

高等学历继续教育 非国控专业增设申请表

学校名称（盖章）：国家开放大学

学校主管部门：北京市教育委员会

专业名称：人力资源管理

专业代码：120206

所属学科门类或专业大类：管理学类

培养层次：本科

学习形式：开放教育

修业年限：2.5 年

申请时间：2017.11

专业负责人：王承先

联系电话：15010793828

中华人民共和国教育部制

填 表 说 明

1. 申请表限用 A4 纸张打印并装订成册（各专业分别装订）；
2. 在学校办学基本类型对应的方框中画“√”；
3. 所有表格均可另加页；
4. 本表内容应真实、准确。

目录

1. 专业增设申请表
2. 学校基本情况
3. 增设专业的理由和基础
4. 增设专业人才培养方案
5. 增设专业专任教师情况
6. 增设专业计划开设的主要课程
7. 增设专业基本办学条件

专业增设申请表

专业代码	120206	专业名称	人力资源管理
培养层次	本科	学习形式	开放教育
修业年限	2.5 年	现有专业（个）	143
学科门类（本科） 或专业大类 （专科）	管理学类（本科）	本校已设的相近专业及开设年份	人力资源管理专科，2011 年；劳动与社会保障专科，2013 年。
拟首次招生时间及招生数	2018 秋，1000 人	五年内计划发展规模	10000 人
学校专业设置 评议专家组织 评议意见	<p>经专家组全体成员讨论，一致认为，国家开放大学人力资源管理专业具有非常好的社会需求和发展前景，该专业设置的学科带头人和专业负责人具有丰富的专业背景，国家开放大学具备开设此专业的能力，提交终审的专业培养方案已根据专家审定意见和建议进行了修改，符合专业开办条件，同意 2018 年在国家开放大学开设该专业。</p> <p style="text-align: right;">（主任签字）</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>		
学校意见	<p style="text-align: right;">（校长签字）学校（盖章）：</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>		
省级教育 行政部门 意见	<p style="text-align: right;">盖章：</p> <p style="text-align: right;">年 月 日</p>		

注：专业代码按《高等学历继续教育专业设置管理办法》规定的专业目录填写。

学校基本情况

学校名称	国家开放大学	学校地址	北京市海淀区复兴路 75 号	
邮政编码	100039	校园网址	http://www.ouchn.edu.cn/	
在校生总数	359 万		专业平均年招生规模	6570
学校类型	<input checked="" type="checkbox"/> 开放大学 <input type="checkbox"/> 独立设置成人高校			
已有学科门类 或专业大类	经济学、管理学，法学，教育学，文学，理学，工学、农学，艺术学			
专任教师 总数（人）	160	专任教师中副教授及以 上职称教师所占比例	30%	
学校简介和 历史沿革 (300 字以内)	<p>国家开放大学是在中央广播电视大学和地方广播电视大学的基础上组建，以现代信息技术为支撑，办学网络立体覆盖全国城乡，学历与非学历教育并重，面向全体社会成员，没有围墙的新型大学。目前，注册在学生 359 万人，其中本科学生 105 万人，专科学生 254 万人，包括近 20 万农民学生，10 万士官学生，6000 多残疾学生。国家开放大学的组建成立，标志着广播电视大学系统在新的历史起点上踏上了新的征途。</p> <p>国家开放大学强调“开放、责任、质量、多样化、国际化”的办学理念，大力发展非学历继续教育，稳步发展学历继续教育，推进现代科技与教育的深度融合，搭建终身学习“立交桥”，适应国家经济社会发展和人的全面发展需要，促进终身教育体系建设，促进全民学习、终身学习的学习型社会形成。经过 10 年努力，把国家开放大学建设成为我国高等教育体系中一所新型大学；世界开放大学体系中富有中国特色的开放大学；我国学习型社会的重要支柱。</p>			

注：专业平均年招生规模=学校年招生数÷学校现有专业总数

增设专业的理由和基础

（包括申请增设专业的主要理由、专业筹建情况、学校专业发展规划及人才需求预测情况等方面的内容）

一、申请增设专业的主要理由

1、人力资源管理职业发展的现状及分析

人力资源管理是 20 世纪 90 年代从西方传过来的一个专业概念，在我国此前称为人事管理工作。随着 1992 年我国社会主义市场经济的确立和改革开放的进一步深入、工农商学兵各业的高速发展繁荣、以及我国经济大国兴起和人才强国战略的实施，从而产生的一个社会非常受欢迎的职业人力资源管理员和人力资源管理师，尤其是进入 21 世纪后我国还出现了一些新生的行业，即人力资源管理培训公司和人才招聘猎头公司。

目前，人力资源管理职能已然分化。人力资源管理的全部职能可以简单概括为人力资源配置、培训与开发、工资与福利、制度建设四大类。如果说这四大类职能是在其发展过程中逐步形成与完善的话，那么，随着企业外部经营环境的变化，以及社会专项咨询服务业的发展，这些职能将再次分化，一部分将向社会化的企业管理服务网络转移。其次是人力资源管理的强化，组织的一切管理活动都是为了实现组织的理想与使命，因而，人力资源管理也更趋于强调战略问题，强调如何使人力资源为实现组织目标做出更大贡献。人力资源管理的强化主要关注：组织对风险共担者的需求是否敏感，开发人力资源迎接未来挑战；确保员工精力集中到增加组织产品服务品牌的附加值上，以强人战略推动组织更好地向前发展。

人力资源管理会伴随未来组织的网络化、灵活化、扁平化、多元化和全球化趋势在管理目标、管理职能、管理技术以及对管理人员的要求方面会发生新的变化。在“互联网+”的影响下，人力资源表现出了包括潜力资本、多样性等在内的众多特点，具体如下：

（1）人力资源结构多样

①人才朝着高层次、专业化方向发展。我国大部分企业能否实现长久稳定发展并实现经济效益最大化的目标，很大程度上取决于企业中是否拥有大量的高层专业人才。高层专业人才系统教育水平高，知识储备量大、价值观多元化的特点，也可能在工作当中表现出独立的个性特征。

②职场规则发生新变化。以 80 后和 90 后为代表的企业新生代员工，受到新兴物质与社会环境的影响，其价值观念体系、行为准则等更加新颖多样。因此企业当中的“80 后”、“90 后”员工和“老前辈”们在思想观念和行为等方面均有着鲜明差别，而随着此类员工数量的不断增多，也使得传统的人力资源规则发生了新变化。

③员工国际化比例增高。随着我国改革开放程度的不断提高，企业用人越来越国际化，企业必须通过加强引进国外先进的经营管理，才能进一步拓展海外市场，提升自身产品服务的国家知名度，而在此过程中企业内部员工国际化比例，必定有所提升。

（2）人力资源的规模流动增强

调研发现，以往的企业当中，大部分从业人员主要是从产业欠发达地区向发达地区流动，而工作稳定且有保障的公职和国企员工则鲜少会出现流动情况。但随着时代的不断发展变化，人才流动日益明显且流动性越来越高。

① 社会保障福利制度逐步完善。在我国社会经济发展水平日益提高的背景之下，市场经济体制的深化改革对政府职能变化产生一定影响，政府对于社会保障福利的关注力度越来越高，其通过制定和出台各项与之有关的法律法规和方针制度，从薪酬待遇、福利等各方面入手，逐渐弱化体制的绝对优势，人们对体制的追捧热度逐渐下降，自由的市场反而在眼下更受欢迎。

②产业起落与兴衰不断加剧。在我国产业结构不断优化调整之下，传统产业逐渐走向没落，

大量新兴产业迅速出现，在推动技术创新和企业变革的同时，也使得工业制造等各领域越来越现代化、智能化。尤其是以物联网、互联网等为代表的新兴产业发展速度逐渐加快，使得外部环境发生剧烈变化，大大增加了人才的流动性。

（3）人力资源潜力成为核心资本

创新驱动导致对经验的要求降低。以往的增长模式中，生产要素占据着无可比拟的重要地位。受此影响企业同样要求内部人力资源具有良好的体力以及扎实、丰富的工作经验与知识技能，因此在招聘过程中其往往更加倾向于录用拥有众多技能证书且专业对口的高学历人员，并长期以来将其视作企业宝贵的人才。在经济逐渐转型的现代化环境下，上述人才标准已经不再适用，创新能力成为了衡量人才未来发展潜力的关键性因素。

2、开设人力资源管理本科专业的必要性

（1）市场经济的发展更加需要合格的人力资源管理工作人员

众所周知，现代企业面临的市场竞争非常激烈，要获得竞争优势，企业必须具有人才优势，并合理配置和充分利用各种资源，注意利用有效方法来规避市场的各种风险和实现企业价值的增值，而这在很大程度上取决于企业是否拥有真正掌握先进技术的人才资源和优秀的团队。我国经济融入国际一体化的进程也在逐渐加快，特别是当前经济格局对我国企业带来的影响也越来越凸现，对人才的需求正在不断增加，如何让各方面的人才为企业所用？因而使企业产生了对专业的人力资源管理者的迫切需要。

人力资源管理对于整个企业而言，就相当于链条对于自行车，一旦链条失灵，整个自行车也就无法行动了。现代人力资源管理体系的建立迫切需要同时兼备管理和劳动法等方面知识和能力的高级专门人才。

（2）我国企业面临专业人力资源管理人才匮乏的局面

从全国人力资源管理专业院校目前能够培养的人才层次和数量及我国经济发展对人才的需求情况来看，无论是在决策层还是在技术层都极度缺乏专业人才。据 2010 年相关调查显示，国内现在需要中高级人力资源管理专业人才数量为 500 多万，北京缺 30 万，上海缺 50 万，广州缺 50 万以上，武汉的本专业人才缺口也在 30 万人左右。根据李艾琳 2017 年 3 月研究报告发现：有 80.15% 的企业认同人力专业人才对于企业发展重要，其中认为非常重要的比例为 40.25%，认为比较重要的比例为 39.9%。并且有 66.47% 的企业认为人力资源管理师证书重要，其中认为非常重要的比例为 24.74%，认为比较重要的比例为 41.73%。这一数据说明人力专业人才在各企业中的职业发展显得尤为重要，同时也要求人力专业学生在大学期间一定要做好充分准备，了解未来就业市场对人力职业资格的相关要求。

企业的各类管理人员和政府机关是人力资源管理专业主要的需求对象。以联想集团为例，其员工总数近万人，专门的人力资源管理部门人数则超过了 200 人。目前国内有关机构对该行业人才需求状况做出分析，“从全国来看，在中国未来的 5 年里，高级人力资源管理人才会非常短缺，从现在的数据看，缺口达到 60%。”

作为我国经济最具活力的地区之一的上海，去年底人力资源管理人才已开始变得抢手，薪资创下“天价”，有些上海当地大企业的人力资源经理，月薪已达到 2 到 3 万人民币。据某网站的调查，今年在上海企业几大主要职位中，人力资源经理、总监的薪水，上涨幅度最大，平均为 7—8%，最高可达 20%。上海人才市场业务部也证实，目前上海人力资源方面的人才需求，已经占总人才流动率的 1/4 到 1/5，人力资源经理和总监的薪水已超过历年来高居企业薪资榜首的财务经理。

据统计，由上海职业介绍信息网络发布的人力资源岗位需求为 293 个，而上海专业人员招聘网上发布的人力资源岗位需求为 135 人，两项合计，共有 356 家单位虚席以待 428 位人力资源管理人才。在上述 356 家发布招聘信息的企业中，国有集体企业约占 28%，港澳台及外商投资企业约为 30%，股份制及有限责任公司占 27%，私营企业约占 12%，其他企业占 3%。岗位学历要

求：本科毕业约占 10%，大专毕业约占 66%，中专或高中学历为 25%。

另据有关单位对我国人才市场调查显示，电脑操作人员、行政业务人员过剩，财经贸易、市场营销、电子工程人才走俏，其中财经贸易人才需求量明显增加，首次跃居需求量榜首。

从职位需求情况看，排列前 10 位的分别是财经贸易类、市场营销类、电子工程类、管理策划类、人力资源管理类、机械设计类、模具设计类、电子商务类、建筑安装类、外语类。这 10 类专业需求的职位约占需求总数的 61%。人力资源管理人才行情看涨。在今年年初的广东春季人才交流会上，人力资源管理专业人才需求锐增，已成为最大的一个特点。

据国家工商行政管理局的统计，2015 年时我国的注册企业有近 2258 万家，并且全国私营企业的队伍正在以平均每天诞生 1 万家的速度不断壮大。这些都是人力资源管理人才的潜在的市场，也是造成我国目前人力资源管理人才供不应求的根源。

根据上面的调查分析，我们认为：随着我国经济和社会的发展，人力资源管理人才需求量大，就业前景好。国家开放大学作为一所担负着为地方经济和社会发展培养高等应用型专门人才的成人高校，我们有责任、有义务承担起人力资源管理人才的培养任务。我们有必要同时也具备了开设人力资源管理本科专业并承担相应培养任务的各项条件。

(3)为实施人才强国战略，我国高校尽力培养人力资源管理专业人才

人力资源管理专业自 1998 年被教育部列为工商管理学科下的二级学科以来，中国的高等院校相继开设了人力资源管理专业、招收了本科学生和研究生，继而有了人力资源管理专业毕业的学生服务于社会的各行各业。经过这些年的发展，人力资源管理专业在学科建设上取得了一定的成就，形成了相对完整科学的理论体系。近十年来人力资源管理在我国的市场经济建设中受到了理论界与实践领域的热捧，党中央及时提出我们这个人力资源大国要实行“人才强国”的战略，大多数企业的人事部均纷纷更名为人力资源部，甚至国家原劳动部和人事部也合并为人社部与社会保障部。到目前为止，人力资源管理在作为一门新兴的独立学科，在我国经济建设当中发挥着重要作用。自从劳动部技能鉴定司推出“人力资源管理师”系列职业资格证书考试年以来，全国各地电大尤其是广东、深圳、大连沿海，安徽、湖南内地以及新疆等沿边地方电大对开设人力资源管理本科开放教育专业的要求一直比较强烈，社会经济发展过程中对人力资源管理专业学生的需求也比较强烈。国开经济管理教学部早在三年前就有了开设人力资源管理本科专业的动议，一年前并开始了开设本专业相关的调研活动，如今开始正式论证。人力资源管理作为一门方兴未艾的学科，目前正飞速向前发展。为更好地满足社会日益增长的人才需求与严峻的就业形势，培养人力资源管理方面的专业人才，2011 年秋当时的中央电大开始试点开办该专业并正式招收人力资源管理专科专业学生，截止到 2017 年 11 月份，现累计招生 18784 人（数据由教务部招生科提供），并且今年招生是大幅度上升。现在年招生量约为 5000 人。

在 2000 年国家教育部高等学校管理学类专业教学指导委员会关于人力资源管理专业的指导性教学方案中提出，人力资源管理专业的培养目标是：培养德、智、体、美全面发展，适应二十一世纪社会发展和社会主义市场经济建设需要，基础扎实、知识面宽、综合素质高、富有创新精神，具备人力资源管理及相关的管理、经济、法律、人力资源管理与金融等方面的知识和能力，能够从事人力资源管理工作的应用型高级专门管理人才。

3、人力资源管理专业毕业生的从业状况

(1)人力资源管理专业的人才就业面广

人力资源管理专业人才的核心能力是系统分析问题、解决问题的能力。该专业以培养善交往、会经营、能适应各种经济环境的开放式复合型的人力资源管理人才。人力资源管理专业人才的适应面较为广泛。

根据教育部高等教育司 2008 年公布的一份针对高校经济学、工商管理类人才需求和培养现状的权威报告显示，今后相当长一段时间里，社会对经济类、工商管理类人才需求意愿仍然很强烈，并且对本科层次的人才需求仍是需求的主体，经济相对较发达的地区的社会用人单位的需求意愿相对更强烈。报告还显示，对人力资源管理专业的需求意愿相对其他专业来说是比较强烈的。

(2)我国人力资源管理专业开设情况、毕业生就业去向及状况

为适应社会对人力资源管理专业人才的需求，近几年国内人力资源管理专业设置数量成倍增加。2000 年前全国只有 8 所院校设置了人力资源管理专业，到 2017 年，全国本科院校中已有 100 多所院校设置了该专业，主要分布在综合大学（50%）、财经院校（25%）、理工大学（10%）和师范院校（15%）¹中，另外还有多所高职高专院校开办专科层次的人力资源管理专业。当前财经类的高校几乎都开设了人力资源管理专业。

调查显示近几年人力资源管理毕业生的就业情况一直比较稳定。

就北京的几所大学的一项调查显示：

人力资源管理专业总分析：毕业生就业率：90%以上。

就业前景²：人力资源管理专业的就业前景在所有专业中排行第 18 位，并且在所有人力资源管理专业毕业的同学中，月平均工资约 5188 元，最低工资约 2728 元，最高工资为 90000 元以上，其中 40%的同学选择在广东、北京及江苏地区发展。人力资源管理专业的工资情况如图 1 所示。

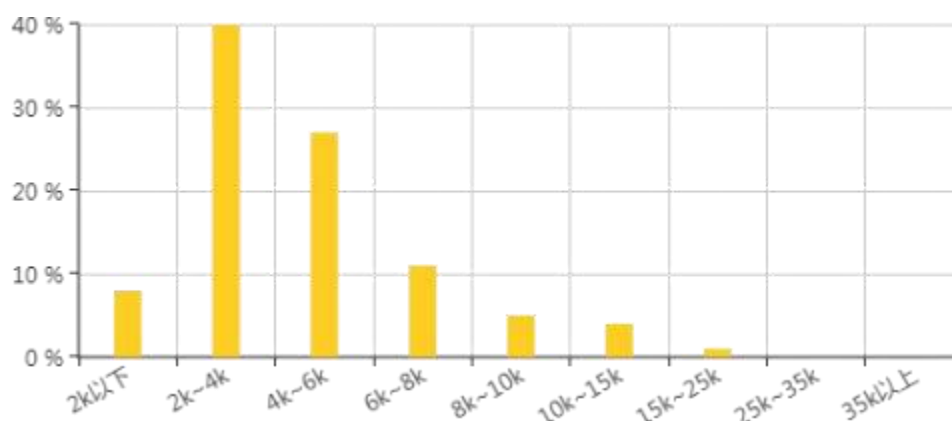


图 1 人力资源管理专业的就业趋势

此外，人力资源管理专业的就业前景行业分布如图 2 所示，可见绝大多数行业都需要人力资源管理专业的毕业生，对于人力资源管理专业的毕业生来说，可选择的职业发展空间非常大，而且还有更多的毕业生选择继续深造或者其他更好的发展路径。

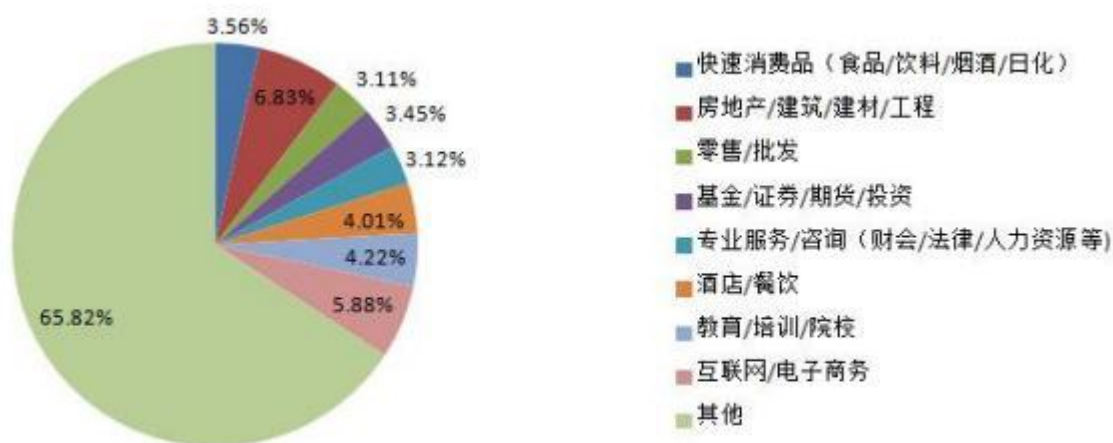


图 2 人力资源管理专业就业前景行业分布

因此，就调研数据可以判断，在当前就业市场中，人力资源管理专业已成为比较热门的方向。所以国家开放大学应不失时机地开办人力资源管理本科专业，为社会培养和输送大批急需的

¹ 该数据为近似数据：取开设人力资源管理专业的排名前 20 的高校，计算各类院校的占比，类推至全部院校。

² 该部分均经过智联招聘的数据分析所得。

较高层次的合格人才；同时人力资源管理职业所具备的应用性极强的特点也正顺应了开放大学终身学习的特点，可以实现较快的人才输出。因此，可以说人力资源管理行业的发展、社会的需求，给国家开放大学人力资源管理专业又带来了一个新的机遇发展期。我校不失时机地开设人力资源管理本科专业，还可以进行非学历证书教育和发展产、学、研结合的模式方面探索出新路，有利于形成开放大学自己的特色专业。

4、我国人力资源管理专业开设情况

20 世纪 90 年代以来，随着我国社会经济文化的发展和人们对家庭物质生活和精神生活质量的追求提高，对人力资源管理人才需求愈来愈旺盛，人才研究和人才招聘培训才逐渐成为社会关注的热点，在市场竞争中人才的抢夺每时每刻都在发生。90 年代末，中国人民大学、首都经贸大学等高校纷纷将开设人力资源管理课程和专业，进入 21 世纪后大多数企事业单位都将原来的人事部改名为人力资源部，国家也将劳动部与人事部合并为人力资源和社会保障部，标志着我国人力资源管理专业重新起步并开始逐步朝着规范化方向发展。

目前，我国所有的高校开始开设人力资源管理课程，很多相关的综合高校如中国人民大学、首都经贸大学、中国劳动关系学院等都设立了人力资源管理本科专业，许多职业院校开设了人力资源管理专科专业。还有一些中职学校，也开设了人力资源管理相关的专业。

但是社会对人力资源管理岗位需求量大且要求较高，开放大学可以利用自身的定位优势，开设人力资源管理本科专业，为培养高素质人力资源管理从业人员做出贡献。

二、专业筹建情况

1、组建专业建设团队，制定专业教学方案等材料

原中央广播电视大学在 2011 年 9 月开始招收人力资源管理专科的学生。

2017 年 3 月期间成立了由国家开放大学总部人力资源管理课程组和一些地方分部专家组成的开放教学核心团队。其中聘请了中国社会科学院刘湘丽研究员和北京对外经济贸易大学的牛雄鹰教授作为顾问，本校的王承先副教授作为专业负责人，本校人力资源管理的主编主讲全国工商联政策研究室林泽炎主任为本学科学术带头人。

国家开放大学人力资源管理课程主讲主编林泽炎博士，现任职全国工商联研究室主任、研究员、博士生导师。兼任中国人力资源开发研究会副秘书长，中国人才研究会副秘书长，中华全国青年联合会委员，国家人事部高级职称评审委员，全国人事人才科研成果评奖委员会专家委员及国内多家学术刊物编委等。中央人才工作协调小组特聘“人才战略专题研究组长”。1996 年毕业于中国科学院心理研究所，获工业管理心理学博士学位，同年到国家劳动部工作。此后历任事故

调查高级工程师、副总经理、杂志栏目主编、课题组长；2001 年调国务院发展研究中心工作，此后历任室主任、党组书记秘书，人力资源研究中心副主任；2008 年 6 月任中共重庆市委研究室副主任，2010 年 2 月后任全国工商联研究室副主任、主任至今。曾到英国剑桥大学、澳洲昆士兰理工大学等访问学习。自博士毕业至今，主要从事经济社会发展战略、管理与政策研究，国家重点课题及省部级课题研究负责人，参与中央有关政策文件起草，3P 模式理论首创者，《中国人力资源发展报告》策划、主编。在国内为 70 多家企事业单位提供过管理咨询服务，发表学术论文 200 余篇，著作 20 多本，荣获各种奖励 30 多次，其中包括被亚太人力资源研究协会及国际人力资源管理协会授予 2005、2006 连续两年“HR 年度杰出贡献奖”，2006、2008、2009 年连续三届被中国人力资源管理大奖组委会授予研究成果金奖，2005、2007 年两届荣获国务院发展研究中心颁发的“中国发展研究奖”。2009 年荣获人力资源和社会保障部“30 年中国人才学理论研究工作贡献奖”。2016 年提出“继创者”概念，为我国研究战略人力资源管理奠定了理论基石。

国家开放大学总部的人力资源管理专业的专职教师队伍，由一批具有丰富的远程教学经验的教师构成：专业负责人王承先副教授，是中国管理科学研究院特约研究员、中国人力资源开发研究会理事、中国社会心理学会会员；受聘为北京大学光华管理学院、北京科技大学管理学院和中国社会科学院研究生院的 MBA 与硕士研究生论文答辩专家。团队还有杨军毅副教授、刘爱君副教授、葛珺沂副教授博士、尹晓娟博士、于谦博士等。这些老师在教学、科研、实训等方面具有丰富经验，都参编过多部教材，或在各种期刊上发表过多篇远程教育类和专业类论文，远程开放教育行业背景丰富。我校的部分教师也共同参与了专业培养方案的收集资料和研讨过程，多次论证了《人力资源管理》（本科）专业的可行性、必要性及其建设方案等。

该项目团队召开了多次专题研讨会，对《人力资源管理》（本科）专业的可行性分析、专业规划说明、专业教学实施方案等进行了重点的调研、研讨、论证和撰写。2015 年 12 月、2016 年 4 月和 2017 年 5 月，我们到了湖南电大，和广东开放大学、广州市电大、深圳市电大、暨南大学、广东金融学院、深圳大学成教学院，以及福建电大、福州电大、厦门电大，分别对人力资源管理专业等相关专业的课程设置和教学改革课题进行了三次比较深入细致的实地调研。

2、聘请学科、行业专家，进行专业方案的论证

2017 年 12 月 13 日和 2017 年 12 月 19 日，国家开放大学经济管理教学部和教务部分别组织了两次《人力资源管理》（本科）专业培养方案的专家研讨和审定会。参加研讨会的专家有北京大学王新超教授、北京航空航天大学皇甫刚教授、北京劳动关系学院副校长李华东副教授、对外经贸大学牛雄鹰教授、国防大学政治学院张容处长、国家开放大学出版集团人事部徐东丽部长；

参加审定会的专家有国防大学政治学院邱圣宏教授、中国社会科学院刘湘丽研究员、对外经济贸易大学牛雄鹰教授、国家开放大学李睿卿处长；此外参会的还有、军委训练管理部职教局孙剑锋参谋、国防大学政治学院张辉参谋，国家开放大学刘臣副校长，国开教务部叶志宏部长、胡立峰和郑洁副部长、程千科长，国开经管教学部蔡云蛟副部长、国开经管教学部杨军毅、王承先副教授以及于谦博士等教务处、合作处、教学部相关的领导和负责专业与课程的老师。

3、落实实训实习基地，确保岗位技能的训练效果

湖南职业技术学院、福建职业技术学院和厦门职业技术学院各自已建成 1000 平方米左右的企业管理（包括人力资源管理）的实训基地。本专业可以以这些基地为基点探索本专业及其课程的实践性教学环节的具体落实。

三、学校专业发展规划及人才需求预测情况

1、学校本专业发展规划

国家开放大学对人力资源管理专业的人才定位可见于专业培养目标。

人力资源管理专业（本科）将培养三类人才，即人力资源管理员、初级中级人力资源管理师、人力资源管理经理等从业人员。

在专业课程设置上，按照人力资源管理相关岗位职业要求进行课程模块设计，一方面通过专业学习获得本科学历证书，另一方面利用短期订单式培训，定期开办培训班，培训出人力资源管理相关的岗位人才，进入企事业单位从事人力资源管理工作。专业设置与职业资格认证相结合，认真贯彻实行人力资源管理相关的资格等级证书制度，尽快实施“先培训后上岗”的管理机制，让更多的高学历人才进入人力资源管理行业工作。

2、社会对本专业人才的需求预测

从以下几个数据说明人力资源管理行业人才需求逐年递增：

2010 年至 2017 年，我国人力资源管理从业人员数量从 1470 万人增加到 2940 万人；企业从 52.9 万家增加到 78.2 万人。

而从 2010 年至 2017 年，我国劳动人口从 9.2 亿降到 9.0 亿人；到 2050 年，我国 65 岁人力资源将只有 4.83 亿人以上(中国城市发展报告，2015)。

目前从事人力资源管理工作的人员大多数是高中以下学历的，素质不是很高，随着人力资源管理服务对象的要求越来越高，人力资源管理人员的职业素养的要求也越来越高，就需要进行专业训练，以培养更多高素质、高职业能力的人力资源管理人力资源管理行业从业者。预

测未来 10 年，需要进行人力资源管理岗位技能和专业能力提升的人群会进一步增加，每年至少有（200000）人以上的需求量。

3、生源来源分析

本专业的生源途径主要包括：

- （1）开设人力资源管理专业相关的高职等大专院校的学生。
- （2）人力资源管理公司的从业人员。全国目前有几十万家人力资源管理公司，从业人员良莠不齐、流动性大，人力资源管理公司为规范从业人员的服务质量与水平，会有这方面的学历要求。
- （3）企事业单位的人力资源管理岗位从业人员。目前广大企事业单位人力资源管理部门的相关岗位的非本专业的从业人员，是生源的重要来源之一。

（4）其他生源

其他对人力资源管理专业课程感兴趣的群体，也是生源的保障之一。

4、已经完成的相关工作

- （1）专业可行性报告
- （2）专业建设方案
- （3）教学实施方案
- （4）师资配备到位
- （5）专业培养方案
- （6）校内外实训实践基地

根据上面分析论证，我们认为：为了更加搞好我国社会主义现代化建设，实现中华民族伟大复兴的目标和梦想，更好地实施强民强军强国的人才战略，随着我国经济和社会进一步发展，在新时代里需要大量的人力资源管理专业人才，并且就业前景很好。同时国家开放大学作为一所担负着为地方经济和社会发展培养高等应用型专门人才的成人高校，已经具备了开设人力资源管理本科专业并承担相应培养任务的各项条件，我们既有责任义务、也完全有能力承担并完成人力资源管理本科专业人才的培养目标与任务。

增设专业人才培养方案

包括培养目标、基本要求（素质要求、能力要求、知识结构要求）、修业年限、主干学科、主要课程、主要实践性教学环节和主要专业实验、教学计划等内容

一、培养目标

人力资源管理（本科）专业为适应现代社会发展和社会成员多样化、个性化学习需求，培养具备忠于党、热爱祖国、服务人民的精神情怀和强烈的社会责任感，具有遵纪守法、诚信友善和品德优良的公民素质，掌握人力资源管理的基本理论和方法，具备人员管理、组织策划、协调沟通等专业技能，适应部队、党政机关和企事业等单位初级和中级人力资源管理岗位从事实际工作的应用型专业人才。

二、基本要求

1. 政治思想方面，拥护党的基本路线，热爱祖国，具有全心全意为人民服务精神；遵纪守法，有良好的社会公共道德和职业道德。
2. 关键能力方面，具备人员管理、组织策划、协调沟通、文字表达及工作执行能力，具有适应社会与人相处的能力，具有疏解特定人群心理健康的能力和一定的审美能力。
3. 文化知识方面，具有文化基础知识、应用写作基础知识、计算机基础知识，具有一定的外语水平。
4. 专业/职业技能方面，具有较扎实的文字表达能力，具有较强的沟通协调和管理能力，能够胜任招聘、培训、劳动合同管理等人力资源管理类工作。具备有一定的外语会话交流能力。
5. 能取得初级或中级人力资源管理师职业资格证书。

三、修业年限

学制两年半时间，按三年业余学习安排教学进程。学习年限最短两年半，最长 8 年。

四、主干学科

管理学类

五、主要课程

习近平新时代中国特色社会主义思想、战略人力资源管理、西方经济学、组织行为学、企业文化管理、员工招聘与培训管理、员工绩效与薪酬福利管理、员工劳动关系与保障管理、职业伦理、人员测评技术、市场调查、劳动安全管理、国际人力资源管理、员工援助计划等。

六、主要实践性教学环节

实践性教学环节分为课程实训和综合实践。课程实训主要指那些实操性强的课程，需要在课程教学中安排一定比例的实践课时，如：企业文化管理、人员测评技术、员工招聘与培训管理、员工绩效与薪酬福利管理、员工劳动关系与保障管理、劳动安全管理、员工援助计划、市场调查等；综合实训主要指

完成在实习单位的岗位实习，是主要的实践环节。

七、主要专业实验

主要指课程实操，包括：员工招聘与培训管理、员工绩效与薪酬福利管理、员工劳动关系与保障管理、劳动安全管理、员工援助计划、人员测评技术、市场调查等课程的实操环节。

八、专业规则

1、专业规则表

**管理学科工商管理类
人力资源管理专业（本科）专业规则表**

专业名称				人力资源管理			规则号				
学生类型				开放			专业层次		本科（专科起点）		
毕业学分				71			总部考试学分		42		
模块名	模块最低毕业学分	模块最低总部考试学分	模块最低设置学分	序号	课程代码	课程名称	学分	课程类型	课程性质	建议开设学期	考试单位
公共基础课	9	9	18	1		习近平新时代中国特色社会主义思想	4	统设	必修	2	总部
				2	2970	国家开放大学学习指南	1	统设	必修	1	总部
				3	808	计算机应用基础（本）	4	统设	必修	1	总部
				4	2902	民族理论与民族政策	2	非统设	选修	1	分部
				5	1750	学位论文指南	7	非统设	选修	4	分部
				6	50131	学位外语（人力）	0	非统设	选修	5	分部
专业基础	16	12	24	7	2307	西方经济学	4	统设	必修	1	总部
				8	1880	组织行为学	4	统设	必修	2	总部
				9		企业化管理	4	统设	必修	2	总部
				10		*军事人力资源开发与管理	4	非统设	选修	3	分部

课				11	1182	企业战略管理	4	非统设	选修	4	分部
				12	2972	劳动与社会保障法	4	非统设	选修	3	分部
专业 课	22	18	56	13		员工招聘与培训管理	5	统设	必修	3	总部
				14		员工绩效与薪酬福利管理	5	统设	必修	3	总部
				15		员工劳动关系与保障管理	4	统设	必修	4	总部
				16		战略人力资源管理	4	统设	必修	4	总部
				17		*军队基层与机关政治工作	4	非统设	选修	2	分部
				18		人力资源管理师知识讲座	4	非统设	选修	4	分部
				19		人员测评技术	4	非统设	选修	3	分部
				20		组织工作设计	4	非统设	选修	3	分部
				21		劳动安全管理	3	非统设	选修	3	分部
				22	2540	管理案例分析	3	非统设	选修	3	分部
				23	1352	市场调查	3	非统设	选修	3	分部
				24		国际人力资源管理	4	非统设	选修	4	分部
				25		人力资源管理方法与数据统计分析	4	非统设	选修	2	分部
				26		职业生涯管理	2	非统设	选修	4	分部
				27		员工援助计划（EAP）	3	非统设	选修	3	分部
专业 拓展 课	4	0	37	28		职业伦理	2	非统设	选修	4	分部
				29		传统文化与 modern 管理	4	非统设	选修	4	分部
				30		创业管理	3	非统设	选修	4	分部
				31		人员沟通技术	2	非统设	选修	4	分部
				32	50864	现代管理专题	3	非统设	选修	3	分部
				33		劳动经济学	4	非统设	选修	2	分部
				34	2634	营销管理	4	非统设	选修	3	分部
				35	1640	小企业管理	4	非统设	选修	3	分部
				36	2351	社会心理学	3	非统设	选修	2	分部
				37	52128	军事信息技术及应用	4	非统设	选修	3	分部
				38		*兵员管理	2	非统设	选修	4	分部
				39		*军队文职人员管理	2	非统设	选修	4	分部
通 识				40	51750	公民文化	2	非统设	选修	4	分部
				41	50900	信息检索与利用	2	非统设	选修	4	分部
				42	52229	军队心理服务工作概论	2	非统设	选修	1	分部

课 程	2	0	16	43	51761	国学经典选读	2	非统设	选修	4	分部
				44	51777	领导科学与艺术	2	非统设	选修	4	分部
				45	51747	思维方式与方法	2	非统设	选修	4	分部
				46	51780	心理咨询入门	2	非统设	选修	4	分部
				47		*军官职业化	2	非统设	选修	4	分部
实 践 环 节	8	0	8	48	50643	社会实践	3	统设	必修	5	分部
				49	2539	毕业设计（人力本）	5	统设	必修	5	分部
公 共 英 语	3	3	6	50	4019	管理英语 3	3	统设	选修	1	总部
				51	4020	管理英语 4	3	统设	选修	1	总部
补 修 课	0	0	12	52	2326	管理学基础	4	统设	必修	1	总部
				53	1236	人力资源管理	4	统设	必修	1	总部
				54	52126	管理心理学	4	统设	选修	1	总部

注：*为部队学员必选课程。

2、专业规则说明表

专业名称		人力资源管理（本科）
一、招生对象		具有大专学历（含同等学历）及以上学历者
二、培养目标与要求	2.1 培养目标	人力资源管理（本科）专业为适应现代社会发展和社会成员多样化、个性化学习需求，培养具备忠于党、热爱祖国、服务人民的精神情怀和强烈的社会责任感，具有遵纪守法、诚信友善和品德优良的公民素质，掌握人力资源管理的基本理论和方法，具备人员管理、组织策划、协调沟通等专业技能，适应部队、党政机关和企事业单位初级和中级人力资源管理岗位从事实际工作的应用型专业人才。

		2.2 培养要求	<p>1. 政治思想方面，拥护党的基本路线，热爱祖国，具有全心全意为人民服务精神；遵纪守法，有良好的社会公共道德和职业道德。</p> <p>2. 关键能力方面，具备人员管理、组织策划、协调沟通、文字表达及工作执行能力，具有适应社会和与人相处的能力，具有疏解特定人群心理健康的能力和一定的审美能力。</p> <p>3. 文化知识方面，具有文化基础知识、应用写作基础知识、计算机基础知识，具有一定的外语水平。</p> <p>4. 专业/职业技能方面，具有较扎实的文字表达能力，具有较强的沟通协调和管理能力，能胜任招聘、培训、劳动合同管理等人力资源管理类工作。具备有一定的外语口语交流能力。</p> <p>5. 能通过考试取得初级或中级人力资源管理师职业资格证书。</p>			
三、培养规格		3.1 层次	本科			
		3.2 学制	学制两年半时间，按三年业余学习安排教学进程。学习年限最短两年半，最长 8 年。			
		3.3 学分	最低毕业学分 71，学完后可考职业资格证书。			
		3.4 证书	学历证书	主体职业技能资格证书	*备选职业技能资格证书	国家职业资格证书
			本科毕业证书	国家职业资格证书		国家三级人力资源管理师证书 国家四级人力资源管理师证书

		获取条件	达到毕业条件	参加相关国家职业技能鉴定考试成绩合格者		参加国家人力资源管理师职业资格证书考试成绩合格者
四、就业方向 and 职业生涯发展	4.1 就业方向		<p>1. 行业领域：企事业单位、党政机关、军队等组织单位</p> <p>2. 职业：人力资源管理、行政管理。如：人力资源管理部门主管、人力资源管理部门工作人员、综合办公室的主任助理、中级人力资源管理员、人事档案管理员等。</p>			
	4.2 职业生涯发展		<p>1. 职业等级提升</p> <p>本专业毕业生在取得四级\三级（国家职业资格三级、四级）证书后，可通过学习，进一步考取更高级别的二级（国家人力资源管理师职业资格二级）证书或者获得国家开放大学相关的岗位技能培训证书。</p> <p>2. 职业岗位发展</p> <p>本专业毕业生，可通过进一步学习深造，可以升任人力资源管理相关企事业单位基层管理岗位。可能的职业发展方向为：人力资源工作人员、中高级管理人员、人力资源管理培训师等。</p>			
五、知识、能力结构及其支撑课程（活动）	类型		内容描述		支撑课程或活动	
	5.1 基本能力		1. 员工心理健康相关知识		心理咨询入门、员工心理调适活动	
			2. 计算机基础知识		计算机应用基础（本）	
			3. 英语听说读写基本能力		管理英语 3、管理英语 4	
			4. 分析问题的能力		思维方式与方法、管理案例分析	
			5. 政治理论水平		习近平新时代中国特色社会主义思想	

五、知识、能力结构及其支撑课程 (活动) (续)	5.2 职业综合素质	1. 政治品德	<p>(1) 具备忠于党、热爱祖国、服务人民的精神情怀和强烈的社会责任感。</p> <p>(2) 服从上级、带头遵守各项规章制度</p> <p>(3) 坚持原则，热情服务，办事公道</p> <p>(4) 忠于职守，遵纪守法、奉公执法，不假借上司名义以权谋私</p> <p>(5) 诚信友善，实事求是，兢兢业业，不求功名、品德优良的好公民；</p>	<p>习近平新时代中国特色社会主义思想、民族理论与民族政策、公民文化等</p>
		2. 职业态度	<p>(1) 执行力强、工作认真、尽职尽责、谨慎承诺、精益求精；</p> <p>(2) 主动钻研业务；</p> <p>(3) 具有时限意识、精准意识、保密意识、权责意识、服务意识。</p>	<p>习近平新时代中国特色社会主义思想、职业伦理、劳动与社会保障法、职业生涯管理、心理咨询入门等</p>
		3. 人文素养	<p>具有一定的人文、科学、艺术修养和审美情趣</p>	<p>国学经典选读、传统文化与现代表管理、思维方式与方法等</p>
	5.3 专业/职业能力	1. 职业技能	<p>通用能力：</p> <p>1.具有信息的获取并且分析、判断、归纳和抉择的能力；</p> <p>2.具备较强的语言与文字表能力；</p> <p>3.具备良好的英语听、说、读、写能力</p>	<p>管理案例分析、人力资源管理方法与数据统计分析、信息检索与利用、学位论文指南、人员沟通技术、毕业设计、管理英语 3、4 等</p>

			<p>专业能力：</p> <p>1.具有在人事政策、法律法规框架下从事人力资源管理工作的能力；</p> <p>2. 具备分析和解决人力资源管理工作中如招聘、培训等各种实际问题的能力；</p> <p>3. 具有人力资源市场开拓和从事人力资源企业经营的能力。</p>	<p>员工招聘与培训管理、员工绩效与薪酬福利管理、员工劳动关系与保障管理、人力资源管理师知识讲座、人员测评技术、市场调查、营销管理、小企业管理、劳动安全管理、员工援助计划、组织工作设计、国际人力资源管理等</p>
			<p>协调能力：</p> <p>具有较强的人际交往与沟通能力，能够适应人际环境和工作环境，具备良好的团队合作与协调能力； 不断提升自身专业技术水平，具备持续学习的能力。</p>	<p>人员沟通技术、职业伦理、领导科学与艺术、 国家开放大学学习指南、社会实践等</p>
		2. 专业知识	<p>通用基础知识：</p> <p>1. 掌握人文社会科学的基础知识；</p> <p>2. 掌握计算机操作的基础知识；</p> <p>3.掌握英语学习的基础知识。</p>	<p>公民文化、国学经典选读、计算机应用基础（本）、管理英语 3、4 等</p>

		专业基础知识： 1.掌握西方经济学、组织行为学、企业战略管理的基础理论； 2.掌握人力资源管理工作的相关法律知识； 3.掌握企业文化管理的基本知识。	西方经济学、组织行为学、战略人力资源管理、企业文化管理、企业战略管理、劳动与社会保障法等
六、专业培养模式与教学方式	6.1 培养模式	采用开放教育的培养模式，引入双证书制度。 1. 结合国家开放大学的人才培养模式：以适应经济社会发展现实需要为目标，以适应从业人员学习需求的专业和课程为内容，以整合优化的学习资源为基础，以天网、地网、人网六网融通的学习环境为支撑，以学习者自主学习为主要方式，以严格而有弹性的过程管理为保障，培养留得住、用得上的应用型高级专门人才。2. 专业培养规格涵盖国家职业标准的要求，使毕业生在获得毕业证书的同时，获得相应的职业资格证书。3. 根据职业教育的现状和特点，注重职业教育与人力资源管理行业最新发展的同步性，强调专业针对性、实用性与前瞻性的结合。	
	6.2 教学方式	采用“现代远程开放教育”的教学方式，为学习者自主学习提供适用的多种媒体教学资源，重点开展网上教学活动。推进随时入学及选课，随时注册；以专业和岗位需求为根据，以强调实际动手能力为导向，以满足岗位技能的要求为目标，结合学校自身和国开系统的优势，使理论教学与分组教学、项目驱动教学、多媒体课件、幻灯演示、音像制品的播放等多种教学方法与实践相结合，增强学生主动学习、小组协作能力。	
七、教学管理	7.1 课程管理	1. 统设必修课严格执行统一课程名称、统一课程学分标准、统一教学大纲、统一教材、统一考试。 2. 课程实践环节成绩计入课程学习成绩，没有完成课程实践环节的不能取得课程学分。 3. 相似课程不宜兼修，如果兼修，只计其中一门课程的学分。	
	7.2 开课学期	1. 专业规则表中各课程建议开设学期是根据专业知识结构提供的课程先修、后续关系确定的，供学生选课时参考。开放教育各专业所有统设必修课程首轮开设时必须按照建议开设学期开课，之后实行全年滚动开设。	

3、课程体系

◆ 课程模块设置规则

本专业设置公共基础课、专业基础课、专业课、专业拓展课、通识课、综合实践课、公共英语课、补修课八个模块。

(1) 公共基础课模块：按照教育部本科教育对计算机学习要求所设置的课程。

说明：如果已获得本科文凭、计算机证书的学员，可以凭证书免除计算机类的课程学习的学分。

(2) 公共英语课模块：按照国家开放大学的要求统一设置该模块，学员可以按照最低学分的要求进行选课。

(3) 通识课模块：其中包含培养通用管理素养的通识课，学员可以按照最低学分的要求进行选课。

说明：如果已有相关课程的学习经历，可以凭借相关证明，经过审核减免相应课程学分。

(4) 专业基础课模块：学员可以按照专业规则要求，根据自身的学习需求进行自主选课，只要达到该模块规定的最低学分的要求即可。

(5) 专业课模块：学员可以根据自己岗位工作和学习的需求，自主选择的人力资源管理职业技能课程模块，只要达到该模块规定的最低学分的要求即可。

(6) 专业拓展课模块：该模块为开放性模块，可以根据社会经济发展的需要以及办学条件的变化进行及时调整，该模块的课程内容尽可能与行业上岗证、技术证书或者行业培训相结合。

说明：①学员已经持有的国家人力资源和社会保障部所认可的职业资格岗位证书，经审核批准亦可以免除相应课程的学习学分。②该模块为开放性模块，可以根据我国社会经济发展的需要以及办学条件的变化进行及时调整，并支持学员们到国家相关机构自主考证。

(7) 综合实践环节模块：根据人力资源管理的学科特点和行业特点，设置了人力资源管理综合实训（毕业实习），毕业论文环节将根据所选的毕业实习内容和所完成的专业课程，撰写社会实践综述。

◆ 课程设置规则

1. 公共基础课

该模块最低毕业学分为9学分，模块最低总部考试学分为9学分，模块最低设置学分为18学分。

(1) 必修课：习近平新时代中国特色社会主义思想、国家开放大学学习指南、计算机应用基础（本）。

(2) 选修课：民族理论与民族政策、学位论文指南等。

2. 专业基础课

该模块最低毕业学分为16学分，模块最低总部考试学分为12学分，模块最低设置学分为24学分。

(1) 必修课：西方经济学、组织行为学、企业文化管理。

(2) 选修课：企业战略管理、劳动与社会保障法等。

3. 专业课

该模块最低毕业学分为22学分，模块最低总部考试学分为18学分，模块最低设置学分为56学分。

(1) 必修课：员工招聘与培训管理、员工绩效与薪酬福利管理、员工劳动关系与保障管理、战略人力资源管理。

(2) 选修课：人员测评技术、组织工作设计、劳动安全管理、管理案例分析、市场调查、员工援助计划、国际人力资源管理、人力资源管理方法与数据统计分析、职业生涯管理、人力资源管理师知识讲座等。

4. 专业拓展课

该模块最低毕业学分为4学分，模块最低总部考试学分为0学分，模块最低设置学分为37学分。

选修课：职业伦理、传统文化与现代表理、创业管理、人员沟通技术、劳动经济学、营销管理、小企业管理、现代表理专题等。

5. 通识课

该模块最低毕业学分为2学分，模块最低总部考试学分为0学分，模块最低设置学分为16学分。选修课有：信息检索与利用、公民文化、国学经典选读、领导科学与艺术、思维方式与方法、心理咨询入门等。

国家开放大学设置统一的通识课程平台，所有专业适用此平台的课程；通识课设置及通识教育是国家开放大学人才培养特色之一，是实施素质教育的具体措施，通识课模块课程不得免修免考；已取得国家开放大学毕业证书的学生，若再次注册学习国家开放大学相关专业，原修专业已注册过的通识课程，在新修专业中不得再次注册学习（教务管理系统中此类课程不能注册）和申请办理课程免修免考。

6. 综合实践课

该模块最低毕业学分为8学分，模块最低总部考试学分为0学分，模块最低设置学分为8学分。

综合实践包括社会实践和毕业设计（人力本），统设必修，共8学分，由分部根据国家开放大学制定的实践环节教学大纲组织实施。该环节不得免修。

7. 公共英语课

该模块最低毕业学分为3学分，模块最低总部考试学分为3学分，模块最低设置学分为6学分。

8. 补修课

补修课是在本科（专科起点）专业学习中，非人力资源管理和工商管理专业的其它专业

专科学历的学生的必修课程，由分部组织考试。本专业需要补修的课程是：管理学基础、人力资源管理、管理心理学，共12学分。

9. 统设必修课严格执行统一课程名称、统一课程学分标准、统一教学大纲、统一教材、统一考试。

10. 课程实践环节成绩计入课程学习成绩，没有完成课程实践环节的不能取得课程学分。

11. 专业规则表中各课程开设学期是根据专业知识结构提供的课程先修、后续关系确定的，供学生选课时参考。各专业所有统设必修课首次开设后均实行全年滚动开设。

★结业规则及毕业规则

本专业各模块最低毕业学分依次是：公共基础课9学分，专业基础课16学分，专业课22学分，专业拓展课4学分，通识课2学分，综合实践8学分，公共英语课3学分。

本专业最低毕业总学分为71学分。非人力资源管理和工商管理专业的其它专业专科学历的学生，需要补修的课程学分为12学分。各模块最低总部考试学分之和为42学分。

★教学模式

引入“MES 教学模式”，以岗位任务为依据确定模块，以从人力资源管理职业的实际岗位工作的完成程序为主线，即“任务模块”，探索“以技能为中心，以现场教学为主”的模块课程体系。“以学员为中心、以实操现场为中心、以技能为中心”取代了传统课程“以教师为中心、以教室为中心、教材为中心”的教学模式。理论部分的学习在国开学习网进行，实操技能的学习在现场操作。

★证书课程说明

引入职业资格认证体系，将相关课程模块同国家人力资源和社会保障部的职业资格鉴定证书和国家开放大学的毕业证书结合起来，包括：人力资源管理员、人力资源管理师职业资格证书等，采用“证书培养”模式，鼓励学历+职业资格证，使得学生完成本专业学习同时，可考取相应的职业资格证书。已获得职业资格证书的，可以进行学分互换。

本专业可考取的国家职业技能证书包括：人力资源管理员（五级）、初级与中级人力资源管理师（三级、四级）。

④国家职业技能证书课程对照表

国家职业资格工种	等级	对应专业规则中的课程明细	融通方式
----------	----	--------------	------

	初级人力资源管理师	四级	初级人力资源管理师资格考试知识讲座	通过国家级考试获得证书后，可免考初级资格考试知识讲座
			HR 核心课程：员工招聘与培训管理、员工绩效与薪酬福利管理、员工劳动关系与保障管理	
	中级人力资源管理师	三级	中级人力资源管理师资格考试知识讲座	通过国家级考试获得证书后，可免考中级资格考试知识讲座
			HR 核心课程：员工招聘与培训管理、员工绩效与薪酬福利管理、员工劳动关系与保障管理	

★学位规则

本专业学位申请的规则是：通过毕业审核，必修课平均成绩75分（含75分）以上，其他课程平均成绩70分（含70分）以上，通过学位外语（人力）考试，毕业论文成绩在良好（80分）以上并通过学位论文答辩的学生，可申请管理学学士学位。

学位申请要求见本专业学位授予实施细则。

6、课程说明

课程说明规定专业规则设置课程的性质、目的、地位、要求、主要教学内容、学分及时、课程相互关系等内容。

人力资源管理本科课程说明如下：

课程模块	课程名称	内容介绍	学分	教学时数
	习近平新时代中国特色社会主义思想	<p>通过本课程的学习，使学生在新时代树立正确的马克思主义政治观，用习近平新时代中国特色社会主义思想把握国民应具备的基本素质内容，正确认识和处理我国国民的素质问题，促进国民共同发展，为加速祖国社会主义现代化贡献力量。</p> <p>课程主要内容：马克思主义、毛泽东思想、邓小平理论与习近平新时代中国特色社会主义思想关于国民素质的概念及关系、发展问题等方面的理论；国民素质和思想政治问题发展的历史、现状、政策措施等。</p>	4	72

公共基础课	国家开放大学学习指南	本课程是国家开放大学各专业开设的一门必修课。课程内容包括国家开放大学历史、办学模式、学习方式的简介；专业内容和学习过程的说明；课程学习资源、课程考试、学习网和学生空间的介绍；网上学习操作技能和上网工具的简要培训以及对学生事务服务、学生活动及奖励的说明。	1	18
	计算机应用基础（本）	<p>通过本课程的学习，学生应能够掌握计算机的基础知识、微型计算机的基本使用方法、文字和数据信息处理技术、计算机网络和一些工具软件的基本使用方法。</p> <p>本课程主要介绍计算机的基础知识、基本概念和基本操作技能，兼顾实用软件的使用和计算机应用领域前沿知识的介绍，为学生进一步学习计算机有关知识打下基础。</p>	4	72
	民族理论与民族政策	<p>通过本课程的学习，使学生树立马克思主义的民族观，把握我国民族理论与民族政策，正确认识和处理我国的民族问题和民族关系，促进各民族共同发展和共同繁荣，为加速祖国社会主义现代化贡献力量。</p> <p>课程主要内容：马克思主义关于民族、民族发展、民族关系、民族问题等方面的理论；我国民族和民族问题发展的历史、现状，着重讲述我国的民族平等团结政策、民族区域自治政策、民族干部政策、民族经济发展政策、民族文化教育政策、民族语言文字政策、民族风俗习惯政策和宗教信仰自由政策等。</p>	2	36
	学位论文指南	通过对学生的学位论文写作提供专门的指导，使学生掌握学位论文写作的一般要求及写作规范和写作技巧，明确学位论文写作与审核的主要环节及要求，培养学生的创新思维能力和研究能力，提高学生学位论文的写作能力。	7	126
专业	西方经济学	<p>通过本课程的学习，使学生掌握宏观与微观经济学的基本原理、基本知识，为学习其他财经类课程奠定基础。</p> <p>课程主要内容：需求与供给曲线的决定；弹性理论；生产理论；市场结构；资源投入的应用；资本市场；政府调控与市场调节的互补；国民经济的流转与均衡；国民消费与投资；政府收支与国际收支；国民经济波动的主要原因；财政、货币政策的内容及其选择；社会福利的基本原理；商品的外部性。</p>	4	72
	组织行为学	<p>通过本课程的教学，使学生掌握组织行为学的基本原理、基本方法、和基本技能，为进一步学习专业课和从事实际的管理工作打下基础。</p> <p>课程主要内容：组织行为学的概念、性质与研究方法，有关人性的假设，个体行为分析，个性理论与人的行为，知觉与行为，价值观与态度，经典的激励理论及其应用，群体行为的一般问题，影响群体行为和</p>	4	72

基础课		<p>工作绩效的因素，群体决策，群体中的人际关系，信息沟通，群体冲突，领导的概念与领导的作用，领导者素质理论，领导者行为理论，领导权变理论，领导的有效性，组织行为理论，组织结构设计，组织文化，组织行为合理化的标准，组织发展与变革的内容，工作生活质量。</p> <p>先修课程：管理学基础、心理学。</p>		
	企业文化管理	<p>本课程的主要内容：企业文化的内涵；企业文化理论的形成过程和研究特点；提升企业实力对企业文化建设的要求；企业文化的价值与价值观；无形资产与品牌价值对企业文化的重新界定；职工是企业文化建设的主体；企业家是企业文化的中坚力量；企业文化的构造程序与方法；企业文化的内容、特征、功能和作用；企业文化建设的原则；企业文化理想模式；企业价值观的内容；企业精神的类型、结构、内容、特点与功能。</p>	4	72
	企业战略管理	<p>通过本课程的学习，使学生掌握战略管理的基本原理与方法。</p> <p>本课程的主要内容：战略管理概述，外部环境分析，内部环境分析，战略目标确定，企业战略方案的选择、制定与实施，战略控制等。</p>	4	72
	军事人力资源开发与管理	<p>课程的主要内容有：军队人力资源开发规划、人力资源开发流程、人力资源开发技术方法、人力资源开发成本核算、人力资源开发风险控制等。</p> <p>先修课程：劳动经济学、人力资源管理等。</p>	4	72
	劳动与社会保障法	<p>通过本课程的学习，使学生了解我国劳动法律体系、最新法律规定和解决人们工作中有关劳动纠纷和社会保障问题的法律规定，为从事这方面的法律工作打下理论基础。</p> <p>课程主要内容：劳动法和保障法的产生与发展，劳动法和保障法的概念及地位，劳动法和保障法的基本原则，劳动法律关系，劳动合同和社保工作的法律制度等。</p>	4	72
	员工招聘与培训管理	<p>本课程是人力资源管理专业的专业主干课。主要内容分两部分，招聘部分的主要内容有：企业人力资源获取规划、人力资源获得策略、人力资源获取流程、人力资源获取成本核算、人才获取与甄选技术、人力资源获取风险评估等。培训部分的主要内容有：企业人力资源开发规划、人力资源开发流程、人力资源开发技术方法、人力资源开发成本核算、人力资源开发风险控制等。</p> <p>通过本课程的学习，使学生掌握招聘与培训员工的具体操作程序，了解我国网络招聘、远程培训等新的方向。</p> <p>先修课程：西方经济学、人力资源管理概论、劳动与社会保障法等。</p>	5	90
		<p>本课程是人力资源管理专业的专业主干课。主要内容分两部分：绩</p>		

专业 课	员工绩效与薪酬福利管理	<p>效部分包括工作绩效、绩效考核指标、绩效考核方法。其中如何科学制定绩效考核指标，准确考核职工的绩效与实际贡献，如何对考核结果进行有效地反馈，如何对各类人员进行合理的绩效管理等。薪酬福利部分着重涉及工资，特别是企业工资的微观管理，它研究企业如何在国家宏观控制的工资政策允许范围之内，灵活运用各种方法与手段，在职工中贯彻按劳分配原则的过程。其核心问题是如何科学、合理地根据“劳”来确定职工的工资差别，制定公平、公开、公正的工资制度。此外，还包括如何计量职工的实际贡献，确定工资的支付方式，如何对于工资总额进行控制并核算人工成本，如何进行各类人员的薪酬管理等等。</p> <p>通过本课程的学习，使学生掌握员工绩效考评与薪酬福利管理工作的具体程序，了解我国绩效考评与薪酬福利管理新的发展方向。</p> <p>先修课程：西方经济学、人力资源管理概论、劳动与社会保障法等。</p>	5	90
	员工劳动关系与保障管理	<p>本课程是人力资源管理专业的专业主干课。主要内容分两部分，劳动关系部分的内容主要是结合我国国情，用马克思主义观点阐述了劳动就业的一般原理、劳动力的供给与需求、就业结构、意识、培训、培养、计划、预测和管理，以及与其他社会经济规律的关系。保障管理是以社会保障的基本内容（社会救济、社会保险和社会福利）以及与之相关的法律、法规等来研究和界定组织中的关工保障管理内容。本课程的主要内容：员工保障的基本理论，员工保障的发展、体系与模式，员工保障的立法与管理，社会保障基金，养老、失业、医疗和工伤保险，社会救助与社会福利，员工福利。</p> <p>通过本课程的学习，让学生了解和掌握我国劳动就业的历史以及发展趋势，为适应社会需要，寻找新的就业途径打下基础。通过学习使学生掌握员工保障的理论体系，培养学生从事社会保障工作的实际能力以及理论探索研究能力，能够科学地分析我国社会员工保障体制改革过程中所遇到的一些问题，学会运用所学知识解决实际生活中相关问题。</p> <p>先修课程：西方经济学、人力资源管理概论、劳动与社会保障法等。</p>	4	72
	战略人力资源管理	<p>通过本课程的学习，使学生掌握战略人力资源管理的基本知识，学会用战略人力资源理论思想去分析和解决组织发展中实际问题，树立合理利用储备人才的观念。</p> <p>课程的主要内容有：战略人力资源管理的基本概念和内容、储备人才战略意义、继创者定位及相关定员工作、战略人力资源规划、战略人才的储备方法与培养途径、战略人才的考评与培养成本、战略人才的安全保障、战略人力资源的劳动关系。</p> <p>先修课程：社会心理学、管理学基础、组织行为学、人力资源管理。</p>	4	72
		<p>本课程主要内容：人力资源管理的研究方法、统计学的基本范畴、统计调查的意义和种类、统计调查方案内容和方法、统计分组、统计分</p>		

	人力资源管理方法与统计分析	布、统计表、总量指标、相对指标、平均指标、变异指标、综合指标的应用、抽样推断的意义和内容、抽样误差、抽样估计的方法、抽样组织的设计、假设检验的意义与假设命题、假设检验方法、符合检验与秩和检验、相关的意义和种类、相关图表和相关系数、回归分析、指数的意义和种类、综合指数和平均指数、因素分析、指数数列、动态数列的意义和种类、现象发展的水平指标、现象发展的速度指标、现象变动的趋势分析、统计综合分析的概念及其一般步骤、统计比较等。	4	72
	组织工作设计	<p>通过本课程的教学，使学生掌握组织设计的基本原理和方法、技术，为进一步学习专业课和从事实际的管理工作打下基础。</p> <p>课程的主要内容：组织的概念、组织权变理论，组织信息沟通，组织理论，组织设计，工作设计，工作压力，组织行为合理化的标准，组织发展与变革的内容和过程，工作生活质量，组织文化等。</p> <p>先修课程：管理学、组织行为学。</p>	4	72
	劳动安全管理	本课程是人力资源管理专业的专业课。主要介绍劳动安全工作的基本指导思想和具体措施。主要内容包括：劳动安全工作的基本原则、劳动安全相关的法律法规、劳动安全工作的基本要求、劳动安全工作的基本制度、劳动安全工作的组织与管理、劳动者对安全生产的义务与职责、特殊劳动者的保护等内容。通过本课程的学习。使学生掌握劳动安全生	3	54
	管理案例分析	案例分析是管理类各专业学习和研究的一种重要方法。目的是使学生增强消化和运用知识与经验的能力，培养学生依据自身积累的专业知识和经验，独立思考和解决问题。通过案例分析，掌握思考问题的方法，养成独立思维的习惯。本课程将在案例的采集与分析原理的基础上，选择管理方面的典型案例进行剖析。	3	54
	市场调查	本课程的主要内容有：市场状况、研究市场发展变化规律；市场未来表现的理论和方法；组织市场调查的各种方式、搜集市场资料的各种方法；各种定量分析方法和定性分析方法。	3	54
	职业生涯规划	本课程是人力资源管理专业的专业课。本课程的主要内容：职业规划概述；职业规划的特点、作用、分类与程序；职业规划的各种技巧。	2	36
专业拓展课	营销管理	<p>本课程内容包括理解营销管理、抓住营销视野、联结顾客、创建强有力的品牌、塑造市场供应品、传递价值、传播价值、创造成功的长期成长等八个方面。</p> <p>先修课程：管理学基础、市场调查方法</p>	4	72
	小企业管理	<p>通过本课程的学习，使学生掌握小企业管理的基本原理和实务，了解小企业管理的程序、内容、伦理、过程及方法。</p> <p>本课程主要内容：小企业管理概述，小企业创业准备，小企业创业</p>	4	72

	理	设计，小企业融资，小企业组织模式，小企业竞争战略，小企业运营管理，小企业市场营销，小企业财务管理，小企业人力资源管理，小企业发展与退出，小企业伦理与社会责任。		
	创业管理	本课程主要介绍了创业的类型与过程、商业模式和伙伴关系、新创企业成长等基础知识。通过本课程的学习，使学生熟悉创业的基本流程和基本方法，了解创业的融资方法和相关法规政策，能够激发学生的创业意识，把握创业机会，组建创业团队，提高学生的创业能力。	3	54
	军队信息技术及应用	本课程的内容遵循两条基本原则：首先，让学生了解部队在信息管理和信息化建设中应具备的知识、职责以及纪律要求；其次，从用户和管理者的角度阐述信息技术的概念和内容。 课程主要包括四个方面的内容模块：部队信息管理概述与信息管理平台，部队信息系统建设要求，信息技术保密条例。	4	72
通识课	领导科学与艺术	课程主要内容：领导智障与超越，领导素质与影响力，自我领导与激励，柔性领导与隐性领导艺术。	2	36
综合实践	社会实践（人力资源管理）	社会实践课程是指学生实地选择一项人事工作开展调查研究或从事招聘、培训、考评等实践活动，也可以是进行一项模拟实践活动。目的是增强学生对人力资源管理实践活动的了解，锻炼学生的协调能力、沟通能力和对理论知识的综合运用能力，培养学生的综合专业素养。本课程考核形式为社会调查报告或模拟实验报告等。	3	
	毕业设计（人力资源管理）	毕业设计旨在培养学生综合地运用所学人力资源管理专业知识和技能解决较为复杂问题的能力，并使学生接受科学研究工作或设计工作的初步训练。考核形式为撰写并剖析案例、人事工作项目报告书或毕业论文。	5	
公共英语	管理英语3	通过本课程的学习，学生应能掌握一定英语语言基础知识和基本技能，具有一定的读、听、说、写能力；应能熟练使用其中的2000个左右词汇（含前期掌握的1600个左右）及其常见短语或固定搭配，以及一定量的职场相关词汇和短语，了解相关职业活动中最基本的英语词语及表达方式，能在涉及与行政管理、公共事业管理、教育管理、人力资源管理、农村行政管理等专业的职场活动中进行基本交流；使学生接触并了解与职业相关的基本知识，培养学生在管理活动中使用英语进行交际的实际能力。	3	54
		通过本课程的学习，学生应能掌握一定英语语言基础知识和基本技能，具有一定的读、听、说、写能力；应能熟练使用其中的2600个左右词汇（含前期掌握的2000个左右）及其常见短语或固定搭配，以及一定		

	管理英语 4	量的职场相关词汇和短语，了解相关职业活动中最基本的英语词语及表达方式，能在涉及与行政管理、公共事业管理、教育管理、人力资源管理、农村行政管理等专业的职场活动中进行基本交流；使学生接触并了解与职业相关的基本知识，培养学生在管理活动中使用英语进行交际的实际能力。	3	54
补 修 课	管理学基 础	<p>通过本课程的学习，可以使学习者掌握管理的基本原理和一般方法并树立科学的管理理念，为后续课程的学习以及日后的企业管理实践奠定理论基础。</p> <p>课程主要内容：管理与管理学总论，管理理论的形成与发展，计划与计划工作，战略管理，目标管理理论与方法，决策理论与方法，组织理论与组织结构，人员配备任务与内容，管理人员的选聘与培训，领导与领导者，领导理论与领导艺术，激励理论与方法，沟通与沟通技巧，控制基础理论与控制方法。</p>	4	72
	人力资源 管理	<p>通过本课程的学习，使学生掌握人力资源管理的基本知识，学会用人力资源理论分析和解决企业实际问题，树立合理利用人力资源的观念。</p> <p>课程的主要内容有：职位分类与定员工作、人力资源规划、员工招聘与培训、人员考评与薪酬、安全保障、劳动关系和人力资源管理信息系统。</p> <p>先修课程：心理学、管理学基础、组织行为学、经济学。</p>	4	72
	管理心理 学	<p>本课程是管理专业类的专业基础课。通过本课程的学习，可以使学生掌握管理心理学的基本理论、基本方法，为其进一步学习其它专业理论课打好基础。</p> <p>本课程的主要内容：系统阐述了管理心理学的概念、历史、理论、方法及相关的知识体系。本课程要求学生深入理解侧重学习员工个人心理、群体心理、领导心理等内容，并学会运用管理心理学的基本理论和方法去分析、研究和解释实际人力资源管理工作中的具体社会问题，特别是中国员工个人和集体的心理问题，学会调解各种人际关系中的各种矛盾问题。</p>	4	72
<p>六、关于学生选课的说明</p> <p>学生在择业方面偏重于在专业人力资源企业中从事人力资源管理工作的，建议选修人员测评技术、组织工作设计、劳动安全管理、管理案例分析、市场调查方法、员工援助计划、国际人力资源管理、现代管理专题、职业生涯规划等。</p> <p>九、专业教学准备</p>				

1. 条件准备

(1) 师资

①省级分部

省级分部应配备 1 名专业负责人，每门统设课程至少配备 1 名课程责任教师，每门省开课程应配备主讲教师和至少 1 名课程主持教师。至少应有 2 名以上同类专业毕业或从事 3 年以上同类专业教学的专职教师从事教学工作；至少有一名职业技能鉴定考评员（可兼职）。

专业负责人应具有本学科或相关学科高级专业技术职务，或具有硕士以上（含）学位及 3 年以上高校（科研机构）工作经历。

②教学点

教学点至少应有 1 名以上同类毕业或从事 2 年以上同类专业教学的专职教师从事教学工作；至少有 1 名职业技能鉴定考评员（可兼职）。

专职教师应有本学科中级专业技术职务及 5 年以上高校（科研机构）工作经历，或具有硕士学位及 2 年以上高校（科研机构）工作经历。

(2) 实验、实训条件：配备相应的开展人力资源管理相关技能实训的条件，包括至少 1 名接受过培训的实训教师，能进行人力资源管理相关职业技能实训的多媒体、计算机网络设备，综合实训室和良好畅通的信息沟通机制。

(3) 教学基本条件

省级分部和教学点应配备适应开放教育学习使用的各种硬件支撑条件，包括：人力资源管理招聘实训室、培训视听教室、劳动安全保障实训室，人际沟通实训室，多媒体网络和计算机教室，语音教室，讨论和辅导教室等；其次是要有教学及管理的软件支持条件，包括一定数量的专职管理人员、比较完善的教学管理制度与办法、根据国家开放大学的要求配备教务管理软件、全套教学资源，并与国家开放大学及其他教学点之间保持畅通的信息沟通。

2. 教学文件准备

(1) 实施性专业培养方案的制定

实施性专业培养方案是省级分部根据国家开放大学专业培养方案、结合地方经济社会发展和本地区学生的需要制订的实施性教学文件。实施性专业培养方案包括实施性专业规则和专业教学实施细则。

①实施性专业规则的内容结构与国家开放大学编制的指导性专业规则相同，实施性专业规则的统一课程与国家开放大学专业培养方案保持一致，非统一课程可在国家开放大学专业规则的基础上进行适当调整。

②专业教学实施细则

专业教学实施细则内容包括专业师资，教学设施，入学教育安排，课程教学和综合实践教学的具体安排，教学支持服务的具体安排，教学检查与评价的安排等。

(2) 课程教学大纲的制定

教学大纲是进行课程教学、考核和教学质量评估的指导性文件，也是编写（制）教材和其他多种媒体教学资源的依据。课程教学大纲包括大纲说明、媒体使用和教学过程建议、教学内容和教学要求等三个部分。

统设课程的教学大纲由国家开放大学教务处组织教学部门制定，非统设课程的教学大纲由省级分部教务处组织教学部门制定。

（3）课程教学实施细则（方案）

课程教学实施细则包括统设课程（含统设必修课程、统设选修课程）教学实施细则（方案）和非统设课程教学实施细则（方案），前者是依据统设课程教学设计方案制定的实施性教学文件。

课程教学实施细则（方案）一般包括以下内容：各章节教学内容及具体要求，已配置的教学资源及获取渠道，课程教学模式建议，各章节教学内容的导学、自主学习与助学安排，平时作业与课程实践环节的安排及要求，教学支持服务的内容及具体方式，形成性考核内容、要求及具体方式，终结性考试的内容、要求及具体方式等。

统设课程和非统设课程的教学实施细则（方案）均由省级分部教学部门负责制定，由省级分部教务处在开课发布。

（4）课程考核说明

每门课程均提供课程考核说明，他是对考核对象、方式、内容、要求、试卷标准等具体说明，是学生学习、备考的指导性文件。课程考核说明根据教学大纲的基本要求，结合多种媒体教学资源以及开放教育课程考核的特点进行编制。统设课程和非统设课程的考核说明分别由国家开放大学和省级分部教学部门编制。

3.教学资源准备

（1）根据国家开放大学教学资源建设规划，选聘专家担任课程主讲、主编，建设统设必修课的多种媒体教学资源，主要包括文字教材、音像教材、网上资源和网络课程。

（2）省级分部非统设课程，应根据远程开放教育特点，选聘有关专家，运用现代教育技术理论进行多种媒体教材一体化整体设计，组织教材建设，优化媒体组合，提高教学效果。

4. 师资培训

（1）师资培训

师资培训的内容主要包括远程教育理论、现代教育技术、教学设计、专业建设、教学资源建设、教学支持服务、教学管理和教学研究等。师资培训采用分级实施的方式进行。国家开放大学主要负责组织省级分部的专业和统设课程责任教师的培训，省级分部负责组织省级以下分校的专业和统设课程责任教师的培训及其他培训。开课，国家开放大学将组织全国电大系统开展新开课程的师资培训，各省级分部及教学点人力资源管理专业课程责任教师、辅导教师均应参加培训。省级分部也应加强对辅导教师开展有针对性的培训。师资培训的形式应视情况适当确定。既可以采取召开培训会、举办培训班的方式进行，也可以通过网络、

双向视频系统或者下发培训资料等方式进行。

（2）教研活动

国家开放大学和国开学习网的教研活动，原则上每个专业每学期不少于一次。地市级学院和教学点根据工作需要，适时组织专业或课程的教研活动。

教研活动应有计划地进行。教研活动安排原则上于开学前在国开学习网上发布。开展教研活动的前两周，教研活动组织者在国开学习网上公布教研活动的内容及要求，以便参加活动的教师提前做好准备。

教研活动可采取多种形式，提倡开展网上教研活动。

（3）实训教师及考评员培训

实训教师和考评员参加统一的培训，考评员培训合格，发给考评员证书。本培训用于证书课程的实操考评师资培训。

十、教学环节与要求

教学过程的落实是开放教育深化教学改革、探索教学模式、保证教学质量的重要环节。各地分部在教学中，要做好以下工作：

1. 入学教育：新生入学，应认真组织好入学教育，切实上好“国家开放大学学习指南”课，使学习者对远程教育的教学特点和学习要求与方式、本专业的课程设置的课程的实施与组织、综合实践教学的要求、学习支持服务等有基本的了解，同时应培养学习者应用计算机的能力，利用网络获得信息和学习支持服务的能力。

2. 制定学习计划：本专业部分课程有先修后续的关系；将证书课程分别安排在3个学期中，目的是尽量平均学生的学习压力；因此应尽量指导学生按教学计划中的课程进度表选课。职业技能实训课是一门综合性课程，应在学生学完相应的课程后选修。

3. 远程教学

国家开放大学统设必修课的有关教学文件、课程设计方案、课程辅导文本等在新课开出前提供在网上相应的专业和课程中，新开课程、滚动课程每学期网上有相应的教学和教研活动，期末时有相应的辅导。省开课程也应安排相应的网上教学，为广大师生提供一个在线交流、自主学习与个别化教育的环境，引导学生利用网络学习，积极参加网上教学活动。

4. 面授辅导

各单位的专职或兼职辅导教师，应选择学员方便的时间安排到校集中讲解、答疑。集中面授辅导除针对课程的重点、难点进行适量讲解和答疑以外，更应为学员提供实际操作技能训练的机会和指导。提倡辅导教师采用案例、任务驱动教学方式辅导以及实训，引导学生发现问题，培养学生分析和解决问题的能力，面授辅导不提倡系统讲授，应指导学生使用录像教材，共享优质教育资源。

5. 实训

鉴于人力资源管理专业实用性较强、人力资源管理相关职业技能实训在人力资源管理相

关的职业资格证书中重要地位的特点，教学实施方案中安排了职业技能实训。

人力资源管理综合实训是对学生总体学习结果的检查和总结。人力资源管理综合实训的内容为根据人力资源管理相关职业标准和岗位技能要求，安排实操任务模块。考核学生的实际动手能力和岗位技能掌握水平。

6. 作业与考核

（1）形成性作业

按照教学计划（专业规则）进程表的要求，各门课程应至少安排四次形成性作业。

统设必修课程的课程作业由国家开放大学统一安排，省级分部可视当地学员的学习情况补充少量作业，其他课程的作业由省级分部责任教师安排，可以通过网络或辅导教师等渠道加以布置。由省级分部落实本地区的形成性作业工作，并组织作业批改。

（2）课程考核

课程考核包括形成性考核和终结性考试。课程考核的内容必须符合教学大纲，以基本理论、基本知识和基本技能考核为主，同时注意考核学生综合运用所学理论、知识和技能分析解决问题的能力。

①形成性考核

人力资源管理专业四次形成性作业的成绩即为形成性考核的成绩。国家开放大学教学部门负责设计统设课程形成性考核方案，省级分部教学部门负责设计非统设课程形成性考核方案。省级分部和分校分别根据国家开放大学和省级分部分布的形成性考核方案制定实施细则，增强形成性考核的可操作性。

教学点负责形成性考核的组织实施，地市级电大负责形成性考核成绩初审，省级分部负责形成性考核成绩复审，并对形成性考核的组织实施工程和质量进行监控和检查。国家开放大学负责形成性考核的指导和抽查。

形成性考核的指导教师或辅导教师由教学点按照有关规定聘请，一般应具有本专业初级及以上职称，有一定的教学经验，熟悉远程开放教育要求和相关规定，掌握课程形成性考核的要求。其成绩由指导教师或辅导教师按形成性考核方案或实施细则的有关标准评定。

②终结性考试

国家开放大学和省级分部分别负责统设课程和非统设课程终结性考试的试题、答案及评分标准的命制。采取命题组命题的方式。严格按照课程教学大纲、教材和考核说明，结合现代远程开放教育的教学特点和学习者特点，设计考试内容以及试卷的题量、题型、覆盖面和难易程度等。

国家开放大学和省级分部分别负责组织统设必修课程的全国统一考试和统设选修课程及非统设课程在本地区的统一考试。

③证书课程考核

证书课程考核按照国家开放大学统设必修课程的考核方式组织实施。

增设专业专任教师情况

序号	姓名	性别	年龄	专业技术职务	第一学历 毕业学校、 专业、学位	最后学历毕 业学校、专 业、学位	现从事 专业	拟任 课程	专职/ 兼职
1	林泽炎	男	50	研究员	湖南常德文理 学院	科学院心理所管 理心理学博士	人力资 源管理	人力资 源管理	主讲主编 / 兼职
2	王承先	男	56	副教授	湖南大学（原 湖南财院）工 企管专业学士	北京大学社会 心理学专业研 修结业	人力资 源管理	人力资 源管理	专职
3	葛琚沂	女	35	副教授	云南财经大 学、金融专业、 学士	北京科技大学、 博士后	人力资 源管理	劳动关 系学	专职
4	杨军毅	男	49	副教授	北京师范大 学、经济管理 专业、学士	新加坡南洋理工 大学、经济学专 业、硕士	工商管 理	市场调 查	专职
5	刘志敏	女	53	副教授	北京工商大学 商业企业管理 专业、学士	北京工商大学企 业管理专业硕士 研究生班结业	市场营 销	市场营 销	专职
6	刘爱君	女	56	副教授	山东大学经济 管理专业学士	北京工商大学企 业管理专业硕士 研究生班结业	工商管 理	管理学 基础	专职
7	蔡云蛟	男	36	讲师	北京交通大 学管理学硕 士	北京交通大 学管理学硕 士	工商管 理	管理案 例	专职
8	朱煜	男	36	讲师	北京交通大 学、物流管 理与工程专 业	北京交通大 学、物流管 理与工程专业、 业管学	工商管理 专业	人员招 聘管理	专职
9	尹晓娟	女	39	讲师	郑州大学 国际金融 专业学士	西安交通大 学产业经济 学硕士	人力资 源管理	人员测 评与绩 效考核	专职
10	于谦	女	32	讲师	山东大学 会计专业学 士	对外经贸大 学、财务管 理、博士	人力资 源管理	人力资 源会计	专职

11	李明辉	男	53	副教授	湖南师范大学物理学专业学士	中南大学工商管理专业	工商管理专业	人力资源管理	专职
12	尹淑娥	女	49	教授	山西财经大学经济学学士	山西财经大学经济学学士	人力资源管理	人力资源管理	专职
13	王七萍	女	40	副教授	安徽大学哲学学士	安徽大学管理学硕士	人力资源管理	招聘与培训实务	专职
14	邱圣宏	男	61	教授	南京政治学院、军队政治工作、	南京政治学院、军队政治工作、硕	军队政治工作专业	军队文职人员管理	专职
15	陶伶	女	54	教授	南京政治学院、政治经济学、学	南京政治学院、政治经济学、学	军队政治工作专业	军官职业化	专职
16	万能武	男	40	讲师	山东理工大学、车辆工程、学士	南京政治学院、军队政治工作、博	军队政治工作专业	军事人力资源开发与	专职
17	齐晓杉	男	40	讲师	河南理工大学、采矿工程、学士	国防大学、马克思主义理论、博士	军队政治工作专业	兵营管理、军队政治	专职
18	刘书凯	男	35	讲师	济南陆军学院、步兵指挥、学士	南京政治学院、军队政治工作、博	军队政治工作专业	机关工军队基层政治工作	专职

士
人力资

增设专业计划开设的主要课程

序号	课程名称	课程 总学时	课程 周学时	授课教师	授课 学期
1	西方经济学	72	4	刘 臣	1
2	组织行为学	72	4	王承先	2
3	战略人力资源管理	72	4	徐金海	4
4	员工劳动关系与保障管理	72	4	葛珺沂	4
5	员工招聘与培训管理	90	5	朱煜	3
6	员工绩效与薪酬福利管理	90	5	于谦	3
7	企业文化管理	72	4	王承先	2
8	国际人力资源管理	72	4	尹晓娟	4
9	企业战略管理	72	4	刘乃民	4
10	市场调查	54	3	杨军毅	3
11	心理咨询入门	36	2	葛珺沂	4
12	组织工作设计	72	4	张光灿	3
13	人员测评技术	72	4	尹晓娟	3
14	管理案例分析	54	3	蔡云蛟	3
15	营销管理	72	4	刘志敏	3
16	小企业管理	72	4	刘爱君	3
17	习近平新时代中国特色社会主义思想	72	4	刘惊铎	2

增设专业基本办学条件

专业名称		人力资源管理				开办经费	90 万			
申报专业副高及以上职称（在岗）人数		10 人	其中该专业专职在岗人数		14 人	其中校内兼职人数	0	其中校外兼职人数	0	
可用于新专业的教学图书（万册）		12	可用于该专业的教学实验设备（千元以上）		（台/件）		总价值（万元）		100	
序号	主要教学设备名称（限 20 项）				型号规格	台(件)	购入时间			
1	计算机				联想	100	2015 年 1 月			
2	人体模型				KAS/CPR580	11	2016 年 1 月			
3	多媒体网络和计算机教室				明基（BenQ）	8	2015 年 6 月			
4	礼仪实训室				48 座位	1 间	2017 年 5 月			
5	人际沟通实训室				6 座位	4 间	2016 年 3 月			
6	人才招聘实训室				48 座位	1 间	2017 年 5 月			
7	培训视听教室				48 座位	1 间	2017 年 5 月			
8	劳动安全保障实训室				48 座位	1 间	2017 年 5 月			
9	语音教室				50 座位	1 间	2015 年 3 月			
10	讨论和辅导教室				48 座位	3 间	2016 年 5 月			