



廣州軟件學院
GUANGZHOU UNIVERSITY OF SOFTWARE

明德日新
知行合一



人力资源管理专业
人才培养方案
(2025年版)



人力资源管理专业 人才培养方案

(适用专业层次: 普通本科)

本专业人才培养方案由人力资源管理专业建设指导委员会讨论制订, 由学校学术委员会论证并批准执行。

专业建设指导委员会:

罗 珊

陈国海(广东省人力资源研究会, 广东外语外贸大学商学院)

文志华(广州大唐化妆品有限公司)

执笔人: 王晓莉

审核人: 刘保庵

人力资源管理专业 人才培养方案制订指导思想 (2025 版)

为深入贯彻落实新时代全国高等学校本科教育工作会议精神, 坚守为党育人初心、为国育才使命, 坚持立德树人根本任务, 根据《教育部关于加快建设高水平本科教育全面提高人才培养能力的意见》, 对照《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》要求, 对接地方经济社会发展需要, 优化专业课程体系, 提高应用型人才培养质量。

随着经济发展和技术的进步, 人力资源管理的内涵和外延也在发生变化。在数字化时代背景下, 人力资源管理专业人才培养方案的修订指导思想应紧密围绕“数字赋能、应用导向、复合发展”的核心理念。随着企业运营模式的数字化转型, 人力资源管理不再局限于传统的人事事务处理, 而是需要深度融入数据分析、人工智能、云计算等前沿技术, 以实现精准决策、高效运营和战略支持。因此, 本次人才培养方案的修订聚焦于数字人力资源管理, 通过打破学科壁垒, 将信息技术有效融合人力资源管理课程体系, 构建数字人力资源课程模块, 培养学生运用大数据分析、人工智能等数字化工具支持人力资源决策、提升人力资源管理效率的能力, 确保人才培养顺应社会与市场需求。

人力资源管理专业人才培养方案

(专业代码: 120206)

一、专业定位

面向企事业单位,紧密对接数字经济时代粤港澳大湾区经济发展需求,与学校 IT 类专业深度交叉融合,培养掌握人力资源管理理论与方法、具备数字化技能,能够在各类企事业单位胜任人力资源管理工作的应用型本科人才。

二、培养目标

培养德智体美劳全面发展,系统掌握人力资源管理的理论与方法,熟练运用现代信息处理工具,熟悉企事业单位的运营机制,具备较强的人力资源职能管理能力、数字化思维与技能,能够适应数字经济时代的需求,在各类企事业单位胜任员工招聘、培训、绩效管理、薪酬管理及劳动关系管理等核心人力资源管理工作的应用型本科人才。

目标 1.毕业生恪守职业道德与社会责任,在人力资源实践中坚持公平、诚信、合规,能够正确处理劳动关系,维护劳资双方合法权益,成为组织可信赖的管理者。

目标 2.能够独立承担招聘、绩效、薪酬等至少两个核心模块的专业工作,具备方案设计、过程实施与问题解决的全流程能力,成为企业人力资源关键职能的胜任者与优化推动者。

目标 3.熟悉业务逻辑,能运用数字化工具进行人才数据分析和人力资源管理决策支持,具备初步的 HRBP 思维,能够从业务视角提出人力资源解决方案。

目标 4.多数毕业生可晋升至主管、经理等中层岗位,承担团队管理与项目推动职责;持续学习行业新知,适应数字经济下人力资源管理变革,具备向更高阶管理或专精领域发展的潜力。

三、培养规格

(一) 学制

学制四年,修业年限为 3 到 8 年。

(二) 修读学分要求

167 学分。

(三) 授予学位

管理学学士学位。

(四) 毕业要求

1.知识要求

(1) 掌握本专业所需的高等数学、统计学、经济学等学科的基础知识;

(2) 掌握管理学、市场营销学、会计学、财务管理学、创业学等工商管理类专业基本理论与方法;

(3) 掌握人力资源管理的基本理论和方法;

(4) 掌握现代信息收集、分析的知识与方法;

(5) 熟悉与人力资源管理相关的方针政策和法规;

(6) 了解人力资源管理理论前沿和发展动态。

2.能力要求

(1) 具备较熟练的计算机操作能力和外语听、说、读、写能力;

(2) 具备良好的沟通能力与组织协调能力;

(3) 具备较强的员工招聘、培训、绩效与薪酬管理、劳动关系管理等职能管理能力;

(4) 具备较强的数字思维与技能;

(5) 具有一定的创新创业能力。

3.素质要求

(1) 热爱祖国,拥护中国共产党的领导,掌握中国特色社会主义理论体系,牢固树立社会主义核心价值观和正确的世界观、人生观,具有良好的思想品德修养;具有高度的社会责任感和使命感;

(2) 具有良好的心理素质和健康的体魄;

(3) 具有良好的人文素养、健康的审美情趣和良好的审美能力;

(4) 具有正确的劳动观和较强的劳动能力;

(5) 具备较强的创新精神和创业意识。

四、专业主干学科

工商管理

五、专业核心课程

人力资源管理概论、组织行为学、劳动经济学、人力资源规划与工作分析、招聘管理、员工测评与选拔、员工培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动与社会保障法、员工关系、企业文化

	Career Planning																				
GE0065	综合素质提升 Enhance the Overall Quality	1	18	16	2											1					√
GE4003	就业指导 Employment Guidance	0.5	10	8	2												0.5				√
GE0078	创业基础 Entrepreneurship Education	2	36	32	4											2					√
小计		51	1110	728	382	14.25	12.75	10.25	11.75	0.25	1.25	0.25	0.25								

注：《马克思主义基本原理》、《毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论》两门课程实践学时用于安排“GE2047 走在前列的广东实践”课程。

表 7-1-2 专业必修课

课程代码	课程名称	学分	总学时	理论学时	实践学时	各学期周学时								考核							
						一	二	三	四	五	六	七	八	考试	考查						
GE1030	高等数学 I(文) Higher Mathematics I	4	72	72	0	4															√
MM1012	管理学原理 Principles of management	3	54	50	4	3															√
TA1001	会计学 Accounting	3	54	54	0		3														√
MH1001	人力资源管理概论 Human Resource Management	3	54	52	2		3														√
AI2001	经济学 Economics	3	54	54	0	3															√
MH2007	劳动经济学	3	54	52	2			3													√

	Labor Economics																				
MH2015	组织行为学 Organizational Behavior	3	54	52	2												3				√
MH2017	人力资源规划与工作分析 Human Resource Planning and Job Analysis	2	36	34	2												2				√
MM1019	统计学 Statistics	4	72	54	18												4				√
MU2003	招聘管理 Recruitment Management	2	36	34	2												2				√
MF2101	企业经营模拟实战 ERP Simulation	2	36	4	32													2			√
MA3010	财务管理 Financial Management	3	54	38	16													3			√
MU3001	绩效管理 Performance Management	3	54	52	2													3			√
MH2019	员工测评与选拔 Staff Assessment and Selection	3	54	32	22													3			√
MM2003	经济法 Economic Laws	3	54	40	14													3			√
MB4001	战略管理 Strategic Management	2	36	30	6														2		√
MH3005	员工关系管理 Employee Relationship	2	36	34	2														2		√

	Management																		
MH3010	薪酬管理 Compensation Management	3	54	52	2						3								√
MH3011	劳动与社会保障法 Labor Law and Social Security Law	3	54	50	4						3								√
MM2004	管理沟通 Management Communication	3	54	50	4						3								√
MM2006	运营管理 Operation Management	2	36	36	0						2								√
TS3014	公司治理学 Management of company	2	36	36	0						2								√
TI1004	企业文化 Corporate Culture	2	36	36	0						2								√
MA1003	市场营销学 Marketing	3	54	52	2						3								√
MU2004	员工培训与开发 Staff Training and Development	2	36	34	2						2								√
MH3106	人力资源管理综合实训 Comprehensive Training of Human Resources Management	2	36	8	28						2								√
MH4101	人力资源管理毕业实习 Graduation Practice of Human Resource	4	72	0	72							4							√

	Management																		
MH4104	人力资源管理毕业论文 Graduation Thesis of Human Resource Management	8	144	0	144													8	√
小计		82	1476	1092	384	10	10	13	11	17	9	4	8						

(二) 限选课

表 7-2-1 通识限选课 (选择 3 学分)

课程代码	课程名称	学分	总学时	理论学时	实践学时	各学期周学时								考核					
						一	二	三	四	五	六	七	八	考试	考查				
GE1058	马克思主义中国化时代化进程与青年学生使命担当 The Process of Sinicization of Marxism and the Mission of Young Students	1	20	20	0	1													√
DM1001	乐理 Musical Basics	2	36	36	0			2											√
GE0018	舞蹈形体课 Body Building for Dancing Art	2	36	4	32				2										√
GE0104	演唱表演 Vocal Exhibition	2	36	10	26					2									√
GE0115	小提琴基础 Violin Basic	2	36	4	32						2								√
GE0116	中国古典舞 Chinese Classical Dance	2	36	4	32								2						√

小计	3	66	40	26	1	0	0	0	0	2	0	0		
----	---	----	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

表 7-2-2 专业限选课 (选择 10 学分)

课程代码	课程名称	学分	总学时	理论学时	实践学时	各学期周学时								考核		
						一	二	三	四	五	六	七	八	考试	考查	
MH2018	人力资源管理信息系统 Human Resources Management Information System	2	36	0	36				2							√
MM2008	Python 基础 Python Tutorial	2	36	24	12					2						√
MM2009	Python 数据分析与可视化 Python Data Analysis and Visualization	2	36	18	18						2					√
MH3012	数字人力资源管理 Digital Human Resource Management	2	36	32	4						2					√
MH3013	人力资源数据分析与应用 Human Resource Data Analysis and Application	2	36	26	10						2					√
小计		10	180	100	80	0	0	0	2	2	6	0	0			

(三) 任选课

课程代码	课程名称	学分	总学时	理论学时	实践学时	各学期周学时								考核	
						一	二	三	四	五	六	七	八	考	考

														试	查	
MM0040	Excel 操作与技巧 Excel Operation and Technique	2	36	16	20									2		√
MM0091	职场中的心理与行为 Psychology and behavior in the workplace	2	36	36	0									2		√
TL2001	秘书学 Secretarial Science	3	54	40	14							3				√
MM0046	PPT 制作与应用技巧 PPT Creation and Application Skills	2	36	34	2									2		√
MH3001	人际关系与沟通技巧 Interpersonal Relation & Communication Skills	2	36	34	2									2		√
MM0058	情绪管理 Emotion Management	2	36	36	0							2				√
GE0005	应用写作 Practical Writing	2	36	30	6									2		√
MM0029	问卷统计分析 with SPSS 应用 Questionnaire Statistical Analysis and the Application of SPSS	2	36	18	18									2		√
MH3014	AI 工具与平台应用 Application of AI Tools and Platforms	2	36	18	18								2			√
MH2016	人工智能与未来展	2	36	36	0								2			√

	层	合伙协议;合同纠纷庭审模拟;产品质量调研;观看央视315晚会;不正当竞争案例分析		实训	(MM2003)		室
		1.设计分期付款旅游产品;2.恒达公司筹资方案决策;3.格力电器跨界预制菜市场可行性分析;4.四方新材公司应收账款分析;5.上市公司财务报表分析,评价公司财务状况,挖掘财务问题并提出解决对策。	0.88	课内实训	财务管理(MA3010)	四	多媒体教室
		运用市场分析、战略和策略等知识,通过学校周边商圈调研和分析完成实践,培养学生市场分析工具使用、团队合作等方面的能力。	0.11	课内实训	市场营销学(MA1003)	四	多媒体教室
	专业应用层	模拟会议;个人简历撰写	0.22	课内实训	管理沟通(MM2004)	五	多媒体教室
	综合与创新层	运用市场预测、资金预算、生产计划、采购计划、营销计划等知识,通过“角色体验”采用对抗赛的方式模拟运营企业经营流程	1.78	实训课程	企业经营模拟实战(MF2101)	五	实验室
核心职能	认知层	员工甄选方案设计、模拟面试	0.11	课内实训	人力资源管理概论(MH1001)	二	多媒体教室

的操作技能		选择感兴趣的劳动力市场典型现象展开调研;结合调研数据撰写报告	0.11	课内实训	劳动经济学(MH2007)	三	多媒体教室
		组织心理与行为的社会实践调查;职场沟通情境模拟	0.11	课内实训	组织行为学(MH2015)	三	多媒体教室
	体验层	针对具体岗位的工作分析实践,包括文献分析、实地调查、数据分析、报告撰写	0.11	课内实训	人力资源规划与工作分析(MH2017)	三	多媒体教室
		以“新生代个体沟通”或“AI影响新生代个体的职业生涯”为主题(二选一),采用问卷调查的形式(可以辅之其他方法),调查身边00后个体,基于调查数据分析,撰写调查报告。	0.11	课内实训	员工关系管理(MH3005)	六	多媒体教室
		社会法律热点讨论、案例的甄选与分享。	0.22	课内实训	劳动与社会保障法(MH3011)	五	多媒体教室
	专业应用	招聘方案的设计	0.11	课内实训	招聘管理(MU2003)	三	多媒体教室
		心理测验、纸笔测验、面试、评价中心的实训	1.22	课内实训	员工测评与选拔(MH2019)	四	实验室
		收集相关案例和员工培训计划,运用理论分析,尝试自己提出员工培训与开发优化方案	0.11	课内实训	员工培训与开发(MU2004)	六	多媒体教室
		以AI背景下“人机协作”对自身学习效率或工作效率的影响及对策,采用问卷调查的形式(可以辅之其他方法),基于调查	0.11	课内实训	绩效管理(MU3001)	四	多媒体教室

		数据分析, 撰写调查报告。					
		薪酬调查与设计	0.11	课内实训	薪酬管理(MH3010)	五	多媒体教室
综合与创新层		人力资源管理智能仿真平台训练	1.56	实训课程	人力资源管理综合实训(MH3106)	六	实验室
		主要实践内容涵盖招聘管理、员工培训、绩效管理、员工关系管理、薪酬福利管理以及人力资源数据管理等多个方面	4	实习	人力资源管理毕业实习(MH4101)	七	实习基地或自主选择相关企业
		主要实践内容包括: 选题、文献综述、数据收集与分析、撰写论文、中期检查及答辩。	8	毕业实习	人力资源管理毕业论文(MH4104)	八	实习基地或自主选择相关企业
数字思维与技能	认知层	以小组为单位, 通过查阅资料或访谈, 了解某家企业当前人力资源管理实践中的问题, 提供数字化解决方案, 设计产品原型, 进行展示	0.22	课内实训	数字人力资源管理(MH3012)	六	多媒体教室
	体验层	通过实践让学生掌握 Python 解释器安装与基本用法, 熟练掌握使用 pip 命令在线安装 Python 扩展库的方法。 通过实践让学生掌握 Python 运算符、内置函数、编程模式。 运用 Python 程序 for 循环结构、函数定义、序列结构和内置函数的知识, 基于蒙特·卡罗方法设计	0.67	课内实训	Python 基础(MM2008)	五	实验室

		程序, 解决计算圆周率近似值的问题。 运用选择结构和循环结构、熟练运用内置函数 enumerate()、熟练运用内置函数 filter() 以及熟练运用序列解包工作原理实现程序设计。解决具体的问题。					
应用层		1、搜集数据的方法; 2、整理数据的技巧; 3、SPSS 描述性分析和推断性分析数据的方法	1	课内实训	统计学(MM1019)	三	实验室
		1. 根据数据特点和情景特点, 调用 pandas 库进行数据预处理和多维统计分析, 综合运用 pandas 库、Seaborn 库、Pxachert 库 matplotlib 库中的可视化模块对数据进行有效的可视化展示, 并进行信息提取和解读。 2. 基于 jiska 库对目标文本展开文本挖掘, 基于分词结果进行分词规则迭代和词频统计, 并凝练关键词, 对文本分析结果进行词云展示, 解读有用信息。	1	课内实训	Python 数据分析与可视化(MM2009)	六	实验室
		系统管理、基础设置、人事管理、招聘管理、培训管理、薪资管理、考勤管理、人事合同管理、综合	2	实训课程	人力资源管理信息系统(MH2018)	四	实验室

	性实验					
综合与创新层	基于人力资源管理关键领域如离职、招聘、薪酬管理的数据分析	0.55	课内实训	人力资源数据分析与应用 (MH3103)	六	实验室

(三) 设计性、综合性和创新性专业实验（实训）安排

专业能力	综合性/设计性实验（实训）名称	学时	对应课程名称（课程代码）
组织协调与管理能力	企业跨年度运营对抗实训	6	企业经营模拟实战（MF2101）
核心职能的操作技能	评价中心综合实训	2	员工测评与选拔 (MH2019)
	人力资源管理综合模拟实战	6	人力资源管理综合实训 (MH3106)
数字思维与技能	市场调研及数据分析	6	统计学 (MM1019)
	人力资源管理信息系统综合实训	4	人力资源管理信息系统 (MH2018)
	人力资源综合数据分析	4	人力资源数据分析与应用 (MH3012)
	Python 程序设计实验一 Python 程序设计实验二	6	Python 基础 (MM2008)
	数据分析与可视化综合实验	6	Python 数据分析与可视化 (MM2009)

(四) 专业实践教学实施要求

1. 课内实训

(1) 课堂模拟与角色扮演

模拟招聘活动：学生分组扮演招聘者和应聘者，模拟招聘流程，包括简历筛选、面试、评估等环节，帮助学生理解招聘工作的实际操作。

绩效评估模拟：通过模拟绩效评估场景，让学生掌握绩效目标设定、绩效考核方法以及反馈沟通技巧。

劳动关系模拟：模拟劳动争议调解、合同签订等场景，帮助学生熟悉劳动法规和劳动关系管理的实际操作。

(2) 案例分析与讨论

经典案例分析：选取知名企业的人力资源管理案例，引导学生分析问题、提出解决方案，培养学生的批判性思维和问题解决能力。

小组讨论与汇报：学生分组讨论案例，形成解决方案后进行汇报，锻炼学生的团队协作能力和表达能力。

(3) 人力资源管理软件操作

人才测评软件：利用人才测评软件，让学生掌握常见的人才测评工具与方法。

数据分析工具应用：通过 Excel、SPSS、Python 等工具，进行人力资源数据的收集、整理、分析和可视化，帮助学生掌握数据分析技能。

(4) 课程设计与实践报告

课程设计项目：结合课程内容，设计综合性项目，如人力资源规划方案设计、员工培训课程开发等，要求学生提交完整的实践报告。

实践作业：布置与课程相关的实践作业，如制作招聘广告、设计绩效考核表格等，帮助学生巩固所学知识。

2. 实训课程

开设人力资源管理信息系统、人力资源管理综合实训、企业经营模式实战等实践课程。

人力资源管理信息系统：利用人力资源管理信息系统（e-HR），让学生熟悉人力资源管理软件的操作流程，包括员工信息管理、薪酬计算、绩效考核等功能。

人力资源管理综合实训：利用虚拟仿真实验室，模拟企业人力资源管理的真实场景，让学生在虚拟环境中进行实践操作。

企业经营模式实战：通过模拟企业运营环境，让学生在沙盘中实践企业经营管理的各个环节，培养学生的综合管理能力。

3. 实习

包含课程实习和毕业实习。课程实习是由课程老师组织低年级学生赴企业参观，以获取专业领域的感性知识，巩固所学理论。毕业实习是学生修完专业课程之后必须进行的一项综合性实践教学实践活动，要求学生进入本专业实习基地或本专业相关的企事业单位开展员工招聘与培训管理、绩效考核、薪酬核算及劳动关系管理等岗位工作的实践；学生可以前往实习基地集中实习或自主分散实习，实习时间不少于连续4周，实习完成后要求撰写实习总结报告，并依据实习情况给与实习成绩评定。实习过程由专业教师对学生实习进行指导、检查与成绩评定。

4. 毕业论文

要求学生运用人力资源管理理论与知识，分析、解决人力资源管理应用领域的实际问题，以学术论文的形式完成毕业论文，以培养学生综合实践能力、研究能力、阅读文献的能力和规范写作的能力。学生需严格按照规范要求完成论文选题、开题、论文撰写、中期检查与答辩。依据毕业论文的指导、评阅和答辩各环节分数形成最终成绩评定。

九、创新创业教育

（一）创新创业教育目标

本专业创新创业教育旨在培养具有组织创新思维与人才战略视野的复合型 HR 人才，从“事务型 HR”转向“组织创新引擎”，以人才管理驱动企业转型升级。

1. 创新思维与问题解决能力

培养学生在人力资源管理的各个环节（如招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等）中，能够运用创新思维发现问题、分析问题，并提出新颖且有效的解决方案。例如，在招聘环节，能够设计出更具吸引力和精准度的招聘策略，吸引优秀人才；在绩效管理中，能够创新性地设计绩效指标体系，更好地激励员工。

2. 团队协作与领导力

人力资源管理工作，团队协作至关重要。通过创新创业教育，培养学生在团队项目中有效沟通、协调各方利益、发挥团队成员优势的能力。同时，提升学生的领导力，使其能够带领团队完成复杂的人力资源项目，如组织大型培训活动、推动企业文化变革等。在创新创业项目中，学生需要学会如何激励团队成员，合理分配任务，确保项目的顺利推进。

3. 风险意识与应对能力

在人力资源管理的创新创业活动中，学生会面临各种风险，如人才流失风险、劳动纠纷风险、人力资源战略调整风险等。创新创业教育的目标是让学生树立风险意识，学会识别、评估和应对这些风险。例如，在制定薪酬福利方案时，能够充分考虑企业成本与员工满意度之间的平衡，避免因薪酬问题引发人才流失风险。

4. 商业伦理与社会责任意识

培养学生在创新创业过程中坚守商业伦理，遵守法律法规，同时注重企业社会责任。在人力资源管理中，这体现在公平公正地对待员工、维护员工权益、推动企业与员工共同发展等方面。例如，在裁员决策中，能够遵循合法合规的程序，同时妥善安置被裁员工，体现企业的社会责任。

（二）创新创业教育实施安排

1. 开设创新创业相关必修课程：《创业基础》

（1）教学目标

帮助学生系统地了解创新创业的基本理论、方法和流程，掌握人力资源管理领域创新创业的特点和规律。

通过课程学习，培养学生的创新意识和创业精神，激发学生对人力资源领域创新创业的兴趣和热情。

（2）主要内容

创新创业基础理论：介绍创新创业的概念、类型、重要性以及国内外创新创业的发展历程和现状。结合人力资源管理专业，分析人力资源在创新创业中的作用和价值。

人力资源创新创业案例分析：选取国内外知名企业在人力资源管理方面的创新创业成功案例，如谷歌的创新人才管理模式、阿里巴巴的人才激励机制等，深入剖析其创新点、实施过程及取得的成效，引导学生从中汲取经验。

人力资源创新创业方法与工具：教授学生一些常用的人力资源创新创业方法和工具，如人力资源战略规划工具、人才测评技术的创新应用、薪酬设计的创新模型等，让学生能够运用这些方法和工具解决实际问题。

（3）实施要求

采用线上线下混合式教学模式，线上课程提供基础知识讲解和案例资源，线下课堂开展讨论、案例分析、小组作业等互动教学活动。

邀请企业人力资源专家和创新创业导师参与部分课程教学，分享实践经验，增强课程的实践性和实用性。

要求学生在课程学习过程中完成至少一份创新创业项目策划书，作为课程考核的重要依据。

2. 设计性创新实践

（1）教学目标

让学生将所学的创新创业理论知识与人力资源管理专业知识相结合，通过实际操作项目，提升解决复杂人力资源问题的创新能力。

培养学生的实践动手能力、团队协作能力和项目管理能力。

（2）主要内容

人力资源管理方案设计与创新：学生以小组为单位，针对某一企业的人力资源管理现状，设计一套创新的人力资源管理方案，比如招聘渠道创新、培训课程创新设计、绩效考核指标创新、薪酬福利体系创新等内容。

（3）实施要求

实践项目应紧密结合企业实际需求，确保项目的可行性和实用性。

指导教师要全程跟踪指导，定期组织学生进行项目汇报和交流，及时解决项目实施过程中遇到的问题。

学生在实践项目结束后，需提交完整的项目报告，包括项目背景、目标、实施过程、创新点、成果及总结等内容，并进行项目成果展示和答辩。

3. 第二课堂的专业竞赛

（1）教学目标

通过专业竞赛激发学生的学习兴趣 and 竞争意识，营造良好的创新创业氛围。

为学生提供一个展示自己创新创业能力的平台，锻炼学生的应变能力和团队协作精神。

（2）主要内容

人力资源管理案例分析竞赛：组织学生参加校内外的人力资源管理案例分析竞赛。竞赛题目通常为企业提供的实际人力资源管理问题案例，学生需要在规定时间内对案例进行分析，提出创新性的解决方案，并进行现场展示和答辩。

人力资源管理职业技能竞赛：包括人力资源规划、招聘与配置、培训与开发、绩效管理、薪酬福利管理等职业技能模块的竞赛。竞赛内容结合实际工作场景，设置模拟工作任务，考察学生在各模块的实操能力和创新思维。

创新创业大赛：鼓励学生参加各类创新创业大赛，如“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生创业计划竞赛等，以人力资源管理领域的创新创业项目参赛。学生需要从项目创意、市场调研、商业模式设计、团队组建等方面进行准备，展示其创新创业能力和综合素质。

（3）实施要求

竞赛前，组织学生进行培训系统的，包括竞赛规则解读、案例分析方法指导、职业技能实操训练等。

邀请企业专家和专业教师担任竞赛评委，从专业角度对学生的参赛作品进行评审，并给予指导和建议。

对获奖学生和团队进行表彰和奖励，同时将竞赛成绩作为创新创业学分认定的重要依据。

4. 大学生创新创业项目

（1）教学目标

培养学生独立开展创新创业项目研究和实施的能力，提升学生的科研素养和创新实践能力。促进学生将专业知识与创新创业项目相结合，探索人力资源管理领域的前沿问题和创新模式。

（2）主要内容

人力资源管理领域的科研项目：学生可以围绕人力资源管理的理论与实践问题，自主选题开展科研项目。例如，研究新兴技术（如人工智能、大数据）对人力资源管理的影响及应对策略；探索企业员工心理健康管理的创新模式等。

人力资源创新创业实践项目：学生可以组建团队，开展人力资源创新创业实践项目。如创办人力资源咨询公司、开发人力资源管理软件、开展人力资源外包服务等。项目团队需要进行市场调研、项目策划、资金筹集、运营管理等全过程的实践。

（3）实施要求

学生在申报创新创业项目时，需提交详细的项目计划书，包括项目背景、目标、研究内容、实施步骤、预期成果、团队分工、经费预算等内容。

学校为创新创业项目提供必要的场地、设备、资金等支持，并配备专业导师进行指导。

定期组织项目中期检查和结题验收，对项目实施情况进行评估和总结。对优秀的创新创业项目，推荐参加各类创新创业大赛和成果展示活动。

十、其他说明

本方案于 2025 年 4 月制（修）订并由学校学术委员会审定，自 2025 级开始执行。

附录 1:

专业主干课程简介

管理学原理 (MM1012)：《管理学原理》是教育部规定的管理类专业的基础课程。课程从过程论的角度系统阐述管理学的基本原理和方法，并描述了“互联网+”时代背景下管理决策、领导、组织、控制及创新等管理职能活动。通过本课程的学习，学生应明确企业或一般社会经济组织管理的基本原理和方法，了解管理理论的发展脉络及进程，熟悉管理过程的主要工作内容及其组织方法；在熟练掌握上述内容的基础上，树立正确的管理思想，能理论联系实际分析各类组织管理中的具体问题，培养管理实践能力。

经济学 (AL2001)：《经济学》是管理类专业的基础课程。它是研究资源如何在不同用途之间进行有效配置的科学，包括宏观经济学和微观经济学两大部分。微观经济学主要关注个体经济单位（如消费者、企业）的行为和决策，以及市场机制如何影响资源配置；宏观经济学则研究整个经济体系的运行规律，包括经济增长、通货膨胀、失业、货币政策和财政政策等。它为学生理解经济现象、分析经济问题和制定经济决策提供理论支持。

经济法 (MM2003)：《经济法》是本专业的专业基础课程。它以经济法律关系和现象为研究对象，主要内容包括企业法律制度、合同法律制度、产品质量法和消费者权益保护法等内容，是维护我国社会主义市场经济有序、公平秩序的重要保障。课程通过搭建经济法学科的基本框架，帮助学生掌握经济法的基本概念和原理，了解经济法体系的各个内容与制度，能适当运用相关法律知识解决经济生产生活中遇到的法律问题。

统计学 (MM1019)：《统计学》是管理类专业的基础课程。它研究如何用科学的方法去搜集、整理、分析国民经济和社会发展的实际数据，并通过统计所特有的统计指标和统计分析方法，表明所研究的社会经济现象的规模、水平、速度、比例和效益，以反映社会经济现象发展规律在一定时间、地点、条件下的作用，描述社会经济现象数量之间的联系和变动规律，也为进一步学习其他相关学科的基础。课程要求学生了解统计法规和发展历史，理解统计学相关理论和方法，掌握统计理论的运用和统计软件操作方法，并能熟练运用于学习和生活中的数据处理当中。

战略管理 (MB4001)：《战略管理》是针对具有管理学基础知识的管理类专业高年级学生开设的一门专业必修课。课程以实现企业可持续发展为目标，建立并维持企业目标、外部环境和内部条件三者之间的动态平衡，主要从战略内容和战略过程两个方面研究战略管理问题；旨在培养学生的战略意识和战略思维，使学生理解战略管理在实现企业可持续发展中的重要性，掌握有关企业战略的基本理论、基本框架、重点和核心内容，为日后在实际管理工作岗位上能够分析企业发展的战略方向和进行战略选择打下理论基础。

公司治理学 (TS3014)：《公司治理学》是工商管理类专业的专业主干课程。本课程主要介绍公司治理的概念、内容与主要模式，分析公司股权的安排、董事会的构成和动作、监事会的组成与运用、经理层的责权利等内容。通过课程的学习，使学生掌握公司股权结构

设计、董事会运作机制设计、监事会监督机制设计等基本知识，具备一定的投资者关系管理的能力，也为后续相关专业核心课程的学习打下知识基础。

运营管理 (MM2006)：《运营管理》是工商管理专业的专业主干课程。它以组织（营利性或非营利性）作为研究对象，研究组织的输入、转化和输出，包括组织的运营、流程设计、计划和控制、项目管理、质量、运营战略等问题；通过对组织的战略、战术和操作层面的计划、组织、协调和控制，提高组织的运营效率。该课程旨在使学生掌握企业运营的规律后，能用科学的方法改善管理工作，增强分析和解决运营实际问题的能力，并为其他专业课程的学习奠定重要的基础。

财务管理 (MA3010)：《财务管理》是工商管理类专业的专业基础课程。它主要讲授企业财务管理的基本概念、基本理论和基本技术。具体教学内容包括：财务管理的目标、对象、原则、环境等基本理论问题；财务管理所依赖的货币时间价值计算、利率及其期间结构等基本方法问题；财务管理所包含的资金筹集管理、资金投放管理、资金营运管理、资金分配管理等具体理论与方法问题；财务管理所包括的财务预算、财务控制、财务分析等环节问题。通过本课程的学习，使学生全面了解企业财务管理的基础知识，系统理解企业财务管理的基本理论，熟练掌握企业财务管理的基本技术，运用所学知识分析问题和解决问题的能力。

市场营销学 (MA1003)：《市场营销学》是工商管理类专业的专业核心课程。通过本课程的学习，使学生了解市场营销的发展历程和应用环境，理解市场营销的基本理论和工具，掌握分析市场营销环境、研究市场购买行为、制定市场营销组合策略、组织和控制市场营销活动的基本程序和方法，培养和提高学生正确分析和解决市场营销管理问题的能力，为学生以后从事营销业务及管理工作打下基础。

组织行为学 (MH2015)：《组织行为学》是人力资源管理专业的专业核心课。通过本课程的学习，学习者可以系统建立分析组织情境中员工行为的框架，能够从个体、群体和组织三个层次上理解并掌握组织行为学的基本理论，并能运用所学的理论知识和相关技术去解决管理实践中遇到的员工管理方面的问题，更好地控制和引导员工行为，提高管理者的管理效果，实现良好的组织绩效，同时促成组织成员的个人目标，旨在帮助管理者更好地解释、预测、控制和引导组织成员的行为，从而有效实现组织预期目标。

人力资源管理概论 (MH1001)：《人力资源管理概论》是人力资源管理专业的专业核心课程。课程全面介绍了人力资源管理的基本理论和方法，以人力资源管理的职能为主线，研究如何吸纳、维持、开发、激励组织中的人力资源，其中心内容是如何开发人力资源，利用有限的人力资源来获得最大的经济效益。其教学目的是使学生系统掌握人力资源管理的基本理论与知识，并能结合企业的实际情况灵活加以运用，提高学生分析问题和解决问题的能力，为其它专业课程的学习奠定基础。

劳动经济学 (MH2007)：《劳动经济学》是人力资源管理专业的专业核心课。本课程采用经济分析与制度分析相结合的方法，着重考察了劳动力市场的供给与需求、劳动力市场

均衡、人力资本投资、劳动力流动、劳动力市场歧视、工资的确定与制度设计，以及与劳动力资源、就业和收入分配有关的公共政策等内容。通过课程的学习，旨在使学生在系统掌握劳动力市场的基本原理与分析方法的基础上，能够全面认知我国劳动力市场的发展沿革与现状、理解劳动力市场的运行机理与相关制度建设，并培养起综合运用劳动经济理论与方法分析、解决社会经济中实际问题的能力。

人力资源规划与工作分析 (MH2017)：《人力资源规划与工作分析》是人力资源管理专业的专业核心课。课程阐述关于人力资源规划与工作分析的基本理论、方法与实践。目的是培养学生掌握人力资源规划与工作分析的基本知识、基本方法、基本技术及其应用，使学生具有人力资源规划与工作分析的能力。

人力资源管理信息系统 (MH2018)：《人力资源管理信息系统》是人力资源管理专业的实训课程。课程要求学生在掌握日常处理人力资源管理业务的基础上，重点体会如何通过信息系统将各种业务的数据整合成统一的信息平台，熟练掌握各种业务的处理方法，尤其是在各模块集成应用的前提下，更要明确彼此间的数据传递关系，准确把握数据流向，保证数据的安全、完整。旨在使学生在信息化条件下，掌握企业人力资源管理工作的基本业务处理流程，掌握人力资源部门各职能岗位的工作内容及工作方式，为走向职场做好铺垫。

招聘管理 (MU2003)：《招聘管理》是人力资源管理专业的核心课程，旨在培养学生掌握招聘全流程的理论与实践技能。课程内容涵盖招聘概述、招聘计划制定、渠道选择、人员甄选、录用决策以及招聘效果评估等关键环节，并结合法律法规与职业道德教育。通过理论讲授、案例分析和模拟招聘实践，学生将具备制定招聘计划、筛选简历、面试评估及招聘效果分析的能力，同时培养团队协作、沟通能力和职业道德素养，为未来从事人力资源管理工作奠定坚实基础。

员工测评与选拔 (MH2019)：《员工测评与选拔》是人力资源管理专业的专业核心课。该课程是以人和人才问题为研究对象，建立在心理测量学、管理学、行为科学以及计算机科学基础上的一门识才与选才的应用学科。作为一门课程，员工测评与选拔是一门实践性非常强的课程，在阐明人才测评的基本理论概念和测评工具与方法的基础上，探讨测评工具与方法在实际的运用，关注如何对人的能力、个性特征、职业倾向、管理潜能和发展潜力等素质进行综合测评。其目的加强学生对自身的了解和企事业单位人才的招聘、甄选、培养以及雇员的录用、开发和晋升等提供理论参考。

薪酬管理 (MH3010)：《薪酬管理》是人力资源管理专业的专业核心课。课程主要讲授组织薪酬管理的相关基本知识、理论和方法。通过本课程的学习，旨在使学生了解薪酬在人力资源管理中的重要作用，理解组织战略与薪酬管理之间的联系，掌握如何设计薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构，掌握基本薪酬、可变薪酬和福利设计的相关理论和方法，掌握市场经济中企事业单位薪酬决策过程及方法，为从事人力资源管理工作打下坚实基础。

劳动与社会保障法 (MH3011)：《劳动与社会保障法》人力资源管理专业的专业核心课。课程主要包括劳动法与社会保障法，重点讲述劳动法和社会保障法的基本理论、劳动合

同和劳动争议的处理、劳动法律关系、就业促进、集体合同、工资、工作时间和休息休假及违反劳动法的责任。通过本课程的学习，使学生正确地掌握劳动与社会保障法的基本理论、基本知识和基本技能，加深对我国劳动与社会保障法的理论和实践的了解，并具备分析、解决常见劳动保障争议案件的基本能力。

员工培训与开发 (MU2004)：《员工培训与开发》是人力资源管理专业的一门专业核心课程。其主要内容包括：培训需求调查，制定培训计划，成人学习，设计课件和组织教学，实施与管理培训，培训成果转化与评价等。通过本课程的学习，旨在使学生具备组织和从事人力资源管理中培训与开发管理工作职能的能力。

人力资源管理综合实训 (MH3106)：《人力资源管理综合实训》是学生在完成了专业核心理论的课程学习后所开设的一门专业实训课。课程目的在于让学生具备扎实的理论知识的同时，具备较强的实践操作能力。通过在仿真实验室开展实践教学，使学生进一步理解和领会在校期间所学的人力资源管理理论，了解现代人力资源管理理论和人力资源管理的方法及应用，较为系统地掌握人力资源管理的应用技能和管理技能，把所学知识与解决实际问题相联系，培养学生发现问题、分析问题和解决问题的能力，从而提高学生从事实际工作的能力，进一步了解社会，培养学生认真负责的工作态度，与人相处、与人协作的能力和团队精神，为将来的就业打下坚实的基础。

绩效管理 (MU3001)：《员工绩效管理》是人力资源管理专业的一门专业核心课程。其主要内容包括：学习绩效管理的基本理论，企业绩效管理的基本流程、方法，制定绩效计划，确定绩效标准和绩效目标，绩效考核指标的选择和体系的构建，绩效面谈的技巧，绩效反馈和绩效改进实施的步骤。教学目的是使学生具备建立绩效管理制度体系、解决绩效管理实施过程中出现问题的基本能力。