

上海立信会计金融学院

本科专业教学质量年度报告

(2020—2021 学年)



专业名称: 人力资源管理

专业代码: 120206

专业负责人: _____ (签字)

教学院长: _____ (签字)

学院院长: _____ (签字)

学院名称: 工商管理学院 (盖章)

二〇二一年十二月

一、专业基本情况

（一）专业概况

我校人力资源管理专业 2004 年成立，2005 年招生，先后于 2009 年和 2018 年分别顺利通过上海市教育委员会本科新设置专业达标评估和上海市教育评估院的专业审核评估。经过十多年的发展，本专业不断完善专业定位和人才培养方案，凝聚专业特色，加大经费投入，加强师资队伍和教学管理，专业办学水平不断提高，已成为我校工商管理学院的主干专业。

人力资源管理专业自设立以来，招生规模稳定增长，平均每年招生 50 人左右。截至 2021 年 9 月底，本专业在校学生总人数近 180 人（见表 1）。2014 年本专业实行工商管理大类招生，大学二年级进行分流。近四年第一志愿录取率按照工商管理大类统计均超过 97%（见表 2）。

表 1 近四年人力资源管理专业学生规模与结构

2021 级学生数			2020 级学生数			2019 级学生数			2018 级学生数		
男生	女生	合计	男生	女生	合计	男生	女生	合计	男生	女生	合计
未定	未定	未定	未定	未定	未定	18	58	76	7	31	38

注：截至 2021 年 9 月底，2020 级、2021 级工商管理类专业还未进行专业分流工作。

表 2 近四年招生录取情况

	2018	2019	2020	2021
专业大类录取总数 (A)	326	319	343	317
以第一志愿报考专业大类人数 (B)	101	84	86	88
专业大类一志愿率 (B/A*100%)	31.05	26.33	25.07	27.76
专业大类实际报到数 (C)	320	319	335	308
专业大类报到率 (C/A*100%)	98.16	100	97.67	97.16
入校最终确定到本专业的人数 (D)	38	76		
专业学生占专业类的比例 (D/C*100%)	11.88	23.82		

注：2020 年和 2021 年入学学生按工商管理大类招生，尚未分流。

（二）专业人才培养目标和培养模式

1. 专业建设规划

以学校长期发展规划为指导，结合国内外人力资源管理专业的教育发展趋势和上海市高校本专业的布局，不断调整本专业建设与发展规划。

第一，总体思路：培养具有“诚信品质、实践能力、创新意识、国际视野”的金融服务行业的高素质人力资源管理专业人才，根据“厚基础、宽口径、强技能、重实践”的教学指导思想，打造具有高素质应用型特征明显的人才培养模式，包括培养模式的应用型特色、教学方法的应用型特色、实践教学体系的应用型特色、理论教学体系的应用型特色，形成教学科研高度渗透、科研带动明显的师资队伍特色以及形成突出社会贡献的专业办学特色。

第二，建设目标：进一步解放思想，抓住机遇，依托我校传统学科和专业的发展优势，力争在5-10年内把本专业建成我校重点专业，在上海及国内同类院校中有一定影响力，争取成为金融行业内企事业单位的顾问与咨询中心、政府公共决策的智囊中心。

第三，实施方案：（1）解放思想、转变观念，全力推进本专业建设，为创建学校品牌奠定基础；（2）加强管理，提高水平，构建有利于本专业发展的管理机制；（3）加强系部建设，充分发挥学科专业带头人的作用，切实做好专业师资梯队的培养和优化工作；（4）专业质量保障体系，加强专业教学改革，提高专业教学质量；（5）依托金融行业背景，贴紧金融行业实务，借助金融强势专业，使本专业建设贴紧行业发展。

2. 人才培养定位与目标

充分考虑时代发展和市场需要，根据我校的办学定位和工商管理学院的发展愿景，依托我校优势专业，人力资源管理专业的人才培养定位是：立足上海，面向全国，放眼世界，培养能够在具有金融行业背景的企事业单位、中介咨询、猎头公司、金融机构、社会组织 and 政府机关等从事现代人力资源管理运作的具有“诚信品质、实践能力、创新意识、国际视野”的高素质财经类专业人才。

本专业的就业面向：适应新时代国家战略，满足经济社会和行业发展的需要，旨在培养具有德智体美劳全面发展，系统掌握现代人力资源管理的基本理论和操作技能，

具备国际视野和本地意识，具有创新精神、批判意识、诚信品质和职业素养，具备发现、分析和解决企业人力资源管理问题的基本能力，能在金融行业背景的企事业单位、政府机关和其他各类社会组织等胜任人力资源管理工作的高素质应用型专业人才。

本专业的人才培养目标包含以下六方面：

培养目标 G1：诚信品质。具有良好的政治思想素质、社会责任感、道德修养和诚实守信的品质。

培养目标 G2：身心健康。具有健康的体魄和心理素质，具备稳定、向上、坚强、恒久的情感力、意志力和人格魅力。

培养目标 G3：创新意识。具有能够综合运用已有的知识、信息、技能和方法，提出新方法、新观点的思维能力和进行创造、改革、革新的意志、信心和勇气。

培养目标 G4：实践能力。能够应用专业理论和方法，分析实际问题并具有解决问题的能力。

培养目标 G5：国际视野。具有本土情怀，懂得国际企业人力资源管理的有关规则和惯例，具有国际视野和在不同文化背景下的沟通交流能力，具备参与和管理涉外企业人力资源管理活动的的能力。

培养目标 G6：专业素质。（1）具有扎实的人力资源管理专业基础知识和理论，掌握必备的人力资源管理分析技术和研究方法；（2）能够综合运用学科专业知识、方法和技术开展调查、研究，分析和解决人力资源专业领域的实际问题；（3）具有较强的组织、协调、沟通和领导管理能力；（4）掌握劳动法等人力资源管理的相关法律、法规基础知识，具有较强的法律意识。

3. 专业学分、学时设置

本科专业教育实行 4 学年的基本学制，并实行 3-6 年的弹性学制。每学年实行春季和秋季两学期，每学期实行长短两个学段。学生需在规定时间内修读完成不低于 160 学分（见表 3）。达到学士学位授予条件者，可以获得管理学学士学位。

表3 人力资源管理专业学分与学时设置

分类	学分数（学分）					学时数（课堂学时）				
	总学分	其中1:		其中2:		总课堂学时	其中1:		其中2:	
		必修	选修	理论	实践		必修	选修	理论	实践
小计	160	118	42	110	50	2416	1760	656	1510	906
比重	100%	73%	27%	68%	32%	100%	73%	27%	63%	38%

注：选修课包括限选课；实践教学含实验和实训等环节；比重为占总学分或总学时的比例。

4. 主要专业课程设置情况

专业课程由通识课、学科专业课、实践课这三大模块组成（见表4），主要有：微观经济学、宏观经济学、会计学、金融学、管理学（全英语）、市场营销学（全英语）、供应链管理（全英语）、人力资源管理、人力资源管理精要（全英语）、组织行为学、财务管理学、人员素质测评、绩效管理、客户关系管理（全英语）、薪酬管理、金融人力资源管理。

表4 人力资源管理专业学分与学时设置

课程模块	模块学分	模块学分占比
通识课模块	59	36.9%
学科专业课模块	64	40.0%
实践课模块	37	23.1%
总学分	160	100.0%

二、专业师资与教学条件

（一）师资现状与发展

1. 教学团队概况

经过十多年的发展和建设，本专业逐步培育和凝聚了一批教学能力强、科研水平高的师资力量，拥有一支职称、学历、年龄、学缘结构合理的教学团队，为教育教学发展提供坚实的人才支撑。目前，专任教师共9名，正高级职称教师1人，副高级职

称 4 人，高级职称教师占比 56%；100%的专任教师具有博士学位；从年龄结构看，45 岁以下的中青年教师过半；就学缘结构而言，大部分来自国内 985 或 211 大学，专业背景集中在企业管理、人力资源管理、劳动经济学、组织行为学等领域。此外，半数以上教师具有（行业）职业资格或企业经历的“双师型”教师资质，85%以上的教师具有海外访学或培训经历。此外，有外聘教师 2 名，分别来自国内资深人力资源专家和国外知名大学教授，这为推行国际化教学和紧密结合行业特色奠定了良好的师资基础。

2. 教师科研情况

在学校和学院的各级人才激励计划的推动下，本专业教师不断加强学科基础建设，加大学术探索和教学研究力度，以学促教，教学相长，成效显著。本学年，9 名专任教师发表学术及教研论文共计 9 篇，其中，以第一作者或者通讯作者发表在外文期刊的论文共 4 篇，有 2 篇发表在全球影响力高的 SCI 二区刊物中。另外，2 篇教改论文获得校级优秀教学管理与教学案例奖。

3. 教师培育与发展

根据学校倡导的“人才强校”战略引领下，根据“高端引领、学科导向、国际发展、引育并举”的师资队伍建设的方针，本专业加大师资队伍建设和培育，注重对中青年教师的培养，积极引进海内外师资人才，教师团队层次稳步提升。目前，专任师资中有 2 名中青年优秀教师入选我校高层次人才校内培育举措——“序伦学者”计划，5 名教师入选我校“高原学科国际合作团队”计划。与此同时，本专业认真实施“教师产学研践习计划”和“教师出国进修计划”，贯彻“青年教师导师制”，近三年参加“青年教师导师制”的青年教師有 1 人。由于新冠疫情，一些短期的教师出国交流培训活动暂时取消或推迟，但本专业多次组织教师进行线上和线下混合式的教学活动与沙龙，并鼓励教师外出参加各类研讨、培训会议。

（二）教学条件与投入

1. 专业经费投入情况

本学年，本专业生均本科生教学日常支出 7301.13 元，比 2019 年增长 6.05%，生均本科实习经费支出 905.865 元，同比增长 6.45%。

2. 办学条件与教学资源

本专业具有良好的实验教学条件，拥有企业经营模拟实验室、ERP 实验室、创业过程模拟实验室等多个实验室，所有实验室都装有投影仪、摄像头、扩音器，互联网畅通，配有专门实验管理人员，负责实验室硬件和软件的基本维护。人力资源管理专业拥有 4 个校外实践教学基地，其中具有金融背景的实习基地为 2 个，为推进本专业的特色建设搭建良好的发展平台。

为应对新冠疫情的持久影响，创造便捷的教学与学习条件，本专业的所有实验课程上线“实验教学共享云平台（DTC）”，其它课程上线超星网络平台，均实现在线教学。

（三）教学激励计划

严格遵循学校教学激励计划，认真执行自评自查、日常检查、第三方评价的工作要求，切实提高激励计划成效。

1. 加强教学团队建设。本专业成立人力资源管理和国际企业管理两个基础性教学团队，加强教师协调，发挥优势互补。

2. 贯彻全程导师制。专任教师人均辅导学生 20 名，通过坐班答疑、晚自习辅导、小组座谈等形式，借助线上和线下多种沟通方式，关注学生的专业学习、职业发展、科创辅导，加强与学生课外的交流和互动。

3. 变革新生研讨课模式。开展新生研讨教研活动，推行小班制的新生研讨课，每个专任教师负责指导 5 名新生，探索自主、高效的课堂教学模式，采用线上线下混合式的教学形式，结合主题讲座、经典书籍领读、小组讨论等多种方式，努力达到启发学生智慧、引领学生学习、激发学生兴趣、构建学科知识的目的。

4. 加大教师教学投入。专任教师每学期人均承担 2-4 门课程教学任务，教学工作量平均 7 课时/周，均承担新生研讨课教学任务，高级职称教师讲授 2-3 门专业课程。教师努力做到认真备课、精心授课，遵守教学制度，积极推进教学改革，严格公正考

核学生成绩，近三年从无教学事故，各个学期中教学检查与学生座谈会上学生对专业教师的评价总体良好。

三、专业教学建设与改革

（一）课程与教材建设

1. 专业课程概况

本专业人才培养方案的课程体系由通识课模块、专业课模块和实践课模块等模块组成，设置必修课和选修课。鼓励教师探索和创新教学模式、格积极申报与参与课程建设，目前在建校级金课有人力资源管理（全英语），校级课程思政3门已结项，6门在建院级重点课程包括组织行为学、人员素质测评、金融人力资源管理、绩效管理、薪酬管理、领导学。

2. 课程教学大纲制定及修订情况

定期更新和完善教学大纲和授课计划，一方面，落实立德树人的根本任务，加强课程思政建设力度，并在教学大纲等教学手册中融入思政元素和思政教学；另一方面，根据教学效果与反馈，调整考核方式，不断加大实践教学比重。新版教学大纲做到按时提交、严格审核、妥善保存。

（二）实验实践教学

1. 专业实验实践教学总学时、总学分占比情况

为加强学生创新精神、专业技能和综合实践能力的培养，本专业设置实践教学模块，由长学期与短学期两部分组成。实践教学占总教学课时和总学分的比重均超过30%。独立实验课主要结合课程内容，采用计算机软件模拟、现场模拟、情景演示、小组讨论等多种方式，培养学生的创新和实践能力，独立实验课开课率100%。此外，创新项目旨在营造乐学、善学的氛围，激发学习兴趣，注重启发性思考，培养创新精神，提高团队、协调、沟通、领导等能力和水平。与此同时，所有专业课程都开设不少于1/3课时的课内实践教学。

2. 实验教学大纲、实习（实训）教学大纲修订情况

实验教学大纲、实习（实训）教学大纲是组织实施实验（实习）教学、保证实验（实习）教学质量的主要依据和基本文件。以培养目标与教学计划为依据，对实验、实习（实训）教学大纲进行修订和调整，注重打造以综合性、设计性实验为主的实验课程体系。实验、实习（实训）教学大纲原则上每学年修订一次。

3. 专业实验室建设与开放利用情况

本专业实验课程主要使用三个实验室：企业经营模拟实验室、ERP 实验室、创业过程模拟实验室，拥有计算机合计约 180 台，装有创业教学软件、用友企业 ERP 软件、人力资源多媒体教学软件等系统，并配有专门的实验管理人员，负责设备硬件和软件的基本维护。这些实验室为人力资源专业实验、人才测评实验、职业测评实验超市、创新创业实践等课程提供教学环境与平台。

4. 校外实习基地建设 with 利用情况

本专业与上海攀成德管理咨询有限公司、日晓企业管理咨询（上海）有限公司等企业建立校外实践教学基地共 4 个，定期向这些基地分配本专业学生进行专业技能的锻炼和培养。

5. 学年度学生毕业论文情况（选题、指导、答辩、论文质量等）

根据专业定位和人才培养目标，本专业的毕业论文侧重理论联系实践，90%以上的毕业论文选题都来自企业实践，注重综合考察学生运用理论知识分析和解决实际人力资源管理问题的能力与水平。所有毕业论文的指导和答辩都经过严格规范流程，面谈指导次数不少于 5 次，并同时采用电话、微信、邮件等在线指导方式，以确保毕业论文质量。

（三）教学改革

一方面，结合应用型本科的人才培养目标，围绕 AACSB 认证目标要求，调整课程体系，对课程教学大纲、课程教学目标（LG、LO）等按照 AACSB（国际精英商学院）认证的要求进行了修订和总结，确保与学院愿景和目标相对应。另一方面，广泛进行教育教学研究，深入探讨人才培养模式改革、教育教学方法研究、实践教学体系改革、

教学管理与校园治理、实习基地建设、课程思政建设、学生心理健康等多个领域，有力推动了教育教学改革。专任教师积极探索线上线下混合式教学模式和“金课”建设思路，取得良好成效。

四、专业教学质量监控与保障

（一）教学质量体系建设

教学管理团队在校级领导负责，教务处的统一指挥下，由院长带头，分管副院长主持，各专业负责人领导，院办、教学秘书监督协助共同组成，认真执行学院下发的教学管理制度，教学文件齐全，职责清晰，分工明确，能够保证教学工作运行正常。本专业认真履行学校、院系的教学管理规章制度，教学管理制度及专业教学文件健全，同时做好各项制度的宣传，让全体数师生知晓并执行认真，实施记录文档齐全，具备相应的教学质量保障手段与评价标准，操作规范，整体执行情况良好。

（二）教学质量监控运行

教学质量监控对教学目标的实现和提高教学质量起着重要的保障作用，经过多年的建设工作，本专业形成了一套教学管理质量保证体系：

第一，督导制度。学校教学督导和学院教学督导随机检查，系负责人检查教学情况。

第二，教师听课制度。系负责人听课和专任教师听课，促进教师间的教学经验交流和学习，发现教学上的不足与问题，从而改进教学方法，提高教学效果。

第三，带教制度。同学院“导师制”相结合，凡系新进教师（包括博士及无教学经历教师）均实行带教制度。

第四，集体备课制度。以教研室为单位，同上一门课程的教师集体备课。第一次是课程总体安排，最后一次是课程总结，中间不定期开展1—2次交流。

第五，公开教学制度。组织教师开展教学方法讲评活动和教学观摩，每学期都组织教师开展教学方法讲评活动和教学观摩，推动教学方法的改进和教学质量的提高；

第六，学生座谈会制度。每学期定期召开本专业学生对专业教学情况的座谈会，

积极听取学生意见并及时向有关教师反馈。

第七，学生考勤制度。坚持日常课堂考勤制度，加强学风建设和管理。对于出勤率不满教学总课时 1/3 的学生，取消其考试资格。

第八，考试成绩分析制度。以教学班级为单位开展，在考试成绩公布后一个月内进行，分析报告有成绩分布图、成绩分析、班级改进意见，并撰写考试成绩分析报告。

第九，专业人才培养方案调研制度。注重学习和借鉴国内外高校本专业的人才培养的先进理念，定期组织专业教师开展调研，完善和调整本专业人才培养方案。

第十，教师教学综合评价制度。落实“以本为本”，促进“四个回归”，激发教师教书育人的积极性和创造性，提升人才培养质量，积极响应学校和学院号召，启动和推行教师教学综合评价制度，规范教师教学评价过程和方法，完善教师激励制度。

上述各项制度根据不同的周期进行修订，并予以及时公布。

（三）教学质量评估与反馈

对照教育部本科教学评估标准，结合 AACSB（国际精英商学院）认证要求，本专业定期就专业定位、建设规划、培养模式、课程设置、教学改革、专业特色、问题与对策等方面进行自评和总结，撰写专业教学质量报告，并向师生广泛宣传，定期检查制度执行情况，确保真正落到实处。此外，课程评价以学生网络评教及课程小结的形式体现，针对每门课程和每位任课教师，都有相应的分数统计与反馈机制。教学管理人员及主管部门可以随时登录相关网站调阅相关信息。

五、专业教学质量与效果

（一）学风建设情况及效果

本专业学生上课和参加其他活动的出勤率情况良好，未出现一例因为旷课而受到学校处分事件。各门课程的出勤率超过 90%，迟到率不超过 10%。其次，本专业通过评先进、树典型，肯定成绩，树立标杆，带动更多的个人和群体共同进步，最终形成勤奋严谨、求实求新的优良学风。另外，人力资源管理专业学生好学上进，除专业课学习之外，还积极参加其他培训活动和课程学习，如人力资源管理从业资格、注册会计

师证、商务英语、英语口译、证券从业资格等，有的会选择辅修会计、金融等其他第二专业。

（二）学生学习效果

1. 专业学习。本专业学生好学上进，在师生的共同努力下，本专业学生的课程考试成绩基本呈正态分布，平均学习成绩绩点相比工商管理其它专业，名列前茅。除专业课学习之外，还积极参加其他培训活动和课程学习，如人力资源管理从业资格、会计上岗证、英语口译、证券从业资格等，近四年，学生获得其他学习证书的比例均不低于 60%。

2. 创新与实践能力的培养。本专业积极开展学生创新与实践能力的培养。2021 年，有 4 名 2018 级人力资源管理专业学生主持及参与的两个科创项目成功选入国家级大学生创新创业训练计划。值得表扬的是，2018 级人力资源专业学生吴成涛、周安童、解枫玮三人组成的参赛团队在 2021 年全国大学生商科综合能力大赛中获得全国总冠军。

3. 毕业与就业。2021 年人力资源管理专业应毕业学生 45 人，实际毕业 45 人，均获得管理学学士学位。自新冠疫情爆发以来，大学生就业情况日益严峻。学校和学院对就业工作采取了系列措施，发动学院全体教职员工，为学生提供就业信息和渠道，完善相应的激励机制，取得了良好的成效。截止 2021 年 8 月底，2021 届人力资源管理专业毕业生，4 人考上国内研究生，3 人出国深造，就业率 95.6%。

六、特色发展与案例

现代信息技术和在线教学平台的蓬勃发展，加快了线上和线下混合式“金课”的建设，也成为未来教学模式创新的必然趋势。本专业根据“金课”建设的“两性一度”标准，结合《人力资源管理》课程建设经验，创新教育教学理念，探索线上线下混合式的“金课”建设思路与教学改革。

第一，设置教学目标。在教学目标设置中应贯彻“金课”的“高阶性”，即在知识传授过程中，注重培养学生的高阶思维和综合实践能力，体现知识、能力和素质三

者的高度融合。具体来说《人力资源管理》课程的教学目标涵盖了知识目标、能力目标、素质目标以及思政目标四个方面。

第二，设计教学内容。在教学内容的安排和设置中体现建设“金课”的创新性：

（1）突出“理论、案例、实践”三位一体的设计理念和培养模式，围绕教学目标与重点，基于理论知识，引入开篇案例，采用小组讨论、个人发言、团队活动、软件操作等多种行动教学法加强对学生理论联系实践能力的训练和培养；（2）梳理并更换陈旧教材，不断收集、积累、丰富教学素材，强化教学内容的前沿性。在能满足教学需求的前提下，教材选择坚持“三年一更新”的原则，尽可能选择相对权威的最新版本，并保持教学内容的稳定性；（3）紧密追踪和联系专业动态，关切当今热点和业界发展，革新教学大纲、教学手册、教学课件、教学案例。理论虽高于实践，但更源于实践，实践发展往往超前于理论的发展，保持对人力资源管理理论和实践发展最新动态的高度敏感性，教学内容要推陈出新，体现动态调整性。

第三，完善教学评估。在教学评估环节中，要提高课程的“挑战度”，彻底结束对学生“一锤定音”的考评方式。围绕以个性化为和多样化特征的线上线下混合式教学模式，建立过程性、多层面、线上和线下相结合的立体式评价体系，教学评价涵盖教与学两个视角，评价主体和客体分别涉及教师和学生，给课程管理和学生考核提出新挑战和新要求。

第五，总结改革效果。创建线上线下混合式“金课”教学模式，采用行动导向教学方法，能达到发现式、个性化、自主式、开放式的教学目的，提升人才培养成效。

七、问题与对策

人力资源管理专业学生参加科创赛事活动的积极性不高。虽然本专业学生 2021 年已经在全国性的竞赛中取得好成绩，但是，大多数学生参加各类大赛的动力不足，尤其是国家高级别的大赛，如“互联网+”大学生创新创业大赛、“挑战杯”大学生课外学术科技作品竞赛等项目，报名参加的学生比较少，获奖的就更少。

一方面，专业教研室要加大力度将这些科创赛事对人力资源管理专业学生进行宣传 and 辅导，鼓动学生参加。针对学生对相关信息了解不足的现状，积极开展赛事宣讲，将重要赛事和重点项目的举办时间、参赛流程、相关要求的信息进行汇总和发布，利用多渠道进行宣传，并邀请有获奖经验的学生开展心得交流和座谈。另一方面，通过全程导师制，鼓励专业教师指导学生进行专业相关的学术研究与论文发表，为参加高级别的大学生科创比赛奠定基础。