

一、专业基本情况

我校人力资源管理专业成立于 2004 年，2005 年面向全国招收四年本科全日制学生，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。

（一）人才培养定位与目标

坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，紧密围绕我校立德树人的根本任务，以时代发展和市场需要为导向，贯彻落实我校建设“国际知名、国内有重要影响、特色鲜明的高水平应用型财经大学”的办学定位，结合工商管理学院的发展愿景，深入凝练人力资源管理专业的发展目标和服务面向。

本专业立足上海，面向全国，放眼世界，5-10 年内把本专业建成我校重点专业，在上海、长三角地区以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。

人才培养定位：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、社会组织和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。

人才培养目标：着重培养学生具备良好的政治素质和道德情操，掌握经济、管理等基础理论和知识，具有在金融业企事业单位从事人力资源计划、雇员招聘、测评与甄选、培训与开发、绩效考核、薪酬管理、劳动关系等人力资源管理活动的基本能力。

（二）生源质量与学生规模

人力资源管理本科专业自设立以来，招生规模稳定，平均每年招生 45 人左右，连续十三年累计招生近 650 人。截至 2020 年 9 月底，本专业在校学生总人数近 180 人（见表 1）。2014 年本专业开始实行工商管理大类招生，二年后分流。近四年第一志愿录取率按照工商管理大类统计为均超过 97%（见表 2）。

表 1 人力资源管理专业学生规模与结构

2020 级学生数			2019 级学生数			2018 级学生数			2017 级学生数		
男生	女生	合计									
未定	未定	未定	未定	未定	未定	7	31	38	6	40	46

注：截至 2020 年 9 月底，2019 级工商大类专业还未完成分专业工作，2019 级人力资源专业名额计划确定为 45 名，2020 级是工商大类招生，具体分专业在 2021 年完成。

表 2 近四年招生录取情况

	2017	2018	2019	2020
专业大类录取总数 (A)	353	326	319	343
以第一志愿报考专业大类人数 (B)	100	101	84	86
专业大类一志愿率 (B/A*100%)	28.3%	31.05%	26.33%	25.07%
专业大类实际报到数 (C)	344	320	319	335
专业大类报到率 (C/A*100%)	97.4%	98.16%	100%	97.67%
入校最终确定到本专业的人数 (D)	45	38		
专业学生占专业类的比例 (D/C*100%)	13.1%	11.9%		

注：该大类学生在 1-2 年级时，重新拆分确定为 2~4 个专业。（2019 年和 2020 年入学学生是大类招生，尚未分流）

二、专业师资与教学条件

以学校倡导的“人才强校”战略和创新驱动发展战略为导向，围绕“应用型、创新型、复合型、国际化”的专业特色，坚持“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，本专业大力中青年教师的培养，积极引进海内外师资人才，逐步培育和凝聚了一批教学能力强、科研水平高的教学团队，为教育教学发展提供坚实的人才支撑。

（一）师资规模与现状

经过近 16 年的发展和建设，本专业已经形成了一支职称、学历、年龄、学缘结构均合理的教学团队。目前人力资源管理现有专任教师 10 名，正高级职称教师 2 人，副高级职称 4 人，高级职称教师占专任教师总数的 60%；100%的专任教师具有博士学位；从年龄结构看，35-45 岁的中青年教师约占 45%，教学经验丰富；从学缘结构看，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，本学年引进海外青年教师一名，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，70%以上的教师具有海外访学或培训经历，聘请国内资深人力资源专家和国外知名大学教授担任兼职或客座教授约占教师总数的18%。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。

（二）师资队伍建设

本专业充分借助学校的“引进招聘100人，遴选培养100人”计划带来的契机，加大师资队伍建设和培育，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。聘请美国威斯康辛大学人力资源管理教授 Margaret Shaffer 为客座教授，她在国际人力资源、组织行为学等领域造诣颇深并担任多家国际知名期刊的编委和审稿人，为打造本专业的领军人才梯队奠定基础。

（三）教师激励计划

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. 启动全程导师制。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. 加大教师教学投入。专任教师每学期人均承担2—4门教学任务（见表3），教学工作量平均7课时/周，均承担新人研讨课教学任务，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。

4. 显著提高教研能力。本专业教师不断加强学科基础建设，促进教学相长，教学研究成效显著，本学年专任教师共发表教改论文6篇，其中一篇发表在国际顶尖教育期刊上，此外，撰写4篇在线教学案例。

表 3 2019—2020 学年专任教师承担授课情况

姓名	职称	主讲课程
彭汉香	教授	人力资源管理\组织行为学
刘云	教授	人力资源管理（全英语）\组织行为学（全英语）
陆慧	副教授	人力资源管理\人力资源管理实务
戴天晟	副教授	薪酬管理、大学生职业心理学、创业基础
赵荔	副教授	人员测评\创业者素质测评\创业基础
康丽丽	副教授	组织行为学（全英语）\人力资源管理（全英语）
翟海燕	讲师	人力资源管理（全英语）\人力资源管理实验\职业测评
沈磊	讲师	管理学\人力资源规划\金融人力资源管理
黄胜兰	讲师	人力资源管理\组织行为学\人力资源管理（全英语）
羊米林	讲师	领导学\人力资源管理（全英语）

（四）教师培养培训

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，但本学年人力资源管理专业多次组织教师进行线上和线下相结合的教学研讨活动，鼓励教师外出参加各类研讨、培训会议，共 11 人次参加各类培训活动。

（五）办学资源与条件

1.教学经费投入。2019 年本专业生均本科生教学日常支出 5725.48 元，生均本科实习经费支出 466.84 元。

2.实验室和实习基地建设。本专业共有实验室四个：企业经营模拟实验室、ERP 实验室、计算机网络实验室、创业过程模拟实验室，所有实验室都装有投影仪、摄像头、扩音器，互联网畅通，并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。2019 年生均实验室面积为 0.65 平方米。截至目前，人力资源管理专业拥有 6 个校外实践教学基地，其中具有金融背景的实习基地为 3 个，为推进本专业的特色建设搭建良好的发展平台。

三、教学建设与改革

紧密围绕专业定位和人才培养目标，持续推进教学改革，加强教改研究，创新实验教学模式。

（一）教学改革与教改研究

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，与学院的愿景和目标相对应。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、学生心理健康等多个领域，有力推动了教育教学改革。本学年共 5 名教师公开发表教学改革论文 6 篇（见表 4），其中一篇发表在国际顶尖教育期刊上，此外，撰写在线教学案例 4 篇。

表 4 教学改革论文发表一览

序号	姓名	科研项目名称	发表期刊/论文集	发表时间	作者排名
1	康丽丽	Returns to higher education subjects and tiers in China: evidence from the China family panel studies.	Studies in Higher Education	2019、9	第一
2	赵 荔	情景模拟教学在评价中心中的应用	文教资料	2019、10	第一
3	赵 荔	用行动教学缓解大学生学习倦怠	文教资料	2019、9	第一
4	戴天晟	积极心理学理念下的大学生心理健康教育研究	高教学刊	2019	独立
5	翟海燕	职业兴趣理论教学案例	论文集	2019、12	独立
6	沈 磊	心流理论与游戏化管理	论文集	2019、12	独立

（二）课程与教材建设

鼓励教师将新方法、新技术、行业前沿知识引入课堂，引导教师积极申报、参与课程建设，完成 1 门校级在线金课的年度建设任务，预期 5 门以上在线课程，并努力申报市教委课程建设项目。目前一门在线金课《（人力资源管理（全英语））正在建设中，6 门线上课程——人力资源管理、组织行为学、人员素质测评、金融人力资源管理、人力资源管理精要（全英语）、薪酬管理也在有序推进中。

（三）实验与实践教学

高度重视实践教学工作，推行“四位一体”的实践教学体系（见表 5），四个模块既相对独立，又紧密相连。实践教学占总教学课时和总学分的比重均超过 20%。其中，独立实验课及课内实践教学主要结合课程内容，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，第二课堂及特色项目旨在营造乐学、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。

表 5 “四位一体”的实践教学体系

实践环节名称	主要内容与活动	实践地点	学时或周数
独立实验课及课内实践教学	人力资源管理实验、管理综合试验、人才测评实验、创业模拟实验、市场营销实验、ERP 沙盘模拟实验、会计基础实验、各专业课程的课内实践教学	实验室或教室	16 周/独立实验课；不少于 8 课时/课内实践
假期社会实践和毕业实习	企业实践与实习，撰写调要报告、实习手册、学年论文	社会实践单位、实习基地	4 周/学年
第二课堂及特色项目	专业社团活动（人力资源管理协会、创业协会、管理协会、赛扶协会、市场营销协会）为载体的特色创新实践项目，如市场营销大赛、SIFE 商业计划、模拟招聘大赛等	校内	常年
学年论文/毕业论文	选题与开题，文献检索，研究设计，调查访谈，论文撰写，毕业答辩	实习单位、实习基地、学校	16 周

四、教学质量监控与保障

（一）组织机构及规章制度

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。

本专业大力推进制度建设，实行科学规范化管理，实施教学质量保障体系建设，学院大力推行质量建设，先后修改和制定了 20 余条教学管理办法，形成和完善了一系列教学规章制度。

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）教学质量监控机制

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，包括以下内容：

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。为全面掌握学生考试情况和学习效果，本专业建立考试成绩分析制度，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，最后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，教师教学综合平均制度。进一步落实“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）专业质量报告

本专业开始定期发布专业质量报告。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，并向师生广泛宣传，定期检查制度执行情况，确保能够真正落到实处。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及反馈机制。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、教学质量与效果

（一）学风学纪

1. 学生遵守校纪校规、课堂出勤情况。我系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%。

2. 早（晚）自学风气。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。目前，本专业学生按照个人兴趣和研究方向，组成学习互助小组，分别由10位专任教师进行指导。大多学生能够有效利用教室、图书馆等场所，进行早自习或晚自习。

3. 参加专业学习之外的其他学习情况。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、英语口语、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）人才培养目标实现情况

坚持将社会主义核心价值观融入专业教育中，帮助学生们树立正确的世界观、价值观和人生观，引导他们走出校门，服务社会。学生积极参与献血等社会公益活动，乐于奉献。近3届毕业生的志愿者活动参与率达到100%。在师生的共同努力下，我专业学生的课程考试成绩基本呈正态分布。

积极开展学生创新与实践能力的培养，鼓励人力资源管理专业学生参加大学生“挑战杯”大赛、“创新杯”大赛、“知行杯”社会实践活动、招聘模拟大赛、用友ERP沙盘大赛等赛事，均取得较好成绩。这些活动为人力资源管理专业学生提供了丰富的第二课堂内容，同时也增强了专业学习的启发性、趣味性、参与性与实用性，并形成了我院市场人力资源管理专业教学独具特色、个性鲜明的实践特征，成为实现“应用型、复合型、创新型、国际化”培养目标的有效途径与有力保证。近三年，学生竞赛、创新、科研参与率远超过70%。

本年度,人力资源专业各位老师都参与了学生研讨课工作,与学生密切互动,指导学生论文写作及科创工作,成果还在孕育中。

(三) 就业与社会评价

1. 毕业与就业情况

受新冠疫情爆发得影响,人力资源管理专业学生的毕业就业情况严峻。2020届人力资源专业学生得毕业率超过90%,根据截至2019年8月底的就业追踪统计信息显示,毕业生签约率约40%,就业率为70%,约20%的学生从事HR领域的工作岗位,此外,仅有1人正办理出国留学手续,6人选择灵活就业,4人顺利考上研究生继续深造,从统计数据看,该届毕业生考取硕士研究生升学比例较往年相对较高。

2. 学生评价

2019—2020学年,各年级学生评教优良率均大于80%,对专业教师的学生评教均值略高于学校和我院平均水平。

3. 社会评价

2020年9月,新生专业大类报到率约98%。受新冠疫情影响,2020届本专业毕业生就业签约率下滑,就业意向选择余地有限,同时,众多海归毕业生加入就业竞争市场,本专业毕业生的就业压力增大,用人单位对毕业生的期望提高。

六、特色发展与案例

新冠肺炎疫情加快了人力资源专业的网络课程建设和在线教学的推广应用,教师们在教学过程中探索线上线下混合式教学方法的创新与改革,较好激发了学生线上学习的主动性、互动性、有效性。

第一,改革思路。受到突发疫情的影响,本专业教师按照学校网络教学的工作要求,围绕专业课程,组成了多个课程网络授课团队,对中国大学MOOC、雨课堂、智慧树等平台的相关课程内容和教学设计进行了学习和借鉴,对网络授课存在的困难以及应对措施进行了多次沟通,就教学内容、教学方式、教学方法进行反复讨论。通过主题讨论、案例分析、课程测验、课外作业等,将人力资源管理的前沿理论、最新实践、热点话题融入到线上教学过程中,将思政教育元素融入到网络教学过程当中,将在线异步学习融入到在线同步教学过程中,激发学生学习的主动性、互动性和有效性,突出我们自身教学的特色化。

第二，改革目标。由于担心直播过程中网络稳定性等在线环境因素，教师们纷纷采用线上 SPOC（小规模限制性在线课程）的方式，以课程教学大纲和教学计划为指引，以线下课程积累的大量教学方案和教学素材为基础，充分考虑网络授课的特点和要求，从学生学习体验出发，兼收并蓄中国大学 MOOC 等平台上的优质课程教学资源，借助超星平台（学习通）建立教学视频+PPT+课程资料+实践拓展+专家观点+行业动态等多位一体的教学内容，在教学过程中融合案例分析、主题讨论、问卷调查、翻转课堂等多种教学方法和手段。

第三，改革内容。首先，**建设高效协同线上教学团队**，教师们群策群力，发挥各自的特长，从课程知识点的前沿性、教学材料的丰富性、教学过程的规范性等角度，对线上课程每个章节设计进行充分沟通，对教学内容手段进行反复论证；其次，**打造特色化的线上教学内容和教学手段**，在课程内容设计，结合主题讨论、课程作业、案例分析、问卷调查等方式，充分利用线下课程积累的教学资源和教学经验，将人力资源管理的最新实践、前沿理论、热点话题融入到网络教学过程中，并将思政教育元素融入到网络教学过程中，突出我校人力资源管理课程的特色和人才培养的目标。

第四，改革效果。通以教学目标为指引，以学生学习为中心，打造教师与学生强联系管道，探索在线混合式特色化教学理念和方法，人力资源管理专业课程在克服线上教学过于强调知识点讲解等劣势的同时，充分利用网络教学资源丰富、教学手段多样等优势，实现了较好的教学效果。

七、问题与对策

（一）信息技术教学条件需进一步完善

随着在线教学的迅速普及，本专业教师越来越多地依靠互联网和信息技术开展教学和科研活动。但是，信息技术条件还不够完善。为此需要进一步改善信息技术教学和环境，提升和丰富在线教学资源，为我校人力资源专业的混合式特色教学改革提供支持。同时，需要加大对本专业教师有关大数据、人工智能等现代化技术运用于在线教学、实验实训等的专项培训，进一步提高教师对在教学中运用现代信息技术的意识和能力。

（二）指导学生科创与论文发表应见成效

为了进一步加强师生“教与学”的互动，引导学生主动学习知识、发现和提

出问题，培养学生的自主学习和创新能力，人力资源专业各位老师都参与了学生研讨课工作，指导学生参加科创活动、论文写作与发表。但目前，许多成果还在孕育中，指导的学生科创项目仍没有在省部级以上的比赛中获奖，指导学生论文公开发表的数量仍然是零。大学生科技创新活动既是高校管理和教学过程中的重要环节，又是高校实施创新人才培养的重要举措，因此要高度重视学生的科创活动，加大对学生科创活动的投入，并在数量和质量上有所突破。一方面，可以建立长期有效的师生联动机制，结合全程导师制，由导师担任科创导师，对学生科创进行启蒙指导和专业辅导；另一方面，建立日常检查机制和师生奖励机制，给老师和学生足够的激励，争取获得更多的校级及以上的学科专业竞赛奖，并实现更多的论文成果得以发表。