



江门职业技术学院

JIANGMEN POLYTECHNIC

厚德

尚能

笃学

致用

新增人力资源管理专业 专业建设规划

人力资源管理专业建设规划

项目负责人：

丁立（江门职业学院经济管理系副教授）

项目组主要成员：

李朝晖（江门职业学院经济管理系副教授）

柳彦君（江门职业学院经济管理系副教授）

林焯（江门职业学院经济管理系讲师）

章宜（江门职业学院经济管理系助教）

徐琪（江门职业学院经济管理系助教）

李辉强（江门职业学院经济管理系助教）

何晖（江门职业学院经济管理系讲师）

陆颖馨（江门职业学院经济管理系讲师）

陶莉（江门大长江集团营运部部长）

一、专业建设背景和建设基础

（一）建设背景

人力资源管理专业筹建小组通过对江门市人才交流管理中心、江门市职业技能鉴定中心、蓬江区人才交流市场和人力资源协会进行了全面深入的访谈调研，较准确地掌握了江门地区乃至广东省对专科层次人力资源管理专业人才需求现状及其就业状况。

1、省内人力资源管理专业人才需求缺口明显，供不应求

目前，企业对内部管理越发重视，对人力资源管理专业人才的需求有增无减。我国大部分企业传统人事部门改革已久，而掌握人力资源管理专业知识、拥有职业资格的从业人员极其稀少，大多从业人员是从企业内部其他部门转调过来。

据国家职业统计部门《2010年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20万人以上。广东地区在经济深化发展的大前提下，对人力资源专业的相关人才需求量

比较大，深圳已达到 3 万人左右，缺口大也就意味着更大的发展空间。

就具体企业需求而言，由中国就业促进会和中国人力资源开发网联合发起的企业岗位需求调查表明，在企业招聘岗位的总体需求方面，财务、人力资源、销售、工程技术排在企业招聘岗位需求前 5 名，企业就业职位较多，但专业人才较少，人力资源管理人才的培养相对滞后。广东地区在经济深化发展的大前提下，对人力资源专业的相关人才需求量比较大，深圳已达到 3 万人左右。据江门市人才交流中心的调研数据，每年江门市蓬江地区每 2000 个招聘岗位中约有 50-65 个就业岗位关于人力资源相关专业。其岗位分布主要分为两方面：第一，主要在五邑地区乃至珠三角邻近区域的中小型制造性企业和其他社会组织从事劳动关系、人员招聘、人力资源规划、人员培训和档案管理工作。第二，面向广深等城市的中小企业从事行政文员，或人才交流中心、职业中介机构和社区等从事服务和劳动关系法律咨询等工作。据江门人才网站信息：2014 年仅五邑地区人力资源管理人才保守估计其缺口就在 800 人左右，中高级人才的缺口在 500 人左右，缺口大也就意味着更大的发展空间。

2、江门地区人力资源管理人才培养存在空白

与市场需求旺盛相反的是目前省内开设人力资源管理专业的高校并不多，广东省内仅有深圳职业技术学院和东莞职业技术学院等少数高职院校开设专科层次的人力资源管理专业。而江门地区长期以来以中小型制造企业为主，人力资源管理观念落后，外资企业的人力资源专业人才不得不从香港、台湾地区引进。江门地区还没有任何学校开设此专业，导致基层人力资源管理专业人才供给严重短缺。因此，成为五邑地区首先开设本专业的院校，对江门职业技术学院的专业建设具有重大意义，对满足五邑地区人力资源专业人才需求具有重大意义。

3、学院专业建设与发展的需要

工商企业管理专业 2005 年申报，2006 年经省政府批准设立，同年 8 月，工商企业管理专业和工商企业管理专业（市场营销方向）正式招生。在此以前，2004 年、2005 年市场营销作为会计电算化专业的一个方向已连续招生两年。至今，市场营销方向已招生 9 届学生，工商企业管理专业已招生 7 届学生，学生就业情况好，但是工商及营销专业培养人才目标范围窄，毕业生已经不能满足珠三角地区企业的人才需求。另外，工商及营销专业在各个高校中都有类似专业，竞争大，

没有自己的特色，不能形成亮点。

目前，人力资源管理方向作为工商企业管理专业下属的一个方向，在我院已经连续招生 3 届学生，招生情况良好。由于现在人力资源管理只是工商企业管理专业下的一个方向，对下一步的专业建设和人才培养带来诸多限制。因此，有必要从原来的工商管理专业下的一个方向设置成一个专业，这样更有利于本专业发展建设，并形成自己的专业特色，对我院专业建设与发展起到良好的促进作用，也能更好的服务地方经济。

人力资源管理逐渐成为具有较宽就业路径和广阔市场需求前景的专业。根据对广东省高校的调查，目前广东省内开设人力资源管理专业的高校主要集中在广州市，五邑地区尚无高校开设本专业，因此开设本专业将大大提升我校专业建设水平和丰富我校专业发展的多样性，具有较强的可行性。

4、人力资源专业人才就业前景良好

近年来，各类企业特别是中小型企业对人力资源管理有了新的认识，扩大了高级专门人才的需求。就业方向主要需求集中在高、中、低端三个层面。一是企业宏观决策高端层面,如：人力资源总监或副总裁；二是部门负责人的中端层面,如：人力资源部门经理、专员；三是技术操作的执行层面,如：薪酬制度设计、工作分析与设计、绩效标准制定、员工关系协调主管等职位。人力资源管理专业人才出现供不应求情况，重实践性，重多种能力培养的特点，市场就业前景较好。

区域需求方面，根据第六次全国人口普查数据显示，目前深圳、佛山等城市中，拥有大专以上学历人口占常住人口均不到两成；而在各大中小企业喊“缺工”的背景下，高技能人才占技能人才总数也不到 20%。作为侨乡的江门，高技能人才的份额比深圳、佛山更低。截至 2013 年底，江门全市技能人才总量为 51.4 万人，其中高技能人才总量达到 7.5 万人，占到全市技能人才总量 14.6%。人力资源管理专业从业者通过考试取得资格的从业人员从业资格等普遍较低，其中，高级人力资源管理师 4%，人力资源管理师 19%，助理人力资源管理师 28%，人力资源管理员 49%。可见，本专业应承担起培养人力资源管理专业从业者知识、能力、素质的重担。同时也说明本专业人才就业前景良好。

（二）专业建设基础

1、师资队伍

工商管理教研室教学团队多年来承担了工商管理专业及相关专业方向的教学工作，各门学科、专长的教师配备齐全，经过多年的建设与发展，逐步形成一支教学经验丰富，专业技能过硬、具有良好合作精神，勇于创新的学校专任教师队伍和来自行业企业兼职教师相结合的师资队伍。该教学团队现有专任教师 10 人，企业外聘兼任教师 7 人。10 位校内专任教师中 5 人以上的教师长期从事人力资源管理的专门研究。他们中有科班出身的海外硕士，长期担任《人力资源管理》课程的教学；有在大型企业从事人力资源管理工作 10 年以上，拥有丰富的招聘、绩效考核经验的硕士、讲师。7 位为外聘的兼职（兼课）教师均来自于江门工商企业行业的专家，均具有高校本科以上学历，他们理论功底扎实，思维活跃，长期活跃在行业第一线，拥有丰富的实践经验。其中袁冶律师是大卫律师事务所主任，对劳动法颇有研究；冯伟刚院长曾担任江门市人力资源管理和劳动保障局劳动监察分局副局长，现任江门市劳动争议仲裁院院长，拥有劳动关系协调师资格。因此，我教学团队已初步建成一支以专业带头人为核心，以专职教师为骨干，年龄、职称、学历均成梯状结构，专兼结合的教学团队。

（1）专任教师情况（见表 1、表 2）

职称结构：专任教师共 10 人，其中副高以上的职称 4 人，共占 40%；中级职称 3 人，占 30%，初级职称 3 人，占 30%。

双师型结构：目前双师型教师 8 人，双师比例 70%，既有丰富的课程教学经验，也有丰富的社会实践经验，多名教师在企业担任管理顾问、公司副总经理、行业协会顾问，是一支专业能力强、团队精神佳、综合素质高、年富力强的“双师型”教学团队。其中，林焯、陶莉老师在大型企业从事人力资源管理工作多年，拥有丰富的招聘、绩效考核、劳动关系管理与协调的丰富经验。

学位结构：专任教师硕士学位的教师有 8 人，占 80%。

年龄结构：专任教师中 45 岁以上的 2 人，占 20%；30-45 岁的 6 人，占 60%；30 岁以下 2 人，占 20%。专任教师年龄结构合理，教学团队老中青结合，年龄呈多层次的梯形结构。有教学和实践经验均非常丰富的中年教师，对课程改革、课程建设、教学方法有较强的指导能力；教学队伍中更不乏年富力强、富有旺盛

的战斗力和创造力的年轻教师。

表1 专任教师一览表

| 序号 | 姓名 | 性别 | 年龄 | 专业技术职务 | 第一学历毕业学校、专业、学位 | 最后学历毕业学校、专业、学位 | 现从事专业 | 拟任课程 |
|----|-----|----|----|-----------------|--------------------|------------------------------------|-------|-------------------|
| 1 | 丁立 | 女 | 47 | 副教授 | 江西大学、经济管理专业 | 江西大学、经济管理专业 | 人力资源 | 人力资源管理 |
| 2 | 李朝晖 | 男 | 48 | 副教授 | 石油大学、工业管理工程、本科 | 石油大学、工业管理工程、本科 | 产业经济 | 管理基础 |
| 3 | 柳彦君 | 女 | 44 | 副教授 | 黑龙江八一农垦大学、财会专业 | 哈尔滨工业大学会计专业、硕士 | 人力资源 | 薪酬管理 绩效管理 |
| 4 | 陆颖馨 | 女 | 39 | 高级经济师、高级人力资源管理师 | 华南理工大学交通工程专业学士 | 华南理工大学、管理科学与工程专业、管理学硕士 | 人力资源 | 人员选拔与培训 |
| 5 | 陶莉 | 女 | 40 | 注册会计师 | 上海财经大学本科、工商管理专业 | 美国圣约瑟夫大学、MBA 硕士 | 人力资源 | 客户关系管理 人员选拔与培训 |
| 6 | 林焯 | 女 | 35 | 讲师 | 广东工业大学、外贸英语专业 | 英国牛津布鲁克斯大学、国际人力资源管理专业、国际企业管理专业、双硕士 | 人力资源 | 薪酬管理 人力资源管理 |
| 7 | 何晖 | 女 | 33 | 讲师 | 广东教育学院、应用数学专业 | 中南财经政法大学、企业管理硕士 | 企业管理 | 客户关系管理、 管理沟通技巧 |
| 8 | 李辉强 | 男 | 31 | 助讲 | 五邑大学、工商管理 | 广东工业大学、工程硕士 | 企业管理 | 管理沟通实务 |
| 9 | 徐琪 | 女 | 25 | 助讲 | 河南财经政法大学、国际经济与贸易专业 | 湖南大学、管理学硕士 | 人力资源 | 劳动关系管理 |
| 10 | 章宜 | 男 | 28 | 助讲 | 湘潭大学、工商管理专业 | 湖南大学、管理科学与工程硕士 | 企业管理 | 管理沟通实务 |

表2 专任教师情况汇总表

| 职称构成 | | | | 学历构成 | | | | 年龄构成 | | |
|------|-----|-----|-----|------|-----|----|----|------|-------|-----|
| 正高 | 副高 | 中级 | 初级 | 硕士 | 学士 | 大专 | 其他 | ≤30 | 31-45 | ≥45 |
| | 4 | 3 | 3 | 8 | 2 | 0 | | 2 | 6 | 2 |
| | 40% | 30% | 30% | 80% | 20% | 0% | | 20% | 60% | 20% |

(2) 外聘教师情况 (见表3)

工商管理教研室积极搭建学校与企业产学研合作的平台,与江门著名的大型工商企业建立了长期的合作关系,有计划地选派教师到企业锻炼,增加青年教师的工作背景,提高其实践能力。同时,教研室也建立了一支相对稳定的外聘师资队伍。这些来自于江门工商企业行业的专家,均具有高校本科以上学历,他们理论功底扎实,思维活跃,长期活跃在行业第一线,拥有丰富的实践经验。这批来自于企业的专家,一方面可以弥补我们师资力量的不足,另一方面也可以给我们教学带来新的思维和方法,更重要的是带来企业经营管理的新理念。

表3 行业企业兼职教师基本信息一览表

| 序号 | 姓名 | 出生年月 | 学历 | 毕业院校 | 职业资格 | 所在单位 | 从事的技术领域/工作岗位/ | 讲授的课程(学时/年)及承担的主要工作 |
|----|-----|-------|----|----------|-----------------|-----------------|---------------|---------------------|
| 1 | 韩作为 | 74.12 | 本科 | 桂林电子工业学院 | | 江门市华通电脑管理软件有限公司 | 总经理助理 | 市场营销 ERP 供应链系统 |
| 2 | 袁冶 | 63.11 | 硕士 | 武汉大学 | 高级律师 | 广东东方大卫律师事务所 | 主任 | 劳动法 |
| 3 | 贺南兰 | 63.07 | 硕士 | 澳门科技大学 | 高级人力资源师 | 金羚电器有限公司 | 人力资源部 部长 | 企业战略管理 人力资源管理 |
| 4 | 白晓春 | 73.02 | 本科 | 中山大学 | 工程师 | 江门市中煜贸易有限公司 | 人力资源 总监 | 人力资源管理 |
| 5 | 邱红 | 68.07 | 博士 | 中南财经政法大学 | 副教授 | 五邑大学 | 经济学副 教授 | 经济学 |
| 6 | 冯伟刚 | 61.09 | 本科 | 中共广东省委党校 | 劳动关系协调师/ 仲裁员 | 江门市劳动争议仲裁院 | 院长 | 劳动法 劳动关系管理 |
| 7 | 叶树焯 | 56.11 | 本科 | 五邑大学 | 讲师 | | | 劳动关系管理 |

2、教学条件保障

(1) 教学基础设施建设完备

学院占地 1214 亩，建筑面积 28.2 万平方米。学院建立了院系两级专业图书资源，图书馆纸质藏书 71 万册，电子图书 86 万册，中外期刊 1924 种，其中学术期刊 1424 种。有先进的图书网络自动检索、借阅系统，开通了中国知识资源总库（CNKI）、维普期刊资源整合服务平台等网络电子期刊资源。现有电子商务专业教学图书 1 万多册，很好的满足了教师、学生的需要。经济管理系还设有专门的专业资料室，收藏各类专业图书、图纸资料一千余册，订阅专业期刊，为专业教师的教学、科研工作提供新颖的专业文献。学校现有的教学基础设施已基本能满足人力资源管理专业三年制专科教学的要求，还能满足毕业生论文及部分科研的实验需要。

(2) 校内实践教学条件

学院现有教学科研仪器设备总值 6643 万元。经济管理系更建有 ERP 实训室、沙盘对抗实训室等实训基地，实训室总面积 400 平方米以上，实训设备总值 65 万元以上，可开展沙盘对抗演练、ERP 应用、供应链管理系统等实训课程。

| 实训室名称 | 设备 | 价值（元） | 面积 | 位置 |
|---------|---|--------|---------|----------|
| ERP 实验室 | 60 台计算机、2 台服务器、3 台交换机、投影机、屏幕、广播功放、金碟 ERP 系统、空调器、光纤模块、多媒体讲台、网络机柜、智盛商业银行综合业务模拟系统等 | 447350 | 122 平方米 | 实训楼 A310 |
| 沙盘对抗室 | 投影机、广播功放、实物展示台、金碟 ERP 沙盘模拟教程、空调器、8 台台式电脑、沙盘操作台、电子沙盘模拟系统、计算机、多媒体讲台等 | 207170 | 130 平方米 | 实训楼 A309 |
| | 合计 | 654520 | 252 平方米 | |

(3) 校外实训及校企合作基地建设完善

进一步密切与现有实习基地的关系，在此基础上建立 3—5 个新的、能长期保持稳定合作关系的教学、生产、社会实践相结合的实习基地。按人才培养方案安排学生到企业进行实践锻炼，满足学生的学习需要，使学生在理论与实践方面相结合，提高其专业应用能力。目前与工商管理教研室在校外有众多的实习实训基地，包括娃哈哈集团、海信集团、益华百货、人人乐百货、黄金日投资有限公司、缤果动漫等十多家企业，校外实训基地的功能体现在：

1) 为工商管理专业学生提供营销、人力资源、文员等实习岗位，指导学生

的专业顶岗实习，更好的满足学生‘2.25+0.75’中“0.75”这个模块的实习需求。

2) 接受本专业教师到企业挂职锻炼和实地调研，为提高专业教师的技能教学水平和科研水平提供更高的平台。

3) 企业专家深度参与专业人才培养计划的制定，对本专业的发展和规划提出指导性意见。

4) 实现紧密型的校企交流互动，如邀请工作经验丰富，理论知识全面的人力资源总监担任相关的课程教学、邀请企业资深管理专家来举办专题讲座等。

二、专业建设存在的主要问题

多年来，新增人力资源管理专业项目组全体成员共同努力，不断调查论证，外出参观学习，积极推进人力资源管理专业的建设。但是到目前，我院人力资源管理专业的建设仍然存在一些不如人意的地方，还需要继续改进，表现在：

（一）人才培养模式需要完善与创新

人才培养模式如何才能更好的适应人力资源管理专业的特点，需要随着培养目标的完善不断地进行分析、探讨和调整，最终达到培养高技能人才的要求。我们还需要不断的探讨如何与企业实现双赢，在满足企业人才需求的前提下，引导企业遵照我们的人才培养方案为学生能力的提高起到实际的推动作用。另外，对学生实习的管理与考核也还要不断的改进，力争把工学结合教学模式做真、做实。

（二）工作过程系统化的课程体系需要进一步完善

现有课程体系还有一部分仍停留在单项技能的训练上，尚未完全按照职业岗位能力与职业素质的要求进行构建，需要加强课程内容的整合并进一步加大基于工作过程的课程开发力度，构建基于工作过程的课程体系。学习领域课程开发与教学实施的力度还有待进一步加大。

（三）双师素质教师的实践动手能力还有待进一步提高

目前校内专任教师人力资源管理实践的经历较少，通过进一步加强校企合作及挂职锻炼提高专任教师的实践能力十分迫切。

（四）校内实训基地需要进一步扩建和完善

由于人力资源管理专业是一个新增专业，目前的校内实训基地还不能完全满

足职场化、教学做一体化的需要，“人力资源管理实训室”即将纳入学院的建设计划，合作企业资金及物资已经落实，实训室基本建设完成，很快可以投入使用。另外，要积极开发新的人力资源管理实训活动，实训内容及实训形式还需要完善，要与学院的创业孵化基地实现有效结合，鼓励学生积极参与。

（五）校企合作稳定长效的机制有待完善

目前企校合作激励机制还不完善，与校外实习基地联系沟通仍不通畅，多数校外实习基地在人才培养中发挥的作用也非常有限。建立与健全校企合作长效机制是一项刻不容缓的工作。

三、专业建设发展与人才培养目标

（一）总体目标

培养满足社会主义现代化建设需求，具有与本专业工作岗位相适应的职业素质和职业道德，具有较强的学习能力和创新意识，熟练掌握人力资源管理专业知识与实务技能，系统掌握员工招聘与选拔、培训与开发、绩效考评与激励、薪酬福利管理等专业核心能力，熟悉各项劳资政策与法规，掌握处理各种劳资纠纷的技巧，同时具备经济、法律、管理、外语、计算机应用等相关知识与技能，能够在各类企事业单位、社会团体等从事人力资源管理工作，适应生产、建设、管理、服务第一线需要的，德、智、体、美全面发展的高素质技术技能专业人才。

（二）具体目标

1、校企合作机制建设

联合江门市中小企业局，合作成立专业建设委员会，制定并形成校企合作管理体制和运行机制，引进企业资源进行人才培养，发挥专业人才优势，鼓励教师参与企业生产经营，为合作企业提供技术咨询服务，共建校企合作的长效机制。

2、课程体系建设

在对人力资源管理核心岗位调研分析，组织行业企业专家进行论证基础上，确定典型工作任务，根据工作过程设计教学情境，开发基于人力资源管理岗位职业素质和职业能力要求的工作过程项目化课程体系，进一步优化教学内容，完善技能养成和实训课程体系，重点培养学生的人际沟通协调能力、语言表达能力、思考分析能力、统筹安排能力等基本素质能力，注重培养学生的人员规划、招聘

与选拔、培训与开发、绩效管理、薪酬管理、劳动关系管理等核心职业岗位技能。

3、人才培养模式改革

结合专业特点和产业经济优势，依托行业协会，按照人力资源管理职业岗位任职要求，基于“工学结合、理实一体、做学合一”的高职教育理念，积极探索并实施人力资源管理人才培养模式。

4、师资队伍建设

通过校企合作、实践锻炼、承担项目等方式，提高教师双师素质，改善双师结构。培养2名专业带头人、4名骨干教师；聘请人力资源管理经验丰富的行业企业专家作为兼职教师，使兼职教师承担的专业课学时比例达到40%；双师素质教师比例达90%。同时注重在兼职教师队伍中培养和选拔专业带头人的工作。

5、实训基地建设

围绕人力资源管理岗位群，剖析岗位能力，结合相关课程，以老带新实施滚动教学，充分挖掘教学资源，创建并充分发挥人力资源管理综合实训室的功能，开发实训项目；搭建以学生为主体的创业实训室，使学生真正进入的职场环境，培养他们的职业能力和积累一定的人力资源管理实践经验。

6、专业服务产业的能力和水平建设

加强与兄弟院校、工商专业毕业生、行业协会、政府部门的交流和沟通，拓展社会服务功能，多层次、多渠道、多元化面向社会开展培训，与企业建立紧密型的合作关系，联合开展技术服务，提高技术服务综合能力。

四、专业建设内容

探索校企合作人才培养模式，开发基于人力资源管理岗位职业素质和职业能力要求的工作过程项目化课程体系，设计模拟实训、生产性实训、顶岗实习等实践教学环节，强化学生职业能力和职业素质的培养。计划经过五年的努力，将人力资源管理专业建设成为教学基础设施完善，课程体系结构合理，教学成果较丰，教学质量和办学水平较高的稳定发展的专科专业。

（一）人才培养方案的制订和优化

1、巩固和充实已有的专业建设指导委员会

通过巩固和充实已有的专业建设指导委员会，真正形成由教师、教育管理专家、高级企业人力资源管理人员、企业能工巧匠及政府有关部门的管理人员所组成的专业建设指导委员会，确定专业教改的方向和具体方案，保证专业人才培养方案和教改方案的科学性和合理性。

2、从企业实际需求出发，校企共建课程体系及人才培养模式

加强对各类企业的调查研究,与各企业建立紧密的联系,了解各类企业的发展动态和企业关于人力资源管理人才的培养目标及规格，参考用人单位意见和建议，更好地修订专业人才培养模式，对现有的课程体系进行优化、整合，结合社会实际需要，与各类企业共同设计课程体系和教学内容，不断进行课程体系和内容的创新，建立动态的多元的课程结构和内容。

3、根据高职教育的培养目标和定位，突出专业鲜明特色

我们在专业建设中将高度重视专业特色的发掘、培育、积累与推广，删除和压缩那些理论性太强的课程,增加有助于提高学生综合能力及学生就业所需的实践操作性强的课程，制定与生产实践、社会发展需要相结合的培养方案和课程体系。同时，有计划地将课程教学与考证教学结合起来，尽可能为学生参加人力资源管理师等职业资格考试奠定坚实的基础。逐渐形成自己的人才培养特色，努力建设专业品牌，增强专业的含金量。

4、创新培养途径方法

从培养模式、培养方法和培养手段等方面入手，不断地探索产学研结合的新形式、新方法，拓展产学研结合的深度与广度，积累产学研结合的好方法、好经验，努力探索订单式培养、校企合作式培养等人才培养途径，积极开展科学研究和教学研究、教学改革，组织高年级学生参与教师的科研和技术服务活动；采用启发式、讨论式、案例式教学，应用现代化的教学手段，努力提高教学效率与教学效果。

5、改革考核评价方式

衡量教育教学质量高低主要从三个方面入手：一是看学生掌握本专业基础理论与专业知识的程度，主要通过考试考查成绩来检验。这里牵涉到教师的命题质量与考核方式；命题要科学合理，规范，且有一定的区分度，以保证学生考试成绩的正态分布。要积极探索操作考试、教考分离等新的考核方式。二是看学生的职业素质与实践能力的强弱。职业素质主要包括政治思想素质、人文修养、心理

素质、身体素质和创新能力等。实践能力主要以学生在校内外实训基地的实训成绩和实训基地的评价，结合学生的考证情况，参加竞赛的获奖情况综合评价。三是看社会、用人单位对毕业生的评价，以及近年来毕业生的就业率。

（二）师资队伍建设规划

目前，人力资源管理专业专任教师有 10 人，具有高级职称的 4 人，中级职称 3 人。师资队伍结构合理，能够满足本专业人才培养需要，在下一步我们还将进一步优化师资队伍，加强师资队伍建设。

1、积极引进，培养青年教师水平

在原有师资的基础上，引进 3—5 名具有硕士以上学位或副教授以上职称的教师，提高本专业的学历层次和职称水平；对引进的青年教师进行“传帮带”计划，安排有经验的教师担任指导，传授教学经验，尽快帮助他们适应教学工作，提高教学水平。

2、鼓励教师进修学习，提高业务素质

每年派出 1 至 2 名教师到参加全国性学术会议或到名校进修，开阔视野、提高学术水平；主动适应人才竞争与人才流动的形势，因势利导，组织实施以新理念、新课程、新技术和师德教育为重点的教师全员培训，组织优秀教师参加高层次研修和骨干教师培训，不断提高在职教师的学历、学位层次和实施素质教育的能力。

3、“双师型”队伍的不断完善

鼓励教师参加国家相关职称考试，作为本专业获取“双师”资格和提高实践操作能力的主要方式，鼓励教师深入工厂、企业参加项目开发，教师到企业参加生产实践制度化，实施轮训制，使教师由单一的教学型向教学、科研、生产实践一体化的“双师型”目标转变。

4、完善兼职教师的聘用管理

聘请部分符合教师条件的企事业单位的技术骨干、项目开发人员、企业高级人力资源管理担任兼职教师，承担专业基础课和主要专业课的教学，建立一支稳定的兼职教师队伍，为加强学生的职业岗位能力培训奠定师资条件。每学期有计划、有侧重地聘请校内外专家、学者来开展系列学术讲座。同时，也尽量利用教研室现有学术资源，动员教师多开讲座。

5、围绕重点学科，精心建设学科及学术团队

以重点学科、重点实验室为依托，以学科带头人为核心，围绕科研项目凝聚学术队伍，构建和扶持结构合理、优势互补、团结协作、具有凝聚力和战斗力的学科团队和学术团队，以精品课程建设和专业建设为平台，促进人才培养、科学研究和社会服务协调发展。

（三）教改科研建设规划

1、利用教研室的资源，提高课程建设力度

力争 5~8 年内，逐步把本专业课按精品课的要求进行打造建设，实现成熟一批，申请一批，上一批；其中三年内建设 1—2 门院级重点建设课程，建设 2—3 门院级精品课程，包括《人力资源管理实务》、《薪酬管理》、《人员培训与开发》等课程。打造精品课程，为学生提供优质教学服务，创一流的名师，创一流的教学品牌。

2、充分利用学院数字校园平台，优化和整合教学资源，建成人力资源管理专业教学资源库

在优质核心课程建设的基础上，将本专业重构后的 3-4 门核心课程的多媒体课件、课程授课录像、实训操作录像、教学项目、习题库、试题库等，建成自主学习型网络平台系统。重点建设《人力资源管理实务》、《薪酬管理》、《人员培训与开发》、《人员招聘与选拔》4 门课程。以满足教师教学与学生在校自主学习、远程学习及远程教育的需要。

专业标准库：共享专业教学计划、课程标准及教学管理资料；

多媒体课件库：建立覆盖人力资源管理所有专业课程的多媒体课件；

典型案例库：收集相关合作企业的一线真实业务，将最典型的企业人力资源管理案例作为教学案例具体内容，将其整套的管理文件、相关背景资料、分析与评价、相关应用领域、教学建议等构成案例包，最终建成不少于 20 个的典型案例库；

专业技能测试题库：结合专业岗位群的职业技能鉴定标准，建立覆盖专业技能鉴定所有课程的全部教学单元技能测试题库，其规模不少于 20 套。

3、逐步实现专业教学手段全部多媒体化、操作训练应现场化、项目训练市场化

场化未来几年教学方法改革目标

| 时间 | 目标 | 主要内容 |
|--------|--------------|--|
| 2016 年 | 专业教学 多媒体化 | 全部专业课教学手段为多媒体教学，并把教学资料整合为本专业教学共享资源库。 |
| 2017 年 | 操作训练现场化 | 通过实验室建设、与企业共建实训基地等方式，让教学在模拟中进行，实现“理论与实践教学一体化”。 |
| 2018 年 | 项目训练市场化 | 通过与企业合作，寻找项目，让学生在市场真实环境中得到综合性锻炼及认识。 |

4、以专业主干课程为重点，有计划、有步骤、全面系统的规划好本专业的教材建设工作

针对目前没有或不能满足、不能适用专业教学的相关教材，要组织力量进行教学内容的深化改革，加强实际联系，编出高质量、有特色的专业教材并出版，提高学生的学习效果。力争建设完成专业教材体系，适应专业教学需要

（四）校内及校外实训基地建设规划

1、校内实训基地建设规划

本专业现有 ERP 实验室和沙盘对抗演练室，并有相应的教学软件，可以进行人力资源管理信息系统、ERP 等实验，但是仍然不能满足教学需要，并且因同时安装多种软件，容易产生冲突，因此要进一步充实硬件和软件设备，不断更新教学仪器设备，提高仪器设备的现代科技含量，满足专业教学计划中课程实训的需要，建设具有特色的实验室。改革实训教学内容，减少演示性训练，多增加设计性、综合性训练，让学生动手能力得到切实提高。

实验室建设进程计划表

| 实验室名称 | 主要功能 | 主要设备 | 建设方式 | 完成时间 | 经费投入 |
|-------------|---|-------------|------|------|------|
| 人力资源管理综合实训室 | 实验室拥有四套软件，内容涵盖公司注册、公司组建和架构、人力资源管理、生产管理、成本管理、企业规划和战略、资金管理和资本运营、企业发展规划和商业计划书等，从企业运营模拟、企业经营决策分析等多方面为学生实训、实习提供系统解决方案。 | 电脑、交换机、路由器等 | 筹建 | 2018 | 20万 |

2、校外实习基地建设规划

进一步密切与现有实习基地的关系，在此基础上建立 3—5 个新的、能长期保持稳定合作关系的教学、生产、社会实践相结合的实习基地。按人才培养方案安排学生到企业进行实践锻炼，满足学生的学习需要，使学生在理论与实践方面相结合，提高其专业应用能力。

（五）社会服务能力建设

依托行业协会与行业企业，积极为五邑地区中小企业开展各种形式的企业员工知识技能培训和职业技能培训，提高受训者的就业能力、工作能力、职业转换能力以及创业能力；为江门市企业人力资源管理从业资格认证培训。为企业开展人力资源招聘、选拔与培训服务，解决企业实际人力资源管理中的问题。同时依托学院职业鉴定中心，开展与专业相关的职业技能鉴定培训，为区域经济建设和社会发展服务。

（六）教学管理及教学质量监控与评价体系建设

以培养学生的职业素质与职业能力为核心，以人才培养过程为主线，以教学过程为基础，对人才的职业素养、职业岗位技能、职业岗位能力形成的各个环节实施管理、监控、考核、评价、反馈和改进，确保人才培养工作的质量。

1、实施教学管理及教学质量监控与评价

学院教务处负责组织制定学院教学管理及教学质量监控与评价的管理办法及实施细则，领导全院的教学管理及教学质量监控与评价工作；系部负责组织实施教学管理及教学质量监控与评价，教研室具体执行所辖专业的教学管理及教学质量监控与评价工作。各级监控单位按照分工对教学质量的形成过程进行检查、监控、考核、反馈和改进。

2、学生综合素质评价体系的建立

根据人才培养模式改革需要，按照开放性和职业性的内在要求，改革学生素质评价体系，克服和摒弃课程成绩以考定终身的落后观念，建立并形成能力为本、理论为辅、参考平时表现为理念的课程综合成绩考核监控、评价模式，进行课程综合成绩考核评定。

五、专业建设实施保障

(一) 按照分阶段、分责任人、分步骤的原则，对以上所涉及的专业建设目标已做具体分解（见表3）

表3 专业建设内容

| 序号 | 专业建设重点内容 | 具体措施 | 负责人 | 时间 |
|----|-----------|--------------------------------|----------|------|
| 1 | 完善人才培养模式 | 完善“校内模拟、校外积分、产学交替、全岗培养”的人才培养模式 | 柳彦君 | 1-3年 |
| 2 | 课程体系与课程建设 | 优质专业核心课程及工学结合特色教材建设 | 各课程项目负责人 | 1-4年 |
| 3 | 教学团队建设 | 内部培养与外部引进 | 李朝晖 | 长期 |
| 4 | 实训基地建设 | 新增校外3个 | 梁灼铭 | 1-5年 |
| 5 | 社会服务能力提升 | 加强对外交流，积极提供社会服务 | 丁立 | 长期 |

(二) 以师资建设为核心，推动专业建设

师资队伍是专业建设的基础，专业人才培养也主要依赖于师资队伍的建设。因此，专业建设应首先从师资队伍的建设入手，根据专业建设和发展的要求，加大交叉学科、复合型优秀人才及高学历人才的引进力度，做好人才储备工作。

(三) 以人为本，凝聚人心

专业建设的成败关键在人。务必充分调动每一位专业教师的积极性。通过合理分工，扬长避短，让他们在项目建设过程中不断提高自我、完善自我、成就自我；使教师个人发展和专业发展有机地结合起来。在学生层面，通过对市场营销

发展趋势的介绍、对优秀毕业生典型榜样的宣传，建立起他们对专业的认知和认同，从而弘扬专业文化，培育专业精神，建立专业的自豪感、责任感和使命感。在教学实践中，突出学生的主体地位，充分相信学生的积极性、主动性、创造性，充分利用他们的聪明才智，让他们参与相关项目的建设及完善过程；加强对学生实践、实习、就业等普遍关注的重要问题的指导和引导，大力扶持以学生为主的创新创业项目的建设。

（四）整合资源，和谐发展

在外部环境的营造上，专业的建设不能闭门造车，不能搞独家工程。将大量优秀的学校资源、行业资源、企业资源、政府资源整合进来。通过资源共享，力争做到专业建设和发展对学员的发展有所贡献，对地方经济有较大的贡献。

（五）定期评估，评建结合

在制订专业建设规划过程中，充分发动本专业的教师深入调查研究，邀请专业对口单位与用人单位，进行充分的讨论与论证。专业建设规划制订完毕，我们将组织本专业每一位教师认真学习，领会规划的实质，让教师自觉地操作和执行，以保证专业建设规划真正落到实处。另外，我们认识到，专业建设过程是一个不断地探索、不断地改革、不断地实践、不断地创新的过程，在我教研室专业建设中，我们将定期对专业建设进行评估，剖析专业建设的状态。对在专业建设中的一些好方法、好措施，要不断地加以肯定，总结经验，挖掘亮点，并加以培育；对专业建设中存在的一些问题进行认真的分析，找出原因，研究改进的办法和措施。通过大胆实践、积极创新，形成教育研究成果，真正促使专业建出特色、建出品牌。