



**广州城建职业学院**  
GUANGZHOU CITY CONSTRUCTION COLLEGE

# **2017 年新办专业自查报告**

**(专业名称：人力资源管理)**

**2017 年 3 月**

# 目录

<b>一、专业面向岗位人才需求分析</b> .....	<b>1</b>
<b>二、专业建设规划</b> .....	<b>3</b>
(一) 专业建设目标.....	3
(二) 专业建设规划.....	4
<b>三、人才培养方案执行情况</b> .....	<b>10</b>
(一) 2014 级人力资源管理专业人才培养方案执行基本情况.....	10
(二) 2015 级人力资源管理专业人才培养方案执行基本情况.....	10
(三) 2016 级人力资源管理专业人才培养方案执行基本情况.....	11
<b>四、专业招生情况</b> .....	<b>12</b>
<b>五、师资队伍建设情况</b> .....	<b>13</b>
(一) 专任教师基本情况.....	13
(二) 生师比情况.....	13
(三) 专业带头人情况.....	13
(四) 校内实训指导教师情况.....	13
(五) 兼职、兼课教师情况.....	14
<b>六、教学建设与教学条件基本情况</b> .....	<b>14</b>
(一) 教学建设情况.....	14
(二) 教学条件基本情况.....	14
<b>七、课程建设基本情况</b> .....	<b>16</b>
(一) 课程建设总体指导思想.....	16
(二) 课程建设内容.....	16
(三) 课程建设成效.....	17
<b>八、教学管理基本情况</b> .....	<b>17</b>
(一) 理论教学管理.....	18
(二) 实践教学管理.....	18
(三) 教学管理与质量监控.....	19
<b>九、教学效果</b> .....	<b>20</b>
(一) 教学态度.....	20
(二) 教学纪律.....	20
(三) 教学内容.....	20

(四) 教学方法.....	21
(五) 教师素质.....	21
(六) 教学效果.....	21
(七) 技能竞赛.....	21
<b>十、存在问题及整改措施.....</b>	<b>21</b>
(一) 人力资源管理专业发展中存在的问题.....	21
(二) 整改措施.....	22
<b>十一、自评得分和自查结论.....</b>	<b>23</b>

# 人力资源管理专业自查报告

## 一、专业面向岗位人才需求分析

近几年来，人力资源管理专业毕业生呈现供求旺盛态势，我国各种类型企业快速发展，社会对人力资源管理人员需求巨大。参照市场经济国家的人力资源管理人才配比,对我国企业人力资源管理专业人员的需求做粗略估计。全国大型国有企业 1000 家 :以每个企业需要 15-20 名人力资源管理专业人才计算 ,仅国有大型企业就需要约 20 万。以每所大学每年招 80 人计算,全国近 200 所开设人力资源管理专业的大学 ,约需 10 多年时间才能满足需要。我国目前各类中小企业总数达 1000 万家,仅制造业人数就达 1.1 亿人。以每 1000 人需要 2 名人力资源管理专业人才计算 ,需要近 50 万人力资源管理专业人员。可见 ,目前我国企业对人力资源管理人才的需求量很大 ,需求相当迫切。

由于人力资源管理专业在职业技能的要求上更具有技能型特点 ,因此 ,非常适合采用高等职业教育的方式。

本专业面向职业岗位及职业能力分析如下表所示 :

类别	核心岗位	工作任务	职业能力分析
核心岗位	人力资源管理文员及助理	1.人力资源相关文件的整理与处理; 2.人力资源各模块岗位的基本工作处理。	1.能熟练使用相关的办公设备,如复印、传真等; 2.能熟练使用人事管理相关软件与设备,如考勤机等; 3.掌握企业人事的日常工作流程。
	人力资源规划助理	1.人力资源部门协调与日常运营管理事务; 2.企业人力资源预测与规划; 3.人力资源需求与预测。	1.会操作计算机 OFFICE 办公软件;具备纸质文件资料整理、存档、保管能力;; 2.会组织、协调部门事务,能管理部门日常运作; 3.能进行组织一段时期的人力资源需求、供给预测; 4. 能根据企业战略、方针等,拟定一段时期的人力资源规划方案。
	人力资源信息管理员	1.企业人力资源信息管理方案设计; 2.人力资源纸质信息管理; 3. 电子人力资源信息管理。	1.熟悉人力资源信息系统的设计; 2.能熟练使用人力资源管理信息系统; 3.具备方案策划、撰写能力; 4.具备纸质文件资料整理、存档、保管能力; 5.具备分析统计能力,能根据人力资源信息分析人力资源情况,为组织提供人力资源管理决策支持; 6.具备分析统计能力,能根据人力资源信息分析人力资源情况,为组织提供人力资源管理决策支持;

	招聘助理、 专员	<p>1.招聘计划撰写;</p> <p>2.招聘渠道选择;</p> <p>3.人员筛选;</p> <p>4.人员录用。</p>	<p>1.会操作计算机 OFFICE 办公软件;</p> <p>2.具备一定的社交能力、语言表达能力和沟通协作能力;</p> <p>3.会设计人员招聘方案;</p> <p>4.熟悉招聘渠道的特点;</p> <p>5.能根据所需人员特点选择合适的招聘渠道;</p> <p>6.能对所需人才进行招募;</p> <p>7.能对渠道效果进行评估;</p> <p>8.会根据岗位需求和胜任特征模型,设计人员筛选方案;</p> <p>9.能组织推进人员筛选工作;</p> <p>10.会进行人员素质测评;</p> <p>11.能根据用人部门的录用意见进行人员录用、试用。</p>
	培训助理、 专员	<p>1.培训计划撰写;</p> <p>2.培训组织与协调;</p> <p>3.培训评估。</p>	<p>1.会操作计算机 OFFICE 办公软件;</p> <p>2.具备一定的社交能力和良好的语言表达能力和沟通协作能力;</p> <p>3.能根据组织、工作、个人三方面进行培训需求分析;</p> <p>4.能根据分析结构编制员工培训计划编制员工培训计划;</p> <p>5.能根据培训计划,组织、协助培训;</p> <p>6.能组织、协调培训教材开发;</p> <p>7.能根据培训目标,设计培训评估方案;</p> <p>8.能依据方案推行培训评估。</p>
	绩效考核助理、 专员	<p>1.绩效考核方案设计;</p> <p>2.绩效考核方案推行。</p>	<p>1.会操作计算机 OFFICE 办公软件;</p> <p>2.具备一定的社交能力、语言表达能力和沟通协作能力;</p> <p>3.会编制企业绩效考核方案;</p> <p>4.会推行企业绩效考核方案;</p> <p>5.会分析进行考核结果;</p> <p>6.会撰写进行考核工作报告。</p>
	薪酬助理、 专员	<p>1.薪酬调查;</p> <p>2.薪酬制度设计;</p> <p>3.薪酬日常管理与发放。</p>	<p>1.会操作计算机 OFFICE 办公软件;</p> <p>2.具备一定的社交能力、语言表达能力和沟通协作能力;</p> <p>3.能设计企业薪酬、福利调查方案;</p> <p>4.调查方案实施,收集信息;</p> <p>5.能分析、处理调查数据;</p> <p>6.会撰写调查报告;</p> <p>7.会编制企业薪酬及福利方案;</p> <p>8.会根据企业薪酬制度进行工资统计核算;</p> <p>9.能按时发放工资;</p> <p>10.会根据组织制度调整员工工资;</p> <p>11.能依法办理社会保险缴纳。</p>
	劳动关系助理、 专员	<p>1.劳动合同的,签订与管理;</p> <p>2.企业劳动安全与健康的管理;</p> <p>3.劳资纠纷预防、处理方案设计与推行。</p>	<p>1.会操作计算机 OFFICE 办公软件;</p> <p>2.具备一定的社交能力、语言表达能力和沟通协作能力;</p> <p>3.能依法签定、管理劳动合同;</p> <p>4.能根据相关法律,合法、科学主持或参与劳资纠纷预防、处理工作;</p> <p>5.熟悉劳动法律法规;</p> <p>6.能依法进行企业劳动安全与健康的管理;</p> <p>7.能根据相关法律,合法、科学地设计劳资纠纷预防方案、劳资纠纷处预案;</p>

			8. 会依法预防、处理劳资纠纷。
拓展 岗位	职业指导助理、专员等相关岗位	职业规划与指导	1.职业规划； 2.职业指导。
	素质测评专员	素质测评	1.会熟练使用电脑； 2.会熟练使用素质测评量表和测评方法； 3.会科学分析测评结果； 4.会撰写测评报告。

对于企业而言，企业人力资源管理部门对人力资源管理部门人员的职业水平要求不断提高，产业升级与转型对人力资源部门人员的要求会越来越高，人力资源部门要加强学习，一方面加强专业技能和职业水平的学习，另一方面应加强企业所在产业的知识学习，深入了解企业所在产业的特点及发展趋势。这就对人力资源管理专业提出了新兴的要求。

对于高校而言，产业转型升级要求加强与地方高校合作，培养职业技术人才。产业升级与转型，必须加大各类技术方面的人才引进，尤其是行业领军人物的引进。企业人力资源部门必须加强与高校、各类职业学校、科研机构进行合作，才能确保我们人才供给，使我们的企业在产品技术上处于领先地位。尤其是技术型方面的人才，目前这方面的人才远远不能满足企业的需求。

综上所述，珠三角产业升级与转型已拉开序幕，高职院校人力资源管理专业作为企业人才供给的主要部门，有责任为企业提供充足数量与高质量各类人才，实现产业升级与转型的成功，并为企业的持续发展制定长远的对策。

## 二、专业建设规划

### （一）专业建设目标

人力资源管理专业按照“一年完成培养基础、三年形成专业特色、五年树立专业品牌”的发展战略，坚持“边建边发展”的基本原则，聚合地方政府、行业企业和社会团体等各方力量，力争在三到六年的时间里，分阶段开展人力资源管理专业建设，逐步把我院人力资源管理专业建设成“以产业发展需求为根本、以人力管理之技为专长、以企业人力服务为特色”的特色专业。将本专业建设成为师资结构比较合理、科研实力比较雄厚，教学管理严格，实践环节丰富，实训设施完备、学生来源稳定，就业前景广阔，专业力影响广泛，在全省同院校中处于领先的商科管理

类特色专业。

## （二）专业建设规划

### 1.构建校企协同育人平台

培育和创建人力资源管理校企协同育人平台，是立足于人力资源管理发展和创新性技能型人才培养路径，结合当前人力资源管理发展形势、行业企业与创新对人才要求，经济社会发展对人才需求，及学校自身的办学定位与发展目标，统筹规划进行分类培养、因材施教。牵头单位广州城建职业学院联合多家核心协同单位构建人力资源管理协同育人平台，该平台实践育人强调“三方”协同，即企业、学校、学生三方有机结合和作用互动，构建互惠、互惠、互联的多赢合作平台。

### 2.探索系统培养

（1）本科衔接培养。专本科衔接培养专升本。人力资源管理专业层次定位高职高专，十三五规划期间，通过对学生知识和思想的管理和监控，提升专升本的人才培养模式，学生在3年的专科毕业同时本科毕业，开设本科实验班。

（2）深化人才培养模式改革。在现有的专业人才培养模式的基础上，积极学习和借鉴国内高职院校人力资源管理专业的人才培养模式，根据当前和今后五年的人力资源领域人才需求，遵循人力资源管理的技能形成和人才成长特点，与专家学者、行业人士、企业人员等共同探索建立适合本区域本院校本专业的校企合作、工学结合的人才培养体系。根据现有的基础条件，专业建设初期探索建立参照学徒制的人才培养模式，在新生入学后由学生在学院所在地和家庭所在地的企业中自主找到一家可以接纳其在学期中和寒暑假进行实践的企业，专业教师与学生找到的企业合作为学生的职业成长提供指导和帮助。学生在学习过程中参与到企业的一些人力资源管理活动中，并可在教师的指导下为企业完成一定的任务，通过完成企业的任务来提高学生的实践能力。在此过程中逐步积累企业资源，为学生的实践、实习和就业奠定基础。

### 3.强化实践育人

（1）校内实训基地建设。在实践教学方面，建成设施先进的人力资源管理实训中心。建立人才测评、评价中心、薪酬管理、绩效管理等实训室，以期形成设施配套、软件配套，功能齐全的校内实训基地。构建人力资源管理综合实训室的宗旨在

于把人力资源管理理论、实践技能在现实的工作中显现出来。以人力资源管理的六大模块工作为基本内容、以模拟现实的岗位为基本载体，达到一真、二全、三科学的使用效果。通过实验室实践，真正让学生真实感受人力资源管理部门的氛围和操作环境，使学生在课堂学到的知识在实验室中得到应证和再现。学生通过模拟实训，不仅熟悉了现代企业人力资源管理业务流程，而且能够熟练地操作人力资源管理综合应用软件，进而增强学生现代人力资源管理的理念。同时，人力资源管理综合实训室还兼具办公室行政能力实训功能，以培养学生从事文秘、行政事务工作能力，拓展就业面向。

完成人力资源管理专业建设所必需的实训条件。教室、教学设施、图书资源、实践教学条件等要基本具备。由专业负责人与工商企业管理、市场营销、物流管理、酒店管理等专业沟通，充分利用相关专业现有的实训条件。探索以租用、共建等方式与区域内高职院校同类专业共同建设或使用人力资源管理专业的教学与实训设施，提高建设效率和效益。

(2) 校外实训基地建设。加强校外实践教学基地建设。逐步加大经费的投入，与企业加强合作，建立一批稳定的校外实践教学基地；与企业合作落实集中实践性教学环节。通过聘请企业人员讲课、学生顶岗实习、担任岗位助理等形式，丰富学生职业岗位体验经历，强化学生专业技能与综合素质的提高；建立教师定期挂职锻炼、参加实训的机制。高度重视校内实验教学环境建设。积极争取实验室专项经费，创建一流的“人力资源管理教学与服务”实验教学中心。提高实验设备利用率和实验开足率，增加实验室向学生开放时间，给学生提供更多动手操作的机会。

为使学生真正了解企业、感受现代企业氛围，培养学生职业素质，弥补校内实践教学的不足，寻找优质企业建立战略合作关系，形成品质良好的校外大学生实践教学基地。为加强实践教学的针对性，选聘著名企业的多位在工作一线有多年工作经验的人力资源管理人员作为学生的实习指导教师。

(3) 实践教学体系建设。按照人力资源管理专业的人才培养模式和课程体系，建设完善与其相适应的教学模式和教学条件。教学体系要在适应人才培养模式和课程体系的基础上，着重于培养功底扎实、有所发展、能够胜任的人力资源管理领域



的技术技能型人才，教学过程与人力资源管理领域的工作过程对接。以专业核心竞争力为方向，构建专业素质与技能课程模块。围绕专业定位，针对中小企业特点，优化课程体系和人才培养过程，形成“招聘录用”、“薪酬设计”、“绩效考评”“培训开发”等核心专业课程群，切实提高学生的职业能力和就业竞争力。大力改革实践教学的形式和内容，加强综合性、设计性、创新性实践，构建立体型实践教学体系。鼓励学生参与科研实践活动，培养和提高学生的创新能力，争取在学生科研创新、实践活动奖项上有较大突破。

从职业素质能力培养出发，突出学生创新能力的实践能力培养。建立了以课程类实训、专业类实训和综合类实训为主线的校内实践平台和面向社会的认识实习、顶岗实习、毕业实习和毕业论文为主轴的社会实践机制，努力实现学生专业素质与用人需求的“无缝对接”。

①以创新实践丰富度为主线，构建相对独立的与理论教学体系相辅相成的实践教学体系。校企合作，形成基本实践能力与操作技能、专业技术应用能力与操作技能、综合实践能力与综合操作技能的有机结合的、形成与理论课程紧密配合的实践教学体系。

②把人力资源管理职业资格证书纳入专业教学计划,有效实施“双证书”教育。制定教学大纲、实训教学大纲、考试大纲，规范教学行为，完善教学文件。

③加强教材建设。积极鼓励教师主编、参编专业课教材，积极开发校本教材，争取出版2本左右基于应用型人才的素质教育课程教材。

④教学模式建设参照国内同类院校、同类专业的的人才培养模式，结合心理咨询等专业比较成熟的教学模式，根据不同类课程的特点，基础类课程探索建立“岗位需求式”的教学模式，实践类课程探索建立“项目引领式”的教学模式。“岗位需求式”的教学模式从学生未来就业的岗位对知识和技能的需求出发，在教学过程中把课程学习的知识、技能、态度等和工作岗位对接，帮助学生明确未来的工作岗位上需要哪些知识、技能和现在学习的知识、技能在未来可以应用于哪些工作岗位中。

“项目引领式”的教学模式侧重于引领学生体验人力资源管理工作过程和参与人力资源管理工作任务，帮助学生掌握具体的工作技能和获得工作经验，其中的项目主

要来源于专业教师和学生从合作企业那里获得的委托项目和实践项目。任课教师要完成相应的教学模式实施的准备工作，与课程体系建设相结合完成教学内容、教学过程的设计工作。

#### 4.建设教学团队

(1)“三高”人才引进与培养。人力资源专业“三高”人才需要高技能是指具有高级人力资源管理师(一级人力资源管理师),高学历是指人力资源管理专业的博士学位;高职称是指副教授以上职称。引进2名三高人才;在现有的师资队伍中,鼓励和支持年轻教师提升技能,晋升学历和评审职称。

(2)青年骨干教师培养。培养青年教师的目标是“一年达标,二年合格,三年胜任”。三年内使他们既能胜任学科教学,又能胜任班主任工作。三年以后,使青年既具有较高的专业教学水平,又能开展教科研工作,适应学校教育、教学发展的需要,成为学校的教育教学骨干力量。实行青年教师培养导师制,搞好“传、帮、带”。学校聘请有经验的骨干教师作为青年教师的导师,举行拜师仪式,签订“协议书”,明确要求导师既要关心青年教师的业务成长,也要关心青年教师的思想进步,搞好“传、帮、带”。“传”即传授教学经验和方法;“帮”即帮助熟悉教材,熟悉教学大纲,熟悉高考命题思路,掌握教学基本功;“带”即带出个好的教学作风和思想作风来。青年教师拜师结对,向老教师学师德、学技能,先听课上课,每位青年教师每周至少听两节课,听课使用记录本,记录的项目要全,仔细研究老教师的讲课技巧,学习老教师的讲课思路,尽快熟悉本学科的教学技巧,提高授课水平。要求指导教师教案公开,课堂公开,以便于青年教师及时听课学习,青年教师要写详案,分课时备课,教案要由指导教师审阅后方可使用,未经指导教师审阅的教案不能使用。青年教师的教学成绩与指导教师的考评挂钩,以激励骨干教师的责任感。

(3)兼职教师聘请与双师结构团队建设。双师素质培养模式,构建以专业带头人为核心,以“双师”素质教师为主体,专兼结合、结构合理、团结协作的“双师”结构专业教学团队。创新专业教学团队组织管理模式,建立“双师素质”教师持续培养机制,培养2名专业带头人,聘请10名在行业技术领域有较大影响和教育教学研究开发能力的高级技术人员担任重点建设专业兼职专业带头人,培养和引进12

名“双师型”骨干教师，安排 160 人次教师到企业参加生产实践，在重点建设专业中专任教师具备“双师素质”比例达到 90%以上。增加兼职教师数量，在兼职教师中，来自行业企业一线的专业技术人才、能工巧匠达到 10 人以上。与行业企业共同打造一支校内外专兼结合、双师素质突出、双师结构合理、具有良好职业道德的优秀专业教学团队，满足高端技能型专门人才培养的需要，在专兼结合专业教学团队建设与管理方面起到示范作用。

(4) 教学团队整体素质提升。加强人才引进和培养，逐步改善教师队伍结构。加强人才引进和培养高层次学科专业带头人，逐步改善教师队伍结构是人力资源管理专业建设的重中之重。以课程开发改造为重点，与企业专家、学者共同设计课程体系和教学内容，建立动态的、多元的课程结构和内容。要求主讲教师主动参与市场、企业调研，确保课程讲授做到理论适当超前、内容及时更新、案例不落后于实践发展。重视课程评估。课程评估指标应实行企业与教育双向标准构建，并按学生个性的发展和职业适应性的需要进行课程调整，为不同学生提供更为灵活的教育服务。

## 5.实施第三方评价

(1) 教学质量监控体系建设。加强教学基本文件建设，不断修订和完善本科专业的人才培养方案和教学大纲等教学基本文件，强化教学常规管理，确保教学管理工作规范运行；加强教学管理制度建设，继续修订、完善教学管理制度，实现教学管理流程化管理。采取每两年一次大范围的教学改革项目立项、每两年一次校级教学成果奖评选及奖励的推荐、每两年一次优秀教育教学研究论文奖励、每学年一次教学改革研讨会等常规性措施，对获校级以上教学成果奖者给予与科研项目同样奖励，以鼓励专业教师参与教学改革。

建立毕业生跟踪制度（具体由各教师、素质导师组织实施），根据用人单位的评价及市场信息反馈，适时调整专业建设规划、不断修订与完善本科培养计划、进一步改革人才培养模式，并指导各项教学改革工作的全面开展，形成动态的、良性的循环，始终保证人才培养目标的实现，全面提高专业人才培养质量和办学层次。

(2) 人才培养质量评价体系建设（第三方评价）

①基本评价指标体系的设计：就业状况、能力与组织、社团活动、课程评价、校友评价、家长评价、就业特色等指标；

②毕业生半年后质量跟踪评估：通过调查数据库，真实评价短期的就业水平，客观反馈培养质量，并获得社会需求信息的要求；

③毕业生三年后/五年后职业发展跟踪评估

④用人单位需求测量与评价

⑤校友会体系

6.增强社会服务能力

(1) 产教对接与社会服务

人力资源管理专业做到以下产教对接：一是学院对接国家级产业基地。学院分别对接的广东新宝电器有限公司、中国邮政速递物流有限公司业务支持中心。二是二级教学单位对接企业。三是专业（群）对接园区产业（群）。四是实习实训内容对接岗位任务要求。五是人才培养规格对接岗位技能标准。开展水平更高、规模更大的订单培养，实现高水平的“零距离”就业。六是教学实施空间对接企业生产车间。

“标准化课室”必须满足四个标准：一是教、学、做一体化；二是承接生产订单；三是教师队伍包括企业行业技术人员与学院专任老师；四是教学与生产对接行业标准。四是学院兼职教师对接企业技术骨干。五是教师工作室对接企业研发室。六是校园文化对接企业文化。学院推行“2.5+0.5”人才培养组合机制和“五段式”顶岗实习，将学生学习的场所空间，扩大到企业的车间、实验室、实训基地等场所，通过校企深层次地交流与渗透，培育高职院校与企业的合作文化，最终达成文化层面的相互交融。通过创新人力资源管理专业产教对接机制，提升人力资源管理专业的核心竞争力。

7.打造专业特色

实行开放式办学，有意识地与政府、行业、企业等各个方面加强合作，取得人力、物力、技术上的支持。力争用三到五年时间让学生走出国门，获得更高的学位认证。实行学历证书、技术等级证书与职业资格证书“多证”制度，要求学生既要取得专业知识考核合格证，又要取得技术考核合格证或岗位专业技能操作证书。

## 8.促进资源共享

人力资源管理专业围绕“资源共享，教研共进，文化互渗，从均衡走向特色”的办学方针，创新发展新路，主要通过建设网络课程和精品资源共享课来达到资源共享的目的。建成5门以上精品资源共享课及网络课程。

## 9.加强经验推广

充分学习同类院校人力资源管理专业成功的发展经验，不断学习先进的成果，把成果转化运用促使本专业的建设发展。通过开展人力资源管理系列的专题讲座来获取经验并推广运用。

### 三、人才培养方案执行情况

2014年人力资源管理专业设置至今，现就2014级、2015级、2016级人力资源管理专业人才培养方案执行情况进行总结。

#### (一) 2014级人力资源管理专业人才培养方案执行基本情况

截至2017年3月，2014级人力资源管理专业人才培养方案执行第六学期。本学期教学课程为顶岗实习。2014级人才培养方案执行情况一览表：

课程类别	课程门数	计划学时			完成情况
		理论	实践	合计	
公共基础课	10	285	148	433	完成
专业基础课	7	136	136	272	完成
专业能力课	11	192	192	384	完成
专业拓展课 (限选)	5	112	112	224	完成
大学生素质拓展 (含公选课)		112	64	176	完成
实践课	5	0	720	720	未完成(毕业顶岗实习完成时间为2017年6月)
调整课程名称					调整原因
无调整					无

#### (二) 2015级人力资源管理专业人才培养方案执行基本情况

截至2017年3月，2015级人力资源管理专业人才培养方案执行第四学期。2015级人才培养方案执行情况一览表：

课程类别	课程门数	计划学时			完成情况	正在执行	待完成
		理论	实践	合计			
公共基础课	10	285	160	445	完成9门	0	体育与健康

专业基础课	7	136	136	272	完成	0	0
专业能力课	13	200	104	304	完成 5 门	招聘与配置实务、绩效与薪酬管理实务、员工关系管理实务	
专业拓展课 (限选)	5	112	112	224	完成 0 门	企业档案管理实务、企业行政管理实务	公共关系实务、商务写作、项目管理
大学生素质拓展(含公选课)		112	64	176	未完成		
实践课	9	0	720	792	完成 2 门	绩效与薪酬管理实训、企业文化管理实训、公司运营综合实战	人力资源信息系统实训、顶岗实习、毕业设计
调整课程名称							调整原因
无调整							无

### (三) 2016 级人力资源管理专业人才培养方案执行基本情况

截至 2017 年 3 月, 2016 级人力资源管理专业人才培养方案执行第二学期。2016

级人才培养方案执行情况一览表:

课程类别	课程门数	计划学时			完成情况	正在执行	待完成
		理论	实践	合计			
公共基础课	12	304	153	457	完成 6.5 门	思想道德修养与法律基础(含廉洁修身)、体育与健康、经济应用数学、毛泽东思想和中国特色社会主义理论体系概论、实用英语 2、计算机应用实务、国学经典	体育与健康
专业基础课	7	136	136	272	完成 3 门	会计学基础、人力资源管理	劳动法运用、企业经营沙盘实训
专业能力课	13	188	140	328	完成 0 门		
专业拓展课 (限选)	5	112	112	224	完成 0 门		第三、四、五学期选修满 14 学分
大学生素质拓展(含公选课)		112	64	176	未完成		

实践课	8	0	624	624	完成 0 门	企业文化管理实训	企业经营沙盘实训、人力资源管理综合实训、公司运营综合实战、国际人力资源管理实训、顶岗实习、毕业设计
调整课程名称							调整原因
无调整							无

综上所述，人力资源管理专业人才培养方案严格按照进程表执行，无出现调整情况，通过人才培养方案的期初、期中、期末检查得知，人才培养方案的在监督下有条不紊的执行中。

首先，本方案执行过程中严格遵守学校规定注意的事项：第一、严格按照人才培养方案进程表完成，定期检查执行情况；第二、核心课程执行过程中必须完成人才培养中规定的职业能力要求；第三、实践教学必须监督由企业方和校方承担，落实严格完成实践教学；第四、在实施人才培养的过程中密切关注师资的合理配置，核心课程配备中级以上职称的教师完成教学搭配优质师资完成相应课程，保证课程的质量；第五、执行过程中发现问题，及时记录反馈，作为修订下一级人力资源管理专业人才培养方案的依据和重要参考。

其次，为了解人力资源管理专业人才培养方案的实施效果，本专业采取多种方法对执行效果进行调查，针对即将毕业的 2014 级学生以及 2014 级专业开办前作为方向的人力资源管理毕业生，主要采用毕业生访谈、用人企业评价、毕业生就业质量等方法，详见人力资源管理专业人才需求分析报告。通过调查可知，人力资源管理专业人才培养方案的设置是合理的，尤其是实践课时所占比例较大，在很大程度上培养学生的技术技能。本专业人才培养方案在提高学生的职业道德、职业价值观、行为和文化素质、创新能力的培养及专业知识和专业实操能力等都有很大的帮助，但是也存在相对薄弱的环节，应加大力度提高学生的综合素质，以期培养出层次较高的高技术技能型人力资源管理方面的人才。

#### 四、专业招生情况

本专业近三年招生情况如下：

年级	2014 级	2015 级	2016 级	2017 级	合计
学生人数	84 人	105 人	103 人	120 (计划招生)	292

从上表可看出，人力资源管理专业的招生趋势稳重慢增。人力资源管理是一项极为重要的工作领域，但就业难的大环境下，人力资源管理专业的就业前景被看好。因此，未来加大力度建设人力资源管理专业具有很重要的战略意义。

根据市场对人力资源管理岗位人才需求分析，结合学校的发展规模，2017 年人力资源管理专业计划招生 120 人。

## **五、师资队伍建设情况**

### **(一) 专任教师基本情况**

本专业拥有一支老中青结合、梯度知识结构、专业各有所长、专兼结合的师资队伍。专任教师共 21 人；副高以上职称 10 人，中级职称 9 人；拥有硕士学位以上 13 人；双师素质教师 20 人，占 95% ，其中，中级专业技术职务以上的本专业的“双师型”专任教师 19 人；骨干教师 7 人；年龄在 20~30 岁之间 1 人，在 30~40 岁之间 4 人，在 40~50 岁之间 16 人；每门主要专业核心技能课程可以配备相关专业中级技术职务以上的专任教师 2 人以上，无论是从职称结构还是学历结构以及年龄结构来看，都形成了一个比较合理的师资结构队伍，能充分满足学术梯队建立的要求。

### **(二) 生师比情况**

本专业目前在校生人数 292 人，其中 2014 级 84 人，2015 级 105 人，2016 级 103 人，2017 年教师计划聘请教师 2 人，生师比为 12 : 1。

### **(三) 专业带头人情况**

专业带头人 1 人 ( 沈华艳 )，讲师职称，一级人力资源管理师，中级经济师，曾在企业工作 3 年，硕士学位。2013 年以来，主持省级课题建设 1 项，市级课题 2 项，一般课题 5 项，校级精品课 1 门，独立发表论文 5 篇，主持编写教材 1 部，荣获“优秀教师”等多种荣誉称号，参与多项课题建设和参与多本教材的撰写。

### **(四) 校内实训指导教师情况**

本专业校内实训指导教师 21 人，专职实训指导 1 人，其中，校内实训指导教师具有 2 年以上相关企业工作经历人数 20 人。



## **(五) 兼职、兼课教师情况**

本专业校外兼职教师 16 人，校外兼课教师 15 人，其中，兼职教师 16 人，中级以上职称 10 人，年龄在 30~40 岁之间 11 人；本科以上 15 人；兼课教师 15 人，其中，中级以上职称 11 人，年龄在 30~40 岁之间 7 人，本科 8 人，研究生 6 人。

## **六、教学建设与教学条件基本情况**

### **(一) 教学建设情况**

学校为支持专业教学和建设，分别出台了《学校日常教学运行经费预算制度》、《职业技能竞赛管理办法》、《教科研项目奖励与资助实施细则》、《系主任基金管理办法》，每年都投入了大量的专业课程建设经费和专业教学改革专项经费，满足专业课程建设的需要，奖励教师进行教研教改，建设精品课程、网络课程等建设。投入大量资金以多种形式培养和引进各类人才，保证了师资队伍的建设与稳定。2015~2016 年度专业建设投入 12.97 万元，2016~2017 年度专业建设计划投入 20 万元，经济与管理学院院长基金人力资源管理专业 2016-2017 年度专业建设计划投入 10 万。

### **(二) 教学条件基本情况**

1.图书情况。广州城建职业学院图书馆共有 6 层，无线网络覆盖全馆，内设综合服务区、检索区及 14 个书库、报刊阅览室、自修室共 2500 多个阅览室座位等。专业馆藏文献总量约 130 万余册，其中，纸质图书约 100 万余册，电子图书约 30 万册，中外学术期刊 400 余种，引进了中国知网、维普、超星、网上图书等多个数据库，引进百度文库企业账号等资源，形成了以专业文献为中心、多种文献并存且具有本院专业特色的文献信息资源体系。

#### **2.实践教学条件**

##### **(1) 校内实训基地**

本专业拥有校内实训基地，建筑面积近 14314.04 平方米，设备设施总价值 80.1 万元，设备总数 229 个，专业生均校内实践基地建筑面积 49.3 平方米。专业校内实践基地设备 2017 计划采购值是 10 万元。实践教学条件能保证课程中规定的实训课的开出率在 100%。

##### **(2) 校外实训基地**

序号	依托单位	建立时间(年)	面向专业		实习实训项目	
			总数(个)	主要专业	总数(个)	主要项目
1	广东邮政速递物流股份有限公司业务支持中心	2013	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	4	提供学习和训练的场所,培养学生的经营与管理等能力。
2	广州满懿房地产咨询有限公司	2016	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	5	提供学习和训练的场所,培养学生的经营与管理等能力。
3	广州市海社联劳务有限公司	2016	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	5	接收毕业生顶岗实习、参与人才培养方案的制定等
4	广州爵业进出口有限公司	2014	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	4	接收毕业生顶岗实、合作编写实训教材、参与人才培养方案的制定等
5	百世物流有限公司	2010	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	4	接收毕业生顶岗实、合作编写实训教材、参与人才培养方案的制定等
6	深圳景光物流有限公司	2014	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	5	接收毕业生顶岗实习、兼职老师、参与人才培养方案的制定等
7	广州益邦物流有限公司	2011	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	4	接收毕业生顶岗实习、兼职老师、参与人才培养方案的制定等
8	中国石油化工股份有限公司广州分公司	2010	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	4	接收毕业生顶岗实习、合作编写实训教材、兼职老师等
9	广东比伦生活用纸股份有限公司	2013	1	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	5	接收毕业生顶岗实习、合作编写实训教材、兼职老师等

10	广州新宝电器股份有限公司	2014	3	人力资源管理、工商企业管理、物流管理	4	接收毕业生顶岗实习、兼职老师、参与人才培养方案的制定等
----	--------------	------	---	--------------------	---	-----------------------------

## 七、课程建设基本情况

### （一）课程建设总体指导思想

课程建设与专业建设同步进行，努力构建知识、能力、素质三位一体有机结合的课程体系，根据行业、企业职业岗位要求，制定课程标准，不断研究和开发校本教材，突出与专业特色相关的理论教学、实践教学及兼职教学等方面的课程体系建设；积极探索高技能人才培养新模式，加强与企业的直接合作，大力开展与企业联合建设课程和专业。

### （二）课程建设内容

1.在课程体系设计上，注重对学生基本素质和综合能力培养，加大实践教学课程的比例，减少理论课程数。基本按 1：1 比例安排理论课与实践课，开设整周实训课程，正式将实践教学纳入教学计划，实现实践教学课程化。

2.为了实现本专业“一技之长 + 综合素质”的人才培养目标，以真实的工作任务为载体设计教学过程和教学模块，根据企业的实际工作过程设置课程内容，提出各种问题并形成主题任务，进行任务驱动式教学；将学生置于发现问题，提出问题、思考问题、探究问题、解决问题的动态过程中学习。

3.依据人力资源管理人员从业资格标准和职业岗位的任职要求，组织职业技术教育专家、专业教师、企业一线高管，制定用于课程教学资源开发、课程教学实施的职业岗位能力标准，并把该标准融入课程体系中，建立课程标准。

4.充分利用我院校内实训基地和校外产学合作实习（实训）基地，实施课程教、学、做一体化。

5.对原有的课程体系进行内容上整合，使之更加具有开放性、实践性和职业性。

6.对各门课程提出具体建设要求。包括课程标准、单元设计、授课计划表、实践开课计划表、课件等教学资料规范的适时修订；选用获奖或推荐的高职高专规划教材，及时编写、整理与修订讲稿、教案和课件；完善试卷（题）库建设等工作。除上述基本要求之外，还有课程建设规划，年度实施计划与工作总结、教学管理制

度，编写出版教材或教学辅导资料，编制 PPT 课件，教师培养计划以及科研、教研项目与成果等方面的要求。

7.突出实操性课程，加强实验（实训）室建设和课程网络平台建设，推进教育信息化步伐，提高学生的实践能力和运用现代信息技术的能力。

### **（三）课程建设成效**

1.在课程建设规划上，为优化人才，培养方案，突出专业特色，实现人才培养目标，不断修订完善课程标准和课程设计，精心设计课程体系，能较好地体现基础理论适用、够用，专业课程针对性和实用性强，课程体系结构合理、科学可行的特点，成为教学的指导性文件，与之配套的教学资料都在按具体的规范化要求进行建设，制定完善合理的人力资源管理人才培养方案。专业老师刘莎荣获“优秀课堂”荣誉；专业负责人沈华艳活动“精彩一课”二等奖等；《人力资源管理》和《管理学基础》两门课程作为校级精品课，两门重点建设课程；对各门课程实行动态优化、严格管理；

3.根据现时产业调整升级对人才需求的变化，与企业合作，了解行业动态，每年及时调整和更新教学内容，并将教研、科研改革的新成果及时融入教学之中，2016级人才培养方案较之前增加了企业定制课程和网络课程；

4.构建开放式课程体系。加大选修课程和实践教学课程课时的比例，由2015年的限选模块课程修改为学生任选课程修满学分即可，以提高学生的综合素质和实际操作的技能；

5.加强合格课程和优质课程的建设。本专业主干课程已全部被学院命名为合格课程，把《人力资源管理》和《管理学基础》两门课程作为优质课程建设。

## **八、教学管理基本情况**

本专业在教学管理方面，积极推进教学模式和教学方法改革，构建了“理论内容实务化、实务内容实践化、实训仿真流程化”的特色鲜明的三级实践体系，形成了“以职业技能培养为中心，以岗位需求为导向，以学生为主体、教师为主导”的教学思路。在教学方法改革方面，本专业的核心专业课程，一律采用项目载体、任务驱动的教学方式，有效设计“教、学、做”为一体的情境教学方法，强化职业能力、创新能力和就业能力培养，使学生较好地获得与工作任务相应的专业知识和专

项技能。

### **（一）理论教学管理**

在理论教学管理上，切实改变过去单一的课堂讲授法，采用行动引导型教学法，广泛使用多种的教学方法，强化案例教学、强化学生实训、强调边学边做、强调现代化教学手段的运用，为了增强学生理论联系实际、较快地适应工作岗位的能力，采取工学结合的实践教学方法。针对课程教学内容和高职学生的特点，对课程的课堂教学方法进行改革，以有效调动学生学习兴趣，促进学生积极思考与实践，进而促进学生职业能力的培养。课堂教学从以教师教为主转变为以学生学为主；从以学生听为主转变为以学生练为主、以亲手做为主。教师甘当“指导者”、“辅导者”、“助手”，彻底改变传统单一的课堂讲授法，代之以多种多样的教学方法，灵活运用案例分析、角色扮演、模拟实训、启发引导教学方法，引导学生积极思考、乐于实践、提高教、学效果。

在教学手段上，为优化教学过程，提高教学质量，在教学过程中充分利用现代教学信息技术手段，高度重视多媒体课件、电子教案和营销软件的应用，并充分使用精品课网站、多媒体、音频视频、动画演示、虚拟公司、在线交流等现代教学技术，实现了所有课程使用多媒体授课教学。本专业已着手建设校内网络课程，利用网络技术作为学习内容和学习资源的获取工具、利用网络的通讯功能作为协商学习和讨论学习的工具、利用网络中的信息平台作为虚拟企业人力资源管理的实践工具、利用网络中的测评系统作为自我评测和学习反馈的工具。

### **（二）实践教学管理**

1.校内实训的组织与管理、规范实训教学环节。

（1）进计划：按照人力资源管理专业的人才培养方案计划与专业标准，结合人才培养和专业建设的目标定位，保证足够的实训教学环节的教学时数。

（2）计成绩：规定“硬性”必修学分，校内整周实训计 2 学分。

（3）定标准：完善实训环节成绩考核方式和成绩评定标准。

2.建立稳定的高素质实训教学队伍

（1）转变观念，把实训教学队伍的建设提高到与教学科研队伍建设同等重要的地位。通过引进、在岗培训和“传帮带”等措施提升实训教学队伍的总体素质，促

进实训教师队伍的稳定与健康发展。实行实训教师队伍专兼职并举，专职为主，兼职为辅的实训教师队伍建设模式。

(2) 调配实训室专管人员 1 人。

(3) 重点依靠双师素质教师，坚持“全员参与”的办法，组织了 2 名具有实战经验的教师，承担相应的实训教学指导任务，并从企业引进高管兼职指导学生实训。

### 3.实训技术

(1) 课堂分散实训。在每门课程的课堂教学中，教师不仅要讲授理论知识，还有抽出一半时间让学生做实训项目，突出实际操作能力培养。

(2) 整周实训。重要的实操性很强的专业核心课程开设了整周实训课程，以集中强化学生的操作能力。如《企业经营管理沙盘实训》、《国际人力资源管理实训》等课程开设整周实训。

### 4.校外实习(实训)的组织与管理

(1) 校外实习教师团队建设。建立了广泛的社会关系资源，积极为地方企业提供专业人才及培训服务，建立了 10 个较稳定的校外实习基地，还并聘请校外实习指导教师共 5 名指导学生顶岗实习，传授实践工作经验。

(2) 重视校外实习基地建设，加强校内外实习的协作。在互利、互惠、互赢合作关系的基础上，充分发挥地域资源优势，开发实习基地、发展、巩固和稳定实习基地，促进实习教学和人才培养的可持续发展，通过建立和稳定的校外实习基地，为实习教学的正常开展、保证教学质量打下良好的基础。我们积极与广东省内企业加强联系，通过学生、教师走出去为企业服务，请企业高层管理人员来我系开设讲座、作专题报告的方式加强校企双方的互信关系，并逐步建立起了稳定的校外实习基地 10 个，有力地促进了实习教学和人才培养的可持续发展。

### (三) 教学管理与质量监控

在教学管理过程中，教学质量监控从以下两点着手：

#### 1.严格监督，保证执行良好

(1) 严格的期初、期中、期末教学检查及专项教学检查。每学期的期初、期中、期末教学检查及专项教学检查，期初检查教师教学的准备情况，包括课程标准，教学设计、教案、教学计划进步表、教学环境等，保证教学的准备充分、正常运行；期

中检查教学计划的执行情况、学生的学习情况等，及时发现问题，解决问题，并进行总结；期末教学检查的重点是学生评教的总结、期末考试的运行，教师的个人总结、教学文件归档的情况等。

(2) 严格执行以毕业生质量标准为核心的质量标准体系。通过全过程的质量监控确保各教学环节质量标准的执行，严把毕业质量审核关，为社会输送合格的毕业生；学校重视档案管理工作，教学档案资料齐全。

2. 监控得力，教学秩序好。由专业负责人带领骨干教师进行每周的教学巡查不低于3次以上。由于有良好、有效的监控体系，多年来，专业没有出过任何教学事故，专业教师考核合格。专业教师教学质量不断提高，教学评教分数都在学校平均分之上。

## **九、教学效果**

近三年来，80%用人单位认为本专业的学生适应能力强、知识扎实、技能操作较强，专业对口，整体上实现企业与学生就业零距离对接。针对本专业的建设效果进行了问卷调查，200位被调查的学生中，96.8%的学生对专业的高起点、大容量的指导思想表示认同；95.8%的学生对专业教师的教学方法及方式表示赞同；95.2%的学生对专业现代化教学手段的使用表示满意；98.5%的学生对本专业教师的教学态度和敬业精神表示满意。

### **(一) 教学态度**

人力资源管理专业教师严格要求学生，关心学生；备课认真，准备充分，有质量较高的教案；精心组织教学，注意反馈信息，辅导学生热情、耐心、细致；工作认真负责，责任心强，工作热情高，为人师表，教书育人。

### **(二) 教学纪律**

严格遵守教学管理规定，不迟到、不早退、不拖堂、不缺课；无上课接听手机、体罚学生等行为；按教学进度和课表安排授课，不随意调课，不减少学时。依据广州城建职业学院教学纪律抽查考勤，人力资源管理专业出勤率均在98%以上。

### **(三) 教学内容**

授课观念新颖，层次分明，概念准确，讲授内容信息量大，深度广度适中，符合新课标要求；重点突出，难点有突破；注重教学内容的更新，能反映本学科的新

知识；具有科学性、先进性和实用性，案例更新，与时俱进。

#### **（四）教学方法**

因材施教，符合学生的认知规律；善于运用多种教学方法，充分调动学生学习积极性；注重对学生创新能力的培养；注重双向交流，师生互动效果好；有效利用各种教学辅助手段特别是现代多媒体技术，如微信、磨课、多媒体、互联网等。

#### **（五）教师素质**

语言表达简练、准确、规范、生动，条理清楚，富有感染力；教态亲切自然，态度和蔼，端庄大方；板书设计规范合理，书写工整、美观。课堂组织严密，管理认真，教学秩序好。

#### **（六）教学效果**

学生学习兴趣浓厚，思维灵活，对问题有自己见解；善于思考，勇于质疑。课堂气氛活跃，好、中、差各类学生均有所收获；结合课堂教学，使学生的学习能力、实践动手能力、分析和解决问题等能力与综合素质得到提高和加强。课堂教学效率达到较好水平。本专业教师在学生评教方面分数达到 90 分以上。

#### **（七）技能竞赛**

2015 级人力资源管理学生参加广东省 2016 年第一届“精创教育”杯人力资源管理沙盘大赛荣获佳绩，在 12 支本科和专科竞赛队伍中，成为唯一一所获得名次的高职专科院校。

### **十、存在问题及整改措施**

#### **（一）人力资源管理专业发展中存在的问题**

本专业在发展中存在突出问题主要有三个方面：师资队伍的建设问题、专业建设成果档次问题和实践教学问题。

1.专任教师知识结构陈旧亟待更新。虽然本专业的专任教师几乎全部都有企业经历，尤其是企业经历较长的教师，经过时代的发展，教师在学校里接触企业机会不多，知识有待更新，需要从企业引进实践经验丰富的人力资源管理人才进入教学一线作为高技能的专任或兼任教师，同时现有教师队伍知识结构相对陈旧、缺乏创新能力，需要对师资进行进一步的培训和更多深入企业一线实践的机会。

2.专业建设突出成果不显著本专业课程建设虽然取得较好的业绩和成果，但是省



级及以上专业成果太少，无法支撑专业持续优化发展。必须大力发展省级及以上突破性项目。

3.校内实训条件有待完善。目前校内人力资源管理实训室是依托管理专业类的实训室，但是实训项目和条件都有限还需要大力完善。

4.校外实习基地利用率太低。本专业目前为止，有 16 家校外实习基地，但是深度合作的企业只有 10 家，优质深度合作的只有 3 家，利用率非常低。现在最大的困境是，与人力资源管理专业校外实践教学基地没有广泛或深度的进行合作的企业，大多数合作都是停留在浅层次上面的合作，没有实际的效果和实实在在的成果出来。

## **(二) 整改措施**

1.加强师资队伍建设。要求专任教师利用暑假下企业加强实践，利用校外实习基地挂职锻炼，可以提高教师实际操作技能；多招聘一些企业兼职教师，让校外实习基地符合条件的人员成为学校的校外兼职教师，既可以深化校企合作，也可以让学生真正从一线学到技能，同时，还可以通过和企业一起做课题、开发课程和教材，建设订单班的形式，真正把企业兼职教师的能力发挥出来。

2.加强校企合作力度。在数量得到保证的情况下，我们将通过与企业保持沟通，不断深化校企合作，同时挑选出一部分优质基地，为日后的合作开发课程、教材、企业现场教学等深度合作做好准备，力争建成投资与理财专业校内重点实训基地和校外大学生实践教学基地。从校内实践教学条件来看，把企业的资源引入学校，完善市场营销实训室和企业以项目的形式进行合作，最终实现教学服务中心一体化。

3.充分利用学院激励措施和奖励制度。我院为鼓励教师开展校企合作和提高教研水平，出台了一系列激励措施和奖励制度，本专业要充分利用学院激励措施和奖励制度，加强课程建设和课题申报工作，力争多出突破性科研成果。

## 十一、自评得分和自查结论

自评得分 93 分，等级为“优”，具体情况如下表所示：

人力资源管理专业检查自评表

一级指标	二级指标	内容	自评得分
一、专业建设规划和人才培养方案(25)	1.1 专业定位及专业建设规划(10分)	专业设置适应经济、社会发展需要，符合学校定位及十二五发展规划(2分)。开展行业或区域人才需求调研，并有人才需求调研报告和专家论证报告(2分)。专业建设规划、专业建设目标明确，措施可行(2分)。专业建设实施方案具体可行，措施得力(2分)。招生规模每年最低应达到40人以上(2分)。	9
	1.2 人才培养方案(10分)	人才培养方案科学合理，符合高职院校培养定位，符合专业基本要求(6分)。实践教学课时占课程设置总学时的40%以上(2分)。其他必需的教学文件齐备(2分)。	10
	1.3 知识、能力、素质结构分析(5分)	人才培养方案中对学生应具备的知识、能力、素质结构分解科学合理，能体现以职业能力培养为主线，满足预期就业岗位的要求。	4
二、师资队伍(25分)	2.1 基本情况(9分)	专业至少配备副高级专业技术职务以上的专任教师2人(3分)。中级专业技术职务以上的本专业的“双师型”专任教师2人(3分)。每门主要专业技能课程至少配备相关专业中级技术职务以上的专任教师2人(3分)。	9
	2.2 生师比情况(3分)	2017年计划招生数与教师数(含2017年教师聘请计划)比例。	3
	2.3 专业带头人情况(4分)	具有副高级以上专业技术职务，2年以上行业企业工作经历(2分)。职称学位情况、主持科研或教改项目情况(2分)。	3
	2.4 专任教师结构情况(3分)	专任教师的职称、年龄、学位结构情况(1分)；双师素质教师比例情况(1分)；专任教师中企业工作经历情况(1分)。	3
	2.5 校内实训指导教师情况(3分)	实训指导教师的数量、结构及两年以上企业工作经历比例情况。	3
	2.6 兼职、兼课教师情况(3分)	兼职、兼课教师所占比例及其队伍职称、年龄、学位结构情况。	3
三、教学条件(25分)	3.1 图书(4分)	专业图书(2分)；可利用的电子阅览室、教室保障情况(2分)。	4
	3.2 实践教学条件(10分)	专业生均校内实践基地建筑面积情况(2分)。专业生均校内实践基地设备值(3分)。专业生均校内实践基地设备2017计划采购值(2分)。实践教学条件应能保证课程设置中规定的试验、实训课的开出率在90%以上(3分)。	10
	3.3 校外实习基地(4分)	具有比较稳定的校外实习基地及其水平情况。	4
	3.4 专业教学和建设经费(7分)	教学和建设经费计划投入情况，学校专项经费投入专业建设情况，专业自筹经费情况等。	7

四、素质培养和就业前景(10分)	4.1 专业核心能力(3分)	专业核心能力培养计划及相关保障措施情况	2
	4.2 职业资格证(3分)	符合专业发展面向的职业资格证书获得计划及已具备的职业资格证书鉴定能力	3
	4.3 学生就业前景(4分)	学生就业前景情况	3
五、相关专业建设情况(15分)	5.1 相关专业建设情况(15分)	已有的相关专业师资队伍情况和实践教学条件情况，及其在学校专业结构中，所处地位情况	13
<b>合计</b>			<b>93</b>