# 人力资源管理实务课程报告

来源：网络 作者：独影花开 更新时间：2025-06-11

*第一篇：人力资源管理实务课程报告人力资源管理实务课程报告今年秋季学期我们修习了人力资源管理实务这一课程,自我感觉对我的帮助很大。人力资源管理实务是一门将人力资源管理知识归纳总结并告知我们如何运用的课程，人力资源管理包括工作分析、招聘、培训...*

**第一篇：人力资源管理实务课程报告**

人力资源管理实务课程报告

今年秋季学期我们修习了人力资源管理实务这一课程,自我感觉对我的帮助很大。

人力资源管理实务是一门将人力资源管理知识归纳总结并告知我们如何运用的课程，人力资源管理包括工作分析、招聘、培训、绩效管理、薪酬管理和劳动关系六大模块，人力资源管理实务重点介绍这六大模块。课件中加入了大量的经典的文献和案例，在我们丰富知识的同时更能让我们充分理解人力资源管理这一课程。

人力资源管理实务这门课的学习让我受益很多，管理课程的学习，我们往往只是在纸上谈兵，就像老师上课讲的，很多管理学大师级别的讲课、写书是一套一套的，可是如果让他隐姓埋名去一个企业做项目，结果往往是差强人意的，管理学的学习不能仅限于书本，但是要将我们所学的管理课程在现实生活中实际操控出来，对于我们这些在校大学生来说是不切实际的，所以将人力资源管理所学的知识总结、找实施方法、找对策是很有必要的，而人力资源管理实务就是这样一门课程；很多管理课程只是教导我们“是什么”和“为什么”，人力资源管理实务则告诉我们“怎么办”，这也正是我们迫切需要学的，对我们的管理有作用的知识。

授课老师是一个很有才华的老师，在授课过程中，老师能引导我们通过一些现象、问题来看它的本质，这在我们学习到知识的同时能让我们养成一定的逻辑推理习惯，而很多问题恰恰需要这样的推理；同时老师是一个很有责任心的老师，他告诉我们说管理学很多有用的东西别人是舍不得写出来的，但是在这门课的学习过程中，我真的感觉我学到了很多，它能使我在以后做人力资源的工作中增加信心，同时少走弯路，在这里很感谢段老师。同时有一个小建议，就是希望段老师在授课的过程中，声音能不能稍微大一点点。授课过程中很多东西讲得更深一点就更好了。

**第二篇：如何学习人力资源管理课程**

如何学习人力资源管理课程

大家好，我是西安电大人力资源管理课程责任教师王凯，首先，欢迎大家选读人力资源管理这门课程，现在我就将该课程向大家作一个整体性的介绍：

大家都知道，任何组织要生存、发展，都离不开人、财、物，这三种生产要素。“人”指的是组织的员工，“财”指的是组织运转所需要的资金，“物”指的是组织所控制的技术、设施、设备、厂房等。把“人”这种生产要素放在第一位，说明“人”是企业生存、发展中的最重要的资源。随着市场经济和金融市场的蓬勃发展，“人”这种生产要素对企业生存、发展的贡献越来越突现。日本松下的创始人松下幸之助说过“造物之前先造人”，海尔的张瑞敏说“只有高素质的员工才能生产出高品质的产品”，IBM前总裁说“你可以把IBM的机器设备、厂房全烧掉，但只要留下IBM的员工，几年之后我可以再造就一个世界级的IBM”，从以上国内外成功的企业言论里，我们可以看出，人是企业生存、发展，取得竞争优势的核心资源。“企”无“人”则“止”。在当前激烈的市场竞争中，如果缺乏大量的优质人力资源，任何企业要想取得长远发展，保持持久的竞争优势，是很难想象的。

然而，人毕竟不同于机器。一台机器，无论在什么时候、什么环境下，只要没坏，你一插上电，它改转多快转多快，该有怎样的效率就表现出怎样的效率，不会偷懒，不会说，哎，我今天心情不好，我给你少转两圈。而人不一样，人是有思想、有情绪、有情感的动物，他自己可以决定做什么、怎么做、做多少等等，人有主观能动性，这就使对人的管理比对物的管理更加得复杂、更加的多变。如何管理人、如何激励人，调动人的工作积极性、如何开发出人的最大得经济价值，以实现组织目标等问题是目前企事业组织人力资源管理所面临的最大的挑战，也是本门课程所要讨论、研究的核心。

大家所用的教材是中央电大出版社出版的《人力资源管理》，本书共十章内容，第一章，人力资源管理概论，在本章中主要介绍两个概念，什么是人力资源、什么是人力资源管理。这两个名词是本门课程的基础核心，需要大家对其进行深入理解。第二章，人力资源管理基础理论，主要给大家讲解以下几个理论，人性论、激励理论、人本管理理论、人力资源投资理论和人力资源战略规划。

一、二章是本科的基础理论部分。从第三章开始，进入了人力资源管理的实务操作部分。任何组织，不论其目标、性质如何，其人力资源管理实务工作基本上都包括四大步：招人、用人、留人、培养和开发人。本教材用三至七章的内容对以上四步作了具体的阐述。第三章，工作分析，在本章中，大家除了要掌握工作分析的定义、方法之外，关键是要理解工作分析对组织人力资源管理科学化的重要性，明确工作分析的作用，认识工作分析的提纲协领的作用。第四章，员工招聘，本章主要讨论组织如何低成本、高效率的获取自己发展所需要的人力资源，在这章中，核心是树立先进的招聘理念，其次是掌握科学的招聘技巧。第五章、员工培训，在知识经济时代，知识的高速产生和更替使得任何组

织、任何个人要想取得长期的人力资源竞争优势就必须对员工进行持续的培养和开发。本章主要要掌握培训需求的分析、培训项目的立项、培训所谓组织实施、培训效果的评估。第六章，员工考评，在本章中主要要理解考评的真正目的。通过员工考评，了解员工的真实表现，把考评结果与员工的奖金、升迁任免相挂钩，实行奖优罚劣。这是企事业组织员工考评的一般做法，但是通过本章的学习，大家要建立这样的一个观念，奖优罚劣只是考评的一种手段而不是最终目的，通过员工考评，我们的真正目的是要了解员工的不足，找出每个人的短缺的那块木板，然后根据不足协助员工制定具体的改进计划并监督实施，促进员工的成长和发展。第七章，薪酬管理，薪酬问题一直是企事业组织内比较敏感的一个话题，员工关注自己的薪酬多少，一方面是因为薪酬高低直接决定了员工的生活水平，另一方面薪酬也反映了组织对员工价值的一个评价与肯定。组织也在意给员工薪酬的高低，薪酬过低，意味着企业招不到、留不住优秀的员工，薪酬过高将会增加企业的成本，降低市场竞争力。因此，如何建立一项对内公平、对外具有竞争力的薪酬制度，是企事业组织薪酬管理的核心。

一至七章是本课程的重点，第八章，人力资源管理法规，主要介绍与劳动者管理密切的法律、法规，如:《劳动法》、养老保险、医疗保险、工伤保险等。第九章，职业生涯管理，本章主要讨论职业生涯规划对员工个人发展、成功的作用，以及组织如何通过对员工的职业生涯的管理来留住优秀员工、调动员工工作积极性。第十章，人力资源管理信息系统，人力资源管理信息系统对组织低成本高效率的进行

人力资源管理是非常有必要的，但是其本身投资大、受益慢的特点使得其在我国当前的中小企业里使用不是很广泛。本章主要介绍了人力资源管理信息系统的作用和特点，属选读性内容。

以上对本门课程的内容作了简单介绍，下面就该课程的学习给大家提以下建议：

1、注重树立正确的理念

在本门课程的学习过程中，特别是在三至七章的人力资源管理实务部分，大家会了解到很多的具体操作方法，如：工作分析的方法、招聘的方法、员工考评的方法等等，了解和掌握这些方法是必要的，但是大家要明确，管理学是一种宽泛的科学，没有所谓的最优的管理方法，没有所谓的放之四海而皆准的管理方法，同一种管理方法，在这个企业里面有效，换成别的企业可能就不会那么有效，甚至会表现出负面的效果。所以，了解、掌握具体管理方法是必要的而不是主要的，在学习过程中，各位要把重点放在对理念的理解和把握上，只有掌握了科学的理念，才能因地、因时、因环境制订具体可行的方法，才能以不变应万变。

2、注重理论联系实际

学习的意义在于运用所掌握的知识去指导工作的实践，脱离开实践和运用的学习只能停留在认知的层面，也就失去了意义。人力资源管理是一门实践性学科，与大家的工作

生活都非常的密切，在学习的过程当中，大家要把理论知识与自己的工作实践相结合起来，运用理论指导工作实践，在工作实践中去理解、提升理论。

3、要从系统上去看人力资源管理问题

人力资源管理的主体和客体都是人，人是一种非常复杂的动物，那么，人力资源管理也是一项非常复杂的工作，人力资源管理的问题，往往不仅仅是简单的、某一方面的原因造成的，比如，降低员工离职率这个问题，我们有那些解决办法呢？首先，可以提高员工的薪酬福利待遇，这就涉及到薪酬设计的问题。其次，可以在招聘的时候，把那些对企业缺乏兴趣，可能带来高离职率的应聘者排除掉，这就涉及到招聘问题。再次，可以通过新员工培训，建立员工对企业的认同感、荣誉感，从而降低员工离职率，这又涉及到员工培训问题。下来，还可以通过企业文化建设来降低员工离职率。再下来，可以通过员工职业生涯管理，帮助员工建立职业生涯规划，让员工看到在企业中的发展方向和发展前景，这也可以降低员工离职率，等等。总之，针对人力资源管理的某一问题，可能会有很多的解决方案，我们可以根据企业具体情况来选择最优的方案。或者，针对某一问题，单纯的方案根本就没有办法很好的解决，需要不同方案的联合运用。一句话，在看待人力资源管理和人力资源管理问题的时候，我们要有系统的思想。

4、要在具体的文化背景下去研究人力资源管理问题

人力资源管理的对象是人，人力资源管理问题归根结底是人的问题，要调动人的工作积极性、开发出人的经济价值就必须了解人，了解人性。人是社会性动物，不同的社会环境产生了不同的社会文化，不同的社会文化决定了社会群体在价值观念、思维模式、行为方式等方面的差异，这就要求有效率的人力资源管理工作，必须考虑到管理对象的文化背景和具体企业的文化环境。

人力资源管理在我们国家是一个比较年轻的学科，其中很多管理理论和管理思想是从西方直接引进的，由于中西方文化的差异，导致一些管理方式在具体的中国企业和中国员工身上难与实行，无法取得预期的效果。再加上目前国内出版的人力资源管理书籍多把侧重点放在对具体的方式、方法的讨论和研究上，而忽视了中国企业，中国员工的特性，缺乏“中国特色”，这给国内的人力资源管理学习者在理论学习和管理实践之间构成了一种无形的文化屏障，要穿透这道屏障，学习者就必须在了解中国文化、了解中国人的特性的前提下去研究、学习人力资源管理理论。建议对人力资源管理有兴趣的学习者可以看一下台湾学者曾仕强教授写的《中国式管理》一书，书中，曾教授对中国文化、中国人的特性的讨论可谓入木三分，相信对大家人力资源管理的学习和实践会有很大的帮助和启发。

5、从企业的人力资源管理学会对个人人力资源的管理

目前，市场上的人力资源管理教材都是从组织（企业或公共部门较多）角度去讨论，一个组织如何去管理、开发人力资源，以发掘出人的最大的经济价值，提升组织人力资本，实现组织目标和利益相关者的利益最大化。随着人力资源管理的重要性在组织管理中日益突显，人力资源管理工作已经不再仅仅是人员管理部门的事了，全员管理成为企业人力资源管理发展的趋势。作为组织的员工，无论从事何种职业，无论职位如何，了解、熟悉现代人力资源管理的理念和方法是非常有必要的。另外，作为劳动者，我们自身也具有人力资源，我们的人力资源的价值决定了我们个人的人身价值，我们的人力资也是需要管理的，通过学习企业人力资源管理的方法和理念，我们要学会像企业管理人力资源那样去管理自己的人力资源、去提升自己人力资源的价值，像经营企业那样去经营我们的人生。

**第三篇：人力资源管理的课程**

三、入学方式

学员免试入学，通过学习，经考核合格，毕业发 “西南大学研究生课程班证书”。期间，按在职人员申请硕士学位的有关规定，分别安排每年5月的同力申硕和10月或1月专业硕士考试。符合国家高级人力资源管理师等职业资格申报条件，经申请并考试合格后颁发人力资源和社会保障部国家高级企业人力资源师等职业资格证书。

四、课程设置

课程模块：

1、学位课程：（1）管理学原理与实务（2）企业战略管理

（3）市场营销理论与策略（4）财务理论与方法

2、专业课程：（1）现代企业理论（2）国际企业管理

（3）管理心理学（4）人力资源开发与管理

（5）决策理论与方法（6）企业经营专题

（7）管理运筹学（8）组织行为学

管理讲座： 在学习过程中组织高层管理讲座，主要聘请师资有企业高管、政府官员、知名专家学者、国外知名院校教授等。

团队拓展：组织大型户外团队拓展训练，主要内容为：团队信任、团队建设、领导、沟通、统驭、组织管理才能等方面。

**第四篇：《人力资源管理》课程考试参考**

《人力资源管理》课程考试参考

1、基本题型

概念辨析（每题6分，共24分）判断题（每题2分，共20分）

简答题（每题5分，共20分）

计算题（每题10分，共7分）

论述题（每题15分，共15分）案例分析（14分）

2、基本范围

人力资源

劳动力人口

人力资源特点

人力资源的构成人力资本

激励的期望理论

人力资源管理

人力资源管理的主要内容

人力资源开发

人力资源战略

雇主品牌

人力资源计划

人力资源需求分析的基本方法

马尔科夫分析法

工作分析

工作分析的信息收集主要方法

工作说明与工作规范

冰山与洋葱素质模型的特点及应用 工作设计及其原因

员工招聘及其基本流程

内部招聘的优缺点

霍兰德（Holland）的职业人格类型及特征 面试的主要影响因素

岗位（职务或工作）评价

岗位评价的主要方法

海氏评价法

周边绩效及其意义

绩效考核与绩效管理

绩效指标与绩效标准

绩效考核的主要方法

绩效考核结果的应用

关键绩效指标(KPI)

平衡计分卡(BSC)

薪酬及其主要形式

薪酬的公平性及其表现

薪酬战略类型与特点

薪酬结构

宽带薪酬

绩效薪酬

效率工资

利润分享计划

全职涯培训

培训的意义

培训需求分析及其方法

培训效果评估（何氏与菲利普斯模型）

**第五篇：人力资源管理课程说明**

机械CAD/CAM课程说明

孙志娟2025年08月29日 文章浏览次数：11

责任教师联系方式： 齐宏:58381179@qq.com

资料来源：中央广播电视大学

本课程为4学分，课内学时72，其中实验课22学时，开设一学期。

机械CAD/CAM技术是广播电视大学机械设计制造及其自动化专业学生必修的技术基础课程。本课程的任务是使学生获得机械CAD/CAM技术的基本理论和基础知识；掌握CAD/CAM系统硬件配置的一般原则；熟悉CAD/CAM系统常用软件的开发方法；具有进行CAD/CAM系统规划与实施的初步能力。

本课程的主要内容：CAD/CAM系统组成及其软硬件、CAD系统开发技术、数控技术、CAD/CAPP/CAM集成和CIMS技术。

学习本课程应具备本课程安排在计算机绘图及C语言程序设计课程后进行，学生应具有常用机械绘图软件和机械设计与制造方面的基本知识。后续课程为课程设计（或毕业设计）。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！