

# 中国社会科学院大学《人事管理经济学》课程大纲

课程基本信息 (Course Information)					
课程编号 (Course ID)		*学时 (Credit Hours)	32	*学分 (Credits)	2
*课程名称 (Course Name)	人事管理经济学				
	Economics of Personnel Management				
先修课程 (Prerequisite Courses)	无				
*课程简介 (Description) (中文 300-500 字)	<p>在互联网和知识经济时代，人力资源成为最重要的战略性资源。《人事管理经济学》是经济管理类本科生的一门专业核心课程。它阐述了人事管理经济学的基本理论和实务操作的方法和技能，它包括理论和实践两部分，前者论述了人力资源管理的理论基础，包括人性假设理论和激励理论，运用“讲授+讨论”教学方式；后者系统介绍了人事管理经济学的六大基本职能，包括职位分析、人力资源规划、招聘录用、培训开发、绩效管理、薪酬管理，通过“讲授+案例分析+讨论”，让学生有充分的亲身体验、探究思考和实操训练。其中，重点就是人事管理经济学的六大职能，难度是理论基础、绩效管理、薪酬管理。平时成绩占 30%，重视学习过程和案例分析；期末考试占 70%，采用开卷考试，综合考查知识识记、理解和运用能力。通过课程学习，从人力资源角度培养大学生关注现实、经世济民、爱国敬业的情怀，全面、系统地理解和掌握人事管理经济学的理论框架和知识体系；并具备运用相关原理分析和解决复杂现实人事管理经济学问题的思路与操作技能，增强综合素质、终身学习能力和将来从事人事管理工作的基本职业技能。</p>				
*课程简介 (Description) (英文 300-500 字)	<p>In the era of Internet and knowledge economy, human resources have become the most important strategic resource. Economics of Personnel Management is a core professional course for undergraduate students majoring in economic management. It elaborates on the basic theories and practical operation methods and skills of human resource development and management. It includes two parts: theory and practice. The former discusses the theoretical basis of human resource management, including human nature hypothesis theory and incentive theory, and uses the teaching method of "lecture+discussion"; The latter systematically introduces the six basic functions of personnel management, including job analysis, human resource planning, recruitment and employment, training and development, performance management and salary management. Through "teaching+case analysis+discussion", students have a full personal experience, exploratory thinking and practical training. The keynotes are six major functions of personnel management, with the difficulty being theoretical foundation,</p>				

	performance management and salary management. Daily grades account for 30% , emphasizing the learning process and case analysis; The final exam accounts for 70% and adopts an open-book exam , which comprehensively tests the ability to remember , understand and apply knowledge. Through course learning , cultivate college students' feelings of paying attention to reality, serving the people, patriotism and professionalism from the perspective of personnel management, and comprehensively and systematically understand and master the theoretical framework and knowledge system of Economics of Personnel Management; and possess the thinking and operational skills to apply relevant principles to analyze and solve complex real-world of personnel management, enhance comprehensive quality, lifelong learning ability, and basic professional skills for future personnel management work.		
*教材 (Textbooks)	董克用：《人力资源管理概论》，中国人民大学出版社，2019 年第 5 版，978-7-300-27047-0；全国优秀教材二等奖、“十一五” 国家级规划教材、面向 21 世纪人力资源管理系列教材。		
参考资料 (Other References)	①袁青川：《人事管理经济学》，科学出版社，2020 年第 1 版，978-7-030-62771-1。 ②郭莉娜：《人力资源管理案例分析教程》，中国财政经济出版社，2023 年第 1 版，978-7-522-31579-9。 ③期刊：中国人力资源开发，中国人才。		
*课程类别 (Course Category)	<input type="checkbox"/> 公共基础课/全校公共必修课 <input type="checkbox"/> 通识教育课 <input type="checkbox"/> 专业基础课 <input type="checkbox"/> 专业核心课/专业必修课 <input checked="" type="checkbox"/> 专业拓展课/专业选修课 <input type="checkbox"/> 其他_____		
*授课对象 (Target Students)	经济学专业	*授课模式 (Mode of Instruction)	<input type="checkbox"/> 线上，教学平台_____ <input checked="" type="checkbox"/> 线下 <input type="checkbox"/> 混合式 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> 实践类（70%以上学时深入基层）_
*开课院系 (School)	经济学院	*授课语言 (Language of Instruction)	<input checked="" type="checkbox"/> 中文 <input type="checkbox"/> 全外语_____语种 <input type="checkbox"/> 双语：中文+_____语种（外语讲授不低于 50%）
*授课教师信息 (Teacher Information)	课程负责人 姓名及简介	黄敬宝教授，经济学教研室主任，博士，硕导，从事宏观经济、劳动就业、人力资源管理教学与研究。国际劳工组织 KAB 中国项目培训师，劳动经济学会理事。主持国家社科基金、北京社科基金等 10 多项课题。出版著作 5 部，在《经济管理》、《中国人力资源开发》、《中央财经大学学报》、《人民日报（理论版）》等发论文 120 余篇，多次被《新华文摘》等收录。获得学校优秀教师、青年教学名师、教学成果奖，团中央优秀党员、北京青年教学名师、北京优秀专业课主讲教师等称号，教育部全国万名优秀创新创业	
	团队成员 姓名及简介		

学习目标 (Learning Outcomes)	1. 从人事管理角度培养大学生关注现实、经世济民、爱国敬业的情怀 2. 全面、系统地理解和掌握人事管理经济学的理论框架和知识体系 3. 具备运用相关原理分析和解决复杂现实人事管理经济学问题的思路与操作技能; 增强综合素质、终身学习能力和将来从事人事管理工作的基本职业技能
*考核方式 (Grading)	平时成绩占 30%，主要是案例分析，还包括考勤、讨论等课堂表现；期末考试占 70%、开卷考试，综合考查知识识记、理解和运用能力。

\*课程教学计划 (Teaching Plan) 填写规范化要求见附件

周次	周学时	其中					教学内容摘要 (必含章节名称、讲述的内容提要、实验的名称、教学方法、课堂讨论的题目、阅读文献参考书目及作业等)
		讲授	实验课	习题课	课程讨论	其他环节	
第一周	3	2			1		<b>第一章 人事管理经济学的理论基础</b> <b>第一节 人性假设理论</b> 1. 人力资源管理 2. X 理论—Y 理论 3. 四种人性假设 <b>教学方法：</b> 讲授+案例分析+讨论 <b>讨论：</b> 人性假设理论对人事管理经济学有何启示？
第二周	3	2			1		<b>第一章 人事管理经济学的理论基础</b> <b>第二节 激励理论</b> 1. 内容型激励理论 2. 过程型激励理论 <b>教学方法：</b> 讲授+案例分析+讨论 <b>讨论：</b> (1) 亚当斯的公平理论有何应用价值？ (2) 比较 ERG 理论与需求层次理论的异同。
第三周	3	2				1	<b>第二章 职位分析</b> <b>第一节 职位分析</b> 1. 职位分析的含义 2. 职位分析的时机 3. 职位分析的原则 4. 职位分析的流程 <b>第二节 职位分析的方法</b> 1. 搜集职位信息 2. 编写职位（工作）说明书

						<p><b>教学方法：</b>讲授+案例分析+讨论</p> <p><b>案例分析：</b>职位分析案例分析</p>
第四周	3	2			1	<p><b>第三章 人力资源规划</b></p> <p><b>第一节 人力资源供求预测</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人力资源规划</li> <li>2. 人力资源需求预测</li> <li>3. 人力资源供给预测</li> </ol> <p><b>第二节 制定人力资源规划方案</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 供求总量平衡、结构不匹配的应对措施</li> <li>2. 供过于求的应对措施</li> <li>3. 供不应求的应对措施</li> </ol> <p><b>教学方法：</b>讲授+案例分析+讨论</p> <p><b>案例分析：</b>人力资源规划案例分析</p>
第五周	3	2			1	<p><b>第四章 招聘录用</b></p> <p><b>第一节 招聘</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 招聘的含义</li> <li>2. 招聘的流程</li> </ol> <p><b>第二节 招募</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 内部招募</li> <li>2. 外部招募</li> </ol> <p><b>教学方法：</b>讲授+案例分析+讨论</p> <p><b>案例分析：</b>招募案例分析</p>
第六周	3	2			1	<p><b>第四章 招聘录用</b></p> <p><b>第三节 甄选</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 员工甄选的含义</li> <li>2. 员工甄选的原则</li> <li>3. 员工甄选的流程</li> </ol> <p><b>教学方法：</b>讲授+案例分析+讨论</p> <p><b>角色扮演：</b>员工甄选</p> <p><b>案例分析：</b>招聘录用案例分析</p>
第七周	3	2			1	<p><b>第五章 培训与开发</b></p> <p><b>第一节 培训与开发</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 培训与开发的含义</li> <li>2. 培训与开发的分类</li> <li>3. 培训与开发的原则</li> <li>4. 培训与开发的流程</li> </ol>

						<b>第二节 培训与开发的方法</b> 1. 在职培训 2. 脱产培训 <b>教学方法：</b> 讲授+案例分析+讨论 <b>案例分析：</b> 培训开发案例分析
第八周	3	2			1	<b>第六章 绩效管理</b> <b>第一节 绩效管理</b> 1. 绩效管理的含义 2. 绩效管理的目的 <b>第三节 绩效管理的流程</b> 1. 绩效计划 2. 绩效监控 3. 绩效考核 4. 绩效反馈 <b>教学方法：</b> 讲授+案例分析+讨论 <b>案例分析：</b> 绩效管理案例分析 A
第九周	3	2			1	<b>第六章 绩效管理</b> <b>第三节 绩效考核的方法</b> 1. 比较法 2. 量表法 3. 描述法 <b>教学方法：</b> 讲授+案例分析+讨论 <b>案例分析：</b> 绩效管理案例分析 B
第十周	3	2			1	<b>第七章 薪酬管理</b> <b>第一节 薪酬管理</b> 1. 薪酬和薪酬管理的含义 2. 薪酬管理的原则 3. 薪酬管理的基本内容 <b>第二节 基本薪酬</b> 1. 职位评价 2. 薪酬调查 3. 薪酬等级 4. 基本薪酬的调整 <b>教学方法：</b> 讲授+案例分析+讨论 <b>案例分析：</b> 薪酬管理案例分析 A

第十一 周	2	1			1	<b>第七章 薪酬管理</b> <b>第三节 可变薪酬</b> 1. 个人激励薪酬 2. 群体激励薪酬 <b>教学方法：</b> 讲授（含课程总结、答疑）+案例分析+讨论 <b>案例分析：</b> 薪酬管理案例分析 B
总计	32	21			2 9	
备注（Notes）			<p>（1）教学其他环节指案例分析、讨论与点评。</p> <p>（2）参考资料：①袁青川：《人事管理经济学》，科学出版社，2020 年第 1 版，978-7-030-62771-1。②郭莉娜：《人力资源管理案例分析教程》，中国财政经济出版社，2023 年第 1 版，978-7-522-31579-9。③期刊：中国人力资源开发，中国人才。</p>			