

广东女子职业技术学院成人高等教育 专科人力资源管理专业（函授）人才培养方案

一、专业名称 / 代码 / 专业层次/学习形式

人力资源管理 / 690202 / 专科/ 函授

二、专业大类 / 专业类别

公共管理与服务大类 / 公共管理类

三、招生对象

国家承认学历的高中阶段教育毕业生或具有同等学力者，性别不限。

四、学制及毕业要求

1、学制：2.5年，修业年限最长不超过5年。

2、毕业要求：完成教学计划的所有教学课程和教学活动安排；

总学分：104学分

其中：公共课：16学分

专业课：60学分

实践环节：28学分

五、职业面向：广东省

主要就业领域		企事业单位、社会团体
主要从事 岗位	初始岗位	人事助理、人事业务代理
	发展岗位	行政人事专员、招聘专员、培训专员、员关福利专员
	迁移岗位	办公室助理、销售员

六、培养目标与培养规格

（一）培养目标

本专业培养习近平新时代中国特色社会主义思想坚定、德技并修、全面发展，适应地区产业转型和加快发展人力资源服务行业的需要，具有良好的综合职业素质和“自尊、自信、自立、自强”精神，掌握人力资源管理专业理论知识和技术技能，面向珠三角地区企事业单位、社会团体和人力资源服务行业，能够从事人员招聘与配置、员工培训与开发、绩效薪酬管理等工作的创新性技术技能人才。

（二）培养规格

1. 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，在习近平新时代中国特色社会主义思想指引下，践行社会主义核心价值观；

（2）崇尚宪法、遵守法律、遵规守纪、诚实守信、热爱劳动，履行道德标准和行为规范，具有社会责任感和参与意识；

（3）勇于奋斗、乐观向上，具有自我管理能力、职业生涯规划意识，有较强的集体意识和团队合作精神；

（4）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

(1)熟悉与本专业相关的法律法规以及环境保护、文明管理、人际沟通等相关知识;

(2)掌握管理学基础、劳动经济基础、市场营销、会计基础、法学基础等基础理论知识、创新创业相关知识;

(3)掌握人力资源规划的编制、执行与评价的知识;

(4)掌握人员招聘与配置的程序与方法;

(5)掌握绩效管理、薪酬福利管理的程序与方法;

(6)掌握员工关系管理、劳动人事法律法规、政策相关知识;

3. 能力

(1)具有探究学习、终身学习、分析问题和解决问题的能力;

(2)具有良好的语言、文字表达能力和沟通能力;

(3)能够熟练应用办公软件,进行文档排版、方案演示、数据分析等;

(4)具备人际交往能力、语言表达能力、团队合作能力、心理抗压能力、逻辑思维能力、灵活应变能力等;

(5)具备招聘与配置、绩效管理、薪酬福利管理、培训与开发、员工关系管理的业务操作能力,能够设计相关方案并执行;

(6)具备在各类人力资源服务机构中从事人事代理、劳务派遣、职业介绍、职业指导等业务的各项能力;

七、课程设置

(一) 课程体系结构

课程模块	课程构成	学分
公共课	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论、思想道德修养与法律基础、英语、计算机应用基础、形势与政策	16
专业课	管理学基础、企业管理、行政办公室事务管理、人力资源管理开发与开发、组织行为学、公共关系实务、人员培训与开发、员工招募与人才测评、工作分析与工作设计、劳动合同法、绩效管理、薪酬管理	60
实践环节	岗位实践、专业实习、毕业调研	28
合计		104

(二) 专业核心课程

课程名称	课程简介	参考学时
人力资源管理 与开发	本课程是一门建立在经济学、行为科学、管理科学基础上，研究以满足企事业单位战略需要及用人部门需要为中心的人力资源管理与服务活动及其规律性的应用学科。它是人力资源管理专业的专业核心课程，奠定了人力资源管理岗位的职基础。	96
员工招募与人 才测评	本门课程基于企业招聘流程组织教学内容，力求学生在完成具体项目的过程中掌握企业员工招聘的流程、途径和员工甄选方法，为职业能力发展打好良好的基础。通过学习，达到具备人力资源管理岗位应用性人才所必需的招聘与测评技能，基本能够直接胜任中小企业招聘专员这一岗位工作。	96
行政办公室事 务管理	本课程旨在信息社会背景下(宏观上经济一体化和微观上企业信息化管理)培养学生企业人力资源管理与服务职业素质和能力，使学生掌握人力资源管理工作规律和程序规范，形成办公室事务处理能力、会务组织和管理能力和网络办公应用等人力资源管理与服务职业能力。	64

<p style="text-align: center;">绩效管理</p>	<p>本课程是人力资源管理专业的一门专业主干课程，重点学习工作分析与工作评价、绩效考核技术、绩效管理等内容。通过学习，可以帮助学生认识绩效管理的基本规律，了解绩效管理的基本过程，系统地掌握绩效管理的基本方法，能够初步设计绩效考核指标体系，进一步提高分析与解决绩效管理实际问题的能力。</p>	<p style="text-align: center;">96</p>
<p style="text-align: center;">薪酬管理</p>	<p>本课程重点学习薪酬制度设计以及员工福利等内容。通过学习，可以帮助学生认识薪酬管理的基本规律，了解薪酬管理的基本过程，系统地掌握薪酬管理的基本方法，能够初步设计薪酬管理制度，进一步提高分析与解决薪酬管理实际问题的能力。</p>	<p style="text-align: center;">96</p>

八、学时安排

课程类别	学时	学分
公共课	16	256
专业课	60	960
实践环节	28	448
合计	104	1664

九、课程设置及教学进程表

专业：人力资源管理

学制：2.5年

专业层次：专科

学习形式：函授

课程类别	序号	课程名称	学分数	计划学时			考核形式		第一年		第二年		第三年
				总学时数	面授	线上教学	考试	考查	一	二	三	四	五
公共课	1	毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论	2	32	10	22		▲		✓			
	2	思想道德修养与法律基础	2	32	10	22		▲	✓				
	3	英语	6	96	32	64	▲		✓	✓			
	4	计算机应用基础	4	64	22	42		▲	✓				
	5	形势与政策	2	32	0	32		▲	✓	✓	✓	✓	
	小计			16	256	74	182						
专业课	6	管理学基础	4	64	22	42	▲		✓				
	7	企业管理	4	64	22	42	▲				✓		
	8	行政办公室事务管理	4	64	22	42	▲				✓		
	9	人力资源管理与开发	6	96	32	64	▲			✓			
	10	组织行为学	3	48	16	32		▲				✓	
	11	公共关系实务	3	48	16	32		▲				✓	
	12	人员培训与开发	6	96	32	64	▲					✓	
	13	员工招募与人才测评	6	96	32	64	▲				✓		
	14	工作分析与工作设计	6	96	32	64	▲			✓			
	15	劳动合同法	6	96	32	64	▲				✓		
	16	绩效管理	6	96	32	64	▲						✓
17	薪酬管理	6	96	32	64	▲						✓	
小计			60	960	322	638							
实践环节	18	岗位实践	6	96	0	0		▲		✓	✓	✓	
	19	专业实习	16	256	0	0		▲					✓
	20	毕业调研	6	96	0	0		▲					✓
	小计			28	448	0	0						
合计			104	1664	396	820	11	9	5	6	6	5	4

附件：

人力资源管理专业人才需求与人才培养质量 调研报告

为了更深入地了解人力资源管理行业在今后的发展趋势和就业情况，缩小本校人力专业人才培养与用人单位间的差距，我校人力资源管理专业由人力教研室牵头，对当年人力资源行业发展情况、企业人才需求、本校人力专业人才培养质量等情况展开调查，组织召开专业指导委员会会议，实践专家研讨会，将每年的人才需求和培养质量调查制度化。

一、 人才需求分析

(一) 政府提出加快发展人力资源服务行业。

人力资源服务业是伴随着经济全球化、市场化、网络化和区域经济一体化发展，围绕人才流动而产生的一种新型现代服务业。国家全面、系统地提出了我国促进人力资源服务业的基本方针、目标任务和支持政策，从立法层面明确了国家提高人力资源服务业发展水平的法定职责，为人力资源服务业发展营造了良好的市场环境。

(二) 我国对人力资源人才的需求持续升温

随着全球经济的发展，国际间的竞争实质逐渐演变成人才的竞争。特别是十七大提出科学发展观，强调以人为本为核心以来，以“人本管理”为核心的人力资源管理成为管理工作的重中之重，

人力资源管理得到了前所未有的重视，人力资源管理岗位人才需求队伍也逐渐庞大。

人力资源服务业是一个持续加速发展的朝阳产业，具有巨大发展潜力。近年来，市场对该专业人才的需求持续升温。国家职业统计部门 2013 年发布的“行业人才需求调查报告”显示，人力资源管理人才被国家列为十二种稀缺人才之一。该行业每年需求的人才缺口达 40—50 万。缺口大也就意味着更大的发展空间和更高的薪资标准。

根据人力资源和社会保障部发布的 2019 年度人力资源服务业发展统计报告，截至 2019 年底，全国共有各类人力资源服务机构 3.96 万家，行业从业人员 67.48 万人，建立人力资源市场网站 1.5 万个。2019 年全行业营业总收入 1.96 万亿元，同比增长 10.26%。2019 年，全国各类人力资源服务机构为 48 万家人力资源单位提供了劳务派遣服务，同比增长 35.29%；派遣人员 1174 万人，同比增长 8.90%；登记要求派遣人员 812 万人，同比增长 12.85%。随着人力资源市场体系建设的不断推进，人力资源服务业在促进就业创业和优化人力资源配置方面正在发挥越来越重要的作用。

(三) 广东省对人力资源人才需求分析

由于我国各地经济发展不平衡，对人力资源管理人才的需求也有所不同。相对来说，广东珠三角地区由于经济对外开放程度较高，因此在管理理念和管理实践上更为先进，对人力资源的重视程度较高，企业中从事人力资源管理的人员专业水平和整体素

质较好，组织结构和管理的因而更为有效。而在中西部地区，由于经济未能处在改革开放前沿，与国际接触较少，管理思想落后，先进的管理理念不易被接受和采用，企业中的所谓人力资源管理大多停留在传统的人事管理阶段，从事人力资源管理的人员专业水平和综合素质不高，企业在进行员工培训、工作分析等活动时，目的性不强，效果不明显，人力资源管理理念和实践发展缓慢。此外，全国相关专业布点不合理，也导致人力资源管理人才不仅数量少而且层次不够高、结构不合理。统计数据显示，仅广东地区，就有 60.9%的企业有人力资源需求。

广东作为我国改革开放的前沿，一直重视充分发挥市场在人力资源配置中的主导型作用，大力培育统一规范、竞争有序的人力资源服务业。以广州为例，广州素来是华南地区最大的人才聚集地和人力资源服务市场。2019年广州市人力资源和社会保障局发布《广州市促进人力资源服务机构创新发展办法》。《创新发展办法》主要包括创新发展、自主创新、引才奖励、人才培养、人才评价孵化培育、信息化建设、发展平台、资金扶持等方面的十三条内容，紧扣“创新发展”的主题，进一步深入挖掘、精准施策。

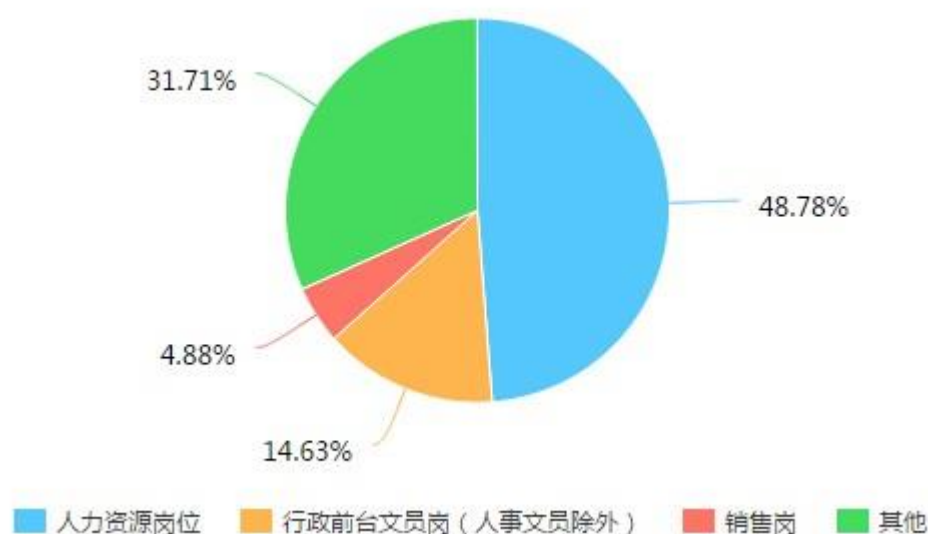
广州市吹响服务机构“集结号”，创建具广州特色的“产业意见+机构扶持办法”政策体系，截至2020年6月，全市人力资源服务机构共1522家，从业人员3.87万人，年营业收入超1000亿元，产业发展规模、速度、质量居全省首位、全国前列。广州高

标准推进国家级人力资源产业园建设，已建成天河、南沙核心园区，计划年内建成 6 大园区。

二、毕业生人才培养质量调研分析

(一)学生就业岗位

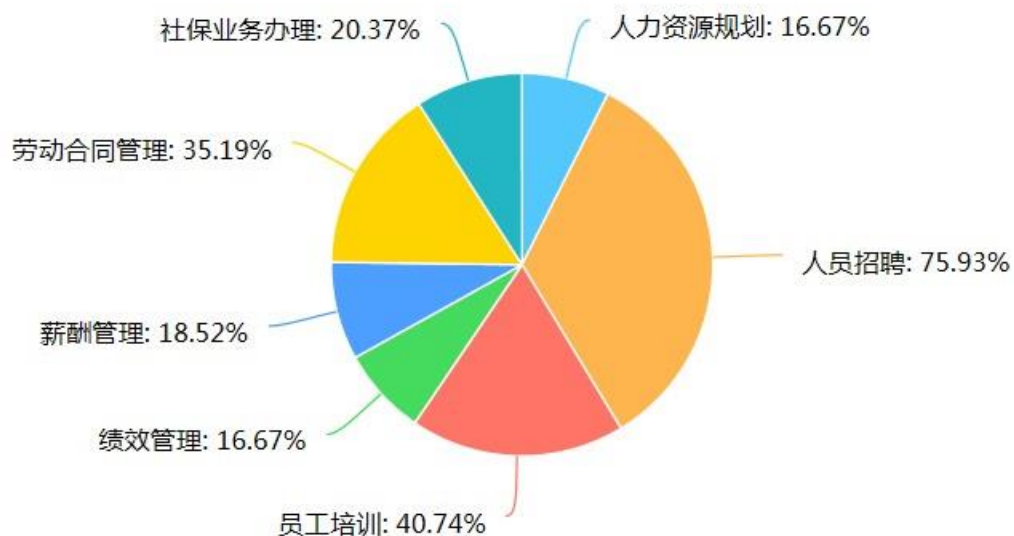
根据历年调查数据显示，本专业毕业生就业主要集中在珠三角地区的中小企业，从事的岗位为人力资源类岗位，例如人事助理、人事专员（招聘专员、人事行政专员）等；其次为行政类（行政助理、办公室文员、前台文员等）。少数同学会从事销售人员、会计人员、培训机构教师等。



(二) 企业对人力资源人才的需求

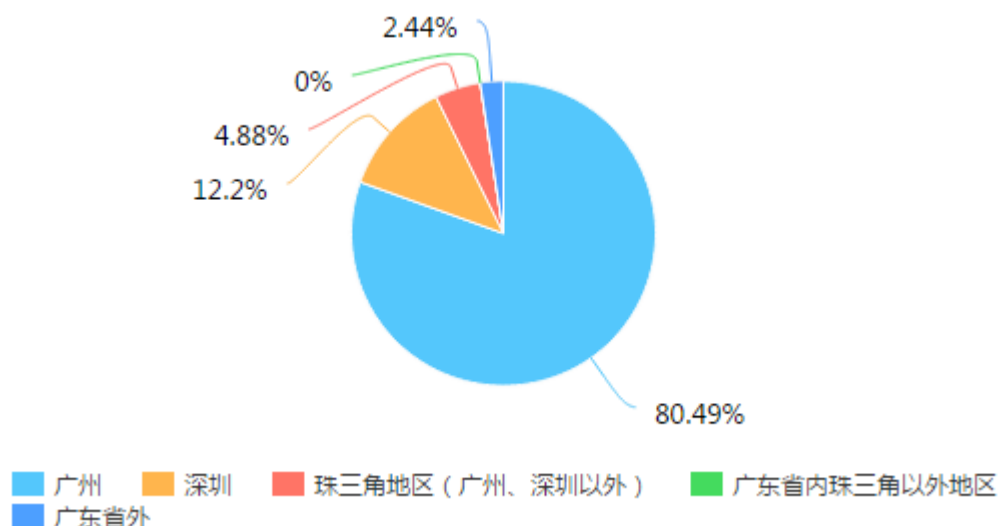
调研表明，企业对人力资源人才最看重的岗位工作能力的是招聘、培训、员工关系（包含社会保险）等。从事人事综合岗的学生，工作内容主要向上述部分倾斜，也有一些同学毕业即担任上述岗位专员。以下是 2019 届全日制毕业生工作内容统计图，可以看出人员招聘、员工培训和员工关系管理（劳动合同管理和社

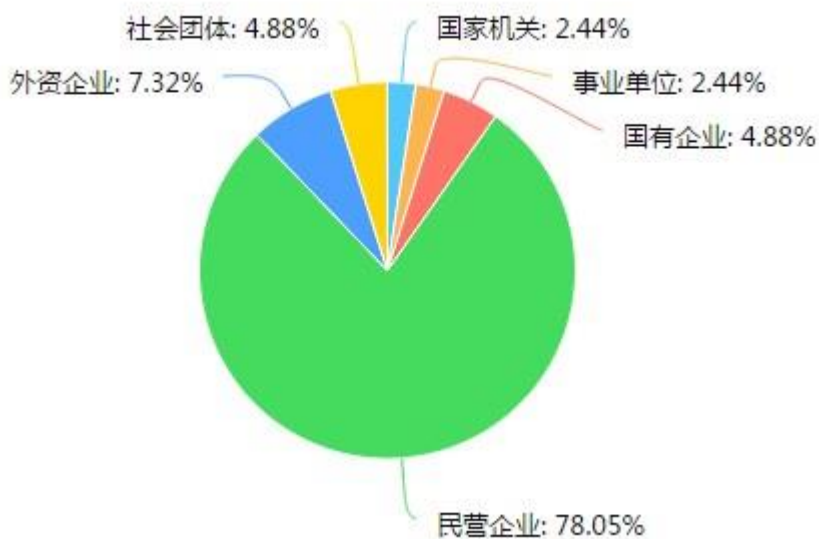
保业务办理) 仍然是学生的主要工作内容。



(三) 学生就业质量

人力资源管理专业的目标是为珠三角地区中小民营企业产业升级输送技能型人才。2019 届毕业生调查显示, 人力资源管理专业毕业生总体就业形势较好, 岗位分布合理。学生就业主要仍集中在以广深东佛为代表的珠三角地区中小民营企业。





(四) 专业课程设置评价

根据学校对毕业生质量中期跟踪评价报告显示，毕业生中对于核心课程的开设满意度在全校名列前茅，毕业三年后毕业生对员工招募与人才测评、薪酬管理、绩效管理与人力资源开发与管理四门核心课程的重要度评价（80%~88%）均较高。对课程不满足的毕业生中认为最需要改进的地方就是“实践环节”不够。由于实践教学环节的缺乏，学生业务技能、沟通能力、人际交往能力等没有得到有效的训练和明显的提高，理论知识难以转化为实践能力。

(五) 学生就业稳定性

调查发现，学生的就业心态需要调整，大部份学生提及“拿到毕业证就走人”的想法。据了解，离职的主要原因是“个人发展空间不凑”、“薪资福利偏低”、“想改变职业或行业”。对于离职率高这个问题必须客观的来看，这一方面是因为珠三角地区工作机会较多，跳槽容易。另一方面还是因为人力资源管理工作有一

定的专业性，企业进入门槛高，就业要想一步到位存在一定的难度，需要有先就业再择业的准备。

三、结论

通过调查的数据和文字资料的深入分析，我们了解了学生的就业状况，对学校教学的认可程度，用人单位的满意度和建议。更加清楚的了解原有人才培养方案中存在的问题，明确了人才培养方案的调整方向。在接下来的人才培养方案中，我们将从以下几个方面来提高办学质量。

(一) 找准专业定位，明确培养目标

结合本次调查的结果，我们拟把定位从单纯面向珠三角的中小企业服务，从事人力资源管理工作，转为人力资源管理和人力资源服务并重，在培训目标和课程体系上，加入人力资源服务元素。既培养面向中小企业的人力资源管理人才，又培养面向人力资源服务行业的人力资源服务人才。培养的核心是为中小企业和人力资源服务业提供掌握人力资源管理相关知识和技能、能够开展现代人力资源工作的技能应用型人才。

(二) 面向就业岗位，调整课程设置

秉着“学以致用”、“学以够用”两大基本原则，结合学生的主要从业岗位，对一些课程上进行合并调整。调查中发现，绝大部分学生的工作集中在招聘、培训、劳动关系管理等，绩效管理和薪酬管理主要从事一些事务性工作，例如对员工考勤和工资发放，人力资源规划则鲜有涉及。因此，在今后的人才培养过程中，

我们将加大核心课程的学分，突出对核心技能的训练，增强学生的就业能力。

(三) 突出实践环节，重视实践教学在人才培养中的作用

实践教学在人力资源管理专业教学中有着特别重要的地位，因为该专业知识具有理论性、实践性双重特点。事实证明，实践教学对培养学生的各方面能力有着重要作用，有利于学生了解社会实际，认识自身的优势和不足，调整心态，缩短学生毕业后与社会的适应期。今后我们将继续完善实践教学体系，加强对学生工作流程和工作技能培养。