开放式管理，学生在课余时间随时得到实践和操作训练。

1. 人力资源管理软件实训室

规模：可供 40 名学生同时上机学习。

功能：人力资源管理实训平台软件及其他管理系统的使用和模拟性练习。

主要设备装备：服务器一台、电脑 46 台、白板、音响系统、功放系统。

2. 人力资源管理培训实训室

规模：可供 50 学生同时使用。

功能：人力资源规划，主要进行人力资源市场观察与分析、岗位分析和价值链分析等技能的演练；招聘配置，主要进行招聘广告发布、笔试面试、简历审阅和商务礼仪等技能的演练；培训开发，主要进行培训项目联系、培训流程管理和团队塑造等技能的演练。

主要设备设施：多媒体教室、实验桌、档案柜、复印打印机等。

3. 校园招聘和校园职业生涯规划大赛

将校园招聘和校园职业生涯规划大赛的筹备组织作为专业实训的重要平台，不再是模拟演练，而是真刀实枪的去干，从前期的招聘企业的联络对接到招聘展位的布置安排，全部的流程都由本专业的学生在教师指导下来操作，在校园内零距离对接工作岗位，完成岗位工作任务。

4. 校外实训条件（含校企合作情况）

截止目前，人力资源管理专业已同 20 家岛城人力资源管理行业和相关企业形成校企合作关系

（三）校外实训条件（含校企合作情况）

专业自开办以来，先后与金前程人力资源顾问有限公司、中智青岛经济技术合作有限公司、青岛通运人力资源开发有限公司、青岛白领英才企业管理咨询有限公司、青岛深邃管理技术有限公司、中建八局青岛公司等 20 家企业单位构成了校企合作关系。上述合作单位，在人力资源管理专业的建设和发展、学生的短期实习实训和为期半年的定岗实习、毕业生就业等方面，都给予了我们极大的助力。如：青岛市人才市场，先后多批次的接受我系专业学生，进行短期的人才招聘与培训等实习实训；金前程人力资源顾问有限公司，作为专业从事人才招聘、派遣、职业介绍、人事代理、薪酬外包等的人力资源服务公司，为我系联系和落实了 15 名 06 级学生为期半年的顶岗实习单位，接纳专业 2 名学生就业；青岛通运人力资源开发有限公司先后接纳近 20 名学生顶岗实习，并吸收 10 余名学生就业；山东劳联终成人力资源有限公司接收 2018、2019 届专业毕业生 20 余人顶岗实习。合作企业为专业人才培养方案的制定、课程建设和建设、专业讲座和教学等提供了较大帮助。

校企合作尽管取得了一定的进展，但仍需加大建设力度，从数量和使用效率方面综合考虑，加强今后的建设力度。新实训基地的建立发展将更加注重针对性和有效性，即将主要精力投入到与对人力资源管理基层人才需求较多的行业和领域当中，扩大校外实训基地在接纳学生实习、就业的范围，提升校企合作的质量。

（四）课程资源（数字化教学平台课程）、教材（讲义）、教学资源库建设

本专业教师在进行混合式教学模式改革实践的过程中，积极开发数字化课程资源，现已建设成功一门精品在线开放课程《职业生涯规划》；参加了高职高专人力资源管理专业教学资源库备选库《薪酬管理综合实训》和《员工培训与开发》的课程建设。

九、教学运行管理

（一）组织机构

为保证专业教学的有序和高质量运行，结合教育学院实际，组建以分管教学的院长为具体领导、训教办协调管理、专业具体组织运行、督导组监督评价、合作企业参与教学过程和管理的组织架构，落实专业教学运行的各项管理和质量监控。

（二）管理措施

1. 教学运行管理规范化

2. 教学运行管理制度化

(三) 学分认定

1. 学分置换

为培养学生的创新创业意识和创新创业能力，激励学生全面发展，学生在学期间所取得的科研成果、发表的论文、获得专利、自主创业和技能大赛获奖等可计入选修课学分。学生获得的奖励学分可与选修课学分互换，最高奖励学分累计不超过拓展课（公选课、专选课）总学分的规定。

学生参加大赛获奖获得学分及成绩等级如下表：

获奖级别	获奖等级	奖励学分	成绩等级
国家	一等奖	6	优秀
	二等奖	5	优秀
	三等奖	4	优秀
省级	一等奖	5	优秀
	二等奖	4	优秀
	三等奖	3	优秀
市级	一等奖	4	优秀
	二等奖	3	良好
	三等奖	2	良好

学生凡参加校级及以上创新创业、科学研究、技术开发、艺术设计、创作、出版专著、发表论文及文学艺术作品等活动，取得突出成绩者，均可根据等级申请获得相应的奖励学分，奖励学分及成绩等级参照学生大赛获奖等级确定。1个实用新型专利折算为选修课3学分，1个发明专利折算为选修课6学分，1个外观设计专利折算为选修课2学分，每个创业项目折算为选修课4学分。

2. 学分互认

依据校际间的合作协议，签定学分互认协议内容的高校以及学生出国学习期间所修科目的学分，在课程要求上达到了学院课程标准并考核合格，由二级学院申请，经教务处审核同意，可以转换为本校相应课程成绩和学分。各专业大类都要有学分互换的课程。根据《青岛职业技术学院在校生自考本科学分替代选修课学分执行细则》规定，自考本科部分课程学分可以替代选修课学分。优质共享课资源平台课程在校际间可以学分互认。

3. 素质提升（平台）课程学分认定。其分为职业证书类、职业技能竞赛类、学术活动类、社团、实践活动类、人文素养与生活技能提升类以及其他“技高”类项目的学分认定，依照《素质提升课程评定指标体系》执行。

4. 其他学分认定按照相关文件执行。

十、诊断与改进

（一）建立毕业生跟踪反馈机制及社会评价机制，并对生源情况、在校学业水平、毕业生就业情况等进行分析，定期评价人才培养质量和培养目标达成情况。

1. 专业的自我诊断。专业的人才培养目标定位较符合区域经济发展及产业结构调整对人力资源管理人才的需求，在整个山东省的高职人力资源管理专业人才培养中凸显特色。

2. 建立了内部质量保障系统，但是系统不健全。

一是教学文件质量标准研制系统，不论是专业人才培养方案、课程标准、考核方案还是教学教案都有着统一的模板和规定，实行期初、中期末三检查制度，并及时进行检查结果反馈，以此督促教师互相学习，共同提升。

二是建立常规的教学巡视、听课、检查制度。院系、教研室、督导组等随时进行检查，了解、掌握教学大纲、内容、教学方法在教学中的执行情况以及教师的教风、学风、调停课情况，了解和掌握教师期中、期末教学计划的完成情况，以及教学基础资料的完成上交情况、过程化考核的实施情况、学期成绩录入教务管理系统情况等，进行定期或不定期的信息和建议通报。教学过程的质量管理，要根据教学计划的要求和教学的客观规律，严格把好教学过程中各个教学环节的质量关，统筹安排好课程进度、理论讲授、课堂讨论、习题、实验、实训、实习、调查、考试等教学环节，以达到全面提高教学质量的目的。

三是构建多元化的评价监督机制，评价主体有院长、系部、督导、学生、企业等，评价形式有学生座谈会、学生个体打分、教师互评、教研室主任及督导评分。

（1）学生作为教学服务的对象和评价主体，主要负责对教学管理、教学组织和安排、教学资源及条件、教师教学质量等各个方面进行全面评价和反馈。通过学生座谈会、院长信箱、教师教学评价问卷调查等方式听取学生意见。

（2）企业根据实际需要对专业人才培养目标和要求、课程体系、教学内容和手段以及质量、学生顶岗实习表现等进行评价。

（3）院系通过日常教学巡查、学期教学检查、教学研讨公开课、教师相互评课；组织学生评教打分；收集来自教学质量质控部门、教师、学生等多种评价信息，并集中反馈。

四是要素条件支持系统，建立各门课程的课程负责人制度，由课程负责人协助教研室主任安排教师进行授课，保证教学第一线的师资质量。各门课程，要尽可能选派教学经验丰富、教学效果好，认真负责的教师担任主讲，并逐步形成具有较高水平的教学梯队。对未曾讲授过的课程，任何职称的授课教师均要求在教研室范围内预讲。

新参加教学工作的教师，须先经辅导、答疑、上习题课等教学环节锻炼，证明已初步具备讲课能力，经所在教研室、系主任提出意见，所属系（部）批准，可在高年资教师指导下，先讲部分章、节的课。初次担任课堂授课的教师，要在教研室试讲，经系（部）批准才能担任授课任务。

3. 充分利用评价分析结果有效改进专业教学，持续提高人才培养质量。专业人才培养质量、社会服务能力、学生满意度、毕业生就业与社会声誉情况等。

（4）教学诊改常态化。诊改不是一次完成的事情，而是需要长期坚持。所以要形成“发现问题—分析问题—解决问题—发现问题”的诊改常态化机制”

十一、核心技能课程内容简介

课程名称	授课教师	课程概述	核心技能
员工招聘与测评	赵心宁	<p>通过教学，使学生了解招聘与录用的相关理论、方法、过程和技巧等基本内容，掌握招聘、甄选与录用的各种技术、方法，培养学生运用所学基本知识分析实际问题的能力，为学好其他专业课程和走上工作岗位打下良好的理论基础。</p> <p>从而更好地掌握员工的心理，更有效快捷地管理员工，并让学生掌握人力资源招聘系统的基础知识和招聘技术方法；重点培养学生的在招聘各个环节中应用到工作能力和技术。包括招聘前提、招聘准备、人</p>	<p>1. 通过分组进行，能够对特定岗位进行工作分析，市场分析，然后撰写招聘方案和广告并进行课堂交流；人文环境主要包含人职匹配/性格心理测试/人格测试/心理测评等。</p> <p>2. 以面试为基点，主要以视频的方式展示案例，能够以此来综合考虑招聘需求，岗位分析，人岗匹配等方面的问题。分组编写招聘方案、招聘计划、招聘广告的制作和求职申请表（根据招聘广告撰写简历、推荐信等）的制作。简历筛选的具体操作等。最终通过模拟面试角</p>

		<p>员招募、甄选方法、人员录用与招聘评价的方法和技术。</p>	<p>色扮演的方式进行课堂交流；</p> <p>3. 通过大量的分散的零碎的信息建立一个简单的信息库，以本班同学为例建立。</p> <p>4. 能够针对一次具体招聘写出招聘评价报告，分组进行，课堂交流。</p> <p>5. 能够理解气质和性格在人职匹配中的应用，以霍兰德人职匹配理论为主，并简要了解工作分析中的心理因素分析。</p>
<p>员 工 培 训 与 开 发</p>	<p>田路也</p>	<p>与《员工招聘与测评》、《绩效管理》等课程配套，支撑起人力资源管理专业的六大模块，在人力资源管理课程群簇中起着承上启下的作用。前修课程有人力资源管理概论、工作分析、招聘与配置；后续课程有绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等。主要任务是通过教学与实训，使学生能系统的掌握员工培训与开发的理论知识，熟悉培训的流程，初步获取培训管理的实践经验，提高培训与开发的实际操作技能。课程以培训专员或培训助理岗位胜任能力为培养目标，设计的基本思路是：基于工作实际，提炼典型学习任务，以项目和任务为载体，加强学生的实际技能训练，实现“学教做合一”。</p>	<p>1. 理解培训需求分析的作用；了解培训需求分析的组织分析、任务分析和个人分析的相应分析内容；</p> <p>2. 能选择正确的培训需求分析方法分析企业的培训需求；</p> <p>3. 了解各种收集培训需求信息的方法的优缺点；理解选择收集培训需求信息方法的依据。</p> <p>4. 能够根据工作需要和条件设计收集培训需求信息的方案；</p> <p>5. 能够根据企业和员工的要求和条件，确定培训目标；</p> <p>6. 能够根据培训的目标、内容和对象选择培训方法和形式；</p> <p>7. 能够根据培训课程设计的知识评判课程设计，提出改进要求；</p> <p>8. 能够根据培训目的和内容选择培训师；起草培训合同；</p> <p>9. 能够起草培训通知，设计“培训签到</p>

			<p>表”，制定培训计划；</p> <p>10. 能够通过观看实际培训的视频材料，分析培训师应该具备的哪些技能；</p> <p>11. 能够运用“破冰”游戏或热身活动提高新员工参与培训的热情，提高培训效果；</p> <p>12. 能够通过角色扮演培训，总结角色扮演培训的优缺点；</p> <p>13. 掌握和了解培训效果评估的内涵和意义；</p> <p>14. 了解培训效果评估的内容和标准；</p> <p>15. 掌握培训效果评估的方法；</p>
<p style="text-align: center;">绩 效 管 理</p>	<p style="text-align: center;">从晓静</p>	<p>是在完成《人力资源管理概论》《管理学》《沟通技巧》《组织行为学》等课程的基础上开设的一门实践性很强的专业课程，同时又为《人力资源技能对抗实训》《顶岗实习》奠定基础。</p> <p>本课程注重学生的绩效管理基本能力的培养，课程坚持能力本位，理论与实训相结合，以绩效考核最终实现绩效改进等基本管理技能为主线展开教学，结合实际，初步具备绩效管理以及进行绩效评估的一般管理能力。通过本课程学习，使学生正确理解绩效管理的有关概念，理解绩效考核和绩效管理的区别，理解并掌握绩效管理的基本流程设计，绩效考核方法的运用。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能够正确理解绩效管理在企业管理中的重要价值。 2. 能够根据企业实际情况选择合适的绩效考评工具，制定企业的绩效管理体系。 3. 能够根据岗位说明书选择确定岗位的考核指标，采用专家打分法和层次分析法确定指标的权重。 4. 能根据岗位特点和考核指标体系，设计绩效考核表格，完成对具体员工的绩效评价打分。 5. 能够协助部门负责人进行绩效沟通，制定改进提升计划。

<p style="text-align: center;">薪 资 福 利 管 理</p>	<p style="text-align: center;">丛晓静 张骅宇</p>	<p>本课程理论性较强，学习时需要一些经济学、管理学的知识，需要先学习管理学、劳动经济学等课程，同时又可以为后续课程《人力资源管理实训》《顶岗实习》等打下基础。</p> <p>课程的内容是基于工作过程的课程开发理念，在梳理人力资源管理（人力资源服务）专业毕业生所对应的目标岗位——企事业单位（中小型）人力资源管理部门薪酬福利专员（主管）的岗位职责的基础上，依据企事业单位薪酬福利专员（主管）所必备的职业技能而设计，力求实现将理论教学与实践应用融为一体，理论中有实践，实践中有理论的教学模式。课程立足于培养熟练掌握企事业单位人力资源部薪酬管理专员岗工作岗位评价、工资标准测算、薪酬调查、薪酬制度制定、薪酬调整、福利项目设计、日常薪资福利计发、人工成本核算与分析、薪酬业务档案管理等核心职业技能，具备一定的薪酬管理基本理论知识和良好职业道德素养的高端技能型专门人才。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能根据企业具体岗位情况选择合适的岗位评价方法进行岗位评价，确定薪酬体系中的工资等级。 2. 能运用数学测算法测算工资标准，形成一岗多薪的工资标准表；能实施薪酬市场调查，绘制薪酬曲线；能设计工资标准套改表；能制定工资调整表。 3. 能够根据企业实际情况设计薪酬的构成、结构和比例，清楚地说出不同薪酬构成部分的发放依据。 4. 能核算不同形式的工资，计算社保费和个税，得出税后工资；能按规定支付员工薪资。 5. 能统计人工成本；分析人工成本状况并确定人工成本范围。
<p style="text-align: center;">员 工</p>	<p style="text-align: center;">张淑玲</p>	<p>本课程面向二年级学生开设，前置课程主要有《公关与沟通》《应用文写作》、《人力资源管理基础</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 掌握相关政策法规，规避招聘录用过程和入职过程的法律风险。 2. 能为新入职员工办理入职手续。

关系 管 理	<p>技能》等，后续课程主要有《人力资源市场服务》、《综合性政策代理服务》、《顶岗实习》等。</p> <p>本课程旨在培养熟练掌握员工入职管理、员工日常管理、员工离职管理、员工抱怨、申诉与劳动争议管理等核心职业技能，具备一定的员工关系管理基本理论知识和良好职业素养的高端技能型人才，同时注意训练学生的风险意识、逆向思维及沟通、组织协调和化解冲突的能力。</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 能够进行劳动合同变更和劳动合同续订。 2. 熟练地进行加班工资的计算，学会处理带薪年假的相关问题。 3. 能够根据国家及地方政策法规熟练地制定单位规章制度，并在此基础上编纂员工手册。 4. 能够进行健康与安全管理在工作中遵守女职工和未成年工特殊劳动保护相关规定。 5. 能够运用劳动法规和公司规章制度，规范处理各类员工离职事件 6. 能够运用劳动法律法规和公司规章制度，规范进行裁员 7. 掌握管理离职员工的方法，降低离职和裁员的负面影响 8. 能对离职员工进行跟踪调查，分析离职原因，控制员工离职率。 9. 能够及时应对、处理员工的抱怨 10. 能够及时妥善处理员工的申诉 11. 熟悉劳动争议处理的程序和法律 12. 掌握劳动争议处理的一些技巧
--------------	--	---

十二、评审情况

(一) 人才培养方案评审表（二级学院）见下表

(二) 人才培养方案二级学院审核表

十三、必要的说明

(一) 学分制运行实施按照《关于印发学分制实施方案及配套文件的通知》（技术学院教学发[2017]10号）文件执行。

(二) 设置“阳光长跑”学分，合格获3学分。男生3000米长跑合格给分时间为18分钟，女生1500米长跑合格给分时间为9分钟。体育教研室（体育部）在每年5月份的体质

达标测试时，对一年级学生进行第一次长跑合格测试，对二年级学生进行第二次长跑合格测试，对三年级的即将毕业的学生进行第三次长跑合格测试。每次测试合格者得 1 学分，三次测试都合格者得 3 学分。该学分不收取学分学费，不作为毕业资格，但可置换公选课学分。

（三）对于实践教学学时、基础素质（公共）课学时要求、理论教学、实践教学内容、课程类别、部分课程的组织实施等问题进行相关说明。

1. 实践教学不低于教学活动总学时的 50%；
2. 理论教学包括课堂讲授、课堂讨论、习题课等教学环节；实践教学包括实验课、实习、实训、课程设计、毕业设计(论文)等教学环节；
3. A 类课为理论教学课，B 类课为理论与实践相结合的教学课，C 类课为实践教学课；
4. 基础素质（公共）课思政部、基础部、招生就业处、学生处、心理健康中心及二级学院组织实施；
5. 专业选修课与公共选修课学分不能互换；
6. 专业名称填写准确，根据新的专业目录和招生专业名称填写，比如“计算机应用技术（中美合作办学）、空中乘务（校企合作）、学前教育（现代学徒制）专业等”。
7. 公共基础课程包括基础素质（公共）课、素质提升（平台）课。

XX 专业人才培养方案评审表

评审时间	2021 年 6 月 10 日	评审地点	网络评审	
专家信息	姓名	职务或职称	工作单位	联系电话
	王国乾	董事长	山东劳联终成人力资源有 限公司	
	王春雨	HRBP	北京字节跳动科技有限公 司	
	王鑫	总经理	英才人力青岛分公司	
评审意见	<p>人力资源管理专业 2021 版人才培养方案人才需求论证充分，培养目标明确。知识能力素质设置合理，课程结构比较合理，专业实践能力训练充分，体现了当下人力资源管理服务行业的最新实践。评审委员会认为培养方案切实可行，一致通过该培养方案。</p> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;">专家组组长： 专家组成员：</p>			

人才培养方案二级学院审核表

专业	人力资源管理专业	方案执笔人	张骅宇
专业负责人	张骅宇	方案组成员	张骅宇、丛晓静、刘春蕊、张淑玲
审核意见	教学副院长： 年 月 日		
复核意见	院长： 年 月 日		

附表 1：本专业各类别课程学时学分分配汇总表

课程类别		总学时	理论学时		实践学时		开课学期 每周学时数						总学分
			学时	与总学时比例 (%)	学时	与总学时比例 (%)	1	2	3	4	5	6	
基础素质（公共课）		610	350	57%	260	43%	20	18	4	2			33
专业基础课		288	144	50%	144	50%	2	7	3	4			16
专业核心课		458	180	39%	278	61%	0	0	7	28	7	0	25
拓展课	专业选修课	540	243	45%	297	55%	22	12	21	17	18	0	30
	公共选修课	160	80	50%	80	50%							10
素质提升（平台）课		400	18	4.5%	382	95.5%							20
毕业实践环节		400			400	100%							20
合计		2866	1015	37%	1841	63%	44	37	35	51	25	0	154

附表 2：基础素质（公共课）教学计划

课程名称	课程性质	总学时	总学分	ABC 类课	理论学时	实践学时	教学周数	开课学期 每周学时数						备注
								1	2	3	4	5	6	
思想道德修养与法治	必修	54	3	B	36	18	14	4						由思政部组织实施并考核
毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	必修	72	4	B	54	18	18		4					
形势与政策	必修	32	2	A	32	0	12	4	4	2	2			
“四史”教育	必修	16	1	A	16	0	8		2					
职业生涯规划	必修	18	1	B	9	9	9	2						由二级学院负责安排具体教学时间、组织教学、组织考核。开课学期:1-3
心理健康课	必修	36	2	B	18	18	18	2						由心理健康中心组织教学、考核。生化、教育、商学院、信息学院第 1 学期，海尔、艺术、旅游学院 2 学期开设。
体育	必修	108	6	C		108	16	2	2	2				由基础部组织教学、考核
公共外语	必修	128	8	A	128		16	4	4					生源为春季高考、单独招生的学生（独立成班），公共英语开设学时不少于 64 学时；生源为普通高考的学生英语开设学时不少于 128 学时；公共外语由基础部具体分类安排。本科专业课程按照双方协议确定。
计算机应用	必修	18	1	B	9	9	9	2						劳动精神教育采用网络课程授课，学生处部署；军事理论、军事技能训练由武装部组织教学、考核
劳动精神教育	必修	16	1	A	16		8		2					
军事理论	必修	32	2	A	32		18							
军事技能训练	必修	80	2	C		80								
合计		610	33		350	260		20	18	4	2			

附表 3：专业基础课教学计划

课程名称	学生自主选课 (是/否)	课程性质	总学时	总分	ABC类课	理论学时	实践学时	教学周数	开课学期 每周学时数						备注
									1	2	3	4	5	6	
公共关系	否	必修	36	2	B	18	18	18		2					专业基础课不少于15个学分。专业基础课程可按照专业大类打通，统一安排。专业基础课或专业核心课中应安排3门以上的课程实行学生自主选课，其也可以作为其他专业的专业选修课。
人力资源数据分析	否	必修	54	3	B	18	36	18			3				
客户服务实务	否	必修	36	2	B	18	18	18				2			
组织行为学	否	必修	36	2	B	18	18	18		2					
管理学基础	是	必修	36	2	B	18	18	18	2						
人力资源管理基础技能	是	必修	54	3	B	36	18	18		3					
管理经济学	是	必修	36	2	B	18	18	18				2			
		必修													
		必修													
合计			288	16		144	144		2	7	3	4			合计学分数为本课程类别学分的毕业要求学分数。

附表 4: 专业核心课教学计划

课程名称	学生自主选课(是/否)	课程性质	总学时	总学分	ABC类课	理论学时	实践学时	教学周数	开课学期 每周学时数						备注
									1	2	3	4	5	6	
人力资源规划	否	必修	36	2	B	18	18	18				2			专业必修课程不少于 25 学分。 专业基础课或专业核心课中应安排 3 门以上的课程实行学生自主选课,其也可以作为其他专业的专业选修课。
员工招聘与测评	否	必修	36	2	B	18	18	18			2				
员工培训与开发	否	必修	54	3	B	18	36	18				3			
绩效管理	否	必修	54	3	B	27	27	18				3			
薪资福利管理	是	必修	54	3	B	27	27	18			3				
员工关系管理 1	否	必修	54	3	B	27	27	18				3			
人力资源管理软件实训	是	必修	36	2	B	18	18	18			2				
人力资源市场服务	是	必修	54	3	B	27	27	14					4		
人力就业岗位实战	否	必修	80	4	C	0	80	4				20			
		必修													
合计															合计学分数为本课程类别学分的毕业要求学分数。

附表 5.1: 专业选修课（拓展课）教学计划

课程名称	课程性质	总学时	总学分	ABC 类课	理论学时	实践学时	教学周数	开课学期 每周学时数						备注	
								1	2	3	4	5	6		
专业导论	选修(各方向必选)	32	2	A	32	0	16	2							结合专业特点，设置职业体验课程。 拓展课(专业选修课 30 学分、公选课 10 学分)不少于 40 学分。请按照学分制要求，设置专业选修课学分应在毕业要求此课程类别学分的 1.5 倍以上。 拓展课程实行学生自主选课。 也可以对接其他专业群(专业类别)自主选课的基础课和核心课作为本专业的选修课。
沟通技巧	选修(各方向必选)	36	2	B	18	18	18			2					
职业体验	选修(各方向必选)	20	1	C	0	20	1	20							
员工招聘校内实训	选修(各方向必选)	20	1	C	0	20	3			20					
商务礼仪与商务谈判	选修(招聘猎头方向)	36	2	B	18	18	18		2						
猎头服务营销技巧	选修(招聘猎头方向)	36	2	B	18	18	18			2					
行业预览	选修(招聘猎头方向)	18	1	B	18	18	9				2				
猎头面试组织与辅导	选修(招聘猎头方向)	36	2	B	12	24	18					2			
高级人才寻访服务技巧	选修(招聘猎头方向)	54	3	B	27	27	18			3					
人才测评方法	选修(招聘猎头方向)	36	2	B	12	24	18				2				
背景调查实操	选修(招聘猎头方向)	18	1	B	9	9	9				2				
现代猎头组织与运营管理	选修(招聘猎头方向)	36	2	B	18	18	18					2			
人力资源财务知识	选修(绩效薪酬方向)	54	3	B	18	18	18		3						
薪税费风险防范与管理	选修(绩效薪酬方向)	36	2	B	12	24	18			2					
个税处理与工资发放筹划	选修(绩效薪酬方向)	54	3	B	27	27	18				3				
社保业务经办	选修(绩效薪酬方向)	54	3	B	20	34	12					5			

多维激励体系设计与优化	选修(绩效薪酬方向)	36	2	B	18	18	18			2			
数据模型与决策	选修(绩效薪酬方向)	36	2	B	18	18	18			2			
绩效薪酬校内实训	选修(绩效薪酬方向)	20	1	C	0	20	3			20			
学习地图搭建	选修(人才培养方向)	36	2	B	18	18	18				2		
劳动争议管理	选修(人才培养方向)	36	2	B	18	18	18			2			
培训课程开发技巧	选修(人才培养方向)	54	3	B	27	27	18					3	
人才梯队建设	选修(人才培养方向)	36	2	B	18	18	18					2	
领导力培养	选修(人才培养方向)	36	2	B	18	18				2			
劳动合同管理	选修(人才培养方向)	36	2	B	16	20	18			2			
人才盘点	选修(人才培养方向)	36	2	B	16	20	18		2				
人才培养校内实训	选修(人才培养方向)	20	1	C	0	20	20			20			
管理思想演变与实践	选修	36	2	B	18	18	18		2				
人力资源共享服务技能(1+X证书)	选修	54	3	B	27	27	18			3			
创新创业创赛辅导	选修	18	1	A	9	9	9		2				
人力资源服务法律法规	选修	36	2	B	18	18	18				2		
人事档案管理	选修	36	2	B	18	18	18			2			
专业英语	选修	18	1	B	9	9	9					2	
人力资源管理专业文书	选修	36	2	B	18	18	18				2		
压力管理	选修	36	2	B	18	18	18					2	
工作分析	选修	36	2	B	18	18	18		2				
中国传统文化中的管理思想解读	选修	36	2	B	18	18	18		2				
幼儿园人力资源管理	选修	18	1	B	9	9	9					2	

企业战略与运营管理	选修	36	2	B	18	18	18			2				
专业技能大赛创新集训	选修	80	4	B	27	27	10		4	4				
合计			30											合计学分数为本课程类别学分的毕业要求学分数。

附表 5.2: 公共选修课 (拓展课) 教学计划

课程名称	课程性质	总学时	总学分	ABC类课	理论学时	实践学时	教学周数	开课学期 每周学时数						备注	
								1	2	3	4	5	6		
* 楷书书法柳体 (毛笔)	选修	32	2	B	16	16	16								拓展课程实行学生自主选课。 公选课 10 学分, 每个学生在校学习期间, 至少要通过艺术限定性选修课程 (课程名称前加 “*”) 的学习取得 2 个学分, 修满规定学分的学生方可毕业。
* 《大学生篆刻》	选修	32	2	B	16	16	16								
心理电影赏析	选修	32	2	B	16	16	16								
心理自助与朋辈心理辅导	选修	32	2	B	16	16	16								
网页设计与制作	选修	32	2	B	16	16	16								
Photoshop 案例赏析与实践	选修	32	2	B	16	16	16								
大学生信息素养	选修	16	1	B	8	8	8								
院长荣誉课	选修	32	2	B	16	16	16								
质量管理基础	选修	16	1	A	16	0	8								
振超班综合素质提升课	选修	32	2	B	16	16	16								
周易导读	选修	32	2	A	32	0	16								
中国酒文化	选修	32	2	A	32	0	16								
数学建模基础	选修	32	2	B	16	16	16								
* ps 色彩构成	选修	32	2	B	16	16	16								
英语角 (英语听说训练)	选修	64	4	B	32	32	16								
* 图像处理艺术	选修	32	2	B	16	16	16								
英语诗歌朗读	选修	32	2	B	16	16	16								
商务英语视听说	选修	32	2	B	16	16	16								
传统文化	选修	16	1	B	16	16	8								
红色文化	选修	16	1	B	16	16	8								

哲学与人生	选修	32	2	B	16	16	16							
清洁生产与责任关怀	选修	16	1	A	16	0	8							
* 声乐作品欣赏	选修	16	1	A	16	0	8							
物联网与智慧城市	选修	32	2	B	16	16	16							
*艺术欣赏	选修	32	2	B	16	16	16							
道德与生活（下）	选修	40	4	A	40	0	16							
*剪纸	选修	16	1	B	16	16	8							
*面塑	选修	16	1	B	16	16	8							
职场英语应用文写作	选修	32	2	B	16	16	16							
大学生创新创业法律实务	选修	16	1	B	16	16	8							
民法与民事诉讼法	选修	32	2	B	16	16	16							
刑法与刑民民事诉讼法	选修	32	2	B	16	16	16							
中国古诗词语言赏析	选修	32	2	A	32	0	16							
基础俄语与俄罗斯文化	选修	32	2	B	16	16	16							
*西方音乐欣赏	选修	32	2	A	16	0	16							
*毛笔书法（楷书）	选修	32	2	B	16	16	16							
食品安全与健康饮食	选修	32	2	B	16	16	16							
营销广告技巧	选修	32	2	B	16	16	16							
茶文化	选修	16	1	B	16	16	8							
旅游文化	选修	32	2	B	16	16	16							
日语入门	选修	32	2	B	16	16	16							
韩国文化	选修	16	1	B	16	16	8							
韩语入门	选修	32	2	B	16	16	16							
*皮影	选修	16	1	B	16	16	8							
*摄影基础	选修	16	1	B	16	16	8							
*刺绣艺术	选修	32	2	B	16	16	16							
*国画写意花鸟	选修	32	2	B	16	16	16							
*书法	选修	16	1	B	16	16	8							
*音乐基础理论与实践	选修	16	1	B	8	8	8							
求职面试英语及商务口语	选修	32	2	B	16	16	16							
中国传统启蒙教育	选修	32	2	A	32	0	16							
*音乐欣赏	选修	32	2	B	16	16	16							
幸福心帮助	选修	16	1	B	16	16	8							

*《论语》导读	选修	32	2	B	16	16	16							
篮球裁判理论与实践	选修	32	2	B	16	16	16							
信息检索与利用	选修	16	1	B	16	16	8							
产品创新设计	选修	32	2	B	16	16	16							
立人书院书法初级班	选修	32	2	B	16	16	16							
管理原理与实践	选修	32	2	B	16	16	16							
国学班（下）	选修	32	2	A	32	0	16							
职业沟通	选修	32	2	B	16	16	16							
中国姓氏文化	选修	32	2	A	32	0	16							
*红色电影赏析	选修	16	1	A	16	0	8							
商务英语翻译技巧	选修	32	2	B	16	16	16							
大学语文	选修	32	2	A	32	0	16							
篮球队文化与技术	选修	32	2	B	16	16	16							
羽毛球文化与技巧	选修	32	2	B	16	16	16							
国际视野与跨文化交际训练	选修	32	2	B	16	16	16							
工业机器人技术基础	选修	16	1	B	16	16	16							
先进制造技术	选修	32	2	B	16	16	16							
新时代工匠精神	选修	16	1	B	8	8	8							
智能工厂 VR 设计与开发	选修	32	2	B	16	16	16							
带你玩转电机的 PLC 自动控制	选修	32	2	B	16	16	16							
智能制造概论	选修	32	2	A	32	0	16							
*红楼梦导读	选修	32	2	A	32	0	16							
人际交往艺术	选修	32	2	A	32	0	16							
马克思的 20 个瞬间	选修	32	2	A	32	0	16							
中国传统文化概要	选修	32	2	A	32	0	16							
大学生恋爱心理学	选修	16	1	A	16	0	8							
乐曲弹奏与歌曲演唱	选修	32	2	B	16	16	16							
二级 MS Office 高级应用	选修	32	2	B	16	16	16							
手把手教你做网页	选修	32	2	B	16	16	16							
中国古代诗歌语言赏析	选修	16	1	A	16	0	8							
* 影视作品声音欣赏	选修	16	1	A	16	0	8							
读懂企业财务报表	选修	32	2	B	16	16	16							
大学生演讲与口才训练	选修	32	2	B	16	16	16							
团体心理辅导	选修	16	1	A	16	0	8							

服装生产与工艺特色融通课	选修	32	2	A	32	0	16											
*中国风 PS 案例	选修	32	2	A	32	0	16											
*蜡染手工艺	选修	32	2	B	16	16	16											
*形体与着装	选修	32	2	B	16	16	16											
学生领导力培养	选修	16	1	B	8	8	8											
*草木染	选修	32	2	B	16	16	16											
*颜真卿《颜勤礼碑》	选修	16	1	A	16	0	8											
化妆品 DIY	选修	32	2	B	16	16	16											
Word 在公司办公中的应用	选修	16	1	B	16	16	16											
创业实务	选修	16	1	B	16	16	16											
法治思维训练	选修	32	2	A	32	0	16											
心态与职场礼仪	选修	32	2	A	32	0	16											
走进韩国	选修	16	1	A	16	0	8											
*曲艺训练	选修	32	2	B	16	16	16											
*舞蹈训练	选修	32	2	B	16	16	16											
*器乐训练	选修	32	2	B	16	16	16											
*声乐训练	选修	32	2	B	16	16	16											
*主持训练	选修	32	2	B	16	16	16											
食品安全	选修	32	2	A	32	0	16											
*摄影技术	选修	32	2	A	32	0	16											
生活与会计	选修	32	2	A	32	0	16											
生活中的税法	选修	32	2	A	32	0	16											
学经济学	选修	32	2	A	32	0	16											
*穿越华裾-中华服饰之美	选修	32	2	A	32	0	16											
*艺术与审美	选修	32	2	A	32	0	16											
*环境艺术设计制图	选修	32	2	A	32	0	16											
求职英语	选修	32	2	A	32	0	16											
思辨与创新	选修	32	2	A	32	0	16											
*服装色彩搭配	选修	32	2	A	32	0	16											
看美剧, 学口语	选修	32	2	A	32	0	16											
西方文化	选修	32	2	A	32	0	16											
孙子兵法中的思维智慧	选修	32	2	A	32	0	16											
求职英语	选修	32	2	A	32	0	16											
*中国古典诗词中的品格与修养	选修	32	2	A	32	0	16											

智慧树共享课程, 包含在线视频学习、直播互动、校内讨论等环节, 每周上课时间不固定。

智慧树通识课, 每周上课时间不固定。

大学生安全文化	选修	32	2	A	32	0	16		
人生悟理—透过物理看人生	选修	32	2	A	32	0	16		
《道德经》的智慧启示	选修	32	2	A	32	0	16		
*女生穿搭技巧	选修	32	2	A	32	0	16		
推拿保健与养生	选修	32	2	A	32	0	16		
多媒体课件设计与制作	选修	32	2	A	32	0	16		
*音乐鉴赏	选修	32	2	A	32	0	16		
漫话春秋战国	选修	32	2	A	32	0	16		
韩国语入门	选修	32	2	A	32	0	16		
大学生劳动就业法律问题解读	选修	32	2	A	32	0	16		
笔墨时空——解读中国书法文化基	选修	32	2	A	32	0	16		
互联网与营销创新	选修	32	2	A	32	0	16		
职场沟通	选修	32	2	A	32	0	16		
关爱生命——急救与自救技能	选修	32	2	A	32	0	16		
职业生涯规划	选修	32	2	A	32	0	16		
创业管理（上海财经大学版）	选修	32	2	A	32	0	16		
企业文化——职场新人升级攻略	选修	32	2	A	32	0	16		
*艺术中国	选修	32	2	A	32	0	16		
中国传统文化	选修	32	2	A	32	0	16		
大学生创业概论与实践	选修	32	2	A	32	0	16		
创造性思维与创新方法	选修	32	2	A	32	0	16		
大学生就业与创业指导	选修	32	2	A	32	0	16		
互联网与营销创新	选修	32	2	A	32	0	16		
冲上云霄——飞机鉴赏	选修	32	2	A	32	0	16		
*20世纪西方音乐	选修	32	2	A	32	0	16		
*世界著名博物馆艺术经典	选修	32	2	A	32	0	16		
*走进故宫	选修	32	2	A	32	0	16		
日本礼仪	选修	32	2	A	32	0	16		
走近高尔夫	选修	32	2	A	32	0	16		
中国旅游线路地理	选修	32	2	A	32	0	16		
公共关系礼仪实务	选修	48	3	A	48	0	16		
*美术鉴赏	选修	48	3	A	48	0	16		
*穿T恤听古典音乐	选修	16	1	A	16	0	16		
《诗经》导读	选修	32	2	A	32	0	16		

合计													合计学分数为本课程类别学分的毕业要求学分数。	不少于 10 学分
----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------------------------	-----------

附表6：素质提升（平台）课教学计划

课程类别	课程名称	考核方式	总学时	总学分	ABC类课	理论学时	实践学时	教学周数	开课学期 每周学时数						备注
									1	2	3	4	5	6	
职业资格证书	人力相关职业资格证书（必	考察	40	2	C		20					20		二级学院组织认证、安排、录入成绩	
职业技能竞赛	人力资源管理专业技能竞赛（必修）	考察	20	1	C		20		20					二级学院组织认证、安排、录入成绩	
学术活动（论文、课	发表论文	考察	0											二级学院组织认证、安排、录入成绩	
	主持或参与课题研究并结	考察	0												
社团活动、社会实践	工作经历证书	考察	20	1			20							教务处组织、安排，辅导员审核、录入成绩	
	社团活动（必修）	考察	80	4			80							院级社团由团委审核、二级学院社团由各学院团总支审核，成绩都有指导教师录入	
	社会实践（必修）	考察	80	4			80							团委部署、二级学院统一安排实践和答辩，辅导员录入成绩	
志愿服务	志愿服务（必修）	考察	100	4			100							团委部署、二级学院统一安排（总学时为100小时）	
人文素养与生活技能提升	劳动教育（必修、一周）	考察	40	1			40							学生处部署、安排，二级学院和用工部门组织实施，二级学	
	阅读工程（必修）	考察	20	1			20							学生处部署，二级学院组织、安排、录入成绩	
	专业讲座（必修）	考察	20	1			20							二级学院组织、安排、录入成绩	
	安全教育（必修）	考察	20	1			20							安保处部署，二级学院组织、安排、录入成绩	
传统文化教育	青职大讲堂	考察	20	1			20							宣传部部署，二级学院组织、安排、录入成绩	
党课	党课	考察	40	2			40							组织部部署，二级学院组织、安排、录入成绩	
创新创业类项目	互联网+创新创业大赛		18	1	C		18		18					招生就业处、教务处制定标准。，二级学院组织认证、安排、录入成绩	
	彩虹杯创业大赛		20	1	C		20		20						
合计				20										不少于20学分	

附表 7: 毕业实践环节

课程类别	课程名称	总学时	总学分	理论学时	实践学时	教学周数	开课学期 每周学时数						备注
							1	2	3	4	5	6	
毕业实践环节	顶岗(毕业)实习	320	16	0	320	16						20	
	毕业设计	80	4	0	80	4						20	
合计		400	20	0	400								

备注:

1. 所有课程采用等级制登记成绩。

2. 附表填写注意问题。各门课程在开课学期内填写周学时数；课程性质填必修、选修两类。根据课程性质，必修课应为学分制下的必选课，选修课应为学分制下的任（限）选课，构建新的课程体系，建设一批优质课程资源，划分必选课程模块和任（限）选课程模块。我院专业选修课为限选课，公共选修课为任选课。

3. 课程属性与分类标准。

(1) 课程性质：课程从性质上分为必修课、选修课，具体为专业必修课、专业选修课，公共必修课、公共选修课（包括书院特色课程）。

(2) 课程类型：根据教师的课程设计和讲授方式，分为A类课（纯理论课）、B类课（理论课+实践课）、C类课（纯实践课）。

(3) 课程类别：根据课程特点和课程性质的不同，分为公共课、专业基础课、专业核心课、拓展课、平台课。

4. 其他不同类型生源的专业人才培养方案，参照本指导意见编写。

5. 专业名称填写准确，根据新的专业目录（招生专业名称）填写，比如“计算机应用技术（中美合作办学）、软件与信息服务（校企合作）、学前教育（现代学徒制）专业等”；

6. 部分名词解释：

(1) 专业+

指“主干专业+拓展专业”，突破既有的专业壁垒，实现跨界融合、资源共享，建立开放、协同育人的运行机制。

(2) 课程+”

指融合行业企业用人需求、求学者发展需求、专业（学科）建设需求，构建纵向贯通、横向联系的促进学生可持续发展的课程体系。也有依据新技术、新业态，实现课程之间的融合之意。

（3）“1+N”

即由“1”个学科的主要原理为主体，整合“N”个学科知识，综合解决实际问题的课程模式与教学方法。

（4）“多师同堂”

指由两名及以上来自不同专业背景的教师组成协同教学团队，从广义上讲，学生、教育教学资源均可视为主讲教师的“协同教师”。

（5）课赛融通

指将各级职业技能竞赛与对应专业课程相关联，学生通过参加专业竞赛获得相关竞赛成绩并折算相应的课程成绩。

（6）互联网+

即“互联网+各个传统行业”，利用信息通信技术以及互联网平台，让互联网与传统行业进行深度融合，创造新的发展生态。

（7）网络学习空间人人通

指学生、教师、管理者、家长等多个主体之间的交流、分享、沟通、反思、表达、传承等活动的载体。空间既指网络虚拟学习环境，也指个体能够存放知识、分享知识的物理空间。