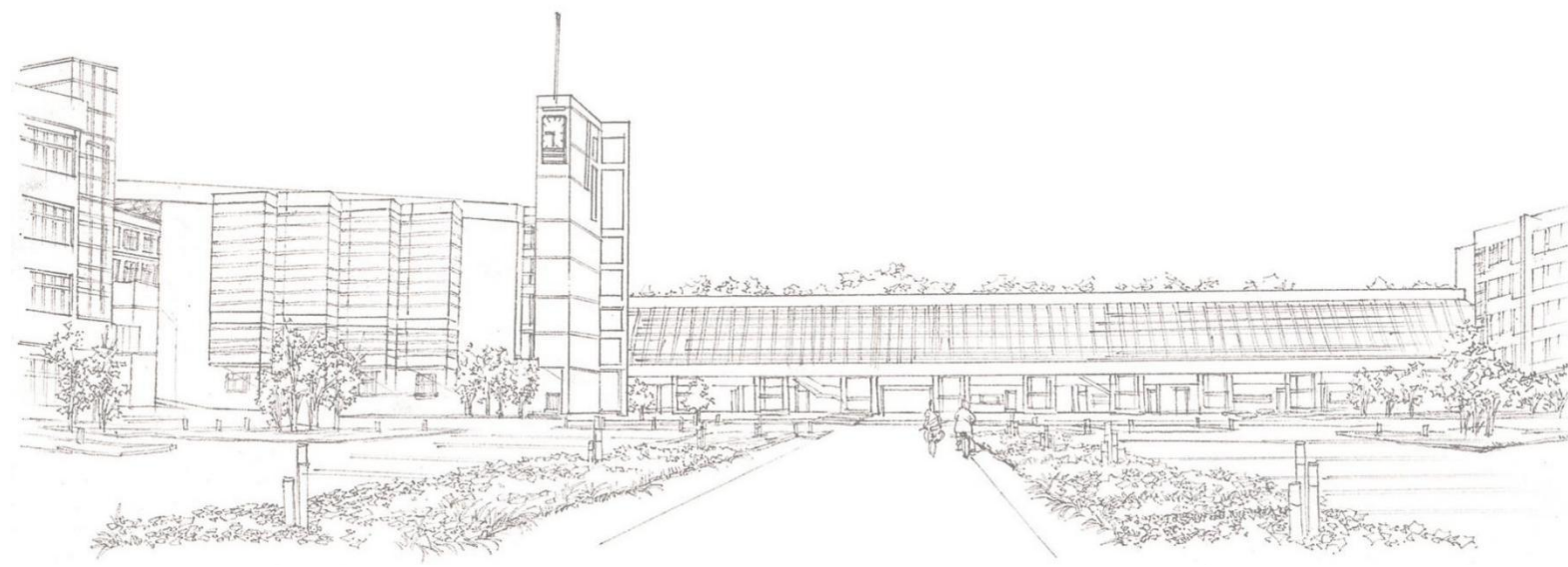




日照职业技术学院
RIZHAO POLYTECHNIC

《企业人力资源管理》—— 《我的职场我做主》教案

商学系



教 案

教师姓名：崔岑

第__1__次课，计__2__学时

课目/课题	第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源管理的基本概念																
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握人力资源及人力资源管理的含义，传统人事管理与人力资源管理的区别以及人力资源管理的功能；了解人力资源管理的目标。																
重 点 难 点	传统人事管理与人力资源管理的区别；人力资源的功能。																
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第一节 人力资源管理的基本概念 一、人力资源和人力资源管理的含义 (一)什么是人力资源（含义、特点） 1、人力资源的含义 （1）潜在人力资源和现实的人力资源 （2）人力资源的数量、质量和结构 （教师举例） <u>提问（学生谈谈身边熟悉企业的人力资源状况。最好考虑到国有企业、民营企业、外资企业以及不同规模的企业。）</u> 2、人力资源的特点 （1）主动性（2）时效性（3）可再生性 (二)人力资源与其他相关概念<u>（图比较人口、人力资源、劳动力、人才资源；准确界定概念）</u> <table><tr><td colspan="4">人 口</td></tr><tr><td>丧失劳动力</td><td colspan="3">人 力 资 源</td></tr><tr><td></td><td>学生、失业者</td><td colspan="2">劳 动 力</td></tr><tr><td></td><td></td><td>普通劳动者</td><td>人才资源</td></tr></table> (三)人力资源管理的含义	人 口				丧失劳动力	人 力 资 源				学生、失业者	劳 动 力				普通劳动者	人才资源
人 口																	
丧失劳动力	人 力 资 源																
	学生、失业者	劳 动 力															
		普通劳动者	人才资源														

(1) 宏观人力资源管理 (2) 微观人力资源管理

二、人力资源管理与传统人事管理的区别 (图比较; 列举案例)

	传统人事管理	人力资源管理
对员工的态度	1、员工是被动的 2、员工仅仅是企业的生产要素 3、企业管理员工	1、员工是主动的 2、员工是企业发展的宝贵资源 3、企业和员工互相匹配, 共同发展
管理目标	服务于员工, 支持员工, 提高员工的工作效率和对企业的忠诚度。	提高员工的总体素质, 培养员工中的核心人才, 直接形成企业的核心竞争力, 提高企业的整体优势。
管理战略	1、将企业文化灌输入员工头脑 2、使员工理解并较好执行企业任务、方针与政策	1、将企业文化与企业战略融入员工的自觉行为 2、让员工帮助企业实现经营战略

三、人力资源管理的目标

- 1、充分调动员工的积极性
- 2、扩展组织的人力资本
- 3、实现组织的利润最大化

四、人力资源管理的功能

- 1、吸纳 (选) ———→ 基础

(企业吸纳人才的标准不同, 案例)

- 2、维持 (留) ———→ 保障

(思考: 企业如何留住人才?)

- 3、激励 (用) ———→ 核心

(提问: 企业激励员工的措施有哪些?)

- 4、开发 (育) ———→ 手段

(思考: 企业为什么对员工进行培训?)

教学方法: 课堂讲授法、案例教学法

辅助手段: 人力资源管理在线开放课程

	https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 师生互动：课堂分组讨论、提问 时间分配：详细讲解 75 分钟；分组讨论 15 分钟；最后小结 10 分钟。
作业布置	1. 为什么说人力资源是企业第一资源？ 2. 人力资源管理与传统人事管理的区别。 3. 怎样理解人力资源管理的功能？ 4. 查资料加深理解人力资源管理的目标。
主 要 参考资料	1. 姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2. 张德：《人力资源管理》，企业管理出版社，2002 年。 3. 《人力资源开发与管理》杂志 4. 中国人力资源网 5. 中国劳动争议网
课后自我 总结分析	教学重点突出，难点适度，剖析透彻，学生课堂气氛活跃，踊跃回答，教学效果 果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__2__次课，计__2__学时

课目/课题	第一章 人力资源管理概述 第一节 人力资源管理的基本概念 第二节 人力资源管理的发展
教学目的和 要求	通过本节教学，使学生掌握人力资源管理的职能；了解人力资源管理的演进、21 世纪员工及人力资源部门的变化以及人力资源管理面临的挑战。
重 点 难 点	人力资源管理的职能、人力资源管理部门的变化
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方 法、 辅助 手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第一节 人力资源管理的基本概念 五、 <u>人力资源管理的职能（图比较；列举案例）</u> （一）人力资源规划 （二）工作分析 （三）招聘录用 （四）培训开发 （五）绩效考核 （六）薪酬管理 第二节 人力资源管理的发展 一、人力资源管理的演进 二、21 世纪员工及人力资源部门的变化 （一）员工的变化 1、高文化知识 2、接受丰富的信息 3、多元化的工作动力 4、独立性和差异性 （二）人力资源管理部门的变化 1、人力资源管理部门的地位 2、人力资源部门的工作 三、人力资源管理面临的挑战

	1、企业文化将成为人力资源管理的核心 2、经济全球化问题 3、组织的变化 [小思考]扁平化组织结构的特点是什么？ 4、知识工人短缺 5、新技术的应用 <u>总结第一章的重点，并做课后基本训练。</u> 课外教学： 组织学生加深对人力资源管理功能以及人力资源管理职能的理解。 教学方法：课堂讲授法、情景模拟法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 师生互动：课堂提问、课后实训 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 60 分钟；习题讲解 20 分钟；最后总结 10 分钟。
作业布置	1、 人力资源管理的职能是什么，各职能之间的关系是什么？ 2、 上网搜索资料，加深了解人力资源管理面临的挑战。
主 要 参考资料	1、 姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、《人力资源开发与管理》杂志 3、中国人力资源网
课后自我总 结分析	讲授清晰，难点适度，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__3__次课，计__2__学时

课目/课题	第二章 人力资源规划 第一节 人力资源规划概述
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握人力资源规划的含义和主要内容；熟悉人力资源规划原则；了解人力资源规划的作用。
重 点 难 点	人力资源规划的含义和主要内容
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第一节 人力资源规划概述 一、<u>人力资源规划的含义和主要内容</u> 1、总体规划 2、配备计划 3、退休解聘计划 4、补充计划 5、晋升与轮换计划 6、培训开发计划 7、职业生涯发展计划 8、劳动关系计划 9、绩效与薪酬福利计划 10、人力资源费用预算 依据企业经营战略目标设置组织结构；职责分解设置部门；因事设岗；因岗设人。 <u>人力资源规划解决三个问题：</u> 1. 进行企业人力资源需求预测；2. 进行企业人力资源供给预测；3. 制定企业人力资源供需平衡的措施。 二、人力资源规划的作用 重点阐述人力资源规划实现人力资源的有效配置---人与事相匹配。 三、人力资源规划原则 1、 充分考虑内外环境的变化 2、 注意企业战略与人力资源规划的关系 3、 要使企业与员工共同发展 请搜集一个企业没有做好人力资源规划失败的案例。 教学方法： 课堂讲授法、案例教学法 辅助手段： 人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配： 详细讲解 75 分钟；课堂案例分析 15 分钟；最后总结 10 分钟。

作业布置	●素质题 在企业人力资源规划体系中，应该特别注意哪些具体计划？ ●实训题 在进行认识实习和课程实习中，调查实习单位在人力资源规划方面是如何进行的？
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、《如何进行人力资源规划》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，难点适度，剖析透彻，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__4__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 人力资源规划的供需分析方法																		
教学目的和要求	通过本节教学，使学生掌握人力资源需求预测方法，理解影响人力资源需求预测的因素。																		
重点难点	人力资源需求预测方法-----德尔菲法																		
教学进程 （含课堂教学内容、教学方法、辅助手段、师生互动、时间分配、板书设计）	教学内容： 第二节 人力资源规划的供需分析方法 一、人力资源的需求分析 （一）<u>预测人力资源需求的影响因素</u> <table><tr><th>企业外部</th><th>企业内部</th><th>人力资源</th></tr><tr><td>经济、市场</td><td>战略目标</td><td>退休</td></tr><tr><td>社会、政治、法律</td><td>预算总额</td><td>辞职</td></tr><tr><td>技术水平</td><td>销售预测</td><td>休假</td></tr><tr><td>竞争者</td><td>企业扩张</td><td>死亡</td></tr><tr><td></td><td>岗位设计</td><td>劳动关系终止</td></tr></table> （二）人力资源需求预测方法 1. 经验推断法 2. 总体预测法 3. 德尔菲法 4. 回归分析法 <u>补充技能点：怎样选择人力资源需求预测方法？</u> 教学方法：课堂讲授法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 65 分钟；学生练习 15 分钟；小结 10 分钟。	企业外部	企业内部	人力资源	经济、市场	战略目标	退休	社会、政治、法律	预算总额	辞职	技术水平	销售预测	休假	竞争者	企业扩张	死亡		岗位设计	劳动关系终止
企业外部	企业内部	人力资源																	
经济、市场	战略目标	退休																	
社会、政治、法律	预算总额	辞职																	
技术水平	销售预测	休假																	
竞争者	企业扩张	死亡																	
	岗位设计	劳动关系终止																	
作业布置	● 素质题 德尔菲法的原理、程序、优缺点及适用范围是什么？																		

	●实训题 在进行认识实习和课程实习中，调查实习单位怎样进行人力资源需求预测的？
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、《如何进行人力资源规划》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，剖析透彻，学生课堂气氛活跃，教学效果良好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__5__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 人力资源规划的供需分析方法
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握影响人力资源供给的因素；人力资源内部供给分析方法：技能清单法、管理人员接替图、人员接替模型、马尔可夫分析法。
重 点 难 点	人力资源供给分析方法：技能清单法、管理人员接替图、人员接替模型、马尔可夫分析法
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第二节 人力资源规划的供需分析方法 二、人力资源的供给分析 (一) 影响人力资源供给的因素 1、薪酬因素的影响 2、非薪酬因素的影响 (二) 人力资源供给分析方法 1. 内部供给分析 1) 技能清单法 技能清单是指用来反映员工工作技能、能力特征和岗位倾向的表单。这些特征包括培训背景、以前的经历、持有的证书、通过的考试、主要的能力评价、部门和个人的岗位倾向等等。 2) 管理人员接替图 也称职位置换卡。它记录各个管理人员的工作绩效、晋升的可能性和所需的训练等内容，由此决定有哪些人员可以补充企业的重要岗位空缺。 3) 人员接替模型(“蓄水池”法) 某类岗位员工的内部供给量 = 现有员工数量 - 流出总量 + 流入总量 其中：流出总量 = 辞职数 + 开除数 + 降职数 + 退休数 + 晋升数 流入总量 = 晋升进入数 + 外部招聘数 + 降职进入数 4) 马尔可夫分析法 这是应用于内部人力资源供给预测的又一种常用方法。其基本思路是通过具体数据的收集，找出过去人事变动的规律，由此推测未来的人事变动趋势。该方法重点描述企业中员工流入，流出和内部流动的整体形式，可以作为预测内部劳动力供给的基础。

	教学方法：课堂讲授法、课堂练习 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 60 分钟；练习 20 分钟；小结 10 分钟。
作业布置	●素质题： 人力资源内部供给分析的重点和难点在哪里？ ●技能题： 1、掌握技能清单法的运用。 2、人员接替模型的运用。 3、马尔可夫分析法的运用。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、黄维德、董临萍编著：《人力资源管理》，高等教育出版社、上海社会科学院出版社 4、中国人力资源网 5、中国劳动争议网
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__6__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 人力资源规划的供需分析方法
教学目的和要求	通过本节教学，使学生掌握人力资源外部供给分析方法以及实现人力资源供需平衡的措施。
重点难点	人力资源供需平衡的措施
教学进程 (含课堂教学内容、教学方法、辅助手段、师生互动、时间分配、板书设计)	教学内容： 第二节 人力资源规划的供需分析方法 二、人力资源的供给分析 (二) 人力资源供给分析方法 2、外部供给预测方法 (1) 分析宏观经济形势。 (2) 分析影响外部人力资源供给的职业市场状况。 (3) 社会就业意识和择业心理偏好。由于受传统就业观念的影响，许多 (4) 分析外部人力资源供给的地域性因素，包括企业所在地域的人力资源整体现状、有效人力资源供求现状、对人才的吸引程度；以及企业本身对人力资源和人才的吸引程度，还有涉及到薪酬、福利等因素。 补充内容： 人力资源供需平衡的措施（案例分析） 1、人力资源供给不足时的解决办法 2、企业人力资源供给过剩时的解决办法 综合案例分析：学生分组讨论，教师点评。 教学方法：课堂讲授法、案例教学法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后小结 10 分钟。
作业布置	● 素质题： 人力资源外部供给分析的重点和难点在哪里？ ● 技能题：

	怎样实现企业人力资源的供需平衡?
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020年。 2、黄维德、董临萍编著：《人力资源管理》，高等教育出版社、上海社会科学院出版社 3、《如何进行人力资源规划》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，剖析透彻，学生课堂气氛活跃。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__7__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 人力资源规划的编制与实施
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握人力资源规划编制的基本条件、程序，了解人力资源规划的应用以及人力资源管理制度与费用预算。
重 点 难 点	人力资源规划编制的程序
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第三节 人力资源规划的编制与实施 一、人力资源规划编制的基本条件 1、岗位设置 2、岗位的设计与改进 3、劳动定员与劳动定额 二、人力资源规划编制的程序 1、收集准备有关信息资料 2、人力资源需求预测 3、人力资源供给预测 4、确定人员净需求 5、确定人力资源目标 6、制定具体规划 7、对人力资源计划的审核与评估 三、人力资源规划的应用 1、人力资源规划方案的目标 2、人力资源规划方案的策略 3、具体规划的制定 4、人力资源规划的核心 四、人力资源管理制度与费用预算 1、人力资源管理制度规范的类型 2、制定管理制度的基本要求 (1) 从实际出发 (2) 依据需要制定

	(3) 应建立在国家法律和社会道德规范基础上 (4) 系统和配套 (5) 合情合理 (6) 先进性 3、人力资源管理费用预算的编制 (1) 编制费用预算的基本依据 (2) 编制费用预算的基本程序和要求 4、人力资源管理费用的项目构成 教学方法: 课堂讲授法 辅助手段: 人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配: 复习导入 10 分钟; 详细讲解 80 分钟; 最后小结 10 分钟。
作业布置	●素质题: 人力资源规划编制的程序是什么?
主要参考资料	1、姚月娟主编:《人力资源管理(第五版)》,东北财经大学出版社,2020年。 2、黄维德、董丽萍编著:《人力资源管理》,高等教育出版社、上海社会科学院出版社 3、《如何进行人力资源规划》,北京大学出版社。 4、中国人力资源网 5、中国劳动争议网
课后自我总结分析	讲授清晰,学生积极讨论,教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__8__次课，计__2__学时

课目/课题	第三章	工作分析	第一节	工作分析概述
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握工作分析的含义；工作分析中的术语。熟悉工作分析的目的以及工作分析在人力资源管理过程中的作用。			
重 点 难 点	工作分析的含义；工作分析中的术语；工作分析的技能点。			
教学进程 （含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计）	教学内容： 第一节 工作分析概述 一、<u>工作分析的含义</u> 解决两个问题：1、岗位是做什么的？2、什么样的人适合这个岗位？ （一）工作描述 工作名称的描述、工作内容的描述、工作条件的描述、工作社会环境的描述、聘用条件的描述。 （二）工作说明书 一般要求、生理要求、心理要求 [小思考] 6W1H 工作分析公式是什么？ <u>二、工作分析中的术语</u> （1）工作要素 （2）职位 （3）任务 （4）职责 （5）工作 （6）职业生涯 （7）职业 （8）工 作族 [小思考] 岗位与职位的区别是什么？ 三、工作分析的目的 四、工作分析在人力资源管理过程中的作用 1、有利于人力资源规划。 2、有利于人员招募与筛选。 3、有利于绩效评估。 4、有利于员工培训与开发。 5、有利于建立先进、合理的工作定额和报酬制度。 6、有利于职业生涯规划。 实践教学：			

	<u>技能点 1：如何消除工作分析中员工的恐惧心理</u> 1、分析原因 2、让员工了解工作分析 3、鼓励员工参与到工作分析中 4、适当做出承诺 5、给员工必要的信息反馈 <u>技能点 2：如何组建工作分析小组</u> 1、选择工作分析小组成员 2、确定工作分析小组成员的数量 3、明确工作分析小组成员的工作职责 4、培训工作分析小组成员 教学方法：课堂讲授法、项目教学法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：内容导入 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后小结 10 分钟。
作业布置	1、加深理解工作分析的含义，以及工作分析中的相关术语的运用。 2、掌握补充的 3 个技能点。
主要参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、王小艳编著：《如何进行工作分析》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网 5、中国劳动争议网
课后自我总结分析	讲授清晰，教学重点突出，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__9__次课，计__2__学时

课目/课题	第一节 工作分析概述
教学目的和要求	通过本节教学，使学生掌握工作分析的原则；工作分析的步骤。
重 点	工作分析的步骤

难 点	
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第一节 工作分析概述 五、工作分析的原则 (1) 系统原则 (2) 动态原则 (3) 目的原则 (4) 参与原则 (5) 经济原则 (6) 应用原则 六、工作分析的步骤 (一) 准备阶段 准备阶段的任务是熟悉情况、建立联系和确定工作分析的样本。 (二) 调查阶段 调查阶段这是对整个工作过程和工作环境等主要方面所作的正式研究和调查。 (三) 分析阶段 分析阶段的主要任务是对有关工作特征和工作人员特征的调查结果进行深入全面的分析。 (四) 完成阶段——岗位说明书 完成阶段的任务则是根据规范和信息编制“工作描述”和“工作说明书”。 实践教学： <u>技能点：如何把握工作分析的最佳时机</u> 1、企业新建立时 2、工作发生变动时 3、建立和修改制度时 4、存在问题隐患时 教学方法： 讲授法、讨论法、课堂练习 辅助手段： 人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配： 复习导入 10 分钟；详细讲解 65 分钟；课堂练习 15 分钟；小结 10 分钟。
作业布置	掌握工作分析的步骤。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、《工作分析的方法与技术》，中国人民大学出版社。

	3、王小艳编著：《如何进行工作分析》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	教学重点突出，剖析透彻，学生课堂气氛活跃。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__10__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 工作分析方法
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握工作分析每一种方法的原理、步骤、所用表格、适用条件。
重 点 难 点	问卷法、工作日志法
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第二节 工作分析方法 一、问卷法(举范例) 问卷法主要可以分为两种：一般工作分析问卷法和指定工作分析问卷法。 <u>问卷法的优点</u>：1、费用低，速度快，节省时间，可以在工作之余填写调查表，不影响正常工作；2、调查范围广，可以进行多种方式、多种用途的工作分析；3、用问卷法调查所得的结果可以数量化，并由计算机处理；4、调查样本量很大，适用于需要对很多工作者进行调查的情况。 <u>问卷法的缺点</u>：1、设计调查表耗时多，人力、物力、费用成本高；2、在问卷使用前，应进行测试，以了解员工理解问卷中存在的问题的情况，为避免误解，还经常需要亲自解释和说明，降低了工作效率；3、填写调查表是由工作者单独进行，缺少交流和沟通，因此，被调查者可能不积极配合，不认真填写，从而影响调查的质量。 [小思考] 调查问卷中的提问次序是什么？ 实践练习：设计工作分析调查问卷。 二、观察法 观察法是指工作分析人员直接到工作现场，针对某些特定对象（一个或多个任职者）的作业活动进行观察、收集、记录有关工作的内容的相互关系、人与工作的关系，以及工作环境、条件等信息，并用文字或图表形式记录下来，然后进行分析和归纳的方法。 <u>观察法的优点</u>，通过对工作的直接观察，能使研究者更多、更深刻地了解工作要求。适用于主要用体力劳动完成的工作，如保安人员、装配工人。 <u>观察法的缺点</u>，不适用于脑力劳动成分比较高的工作，以及处理紧急又偶然的工作。例如，教师、急救站的护士等；不宜用观察法来收集有关任职

	者资格要求的信息。 实践练习：设计工作分析观察提纲。 三、利用已有资料 四、工作日志法（举范例） 工作日志法 又称工作写实法，指任职者按时间顺序详细记录自己的工作 内容和工作过程，然后经过归纳、分析，达到工作分析的目的的一种方法。 实践练习：设计工作日志表。 课外教学： 组织学生分组对系学生会进行工作分析，巩固工作分析不同方法的运用。 教学方法：课堂讲授法、模拟实战法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 65 分钟；课堂讨论 15 分钟；最后小结 10 分钟。
作业布置	1、课后熟悉每一种方法的原理、步骤、所用表格、适用条件。 ● 技能题： 学生分组对系学生会进行工作分析。（教师全程指导）
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、王小艳编著：《如何进行工作分析》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网 5、中国劳动争议网
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑

第 11 次课，计 2 学时

课目/课题	第二节 工作分析方法
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握工作分析每一种方法的原理、步骤、所用表格、适用条件。
重 点	采访法、关键事件法

难 点	
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第二节 工作分析方法 五、采访法 又称为面谈法，是指工作分析者请工作者讲述他们自己所做的工作内容，为什么做和怎样做，以此来获得所需的信息。 采访法的优点：一是既可以获得标准化工作的信息，也可以获得非标准化工作的信息；二是既可以获得体力工作的信息，也可以获得脑力工作的信息；三是由于工作者本身也是自己行为的观察者，因此，他可以提供外人不易观察到的情况。 方法不足之处：一方面，工作分析者要接受专门的有关面谈技巧方面的训练，这种方法耗时也很多，因此，成本较高；另一方面，由于工作者的不肯合作和工作分析者问一些含糊不清的问题，往往导致收集到的信息失真。 六、关键事件法 其主要原则是认定员工与职务有关的行为，并选择其中最重要、最关键的部分来评定其结果。 教学方法：讲授法、模拟实战法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后小结 10 分钟。
作业布置	1、熟悉每一种方法的原理、步骤、所用表格、适用条件。 2、 复习补充的技能点。 ● 技能题： 学生分组对系学生会进行工作分析。（教师全程指导）
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、王小艳编著：《如何进行工作分析》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，学生课堂气氛活跃。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__12__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 岗位说明书的编写
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握岗位说明书的编写的程序、要素，学会编写岗位说明书。尤其是人力资源部的岗位说明书。了解岗位说明书的发展趋势。
重 点 难 点	掌握岗位说明书的编写
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 一、工作分析表 二、岗位说明书的编写_____ <u>(1)岗位标识；(2)岗位概要；(3)履行职责；(4)业绩标准；(5)工作关系；(6)使用设备；(7)工作的环境和工作条件；(8)任职资格；(9)其他信息。</u> <u>岗位说明书范例一、岗位说明书范例二</u> 【小思考】 工作分析中常用的动词举例 三、岗位说明书的发展趋势 范例一：客户经理岗位说明书 范例二：培训与发展经理岗位说明书 实践教学： 形式：网上调查和实地调查访问相结合，并可以利用人力资源模拟实战室的人力资源管理软件进行完成。 地点：人力资源模拟实战室 步骤：由教师指导，以小组为单位访问一家公司的人力资源部门，了解该公司的组织结构和岗位情况，并根据其实际情况，选择三个岗位，进行调查访问，使用工作分析方法，编写出相应的岗位说明书，最后由老师根据情况进行点评、总结。 教学方法：讲授法、模拟实战法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 65 分钟；课堂练习 15 分钟；小结 10 分钟。

作业布置	● 技能题： 学生分组对系学生会进行工作分析。（教师全程指导）
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、王小艳编著：《如何进行工作分析》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__13__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 岗位说明书的编写
教学目的和要求	通过本节教学，使学生掌握岗位说明书的编写，学会编写岗位说明书。
重点难点	岗位说明书的编写
教学进程 (含课堂教学内容、教学方法、辅助手段、师生互动、时间分配、板书设计)	教学内容： 第三节 岗位说明书的编写 一、讲解人力资源部的岗位说明书 二、课堂展示每个小组对管理系学生会工作分析编写的岗位说明书 三、教师点评 教学方法：讲授法、模拟实战法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 20 分钟；学生讲解 70 分钟；最后点评 10 分钟。
作业布置	● 技能题： 学生分组对系学生会进行工作分析。（教师全程指导）
主要参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、王小艳编著：《如何进行工作分析》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我总结分析	讲授清晰，教学重点突出，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__14__次课，计__2__学时

课目/课题	第四章 员工招聘与录用	第一节 招聘的基本程序和主要形式
-------	-------------	------------------

教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握员工招聘的基本程序；熟悉内部招聘、外部招聘的优缺点。
重 点 难 点	招聘的基本程序
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第一节 招聘的基本程序和主要形式 一、招聘的基本程序 (一) 招聘决策 (二) 发布信息 (三) 招聘测试 (四) 人事决策 二、招聘的主要形式 <u>(一) 内部招聘</u> 1、员工推荐 2、内部储备人才库 <u>(二) 外部招聘</u> 1、刊登广告 2、校园招聘 3、熟人推荐 4、中介机构 5、人才库 案例分析 1：苏宁集团的招聘 教学方法： 讲授法、演示法、案例讨论 辅助手段： 人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配： 综述 10 分钟；详细讲解 65 分钟；案例讨论 15 分钟；最后小结 10 分钟。
作业布置	1、 学生设计一份招聘申请表，并认真填写申请表内容。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，难点适度，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__15__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 招聘中的录用
教学目的和 要求	通过本节教学，使学生掌握员工招聘录用的程序。
重 点	员工招聘录用的程序

难 点	
教学内容： 第二节 招聘中的录用 一、通知录用者 （一）公布录用名单 （二）办理录用手续 1. 通知应聘者 2. 关注拒聘者 二、签订合同 （一）员工安排与试用 （二）正式录用 三、新员工的培训 （一）上岗前的集中训练 教学进程 第一，帮助员工了解企业，培养新员工的认同感。可考虑观看企业的有关录像的形式 （含课堂 讲述企业发展史、主要负责人、有关产品的生产经营状况、经验方针与发展目标等。 教学内容、 第二，在上述活动的基础上，要求新员工明确自己的工作态度和人生目标，同时提供 教学方法、 有关员工常识的宣传，使新员工尽快完成角色转换。第三，请员工讲述对企业的感想， 辅助手段、 了解新员工的思想状况和新员工对企业的期望是什么？ 师生互动、 （二）上岗后的分散训练 时间分配、 第一，基础知识教育。 第二，教育重点。 板书设计） <u>丰田公司全面招聘体系</u> 【小思考】求职面试自我介绍一分钟 案例分析： 韦尔奇招聘方法 教学方法： 讲授法、演示法、案例讨论 辅助手段： 人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配： 综述 10 分钟；详细讲解 60 分钟；案例讨论 20 分钟；最后总结 10 分钟。	
作业布置	每个学生设计一份职员试用通知单。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。

课后自我总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，教学效果好。
----------	-------------------------

教 案

教师姓名：崔岑__

第__16__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 招聘中的评估
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握招聘成本评估、录用人员评估，熟悉撰写招聘小结。
重 点 难 点	招聘成本评估、录用人员评估
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第三节 招聘中的评估 一、招聘成本评估 （一）招聘成本评估的概念 （二）招聘预算 （三）招聘核算 二、录用人员评估 （一）录用人员评估的概念 （二）录用人员的质和量 应聘人数=应聘人数/计划招聘人数 招牌完成比=录用人数/计划招聘人数×100% 录用比=录用人数/应聘人数×100% 三、撰写招聘小结 （一）撰写招聘小结的原则 （二）招聘小结的主要内容 教学方法：讲授法、模拟实战法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟。
作业布置	1、录用人员评估的方法有哪些？ 2、怎样撰写招聘小结？
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、《如何进行员工甄选聘用》，北京大学出版社。

	4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，难点适度，学生课堂气氛活跃。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__17__次课，计__2__学时

课目/课题	第四节 招聘中的测试
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握面试技巧。
重 点 难 点	面试技巧
教学进程 （含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计）	教学内容： 一、履历分析 二、心理测验 （一）心理测验的概念 （二）主要心理测验介绍 1、个性测验 2、能力测验 3、动机测验 4、心理测验的文化差异问题 （三）心理测评的评定 三、知识考试 四、面试 [小思考 4-2] 面试技巧 50 题 五、评价中心技术 实践教学： <u>一、面试技巧 50 题（部分题）</u> <u>二、分组进行模拟面试</u> <u>三、教师点评</u> 教学方法：讲授法、模拟实战法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：教师讲解 20 分钟；学生模拟面试 65 分钟；教师点评 15 分钟。
作业布置	1、分组准备资料，组织一次面试。 2、组织招聘系学生会主席的面试观摩，每个学生应积极参加。 3、熟悉面试技巧 50 题。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。

	3、《如何进行员工甄选聘用》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__18__次课，计__2__学时

课目/课题	第四节 招聘中的测试
教学目的 和要求	通过本次实践教学，使学生掌握无领导小组讨论方法的技巧。
重 点 难 点	无领导小组讨论方法
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	实践教学内容： 目的：通过 Workshop 实验室的训练，使学生模拟无领导小组的过程，按照要求实施小组讨论，掌握小组讨论的工作流程，了解无领导小组讨论在招聘中应用。 形式：模拟无领导小组讨论。 地点：人力资源 Workshop 实验室 步骤：选择某个公司的招聘案例，在教师的指导下，要求学生在所学知识的基础上，以小组为单位进行，每个小组又分为主试、被试和组织者三个组，主试负责讨论出题目和评价，组织者负责场所布置和人员的安排，进行讨论。每组结束后进行成绩汇总和总结，阐述小组讨论推荐意见，最后由老师根据情况进行点评、总结。 教学方法：项目教学法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟。
作业布置	1、组织招聘系学生会主席的面试观摩，每个学生应积极参加。 2、熟悉面试技巧 50 题。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、《如何进行员工甄选聘用》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，学生积极参与，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑

第 19 次课，计 2 学时

课目/课题	第五章 培训与发展 第一节 员工培训概述
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握培训实施操作流程；熟悉如何建立培训体系及内容；培训的目标；了解培训的意义与作用。
重 点 难 点	掌握培训实施操作流程；培训的目标。
教学进程 （含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计）	教学内容： 第一节 员工培训概述 一、员工培训的概念 员工培训是指组织在将组织发展目标和员工个人发展目标相结合的基础上，有计划的组织员工从事学习和训练，提高员工的知识技能，改善员工的工作态度，激发员工的创新意识，使员工能胜任本职工作的人力资源管理活动。 二、员工培训的分类（按员工职业生涯不同阶段分类） （一）员工职业生涯发展的培训 1、新员工入门培训 2、员工上岗后适应性培训 3、员工转岗培训 4、专业技术人员培训 5、管理人员的培训，包括高层管理人员的培训、中层管理人员的培训、后备管理人员的培训。 （二）员工的专门项目培训 1、转变观念的培训 2、专项技术培训 3、专项管理培训 三、培训开发的意义 1、培训开发有助于改善企业的绩效。 2、培训开发有助于提高员工的满足感。 3、培训开发有助于培育企业文化。

	四、培训开发的原则 1、与企业发展战略相一致的原则。 2、差异化原则。 3、激励原则。 4、讲究实效的原则。 5、效益原则。 五、员工培训与人力资源管理其他职能的关系 首先，员工培训与组织的人力资源需求直接相关。 其次，员工培训是组织人力资源计划中的重要内容之一。 第三，员工培训与员工绩效评估密切相关。 第四，员工培训是员工职业生涯的接替。 第五，员工培训是实现组织发展战略的重要步骤。 【小思考】案例分析：世界名企是如何培养人的 教学方法：讲授法、看讲座 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 60 分钟；观看讲座 20 分钟；小结 10 分钟。
作业布置	●素质题： 应当如何选择和组合不同类型的员工培训？ ●技能题： 心理健康培训是一个相对新鲜的培训课题，您认为有必要进行心理健康培训吗？进行心理健康培训有什么好处？应采取什么具体措施？
主要参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、《人力资源开发与管理》杂志 4、中国人力资源网 5、中国劳动争议网

课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，学生课堂气氛活跃，教学效果好。
--------------	----------------------------------

教 案

教师姓名：崔岑__

第__20__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 培训计划的实施与管理
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握培训需求调查；培训计划制订；培训实施。
重 点 难 点	培训需求调研；培训实施。
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第二节 培训计划的实施与管理 一、确定培训需求（案例讲解） （一）组织的培训需求分析 （二）员工个人的培训需求分析 二、制定培训计划的步骤（流程图） （1）根据人力资源的总体计划和培训需求调查分析和选择的结果，制定若干个培训项目计划，并确定每个培训项目的主要内容和效果目标。 （2）对上述培训项目作出经费预算、师资落实途径以及培训时间和地点的安排。 （3）写出计划实施方案细节。包括培训目标、内容、方法、步骤、参训人员安排、具体要求和评估方法等等，形成相关的文件。 （4）将培训计划方案送交有关部门或人员审阅讨论，并加以修改。 （5）形成人力资源培训计划并由培训主管负责执行。 教学方法：讲授法、案例分析 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟。
作业布置	实训题： 设计一份员工满意度调查表。
主 要	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。

参考资料	2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，难点适度，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__21__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 培训计划的实施与管理
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握培训实施；培训效果评价。
重 点 难 点	培训实施；培训效果评价。
教学进程 （含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计）	教学内容： 第二节 培训计划的实施与管理 三、培训实施 （一）培训目标 （二）培训的内容和培训的对象 （三）培训者（比较内部渠道和外部渠道选择培训者的优缺点） （四）培训的时间 （五）培训的地点和设施 （六）培训的方式 （七）培训的费用 四、培训成果的转化 一般来说，培训成果的有效转化，至少需要具备以下几个基本条件。 1、良好的氛围。 2、上级的支持。 3、同事的支持。 五、培训效果评估 案例分析：培训效果评估 附录：培训协议书 教学方法：讲授法、案例分析 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 65 分钟；案例分析 15 分钟；小结

	10 分钟。
作业布置	实训题： 设计一份员工满意度调查表。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，学生课堂气氛活跃。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__22__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 培训方法
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握各种常用的培训方法。
重 点 难 点	示范、模拟、敏感性训练
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第三节 培训方法 一、直接传授型培训方法 1、讲授法 2、演示法 3、多媒体教学 二、实践型培训方法 1、工作轮换法 2、工作指导法 三、参与型培训方法 1、案例研究法 2、角色扮演法 3、研讨法 教学方法：课堂讲授法、模拟实战 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 40 分钟；模拟实战 40 分钟；小结 10 分钟
作业布置	●技能题 掌握培训方法的选择。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__23__次课，计__2__学时

课目/课题	第六章 绩效考核	第一节 绩效考核概述
-------	----------	------------

教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握绩效考核的基本原则；熟悉绩效管理在人力资源管理系统中的地位和作用。
重 点 难 点	理解人力资源部门在绩效考核中的作用
教学进程 （含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计）	教学内容： 一、绩效考核的基本原则 （一）公开与开放的原则 （二）反馈与提升的原则 （三）定期化与制度化的原则 （四）可靠性与正确性的原则 （五）可行性和实用性的原则 二、绩效考核的作用 三、人力资源部门在绩效考核中的作用 （一）设计绩效考核体系 （二）为参与绩效考核的考核者提供培训 （三）监督和评价绩效考核体系的实施 教学方法：讲授法、案例分析、技能训练 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟。
作业布置	熟悉一个企业的绩效考核体系。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、刘蕊：《如何进行绩效管理》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，难点适度，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__24__次课，计__2__学时

课目/课题	第一节 绩效考核概述
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握绩效管理与绩效考核的区别；绩效管理的工作流程。了解绩效管理概念及指标、标准的建立方法。
重 点 难 点	绩效管理与绩效考核的区别；绩效管理的工作流程。
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 四、现代绩效考核的特点 <u>五、绩效管理的工作流程</u> <u>(一) 绩效计划</u> 重点讲解：绩效目标的确定；绩效标准的制定。 <u>(绩效管理和工作分析的联系)</u> <u>(二) 绩效沟通</u> (回顾绩效管理与传统人事考核的区别) <u>(三) 绩效考核</u> <u>(四) 绩效改进和运用</u> 案例讨论：某企业绩效管理存在的问题 学生分组讨论，选代表发言。 教学方法：讲授法、案例分析、技能训练 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟。
作业布置	1、绩效管理与绩效考核的区别是什么？ 2、熟悉绩效管理各环节的工作内容。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、刘蕊：《如何进行绩效管理》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我	教学重点突出，难点适度，学生课堂气氛活跃。

总结分析	
------	--

教 案

教师姓名：崔岑__

第__25__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 实施绩效考核
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握如何实施绩效考核。
重 点 难 点	绩效考核的准确性
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第二节 实施绩效考核 一、实施绩效考核 (一) 绩效考核的准备 (二) 确定绩效标准 (三) 绩效考核 (四) 绩效考核的反馈 二、绩效考核的准确性 (一) 效度和信度 (二) 绩效考核结果的影响因素 1、不知道为什么要考核 2、考核缺乏标准 3、考核方式单一 4、职工对绩效考核体系缺乏理解 5、考核过程迅速化 6、考核结果无反馈 7、考核方法选择不当 8、考核者心理、行为上的错误 补充内容： <u>如何进行绩效面谈</u> 教学方法：讲授法、案例分析、技能训练 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟
作业布置	1、熟悉绩效考核的流程。 2、分组准备一次模拟<u>绩效面谈</u>。

主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、刘蕊：《如何进行绩效管理》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，难点适度，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__26__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 绩效考核方法
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握绩效考核的常用方法。
重 点 难 点	360 度考核法、行为锚定等级法
教学进程 （含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计）	教学内容： 第三节 绩效考核方法 一、简单排序法 在使用简单排序法进行绩效考核时，考核者只要简单的把一组中的所有员工按照总业绩的顺序排列起来即可。 二、配对比较法 配对比较法使得排序型的工作绩效法变的更为有效。其基本做法是，将每一位员工按照所有的考核要素（“工作数量”、“工作质量”等等）与所有其它员工进行比较，根据配对比较的结果，排列出他们的绩效名次。 三、强制分布法 该方法需要考核者将被考核者按照绩效考核结果分配到一种类似于正态分布的标准中去。这种方法是基于这样一个有争议的假设，即所有小组中都有同样优秀，一般，较差表现的员工分布。可以想象，如果一个部门全部是优秀员工，则部门经理可能难以决定把谁放在较低的等级的小组中。 四、因素考核法 因素考核法是将一定的分数按权重分配给各项考核指标，使每一项绩效考核指标都有一个考核尺度。然后根据被考核者的实际表现在各考核因素上评分最后汇总得出总分就是被考核者的考绩结果。此法简单易行而且比排队法更为科学。 五、行为锚定等级评定表法 行为锚定等级评定表法是传统业绩评定表和关键事件法的结合。使用这种法，可以对源与关键事件中有效的和非有效的工作行为进行更有效客观的描述。 熟悉一种特定工作的人，能够识别这种工作的主要内容。然后他们对每项内容的特定行为进行排列和证实。因为此种方法的特点是需要有大量员工的参

	与，所以它能会被部门主管和下属更快地接受。 六、关键事件法 （1）年度报告法。 （2）关键事件清单法。 （3）行为定位评级表。 七、不良事故考核法 即通过预先设计的不良事故清单对员工行为进行考核以确定员工的绩效水平。 八、360 度绩效考核 360 度绩效考核，就是指员工的绩效不只是由他的上级主管予以评估，同时还应由他的下属、同事以及客户，分别从不同的立场和角度加以评估。 实践教学： 目的：通过模拟实战室的训练，使学生能够掌握绩效考评方法，按照要求完成绩效考评方案的设计。 形式：网上调查和实地调查访问相结合，并利用人力资源模拟模拟实战室的人力资源管理软件进行完成。 地点：人力资源模拟实战室 步骤：由教师指导，以小组为单位访问一家公司的人力资源部门，小组成员进行分工合作，了解该公司的一个部门的绩效考评情况，并根据其实际情况，进行调查访问，应用所学知识，设计出小组认为合理的绩效考评方案。最后由老师根据实践情况进行点评、总结。 课堂练习，教师指导。 教学方法：讲授法、案例分析、技能训练 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：复习导入 10 分钟；详细讲解 65 分钟；课堂练习 15 分钟；小结 10 分钟
作业布置	掌握 360 度考核法的运用。

主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、刘蕊：《如何进行绩效管理》，北京大学出版社。 4、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__27__次课，计__2__学时

课目/课题	第七章 薪酬管理 第一节 薪酬与福利概述
教学目的和要求	通过本节教学，使学生掌握薪酬的定义；薪酬管理的概念。了解薪酬的分类；薪酬的组成要素。
重点难点	薪酬的定义；薪酬管理的概念。
教学进程 (含课堂教学内容、教学方法、辅助手段、师生互动、时间分配、板书设计)	教学内容： 第一节 薪酬与福利概述 一、薪酬与福利的含义和内容 1、工资 2、奖金 3、津贴 4、股权 5、福利 二、薪酬管理的原则 1、合法原则 2、公平原则 3、效益原则 4、激励原则 三、薪酬与福利的影响因素 （一）影响薪酬的因素 从企业内部来看，影响薪酬的因素主要有： （1）岗位的相对价值 （2）员工的技能水平 （3）企业效益和支付能力 （4）部门绩效 （5）劳资谈判结果 从企业外部来看，影响薪酬的因素主要有： （1）法律的规定 （2）岗位的市场水平 （3）企业所属行业和产品特点 （二）影响福利的因素 （1）高层管理者的经营理念 （2）政府的政策法规 （3）工资的控制 （4）医疗费度的急剧增加 （5）竞争性 （6）工会的压力 教学方法：讲授法、案例分析 辅助手段：人力资源管理在线开放课程

	https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配： 综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟
作业布置	1、薪酬的组成要素有哪些？ 2、调查一个企业的薪酬体系。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__28__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 薪酬管理的内容和形式
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握薪酬管理的内容以及薪酬管理的形式。
重 点 难 点	薪酬管理的形式
教学进程 (含课堂 教学内容、 教学方法、 辅助手段、 师生互动、 时间分配、 板书设计)	教学内容： 第二节 薪酬管理的内容和形式 一、薪酬管理的内容 （一）岗位评价与薪酬等级 1、岗位评价的基本工作程序。 2、岗位评价组织的基本任务。 3、岗位评价的方法 岗位评价的方法主要有四种：岗位排列法、岗位分类法、要素比较法、要素计点法。 （二）薪酬水平 1、薪酬水平的重要性 2、薪酬水平决策的类型 （三）薪酬结构 1、薪酬结构的内容 2、薪酬结构的设计步骤 3、宽带型薪酬结构 （四）薪酬管理的其他有关项目 1、薪酬总额的确定 2、薪酬差异的确定 3、确定绩效奖酬的方式 （五）薪酬制度的制定与调整 第一，确定企业文化和发展策略。 第二，进行岗位设计和岗位分析。 第三，薪酬结构的设计。

	第四，薪酬状况调查 第五，薪酬分级与定级。 第六，薪酬的执行和发放。 二、薪酬管理的形式 （一）技术等级薪酬制 （二）岗位（职务）等级薪酬制 （三）结构薪酬制 一般情况下，结构薪酬由四部分组成： 1、基础薪酬 2、岗位（职务）薪酬 3、年功薪酬 4、浮动薪酬(奖励薪酬) （四）岗位技能薪酬制 （五）提成薪酬制 （六）保密薪酬制 教学方法：讲授法、课堂练习 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟
作业布置	作业：熟悉建立薪酬制度的流程。
主 要 参 考 资 料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	讲授清晰，教学重点突出，难点适度，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__29__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 薪酬调整
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握股票期权，理解薪酬调查、薪酬调整。
重 点	薪酬激励新方式---股票期权

难 点	
教学进程 (含课堂 教学内 容、 教学方 法、辅助 手段、 师生互 动、 时间分 配、 板书设 计)	教学内容: 第三节 薪酬调整 一、薪酬管理的有效性 (一) 薪酬调查 1、薪酬调查的种类 2、薪酬调查的目的 3、薪酬调查的实施步骤 第一阶段：薪酬调查的准备阶段。 薪酬调查的准备阶段是指在具体设计薪酬调查方式并实施调查之前所要做的工作，这些工作包括： (1) 根据需要审查已有薪酬调查数据，确定调查的必要性及实施方式。 (2) 选择准备调查的岗位及其层次。 (3) 界定劳动力市场的范围，明确作为调查对象的企业及其数量。 (4) 选择要搜集的薪酬信息内容。 第二阶段：薪酬调查的实施阶段 在这一阶段企业主要是进行薪酬调查问卷的设计和调查的实施。 第三阶段：薪酬调查结果分析阶段 (二) 薪酬调整 1、薪酬水平调整 2、薪酬结构调整 (三) 改进企业薪酬体系 1、薪酬管理的系统性 2、薪酬管理的规范性 3、薪酬管理的具体性 4、薪酬管理的激励性 5、薪酬管理的安全性 二、薪酬激励新方式---股票期权 (一) 股票期权概述 (二) 运用股票期权的情况 (三) 设计股票期权的考虑

	补充：宽带薪酬制度 即组织将原来相对较多的薪酬等级进行压缩合并，形成数量相对较少的几个级别，并同时为每一个薪酬级别所对应的薪酬浮动范围拉大，从而形成的一种薪酬管理系统。 解决的问题：扁平化组织；晋升困难；员工能力的差别付薪。 实践教学： 目的：通过实战室的训练，使学生能够掌握薪酬结构设计方法，按照要求完成设计一个岗位薪酬结构的设计。 形式：网上调查和实地调查访问相结合，并利用人力资源模拟实战室的人力资源管理软件进行完成。 地点：人力资源模拟实战室 步骤：由教师指导，以小组为单位访问一家公司的人力资源部门，小组成员进行分工合作，了解该公司的组织结构和岗位情况，并根据其实际情况，选择一个岗位，进行调查访问，设计出相应的岗位的薪酬结构。最后由老师根据实践情况进行点评、总结。 教学方法：课堂讲授法、项目教学法 辅助手段：人力资源管理在线开放课程 https://www.xueyinonline.com/detail/214195469 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟
作业布置	作业：熟悉股票期权制度。
主要参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我总结分析	教学重点突出，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__30__次课，计__2__学时

课目/课题	第一节 职业生涯规划概念
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握职业生涯规划的相关概念。
重 点 难 点	职业生涯规划理论
教学进程 (含课堂 教学内 容、 教学方 法、辅助 手段、 师生互 动、 时间分 配、 板书设 计)	教学内容： 第一节 职业生涯规划概念 一、职场危机 （一）现状 2020 年已经有 30 多家银行计划裁员，全球银行业裁员总数逼近 7 万人，今年的银行业裁员潮是至少 5 年以来 最严重的一次。 2020 年 10 月， 国泰航空宣布裁员 8,500 人，所有员工 2021 年将不加薪，旗下港龙航空正式停止营运。 2020 年 11 月，迪士尼宣布扩大裁员 规模至 3.2 万人，不在裁员日程上的 员工中有 3.7 万人处于无薪假的状态 （二）原因 1、职业生涯规划 2、失业 3、收入 4、压力 5、焦虑 二、职业生涯规划概述 1、所谓职业生涯，一个人一生的工作经历，特别是职业、职位的变 动及工作理想实现的整个过程。 2、职业生涯规划也称职业生涯设计，它是指一个人对一 生的各阶段所从事的工作、职务或职业发展道路进行设计和规划 。包括在什么组织和地方从事什么职业，在这个职业队伍中担任 什么角色，在个人一生的发展阶段的职业变更以及为实现职业设 计接受的各种教育和培训等。 三、职业生涯规划作用

	1、凡事预则立，不预则废 2、双赢 四、相关理论 1、帕森斯的人与职业相匹配的理论 2、霍兰德的职业性向理论 3、职业生涯发展理论 实践教学： 目的：通过交流职业规划相关概念学习，使学生能够掌握职业规划的原因、作用、相关理论。 形式：网上调查和实地调查访问相结合，通过课堂头脑风暴让学生加强对职业规划作用的认识。 地点：人力资源模拟实战室 步骤：由教师指导，以小组为单位开展头脑风暴，小组成员进行分工合作，探讨职业规划的作用。最后由老师根据实践情况进行点评、总结。 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟
作业布置	作业：认识当下社会职业规划的重要性。
主 要 参 考 资 料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	教学重点突出，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__31__次课，计__2__学时

课目/课题	第二节 如何进行职业生涯规划
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生掌握如何进行职业生涯管理。
重 点 难 点	职业生涯管理的步骤

	教学内容： 第二节 如何进行职业生涯规划 一、3w1h 模型 1、我是谁（Who）？ 自我分析 2、我能干什么（What）？ 个人 SWOT 分析、 霍兰德职业匹配理论 3、我想干什么（What）？ 理想、社会现实 4、我如何缩短差距（How）？ 战略-战术-战役、 大目标-中目标-小目标、 每天进步一点点、日清日毕，日升日高 二、职业发展策略 三、成功的职业生涯规划 1、了解分析： 需要对自己有充分的了解和分析 需要对环境有充分的了解和分析 2、切合实际： 需要切合实际的目标、 个人的价值取向、 个人兴趣、 个人能力、 期望的生活形态 3、合理策略： 需要执行恰当的生涯策略、 需要科学的方法、 需要持之以恒 4、不断更新： 不断地反馈
教学进程 （含课堂 教学内 容、 教学方 法、辅助 手段、 师生互 动、 时间分 配、 板书设 计）	

	适应环境的变化 不断修正生涯目标 实践教学： 目的：通过交流职业规划方法学习，使学生能够有效的掌握如何进行职业规划。 形式：通过霍兰德职业匹配理论让学生深入剖析自身适合的职业岗位以及优势和缺点。 地点：人力资源模拟实战室 步骤：由教师指导，个人进行霍兰德职业匹配理论测试，并掌握自身的优势和缺点，探讨如何进行职业规划。最后由老师根据实践情况进行点评、总结。 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟
作业布置	作业：进行九型人格测试。
主 要 参考资料	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。 2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	教学重点突出，学生课堂气氛活跃，教学效果好。

教 案

教师姓名：崔岑__

第__32__次课，计__2__学时

课目/课题	第三节 职业生涯规划的建议
教学目的 和要求	通过本节教学，使学生结合当下就业导向，更好的进行职业生涯管理。
重 点 难 点	职业生涯管理九宫格盘点

	教学内容： 第三节 职业生涯规划的建议 一、职场核心竞争力 1、二维模型 2、九宫格盘点 二、如何增强核心竞争力 1、价值性 企业业务主航道 做好本职工作：简单工作重复做、重复的工作用心做；
教学进程	跨领域思考；
（含课堂	大局观；
教学内	细节决定成败。
容、	2、稀缺性
教学方	人无我有，人有我精-总是比别人出色一点点；
法、辅助	不断创新。
手段、	3、T型人才：一专多能
师生互	4、学习是一种信仰，不断学习，不断更新自己；
动、	学以致用，运用到工作生活中去；
时间分	总结，把经历变成经验；
配、	周而复始，完成自身的迭代。
板书设	
计）	三、选择工作
	1、选对地
	地区文化存在较大差异
	地区对职业机会及发展影响大
	地区对薪酬福利影响大
	2、入对行
	行业对职业机会和发展影响很大
	行业对薪酬福利影响很大
	3、进对门
	大企业看文化

	中企业看行业 小企业看老板 4、跟对人 因为公司而进来，因为主管而离开 四、在企业工作 聚焦 结果导向 担当 上心 认真 勤奋 非正式组织 低头赶路，抬头看天 5、跳槽 没有十全十美，想清楚自己想要的； 要么 3 个月离开，要么 3 年离开； 抬头挺胸走出去； 新机会的选择： 发展空间？行业？薪酬福利？主管？上班距离？加班？ 站好最后一班岗。 实践教学： 目的：通过交流职业规划几点建议，使学生能够掌握现实中的职业规划是什么样的，如何更好的实现价值。 形式：网上调查和实地调查访问相结合，通过课堂头脑风暴让学生加强对职业规划的认知。 地点：人力资源模拟实战室 步骤：由教师指导，以小组为单位开展头脑风暴，小组成员进行分工合作，探讨职业规划。最后由老师根据实践情况进行点评、总结。 时间分配：综述 10 分钟；详细讲解 80 分钟；最后总结 10 分钟
作业布置	作业：进行九宫格盘点。
主 要	1、姚月娟主编：《人力资源管理（第五版）》，东北财经大学出版社，2020 年。

参考资料	2、秦志华编著：《人力资源管理》，中国人民大学出版社。 3、中国人力资源网、中国劳动争议网。
课后自我 总结分析	教学重点突出，学生课堂气氛活跃，教学效果好。