

人力资源管理专业

2022-2023学年本科教学质量报告



|  |
| --- |
| 专业代码：120206  |
| 专业负责人：   李含伟 （签字） |
| 教学院长：     罗 娟 （签字） |
| 学院院长：     胡 斌 （签字） |
| 学院名称：     管理学院  （盖章） |

2024年\_\_2\_\_月

目录

[说 明 4](#_Toc160210517)

[1.专业概况 5](#_Toc160210518)

[1.1专业设置情况 5](#_Toc160210519)

[1.2人才培养目标 7](#_Toc160210520)

[2.毕业要求 7](#_Toc160210521)

[3.培养情况 7](#_Toc160210522)

[3.1专业建设情况 7](#_Toc160210523)

[3.2专业教学计划 8](#_Toc160210524)

[3.3专业课开设情况 9](#_Toc160210525)

[3.4专业课课堂规模 9](#_Toc160210526)

[3.5专业的核心课程情况 9](#_Toc160210527)

[3.6实验教学情况 11](#_Toc160210528)

[3.7实践教学情况 11](#_Toc160210529)

[3.8创新创业教育 12](#_Toc160210530)

[3.9学生毕业综合训练情况 12](#_Toc160210531)

[3.10教学改革 13](#_Toc160210532)

[4.教师队伍 14](#_Toc160210533)

[4.1专业教师数量与结构 14](#_Toc160210534)

[4.2授课师资分析 15](#_Toc160210535)

[4.3教师教学科研情况 16](#_Toc160210536)

[5.支持条件 17](#_Toc160210537)

[5.1学校生均教学经费情况 17](#_Toc160210538)

[5.2支撑专业实验教学校内场所情况 17](#_Toc160210539)

[5.3校外本科教学实习实训基地情况 17](#_Toc160210540)

[6.质量保障 18](#_Toc160210541)

[6.1质量保障体系 18](#_Toc160210542)

[6.2质量监控制度及实施办法 18](#_Toc160210543)

[6.3质量评估反馈及持续改进 19](#_Toc160210544)

[6.4在校生与毕业生满意度 20](#_Toc160210545)

[7.学生发展 20](#_Toc160210546)

[7.1本科在校生数量基本情况 20](#_Toc160210547)

[7.2毕业生毕业率、学位授予率与去向落实率 20](#_Toc160210548)

[7.3学风建设情况 20](#_Toc160210549)

[8.特色发展与案例 21](#_Toc160210550)

[9.问题与对策 22](#_Toc160210551)

[9.1专业发展中存在的不足与问题 22](#_Toc160210552)

[9.2采取的对策及改进措施 25](#_Toc160210553)

## 说 明

除特殊说明外，本报告所有的数据资料均来自于高等教育质量监测国家数据平台，涉及专业概况、学生发展、培养目标和毕业要求、课程体系、教师队伍、支持条件和质量保障七个方面的相关信息，供专家组了解情况、分析判断、考查评估使用。

报告中财务和科研数据的统计时点为2023年自然年（即2023年1月1日至12月31日），教学等其他数据统计时点为2022-2023学年（即 2022年 9 月 1 日至 2023年 8 月 31 日）。

## 1.专业概况

### 1.1专业设置情况

人力资源管理专业由管理学院主办，于2007年获得中华人民共和国教育部批准设立（四年制，专业代码120206），并于2008年开始招生。本专业自设立以来，一直秉持“价值塑造、知识传授和能力培养”三位一体，落实立德树人根本任务，结合商科国际认证要求，主动对接现代产业要求，服务上海经济以及社会发展。培养计划紧密结合我校“六大学科群”建设，坚持加强基础理论教育、突出专业特色，重视知识、能力、素质协调发展，理论联系实际，强化创新能力的培养。遵照“以社会需求为导向、以专业建设为基础、以教育改革为手段、以应用型人才培养为特色、以提高教学质量为目标”的原则，注重专业能力、通识核心能力、基本素养能力的教育与提升，大力培养适应全球化背景下的应用型人才。

长期以来，人力资源管理在专业发展以及人才培养方面始终贯彻落实党的教育方针和学校学院的基本要求。注重与经典人力资源管理理论相结合，注重与中国现实的人力资源管理实践相结合，注重学科研究与地方经济发展相结合。坚持学科链对接产业链的教育方针，坚持工科背景的错位竞争与紧缺人才培养优势，坚持产学合作教育模式和校企互动的创新教育特色，紧密对接上海经济与社会发展的需要。 在人才培养模式上，打造“平台化、流程化、模块化”人才培养模式，以“厚基础、宽平台、精内容、重实践、提素养”为指导原则，将知识体系的系统化与人才培养的模块化有机融合，从公共基础知识、学科基础知识、专业知识、实践锻炼4个方面进行模块化教学，通过管理案例教学、实验教学、管理模拟及社会实践活动，使学生全面接受人力资源管理方法与技巧方面的综合训练，既精准对接企业人力资源管理实务的需求，又满足学生的个性化发展的需要。本专业经历了15年的发展历程，充分结合了工科院校的独特的特色和专业发展目标，在师资队伍建设、课程设置、人才培养以及教学模式等多个方面取得了显著进步，逐步形成了自己的专业特色。

表1 专业基本情况

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 学校情况 |
| 专业基本信息 | 专业代码 | 120206 |
| 专业名称 | 人力资源管理 |
| 所属单位名称 | 管理学院 |
| 专业设置年份 | 2007 |
| 优势专业类型 | -- |
| 学制 | 4 |
| 允许修业年限 | 6 |
| 授予学位门类 | 管理学 |
| 在校本科学生数 | 112 |
| 当年计划招生数 | -- |
| 专业教师数 | 13 |
| 专业课授课校内教师数 | 98 |
| 外聘授课教师数 | 0 |
| 应届本科毕业生去向落实率 | 94.44 |
| 学校生师比 | 17.95 |
| 专业教师与本科生之比 | 8.62 |
| 专业课授课教师（本学院）与本科生之比 | 1.6 |
| 专业负责人 | 姓名 | 李含伟 |
| 是否外聘 | 否 |
| 专业技术职称 | 教授 |
| 最高学位 | 博士 |
| 学历 | 博士研究生 |
| 是否双师型 | 是 |
| 是否行业背景 | 否 |
| 导师类别 | / |
| 校内指导博士生数 |  |
| 校内指导硕士生数 |  |
| 承担专业教学课程（门） | 2 |
| 其中：专业核心课程（门） | 2 |

### 1.2人才培养目标

旨在培养系统掌握管理学、经济学、社会学与心理学等学科基础理论；了解我国经济社会宏观政策和国内外人力资源管理与开发的新动态和新趋势；熟悉人力资源规划、工作分析、人员招聘、人员培训、生涯开发、薪酬管理、绩效管理以及劳动关系管理等技术和方法；具备一定的技术技能、人际技能与概念技能以及良好职业道德和敬业精神；能创造性运用人力资源管理的相关理论去分析、解决管理实践中的问题，并能够胜任各类企事业单位人力资源管理理论与实务工作的应用型专业人才。

## 2.毕业要求

在学生学满四年毕业时，完成各项毕业要求指标的达成度评价，根据各项毕业要求达成情况评价值，判定本届学生对于毕业要求的达成情况。本专业设置了明确、公开的毕业要求，在毕业设计（论文）选题方面，100%来源于生产实际课题，选题经过校院两级严格把关，合格率百分之百。毕业设计（论文）指导方面，通常本专业老师每届指导学生数为4-6人左右，并不断优化专业教师指导毕业论文的学生人数；严格要求指导教师每周至少与学生见面交流1次以上，学生每周填写毕业论文指导记录本，教师签字并存入毕业论文档案袋。毕业设计（论文）质量方面，学校、学院两级单位管理负责制，从选题开始进行审核，论文指导过程中，学院和学校采取初期检查、中期检查和学院答辩预审后才能进入最终答辩程序，答辩通过后整套论文资料全部归档。

## 3.培养情况

### 3.1专业建设情况

专业贯彻落实教育部《高等学校课程思政建设指导纲要》、《普通高等学校本科专业类教学质量国家标准》等文件精神，坚持以社会主义核心价值观为引领，秉持“价值塑造、知识传授和能力培养”三位一体，落实立德树人根本任务，结合商科国际认证要求，主动对接现代产业要求，服务上海经济社会发展，坚持“注重素质、培养能力、强化基础、拓宽专业”的办学指导思想，彰显课程体系的育人功能。在坚实、广博的管理教育基础上，构建“德、智、体、美、劳”全面培养的课程体系。力求培养学生了解我国经济社会宏观政策和国内外人力资源管理与开发的新动态和新趋势；能创造性运用相关理论去分析、解决管理实践中的问题，并具有良好职业道德和敬业精神；熟知现代制造业与服务业发展规律及其对人力资源管理相关工作的要求；掌握人力资源开发和管理的基本理论、基本知识；能够胜任在各类企事业单位独立从事人力资源管理职能的方案设计、操作和实施的要求；具备现代管理技能和领导力，具有国际视野、创新精神、实践能力和具有较强工程教育背景的，能够担当民族复兴大任的高素质工程应用型人才；能适应经济社会发展需要，并能够胜任各类企事业单位人力资源管理理论与实务工作的应用型专业人才。

专业紧密对接上海经济与社会发展的需要，将人才培养深深地扎根于地方经济的土壤中，培养熟知经济与管理的基本理论，掌握人力资源管理知识结构与技能，熟悉现代产业发展规律，面向各类企事业单位，在不同文化背景下从事人力资源管理的应用型人才。建设思路清晰、目标明确、有贴合实际的建设措施。在人才培养的建设规划上，打造“平台化、流程化、模块化”人才培养模式，以“厚基础、宽平台、精内容、重实践、提素养”为指导原则，将知识体系的系统化与人才培养的模块化有机融合，从公共基础知识、学科基础知识、专业知识、实践锻炼4个方面进行模块化教学，通过管理案例教学、实验教学、管理模拟及社会实践活动，使学生全面接受人力资源管理方法与技巧方面的综合训练，既精准对接企业人力资源管理实务的需求，又满足学生的个性化发展的需要。

### 3.2专业教学计划

本专业要求每门任课教师开课前必须要备好教学大纲、教学计划表和教学方案，其中教学大纲和教学计划表每学期开课前必须向教务处提交备案。首次开课的教师必须将这些基本教学文件交由学院教授审核，审核通过后才能上交教务处，并且在授课期间严格按照教学计划表的进度和内容安排执行。

表2 专业教学计划情况

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项目 | 学时 | 学分 |
| 数量 | 占总学时比例（**%**） | 数量 | 占总学分比例（**%**） |
| 理论教学 | 2042 | 59.99 | 118.63 | 74.61 |
| 实验教学 | 1362 | 40.01 | 6.37 | 4.01 |
| 集中性实践教学环节 | **/** | **/** | 30 | 18.87 |
| 课外科技活动 | **/** | **/** | 4 | 2.52 |
| 合计 | 3404 | **--** | 159 | **--** |

表3 课程实施情况

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项目 | 学时 | 学分 |
| 数量 | 占总开课学时比例（**%**） | 数量 | 占总开课学分比例（**%**） |
| 专业必修课 | 3632 | 59.42 | 227 | 59.42 |
| 专业选修课 | 2480 | 40.58 | 155 | 40.58 |

### 3.3专业课开设情况

本专业开设48门课，课程总门次168门，开设全外语课程门次数2门。

表4专业课开设情况

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 数量 |
| 课程门数 | 48 |
| 课程总门次数 | 168 |
| 开设全外语课程门次数 | 2 |
| 开设双语课程门次数 | 0 |

### 3.4专业课课堂规模

专业课平均规模，30人及以下占比4.76%，31-60人占比36.31%，61-90人占比35.71%，90人以上占比23.21%。

表5 专业课课堂规模

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 平均规模 | 30人及以下 | 31-60人 | 61-90人 | 90人以上 |
| 数量 | 72.13 | 8 | 61 | 60 | 39 |
| 比例（%） | / | 4.76 | 36.31 | 35.71 | 23.21 |

### 3.5专业的核心课程情况

专业的核心课程有：创业学，运营管理，管理学，人力资源管理，组织行为学，市场营销学，财务管理，会计学，公司治理，薪酬管理，国际人力资源管理（全英语），员工关系管理，工作分析与工作设计，绩效管理，职业生涯规划与管理，人力资源培训与开发（全英语），人力资源测评与选拔，战略管理。

表6 专业的核心课程情况

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程名称 | 课程号 | 课程性质 | 课程类别 | 学分数 | 学时数 | 平均课堂规模 |
| 创业学 | 030008 | 理论课 | 专业选修课 | 2 | 32 | 86 |
| 运营管理 | 030056 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 37 |
| 管理学 | 030101 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 78.67 |
| 人力资源管理 | 030102 | 理论课 | 专业选修课 | 2 | 32 | 50.17 |
| 组织行为学 | 030103 | 理论课 | 专业选修课 | 2 | 32 | 37.6 |
| 市场营销学 | 030127 | 理论课 | 专业选修课 | 2 | 32 | 52 |
| 财务管理 | 030268 | 理论课 | 专业选修课 | 2 | 32 | 93.33 |
| 会计学 | 030269 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 75 |
| 公司治理 | 030584 | 理论课 | 专业选修课 | 2 | 32 | 75.5 |
| 薪酬管理 | 030612 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 国际人力资源管理（全英语） | 030676 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 员工关系管理 | 030678 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 工作分析与工作设计 | 031143 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 绩效管理 | 032217 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 职业生涯规划与管理 | 032218 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 人力资源培训与开发（全英语） | 032253 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 人力资源测评与选拔 | 033180 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 39 |
| 战略管理 | 033903 | 理论课 | 专业必修课 | 2 | 32 | 62.17 |

### 3.6实验教学情况

实验教学学分为6.37，占总学分的4.01%。

表7 实验教学情况

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 数量 |
| 实验教学学分 | 6.37 |
| 占总学分（％） | 4.01 |
| 学年内开设实验课门数 | -- |
| 实验课程平均课堂规模 | -- |
| 专业实验教学仪器设备值 | -- |

### 3.7实践教学情况

目前，本专业教学计划实验完全按照培养计划开出。综合性、设计性实验目前开出率达到100%。学生实习包括专业实习、制造技术实习与产学合作实习等多种形式。要求有实习计划、实习大纲、实习指导书、实习报告、实习总结。教学计划安排了制造技术基础实习C、人力资源管理流程实习、企业劳动关系调研、人员测评软件模拟应用与分析、招聘情境模拟实习等专业实习，各专项实习均有稳定的校内外实习基地。专业实践教学部分主要包括人力资源管理流程实习、劳资关系调研实习、人员测评软件模拟应用与分析实习、招聘情境模拟实习、企业综合运营沙盘模拟实习等。我校人力资源管理专业的实践教学具有鲜明特色：

**（1）产教融合特色**

依托产学共建实践教育基地，由专业教师为主指导完成人力资源管理流程实习、劳资关系调研实习、人员测评软件模拟应用与分析实习、招聘情境模拟实习、企业综合运营沙盘模拟实习5门共计10个学分的实践课程教学。

**（2）校企产学合作实践**

战略管理、运营管理、财务管理、营销管理等企业非人力资源管理相关职能的实习是本专业学生理论联系实际、接触社会、了解企业运行规律的重要环节，也是培养学生职业道德和行为规范的必要教学环节。实习过程在企业进行，由校企双方导师共同指导，为期6周。

人力资源管理职能实习侧重培养学生综合运用人力资源管理所学的理论知识与实践结合的能力，要求能够运用适当的工具和科学的方法对人力资源管理领域的实际工作问题进行分析，设计解决方案，从而满足企业招聘、培训、绩效、薪酬、职业生涯规划、劳动关系管理等人力资源管理各职能模块的胜任要求。实习过程在企业进行，由校企双方导师共同指导，为期6周。

**（3）劳动教育实践**

在开展“人力资源管理流程实习”课程的过程中，有意识地让学生在课前清点、清理实验器具，课后打扫实验室，从而培养其劳动意识与劳动习惯。人力资源管理流程实习可以冲抵1学分的劳动教育实践。

### 3.8创新创业教育

本专业注重学生的创新精神与实践能力，积极组织学生参加大学生数模竞赛、英语竞赛、互联网+创新创业竞赛等各类学科竞赛；专业教师积极指导学生申报参加大学生创新项目；要求学生每年完成6周的暑期产学合作，专业教师积极履行协调员职责。此外，为指导学生更好的参加创新创业活动，本专业新增两门创新类课程《创业企业人员激励管理》和《创新创业人力资源案例研究》。

### 3.9学生毕业综合训练情况

2022—2023学年，大四学生整体实习情况良好。专业的毕业论文选题仍旧是100%来源于生产实际或社会热点问题研究项目，选题经过校院两级严格把关，合格率百分之百。人力资源管理专业每名教师平均指导毕业生数为3.6，并不断优化专业教师指导毕业论文的学生人数；严格要求指导教师每周至少与学生见面交流1次以上，学生每周填写毕业论文指导记录本，教师签字并存入毕业论文档案袋。学校、学院两级单位管理负责制，从选题开始进行审核，论文指导过程中，学院和学校采取初期检查、中期检查和学院答辩预审后才能进入最终答辩程序，答辩通过后整套论文资料全部归档。2023年本专业共毕业36人，所有论文都是一次性通过，毕业论文总体质量水平在我校本科论文中居于较好水平。

表8 学生毕业综合训练情况

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 数量 |
| 毕业综合训练课题（个） | 总数 | 36 |
| 其中：在实验、实习、社会调查等社会实践中完成数 | 36 |
| 其中：在实验、实习、社会调查等社会实践中完成比例（%） | 100 |
| 指导教师数 | 本专业教师 | 6 |
| 外专业教师 | 3 |
| 校外指导教师 | 1 |
| 每名教师平均指导毕业生数 | 3.6 |

### 3.10教学改革

（1）专业培养方案的制定与修订

人力资源管理专业培养方案的总体设计紧密围绕学生的**“知识、能力、素养”**培育，通过**公共基础知识模块、学科基础知识模块、专业知识模块夯实理论基础**；通过**创新学分、课内实验、专业实习、课程设计、合作教育**等形式多样的实践平台锻造学生的实践能力和综合素养，使学生在扎实的基础理论和专业知识的基础上，具备分析与解决实际问题的能力。每一模块都有与总体培养目标相适应的教学训练要求，它们在执行过程中相互支持和渗透，形成一个有机的整体。具体制定流程如下：

全程指导

事后反馈

培养方案

紧扣专业规范，专业教学团队制定初稿

教学指导委员会讨论

院务委员会意见

学校教务部门批准

市场需求调研

相关院校类比

 **图 1 本专业“培养方案”制定流程图**

（2）教改与质量工程建设

人力资源管理专业教师重视教改，积极推进教学理念、教学方法和教学模式改革,努力提高教学效果。实行“以学为中心、以教为主导”的立体化教学，例如：实施精品教材工程、编制多媒体课件、将案例、应用软件、双语教学和实验等相结合。《组织行为学》（第二版）课程获得市级课程建设资助。

（3）教学资源及利用

专业努力丰富专业教学资源，通过构建网络资源、信息化平台、建设线上线下课程等方式推进教学水平与质量的提高。本专业教师重视教学内容、方法改革，不断改进多媒体教学手段的运用，使用的教材质量有保证，教学内容动态更新。《人力资源管理》、《组织行为学》等主干课程均大量采用案例分析、情景模拟、角色扮演、小组讨论、翻转课堂等教学方法进行互动研讨式教学。

## 4.教师队伍

### 4.1专业教师数量与结构

目前，人力资源管理的专业负责人为李含伟教授，专职在岗教师共计13人，均具有硕士及以上学位。近几年，多位教师获得教学和师德荣誉，1位教师获得上海市优秀教育工作者称号，1位教师三八红旗手、1位教师获得校级教学名师称号，1位教师获得校优秀教育工作者称号,1位老师获中国人才研究会会议论文二等奖，一位老师获全国商科教育实践教学大赛三等奖。

表9 专业教师数量

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项目 | 数量 | 比例 |
| 专业教师总数 | 13 | / |
| 其中：近五年新增教师 | 5 | 38.46 |
| 双师双能型教师 | 8 | 61.54 |
| 具有行业企业背景 | 2 | 15.38 |
| 高级职称教师数量 | 7 | 53.85 |
| 学年内承担专业课教学的本专业教师数 | 8 | 61.54 |
| 教授数量 | 2 | 15.38 |
| 学年内承担专业课课程的教授数量 | 2 | 100 |
| 学年内低年级授课教授数量 | 0 | 0 |

\*学年内承担专业课课程的教授比例、学年内低年级授课教授比例 为占专业教授数量的比例。本表仅统计本专业教师。

表10 专业教师结构

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项目 | 数量 | 占比 |
| 专业教师总数 | 13 | / |
| 职称 | 教授 | 2 | 15.38 |
| 副教授 | 3 | 23.08 |
| 讲师 | 3 | 23.08 |
| 助教 | 0 | 0 |
| 其他正高级 | 1 | 7.69 |
| 其他副高级 | 1 | 7.69 |
| 其他中级 | 2 | 15.38 |
| 其他初级 | 0 | 0 |
| 未评级 | 1 | 7.69 |
| 最高学位 | 博士 | 8 | 61.54 |
| 硕士 | 4 | 30.77 |
| 学士 | 1 | 7.69 |
| 无学位 | 0 | 0 |
| 年龄 | **35** 岁及以下 | 2 | 15.38 |
| **36-45** 岁 | 4 | 30.77 |
| **46-55** 岁 | 7 | 53.85 |
| **56** 岁及以上 | 0 | 0 |
| 学缘 | 本校 | 3 | 23.08 |
| 外校 | 境内 | 9 | 69.23 |
| 境外 | 1 | 7.69 |

### 4.2授课师资分析

专业课程均由骨干教师承担，各门课程主讲教师100%具有讲师以上职称，高级职称教师100%承担专业课程教学任务。

表11 专业课校内授课教师职称情况

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 专业课授课教师 | 比例(%) | 核心课授课教师 | 比例(%) |
| 总数 | 98 | / | 31 | / |
| 教授 | 15 | 15.31 | 5 | 16.13 |
| 副教授 | 37 | 37.76 | 12 | 38.71 |
| 讲师 | 40 | 40.82 | 10 | 32.26 |
| 助教 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其他正高级 | 1 | 1.02 | 1 | 3.23 |
| 其他副高级 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 其他中级 | 5 | 5.1 | 3 | 9.68 |
| 其他初级 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 未评级 | 0 | 0 | 0 | 0 |

表12 专业课校内授课教师最高学位情况

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 专业课授课教师 | 比例(%) | 核心课授课教师 | 比例(%) |
| 博士 | 75 | 76.53 | 23 | 74.19 |
| 硕士 | 23 | 23.47 | 8 | 25.81 |
| 学士 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 无学位 | 0 | 0 | 0 | 0 |

表13 专业课校内授课教师年龄情况

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 专业课授课教师 | 比例(%) | 核心课授课教师 | 比例(%) |
| **35** 岁及以下 | 16 | 16.33 | 6 | 19.35 |
| **36-45** 岁 | 49 | 50 | 11 | 35.48 |
| **46-55** 岁 | 27 | 27.55 | 12 | 38.71 |
| **56** 岁及以上 | 6 | 6.12 | 2 | 6.45 |

表14 专业课校内授课教师来源情况

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 项目 | 专业课授课教师 | 比例(%) | 核心课授课教师 | 比例(%) |
| 本专业 | 8 | 8.16 | 7 | 22.58 |
| 本学院外专业 | 62 | 63.27 | 20 | 64.52 |
| 校内其他单位 | 28 | 28.57 | 4 | 12.9 |

表15 专业课外聘授课教师情况

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项目 | 数量 | 占比 |
| 总数 | 3 | / |
| 职称 | 教授 | 0 | 0 |
| 副教授 | 0 | 0 |
| 讲师 | 0 | 0 |
| 助教 | 0 | 0 |
| 其他正高级 | 3 | 100% |
| 其他副高级 | 0 | 0 |
| 其他中级 | 0 | 0 |
| 其他初级 | 0 | 0 |
| 未评级 | 0 | 0 |
| 最高学位 | 博士 | 0 | 0 |
| 硕士 | 3 | 100% |
| 学士 | 0 | 0 |
| 无学位 | 0 | 0 |

### 4.3教师教学科研情况

4.3.1教师承担科研项目情况

本专业教师在2022-2023年度承担纵向课题3项，横向课题6项。

表16 专业教师承担纵向课题情况

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 负责人 | 项目名称 | 项目级别 | 经费（万元） |
| 1 | 齐林恺 | 高质量打造上海国际邮轮旅游度假区研究 | 省部级 | 5 |
| 2 | 秦迎林 | 上海都市体育发展体系建设研究——都市体育文化独特性研究 | 省部级 | 5 |
| 3 | 秦迎林 | 上海都市体育发展体系建设研究——都市体育文化独特性研究 | 省部级 | 3 |

表17专业教师承担横向课题情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 负责人 | 项目名称 | 类别 | 起讫时间 | 经费（万元） |
| 1 | 李含伟 | 上海馨午化工有限公司互联网发展战略研究 | 技术咨询 | 2023.3-2023.10 | 58 |
| 2 | 邱羚 | 中国邮轮游船游艇行业发展报告（2022-2023） | 技术咨询 | 2023.06-2023.12 | 20 |
| 3 | 邱羚 | 《徐家汇中央活动区“十四五”规划》中期评估 | 技术咨询 | 2023.08-2023.12 | 12 |
| 4 | 邱羚 | 关于加快推进本市邮轮旅游高质量发展的实施意见与决策分析 | 技术咨询 | 2023.04-2023.09 | 8 |
| 5 | 齐林恺 | 2023年上海市徐汇区政府目标管理工作第三方咨询 | 技术咨询 | 2023.11-2023.12 | 16.16 |
| 6 | 齐林恺 | 2023年上海市徐汇区政府执行力指数课题研究 | 技术咨询 | 2023.11-2023.12 | 6.8 |

4.3.2教师发表论文情况

本专业教师在2022-2023年度发表学术论文20篇。

表18专业教师发表论文情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 序号 | 论文、专著名称 | 发表刊物、出版社名称 | 时间 | 作者姓名 | 第几作者 |
| 1 | 新文科建设背景下图情档学科数字化转型发展的定位研究 | 图书馆理论与实践 | 2023(5) | 曹如中 | 1 |
| 2 | 新文科背景下数字化赋能图情档学科向数字人文转型发展研究 | 图书馆 | 2022(8) | 曹如中 | 2 |
| 3 | 新文科建设背景下图情档学科数字化转型发展的实现途径及学科坚守 | 图书馆 | 2023(12) | 曹如中 | 3 |
| 4 | 基于文献计量的文化创意产业政策研究可视化分析 | 丝绸 | 2022(3) | 曹如中 | 1 |
| 5 | 长三角城市群文化创意产业空间集聚及影响效应研究 | 丝绸 | 2022(8) | 曹如中 | 1 |
| 6 | 长三角城市群文化创意产业空间关联及网络结构特征研究 | 丝绸 | 2023(2) | 曹如中 | 1 |
| 7 | 论全球城市文化网络的演进趋势与运作规律 | 全球城市研究(中英文) | 2023(9) | 秦迎林 | 1 |
| 8 | "上海阅读市场研究报告—新趋势与新业态 | 上海文化产业发展报告 | 2023(3) | 秦迎林 | 2 |
| 9 | "文化与数字花深度融合，助力新时代上海人民城市建设 | 上海文化发展报告 | 2023(3) | 秦迎林 | 3 |
| 10 | “工作——学习”理论的创新与发展——第四代“文化——历史”活动理论及应用价值 | 远程教育杂志 | 2022(3) | 吴刚 | 1 |
| 11 | 数智化在线交互教育范式视域下职业培训组织样态形塑研究 | 高等工程教育研究 | 2023(7) | 吴刚 | 2 |
| 12 | “双重刺激法”的理论及应用模型研究 | 心理学进展 | 2023(10) | 吴刚 | 1 |
| 13 | 常态化疫情防控下跨境物流行业发展态势与对策 | 物流科技 | 2022(11) |  邱羚  | 2 |
| 14 | 高管激励视角下制造业企业组织冗余对企业绩效的影响作用研究 | 应用数学进展 | 2022(11) | 邱羚 | 2 |
| 15 | 中小企业利用情感因素改进留人工作的方法研究 | 经济研究导刊 | 2022(12) | 邱羚 | 2 |
| 16 | Thoughts on Collaborative Development of China's Cruise,Yacht and Ship Industries | Cruise Industry Review | 2023(7) | 邱羚 | 1 |
| 17 | 基于特征价格模型的邮轮特征对于邮轮产品价格影响研究综述 | 运筹与模糊学 | 2023(8) | 邱羚 | 2 |
| 18 | 绿色信贷政策对重污染企业绿色创新的影响研究 | 运筹与模糊学 | 2023(8) | 邱羚 | 2 |
| 19 | 上海邮轮经济全产业链协同发展研究 | 中国邮轮产业发展报告（2022） | 2022(11)  | 邱羚 | 1 |
| 20 | 基于特征价格模型的邮轮特征对于邮轮产品价格影响研究综述 | 运筹与模糊学 | 2023(8) | 邱羚 | 2 |

## 5.支持条件

### 5.1学校生均教学经费情况

学校每年保证学生的教学经费按时到位，用于教学日常运行，同时，对于实践环节，划拨专项费用，用以支持学生实验和实习等。针对学校划拨的教学经费，本专业严格遵守教育部的相关要求保证专款专用。本专业生均教学日常经费为5068.5元，生均实验经费约为1017.74元，生均实习经费约为410.89元，完全能够满足教学需求。

表19 学校生均教学经费情况

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 经费（元） |
| 生均教学日常运行支出 | 5068.5 |
| 生均实验经费支出 | 1017.74 |
| 生均实习经费支出 | 410.89 |

### 5.2支撑专业实验教学校内场所情况

目前学院共有实验室10个，其中与人力资源管理专业相关主要实验室2个，另有信息集成演示沙盘1个。实验开出率100%。目前，专业所有主干课程均设置了相应6-24课时的实验、实践课程，企业经营管理实验室对全院3000余名生开放，另有人力资源专业特有的北森人员测评实验室供人员测评软件模拟应用与分析实践课专用。目前本专业在校内外有三个稳定的实习基地。校外已和上海移远通讯技术股份有限公司、上海理升财务管理咨询公司、上海晨讯科技集团等单位签约建立产学研合作战略联盟关系，确保学生专业实践与实习的需要。

### 5.3校外本科教学实习实训基地情况

目前本专业在校内外有8个稳定的实习基地，确保学生专业实践与实习的需要。其中上海宝艺智能科技有限公司、上海昕亚新材料科技有限公司、上海麦星企业管理咨询有限公司这3个基地都是在2022年建立的，本年度接纳的学生总数均为45人次。上海移远通讯股份有限公司和上海付迅信息科技有限公司这2个基地都是在2020年建立的，本年度接纳的学生总数均为12人次。猎聘是在2018年建立的，本年度接纳的学生总数均为4人次。上海联怡枇杷乐园投资管理有限公司是在2019年建立的，本年度接纳的学生总数均为8人次。上海猕赛智能科技有限公司是在2021年建立的，本年度接纳的学生总数均为10人次。

表20校外本科教学实习实训基地情况

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 基地名称 | 建立时间 | 当年接纳学生总数（人次） |
| 上海移远通讯股份有限公司 | 2020 | 5 |
| 猎聘 | 2018 | 4 |
| 上海付迅信息科技有限公司 | 2020 | 7 |
| 上海联怡枇杷乐园投资管理有限公司 | 2019 | 8 |
| 上海猕赛智能科技有限公司 | 2021 | 10 |
| 上海宝艺智能科技有限公司 | 2022 | 15 |
| 上海昕亚新材料科技有限公司 | 2022 | 15 |
| 上海麦星企业管理咨询有限公司 | 2022 | 15 |

## 6.质量保障

### 6.1质量保障体系

**（1）建立了完善的教学质量保障体系**

建立了由主管教学院长担任组长、各系主任担任组员、各专业教师严格自我约束的教学质量保障机构，同时设置相应的教学管理岗位负责具体的管理工作安排,并配合教务处教学质量科开展相应工作。设教学督导组等，对院系的教学工作进行全面监督、检查和指导。

**（2）实施了全面的教学质量监控流程**

人力资源管理专业依据自身定位和人才培养目标，建立起了涵盖专业建设、课程建设、理论教学、实践教学（实验、实习、社会实践、课程设计、毕业论文或设计等）等本科教学各环节的质量标准，对保障教学质量起到了重要的积极作用。

**（3）构建了有效的专业教学团队协作机制**

专业负责人对专业培养方案、课程体系设计进行总体规划，人力资源管理专业共同讨论制定方案；教学文件齐全、规范，日常管理有序到位；各项教学活动安排及时周密，运行稳定。

### 6.2质量监控制度及实施办法

**1. 教学质量的检查、评价、反馈、改进机制**

在课堂教学管理中，我们建立了课堂教学评价指标体系，要求教师在课堂教学中，严格按照管理学院课堂教学管理规范施教，不断改进教学方法手段和授课艺术，努力提高课堂教学质量，人力资源管理专业每年都要组织青年教师课堂教学比赛，坚持每月对教师课堂教学情况进行一次讲评，并通过学生评教，督学评教，教师自查自评，教授委员会评教，加强对课堂教学质量的监控。

**2. 建立专业质量报告制度**

根据教育部、上海市教委的相关规定，学校自2015年开始，每年定期公开发布《[上海工程技术大学年度本科教学质量报告](http://www.baidu.com/link?url=DJ28I-vJIAYV6_wzeqqfQ2UQGQkjZ2Sta56-16i4VXymr4ZF9jUMWatydnkwUrCcIoyB1hYqygcOv0Zrz18H0WQ8BCE7eXhoZ7OWNeIopfzo9tDqDd04geWIUx_PCeUqcwFopILRdjLro5zIfMU9LZqXRCH_VCaQ_9EOTnU4xTi" \t "_blank)》，报告从六大部分分析了学校本科教学质量的基本现状和主要问题。根据学校相关要求，本专业也定期进行专业质量自查和评估。

**3. 教学质量评估反馈及持续改进**

**教学质量信息的反馈：**依托学院资源，通过统计、分析教学基本状态数据，对运行中即将或已经出现异常的情况及时给予反馈，并对变化趋势进行分析，实现对教学管理的实时性、准确性、持续性。

**就业质量信息的反馈：**完善以就业质量为导向的教学质量反馈机制，重视用人单位、行业和本专业校友对教育教学的信息反馈和互动，立足社会需求确立本科专业质量标准中的“培养目标”和“毕业要求”，并以此修改人才培养方案中的“课程体系”。

### 6.3质量评估反馈及持续改进

本专业能根据培养目标、毕业要求和课程目标达成情况的评价结果，以及外部评价收集的信息，有针对性地开展专业的持续改进工作。建立了由主管教学院长担任组长、各系主任担任组员、各专业教师严格自我约束的教学质量保障机构，同时设置相应的教学管理岗位负责具体的管理工作安排,并配合教务处教学质量科开展相应工作。设教学督导组等，对院系的教学工作进行全面监督、检查和指导，保证及时发现问题、及时调整改进、及时复核与备案。能够将有效课堂不断优化改进为高效课堂，并进一步完善打造生命力课堂，持续监控和改进教师教学规范，强调授课内容深刻结合时代热点，培养专业基础扎实、社会适应性强的学生。

具体而言，本专业建立了教学质量的检查、评价、反馈、改进机制。对专业教学实施经常性检查、评价和反馈，初步建立了教学质量监控体系和持续改进机制。此外，形成了专业质量报告制度，各主要教学环节有明确的质量要求，通过教学环节、过程监控和质量评价促进毕业要求的达成，能够证明评价的结果被用于专业的持续改进，并定期发布专业质量分析报告。

### 6.4在校生与毕业生满意度

人力资源管理专业坚持素质教育与职业培训为一体，知识传授与能力培养为一体，理论教学与实践教学为一体，按照“具有本科底蕴、体现应用特征、确有专业特长、兼有良好职业素养”要求培养高素质的应用型人才。针对主要用人单位关于毕业生满意度的跟踪调查显示，本专业毕业生动手能力强，适应环境快，深受用人单位的青睐。本专业学生就业情况良好，专业相关度较高。近三年，本专业学生在评教时评价优良率均达96%。本专业学生对教育教学工作及教学效果比较满意，评价较好，学生对于专业测评的满意度也是激励未来专业前进的动力，学生也会对于需要改进的地方积极提出自己的建议，供日后工作改善参考。

## 7.学生发展

### 7.1本科在校生数量基本情况

表21本科在校生数量及年级分布

|  |  |
| --- | --- |
| 项目 | 数量 |
| 本科生数 | 112 |
| 其中：留学生 | 0 |
| 港澳台侨学生 | 0 |
| 其中：一年级 | 0 |
| 二年级 | 37 |
| 三年级 | 36 |
| 四年级 | 39 |
| 其他 | 0 |

### 7.2毕业生毕业率、学位授予率与去向落实率

表22 应届生毕业、学位授予及就业去向情况

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 项目 | 专业情况 | 学校情况 |
| 应届毕业生数 | 36 | / |
| 应届生中未按时毕业数 | 0 | / |
| 毕业率（%）  | 100 | 90.25 |
| 学位授予数 | 36 | / |
| 学位授予率（%）  | 100 | 97.72 |
| 去向落实数 | 34 | / |
| 去向落实率（%） | 94.44 | 95.87 |

### 7.3学风建设情况

（1）学习氛围

目前，人力资源管理专业能营造出良好的学习氛围，专业教师能够鼓励学生主动学习、积极进取，学生出勤率在97%以上，迟到率小于3%，作业完成情况都控制在正常状态，任课教师对学生的平时学习情况评价良好。同时，学生能够自觉遵守校纪校规，考风考纪良好。学校还搭建了学生课外科技及文体活动平台，校园文化活动丰富。

（2）学习风气

本专业多数学生认真学习，自觉形成了早晚自习的良好习惯。2023届本专业学生五门主要专业课程学习的补考和重修比例均未超过3%，近三年四级通过率一直保持在97%以上，高于全校平均水平。众多学生还选择攻读辅修专业、参加国内外交流学习活动、参加学术讲座活动、计算机软件培训、外语类学习等多种途径的课外学习。

（3）学生指导与学业评估

为有效帮助学生就业，学校专门开设了《学生就业指导课》，包括：就业及就业指导的基本知识、大学生就业及就业市场介绍、职业与职业设计、就业心态、就业决策、自荐、面试、就业规范等。本课程有效地解决了学生在就业过程中遇到的一些困惑，深受毕业生欢迎。还会定期对学生在整个学习过程中的表现进行跟踪与评估，并通过形成性评价和学业帮扶，针对性地根据学生本人的实际情况，制定适合学生的培养计划，帮助学生顺利完成学业，保证学生达到毕业要求。

## 8.特色发展与案例

经过多年的摸索，结合工科院校自身特点以及专业发展目标，人力资源管理逐步形成了自己的专业特色：

（1）精准对接需求，打造“平台化、流程化、模块化”人才培养模式

本专业在**“专业基础平台化、专业技能流程化、课程选修模块化”**原则的指导下，在课程设置与培养模式上强化自身特色，将知识体系的系统化与人才培养的模块化有机融合。具体实践如：专业基础课程纳入学院平台课；专业特色课程对接人力资源管理实务流程；专业选修课程响应学生个性需求，即从工作分析与规划、招聘、培训、绩效、薪酬以及劳动关系等6个方面进行模块化教学，既精准对接企业的需求，又满足学生的个性化需要。并为此开设了一系相关课程，包括工作分析与工作设计、人力资源测评与选拔、人力资源培训与开发、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等专业特色课。

（2）注重实践教学，构建“四维一体”能力培养体系

本专业坚持现实为导向，积极培养社会所需要的高级应用型人才，并在课程设置、教师资源配置、教学模式与教学方法等方面都进行了大量改革与探索。在课程设计上，增加了实践课程的种类与比例，目前实践课程的学分已经占到总学分的24.5%。在师资配置上，人力资源专业配备既具有理论基础，又具有实践经验的教师从事实践课程的教学与指导工作，此外，还聘请企事业单位的专家、学者参与实践课程的教学。在教学模式上，更多地实施启发式、讨论式、研究式、讲练式的教学方法；建立专业实体模拟教学环境或网上虚拟教学环境；开展情境教学，参与式教学以及翻转课堂等多种形。在实践环节上，强化实习、实训基地建设，目前已建成超过30个校外稳定的实习基地，确保学生专业实践与实习的需要；积极组织学生参加国家、省、学校、学院的创新、创业竞赛和大学生科研训练计划等。

（3）整合多方资源，形成“立体化”学生综合素养培育平台

引进国际优质教学资源，紧跟专业发展的国际前沿，派遣优秀教师和学生赴国外著名高校进行学习交流；密切联系产学合作企业，不断提升学生的职业素养和社会服务能力；拓展多种渠道，培养大学生创新创业精神；通过学分互认、暑期实践、学术讲座、创新活动计划、职业资格证书培训等，全面提升学生的**“国际化、社会化、人文化”**的综合素养培育。

## 9.问题与对策

### 9.1专业发展中存在的不足与问题

（1）师资团队的国际化建设需要进一步加强

由于我校人力资源管理专业设置时间较短，目前人力资源管理团队整体仍以中青年教师为主，一方面，他们有着博士、硕士学历，理论基础相对扎实，在人力资源测评、薪酬管理等方面已经初步具备了一定的专业基础，能够瞄准学科发展前沿开展研究，教学理念先进，教学方法也灵活多变，深受学生好评。另一方面，他们自身普遍尚处在成长之中，学科研究的积淀尚不够深厚，在个人专业发展方面有待进一步的提升。同时，缺乏国内有较大影响的专家、教授等高水平领军人才。此外，近两年专业新进教师较少，年龄结构梯队需要优化。

在专业师资国际化方面，人力资源管理专业团队目前也存在一些不足，尽管我们在双语教学、国际交流与合作方面取得的不小的进步，但是在国际师资或海外留学人员引进方面还需进一步加强，尤其需要引进既有国际视野又熟悉人力资源管理实践的专业人才。其次，现有教师的海外进修与国际交流途径与渠道要进一步拓展。需要加大现有教师与海内外高校的双向交流力度，更多的推动教师们走出校门走出国门,但是存在高校教师对于国际化的理解不全面的情况,但是他们仍具备较强的国际化参与意识和意愿;他们获取跨境国际化经历主要是出于职业竞争和晋升、文化理解和视野拓展、教学与科研等经济、社会／文化、学术方面的动因;他们的实践受到家庭、语言文化、知识和能力、行政体制等因素的制约；这些跨境国际化经历对他们的教学和科研产生影响,影响的方面和程度因教师个人具体情况而异；教师获取跨境国际化经历受到来自内部环境的优势、劣势和来自外部环境的机会、威胁的影响,要使教师的国际化经历同学术职业有效融合,需要教育部门、院校、高校教师个人在国际化意识、国际化投入和综合能力三方面共同努力。让高校教师在国际化的教育平台上更好的进行教学资源、教学经验的合作，谋求共同发展。

（2）学生的自主创新能力培养需要进一步提升

学生的自主创新能力一方面来源于外因——高校层面与社会层面：从高校层面来看，第一，创新课程设计较为单一是制约大学生创新能力提升的关键因素。现阶段，各高校针对大学生创新能力的培养以开设“大学生创新创业”与“大学生创业训练”课程为主，注重大学生创新能力的理论训练。并且，高校对于培养大学生师资力量的投入并不充足，调研国外比较优秀的创新创业型大学发现，其都汇集了一批优秀的学生团队，建立了一支整体水平较高的师资队伍，而我们在这方面是存在不足的；第二，学生自主创新能力也离不开教师的引导与帮助，要提升教师在创新方面的引导能力。

另一方面来源于内因——学生的自主性学习。自主式学习是一种积极的学习过程，主要指的是学生在学习过程中自己探索问题的学习方式，这种学习方式不仅要求学生善于发现问题和提出问题，而且要培养学生一种动手能力，让学生在参与实践的过程中获取知识，培养能力，丰富情感，端正态度，特别是发展探索精神与创新能力。人力资源管理专业的学生在自主性学习方面仍有一定欠缺。比如，学生缺乏自主学习的动机、也缺乏自主学习能力的培训与指导。因此，要培养学生的创新能力，就要进一步加强对学生的自主学习教育。

（3）学科的知名度和引领性需要进一步培育

当今世界，知识越来越成为提高综合国力和国际竞争力的决定性因素，人力资源越来越成为推动经济社会发展的战略性资源。人力资源管理学科的基础性、先导性、全局性地位和作用更加突出。我校人力资源管理专业经过15年的建设与发展，已形成了具有自身特色的教学体系和课程设置，但面对不断发展的产业需求和互联网+时代，在学科的知名度和引领性需要进一步培育。

首先，人力资源管理专业学科本身存在一定的局限。在学科层面，.第一，人力资源的学科归类不科学。人力资源管理学科是以企业经营活动中与事有关的人力资源为研究对象，旨在促进企业持续发展的一切经营决策和实践活动为研究内容的一门学科。力资源管理学科的基础理论十分丰富，它是一门以心理学、管理学、社会学、人类学以及组织行为学和相关自然学科等为理论基础的交叉综合型学科。虽然人力资源管理学科是一门多学科融合的学科，但是在目前的学科归类中，人力资源管理学科被划分到企业管理的二级学科下面。第二，人力资源学科发展的理论基础不够丰富。目前，人力资源管理学科作为一个新兴学科在学术领域依然存在着边缘化的现象，传统学科依然掌握着学术领域的主导权。之所以会存在边缘化现象是源于人力资源管理是以实践为导向的研究成果，在学术界的影响力有限，在学术性杂志上发表也比较困难。人力资源管理学科领域的实证研究多以个案研究为主，研究者在拓宽研究领域上也较难超越，与此同时，很多学者把人力资源管理学科作为一门实践学科而不是应用型学科。第三，人力资源学科面临着资源分散的困境。当前人力资源管理专业分散在企业管理、工商管理、公共管理、商学以及经济和教育等院系中，他们并不能形成合力去培养专业的人力资源管理类专才。

其次，在我校人力资源管理专业学科建设层面，必须立足服务上海及国家经济建设需要，借助校传统学科优势凸显专业特色，切实把人力资源管理学科建设成上海一流、国内有影响力的具有鲜明特色的本科专业。

（4）学科发展与时代同步性需要进一步加强。

随着我国老龄化不断加剧，就业人口和社会保障发生很大变化，需要加强其人力资源管理的关注；随着平台经济的发展，灵活就业群体规模不断增加，需要加强其人力资源的关注；随着数字经济的快速发展， 对人力资源管理专业的发展提出数字化的要求；随着Z时代成为企事业单位的就业主力，其独特的性格和时代特征，呼唤更符合其特征和需求的人力资源管理，这方面我们亟需加强，需要我们凝练特色，并与时代同步。

除了与社会时代同步，还应当向外扩展，加强跨文化沟通管理。通过营造国际化的校园文化和宽松的学术氛围、搭建跨文化交流平台、实现校内公共资源共享、增强对团队外籍教师的人文关怀等，形成有利于跨文化沟通的软环境，增强团队外籍教师的融入感、责任感和归属感。高校还应注重培养教师的跨文化意识，提升管理人员和教师的跨文化沟通能力，培养学生的多元文化视角。在教学团队内部，中外教师应围绕教学任务和目标进行知识共享，共同开展教学教改工作，形成合作、开放、共享的团队文化氛围和团队精神。

### 9.2采取的对策及改进措施

（1）拓宽专业教师的国际化视野，完善教师人才队伍建设

师资队伍国际化是世界一流大学的共同特征，坚持引育并重，是推进师资队伍国际化建设的必由之路。一方面，通过多种渠道，引进一批具有国际视野、通晓国际规则、参与国际合作的优秀教师与专业带头人；另一方面加强对现有中青年教师的培养力度，提供更多海外合作与进修的机会，拓展教师的国际视野、提升教师的国际化意识。

在师资队伍建设方面，我们计划从以下几个方面稳步推进：

一是：完善教师队伍结构。其中，在学历结构上，未来三年内，专业教师的博士学历要达到100%；在年龄结构上，中青年教师的比例要实现1：1；在专业结构上，要满足学科均衡发展的需要；在职称结构上，要有学科年龄梯队，考虑新进2名青年优秀博士教师。

二是：强化师风师德建设。加强师德建设是教师队伍建设的永恒主题，提升教师自身素养，规范教师职业行为，逐步建立将师德建设与教师奖惩、评优与绩效相结合的管理体制。

三是：创新科研与教学的互动机制，推动教师队伍的专业化发展。在未来的专业建设与发展过程中，要鼓励教师参与各类科研创新活动，尤其是教育科研活动，将教学工作中的问题专题化、课题化，增强教学工作的研究性、目的性，对一些有关专业发展的重大课题可由教授或副教授带头组建科研团队进行集体攻关。实现科研与教学的相辅相成，不仅可以提高教师的科研能力、也可提高教师的教学水平，从而加快教师的专业化成长。

四是：创新国际化教学团队的管理机制。通过建立柔性引才机制，改革人事管理制度，完善国际化课程体系和人才培养机制，营造国际化的教学管理和科研环境，推动高校教育与国际接轨；建立教学团队的教学质量监督体系和学生评教制度，加强统筹协同机制，鼓励学科体系跨专业、跨学院组建教学团队；制定科学合理的绩效指标，实施有效的绩效考评制度；改革考核评估体系，将团队教师的薪酬分配、职称晋升与其团队业绩挂钩；引进竞争机制和激励政策，实施“优课优酬”;为外籍教师做好服务保障，加强软环境建设，使其能够“引进来，留得住，用得好”。

（2）加强重点课程建设，深化教学模式改革

课程建设是专业建设的基础，是实现专业目标的重要手段，加强课程建设是高等教育适应社会对人才需求的必然选择。一方面，现代科学技术的发展要求高校要拓宽专业面，培养文理渗透、理工交融的复合型人才；另一方面，随着专业知识的不断深化与更新，专业特征越发显著。因而，推动专业建设、提高专业层次，离不开优化专业课程设置、加大重点课程建设。人力资源管理专业需要在《组织行为学》、《国际人力资源管理》等重点课程建设的基础上，聚焦专业发展目标，进一步整合现有专业资源，选择一批基础好、地位重要，能够体现专业特色的课程（如：绩效管理、人力资源管理、人力资源测评等）加以重点建设。

在教学模式改革方面，未来的教学模式发展将会从单一模式转向多元选择；从被动接受转向主动参与；从学校取向走向社会取向；从个体学习转向团队分享；从知识传递转向实践参与；从教师为中心转向学生为中心。人力资源专业是一个实践性非常强的应用性学科，需积极探索各类适应市场需求与专业发展的教学模式，尤其需要在行动学习、基于项目的学习、情境学习以及翻转课堂等方面进行大胆尝试。

要促进教学与科研互动，把握本领域国际学术前沿和学科发展动态，将新的科技和学科资源融入教学资源，有益于学生开拓视野，培养科研兴趣，提升创新能力。鼓励教师“走出去”,赴国外进修、参加国际学术交流等，提升团队的专业水平和教学科研能力。以科研促教学，是当前高等教育改革的趋势，也有助于进一步推动科学研究。目前，一些高校推进科研基地向本科生开放，实行本科生导师制度等，正是高校为提高人才培养质量，将教学与科研相融合的创新模式。

（3）拓展渠道提高学生的创新创业能力

在专业设置上要突出管理学、经济学、行为科学这三条主线，多层次对人力资源管理学科进行设置。在课程设置上要注意专业技能的训练，并着重提升实践教学效果，强化人文课程，重视对学生的人力资源管理相关理念的塑造的同时，要拓展渠道提高学生的新创业能力。

创新是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力。21世纪是创新的世纪，需要大批的创新人才。高校应该成为创新人才培养的重要基地，而创新能力和创新精神又是创新人才培养的关键，因而，新一代大学生不仅要有扎实的理论知识学习，而且要有创新性思维。为了实现这一目标，人力资源专业在今后发展过程中，需要打开思路、拓展渠道、整合资源、开放办学，为学生创造更多的学习、创新与实践的机会。我校应当首先转变自身的教育理念，加大资金投入，建立专业化教师团队，通过聘请各行各业的社会优秀人才向高校学生传授丰富的创业实践经验，从而实现教师和高校教育的社会化，以更加积极的态度培养学生切合实际的创新创业意识，以此帮助学生适应移动互联网时代的社会生产活动，以更先进的发展思路推动社会进步。

此外，我们应当积极利用互联网思维来进行创新创业课程的设置。紧紧抓住互联网机遇，充分厘清创新创业课程思路，将互联网理念融入课程体系建设中并丰富课程内容设置。同时，高校应通过互联网技术开发并融合网上教育教学资源与专业课堂教学，在整合优秀教育教学资源的基础上形成线上、线下教学资源的互通，从而加强高校创业课程体系建设，引导大学生通过专业学科的创新创业学习，增强自身的创业意识。

不仅如此，我们还应注重利用互联网技术提高学生创新创业的实践能力。互联网时代下的创新创业教育针对的是学生实践能力的培养，只有将所学知识与社会实践紧密结合，才能使学生得到真正锻炼。要尽力引导大学生在实践中不断探索，才能真正掌握符合新时代要求的能力素质，才能切实提高当代大学生的创新创业能力。

（4）优化资源配置，聚焦学科研究重点

要多角度对人力资源管理科学进行定位，将人力资源管理学科片面地定位为以理论教学为主或者实践教学为主显然都是不符合市场对人力资源专业人才的需求的，我们要尽力多角度地寻求对人力资源管理学科的定位。基于人力资源学科的特殊性，应当要把理论教学与实践教学相结合，以理论教育为主，实践教学为辅，这样既可以增强学生的专业知识，同时又可以培养学生的实践动手能力，这是未来学科努力的方向。同时要按照“跟踪前沿学术，结合上海市情，研究实际问题”的方针，聚焦学科前沿和人力资源管理实践中的重点、热点和难点问题，坚持以创新为导向，优化资源配置，进行密集型的持续攻关研究，以求取得重点突破，形成系列性的研究成果。为此人力资源管理专业在未来发展过程中拟定如下重点研究方向：

1) 人力资源测评和甄选；

2) 职业生涯规划与指导；

3) 薪酬管理和激励制度；

4) 绩效管理和员工满意度研究；

5) 特色行业人力资源实务研究。

（5）与时俱进，拓展学科方向和凝聚特色

为了适应人口老龄化时代人力资源管理的需要，可以考虑将社会保障课程融入人力资源管理课程体系，并在教学中融入社会保障相关知识；为了适应数字经济的发展要求，应将数字经济相关课程融入到人力资源课程体系，在课程中融入数字经济相关知识，并形成专业特色；为了适应灵活就业群体和柔性用工群体的规模不断扩大，在学科建设过程中可以考虑对这部分进行加强；为了适应Z时代独特的性格和时代特征，课程设置方面可以针对性的设置相关模块，并进行针对性的实习实践训练，使人力资源管理专业的发展与时俱进，而且特色鲜明。