

上海工程技术大学

人力资源管理专业

本科教学质量报告

(2021—2022 学年)



专业代码：	<u>120206</u>
专业负责人：	<u>李含伟 (签字)</u>
教学院长：	<u>罗娟 (签字)</u>
学院院长：	<u>胡斌 (签字)</u>
学院名称：	<u>管理学院 (盖章)</u>

二〇二三年二月

一、专业基本概况

（一）专业概况

管理学院前身是 1978 年成立的上海交通大学机电分校技术管理系，1986 年合并华东纺织学院（现东华大学）分院的管理工程专业成立管理工程系，1996 年成立管理学院。经过 40 余年的建设与发展，管理学院已发展成涵盖管理学和经济学两个学科门类，同时与学校工程技术、社会科学等其他学科交叉融合的学院。学院现有“工商管理”、“公共管理”、“管理科学与工程”、“应用经济学”4 个一级学科。拥有“工商管理”和“公共管理”两个一级学科学术型硕士点，其中“工商管理”一级学科下设企业管理、技术经济及管理、会计学、商务统计学 5 个二级学科硕士点；“公共管理”一级学科下设社会保障、行政管理、现代城市社会治理、教育经济与管理 4 个二级学科硕士点。设有工商管理、人力资源管理、市场营销、财务管理、信息管理与信息系统、工程管理、工业工程、物流管理、金融学、国际经济与贸易、管理科学（东方管理）、旅游管理（邮轮经济）、公共事业管理、劳动与社会保障、养老服务管理等 15 个本科专业。

人力资源管理专业于 2007 年经中华人民共和国教育部批准设置，2008 年开始招生，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，大力培养适应全球化背景下的应用型人才。通过整合多方资源，积极探索多渠道开放式办学途径，人力资源管理专业建设近年来取得一系列丰硕成果。在教学方面，教学建设获得省部级课程建设 2 项，上海市优秀教材二等奖 1 项，发表教研论文 8 篇。在科研方面，近三年本专业专职教师承担国家级、省部级及横向课题 47 项；发表专业学术论文 30 篇；出版专著 4 部、主编或参编教材 7 部。近三年来，本专业生源质量不断提高，上海市考生录取线均高于二本线 40 分以上，外省市考生录取分数线接近当地一本分数线；就业率连续多年在上海本科高校中处于领先地位，并且呈逐年上升趋势。本专业经过 12 年建设，结合工科院校自身特点以及专业发展目标，在师资建设、课程建设、人才培养以及办学模式等诸多方面也取得了长足发展，逐步形成了自身特色。

（1）强化思政育人作用，打造“一心三层”的课程思政育人体系

以“立德树人”作为人才培养的**核心要务**。夯实课堂教学的“**基础层**”：坚持将课堂作为课程思政的落脚点，持续创新课堂教学模式，从“一点一例”向“一课一境”的改革，逐步将课程思政的内涵融入课堂教学之中。培育课程思政的“**示范**

人力资源管理	120206	人力资源管理	03CC	管理学院	2007	4			147
【注】优势专业指曾被评为国家级或市级特色专业、卓越计划试点专业、应用型本科、一流本科等									

（二）专业定位和人才培养目标

1. 专业定位

坚持学科链、专业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的优势；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，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 basic 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。

2. 人才培养目标、标准

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。

表 3: 专业培养计划概况

总学时	总学分	必修课学分	选修课学分	集中实践环节学分	课内教学学分	实验教学学分	课外科技活动学分	实践教学学分比例(%)
2988	160	119	41	30	120	7.62	4	23.51

3. 人才培养目标制定及修改依据

根据国家和上海发展战略需求确定人才培养目标。《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》明确提出要“着力培养信念执著、品德优良、知识丰富、本领过硬的高素质专门人才和拔尖创新人才”。《上海中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》也对高等教育人才培养提出了新要求。由此，

数		授					及以 下			及以 上		境 内	境 外
	2	4	4	6	4		2	3	5			10	
【注】：本表格只统计本年度专业课的授课情况、含外聘教师统计。													

表 6 专业授课教师授课情况									
授课教师		高级职称		教授		其中为低年级授 课教授		具有硕士、博士学 位	
总数	承担课 程门数	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)	数量	比例 (%)
10	12	6	60%	2	20%	10	100%	10	100%
【注】：本表格只统计专业课的授课情况、含外聘教师统计。									

3. 专业教师教学研究和教学改革情况（教学论文和教学项目）、出版教材、教学获奖情况。

表 7 2021-2022 学年本专业教师共计 2 人公开发表 4 篇教学研究论文，出版教材 1 本						
序号	论文名称	发表刊物名称	是否 核心期刊	时间	作者姓名	第几 作者
1	高校思想政治理论课实践教学模式探讨	教育科研论坛	否	2021.12	齐林恺	1/1
2	课程育人“背景下课程思政教学思路与实践路径-以《组织行为学》课程为例	课程教育研究	否	2021.07	齐林恺	1/1
3	“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	是	2022. 03	吴刚	1
4	国内物流学科深度学习发展趋势研究	物流科技	否	2022-02	吴刚	2

表 8 2021-2022 学年本专业教师教学项目及获奖 5 项

序号	项目/奖项名称	责任人	级别	类别	起讫时间	上级拨款 (万元)	校内配 套 (万元)
1	《组织行为学》课程 思政建设	齐林恺	校级	课程建设	2021.4-2022 .4	0	1
2	新工科背景下专业 技术人才技能形成 体系及提升路径研 究	吴刚	校级	教育科学研 究	2020-2021	/	1.5
3	《跨国企业管理》	于挺	校级	全英语课程 建设	2022.7-2024 .7	0	1
4	《人力资源管理案 例研究》	于挺	校级	精品课程	2018 年度	0	0.08
5	新文科背景下《信 息经济学》课程的混 合式教学模式探索与 实践	李含伟	校级	课程建设	2019.6-2020. 6	0	1

4. 教师科研情况（项目、论文、专利等情况）（根据学年度数据介绍），科研成果用于教学的案例

表 9 2021-2022 学年本专业获各级科研项目、专利

序号	项目及专利名称	责任人	级别	类别	起讫时间	上级拨款 (万元)	校内配 套 (万元)
1	依托科技领军企业打 造创新联合体的案例 与对策研究 ——聚焦生物医药创 新联合体	于挺	省部级	上海市 2021 年度“科技 创新行动计 划”软科学 重点项目/ 主题项目	202107- 202206	20	0
2	2021 年上海市徐汇区 政府目标管理工作第 三方评估	齐林恺	市级	横向课题	202108- 202201	44.5	0
3	新时代上海人民城市 文化建设研究	秦迎林	省部级	纵向	202108- 202202	8	0
4	推动全球城市文化数 字化转型研究	秦迎林	委办级	纵向	202108- 202201	10	0

5	上海电子竞技运动的体育内涵与发展研究	秦迎林	委办级	纵向	202108-202112	2	
6	上海高质量发展与产业工人队伍建设研究	吴刚	省部级	上海市教育科学规划办公室	202201-202412	5	0

表 10 2021-2022 学年本专业发表学术论文、出版专著

序号	论文、专著名称	发表刊物、出版社名称	是否核心期刊	时间	作者姓名	第几作者
1	长三角城市群文化创意产业生态位实证测度研究	丝绸	是	2021 (10)	曹如中	1
2	政产学研用合作创新网络知识溢出模型	上海电机学院学报	否	2021 (10)	曹如中	2
3	产业生态视域下“医”“药”协同发展研究	上海交通大学出版社	著作	2021.9	于挺	1
4	基于文献计量的我国医疗器械监管趋势分析	中国卫生法制	否	2021.7	于挺	2
5	近十年国内外卫生技术评估研究热点和前沿	现代医院管理	否	2021.8	于挺	2
6	制药企业社会责任信息披露的影响因素探究	科技与管理	否	2021.1	于挺	2
7	内部治理视角下创业板上市医药公司高管变动动因研究	科技与管理	否	2021.7	于挺	2
8	Optimization human resource management model based on social psychology	PSYCHIATRIA DANUBINA	SSCI 检索	202106	齐林恺	1
9	Reviewing the global economic impacts and mitigating measures of COVID-19	TOTAL QUALITY MANAGEMENT & BUSINESS EXCELLENCE	SSCI	2021.10	Mengchenli	1
10	Training and support relationship influences on volunteers' public advocacy behaviours: Their mediation by psychological empowerment	JOURNAL OF PSYCHOLOGY IN AFRICA	SSCI	2021.7	Mengchenli	1
11	“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	是	202203	吴刚	1

12	工作场所学习与学习变革：革新实验室的理论及应用研究	西南大学出版社	著作	202110	吴刚	1
13						

5. 教师进修与培训、青年教师培养、教师授课质量等，教师参与国际交流情况。

依据学院制定的专业骨干和教学能手的培养计划，通过竞选的方式将优秀人才纳入骨干教师“四大计划”，创造条件把有发展前途的教师推上第一线，从事专业建设和教学工作，并担负一定的专业教学研究。近三年以来，人力资源管理专业团队共有邱玲、曹如中、于挺、齐林恺等四位老师作为高级研究学者或访问学者完成国外进修计划；秦迎林等青年教师也积极参与各类国际学术交流活动。

在青年教师的教学能力培养方面，人力资源管理专业团队针对新进青年教师，除了要求其积极参加市教委岗前培训和学校岗前培训外，专业还配合学校及学院每年定期开展教学评比竞赛、教学交流沙龙活动和导师带教活动，实现老教师对青年教师的传帮带。同时强化同行听课、督导听课、相互评教等多项活动，不断提升青年教师日常教学能力。

6. 教师参与激励计划情况，包括自习辅导与坐班答疑执行（学习指导、职业生涯指导、就业指导、创新创业指导等）效果等，以及典型案例介绍

人力资源管理专业按照学校、学院对教学团队坐班答疑的要求，建立并完善坐班答疑制度和自习辅导制度。专业教师 100%参与激励计划，自习辅导与坐班答疑均超量执行。在执行期间，全体专业老师每周 2 次在行政楼办公室不定期为本科生进行答疑和自习辅导，内容涉及学业指导、职业生涯规划、企业论文、就业指导、创新创业、竞赛申报等，调动了本科生的学习积极性，提高了本科生的思想认识。

典型案例 1 齐林恺老师：培养学生的创新意识，因此在日常的教学和管理中要处处创新、时时创新，营造创新的氛围。鼓励学生参加各种竞赛，组成项目训练团队，把学生在专业相关课程教学活动中必须掌握的各项基本技能、专业技能应用于训练。学生通过参加各项技能大赛提升自己的专业技能，完善自身学习的不足之处，不断改进自己的学习方法，加强薄弱环节的训练，提升核心竞争能力，从而达到“以赛促学”的效果。

典型案例 2 邱玲老师：自任职以来，认真履行职责，对工作兢兢业业。在学业指导方面，积极开拓教学思路，上好每一节课。多采用启发式、实践式教育手段，

做到少讲多问，放手让学生多思考，努力培养学生的合作交流、自主探究、勇于创新等能力。在学院选课、各类大学生竞赛以及大学英语四六级考试等方面对学生进行详尽指导，学生四级通过率为 100%。尤其是在受疫情影响的情况下，邱老师通过微信、学习通以及多种 O2O 相结合的方式对学生进行指导，深受学生好评。其中，马铭孜同学荣获 2021 年全国大学生年度人物；蒋元航同学获得优秀毕业论文；此外，还有多名学生获国家励志奖学金、校优秀学生奖学金、自强奖学金以及“优秀团员”称号等。

（二）教学条件与投入

1. 专业经费投入与使用情况。

学校每年保证学生的教学经费按时到位，尤其是对于实践环节，保证有专项费用，用以支持学生日常学习和实践等。本学年学校分配给本专业的经费约 66.76 万元，生均日常教学经费标准约为 4909 元，其中生均实习实践经费约为 172 元，生均毕业设计（论文）经费约为元。

类别	学年度	2021-2022 年
学院分配给本专业的经费（万元）		66.91
生均日常教学经费标准（元）		4909
其中：生均实习实践经费（元）		172
生均毕业设计（论文）经费（元）		66.76

2. 专业图书资料（电子图书、纸质图书）数量及利用情况。

表 12 共购置专业期刊 201 种，电子期刊 28 万册，引进专业数据库 2 个。列举 5 本与专业相关的参考书情况

序号	参考书名	复本数	年借阅人次数
1	自律:The transforming power of self-discipline	3	10
2	管理心理学（第四版）	4	33

3	组织发展案例：环境、行为与组织变革	6	10
4	卓有成效的管理者	4	49
5	三国人才学与现代领导艺术	6	16

3.专业实验室情况，实验设备及利用情况，校外实习基地。

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。

表 13 专业实验室（含共用）共计 2 个，总面积（含共用） 343.27 平方米。

序号	主要实验室名称	面积 (平方米)	开设与本专 业相关的实 验课程门数	主要课程名称 (*)
1	企业经营管理实验室	243.24	1	人力资源管理流程
2	北森人员测评实验室	100.03	1	人员测评软件模拟应用与分析

注：主要课程名称 (*), 括号内填写该课程的上课学生数。

表 14 校外实习实践基地共 6 个（其中代表性的实习时间基地如下）

序号	单位名称	承担的 教学任务	接受学生人数（2021-2022 学年）
			2021-2022
1	上海移远通讯技术股份有限公司	绩效考评体系 调研	30
2	上海理升财务管理咨询公司	人力资源管理 流程实习	27
3	上海晨讯科技集团	劳资关系调研	27

注：承担的教学任务分为专业认知实习、专业生产实习、毕业实习、社会调查等；

三、专业建设与人才培养

（一）专业建设情况

1. 专业课程概况

人力资源管理专业目前共有 10 名专业教师，共开设课程 16 门，其中全英语课程有《国际人力资源管理》和《简历撰写与求职面试技巧》，上海市重点课程有《组织行为学》（2017-2019），上海市示范性英语示范课程精品课程有《国际人力资源管理》（2017-2020），校级精品课程有《人力资源管理案例研究》。在学院层面由本专业教师、学校督导组、学生代表组成，进行本专业教学工作效果的常态化评估评价，形成了目标明确、教师敬业、教学方法多元的特色专业。专业的每一名教师每学期都承担 1-2 门课程的教学工作，教授全部给本科生授课，教授给本科生授课人均 150 学时/学年以上。

表 15 专业教师学生情况概览（时点）

授课教师			本科 学生 数	学生与本学 院授课教师 之比	学年内学 生流动净 值	应届毕 业生数	当年毕业生初次就 业率（%）
本学院授 课教师数	外学院授 课教师数	具有高级职 称的授课教 师数					
10	0	6	147	16.3	/	40	100

【注】：本表格中授课教师只统计专业课教师，不含外聘人员，含离职人员。

2. 课程教学大纲制定情况

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。

3. 教材建设情况

专业基础课和专业课基本选用优秀获奖教材或面向 21 世纪教材，近三年出版的教材比例达到 85% 以上。除此以外，专业教学团队也自己组织教师积极参与各类教材的编写工作，其中《组织行为学》教材获得上海市优秀教材奖。

（二）实践教学情况

1. 专业实验实践教学总学时、总学分占比情况

表 16 专业实践教学情况

实践教学	其中:实验教学
------	---------

学分	占总学分比 (%)	学分	占总学分比 (%)	独立开设实验课程门数
35.62	22.26	7.62	4.76	1

2. 实验教学大纲、实习（实训）教学大纲修订情况

实验教学必须提交实验大纲、实验指导书，经教务处审核后才能开始实验课。实验结束必须归档：大纲、指导书、成绩单、实验报告、实习教学小结。

3. 实践类课程建设和开设情况

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。

4. 专业实验室建设与开放利用情况

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%。目前学院共有实验室 10 个，其中与专业相关主要实验室 2 个（信息管理实验室和金融实验室），总面积 529.05 平方米；兼职实验管理人员共 2 人，保证实验教学达到教学要求。目前，专业所有主干课程均设置了相应课时的实验、实践环节。独立设置的实验课程与理论课程实验部分的开出率超过大纲要求 90%。

表 17 专业校内实验室使用情况

基础实验室					专业实验室				
数量	承担实验课程门数	面积（平方米）	设备台套数	设备值（万元）	数量	承担实验课程门数	面积（平方米）	设备台套数	设备值（万元）
1	1	170.268	68		1	1	170.268	68	

5. 校外实习基地建设 with 利用情况

人力资源管理流程实习：目前签有两家相对固定的校外实习单位和若干个相对机动的实习平台，2020 年又与松江人力资源协会以及松江人力资源管理中心洽谈学生实习基地合作事宜，拟定进一步拓展学生实习平台。实习模式采用现场参观实

习、临时替岗实习以及主题讲座实习等多种形式。今年受疫情影响，经过我们与实习单位（基地）商议，由实习基地派遣经验丰富的高级人力资源管理者进校园与学生零距离接触，就人力资源管理实践及经验进行深度交流，深受学生好评。

劳资关系调研实践实习课程：每学期的12月通过赴实习基地加深同学们对劳资关系实务的认识，实习基地包括猎聘、上海移远通信股份有限公司、上海科之税人才有限公司等。特殊情况下，由于公司无法容纳全体实习人数，经学院同意，聘请公司人力资源主管人员来校为同学们进行讲解。

招聘情景模拟实习：实习模式采用现场参观实习、临时替岗实习以及主题讲座实习等多种形式。今年受疫情影响，增加讲座等缓解，就招聘实践及经验进行深度交流，深受学生好评。

6. 学生毕业论文情况（选题、指导、答辩、论文质量等）

表 18 毕业综合训练情况（时点）					
课题数	在实验、实习、工程实践和社会调查等社会实践中完成数	比例（%）	指导教师数		每名校内教师平均指导毕业生数
			校内教师	外聘教师	
40	40	100	10	1	4

（1）毕业设计（论文）选题

本专业毕业论文选题 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。

（2）毕业设计（论文）指导

通常本专业老师每届指导学生数为 4 到 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。

（3）毕业设计（论文）质量

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。2022 年本专业共毕业 40 人，所有论文都是一次性通过，其中，荣获优秀毕业论文 1 人，毕业论文总体质量水平在我校本科论文中居于较好水平。

（三）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》。目前，本专业学生参加各类学科竞赛、创新及科研活动人员的比率已经达到65.63%。

（四）教学改革

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：

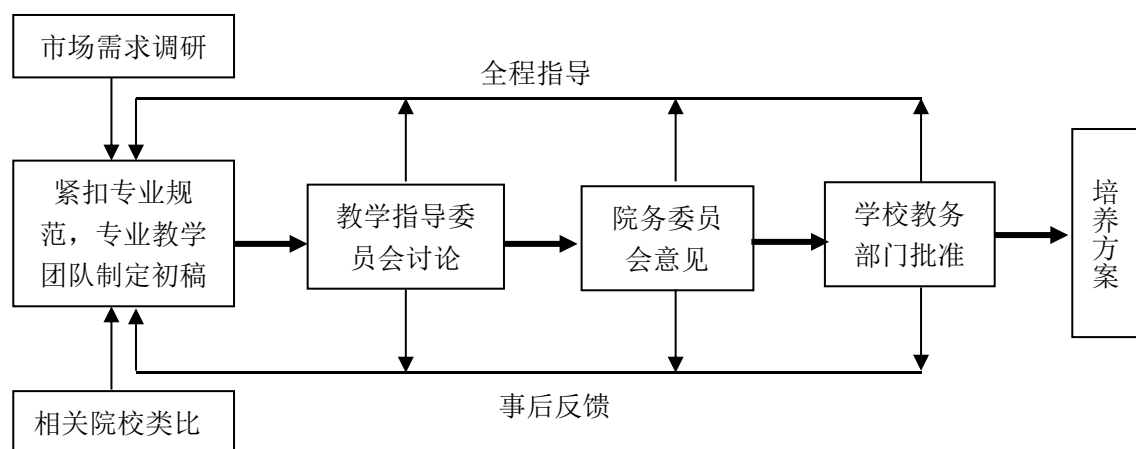


图 1 本专业“培养方案”制定流程图

四、专业教学质量监控与保障

（一）专业教学质量体系

1. 教学管理

构建了院、系、专业三级教学管理体系，建立了一系列教学管理规章制度，制定了“管理学院人力资源教学质量实施方案”、“管理学院关于加强本科教学工作全面提高教学质量的实施意见”，以及完整、有序的教学运行管理机制，以保

障教学工作的制度化、规范化。

2. 教学质量保障体系

(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。

(二) 教学质量监控运行

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》，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”。

质量改进：依托学院资源，本专业建立了较为完善的教学质量改进责任机制，确保对各渠道的反馈信息进行分类处理，及时监督相关责任主体的质量改进情况，对不完善的质量保障环节进行优化和重建，并通过一系列具体措施将其落实到教学实际工作中。

五、学生学习成效

（一）学风建设情况及效果

1. 学生遵守校纪校规、出勤与迟到情况

所有学生都遵守校纪校规、认真学习，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。

2. 早（晚）自学风气

本专业学生自觉形成了早晚自习的良好习惯。2021-2022 年度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 90%以上。

3. 参加专业学习之外的其它学习情况

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。

（二）学生学习成效

年级	学生数	[3.5, 4]		[3, 3.5)		[2.5, 3)		[2, 2.5)		[1.5, 2)		[1, 1.5)		[0, 1)	
		人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例
四年级	38	7	18%	16	42%	9	24%	4	11%	2	5%				
三年级	35	1	3%	16	46%	13	37%	5	14%						

二年级	38	3	8%	20	53%	11	31%	3	8%	1	3%				
一年级	大类招生														

表 20 毕业生就业情况

应届毕业生数	毕业率 (%)	毕业生学位授予率 (%)	就业率 (%)
40	100	100	100

六、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. 强化思政育人作用，建构“一心三层”的课程思政育人体系

以“立德树人”作为人才培养的中心要务。夯实课堂教学的“基础层”。坚持将课堂作为课程思政的落脚点，持续创新课堂教学模式，从“一点一例”向“一课一境”的改革，逐步将课程思政的内涵融入课堂教学之中。培育课程思政的“示范层”。深入行业、深入历史，深挖各门课程知识本身所蕴含的德育内容，推进相关配套教案、教学资源的编制，通过教学改革实践积极打造课程思政示范课，形成良好的示范效应。深化专业建设的“引领层”。深化专业建设，确保专业所属课程的教学目标、教学大纲、教学设计中有明确的思政教育要求，落实“课程门门有思政、教师人人讲育人”的专业建设指导思想。

2. 精准对接需求，打造“平台化、流程化、模块化”人才培养模式

依照“专业基础平台化、专业技能流程化、课程选修模块化”原则，本专业在课程设置与培养模式上强化了自身特色，将知识体系的系统化与人才培养的模块化有机融合。具体表现为：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。

3. 注重实践教学，夯实“四维一体”能力培养体系

为培养高级应用型人才的需要，在课程设置、教师资源配置、教学方法与手段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。在教学方法上，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。

4. 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。

七、存在的不足与问题和改进思路与对策

（一）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向国门，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——教师的引导与帮助，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养与指导。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，提升教师在创新方面的引导能力。

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。人力资源管理专业学科建设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不够。

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。

（二）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，专业教师的博士学位要达到 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。

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。

3. 拓展渠道提高学生的创新创业能力

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。

4. 优化资源配置，聚焦学科研究重点

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：

人力资源测评和甄选；

职业生涯规划与指导；

薪酬管理和激励制度；

绩效管理和员工满意度研究；

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。