

# 中国人民大学

## 自主审核新增硕士专业学位授权点

### 论证材料

学位授予单位

名称：中国人民大学

代码：10002

申请专业学位

名称：人力资源开发与管理

代码：

# 目 录

1、新增硕士专业学位授权点论证报告·····	1
2、新增硕士专业学位培养方案·····	66
3、申请硕士专业学位授权点简况表·····	75
4、同行专家评议意见表·····	131
5、硕士专业学位授权点申请基本条件·····	135

# 中国人民大学

## 新增专业学位授权点论证报告

学位授权点代码及名称： 人力资源开发与管理

学位授权级别： 博士  硕士

申请学院名称： 中国人民大学劳动人事学院

### 一、新增专业学位授权点的必要性与可行性

#### （一）必要性分析

党的十八大以来，习近平总书记对教育事业高度重视，对推进教育改革发展提出了一系列重要论断。2018年9月，中共中央召开新时代第一次全国教育大会，习近平总书记发表重要讲话，系统总结和深刻阐述了中国教育改革发展实践中形成的新理念新思想新观点。这次大会对中国教育改革发展具有里程碑意义，开启了加快教育现代化、建设教育强国、办好人民满意教育的新征程。2020年7月，全国研究生教育会议在北京召开。习近平总书记就研究生教育工作作出重要指示指出，中国特色社会主义进入新时代，即将在决胜全面建成小康社会、决战脱贫攻坚

的基础上迈向建设社会主义现代化国家新征程，党和国家事业发展迫切需要培养造就大批德才兼备的高层次人才。中共中央政治局常委、国务院总理李克强作出重要批示指出，研究生教育肩负着高层次人才培养和创新创造的重要使命，是国家发展、社会进步的重要基石。

设置人力资源开发与管理专业硕士学位是为贯彻习近平总书记重要指示、李克强总理重要批示和全国研究生教育会议重要精神，为培养德才兼备的高层次人才，增强研究生实践能力、创新能力而设置的新型研究生专业学位项目，是深化研究生培养模式改革，进一步优化学科课程设置，促进科教融合和产教融合，加强国际合作，着力增强研究生实践能力、创新能力，为建设社会主义现代化强国提供更坚实的人才支撑的具体举措。

**1.设立“人力资源开发与管理”专业硕士是积极响应国家创新驱动发展战略和人才强国战略而作出的重要举措，为构建发展新格局提供重要的人力资源依托**

党的十八大以来，习近平总书记多次强调，“人才是党执政兴国的根本性资源”，“综合国力竞争说到底人才竞争。谁能培养和吸引更多优秀人才，谁就能在竞争中占据优势。”2013年11月十八届三中全会发布的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》、2016年中央出台的《深化人才发展体制机制改革意见》以及2017年的十九大报告均着重强调了人才在实现民族振兴、赢得国际竞争中的战略性地位，提出要“聚天下英才而用之，加快建设人才强国”。

随着国际国内形势的新变化，我国加快形成以国内大循环为主体、国内国际双循环相互促进的新发展格局。习近平总书记指出，“提升自主创新能力，尽快突破关键核心技术，是构建新发展格局的一个关键问题”，“人力资源是构建新发展格局的重要依托”。十九届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》提出，要以推动高质量发展为主题，要坚持创新在我国现代化建设全局中的核心地位，要深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略。因此，我国新发展格局的底层逻辑，是以人才驱动科技创新，以科技创新驱动高质量发展。面对国家发展战略和发展格局的大调整，中国需要系统构建与新发展格局相适应的人才引进、培养与激励战略。

我国人力资源丰富，劳动年龄人口总量目前保持在 9 亿人左右的规模，拥有 1.7 亿多受过高等教育或拥有各类专业技能的人才，这也是构建新发展格局的重要基础所在，但同时我国也面临人口老龄化的挑战。当前和今后一个时期，如何适应新发展格局的要求，通过厚植根基、深化改革、营造环境，不断拓展人力资源增量、激活人力资源活力、提升人力资源质量，把这些人力资源优势释放出来，把人口转化为人力资源，实现人口红利向人才红利转变，是我们需要深入研究的重要课题。十九届五中全会再次强调了深化人才发展体制机制改革，全方位培养、引进、用好人才以及激发人才创新活力的重要性。因此，设立人力资源开发与管理专业硕士，高度契合了我国在新时期的发展战略的重大调整，有助于充分发挥我国的人才发展体制机制优势，为我国加快

向以创新驱动为特征的高质量发展模式转型提供专业人才基础。

**2.设立“人力资源开发与管理”专业硕士是培养基于中国情境的具有战略性思维和多层次视野的人力资源专业人才的需要，突破了已有学科相对比较关注微观层面管理技术的局限**

习近平总书记高度重视人力资源和人才培养工作的发展，在多个场合强调人才资源是第一资源的重要观点。十九大报告更是将人才资源定位为“实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源”。可以说，坚定不移地服务于国家人才强国战略，为实现中华民族伟大复兴输送源源不断的人力资源专业人才，必须被作为人力资源学科人才培养的重中之重。

遗憾的是，我国现行人力资源管理专业并不能满足当前的学术研究、政策研究和人才培养的需要。现行人力资源管理专业受工业与组织心理学影响较大，研究对象通常聚焦在组织中的人或团队等微观层面，对于宏观层面的国家、区域或行业的人才战略的设计与实施关注不足。在课程设置方面，组织行为学或管理心理学方面的课程占比较重，而相对宏观的战略人力资源管理、国家劳动与人才政策和人力资源开发等课程被长期忽视，学科交叉和融合有待进一步加强。另外，由于现行人力资源管理学科的主要服务对象是企业，因而涉及到人力资源问题时更多是从提升企业业绩出发，对从国家总体战略层面确保劳资平衡、和谐稳定劳动关系的关注有限。总而言之，现有学科的专业设置往往缺少体制分析、政策分析和制度分析，难以做到和中国宏观管理体制和中国情境的有效衔接，无法满足中国未来发展转型对这方面专业

人才的需求。

因此，开设人力资源开发与管理专业硕士学位，有助于将人力资源基于组织和个人层面的微观视角同关注我国特有的制度体制、人才和劳动政策，规划并实施国家、区域和行业人才战略的宏观视角有机结合在一起，兼顾员工、组织和政府三方，从而突破已有学科单一关注微观层面的管理技术而忽视宏观管理体制和中国情境因素的局限。人力资源开发与管理专业硕士培养的人才，既具备企业微观层面的人力资源管理技术，又懂得如何将企业的人力资源实践更好地进行本土化；同时具有宏观视野，能服务于国家总体人才战略规划，又能深刻洞察跨国的制度和文化因素对人力资源工作的影响，是既熟稔管理技术，又具备制度知识储备和战略性思维的复合型专业人才，有着极高的现实市场需求。

**3.设立“人力资源开发与管理”专业硕士是助力国家创新交叉学科建设，探索创新交叉学科人才培养模式的重要示范和引领**

习近平总书记在 2016 年“哲学社会科学工作座谈会”上强调，我国哲学社会科学体系还存在一些亟待解决的问题，主要是“一些学科设置同社会发展联系不够紧密，学科体系不够健全，新兴学科、交叉学科建设比较薄弱”，鼓励进行交叉学科的建设 and 人才培养。中共中央 2016 年《关于深化人才发展体制机制改革的意见》也提出“突出经济社会发展需求导向，建立高校学科专业、类型、层次和区域布局动态调整机制”。人力资源开发与管理是基于工商管理、公共管理、心理学、法学、应用经济学、

社会学的交叉学科，从人力资源管理、劳动关系、劳动法、劳动经济学、社会保障、劳动社会学和组织行为学等多角度对劳动者、组织、社会和政府之间的关系与相关行动者的行为进行研究。人力资源开发与管理专业硕士将对探索和创新交叉学科人才培养模式起到重要的示范和引领作用。

对劳动者、组织人力资源和国家层面人才战略的研究，都需要从系统和多学科视角考察其他主体可能产生的互动作用。比如，对组织层面的人力资源规划不仅需要微观个体层面的组织行为学与心理学知识，还需要运用组织理论与人才理论来分析和理解组织内人才行为与组织战略发展之间的匹配性，同时在中国情境下还必须通盘考虑国家和地区的人才发展战略规划，平衡“全国一盘棋”下的社会主义人才资源分配。再比如人才退出，不仅仅是程序化的手续或员工心理层面的问题，在现实中往往因为薪酬待遇产生劳动纠纷，甚至演化为影响社会稳定的群体性事件，这就要求我们的专业人才必须学会运用劳动关系与劳动法的相关知识来谨慎处理此类问题，确保劳资关系和谐。因此，人力资源开发与管理专业需要学科融合、理论交叉，以完整的学科体系、前沿的交叉理论、严谨的研究方法来分析指导实践，从多个视角出发研究和解决政府、企事业单位、社会组织的人才培养、劳资关系管理和干部队伍建设问题，从而更全面、综合地提升人才队伍的能力，激活其创新创造力，引领中国未来以创新驱动为特征的新发展模式，也为新时期我国高等教育探索交叉学科的人才培养模式做好探索和示范。

#### **4.设立“人力资源开发与管理”专业硕士是实现国家治理体**

## 系和治理能力现代化的关键举措

习近平总书记在十九届四中全会指出，现代化的国家治理体系离不开各级干部队伍的专业能力。设立人力资源开发与管理专业硕士将更好地提高现有干部队伍治理人才的专业能力。通过打通国际前沿的人力资源开发与管理理论知识同我国国家及区域政策、本土组织管理实践之间的壁垒，提供深度融合的、契合中国情境的人才规划、开发、选拔、使用、培养与激励解决方案，人力资源开发与管理专业硕士将全面提升现有干部队伍人才治理的专业水平。与此同时，设立人力资源开发与管理专业硕士将为国家现代化治理体系打造源源不断的专业化人才治理干部后备军。政府机关、企事业单位、社会组织等对人力资源专业化人才需求巨大，在提高现有干部队伍专业化水平的同时，培养一批专业化人才储备队伍是不断创新国家治理体制改革，促进“中国模式”的可持续发展和制度自信的必要保障。人力资源开发与管理专业硕士项目将成为国家人力资源治理专业人才的“源头”和“蓄水池”，为各级政府提供源源不竭的候选干部，为推动我国到 2035 年基本实现国家治理体系和治理能力现代化，到本世纪中叶实现国家治理体系和治理能力现代化的目标作出重要贡献。

### 5.设立“人力资源开发与管理”专业硕士有利于为社会和企业构建和谐稳定的劳动关系

随着用工形式的多样化和员工诉求的多元化，单一的人力资源管理专业知识难以适应目前企业用工管理的需求。企业亟需既懂人力资源管理，又能够从事劳动关系专业工作的综合性人才。

企业的紧迫需求体现在三方面：第一，随着劳动法律越发完善，企业亟需劳动法专业人才来规范劳动用工；第二，随着“新生代”员工诉求的日益多元化，企业亟需专业的劳动关系管理人才做好员工沟通、组织与协调工作；第三，随着外部市场的不确定性的增加，企业面临的用工风险逐渐加大，亟需劳动争议处理专业人才来预防和处理劳资矛盾。所以，培养人力资源和劳动关系交叉专业领域的综合性人才，是目前企业和市场的紧迫需求。

与此同时，我国当前经济发展正处于从“新冠”疫情影响中稳步恢复的关键时期，而国际政治经济的复杂环境又为经济的发展增添了新的变数。在众多因素的综合影响下，“保主体”、“保民生”和“保就业”成为当前稳住经济基本盘和稳定劳动关系的关键。加强人力资源开发与管理综合性人才的培养，提升企业管理效率，兼顾关爱员工的成长和发展，有利于推动劳动力市场的供给侧改革，在保证企业的平稳运行的同时，同时实现劳动关系的和谐稳定、拉动消费内需，确保我国企业在国内循环为主、国际国内循环相互促进的大战略下实现稳增长。

## **6.设立“人力资源开发与管理”专业硕士是提高我国企业参与国际市场竞争的重要保障**

十九大报告明确要求继续推进各类企业组织的改革与创新，培育具有全球竞争力的世界一流企业。打造一流企业归根到底需要依靠一流的人才，而吸引、选拔、培育、保留一流人才则需要企业建立一套完善的人力资源管理体系，并使之有效运转。这恰恰是人力资源从业者的重要职责。设立人力资源开发与管理专业

学位能够培养一大批“既懂理论，又擅实务，既具备国际视野，又熟悉中国国情”的兴业英才，他们将成为未来推动我国企业组织创新的核心力量，为我国企业永葆核心竞争力提供强有力的人才支撑。

尽管改革开放后，我国在相关领域专业人才的培养方面取得了长足进步；但是，在高级人才、创新人才和复合人才的培养方面仍面临很大缺口。合益咨询公司的研究报告显示：截至 2019 年底，我国人力资源管理方面的从业者达 300 多万人，但高层次人才则不足 9000 人。这一问题已成为制约我国企业转型升级、建立持续竞争优势的关键瓶颈之一。而伴随数字经济时代的到来，企业的组织形式与管理模式都发生了巨大变化，例如：引入基于人工智能与大数据的科学决策体系，打破传统的部门边界，建立平台化、网络化的组织结构。相应地，一系列市场环境的变化也对人力资源从业人员提出了全新的挑战。越来越多的从业人员表示过去掌握的知识已远远不能应付全新的工作要求，亟需“回校充电”。他们期待“百战归来再读书”，全面更新知识体系的同时深化自己对于“数字经济时代的工作场所中人、人际关系、雇佣关系”的理解。综上，从企业需求的角度看，设立人力资源开发与管理专业学位是大势所趋、迫在眉睫。

## （二）可行性论证

**1. “人力资源开发与管理”专业在主要市场经济国家是具有近百年学术积淀的重要交叉学科**

习近平总书记 2018 年在《论坚持全面深化改革》中指出，

“要聚焦世界科技前沿和国内薄弱、空白、紧缺学科专业，同世界一流资源开展高水平合作办学，把质量高、符合需求的引进来。”人力资源开发与管理专业在主要市场经济国家是非常成熟的交叉学科。相关研究工作起源于十九世纪末学界对西方国家工业化进程中广泛存在的“劳动问题”的关注和反思。彼时学界尚未形成完整的学科范式，但是来自经济学、历史学、社会学、政治学、心理学等多学科的研究者们由于其共同关注劳动、工作和就业等相关领域的一系列问题而走到了一起，慢慢形成了一个广泛意义上的劳动学科的研究领域。而相关教学工作则肇始于二十世纪二十年代，美国威斯康星大学建立了第一个劳动关系专业，开始进行专业人才培养。劳动关系专业遂在美国各大高校广泛建立起来。英国的劳动关系专业研究略早于美国，但是直到二十世纪七十年代才由牛津学派开始相关教学和人才培养工作。二十世纪后半叶，随着心理学和管理学在美国的长足发展，以及人际关系学派的兴起，西方的传统劳动关系专业开始逐步向人力资源管理专业转型，形成了人力资源开发与管理的交叉学科体系，为适应新时代的需求开始培养复合型专业人才。

时至今日，西方主要市场经济国家已经建立起了完备的致力于现代人力资源开发与管理交叉学科的专业人才培养体系。据不完全统计，以相关专业命名的专业院校和研究机构就多达 29 所（如表 1 所示）。其中比较有影响力的机构如美国康奈尔大学产业和劳动关系学院、美国罗格斯大学管理和劳动关系学院、英国伦敦政治经济学院雇佣关系和人力资源管理系、英国华威大学产业关系研究所、加拿大的蒙特利尔大学产业关系学院、加拿大多

伦多大学产业关系和人力资源研究所，以及澳大利亚的悉尼大学雇佣关系研究系等国际一流高校的下属科研院所，均开设有人力资源开发与管理专业硕士学位项目，每年为相关国家乃至全世界输送了大量专业人才，深受国际市场欢迎，也是中国社会科学领域留学生赴国外求学的重要专业流向之一。

表 1 国际人力资源开发与管理相关专业院校和研究机构名单（部分）

国家/地区	机构名单
美国	美国康奈尔大学产业和劳动关系学院；美国麻省理工大学工作和就业研究所；美国斯坦福大学工作、科技与组织研究中心；美国罗格斯大学管理和劳动关系学院；美国沃顿商学院人力资源研究所；美国加利福尼亚大学伯克利分校劳动和就业研究所；美国密歇根大学劳动和社区研究所；美国密歇根州立大学人力资源与劳动关系学院；美国伊利诺斯大学劳动与雇用关系学院；美国明尼苏达大学人力资源和劳动研究所；美国宾州州立大学劳动和雇佣关系学院；美国亚利桑那州立大学组织研究与设计中心
英国	英国华威大学产业关系研究所；英国伦敦政治经济学院雇佣关系和人力资源管理系；英国卡迪夫大学就业研究所；英国利兹大学雇佣关系、创新和变革研究所；英国基尔大学就业政策和公平系
加拿大	加拿大蒙特利尔大学产业关系学院；加拿大多伦多大学产业关系和人力资源研究所；加拿大麦吉尔大学劳动和雇佣关系系；加拿大约克大学人力资源管理学院
欧洲大陆	德国慕尼黑大学人力资源教育和管理研究所；德国劳动研究所；荷兰蒂尔堡大学人的管理中心；比利时鲁汶大学雇佣关系和劳动力市场系；意大利劳动科学研究所；奥地利维也纳大学组织研究中心；法国里昂高等商学院战略与组织研究中心；德国汉堡大学组织研究所
亚洲	日本劳动科学研究所；韩国劳动研究院
其他	澳大利亚悉尼大学雇佣关系研究系；澳大利亚皇家墨尔本理工大学人、组织和工作研究所；全球劳动大学（德国、美国、巴西、南非、印度五国大学联合成立）

## 2.“人力资源开发与管理”相关专业在国内已获得长足发展，但尚未独立设置专业学位，且学科交叉融合尚显不足

与西方国家不同，人力资源管理与劳动科学其他相关专业在中国各自经历了相对独立的发展历程，学科融合度稍显不足。总体来说，人力资源开发与管理领域在我国大体经历了三个阶段。第一阶段是新中国成立至改革开放以前（1949年—1978年），受计划经济体制的影响，我国各类组织基本处于传统的“劳动人事管理”阶段，本专业在学术界尚未形成独立的学科体系，相关教学与研究内容分散于人事管理、人口经济学、劳动社会学等学科领域。

第二阶段为改革开放以后至2008年，“人力资源管理”的基本理念逐步引入中国，我国企事业单位开始学习西方先进的人力资源管理理论与实践，并尝试结合中国本土情境加以改进、应用，传统的人事管理专业已不再适应市场经济发展的需求。在此背景下，中国人民大学劳动人事学院于1993年设立了“人力资源管理教研室”，并在1994年成为国内第一家招收人力资源管理本科生的学院。在这一时期，劳动人事学院于2003年在中国历史上首先开设了劳动关系本科专业方向，2008年又将劳动关系学科从劳动经济学科中剥离出来，专门设置了“劳动关系教研室”，促进学科独立发展。同时期，国内各大商学院（或管理学院）在兴建工商管理学科时，将人力资源和劳动关系专业分别纳入到其下设的企业管理二级学科，作为重要的教学与研究方向。一些高校的公共管理学院（或政府管理学院）也开设了人力资源管理专业，通常放在行政管理学科下，关注公共组织的人事管理、

干部选拔、绩效考核等议题。

第三阶段是 2009 年至今，随着中国经济的持续、快速增长，互联网科技的飞速发展，各类组织的结构与人力资源管理模式都经历了巨大变革，相应地，人力资源学科体系也在不断升级、革新。例如：由关注人力资源传统“选、用、育、留”的职能转向关注人力资源对于引领、实现组织战略目标的作用，由关注如何解决雇员与雇主之间的劳资冲突转向关注如何在平台化、网络化用工模式下合理规范用人单位与劳动者的权利和义务。这一时期，“人”作为驱动组织创新的根本动力，其重要性不言而喻。无论在工商管理学科下，还是在公共管理学科下，人力资源管理专业都取得了长足的发展。科研方面，来自中国大陆的学者在人力资源与劳动科学领域国际顶级学术期刊的发文量逐年攀升，整体水平已跃居世界第二位（仅次于美国）；教学方面，以中国人民大学劳动人事学院为代表的一批人力资源与劳动科学专业性研究机构在课程体系建设、教材开发、师资队伍建设方面都取得了显著成果；人才培养方面，全国已有近百所院校设置了人力资源管理、劳动关系、社会保障等本科或研究生教学项目，每年培养的专业人才达数千人。

然而，从学科交叉与融合的角度看，目前国内院校开设的人力资源管理专业受工业与组织心理学影响较大，关注对象聚焦于企业中的团队与个体，缺乏对宏观层面人才问题的关注；而劳动科学其他相关专业（劳动关系、社会保障等）建设则相对独立，目前仅有中国人民大学劳动人事学院、首都经济贸易大学劳动经济学院，以及中国劳动关系学院的劳动关系与人力资源学院等少

数院校专业从事学科交叉领域的研究以及复合型人才的培养工作。因此，亟需设立一个能够涵盖宏观与微观视角、营利与非营利组织，以及劳、资、政三方视角的人力资源开发与管理专业学位，以满足市场对于本领域实践人才的需求。

### **3.中国人民大学劳动人事学院开设“人力资源开发与管理”专业具有重要优势**

中国人民大学是我国人文社会科学教学与科研的重镇，中国人民大学劳动人事学院是中国人力资源开发与管理交叉学科领域的顶尖院校，是全国最早从事人力资源开发与管理教学和科研工作的单位，也是全国唯一在人力资源管理、劳动关系、社会保障和劳动经济学学科具有完整的本、硕、博培养体系的高等学府。在近 40 年的发展过程中，劳动人事学院与前述国际重要的科研院所中的绝大部份都建立了不同形式的合作关系，很多教师都毕业于上述专业院校或曾赴上述高校开展中、长期的交流和学习。在建设人力资源开发与管理交叉学科方面，我们既肩负重要使命，又充满自信。具体优势总结如下：

#### **（1）专业历史悠久，具备全国领先的师资队伍以及丰富的交叉学科建设经验**

早在 1983 年，劳动人事学院就成立了全国最早的人事管理专业教研室。1986 年，赵履宽教授出版了中国内地第一本人事管理学教材《人事管理学概要》。1993 年，劳动人事学院又在全国率先将人事管理改名为人力资源管理专业。2003 年，劳动人事学院在全国最早获得人力资源管理专业博士学位授予权，成

为当时全国唯一拥有学士、硕士、博士完整培养体系的教学科研单位。如今，劳动人事学院是一个由诸多交叉学科组成的学院，教师的专业背景包括工商管理、公共管理、应用经济学、心理学、法学、社会学等学科。劳动人事学院下设的劳动经济学、人力资源管理、社会保障、劳动关系和职业发展专业在全国都处于优势地位。在国家第四轮学科评估中，劳动人事学院专业所涉的工商管理、公共管理、应用经济学等学科全部获评为 A+，这些学科也是“双一流”建设学科。可以说，建院将近 40 年来，劳动人事学院在科研、教学以及交叉学科的培育管理方面已经积累了丰富的经验，为本次申请人力资源开发与管理专业硕士学位这一典型的交叉学科奠定了坚实的基础。

## **(2) 学术研究成果丰硕，专业教材建设成绩突出**

过去五年来，劳动人事学院的人力资源管理、劳动关系、劳动经济、社会保障等学科专业团队获得的国家社科基金重大项目、教育部重大攻关项目、国家自然科学基金和社科基金的面上项目等国家级基金项目累计已达 30 多项，研究成果发表在《经济研究》、《管理世界》、《社会学研究》、Academy of Management Journal、Journal of Applied Psychology、Journal of Management、Leadership Quarterly、Asia Pacific Journal of Management、International Journal of Human Resource Management、Journal of Industrial Relations、Journal of Population Economics、Journal of Labor Economics、Review of Economics and Statistics、Journal of International Economics、Journal of Public Economics、Journal of Business and Statistics、Journal of Human Resources 等国际国内权

威期刊上，产生较大的学术影响力。学院教师团队编写的系列教材《博学·21世纪人力资源管理丛书》被国内高校广泛使用，并获得了国家级教学成果二等奖，北京市优秀成果一等奖，教材发行量多年来一直稳居国内相关专业第一名。

### **(3) 长期坚持理论研究和 社会服务相结合，高度契合专业硕士的培养特点**

除了学术前沿和理论研究，劳动人事学院的教师团队长期以来也为政府和企事业单位提供了大量以政策咨询为主的应用型研究。比如，曾湘泉教授领导的团队对我国宏观人力资源定位和微观领域的研究成果为国家和北京市的人力资源规划所采用，并于 2003 年受邀请给中央政治局授课。早在上个世纪九十年代，彭剑锋教授主持承担的多项企业应用性研究成果，如《华为基本法》，极大影响了我国企业的人力资源管理实践。2006 至 2007 年，国务院法制办委托我院常凯教授领衔“《劳动合同法》草案研究”课题组，为《劳动合同法》的起草工作建言献策，对推动我国劳动法制进程发挥了巨大的作用。一直以来，学院还通过和北京市委组织部联合主办的中国人力资源管理新年报告会、北京人才沙龙、中国新就业论坛等品牌性活动，加速最新人力资源管理和人才发展理念与技术的传播，推动政府和企事业单位劳动和人力资源事业的进步。

### **(4) 人才培养国际化程度较高，国际交流与合作常规化**

劳动人事学院所有老师都具备海外留学或访学一年以上的经历。通过举办全球劳动科学论坛、人力资源管理半月谈、劳动

关系双周论坛等品牌性学术活动，以及资助教师出国交流等，和世界各国的高校和学者保持了良好的学术交流与合作。本专业致力于培养具有全球视野的领袖型人才。我们提供大量国际交流项目供学生申请，交流的大学包括美国耶鲁大学、芝加哥大学、康奈尔大学、哥伦比亚大学，英国剑桥大学、华威大学，加拿大蒙特利尔大学等。通过专业建设与改革，本专业学生的培养质量和国际化程度不断提高，优异的学生培养和就业也扩大了人力资源管理学科的影响力。连续 16 年，人力资源管理、劳动关系、劳动经济、社会保障等相关专业的毕业生就业/升学率保持 100%，越来越多的学生选择出国继续深造，攻读相关学科的研究生学位，为国际人力资源开发与管理领域输送了大量的优秀人才。

## 二、新增专业学位授权点的建设目标与发展规划

### （一）建设思路与举措

#### 1. 总体指导思想

积极贯彻习近平总书记在 2018 年全国教育大会上提出的“立德树人、培育人才”的重要号召，十九大报告对“人才资源是经济社会发展的第一资源”的战略定位，根据 2016 年中共中央印发的《关于深化人才发展体制机制改革的意见》，贯彻落实习近平总书记 2017 年在祝贺中国人民大学建校 80 周年的贺信上提出的“希望中国人民大学以建校 80 周年为新的起点，围绕解决好为谁培养人、培养什么样的人、怎样培养人这个根本问题，

坚持立德树人，遵循教育规律，弘扬优良传统，扎根中国大地办大学，努力建设世界一流大学和一流学科，为我国高等教育事业繁荣发展，为实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦作出新的更大贡献”的重要期许。遵照 2020 年全国研究生教育会议上习近平总书记作出的“党和国家事业发展迫切需要培养造就大批德才兼备的高层次人才”的重要指示，李克强总理对“深化研究生培养模式改革，进一步优化考试招生制度、学科课程设置，促进科教融合和产教融合，加强国际合作，着力增强研究生实践能力、创新能力，为建设社会主义现代化强国提供更坚实的人才支撑”的重要批示，教育部部长陈宝生同志所提出的“在专业学位学生培养方面要聚焦于实践创新能力的提升，强化产教融合的育人机制”的重要讲话，积极构建具有中国特色的世界一流的人力资源开发与管理专业学位体系。在此基础上，加大力度进行研究体系、课程体系和培养方案的建设与改革，力求建立以人力资源开发与管理专业为驱动的交叉专业学科群，推动其在工商管理、公共管理、心理学、经济学以及社会学之间的跨学科研究和跨学科育人，不断结合专业实践创新科学研究模式和拔尖人才的培养模式。

## **2.学科发展和学术研究方面的建设思路与举措**

建立本土化、贴合中国各类组织人力资源管理实践的科学研究体系。始终坚持以科研、育人相结合的教研体系为核心，围绕国家及人才战略和开发、人力资源管理、劳动关系治理这三大核心问题展开研究；始终把解决管理实践中的新问题、新难题作为研究重点；始终把专业学术研究与国家治理体系与治理能力现代

化、企业管理现代化紧密结合起来；始终把国际视野与本土智慧相结合，致力于将国际前沿的人力资源开发与管理知识与中国本土管理实践进行深度融合，进而实现理论创新。具体举措包括但不限于：主动承接国家、区域及行业人才资源规划和开发领域的研究课题，以厚重前沿理论回应重大现实问题，建立人力资源开发与管理本土化研究学会，加强对我国各行各业头部企业的调研工作，与兄弟院校合作推出各类品牌性调查研究活动等。

### **3.课程设置和教学方面的建设思路与举措**

将公共课、专业课和实践技能培养三者有机结合起来，充分体现各专业方向的特点，创新教学模式，着力打造多层次、多维度情境课堂，融贯实体课堂、在线学习、实践实习等多重课堂形式，建立全景式人力资源开发与管理专业学位教学体系。在具体的课程设置方面，分别设置公共类（含：思想政治类课程、第一外国语等）、学科基础类（含：宏观人才与人力资源规划、人力资源管理、劳动关系学）、专业基础类（含：战略人力资源管理、人力资源服务理论与实践、劳动法等与本专业学位密切相关的基础课程）、研究方法类（含论文写作和专业研究方法）、方向选修类（含五个专业方向各自的方向限选课和共享的方向公选课）五大课程模块，并引入创新实践环节（含：企业实习、深度参与管理咨询项目等）。

### **4.社会实践方面的建设思路与举措**

充分发挥本专业在我国人力资源开发与管理专业实践领域的影响力，与更多的国家机关、社群组织、各类企事业单位和非

营利组织建立长期合作关系，着力培养学生运用所学知识解决实际问题的能力，帮助其全面了解我国人力资源管理实践的最新进展、未来趋势以及亟待解决的问题，从而将“扎根中国大地，建设世界一流专业”的宏伟目标落在实处。获得本专业学位的硕士生主要分为两个就业方向：一是进入政府部门、社群组织、企事业单位或非营利组织从事人力资源专业工作；二是自主创业。针对计划直接就业的学生，本专业为其打造旨在提升学生全面领导力的实践项目，包括但不限于安排业界导师，提供实习机会，参与各类政策和管理咨询项目等方式。针对未来渴望自主创业的毕业生，本专业将依托中国人民大学招生就业处及劳动人事学院就业指导中心各项政策支持，为其提供必要的创业课程支持、导师指导资源、创业大赛机会以及商业孵化平台，并鼓励学生开展跨专业合作创业项目，通过与多学科背景的同学交流并相互学习，提升创新创业能力。

## **5. 教育教学评估体系和教学质量保障体系方面的建设思路与举措**

坚持以“立德树人”为导向、以学生、教师、用人单位的综合评价为依托、以毕业生就业单位反馈意见为参考的教育教学评估体系和教学质量保障体系。同时，通过信息化的管理方式，全程记录并反馈学生的学习和实习活动，通过实时掌握的相关活动数据，开发客观的教学评估评价体系和教学质量保障体系。在此基础上，充分利用互联网科技，建立师生、生生线上互动交流群，帮助学生养成良好的自组织学习习惯。鉴于学科特点，中国人民大学劳动人事学院正在拟建汇集人力资源开发与管理专业书籍

的图书室、行为与沟通实验室、案例讨论室、模拟谈判室等平台，以供师生开展创新学习。

## **6.国际交流与合作方面的建设思路与举措**

以积极姿态融入全球人力资源开发与管理专业研究与教学体系，不断拓宽国际合作交流领域，通过跨国共同开发实践或实习项目、举办“人力资源开发与管理国际论坛”、与世界一流大学的劳动与管理学院互访开课等形式，不断提升学科的国际知名度和学术声誉，力争在5年内将本专业办成世界一流的人力资源开发与管理专业学位项目。具体措施方面：首先，将借助中国人民大学劳动人事学院与诸多海外高水平大学（如：美国罗格斯大学、加拿大蒙特利尔大学、英国华威大学、荷兰蒂尔堡大学）及国际组织（如：国际劳工组织）的长期合作项目，进一步扩大专业学位硕士研究生海外交流访学的人数，并拓宽国际交流途径。第二，组织在海外一流大学获得博士学位的本专业教师开设多门全英文授课课程，吸引更多优秀的留学生来华攻读人力资源开发与管理专业硕士学位。第三，将进一步探索与海外知名机构或企业合作，开展同人力资源开发与管理方向相关的研究生海外实习实践项目。

## **7.社会服务方面的建设思路与举措**

鉴于本专业实践性强的特点，将学生各个培养环节与社会服务、企事业单位委托的各类咨询项目结合起来，全面培养学生应用理论知识解决实际问题的能力。充分利用学院与国家各部委机关、军队各级机关、地方政府部门和业界头部企业建立的长期友

好合作关系，推进各类人才政策咨询与人力资源管理咨询项目的深入合作，在此过程中不仅可以提升授课教师对中国人力资源开发与管理实践的理解，也可为本专业学生在实践中提升专业技能提供多种机会。

## **（二）发展目标与规划**

### **1.短期目标与发展规划**

短期目标是尽快建成人力资源开发与管理的学科体系和专业硕士人才培养体系，明确人才战略与宏观人力资源开发、企业人力资源开发与管理、劳动关系管理、国际雇佣关系与人力资源管理、人力资源服务管理等细分的培养方向，把这些方向打造成具有权威教育、科研、实践优势的品牌专业方向。进一步完善教学体系，明确专业的必修课程和专业实践课程，构建一套完备的课程体系，开发一套针对专业硕士的理论和实践相结合的教材系列。与行业协会、公共服务部门、企事业单位建立人才培养的合作机制，健全和完善专业硕士的“双导师”制。与 5、6 所世界一流大学的相关研究机构建立合作研究关系，定期举办“中国人力资源开发与管理国际论坛”，初步建立一个国际交流合作的平台。在 5 年内，把人力资源开发与管理专业建成一个学科体系完备、发展良好、优势明显的国内一流专业。

### **2.中长期目标与发展规划**

中长期目标是建设中国特色、世界一流的人力资源开发与管理专业的人才培养平台、研究平台、实践平台，全面融入国家治理体系现代化建设中，全面参与、带动、引领社会各领域、各行

业的人才发展体制机制创新，通过学术研究、人才培养、智库建设等方面，为中国的人才强国战略和创新驱动发展战略提供专业 and 智力支持。具体阐述如下：

### **（1）打造中国“人力资源开发与管理”本土化研究的科研平台**

联合兄弟院校，重点倡导和推动学术研究与中国本土实践的结合，把规范的研究方法和本土管理问题相结合，从而形成中国本土化研究的品牌和特色。对中国本土的标杆企业进行追踪案例研究，并从中加工出一些教学案例提供给国内相关专业硕士的教学使用。调研和出版中国标杆企业人力资源开发与管理案例的英文版，扩大中国本土的组织和人力资源研究在全球的影响力。持续推动探索最佳雇主调查、工作场所幸福感研究、人力资源管理最佳实践研究、数字经济和劳动力市场系列研究、和谐劳动关系指数研究等品牌研究课题。出版一系列研究成果，形成具有权威学术品牌的研究报告系列、专著系列和发布指数系列。

### **（2）建设中国“人力资源开发与管理”专业人才培养基地**

推出专门针对人力资源开发与管理交叉领域专硕培养的特色教材，充分体现教材的权威性和新颖性、理论性和实践性、国际化和本土化、传统经典教材和互联网时代多媒体教材相结合的特点。每年举办全国人力资源开发与管理专业青年教师和博士生师资培训班，培训班分为研究工作坊和教学工作坊，致力于提高全国青年科学研究人才在人力资源开发与管理领域的科研和教学能力。通过师资培训班，着眼于长远，培养人力资源开发与管

理这一特色学科在全国师资力量。实施全员学院导师制与职业导师制，强化教学实验室的建设和使用，加强与知名企业及机构联合设立实习基地。采用理论教学与案例教学的整合模式满足用人单位切实需要。

### **（3）巩固中国“人力资源开发与管理”的社会服务和专业实践平台**

在坚持学术研究和教学为本的前提下，巩固和扩大社会服务优势。加强和全球标杆企业与中国标杆企业之间的合作，并对合作成果加以宣传。在已有基础上，进一步扩大劳动人事学院人力资源新年报告会的社会影响力，并在新年报告会上发布人力资源管理白皮书和相关指数。常规性地举办小型的研讨会，由教研室老师、企业高管团队、人力资源负责人、专业媒体等共同参加，定期发布研讨结果，形成品牌效应，提高对中国企业管理实践的指导作用。

### **（4）构建中国政府人事人才工作的智库**

加大对各级党委和政府的人事人才政策咨询的服务力度，建立健全咨政报告调研、撰写、上报机制，使面向专业实践的政策导向型研究成为常态。鼓励更多教师参与到中央和各级党委、政府的人才发展规划和政策咨询服务中。鼓励教师团队把现代人力资源开发与管理领域的理念和技术与中国现有体制研究相结合。深化学院和党委、政府人事人才部门之间的合作，发挥学院传统优势，深入调研干部人事制度改革中存在的问题，发布相关研究报告，争取在新时期为我国的改革事业做出新的贡献。

### **(5) 搭建“人力资源开发与管理”领域的国际交流平台**

发布英文版的中国人力资源管理指数、白皮书和标杆企业案例系列，成为国际各行业了解中国人力资源管理的重要文献资料。加强和世界一流大学相关专业之间的交流与合作。继续推动开展由劳动人事学院倡议发起的全球劳动与人力资源学院“院长论坛”。推动全球性人力资源调查项目的合作开展与成果发布，每年召开国际研讨会，形成国际性学术活动品牌。启动各层面的教师和学生的国际交流计划，拓展人才培养的国际视野。

### 三、新增专业学位授权点的学科方向

结合中国人民大学劳动人事学院的师资队伍结构、学科基础，以及与行（企）业的合作资源，拟新增的人力资源开发与管理专业硕士学位计划设置五个学科专业方向，分别为：人才战略与宏观人力资源开发、企业人力资源开发与管理、劳动关系管理、国际雇佣关系与人力资源管理、人力资源服务管理。

**1.人才战略与宏观人力资源开发：**伴随国家人才战略的不断推进以及各地政府对于区域人力资源发展科学规划需求的不断提升，宏观人力资源规划和开发领域的专业人才面临短缺。本专业方向聚焦在国家宏观层面的人才发展体制机制改革、人才发展战略规划、干部人事管理制度、人才发展政策研究、收入分配、社保制度和劳动力市场分析等领域。所培养的专业硕士的就业方向包括中央和地方的人事人才管理部门，如组织部门、人力资源与社会保障部门等，也包括在科研型单位从事相关研究工作。

**2.企业人力资源开发与管理：**该学科方向致力于为企业培养人力资源方向的高级管理人才，基于心理学、社会学、经济学等基础社会科学的一般理论，以传统人力资源管理的六大模块为基础，结合业界最新的人力资源管理最佳实践，为学生开设兼具理论深度、内容广博性与实践关联性的课程，并设计多样化的实践/实习项目；以多层次的领导力建设模型为框架，帮助组织建立系统完善的领导力培养方案；同时注重学生的职业成长，帮助其规划完善的职业生涯轨道。通过以上培养环节，将全面深化学生

对于工作场所中驱动员工、团队及企业绩效各方面因素的理解，显著提升他们思考企业全局性、战略性问题的能力，系统开发他们针对各类人才开展“选、用、育、留”工作的实操技能。

**3.劳动关系管理：**外部经济环境的复杂化和产品市场的不确定性对企业内部的劳动关系管理提出越来越多的挑战，也对改革国民财富分配方式、实现“共同富裕”目标提出了新的要求。劳动关系管理方向以培养“懂劳动法和具备劳动关系协调能力的”企业人力资源管理复合型人才为目标。具体体现在：第一，培养能够熟练掌握国家劳动法律、社会保障制度和劳动政策、实现企业合规管理的人才；第二，培养能够综合运用劳动法和人力资源管理知识、预防和解决企业内部劳资矛盾的人才；第三，培养能够根据企业用工状况制定精准企业用工战略的人才。根据这三项培养目标，劳动关系管理专业人才将会掌握的知识和技能模块包括：劳动关系、劳动法、企业劳动关系管理、劳动争议处理、劳动力市场与劳动关系、工会与集体谈判、企业民主管理、企业沟通与协调管理、劳动定额与分配等。

**4.国际雇佣关系与人力资源管理：**随着全球化历史进程的不断深化，越来越多的中国企业和员工将沿着国际经贸投资和全球价值链的延伸而走向国门，对外投资、在外工作。这些企业和人才将遭遇不同于中国本土雇佣和人力资源文化与治理体系的差异，进而面临巨大的管理风险。国际雇佣关系与人力资源管理专业方向将情境因素引入人力资源开发与管理的研究和人才培养过程中来，分析并比较劳动和雇佣关系系统与人力资源管理实践的跨地区差异。这种地区之间的情境差异主要来自于两个方面：

一方面是包含国际和区域经济贸易规则、国家政治经济治理体系，以及国家和地区人才和劳动关系政策等在内的制度情境；另一方面是雇佣和人才管理实践中的地域文化区隔。本方向的人才将为全球化时代“走出去”的中国企业和中国人才的海外管理和就业实践提供专业化的支持与技术指导。

**5.人力资源服务管理：**人力资源服务业以满足企业及其他用人单位在人力资源开发过程中的各类需求为目的，提供专业化的经营性人力资源服务和政府公共就业服务两种人力资源服务。人力资源服务管理专业方向致力于为各行各业的人力资源领域培育具有服务意识、服务能力和先进服务模式的专业化人才；为政府公共就业服务的战略规划、就业政策的制定和实施，以及就业服务项目的设计和完善打造优秀的人员队伍；同时，为人力资源服务产业园区和人力资源服务产业治理开发创新的模式及人力支撑。打造一支专业从事人力资源服务的人才队伍，将成为支撑我国各行各业积极应对全球化、数字化、新技术、人口老龄化和人才短缺等一系列机遇和挑战、成功实现产业转型升级的必要条件。

## 四、教师队伍

### （一）师资情况总览

中国人民大学劳动人事学院人力资源开发与管理研究方向现有在职专任教师 58 人，其中教授 23 人，占教师总数的 40%；副教授 26 人，占教师总数的 45%；助理教授 9 人，占教师总数的 15%。学院 56 位教师具有博士学位，占教师总数的 97%；具有博士研究生导师资格 23 人，占教师总数的 40%；具有硕士研究生导师资格 53 人，占教师总数的 91%；所有教师均具有海外联合培养、进修或访学经历，占教师总数比例为 100%；其中 17 位教师分别在美国、日本、英国、澳大利亚、比利时、瑞典、新加坡和中国香港获得博士学位，占教师总数的 33%。上述教师队伍具有多学科的知识视野，教师学科背景涵盖经济学、法学、管理学、社会学、心理学等。此外，我院也与美国哥伦比亚大学社会工作学院、美国康奈尔大学产业与劳动关系学院、加拿大蒙特利尔大学产业关系学院、德国劳动研究所等海外一流高校和研究机构积极开展学术交流活动，紧跟国际理论发展前沿。雄厚的师资力量与完善的平台建设都为人力资源开发与管理专业拔尖人才培养提供了强大的支持力量。

### （二）学科带头人、学科骨干介绍

劳动力市场理论和政策、人才战略及管理方向曾湘泉教授，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师、博士。中国人民大学经济学博士，德国国家学术交流中心（DAAD）项目访问学

者，美国富布莱特项目高级访问学者。是教育部“长江学者”特聘教授、国务院政府特殊津贴获得者、北京市教学名师。曾任中国人民大学劳动人事学院院长，兼任中国就业研究所所长、中国劳动学会副会长、中国劳动学会劳动科学教育分会会长、中国劳动经济学会副会长等职。主要从事劳动力市场理论和政策、人才战略及管理、薪酬理论和制度设计等方向的学术研究。曾于《经济研究》、《中国社会科学》等期刊发表近 30 篇论文，专著《薪酬：宏观、微观与趋势》、《薪酬管理》、《中国就业战略报告 2015：金融危机以来的中国就业季度分析》等，合著《人力资源管理促进创新的理论、实践与机制研究》等，共同主编《总报酬经济学》等。曾主持亚洲开发银行“Reforms in the Public Sector Compensation System”，国际劳工组织“**Youth Employment Policies: Good Models from China**”、“**The Current Situation and Evolving Process of Non-standard Forms of Employment in China**”，世界银行“**公务员地区收入差距调控机制及对策研究**”等国际性重点课题项目。曾参加各类学术交流会议与活动，如“国际劳动与雇佣关系协会第 9 届亚洲会议”；应邀出席南非开普敦举行的第 17 届国际劳动和雇佣关系协会全球大会，作为亚洲代表成功当选国际执委；应邀出席在美国华盛顿举办的第 16 届国际劳动与雇佣关系协会世界大会，代表华福州会长，签署中国劳动学会加入国际劳动与雇佣关系学会谅解备忘录。曾获北京市第十届哲学社会科学优秀成果一等奖、“北京市有突出贡献的科学技术、管理人才”荣誉称号、国家人事部第四次全国人事人才科学研究一等奖。

人力资源服务与管理与数字经济方向杨伟国教授，中国人民大学劳动人事学院院长、教授、博士生导师、中国人民大学创业学院副院长。任中国劳动学会副会长、劳动经济学会副会长、中国人力资源开发研究会副会长兼人力资本服务分会会长。中国社会科学院经济学博士，曾留学访问德国法兰克福大学、剑桥大学等。入选国家教育部“新世纪优秀人才计划”、“北京市优秀人才培养资助计划”。主要从事人力资源服务、就业理论与政策、数字经济、数字经济与工作市场、战略人力资本管理、劳动与雇佣法经济学、人力资源职业发展等方向的研究。曾在《中国社会科学》、《中国人口科学》、《中国人民大学学报》等期刊上发表论文近百篇。出版专著《转型中的中国就业政策》，译著《劳动力市场政策评估国际手册》，主编《中国宏观人力资本竞争力审计报告》、《劳动与雇佣法经济学》等，共同编著《战略企业社会责任：利益相关者、全球化与可持续的价值创造》、《中国技能短缺治理》等。主持国家社科基金重大项目“‘一带一路’国家劳动与雇佣管制研究”、欧盟与发改委项目“高质量发展与高素质劳动提升研究”等科研课题。曾获北京市教育教学成果奖（高等教育）、宝钢优秀教师奖、北京市师德先进个人、2017年中国人民大学优秀教学成果一等奖等奖项。

人力资源与企业劳动关系管理方向唐镛教授，中国人民大学劳动人事学院党委书记兼副院长、教授、博士生导师。中国人民大学博士，访学于美国乔治亚理工大学经济学院、两度赴德国 Osnabrueck 大学作人力资源管理的专题研究。主要从事人力资源与企业战略劳动关系管理、冲突管理系统方向的研究，参加中组

部和团中央组织的第七批博士服务团，在重庆工商大学挂职校长助理。曾在《法律科学（西北政法大学学报）》、《中国人力资源开发》、《中国劳动关系学院学报》等期刊发表多篇论文，主编《企业劳动关系管理》、《战略劳动关系管理理论与实务》、《劳动经济学学科前沿研究报告》等。

**公共政策和社会保障方向郑功成教授**，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师，是中国社会保障学科的重要开拓者，任第十三届全国人大常务委员会委员、全国人大社会建设委员会委员，中国民主同盟中央委员会副主席，中国社会保障学会会长，《社会保障评论》主编等职，兼任中国社会保险学会副会长、中国劳动学会副会长等职。是“万人计划哲学社会科学领军人才”、文化名家暨“四个一批”人才理论界人才、国家百千万人才工程入选者、为首都建设做出突出贡献先进个人和国务院政府特殊津贴获得者。在《人民日报》、《光明日报》、《求是》、《管理世界》、《中国软科学》、《经济学动态》、《中国人民大学学报》等重要期刊发表学术文章 500 多篇。约 100 多篇被《新华文摘》、《中国社会科学文摘》、《红旗文摘》、《高等学校文科学术文摘》以及《中国人民大学报刊复印资料》等转载，多篇论文在日、美、德等国发表。专著《中国社会保障改革与发展战略：理念、目标与行动方案》、《中国社会保障 30 年》、《科学发展和共享和谐》等近 20 部，主编《中国社会保障改革与发展战略——总论卷》、《中国社会保障改革与发展战略——养老保障卷》《中华人民共和国慈善法解读与应用》等。曾获北京市第八届哲学社会科学优秀成果奖二等奖、北京市第十一届、第十二届

哲学社会科学优秀成果奖一等奖等荣誉。

**职业发展方向周文霞教授**，中国人民大学劳动人事学院教授、副院长，中国人民大学“杰出学者”特聘教授，中国劳动经济学会职业开发与管理分会会长，中国人力资源开发研究会教学与实践分会副会长。中国人民大学组织行为学方向博士，美国加州大学伯克利分校心理系高级访问学者。主要从事领导与激励、职业发展策略、职业价值观的跨文化比较、员工培训等研究。曾在 *Journal of Vocational Behavior*、《中国人力资源开发》、《心理学报》等期刊发表论文 50 余篇。主编《思维、问题与决策》、《培训者的培训》、《管理心理学》等，主译《公共服务中的情绪劳动》、《职业的选择》。主持国家社科基金“新职业生涯时代组织职业生涯管理的结构及其作用机制研究”、北京市社科院“事业单位绩效薪酬方案研究”等重点科研项目。曾获中国人民大学教学优秀奖、中国人力资源开发研究会教学与实践分会特别贡献奖、美国管理学会（AOM）优秀论文奖等。

**劳动力政策和劳动经济学方向赵忠教授**，中国人民大学劳动人事学院副院长，教育部“长江学者”特聘教授，北京市政协委员，中国人民大学“杰出学者”特聘教授、博士生导师。并担任中国人民大学国发院劳动力市场研究中心主任、*Journal of Population Economics* 期刊和 *China & World Economy* 期刊副主编等职。美国约翰斯·霍普金斯大学经济学博士。主要从事公共政策与社会项目评估、应用微观计量经济学、卫生经济学和中国经

济研究。曾在《经济研究》、《管理世界》、Review of Economics and Statistics、Journal of Economic Behavior & Organization、Journal of Population Economics、Journal of Comparative Economics 等期刊发表论文 50 余篇。撰写《我国人口老龄化的趋势、后果及应对措施》、《人工智能等自动化偏向型技术进步对我国就业的影响》、《中国城市劳动力市场化指数编制》等政策报告。主持国家自然科学基金、国家高端智库、人社部、国家发改委课题。入选 2019 年度“长江学者奖励计划”特聘教授，教育部“新世纪优秀人才支持计划”。

**战略人力资源管理方向彭剑锋教授**，中国人民大学教授，博士生导师。2004 年中国人力资源年度人物，中国人力资源管理大奖十佳人物（2007），被誉为“中国管理咨询界标杆人物”。主要从事人力资源管理、企业管理咨询研究。曾在《中国人才》、《销售与市场》、《人力资源开发与管理》等期刊发表多篇论文。出版《三星崛起之道：东方式管控+西方式变革》、《帕尔迪：梦想由建筑开始》、《宝洁：日化帝国百年传奇》等著作。曾主持“产业技术联盟服务模式 and 机制创新研究”、“农村与社会发展信息应用技术与示范”等科研课题。曾获值得尊敬的管理咨询专家，第二届中国人力资源管理大会 CEHRA 十佳人物，中国人力资源年度奖之年度人物奖，北京市教育成果（高等教育）二等奖。拥有丰富的教学和科研经验，所领导的专家团队为深圳华为公司、山东六和集团、新奥集团等企业提供咨询服务。

**绩效管理 with 组织行为学方向孙健敏教授**，心理学博士，中国人民大学教授，兼任中国人民大学领导科学研究中心常务副主

任，博士生导师。中国社会心理学会常务理事兼经济心理学分会会长，北京行为科学学会会长，北京市社会心理学学会副理事长，美国管理学会会员及人力资源分会中国区大使，美国佛罗里达大学富布莱特访问学者。主要从事高绩效人力资源管理体系与组织绩效的作用机制，员工个人特征与组织绩效和组织行为的内涵、结构、关系的测量和评价，人力资本、心理资本与社会资本的概念、测量与分析，领导方式与有效性，测评理论与技术等研究。曾在《心理学报》、《管理评论》、**Frontiers of Business Research in China**、**Journal of Cognitive Psychology** 等期刊发表多篇论文。出版《幸福社会》、《组织行为学》、《管理沟通》等著作，主编《人力资源管理》、《个体、群体与组织》、《人力资源管理》等著作。曾主持“财务总监管理技能开发从业人员工作压力指数与主观幸福感的设计与追踪研究”等科研课题。曾获北京市优秀博士论文指导教师奖，国家级教学成果二等奖，北京市教育教学成果一等奖。拥有丰富的教学和科研经验，参与《华为基本法》起草工作，为中国移动、中国电信集团等多家企事业单位提供管理咨询与培训。

**劳动关系与劳动法方向程延园教授**，经济学博士，中国人民大学教授，博士生导师。中国人力资源开发研究会劳动关系分会副会长，中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会副会长兼劳动监察专业委员会副会长，康奈尔大学访问学者。主要从事员工关系、薪酬管理、劳动关系与劳动法、人力资源管理等研究。曾在《经济理论与经济管理》、《中国人民大学学报》、**International Journal of Comparative Labor and Industrial Relations**、**International**

*Social Security Review* 等期刊发表多篇论文。出版《人力资源管理概论》、《劳动合同法教程》、《劳动争议案例》等著作。曾主持“劳动合同法对劳动力市场效率影响的实证研究”、“劳动合同法对劳动力市场状况的实证研究”、“（深圳）集体谈判条例”、“《劳动合同法》背景下企业人力资源管理制度建设”等科研课题。曾入选教育部“新世纪优秀人才”，获北京市劳动和社会保障法学会一等奖，北京市法学会优秀成果奖。

**公共政策和社会保障方向韩克庆教授**，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师。南开大学社会学博士，美国加州大学伯克利分校社会福利学院访问学者。曾任中国人民大学劳动人事学院社会保障系主任，现任中国人民大学劳动人事学院院长助理，兼任中国劳动学会常务理事兼劳动科学教育分会秘书长、劳动经济学会常务理事暨保险福利分会会长、国家禁毒委员会中国毒品滥用防治专家委员会委员、退役军人思想政治和权益维护研究中心特聘专家、商务部国际商务官员研修学院客座教授等。主要从事社会救助制度、社会福利理论、社会保障体制、养老保障等议题的研究。曾在 *Children and Youth Services Review*、《社会学研究》、《学海》等期刊发表 20 余篇论文。专著《转型期中国社会福利研究》、《经济全球化、社会分层和社会保障》、《中国城市低保访谈录》等，合著《中美社会福利比较》、《中国社会政策的演进及问题》等。曾主持国家社会科学基金项目“城市化进程中的农民工社会政策研究”，民政部低收入家庭认定指导中心项目“城乡居民最低生活保障标准的制定与调整”和北京市民政局项目“北京市低保制度实施效果研究”等课题。

**国家人才战略、企业人力资源战略和薪酬管理方向苏中兴教授**，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理专业系主任、教授、博士生导师。任中国人民大学人力资源服务业研究中心执行主任，中国企业改革与发展研究会人力资源管理专业委员会会长，兼任多家国际管理学 SSCI 期刊编委和审稿人。中国人民大学与美国康奈尔大学联合培养博士，哈佛大学访问学者。主要从事于中国企业人力资源管理实践与创新、新经济时代的企业人力资本战略与核心竞争力、国家人才战略等方面研究。曾于 *Journal of Management*、*Human Resource Management*、《南开管理评论》等期刊发表论文近 30 篇。专著《合作型人力资源管理与企业核心竞争力：基于员工间社会网络的视角》，主持国家自然科学基金项目“合作型人力资源管理系统的內容结构及其对个体和组织绩效的作用机制研究——员工组织内社会网络的视角”、“人力资源管理系統二元性的內容结构、实施效果与作用机制研究”、“基于中国管理情境的‘承诺控制混合型’人力资源管理系統研究等研究课题项目”。曾获中国企业改革发展优秀成果一等奖。

**绩效管理 and 组织行为学方向徐世勇教授**，心理学博士，中国人民大学教授，博士生导师。任中国人民大学劳动人事学院人力资源开发与评价中心主任，北京行为科学学会秘书长，美国管理学会会员，美国工业与组织心理学会会员，中国工业心理学会会员。主要从事变革型领导与员工的绩效行为、薪酬满意度与公平感、员工的招募与选拔、管理沟通、工作压力、职业心理健康、管理研究方法等研究。曾在《心理学报》、《中国人力资源开发》、*Journal of Social Behavior and Personality*、*Journal of Business and*

Psychology 等期刊发表多篇论文。出版《管理与组织研究必读的 40 个理论》、《员工为什么会让你失望：反生产力工作行为解析》、《组织行为学》等著作。曾主持孔子学院“外派中方院长的选拔”系列项目、“反生产力工作行为（CWB）的结构测量及其产生机制与作用机制的研究”、“院长领导力模型设计及应用”等科研课题。曾获北京行为科学学会优秀论文一等奖。

**组织理论和领导学方向刘松博教授**，管理学博士，中国人民大学教授，博士生导师。任劳动人事学院院长助理兼人力资源与领导力开发中心主任。美国管理学学会会员，中国管理研究国际学会会员，麻省理工学院斯隆管理学院领导力中心和美国德克萨斯大学圣安东尼奥分校商学院访问学者。主要从事人力资源管理、组织理论、领导学等研究。曾在《管理世界》、《南开管理评论》、Journal of Applied Psychology、Journal of Vocational Behavior 等期刊发表多篇论文。曾主持国家自然科学基金、教育部人文社会科学基金等多项学术课题。曾获北京市青年教师教学基本功大赛一等奖和“最受学生欢迎奖”，中国人民大学青年教师基本功大赛特等奖和最佳展示奖，中国人民大学“十大教学标兵”。拥有丰富的教学和科研经验，为奥组委、国资委、中国人寿、建设银行、中航工业集团等多家咨询公司 & 培训机构提供专业培训或咨询。

**组织行为学和人事测评方向李育辉教授**，心理学博士，中国人民大学教授，博士生导师。任劳动人事学院数据与案例研究中心主任。美国管理学会、中国管理研究国际学会、国际应用心理学会会员，中国人力资源开发研究会理事，中国劳动经济学会职

业开发与管理分会理事，密歇根州立大学访问学者。主要从事领导力与团队创新、组织文化与氛围、压力与情绪、人事测评工具的本土化研究、跨文化沟通等研究。曾在《心理学报》、《心理科学》、*Academy of Management Journal*、*Journal of Applied Psychology* 等期刊发表多篇论文，出版《组织人员配置：招募、选拔和雇佣》、《梦想的力量——中国梦与中国企业的全球化战略》、《童话故事测验（FTT）中文版使用手册》等七部著作。曾主持“领导——成员交换关系差异化对团队和个人的作用机制研究：基于中美两国的跨文化分析”、“团队内工作投入的人际传导机制研究”等科研课题。曾入选教育部青年英才计划，获得中国人民大学“十佳班主任”、“大学生创新实验计划”项目优秀指导教师称号。拥有丰富的教学和科研经验，为国家汉办、中组部、中国建设银行、华北电网等 60 多家企事业单位提供咨询与培训服务。

**劳动关系、数字经济与平台用工方向吴清军教授**，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师。任中国人民大学劳动关系学系主任，中国人民大学劳动关系研究所所长，兼职中国劳动经济学会劳动关系分会副会长、中国人力资源开发研究会人力资本服务分会秘书长等职。清华大学社会学系博士。主要从事数字经济与平台用工管理、劳动关系理论、企业劳动关系管理、集体协商与集体谈判研究。曾在《社会学研究》、《中国行政管理》、*Journal of Industrial Relations* 等期刊发表近 30 篇论文。出版专著《制度与规制：和谐劳动关系的中国实践》、《国企改革与传统产业工人转型》，主编《中国劳动关系学 40 年》。曾主持国家

社科基金项目“劳工政策评估模型构建与政府主导的劳动关系模式研究”、“《劳动合同法》与企业劳动关系的行业比较研究”、中国人民大学明德学者计划“中国劳动关系政策转型与政策评估模型的构建——基于劳动力市场化和劳工权益维护的维度”等重要课题。

**组织行为学和职业开发方向王桢教授**，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授，博士生导师，职业开发与管理系主任。中国劳动经济学会职业开发与管理分会副会长、秘书长。中国人民大学人才与领导力研究中心副主任。主要研究方向为职业发展、组织行为学、人力资源管理。以主要作者身份在 *Personnel Psychology*、*Leadership Quarterly*、*Journal of Vocational Behavior*、*Journal of Occupational Health Psychology*、*Journal of Career Assessment*、*Career Development International*、《管理世界》、《心理学报》等国内外一流学术期刊发表 50 多篇学术论文，出版专著 3 部、编著 3 部，主持多项国家自然科学基金、教育部人文社科基金等课题。

**社会保障和员工福利方向郭瑜副教授**，香港大学社会工作与行政学系博士，中国人民大学劳动人事学院副教授，硕士生导师。任劳动人事学院社会保障系主任，同时担任中国人民大学科研处副处长。主要社会兼职包括中国劳动经济学会保险与福利分会副会长、民政部养老服务咨询专家、中国社会保障学会理事、“欧盟中国社会保障改革项目中方专家”（2014-2019 民政部、财政部）。在劳动与社会保障领域具有丰富的学术积累，在国内外核心学术期刊 *Ageing & Society*、*International Journal of Social*

Welfare、BMC Geriatrics、Journal of Social Work、Journal of Vocational Behavior、International Journal of Human Resource Management、Children & Society、Children & Youth Services Review、Asia Pacific Journal of Education、Journal of Asian Public Policy、《社会学研究》、《中国人民大学学报》、《经济理论与经济管理》、《农业技术经济》、《社会保障研究》、《保险研究》、《学海》、《学习与实践》、《经济社会体制比较》等发表 50 余篇学术文章。承担国家自然科学基金项目以及国务院办公厅、民政部、退役军人事务部、北京市哲学社会科学规划办等多项课题。

### **（三）师资队伍建设计划**

#### **1.实施“双导师制”，多样化行业导师来源渠道**

为人力资源开发与管理专业硕士项目的每位学生均配备“双导师”，包括一位研究型学术导师和一位实践型行业导师。学术导师将全程跟踪指导学生的课堂学习和科学研究过程，而行业导师则负责带领和指导学生的专业社会实践工作。根据研究兴趣和择业目标，学生和导师之间将进行双向选择。依托劳动人事学院平台，行业导师将来自于同学院保持长期密切合作关系的各大企事业单位、中央和地方政府机构、工会组织、行业协会及其他社会团体。同时，依托庞大的校友网络资源，通过共建实训基地、校企联合培养等不同形式，促进行业导师来源的多样化，提升行业有关的单位的参与动力。

## **2.引进国际师资，探索国际化人才培养创新模式**

同国际知名人力资源开发与管理相关专业院校和科研机构开展合作，共建共享一流的师资团队，并探索多样化的人才引进模式。尝试建立“跨国导师制”、师资队伍共享平台/网络、暑假“小学期”等多种人才共享机制，以及邀请国外学者来华担任中、长期客座教授或短期访问学者等灵活多样的形式，解决国际师资的身份问题，力争将专业硕士师资队伍建设提升至一个高度国际化的水平。国际师资力量将不仅充实学术导师队伍，同时也将补充实践教师的力量。将在包括世界银行和国际劳工组织等同学院保持稳定合作关系的国际组织开展行业导师队伍建设的合作，多渠道探索全球化时代人才培养的创新模式。

## **3.开展教材建设和师资培训班，为全国“人力资源开发与管理”专业领域培育优秀师资力量**

以专业硕士项目建设为契机，依托学院在劳动人事相关领域所积累的丰厚教材建设经验，组织国内外优秀师资力量，策划并出版人力资源开发与管理专业硕士系列教材一套，填补国内目前此类专业教材的空白。与此同时，作为在劳动人事领域的国内领军、国际知名学院，将积极承担社会责任，同有关学术协会合作开办人力资源开发与管理专业师资培训班，为全国兄弟院校相关专业的人才队伍建设贡献力量，力争在专业硕士点批复之后的3至5年内在国内培训打造一支500人左右的稳定的师资队伍，促进相关专业硕士在兄弟院校的落地建设，并无偿为兄弟院校的有关项目的早期建设提供智力支持。

## 五、人才培养

### （一）人才培养目标

培养政治信仰坚定，德智体全面发展，具备坚实而宽广的理论基础和系统深入的专业知识，具有领导力、创新力、实践力，且多元化发展的复合型人才。人力资源开发与管理专业学位培养的硕士生须全面掌握管理学、法学、经济学、心理学、社会学等基础社会科学的前沿知识，同时系统了解中国各类组织的管理实践，具有良好的道德品质、严谨的科学态度和敬业精神，具备在相关专业继续深造的潜力，能够胜任国家各级党政机关、企事业单位、非营利组织中与人才开发与战略规划、人力资源管理及劳动关系治理相关的领导岗位。

### （二）招生计划与生源分析

鉴于我国人力资源开发与管理方面的高端人才市场需求旺盛，但供给较为短缺，中国人民大学劳动人事学院初步计划在2021年招收100名人力资源开发与管理专业硕士研究生，之后根据就业市场反馈以及师资队伍建设情况，每年招生数量增加20%，在5年内达到200人以上的招生规模。详细生源分析情况如下：

根据最近3年劳动人事学院夏令营学术型硕士推免、全国硕士研究生统一考试报名以及同等学力在职研究生报考情况，人力资源相关专业的硕士生源非常充足且质量很高，目前参加劳动人事学院暑期夏令营人力资源管理、劳动关系专业的学生主要来自

全国双一流建设 A 类高校（如：中国人民大学、清华大学、北京大学、南京大学、南开大学、浙江大学、北京师范大学），报录比常年维持在 10% 左右，劳动人事学院相关专业在职研究生的招生数量则维持在每年 1000 人左右。生源数量和质量均能满足招生要求。

随着我国经济、科技、社会领域的快速发展，国家治理体系现代化进程的持续推进，以及企业核心竞争力的逐步增强，各行各业都面临高端人才紧缺、人力资源创新力不足的问题。在此背景下，能够为各类组织提供高端人才开发、推进人力资源数字化进程、引领组织管理机制持续创新的人才显得尤为重要。大量的就业机会将大幅增加人力资源开发与管理专业热度，增加生源基数、提升生源质量。

尤其是在宏观人才政策与制度研究层面，现行人力资源管理专业教育整体上更为关注企业内部微观层面的人力资源开发与管理、和谐劳动关系构建等议题，对于宏观层面与国家及区域人才政策和制度相关的议题关注明显不足，导致目前我国培养的大多数人力资源相关专业人才都流向了企业组织，而党政机关及政府部门人才政策研究方面的专业人才较为缺乏。因此，本专业拟开设的“国家人才战略与干部管理体制”等学科方向恰好有助于缓解相关领域专家型人才短缺的情况，预期就业市场需求旺盛。

### （三）课程体系和培养环节

#### 1. 课程体系

课程设置方面注重专业性与实用性相结合，突出实践能力的

培养。课程体系包括公共课、学科基础课、专业基础课、方向选修课、实践环节，总学分不低于 40 学分。其中公共课 6 学分，专业必修课（学科基础课、专业基础课）17 学分；研究方法课 3 学分；方向限选课 4 学分；方向公选课（不低于）4 学分；实践环节 6 学分。详细如下：

**(1) 公共课（必修，6 学分）**

中国特色社会主义理论与实践研究                      2 学分      1 学期

**(Research on the Theories and Practice of Socialism with Chinese Characteristics)**

马克思主义与社会科学方法论                      1 学分      1 学期

**(Marxism and Social Sciences Methodology)**

第一外国语    3 学分      2 学期

**(Foreign Language)**

**(2) 学科基础课（必修，9 学分）**

宏观人才与人力资源规划                      3 学分      1 学期

**(Macro-level Talent and Human Resource Planning )**

人力资源管理    3 学分      1 学期

**(Human Resource Management)**

劳动关系学    3 学分      1 学期

**(Labor Relations)**

**(3) 专业基础课（必修，8 学分）**

战略人力资源管理 2 学分 2 学期

**(Strategic Human Resource Management)**

企业劳动关系管理 2 学分 2 学期

**(Employee Relations Management)**

人力资源服务理论与实践 2 学分 2 学期

**(Human Resource Service: Theory and Practice)**

劳动与雇佣法 2 学分 2 学期

**(Labor and Employment Law)**

**(4) 研究方法课（必修，3 学分）**

人力资源开发与管理研究方法 2 学分 1 学期

**(Research Methods in Human Resource Development and Management)**

学术规范和论文写作 1 学分 2 学期

**(Academic Writing in Chinese and English)**

**(5) 方向限选课（选修，不少于 4 学分）**

（各专业方向须从本专业方向内任选若干门课，达到 4 学分即可。）

**人才战略与宏观人力资源开发（限选）：干部管理制度改革专题**

(2 学分)、国家人才战略研究 (2 学分)、人力资源服务与开发 (2 学分)

**企业人力资源开发与管理 (限选)：**绩效管理与薪酬激励 (2 学分)、招募与甄选 (2 学分)、培训与开发 (2 学分)

**劳动关系管理 (限选)：**工会与集体谈判 (2 学分)、全球化与企业社会责任 (2 学分)、劳动争议处理 (2 学分)

**国际雇佣关系与人力资源管理 (限选)：**国际人力资源管理 (2 学分)、国际与比较雇佣关系 (2 学分)、比较劳动与雇佣法 (2 学分)

**人力资源服务管理 (限选)：**人力资源服务企业战略与运营管理 (2 学分)、人力资源服务业前沿专题 (2 学分)、数字经济与工作市场 (2 学分)

#### **(6) 方向公选课 (任意选修, 不少于 4 学分)**

(各专业方向均可从其他方向或以下列课程中任选若干门课, 达到 4 学分即可。)

组织理论 (2 学分)、劳动经济学 (2 学分)、人员素质测评与工作分析 (2 学分)、平台型组织人力资源管理专题研究 (2 学分)、数字经济时代的人力资源管理创新 (2 学分)、零工经济时代的劳动关系管理 (2 学分)、国企人力资源管理专题 (2 学分)、当代中国劳动关系专题 (2 学分)、员工关系管理 (2 学分)、企业民主管理

(2 学分)、个体心理与行为 (2 学分)、高绩效团队建设与管理 (2 学分)、大数据时代的组织管理专题 (2 学分)、管理沟通 (2 学分)、领导力开发 (2 学分)、社会心理学 (2 学分)、职业生涯管理 (2 学分)、组织发展与人才开发 (2 学分)、人工智能与职业发展 (2 学分)、社会保险管理 (2 学分)

## 2.培养环节

**(1) 课程学习：**要求研究生按照培养课程体系完成不低于 40 个学分的课程学习，每门课要求成绩合格。

**(2) 实践环节：**实践环节是人力资源开发与管理专业硕士学位研究生培养过程的重要环节，由学术导师、行业导师与学生共同协商确定实践具体的学习内容。包括但不限于以下形式：海外企业实习、国内政府或企事业单位实习、自主创业实践、深度参与政策研究或管理咨询项目等。实践环节不应少于 12 周，学生须撰写并提交实践学习总结报告，由实践单位、学术导师、行业导师联合完成学习成绩的评定，成绩合格可获得 6 个学分。

**(3) 学位论文：**要求研究生完成达到学位论文要求的论文，并通过开题和论文答辩。论文指导采取双导师模式，一位是来自中国人民大学人力资源开发与管理专业学位硕士点的教师，另一位是来自长期合作的实践基地和行业的企事业单位专家，将研究生的毕业论文的选题、写作指导和实践指导有机地结合起来，最后学位论文须由导师审阅，认为达到人力资源开发与管理硕士专业学位论文标准，并同意研究生申请论文评阅和答辩。

研究生完成培养方案规定的课程学习、成绩合格、并通过论文答辩，符合学校学籍管理相关规定的，准予毕业并颁发人力资源开发与管理专业硕士研究生毕业证书；经本专业学位评定小组审核、校专业学位评定分委员会审议通过，并经学校评定委员会审批，授予人力资源开发与管理硕士专业学位，并颁发硕士专业学位证书。

#### （四）就业前景分析

近年来，我院相关专业学术型硕士毕业研究生的就业率非常可观，连续多年达到 100%。从就业去向看，硕士研究生继续攻读博士学位的占 5%左右，直接就业的占 95%左右（其中，政府及事业单位工作的占 10%左右，到国企工作的占 62%，到民营企业或外企工作的占 23%左右）。就业岗位和所学专业保持高度一致，且多数就业岗位尚未饱和，充分说明了社会对人力资源开发与管理方面的人才需求旺盛。通过走访调查，了解到用人单位对中国人民大学相关专业硕士毕业生的工作能力、专业能力、创新能力、适应能力、责任意识等方面的素质满意度均达到 95%以上，83.41%的毕业生认为就业的岗位与自身专业对口，95%以上的毕业生实际薪酬与预期薪酬一致。

截至目前，我国从事人力资源开发与管理专业领域的实践类人才整体还处于供不应求的局面，特别是新兴科技企业、党政机关等领域的高层次人才稀缺，现有供给很难满足相关领域对人力资源开发与管理专业人才的缺口。未来 5 年内，企业、医院、政府机关、研究与开发机构、咨询机构、教育机构和社会组织都存

在不同程度的人力资源开发与管理高端专业人才的缺口（据合益咨询公司的研究报告显示，本专业领域高端人才不足 9000 人）。因此，从社会需求和市场需要分析，这些客观情况为人力资源开发与管理专业的硕士毕业生提供了广阔的就业前景。

## 六、科学研究

中国人民大学劳动人事学院是我国人力资源学科的发祥地，是开展相关理论研究和专业人才培养的重要基地与高端智库，是引领微观人力资源管理变革和提供宏观政策咨询的先锋力量。学院多年来在科研课题、学术成果、著作与教材建设、政策咨询、社会服务、国际交流各方面理论与实践积淀，厚积薄发，是中国人力资源研究领域当之无愧的“领航者”。

### （一）科研课题

近五年来，人大劳动人事学院教师共承担国家级重要课题及省市级课题 62 项，科学研究成果丰硕。在国家宏观发展战略层面，有“当代中国劳动关系的特点和趋势研究”、““一带一路”国家劳动与雇佣管理研究”、“中国社会法系列研究”、“中国大学生就业战略研究”等数十个国家级重大项目深耕理论。在中观场域与组织层面，有“平台经济与平台用工关系研究”、“中国高铁发展对于劳动力市场的影响：实证框架、应用拓展与政策含义”等国家及省部级项目为各劳动力细分市场提供及时有力的理论支撑。在微观个人层面，有“虚拟团队背景下共享式领导的运行模式与双刃剑效应研究：基于 AST 理论的视角”、“团队工作重塑的概念内涵、前因与作用机制：一项跨层次追踪研究”、“合作型人力资源管理系统的内容结构及其对个体和组织绩效的作用机制研究——员工组织内社会网络的视角”等诸多项目运用前沿的工商管理、公共管理、心理学、应用经济学、法学、社

会学等交叉理论启发实践。

主持政府及企事业单位委托项目 128 项，产生了广泛的政策和社会影响力。其中包括：国务院法制办委托课题“《劳动合同法》草案研究”，人力资源和社会保障部委托课题“数字经济发展对劳动关系领域的影响及对策分析”、“新形势下高层次专业技术人才服务需求研究”，北京市人才服务中心委托课题“北京人力资源服务产业园发展规划研究”，北京市朝阳区委组织部委托课题“朝阳区处理领导干部队伍专业化若干问题研究”，北京市延庆市区委组织部委托课题“西北部生态涵养区人才管理改革试验区建设方案研究”等。

2014 年至 2019 年累计获得研究经费 3822.35 万元，包括纵向科研项目经费 1044.26 万元，横向研究项目经费 2778.09 万元。上述研究课题紧密结合当下中国人才队伍建设实践，紧扣重大基础理论问题和学术前沿问题，对推动党和国家机关、企事业单位、人民团体、社会组织的干部队伍专业化治理能力建设起到了巨大的引领作用。

## （二）学术成果

在学术成果方面，人大劳动人事学院教师近五年来在中英文核心期刊发表学术论文近 600 篇，其中在外文核心期刊发表约 130 余篇。这些高质量的、有影响力的论文发表于顶尖管理学、劳动关系、劳动经济学、社会学期刊，如 *Academy of Management Journal*、*Journal of Applied Psychology*、*Journal of Management*、*Leadership Quarterly*、*Personnel Psychology*、*Journal of Industrial*

Relations、Journal of Labor Economics、Review of Economics and Statistics、Journal of International Economics、Journal of Public Economics、Journal of Business and Statistics、Journal of Human Resources、《管理世界》、《南开管理评论》、《中国社会科学》、《经济研究》、《社会学研究》、《法学研究》等国内外顶尖权威期刊。

多项科研成果获得了重要的荣誉和广泛的学术认可。其中，曾湘泉教授等撰写的《中国就业战略报告 2015—16:面向市场的中国就业与失业测量》获得北京市哲学社会科学优秀成果一等奖，《中国就业战略报告 2014:变革中的就业环境与中国大学生就业》获得北京市哲学社会科学优秀成果二等奖，国家人事部人事人才优秀成果一等奖，《2015—2018:中国就业市场景气报告》获得国家教育部第八届哲学社会科学优秀成果二等奖。2014年，曾湘泉教授在《经济研究》发表的《变革中的就业环境与中国大学生就业》一文，是迄今为止我国就业研究领域引用率最高的论文。

学院诸多教师还因其累累成果与社会影响力获取多个国家级专家荣誉与人才支持计划，譬如曾湘泉教授于 2011 年获聘为教育部“长江学者”特聘教授，郑功成教授于 2019 年入选万人计划哲学社会科学领军人才、于 2015 年任中国社会保障学会首任会长，赵忠教授于 2019 年获聘为教育部“长江学者”特聘教授，罗楚亮教授 2015 年获聘“长江学者计划青年学者”，郑功成教授、杨伟国教授、程延园教授、林新奇教授和赵忠教授先后入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”。可以说，人大劳动人

事学院在人力资源开发与管理领域，有最丰厚的底蕴、最前沿的理论、最切合中国情境的实践，是国内当前最当之无愧的人力资源开发与管理方向第一品牌学院。

### （三）著作与教材建设

学术专著与教材建设成果丰硕。其中，对社会产生广泛影响力的代表性著作有：曾湘泉教授的《中国劳动问题研究》、《经济增长过程中的工资机制——对中国工资问题的宏观动态考察》，郑功成教授的《中国社会保障改革与发展道路》、《中国社会保障 30 年》、《灾害经济学》，常凯教授的《劳动关系·劳动者·劳权——当代中国的劳动问题》、《中国劳动关系报告：当代中国劳动关系的特点和趋向》，杨伟国教授的《转型中的中国就业政策》，唐镛教授的《劳动合同法实施条例及疑难问题解答》，程延园教授的《集体谈判制度研究》，李丽林副教授的《市场经济国家劳动关系——理论·制度·政策》等。

教材建设方面，人大劳动人事学院在人力资源开发与管理领域建树颇丰，多套精品教材被国内高校广泛使用，为人力资源开发与管理领域的教学与研究持续贡献力量。2009 年，由劳动人事学院集体编著《21 世纪人力资源管理教材》系列共 17 本出版，内容包括人力资源管理概论、劳动经济学、社会保障概论等，获中国人民大学教学成果一等奖、北京市教学成果一等奖和国家教学成果二等奖，累计发行 170 万册，发行量多年来稳居国内相关专业第一名。2014 年，学院出版《21 世纪人力资源经济学前沿》，是我国第一套针对人力资源开发与管理领域展开全面

深度分析的系列教材。该系列教材将人力资源开发与管理领域高度关注问题的实践导向与系统扎实的经济学理论基础完美地结合起来，开创了我国人力资源开发与管理专业教学的全新局面，并再次荣获 2017 年中国人民大学优秀教学成果一等奖。

#### （四）政策影响力

人大劳动人事学院教师多次参与到中央、北京市与其他地方省市区的人才发展规划和政策咨询服务中。在过去五年，累计 20 多项政策研究成果被中央领导同志批示，包括收入分配、社会保障、灾害领域等多项成果被国务院、中央军委及有关职能部门采纳，或被《社会保险法》、《军人保险法》、《残疾人权益保障法》等吸收，由郑功成教授主持的《中国社会保障改革与发展战略》，更是被中央领导同志评价为“是我国理论学术界集体为社会保障体系建设及其发展描绘的全景式战略蓝图”。多位教授团队的研究多年来持续影响政策。以曾湘泉教授及其团队为例，团队成果多次被国家采用。曾湘泉教授于 2003 年受邀为中共中央政治局第三次集体学习讲解“世界就业趋势和我国就业政策研究”；2014 年所撰写的《当前我国就业形势：现状、问题及对策》曾获得习近平总书记的批示；2017 年 1 月 13 日应邀出席李克强总理《政府工作报告(征求意见稿)》座谈会，所提出的政策建议获得高度肯定；同年撰写的《中国公务员薪酬制度及治理模式研究》获得李克强总理的批示；主持的就业研究所连续举办“中国就业季度分析会”，开发出反映中国整体就业形势的 CIER 指数，获得政府、学界、商界的一致认可与赞誉。

## （五）社会影响力

中国人民大学劳动人事学院作为国内人力资源第一品牌，对社会、对企业实践影响深远。自 1983 年创院以来，人大劳动人事学院一直坚持将教学、科研与实践相结合，致力于在实践中输出前沿理论，强调调查、研究和解决各类型组织现实的人力资源问题，产生广泛且积极的社会影响力。早在上个世纪九十年代，彭剑锋教授组织撰写的多篇企业报告（如《华为基本法》），极大地影响了我国的人力资源管理实践。此外，劳动人事学院的师资队伍经常应邀为全国省部级领导干部、组织人事系统领导干部举办专题讲座。2004 年至 2005 年，学院为北京市 500 多名组织和人事系统领导干部提供人力资源管理培训，获得时任北京市委副书记杜德印同志的高度评价。2006 年，原劳动保障部委托学院举办首届社会保障专业单考班，为我国社会保障事业培养了大批高层次管理人才。2013 年，《光明日报》以整版篇幅发表专稿《走向世界的劳动人事学院》，肯定了人大劳动人事学院领先国内、影响国际的地位与贡献。

近年来，学院始终保持与世界银行、国际劳工组织、中共中央组织部、人力资源和社会保障部、国家教育部、统计局、外国专家局等国际组织与政府部门的密切合作。与此同时，学院长期积极服务于北京经济社会发展，多次参与到北京市的人才发展规划和政策咨询服务中，为北京市人才体制机制和人才工作创新提供了重要智力支持。北京市外，学院与上海市静安区人民政府、

阿里研究院等合办专题论坛；与宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅、银川市委组织部、江西省人力资源和社会保障厅、鄂尔多斯市政府、苏州工业园区等签署战略合作框架协议；与华为、百度、联想、阿里巴巴、美团、滴滴出行等国内知名民营企业紧密合作，提供人事、人才、人力资源管理和劳动关系治理等方面的政策咨询；持续推出中国人力资源管理新年报告会等品牌性活动，加速了人力资源开发与管理领域前沿理念和技术的传播，推动了地方政府、企事业单位在人才规划、人才治理与劳动关系领域的进步。

## （六）国际影响力

发展至今，人大劳动人事学院已经成长为被国际学术界广泛认可的中国人力资源和劳动关系“第一学院”和知名学府。学院与美国耶鲁大学、芝加哥大学、康奈尔大学、哥伦比亚大学、罗格斯大学，英国剑桥大学、华威大学，加拿大蒙特利尔大学、多伦多大学，荷兰蒂尔堡大学，国际劳工组织等众多世界一流高校与重要国际组织签订合作协议，通过定期合作举办学术研讨会（如与德国劳动研究所定期合作举办“CIER/IZA 劳动经济学学术研讨会”）、合作成立研究中心（如“人大-罗格斯全球雇佣与工作研究中心”）、学院际合作协议等方式打造国际交流网络，密切合作，产生了广泛的国际影响力。2018年，曾湘泉教授再次当选国际劳动和雇佣关系学会新一届执行委员会委员。近年来，学院代表团持续访问国际一流学府与机构，探索与发展新的合作，包括韩国劳动研究院、俄罗斯圣彼得堡国立经济大学、俄罗斯科学院、俄罗斯普列汉诺夫经济大学、比利时鲁汶大学、德

国慕尼黑大学等，一步一个脚印地打造国际影响力，推进建设世界一流学院。

一言以概之，人大劳动人事学院在人力资源开发与管理领域有着独有的学科综合、理论交叉的优势。这一优势在建院三十七年来带动了劳动科学的蓬勃发展，为人力资源开发与管理提供多视角、多理论、多方法，支撑着中国劳动科学的不断发展和进步。学院各个方向的研究齐头并进，展现出“深层次、重实践”的特点，充分发挥了其在劳动科学领域的带头作用，形成了相关领域的深厚理论沉淀，其理论成果对实践也具有重要的指导作用。随着理论和实践的不断发展，劳动学科综合、多视角研究和解决工作场所问题的优势愈发凸显。与偏重理论或实践的学院不同，劳动人事学院具有一支“三栖”队伍：既拥有国际化背景、擅长科学研究的海归人才，也有熟悉中国经济管理实践、精通实务咨询的本土化人才，更有一批科研、教学、实践样样出色的全才。“三栖”人才互相交流，相得益彰，将继续巩固和奠定其教师队伍的绝对优势和不可替代的竞争地位。

## 七、资源需求与配备措施

由于招生规模的显著扩大，人力资源开发与管理专业学位需要学校提供研究生招生政策的支持，同时提供必要的教学和研究空间支持。学院自身也将根据招生规模的情况，逐步向人力资源开发与管理专业硕士学位点倾斜部分人才和资金，逐步完善学位点的规范化建设和管理。计划5年内配备如下资源并采取相关举措保障拟新增学位点专业硕士的培养质量。

### （一）政策支持

学院将根据人力资源开发与管理专业硕士的招生规模，在中国人民大学相关部门的大力支持下，确保5年内达到每届招收200名研究生的培养条件。

### （二）师资配备

学院将为专业硕士的教育打造一支高素质的师资队伍。根据招生规模，学院在专业教师的引进等方面将积极向人事处申请支持。计划在现有58名专任教师的基础之上，每年为该专业新增教师4人，5年（2021-2025）共引进20人。此外，为了实现双导师制的培养模式，学院计划与行（企）业知名专家签订兼职协议，并与其所在单位签订联合培养协议。5年内计划与约20名高水平专家及团队签订兼职导师聘用与合作协议。

与此同时，依托中国人民大学在人文社会科学领域雄厚的师资力量，在公共课乃至部分学科基础课领域引进优秀教学人才和

精品课程。特别是在思想政治课程体系中，学校举全校之力为硕士生开设了《中国特色社会主义理论与实践研究》、《自然辩证法概论》和《马克思主义与社会科学方法论》等课程，受到了全校师生的广泛欢迎。另外，在公共英语课程中，学校研究生英语教研室创新地面向多个学院的硕士生开设了经管类“英语中国”教学班，有针对性地将公共英语同学科专业学习深度融合，取得了良好的反响。这些在学校层面丰富的教学资源为学院开设人力资源开发与管理专业硕士提供了重要的智力支持，同时为专业硕士项目把好思政关、语言关打下了坚实的基础。

### （三）资金、场地和仪器设备

学院5年（2021-2025）内计划投入2000万元建设人力资源开发与管理专业硕士点，主要用于建设和扩大目前的教学与研究中心。通过硬件配套设施，为学生提供一个学习和实践的平台，让学生将学到的理论知识更快速转化为实际应用，提高就业能力。预期将使专业硕士项目的全部任课教师都能够在有需要的条件下，充分利用实验室的软硬件设施开展教学和研究活动，促进学以致用。从内容和功能上来讲，计划建设的场地包括行为与沟通实验室、劳动争议模拟仲裁庭、劳动关系协调实训室、管理案例讨论室、劳动政策和劳动法资料库、集体谈判案例库与模拟谈判室等六大模块。

### （四）数字化课程建设

中国人民大学积极探索专业学位研究生教学模式创新，推动“3G+6+2”模式改革。其中，3G是将基础知识、基本概念、基

本原理采用网络课堂教学。在学校层面打造教学支撑服务平台，推动数字化教学改革。依托数字化教学改革和中国人民大学信息技术中心的技术支持，学院也开设了各类网上远程教育课程，利用现代网络媒体技术，突破时空限制，为有需要的学生（部分国际学生、暑假小学期，或特殊时期需求）在异地自主安排时间完成课程学习。为实现良好的远程教学效果，学院还配备有充足和优质的教学设备，包括视频会议软件、视频采集仪器、调音设备等。学院也将持续投入资金和人力对设备进行安全监控和维护。

### （五）教学案例建设

围绕“双师资、双教学、双课堂”的“三双制”改革，学校和学院以案例教学为重点，着力提升专业硕士课堂教学质量。学校层面制定了相关标准、规范案例编写和案例教学过程；并实施了研究生教学案例支持计划，每年投入 180 万元，择优支持 60 个教学案例；还对全校专业学位授课教师开展培训，提升案例建设能力。同时，学校建设了中国社会科学案例中心、中国人民大学中小企业国际合作案例中心等案例库，汇聚一大批优秀的教学和科研案例，为案例教学提供了重要支撑。以案例支持项目为引领，引导教师注重案例编写、改革教学模式，积极促进产学研融合。最后，以教学案例建设为抓手，学校积极整合国内外优质资源，对案例编写、调查研究、国际教学基地建设、国外教师聘任、国内外实践导师聘任、国内外实践基地建设等各项工作进行统一规划和协调，构建了专业硕士学位“政产学研用”协同创新平台，实现资源优势互补，助力研究生课堂教学改革。

## （六）国际交流合作

学院将持续推进专业硕士参与国际交流合作，帮助学生开拓国际视野，增加出国交流学习经验，全方位提高他们分析和处理人力资源开发与管理问题的能力，使之适应全球化发展的趋势。迄今为止，中国人民大学已经同分布在 6 大洲、54 个国家的 233 所高校和研究机构，以及 4 个国际组织建立了不同形式的国际合作和交流机制。劳动人事学院也已经同数十所国际知名高校和科研院所展开了包括学术研究、学生交换、国际会议等各领域的广泛合作。未来 5 年，学院将继续加强与海外高校、企业等组织的合作，推动人力资源开发与管理专业硕士参加跨国企业实习、国际短期实践交流等活动，为参加国际实践项目的学生提供交通和食宿支持。同时通过不断提高国际交流合作层次和规模，深入推进人力资源开发与管理专业硕士培养的国际对接，使各层次学生中有国际化教育经历者占 60%，国际学生在全部学生比重中逐步达到 20% 以上。

## （七）专业实习基地建设

人力资源开发与管理专业硕士生的培养采用理论教学与案例教学的整合模式，侧重实际问题理解与解决能力的培养，更加关注学生未来职业发展潜力培育，以更好地满足当前用人单位的需求。为创造课堂学习与社会实践结合的学习氛围，学院将建立校外实习基地，切实提高学生实际工作能力。学院将加强与不同层级政府部门、知名企业与各类社会机构的联系，联合设立实习基地等各种不同类型的实践教学基地，组织学生参与实践活动，

增强学生对国情与实践部门的了解，培养学生解决实际问题的能力。

## （八）专业硕士教材编写

鉴于硕士研究生教育规模的不断增大，以及硕士教育阶段专业课程的区分度问题，学院将投入资金和人力，主持编写人力资源开发与管理专业硕士教材。教材在内容与形式上将明确与本科生教育进行区分，更加注重强化高级课程训练，强调专业能力训练，也为相关学科领域的研究生教育事业提供应尽的助力。中国人民大学校级层面也为教材体系建设提供了丰富的资金和技术支持。

特别值得指出的是，中国人民大学出版社是中华人民共和国成立后建立的第一家大学出版社，也是中国最重要的高校教材和学术著作出版基地。劳动人事学院同包括中国人民大学出版社、复旦大学出版社、中国劳动社会保障出版社、社科文献出版社在内的众多专业出版平台建立了长期的合作关系。学院的专业硕士教材建设将依托上述平台丰富的出版资源，产生广泛的社会影响力，并为推动人力资源开发与管理相关学科在中国的蓬勃发展贡献应尽的力量。

## 八、质量管控与评估

依据学校和学院的相关规章制度，结合人力资源开发与管理专业的特点，劳动人事学院将建立专业教学质量监控、实践教学监督、毕业论文指导监督、学生发展追踪等机制，确保研究生人才的培养质量。

**教学管理体系上**，学院将遵照学校要求，实行校、学院、系三级教学管理体制，建立由校领导、主管副院长、院研究生办公室、系主任等组成的研究生教学管理体系。

**教学质量上**，首先力求提升教师的教学能力。新教师将接受完整的岗前教学技能培训，并加入资深教师的课堂，超越传统的“听课”，探索创新的师资队伍培养“学徒制”，新教师全程需参与到资深教师的教学活动当中来，包括但不限于教学大纲准备、课件制作、课堂教学、课后答疑等。第一学年结束前，学校教师教学发展中心组织对新教师的教学能力进行考核，考核合格并报学校备案后，新教师方可正式开展教学工作。

第二，保证教学大纲的质量。为贯彻落实《教育部关于改进和加强研究生课程建设的意见（教研[2014]5号）》文件精神，中国人民大学制定了《关于加强研究生课程教学大纲制定和使用工作的规定》，规定中要求所有研究生课程均应制定并使用教学大纲。学院将根据教学要求定期组织教学团队对教学大纲进行修订和完善。大纲的编制、上传和使用教学大纲情况将作为研究生教学课堂质量评估的指标之一。

第三，做好教学质量监督工作。在教学过程中，校研究生院不定时派教学监督小组成员检查和监督研究生授课效果，并做好记录，报备研究生院。

此外，学院将进一步规范专业硕士毕业论文的管理，对学生选题、指导和答辩各个环节进行监督，确保学生毕业论文质量达到合格水准。对学生发展做追踪调查，建立学生成长档案，根据毕业学生的发展情况不断提升和完善专业培养方案。

# 劳动人事学院

## 攻读人力资源开发与管理专业硕士研究生培养方案

### 一、适用学科专业

人力资源开发与管理

### 二、培养目标

培养政治信仰坚定，德智体全面发展，具备坚实而宽广的理论基础和系统深入的专业知识，具有领导力、创新力、实践力，且多元化发展的复合型人才。人力资源开发与管理专业学位培养的硕士生须全面掌握管理学、法学、经济学、心理学、社会学等基础社会科学的前沿知识，同时系统了解中国各类组织的管理实践，具有良好的道德品质、严谨的科学态度和敬业精神，具备在相关专业继续深造的潜力，能够胜任国家各级党政机关、企事业单位、非营利组织中与人才开发与战略规划、人力资源管理及劳动关系治理相关的管理岗位。

### 三、学科专业研究方向

人才战略与宏观人力资源开发、企业人力资源开发与管理、劳动关系管理、国际雇佣关系与人力资源管理、人力资源服务管理。

## 四、学习年限

基本学习年限 2 年。

## 五、培养方式及主要培养环节学习进度要求

### 1.课程学习

要求研究生按照培养课程体系完成不低于 40 个学分的课程学习，每门课要求成绩合格。

### 2.实践环节

实践环节是人力资源开发与管理专业硕士学位研究生培养过程的重要环节，由学术导师、行业导师与学生共同协商确定实践具体的学习内容。包含但不限于以下形式：海外企业实习、国内政府或企事业单位实习、自主创业实践、深度参与政策研究或管理咨询项目等。实践环节不应少于 12 周，学生须撰写并提交实践学习总结报告，由实践单位、学术导师、行业导师联合完成学习成绩的评定，成绩合格可获得 6 个学分。

### 3.学位论文

要求研究生完成达到学位论文要求的论文，并通过开题和论文答辩。学位论文可以是学术论文、专题研究报告、案例分析、调研报告等多种形式。论文指导采取双导师模式，一位是来自中国人民大学人力资源开发与管理专业学位硕士点的教师，另一位是来自长期合作的实践基地和行业的企事业单位专家，将研究生的毕业论文的选题、写作指导和实践指导有机地结合起来。最后，

学位论文须由导师审阅，认为达到人力资源开发与管理硕士专业学位论文标准，并同意研究生申请论文评阅和答辩。

研究生完成培养方案规定的课程学习、成绩合格、并通过论文答辩，符合学校学籍管理相关规定的，准予毕业并颁发人力资源开发与管理专业硕士研究生毕业证书；经本专业学位评定小组审核、校专业学位评定分委员会审议通过，并经学校评定委员会审批，授予人力资源开发与管理硕士专业学位，并颁发硕士专业学位证书。

## **六、知识结构和课程学习的基本要求**

### **1.知识结构的基本要求**

根据学校有关规定和本学科特点，学生必须掌握本学科专业的基础理论知识和专业基础知识，注意对本学科前沿知识的学习，着重掌握专业理论和方法，鼓励学生根据论文研究的需要，跨学科选修课程。人力资源开发与管理专业采取多元化培养方案，在硕士阶段，除学科必修的专业课和基础课之外，学生应根据自己的研究兴趣和研究方向，在五个专业方向共 15 门限选课和方向公选课的 20 门任选课程中选择不少于 8 学分的课程进行学习。学生同导师进行密切沟通，确定个性化的培养方案和具体的选修课程，并在导师的指导下完成知识结构的搭建工作。

### **2.课程设置及学分组成（见附表）**

获得硕士学位的总学分不少于 40 学分。其中公共课 6 学分，专业必修课（学科基础课、专业基础课）17 学分；研究方法课 3 学分；方向限选课 4 学分；方向公选课（不低于）4 学分；实践环节 6 学分。

## 七、学术讲座、社会实践

学生在导师指导下，结合本专业应用性强的特点，积极参与由学院及社会相关领域组织的学术和实践类讲座。同时，学院组织学生进行以理论联系实际为目的的社会实践（调查）、业务实习等，计 6 学分。社会实践（调查）的时间与计划根据导师的要求和安排来确定。研究生在实习期间必须遵守学校纪律和实习单位的规章制度。

## 八、学位论文开题报告

进入硕士学位论文写作阶段之前，学生需进行学位论文开题报告，以阐述、审核并确定硕士生学位论文选题、内容及研究方法，监督和保证学位论文质量。专业硕士候选人须在第二学期末提交学位论文开题报告，全面阐述选题的理论意义和实践意义。开题报告通过者，方可进入学位论文正式写作阶段。

## 九、科学研究和学术论文发表

**科学研究计划：**硕士生入学后应制定详细可行的科学研究计划。进入硕士生学习阶段后，在开题报告之后的各学期，均应在

期末按规定格式向导师和学院提交本学期研究总结（向学院提交电子版），学院已经申请了专门的电子邮箱用于本专业，地址：[hrdm@ruc.edu.cn](mailto:hrdm@ruc.edu.cn)。

## 十、学位论文工作及要求

### 1. 论文撰写

硕士生必须按规定时间完成学位论文写作。硕士生修满学分并考核合格后，进入学位论文写作阶段。论文的选题和研究内容要和专业密切相关，包括学术论文、专题研究报告、案例分析、调研报告、文献综述等多种形式，以论文的形式最终呈现。在撰写学位论文之前，向教研室作开题报告，就论文选题的理论和实践意义、主要研究内容和研究方案等作出论证。经教研室讨论通过后，开始撰写学位论文。学位论文在导师指导下，由硕士生本人按计划进度独立完成，保证质量。

### 2. 答辩与学位授予

学生全面完成专业培养计划规定的各个项目，经考核合格，写出硕士学位论文及其摘要，经指导教师推荐，研究生院审核批准，可进入硕士学位论文评阅和答辩阶段。

## 附：课程设置和学生课程学习的学分要求

### (1) 公共课（必修，6 学分）

中国特色社会主义理论与实践研究                      2 学分    1 学期

(Research on the Theories and Practice of Socialism with Chinese Characteristics)

马克思主义与社会科学方法论                      1 学分    1 学期

(Marxism and Social Sciences Methodology)

第一外国语    3 学分    2 学期

(Foreign Language)

### (2) 学科基础课（必修，9 学分）

宏观人才与人力资源规划                      3 学分    1 学期

(Macro-level Talent and Human Resource Planning)

人力资源管理    3 学分    1 学期

(Human Resource Management)

劳动关系学    3 学分    1 学期

(Labor Relations)

### (3) 专业基础课（必修，8 学分）

战略人力资源管理                      2 学分    2 学期

(Strategic Human Resource Management)

企业劳动关系管理 2 学分 2 学期

(Employee Relations Management)

人力资源服务理论与实践 2 学分 2 学期

(Human Resource Service: Theory and Practice)

劳动与雇佣法 2 学分 2 学期

(Labor and Employment Law)

**(4) 研究方法课 (必修, 3 学分)**

人力资源开发与管理研究方法 2 学分 1 学期

(Research Methods in Human Resource Development and Management)

学术规范和论文写作 1 学分 2 学期

(Academic Writing in Chinese and English)

**(5) 方向限选课 (选修, 不少于 4 学分)**

(各专业方向须从本专业方向内任选若干门课, 达到 4 学分即可。)

人才战略与宏观人力资源开发(限选): 干部管理制度改革专题(2 学分)、国家人才战略研究(2 学分)、人力资源服务与开发(2 学分)

企业人力资源开发与管理(限选): 绩效管理与薪酬激励(2 学

分)、招募与甄选(2学分)、培训与开发(2学分)

**劳动关系管理(限选):**工会与集体谈判(2学分)、全球化与企业社会责任(2学分)、劳动争议处理(2学分)

**国际雇佣关系与人力资源管理(限选):**国际人力资源管理(2学分)、国际与比较雇佣关系(2学分)、比较劳动与雇佣法(2学分)

**人力资源服务管理(限选):**人力资源服务企业战略与运营管理(2学分)、人力资源服务业前沿专题(2学分)、数字经济与工作市场(2学分)

#### **(6) 方向公选课(任意选修,不少于4学分)**

(各专业方向均可从其他方向或以下列课程中任选若干门课,达到4学分即可。)

组织理论(2学分)、劳动经济学(2学分)、人员素质测评与工作分析(2学分)、平台型组织人力资源管理专题研究(2学分)、数字经济时代的人力资源管理创新(2学分)、零工经济时代的劳动关系管理(2学分)、国企人力资源管理专题(2学分)、当代中国劳动关系专题(2学分)、员工关系管理(2学分)、企业民主管理(2学分)、个体心理与行为(2学分)、高绩效团队建设与管理(2学分)、大数据时代的组织管理专题(2学分)、管理沟通(2学分)、领导力开发(2学分)、社会心理学(2学分)、职业生涯管理(2

学分)、组织发展与人才开发(2 学分)、人工智能与职业发展(2  
学分)、社会保险管理(2 学分)

# 申请博士硕士专业学位授权点 简况表

申请单位  (盖章)	名称：劳动人事学院
申请专业学位	代码：  名称：人力资源开发与管理  级别：硕士专业学位

2020年12月16日填

## 说明

一、专业学位类别名称及其代码按照国务院学位委员会、教育部2018年颁布的《学位授予和人才培养学科目录》填写。

二、除另有说明外，本表填写中涉及的人员均指人事关系隶属本单位的在编人员以及与本单位签署全职工作合同（截至填表日合同尚在有效期内）的专任教师（含外籍教师），兼职人员不计在内；表中涉及的成果（论文、专著、专利、科研奖项、教学成果等）均指署名第一单位获得的成果。

三、本表中的专业学位领域（方向）参考《专业学位类别（领域）博士、硕士学位基本要求》中相关专业学位类别的领域（方向）填写，填写数量由相关专业学位类别申请基本条件所要求的领域（方向）数量来确定。

四、除另有说明外，所填报各项与时间相关的内容均截至填表日。

五、本表中的科研经费应是本学科实际获得并计入本单位财务账目的经费。

六、本表不能填写任何涉密内容。涉密信息请按国家有关保密规定进行脱密，处理至可以公开后方可填写。

七、本表请用 A4 纸双面打印，左侧装订，页码依次顺序编排。本表复制时，必须保持原格式不变。本表封面之上，不得另加其他封面。

八、本专业学位类别获得学位授权后，本表格将作为学位授权点专项评估的材料之一。

# I 专业学位简介

## I-1 专业学位简介

对照申请基本条件，简要介绍本专业学位的办学定位、发展历程、社会与区域发展需求、与行业或职业发展的衔接、人才培养及思想政治教育状况等有关内容。（限 1000 字）

### 1、办学定位

立足中国人民大学劳动人事学院“中国顶尖、世界一流”的人才培养模式以及“国际智慧+中国问题”的发展理念，培养具有全球化视野、卓越领导力、跨学科应用背景的人力资源开发与管理领域复合型人才。

### 2、专业建设与发展

中国人民大学劳动人事学院是中国人力资源、劳动关系、劳动经济学、社会保障交叉学科领域的顶尖院校，是全国最早从事人力资源开发与管理教学和科研工作的单位。具体优势如下：

#### （1）专业历史悠久，具备全国领先的师资队伍以及丰富的交叉学科建设经验

早在 1983 年，劳动人事学院就成立了当时全国最早的人事管理专业教研室。1993 年，劳动人事学院又在全国率先将人事管理改名为人力资源管理专业。2003 年，劳动人事学院成为当时全国唯一拥有学士、硕士、博士完整培养体系的教学科研单位。如今，劳动人事学院是一个由诸多交叉学科组成的学院，教师的专业背景包括工商管理、公共管理、应用经济学、心理学、法学、社会学等学科。

#### （2）学术研究成果丰硕，专业教材建设成绩突出。

过去五年来，劳动人事学院的人力资源管理、劳动关系、劳动经济、社会保障等学科专业团队获得的国家社科基金重大项目、教育部重大公关项目等国家级基金项目累计已达 30 多项，研究成果发表在 Academy of Management Journal、《管理世界》等国际国内权威期刊上，产生较大学术影响力。编写的系列教材《博学·21 世纪人力资源管理丛书》获得了国家级教学成果二等奖，北京市优秀成果一等奖。

#### （3）长期坚持理论研究和社会服务相结合，高度契合专业硕士的培养特点

劳动人事学院的教师长期以来为政府和企事业单位提供政策与管理咨询服务。例如：曾湘泉教授领衔的团队对我国宏观人力资源的研究成果为国家和北京市的人力资源规划所采用。彭剑锋教授主持了多项企业应用性研究，做出了一系列标志性成果，如《华为基本法》。2006 至 2007 年，国务院法制办委托我院常凯教授领衔“《劳动合同法》草案研究”课题组，为《劳动合同法》的起草工作建言献策。

#### （4）人才培养国际化程度较高，国际交流与合作常规化

劳动人事学院所有老师都具备海外留学或访学 1 年以上的经历。我们提供大量国际交流项目供学生申请，交流的大学包括美国耶鲁大学、芝加哥大学、康奈尔大学，英国剑桥大学以及加拿大蒙特利尔大学等。

### 3、社会需求

(1) 设立“人力资源开发与管理”专业硕士是**积极响应国家创新驱动发展战略和人才强国战略**而作出的重要举措，为构建发展新格局提供重要的人力资源依托。

(2) 设立“人力资源开发与管理”专业硕士是培养**基于中国情境的具有战略性思维和多层次视野的人力资源专业人才**的需要，突破了已有学科相对关注微观层面管理技术的局限。

(3) 设立“人力资源开发与管理”专业硕士是**助力国家创新交叉学科建设，探索创新交叉学科人才培养模式**的重要示范和引领。

(4) 设立“人力资源开发与管理”专业硕士是**实现国家治理体系和治理能力现代化**的关键举措。

(5) 设立“人力资源开发与管理”专业硕士有利于**为社会和企业构建和谐稳定的劳动关系**。

(6) 设立“人力资源开发与管理”专业硕士是**提高我国企业参与国际市场竞争的重要保障**。

#### I-2 专业学位领域（方向）与特色（不分领域或方向的专业学位可不填）

专业学位领域 (方向)	主要研究领域（方向）、特色与优势（限 200 字）
人才战略与宏观 人力资源开发	伴随国家人才战略的不断推进，以及各地政府对于区域人力资源发展科学规划需求的不断提升，宏观人力资源开发领域的专业人才面临短缺。本专业方向聚焦在国家宏观层面的人才发展体制机制改革、人才发展战略规划、干部人事管理制度、人才发展政策研究等。所培养的专业硕士的就业方向包括中央和地方的人事人才管理部门，如组织部门、人力资源与社会保障部门等，也包括在科研型单位从事相关方面的研究工作。
企业人力资源开 发与管理	该学科方向致力于为企业培养人力资源方向的高级管理人才，基于心理学、社会学、经济学等基础社会科学的一般理论，以传统人力资源管理的六大模块为基础，结合业界最新的人力资源管理最佳实践，为学生开设兼具理论深度与实践关联性的课程，并设计多样化的实践/实习项目；以多层次的领导力建设模型为框架，帮助组织建立系统完善的领导力培养方案；同时注重学员的职业成长，帮助其规划完善的职业生涯轨道。
劳动关系管理	该方向以培养“懂劳动法和具备劳动关系协调能力的”企业人力资源管理复合型人才为目标。具体体现在：第一，培养能够熟练掌握国家劳动法律与劳动政策，实现企业合规管理的人才；第二，培养能够综合运用劳动法和人力资源管理知识，预防和处理企业内部劳资矛盾的人才；第三，培养能够根据企业用工状况，做出精准企业用工战略的人才。根据这三项培养目标，劳动关系与劳动法专业人才将会掌握的知识和技能模块包括：劳动关系、劳动法、工会与集体谈判、企业民主管理等。

<b>国际雇佣关系与 人力资源管理</b>	<p>该专业方向将文化、国别因素引入人力资源与劳动关系研究和人才培养过程中来，分析和比较劳动和雇佣关系系统和人力资源管理实践的跨地区差异。这种地区之间的情境差异主要来自两个方面：一方面是包含国际和区域经济贸易规则、国家政治经济治理体系，以及国家和地区人才和劳动关系政策等在内的制度情境；另一方面是雇佣和人才管理实践中的地域文化区隔。本方向将为全球化时代“走出去”的中国企业人才管理提供专业化支持与技术指导。</p>
<b>人力资源服务管理</b>	<p>人力资源服务业以满足企业及其他用人单位在人力资源开发过程中的各类需求为目的，提供专业化人力资源服务和政府公共就业服务两种人力资源服务。人力资源服务管理专业方向致力于为各行各业人力资源领域培育具有服务意识、服务能力的专业化人才；为政府公共就业服务的战略规划、就业政策的制定和实施，以及就业服务项目的设计和完善打造优秀的人员队伍；同时，为人力资源服务产业园区和人力资源服务产业治理开发创新的模式及人力支撑。</p>

注：专业学位领域（方向）按照各专业学位类别申请基本条件的要求填写。

## II 师资队伍

II-1 专任教师基本情况											
专业技术职务	人数合计	35岁及以下	36至40岁	41至45岁	46至50岁	51至55岁	56至60岁	61岁及以上	博士学位教师	硕士学位教师	行业经历教师
正高级	23	0	1	5	1	6	8	2	22	1	4
副高级	26	6	6	6	3	3	2	0	25	1	3
中级	9	9	0	0	0	0	0	0	9	0	0
其他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
总计	58	8	7	11	10	10	7	2	56	2	7
导师人数（比例）				博导人数（比例）				有海外经历教师人数（比例）			
53人（91.3%）				23人（39.7%）				58人（100%）			

注：1. “行业经历”是指在相关行业从事工作3个月以上。汉语国际教育专业“行业经历”是指1年及以上海外学习及工作经历，单次时长大于3个月。

2. “导师/博导人数”仅统计具有导师/博导资格，且截至填表日仍在指导研究生的导师，含在外单位兼职担任导师/博导人员。

II-2 行业教师基本情况										
专业技术职务	人数合计	35岁及以下	36至40岁	41至45岁	46至50岁	51至55岁	56至60岁	61岁及以上	博士学位教师	硕士学位教师
正高级	15	0	0	0	8	5	1	1	0	4
副高级	8	0	0	0	5	3	0	0	0	0
中级	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
其他	27	2	5	6	8	6	0	0	5	20
总计	50	2	5	6	21	14	1	1	5	24

注：本表限填本单位正式聘任的、与本专业学位相关的行业教师。

II-3 骨干教师简况									
姓名	曾湘泉	性别	男	年龄 (岁)	65	专业技术 职务	教授	学术头衔	长江学者特聘教授、 中国人民大学大华讲 席教授
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		1987年于中国 人民大学获经 济学博士学位		招生领域 (方向)		劳动力市场理论和政 策、人才战略及管理、 薪酬理论和制度设计		所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	<p>劳动力市场理论和政策、人才战略及管理方向曾湘泉教授，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师、博士。中国人民大学经济学博士，德国 DAAD（德国国家学术交流中心）项目访问学者，美国富布莱特项目高级访问学者。是教育部“长江学者”特聘教授、国务院政府特殊津贴获得者、北京市教学名师，曾任中国人民大学劳动人事学院院长，兼任中国就业研究所所长、中国劳动学会副会长、中国劳动学会劳动科学教育分会会长、中国劳动经济学会副会长等职。主要从事劳动力市场理论和政策、人才战略及管理、薪酬理论和制度设计等方向的学术研究。曾于《经济研究》《中国社会科学》《ILO Report》《Edward Elgar Publishing》等期刊发表近 30 论文，专著《薪酬：宏观、微观与趋势》《薪酬管理》《中国就业战略报告 2015：金融危机以来的中国就业季度分析》等，合著《人力资源管理促进创新的理论、实践与机制研究》等，共同主编《总报酬经济学》等。曾主持亚洲开发银行“Reforms in the Public Sector Compensation System”，国际劳工组织“<i>Youth Employment Policies: Good Models from China</i>”、“<i>The Current Situation and Evolving Process of Non-standard Forms of Employment in China</i>”，世界银行“<i>公务员地区收入差距调控机制及对策研究</i>”等重点国际性课题项目。曾参加各类学术交流会议与活动，如“国际劳动与雇佣关系协会第 9 届亚洲会议”；应邀出席南非开普敦举行的第 17 届国际劳动和雇佣关系协会全球大会，作为亚洲代表成功当选国际执委；应邀出席在美国华盛顿举办的第 16 届国际劳动与雇佣关系协会世界大会，代表华福州会长，签署中国劳动学会加入国际劳动与雇佣关系学会谅解备忘录。曾获北京市第十届哲学社会科学优秀成果一等奖、“北京市有突出贡献的科学技术、管理人才”荣誉称号、国家人事部第四次全国人事人才科学研究一等奖。</p>								
近五年 代表性 成果(限 3 项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、 咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及 引用次数，出版单位及总印数，专利 类型及专利号				时间	署名情况	
	大数据与劳动力市场研究		中国人民大学出版社				2019	第一作者	
	构建责任与权限相统一的 公务员薪酬制度和治理体 系		中国人民大学学报 (中国人民大学 A 级期刊)				2018	独立作者	
	企业年金对员工工作搜寻 和任期的影响——基于雇 主—雇员匹配数据的实证 研究		中国人民大学学报 (中国人民大学 A 级期刊)				2016	第二作者	

目前主持的行业应用背景较强的科研项目 (限3项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费 (万元)
	腾讯科技(北京)有限公司	数字文化新就业形态研究: 创造机制及量化估计	2020	40
	北京市顺义区人力资源和社会保障局委托项目	北京市顺义区人力资源和社会保障局“十三五”时期发展规划编制	2018	32
	人力资源和社会保障部留学人员和专家服务中心委托项目	新形势下高层次专业技术人才服务需求研究	2018	15
近五年主讲课程情况 (限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	劳动科学的经济学分析	51	博士研究生
	2018	劳动经济学	51	本科生
	2018	收入问题研究	34	硕士研究生

注: 1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写, 未规定的按不少于3人填写, 每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者(第一专利权人等)或通讯作者的情况, 成果署名单位不限。

<b>II-3 骨干教师简况</b>									
姓名	杨伟国	性别	男	年龄(岁)	51	专业技术职务	教授	学术头衔	二级教授、 中国劳动学会副会长
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		2000年于中国社会科学院研究生院获经济学博士学位		招生领域 (方向)		数字经济与工作市场、 雇佣理论与政策、 人力资本服务		所在院系	劳动人事学院

骨干教师简介	<p>数字经济和人力资源服务与管理方向杨伟国教授，中国人民大学劳动人事学院院长、教授、博士生导师、中国人民大学创业学院副院长。任中国劳动学会副会长、劳动经济学会副会长、中国人力资源开发研究会人力资本服务分会会长等职。中国社会科学院经济学博士，曾留学访问德国法兰克福大学、剑桥大学等。入选国家教育部“新世纪优秀人才计划”、“北京市优秀人才培养资助计划”。主要从事人力资源服务、就业理论与政策、数字经济与工作市场、战略人力资本管理、劳动与雇佣法经济学、人力资源职业发展等方向的研究。曾在《中国社会科学》、《中国人口科学》、《中国人民大学学报》等期刊上发表论文近百篇。出版专著《转型中的中国就业政策》，译著《劳动力市场政策评估国际手册》，主编《中国宏观人力资本竞争力审计报告》、《劳动与雇佣法经济学》等，共同编著《战略企业社会责任：利益相关者、全球化与可持续的价值创造》、《中国技能短缺治理》等。主持国家社科基金重大项目“‘一带一路’国家劳动与雇佣管制研究”、欧盟与发改委项目“高质量发展与高素质劳动提升研究”等科研课题。曾获北京市教育教学成果奖（高等教育）、宝钢优秀教师奖、北京市师德先进个人。</p>			
近五年代表性成果（限3项）	<b>成果名称</b> （获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称）	<b>获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号</b>	<b>时间</b>	<b>署名情况</b>
	Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability	Journal of Vocational Behavior （中国人民大学 A 级期刊）	2016	通讯作者
	人工智能应用的就业效应研究综述	新华文摘 2019 年第 2 期全文转载： 中国人口科学 2018 年第 5 期 （中国人民大学 A 级期刊）	2019	第一作者
	西方比较产业关系理论：发展与挑战	教学与研究 （中国人民大学 A 级期刊）	2019	第一作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目（限3项）	<b>项目来源与项目类别</b>	<b>项目名称</b>	<b>起讫时间</b>	<b>到账经费（万元）</b>
	中共杭州市委人才工作领导小组办公室、杭州市人力资源和社会保障局联合委托项目	人才引领高质量发展杭州样本研究	2019	48
	北京市人力资源社会保障局/人才交流中心	北京市人力资源服务产业园发展规划研究	2017	45
	国家社科基金重大项目	“一带一路”国家劳动与雇佣管制研究	2017	60

近五年 主讲课 程情况 (限3 门)	时间	课程名称	学时	主要授课 对象
	2019年	数字经济与工作市场研究	51	博士研究生
	2018年	人力资源服务业概论	34	本科生
	2017年	劳动力市场政策分析与评估	34	硕士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况										
姓名	唐镛	性别	男	年龄 (岁)	52	专业技术 职务	教授	学术头衔	博士生导师	
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		2006年于中国 人民大学获经 济学博士学位		招生领域 (方向)	人力资源与劳动关系 管理、冲突管理系统		所在院系	劳动人事学院		
骨干教师 简介	<p>人力资源与企业劳动关系管理方向唐镛教授，中国人民大学劳动人事学院中国人民大学劳动人事学院党委书记兼副院长、教授、博士生导师。中国人民大学博士，访学于美国乔治亚理工大学经济学院、两度赴德国 Osnabrueck 大学作人力资源管理的专题研究。主要从事人力资源与企业战略劳动关系管理、冲突管理系统方向研究，参加中组部和团中央组织的第七批博士服务团，在重庆工商大学挂职校长助理。曾在《法律科学（西北政法大学学报）》《中国人力资源开发》《中国劳动关系学院学报》等期刊发表多篇论文，主编《企业劳动关系管理》《战略劳动关系管理理论与实务》《劳动经济学学科前沿研究报告》等书籍。</p>									
近五年 代表性 成果(限 3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、 咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及 引用次数，出版单位及总印数，专利 类型及专利号				时间	署名情况		
	集体协商与集体谈判		中国人民大学出版社				2019	第一编著		
	共享经济企业用工管理与 《劳动合同法》制度创新		中国劳动：劳动经济与劳动关系 (中国人民大学复印报刊资料)				2017	第一作者		
	共享经济中的企业劳动用 工管理研究——以专车服 务企业为例		中国工人				2016	第一作者		

目前主持的行业应用背景较强的科研项目 (限3项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费 (万元)
	国务院国有资产监督管理委员会考核分配局委托项目	关于科技要素与参考分配的模式和应用研究	2017	15
	民政部人事司委托项目	“民政为民、民政爱民”理念下的民政人才发展体制机制研究	2017	12
	广州市花都区人力资源和社会保障局委托项目	东风日产乘用车公司工资集体协商机制研究	2016	5
近五年主讲课程情况 (限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	企业劳动关系管理	51	硕士研究生
	2018	劳动关系学	51	硕士研究生
	2017	企业劳动关系管理	51	本科生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

<b>II-3 骨干教师简况</b>									
姓名	郑功成	性别	男	年龄 (岁)	56	专业技术 职务	教授	学术头衔	博士生导师
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		武汉大学；经济学本科；1985年		招生领域 (方向)		社会保险与民生保障		所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	公共政策和社会保障方向郑功成教授，中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师，是中国社会保障学科的重要开拓者，任第十三届全国人大常委会委员、全国人大社会建设委员会委员，民盟中央副主席；是“万人计划哲学社会科学领军人才”、文化名家暨“四个一批”人才理论界人才、国家百千万人才工程入选者、为首都建设做出突出贡献先进个人和国务院政府特殊津贴获得者；是中国社会保障学会创会会长、国际社会保障论坛的发起人与总协调人；是学术集刊《社会保障研究》（2005-2017）、高端理论期刊《社会保障评论》（2017--）的创办者，是中央马克思主义理论研究与建设工程和一系列社会保障领域国家重大项目的首席专家。								
近五年	成果名称		获奖类别及等级，发表刊物、页码				时间	署名情况	

代表性成果(限3项)	(获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)	及引用次数, 出版单位及总印数, 专利类型及专利号		
	全球社会保障与经济发展: 回顾与展望	中国劳动社会保障出版社	2019	主编
	中国社会保障改革与经济发展: 回顾与展望	《中国人民大学学报》(《新华文摘》全文转载)	2018	独著
	加快构建高质量中国特色医保制度	《人民日报》(理论版)	2020	独著
目前主持的行业应用背景较强的科研项目(限3项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费(万元)
	国家社会科学基金(特别委托项目)	中国社会保障发展战略研究(国家社科基金决策咨询点)	每年滚动	每年20万元
	国家社会科学基金(特别委托项目)	中国社会法系列研究	2018-2019	60万元
	中国人民大学科研基金	中华人民共和国社会保障制度70年变迁: 理念、制度、实践与文献”(6卷本)	2017	25万元
近五年主讲课程情况(限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2020	当代中国社会保障专题	17	本科生
	2020	社会保障理论	51	硕士研究生
	2020	社会保障前沿专题研究	51	博士研究生

注: 1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写, 未规定的按不少于3人填写, 每人限填一份。本表可复制。

2. “近五年代表性成果”限填写本人是第一作者(第一专利权人等)或通讯作者的情况, 成果署名单位不限。

<b>II-3 骨干教师简况</b>									
姓名	周文霞	性别	女	年龄(岁)	60	专业技术职务	教授	学术头衔	二级教授、中国人力资源开发研究会教学与实践分会秘书长

最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)	1998年于中国人民大学获经济学博士学位	招生领域 (方向)	职业生涯管理、人力资源开发与管理	所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	组织行为学和职业生涯管理方向周文霞教授，中国人民大学劳动人事学院副院长、教授、博士生导师，任中国人力资源开发研究会教学与实践分会秘书长等职。中国人民大学组织行为学方向博士，美国加州大学伯克利分校心理系高级访问学者。主要从事领导与激励、职业发展策略、职业价值观的跨文化比较、员工培训等研究。曾在 <i>Journal of Vocational Behavior</i> 、《中国人力资源开发》、《心理学报》等期刊发表论文 50 余篇。主编《思维、问题与决策》、《培训者的培训》、《管理心理学》等，主译《公共服务中的情绪劳动》、《职业的选择》。主持国家社科基金“新职业生涯时代组织职业生涯管理的结构及其作用机制研究”、北京市社科院“事业单位绩效薪酬方案研究”等重点科研项目。曾获中国人民大学教学优秀奖、中国人力资源开发研究会教学与实践分会特别贡献奖、美国管理学会 (AOM) 优秀论文奖等。				
近五年代表性成果(限3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)	获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号		时间	署名情况
	中国职业生涯管理研究四十年——一项基于文献的研究	南开管理评论 (中国人民大学 A 级期刊)		2019	第一作者
	组织职业生涯管理对个体职业生涯管理的影响:一个被调节的中介模型	中国人民大学学报 (中国人民大学 A 级期刊)		2017	第一作者
	Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model	<i>Journal of Vocational Behavior</i> (中国人民大学 A 级期刊)		2016	第一作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目(限3项)	项目来源与项目类别	项目名称		起讫时间	到账经费 (万元)
	中国共青团中央委员会委托项目	大学生就业状况调查		2019	20
	壳牌(中国)有限公司委托项目	雇主价值主张最佳实践案例研究		2018	39.9
	中国少儿基金会委托项目	女大学生创业研究		2018	10
近五年主讲课程情况	时间	课程名称		学时	主要授课对象

(限3门)	2019	组织行为学专题	51	硕士研究生
	2018	大学生职业生涯规划	34	本科生
	2018	人力资源培训与开发	51	硕士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况										
姓名	赵忠	性别	男	年龄(岁)	51	专业技术职务	教授	学术头衔	长江学者特聘教授	
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)	2002年于美国约翰斯·霍普金斯大学获经济学博士学位		招生领域 (方向)	劳动经济学、公共政策与社会项目评估		所在院系	劳动人事学院			
骨干教师简介	<p>公共政策和劳动经济学方向赵忠教授，中国人民大学劳动人事学院副院长，教育部“长江学者”特聘教授，北京市政协委员，中国人民大学“杰出学者”特聘教授(A岗)、博士生导师。并担任中国人民大学国发院劳动力市场研究中心主任、Journal of Population Economics 期刊和 China &amp; World Economy 期刊副主编等职。美国约翰斯·霍普金斯大学经济学博士。主要从事公共政策与社会项目评估、应用微观计量经济学、卫生经济学和中国经济研究。曾在《经济研究》、《管理世界》、Review of Economics and Statistics、Journal of Economic Behavior &amp; Organization、Journal of Population Economics、Journal of Comparative Economics 等期刊发表论文 50 余篇。撰写了《我国人口老龄化的趋势、后果及应对措施》、《人工智能等自动化偏向型技术进步对我国就业的影响》、《中国城市劳动力市场化指数编制》等政策报告。主持国家自然科学基金、国家高端智库、人社部、国家发改委课题。入选 2019 年度“长江学者奖励计划”特聘教授，教育部“新世纪优秀人才支持计划”。</p>									
近五年代表性成果(限3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号				时间	署名情况		
	内部晋升还是外部聘任——组织规模与企业补缺路径的选择		社会学研究 (中国人民大学 A 级期刊)				2019	第三作者		
	What Drives Spatial Clusters of Entrepreneurship in China?		China Economic Review (中国人民大学 A-级期刊)				2017	通讯作者		

	China's Family Planning Policies and Their Labor Market Consequences	Journal of Population Economics (中国人民大学 A-级期刊)	2016	通讯作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目 (限3项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费 (万元)
	国家高端智库	“机器换人”对劳动力市场的结构性冲击和创造研究	2020	10
	国家发改委	国际经验视角下就业、收入分配和社会保障全链条良性循环促进机制研究	2020	10
	人社部	技术进步对就业影响分析项目	2018	10
近五年主讲课程情况 (限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	劳动经济学	51	本科生
	2018	高级计量经济学	51	博士研究生
	2017	中国劳动经济问题研究	34	硕士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	彭剑锋	性别	男	年龄 (岁)	59	专业技术 职务	教授	学术头衔	博士生导师
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		1986年于中国人民大学获经济学硕士学位		招生领域 (方向)	人力资源管理、管理 咨询与实践		所在院系	劳动人事学院	

骨干教师简介	人力资源管理咨询方向彭剑锋教授，中国人民大学教授，博士生导师。2004年中国人力资源年度人物，中国管理咨询界标杆人物，中国人力资源管理大奖十佳人物（2007）。主要从事人力资源管理、企业管理咨询研究。曾在《中国人才》、《销售与市场》、《人力资源开发与管理》等期刊发表多篇论文。出版《三星崛起之道：东方式管控+西方式变革》、《帕尔迪：梦想由建筑开始》、《宝洁：日化帝国百年传奇》等著作。曾主持“产业技术联盟服务模式 and 机制创新研究”、“农村与社会发展信息应用技术与示范”等科研课题。曾获值得尊敬的管理咨询专家，第二届中国人力资源管理大会 CEHRA 十佳人物，中国人力资源年度奖之年度人物奖，北京市教育成果（高等教育）二等奖。拥有丰富的教学和科研经验，所领导的专家团队为深圳华为公司、山东六和集团、新奥集团等企业提供咨询服务。			
近五年代表性成果（限3项）	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)	获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号	时间	署名情况
	认知革命:数字生存时代的管理	复旦大学出版社	2018	第一作者
	企业文化适应性与危机管理研究：以三星集团为例	中国人力资源开发	2017	第二作者
	海尔“三环四阶”对赌激励系统	企业管理	2016	第二作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目（限3项）	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费（万元）
	深圳市人民政府发展研究中心委托项目	健康深圳建设研究	2017	30
	长隆科技集团委托项目	长隆科技发展大纲及分权手册咨询报告	2019	80
近五年主讲课程情况（限3门）	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	人力资源管理概论	51	本科生
	2019	人力资源管理与应用技术	34	硕士研究生
	2018	人力资源管理研究前沿	34	博士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	孙健敏	性别	男	年龄(岁)	59	专业技术职务	教授	学术头衔	新疆自治区“天山学者”，美国富布莱特高级访问学者，教育部马列工程《组织行为学》首席专家
最终学位或最后学历(包括学校、专业、时间)		1994年于北京师范大学获理学博士学位		招生领域(方向)		人力资源管理体系与组织绩效、组织行为学		所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	<p>人力资源管理绩效管理与组织行为学方向孙健敏教授，心理学博士，中国人民大学教授，兼任中国人民大学领导科学研究中心常务副主任，博士生导师。中国社会心理学会常务理事兼管理心理学专业委员会主任委员，北京市社会心理学学会常务理事，美国管理学会会员及人力资源分会中国区大使，美国佛罗里达大学富布莱特访问学者。主要从事高绩效人力资源管理体系与组织绩效的作用机制，员工个人特征与组织绩效和组织行为的内涵、结构、关系的测量和评价，人力资本、心理资本与社会资本的概念、测量与分析，领导方式与有效性，测评理论与技术等研究。曾在《心理学报》、《管理世界》、《社会学研究》、<i>British Journal of Management</i>, <i>Human Resource Management Review</i>, <i>Human Relations</i>, <i>Leadership Quarterly</i>, <i>Journal of International Business Studies</i>, <i>Strategic Management Journal</i> 等期刊发表多篇论文。出版《幸福社会》、《组织行为学》、《管理沟通》等著作，主编《人力资源管理》、《个体、群体与组织》、《人力资源测评理论与技术》等著作。先后主持完成国家自然科学基金项目两项，国家社会科学基金项目一项，北京市重大项目一项，国际合作项目及横向项目多项。曾获北京市优秀博士论文指导教师奖，国家级教学成果二等奖，北京市教育教学成果一等奖，中国劳动学会、中国现代化管理研究会、美国管理学会(AOM)、英国管理学会、心理学报等优秀论文奖。美国工业与组织心理学会(SIOP)科学家-实践者主席认可奖(2019年)，美国管理学会(AOM)人力资源分会 Dave Ulrich 影响力奖(2020年)。参与《华为基本法》起草，为中国移动、中国电信集团等多家政企提供管理咨询与培训。</p>								
近五年代表性成果(限3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号				时间	署名情况	
	Do high performance work systems generate negative effects? How and when?		Human Resource Management Review (中国人民大学 A 级期刊)				2020	通讯作者	
	Environmentally sustainable or economically sustainable? The effect of Chinese manufacturing firms' corporate sustainable strategy on their green performances		Business Strategy and The Environment (中国人民大学 A-级期刊)				2019	通讯作者	
	挑战性压力源与员工创新行为：领导-成员交换与辱		心理学报				2018	第一作者(年	

	虐管理的作用	(中国人民大学 B 级期刊)		度优秀论文)
目前主持的行业应用背景较强的科研项目 (限 3 项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费 (万元)
	交通运输部职业资格中心委托项目	公路水运工程试验检测专业技术人员职业状况调研报告	2018	10
	交通运输部职业资格中心委托项目	道路货运驾驶员从业状况调查报告	2017	10
近五年主讲课程情况 (限 3 门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	领导科学研究前沿	34	博士研究生
	2019	绩效考核与绩效管理	34	硕士研究生
	2017	组织行为学	51	本科生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于 3 人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

<b>II-3 骨干教师简况</b>									
姓名	程延园	性别	女	年龄 (岁)	57	专业技术 职务	教授	学术头衔	中国人民大学劳动关系研究所副所长
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		2003 年于中国人民大学获经济学博士学位		招生领域 (方向)	员工关系管理、劳动关系		所在院系	劳动人事学院	
骨干教师简介	<p>劳动关系与劳动法方向程延园教授，经济学博士，中国人民大学教授，博士生导师。中国人力资源开发研究会劳动关系分会副会长、中国劳动学会劳动人事争议处理专业委员会副会长，劳动保障监察委员会副会长。主要从事员工关系、薪酬管理、劳动关系与劳动法等研究。曾在《经济理论与经济管理》、《中国人民大学学报》、International Journal of Comparative Labor and Industrial Relations、International Social Security Review 等国内外学术刊物发表论文 100 多篇，出版《人力资源管理概论》、《劳动关系》、《员工关系管理》、《劳动合同法教程》、《劳动争议案例》等 40 多部各类著作。曾主持“劳动合同法对劳动力市场效率影响的实证研究”“劳动合同法对劳动力市场状况的实证研究”“（深圳）集体谈判条例”“《劳动合同法》背景下企业人力资源管理制度建设”等科研课题。先后获得中国人民大学“十大教学标兵”，中国人民大学宝钢优秀教师奖，入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”，获得北京市劳动和社会保障法学会论文一等奖，北京市法学会优秀成果奖等。</p>								

近五年代表性成果(限3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)	获奖类别及等级, 发表刊物、页码及引用次数, 出版单位及总印数, 专利类型及专利号	时间	署名情况
	《劳动合同法》对企业用工灵活性的影响——基于无固定期限劳动合同条款的研究	中国人民大学学报 (中国人民大学 A 级期刊)	2018	第二作者
	How did Chinese migrant workers fare in labour dispute mediation? Differentiated legal protection and the moderating role of the nature of dispute	Journal of Industrial Relations (中国人民大学 A-级期刊)	2017	第三作者
	劳动合同法实施后不同职工群体劳动权益保障差异变迁研究	中国软科学	2016	第一作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目(限3项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费 (万元)
	北京市总工会委托项目	北京市劳动争议调解六方联动机制理论与实务研究	2016	4
	人力资源和社会保障部调解仲裁管理司委托项目	完善企业劳动争议预防调解机制研究	2015	10
	深圳市税务局	面向税收现代化的人才开发标准化研究	2019	8
近五年主讲课程情况(限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	员工关系管理	34	本科生
	2019	劳动法与雇佣法	54	硕士研究生
	2020	薪酬管理	54	硕士研究生

注: 1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写, 未规定的按不少于3人填写, 每人限填一份。本表可复制。

2. “近五年代表性成果”限填写本人是第一作者(第一专利权人等)或通讯作者的情况, 成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	韩克庆	性别	男	年龄(岁)	52	专业技术职务	教授	学术头衔	博士生导师, 中国劳动学会常务理事暨劳动科学教育分会秘书长
最终学位或最后学历(包括学校、专业、时间)		2003年于南开大学获法学博士学位		招生领域(方向)	社会保障与社会工作		所在院系	劳动人事学院	
骨干教师简介	<p>公共政策和社会保障方向韩克庆教授, 中国人民大学劳动人事学院教授、博士生导师。南开大学社会学博士, 美国加州大学伯克利分校社会福利学院访问学者。曾任中国人民大学劳动人事学院社会保障系主任, 现任中国人民大学劳动人事学院院长助理, 兼任中国劳动学会常务理事兼劳动科学教育分会秘书长、劳动经济学会常务理事暨保险福利分会会长、国家禁毒委员会中国毒品滥用防治专家委员会委员、退役军人思想政治和权益维护研究中心特聘专家、商务部国际商务官员研修学院客座教授等。主要从事社会救助制度、社会福利理论、社会保障体制、养老保障等议题的研究。曾在 <i>Children and Youth Services Review</i>、《社会学研究》、《学海》等期刊发表 20 余篇论文。专著《转型期中国社会福利研究》、《经济全球化、社会分层和社会保障》、《中国城市低保访谈录》等, 合著《中美社会福利比较》、《中国社会政策的演进及问题》等。曾主持国家社会科学基金项目“城市化进程中的农民工社会政策研究”, 民政部低收入家庭认定指导中心项目“城乡居民最低生活保障标准的制定与调整”和北京市民政局项目“北京市低保制度实施效果研究”等课题。</p>								
近五年代表性成果(限3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)		获奖类别及等级, 发表刊物、页码及引用次数, 出版单位及总印数, 专利类型及专利号			时间	署名情况		
	Social innovation in child and youth services		Children and Youth Services Review			2019	第二作者		
	社会保障公平性的测量准则与效果评估		社会保障研究			2019	第一作者		
	中国社会保障学 40 年(专著)		中国社会科学出版社			2018	独立作者		
目前主持的行业应用背景较强的科研项目(限3项)	项目来源与项目类别		项目名称			起讫时间	到账经费(万元)		
	民政部委托项目		城乡居民最低生活保障标准的制定和调整研究			2017	10		
	北京市民政局委托项目		多维度困难指标体系研究			2017	12		
	北京市民政局委托项目		北京市低保制度实施效果研究			2016	10		

近五年 主讲课 程情况 (限3 门)	时间	课程名称	学时	主要授课 对象
	2020	社会福利	34	本科生
	2019	社会科学研究方法	51	硕士研究生
	2019	劳动社会学	34	本科生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	苏中兴	性别	男	年龄 (岁)	43	专业技术 职务	教授	学术头衔	博士生导师、中国企 业改革与发展研究会 人力资源管理专业委 员会会长
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		2008年于中国 人民大学获经 济学博士学位		招生领域 (方向)		战略人力资源管理、 薪酬管理		所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	<p>国家人才战略、企业人力资源战略和薪酬管理方向苏中兴教授，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理专业系主任、教授、博士生导师。任中国人民大学人力资源服务业研究中心执行主任，中国企业改革与发展研究会人力资源管理专业委员会会长，兼任多家国际管理学SSCI期刊编委和审稿人。中国人民大学与美国康奈尔大学联合培养博士，哈佛大学访问学者。主要从事于中国企业人力资源管理实践与创新、新经济时代的企业人力资本战略与核心竞争力、国家人才战略等方面研究。曾于Journal of Management、Human Resource Management、《南开管理评论》等期刊发表论文近30篇。专著《合作型人力资源管理与企业核心竞争力：基于员工间社会网络的视角》，主持国家自然科学基金项目“合作型人力资源管理系统的內容结构及其对个体和组织绩效的作用机制研究——员工组织内社会网络的视角”、“人力资源管理系统二元性的內容结构、实施效果与作用机制研究”、“基于中国管理情境的‘承诺控制混合型’人力资源管理系統研究等研究课题项目”。曾获中国企业改革发展优秀成果一等奖。</p>								
近五年 代表性 成果(限 3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、 咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及 引用次数，出版单位及总印数，专利 类型及专利号				时间	署名情况	
	The “HR-line-connecting HRM system” and its effects on employee turnover		Human Resource Management (中国人民大学 A 级期刊)				2018	通讯作者	
	Going Beyond the SHRM Paradigm: Examining Four		Journal of Management				2017	第一作者	

	Approaches to Governing Employees	(中国人民大学 A 级期刊)		
	Path dependence and the evolution of HRM in China	International Journal of Human Resource Management	2016	通讯作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目 (限 3 项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费 (万元)
	中国电建委托项目	全球化人才识别、引进与培养研究	2019	25
	澳门特别行政区政府行政公职局委托项目	澳门特别行政区政府人力资源规划研究项目	2018	41
	国家自然科学基金面上项目	合作型人力资源管理系统的内 容结构及其对个体和组织绩效 的作用机制研究——员工组织 内社会网络的视角	2015	58
近五年主讲课程情况 (限 3 门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	人力资源管理技术与方法	34	硕士研究生
	2018	人力资源管理概论	51	本科生
	2018	薪酬理论与管理	34	硕士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于 3 人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	徐世勇	性别	男	年龄 (岁)	48	专业技术 职务	教授	学术头衔	博士生导师、北京市 行为科学学会秘书长
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)	2002 年于北京 师范大学获理 学博士学位		招生领域 (方向)	人才素质测评、领导 力、组织行为学		所在院系	劳动人事学院		

骨干教师简介	<p>绩效管理 and 人员素质测评方向徐世勇教授，心理学博士，中国人民大学教授，博士生导师。任中国人民大学劳动人事学院人力资源开发与评价中心主任，北京行为科学学会秘书长，美国管理学会会员，美国工业与组织心理学会会员，中国工业心理学会会员。主要从事变革型领导与员工的绩效行为、薪酬满意度与公平感、员工的招募与选拔、管理沟通、工作压力、职业心理健康、管理研究方法等研究。曾在《心理学报》、《中国人力资源开发》、<i>Journal of Social Behavior and Personality</i>、<i>Journal of Business and Psychology</i> 等期刊发表多篇论文。出版《管理与组织研究必读的40个理论》、《员工为什么会让你失望：反生产力工作行为解析》、《组织行为学》等著作。曾主持孔子学院“外派中方院长的选拔”系列项目、“反生产力工作行为（CWB）的结构测量及其产生机制与作用机制的研究”、“院长领导力模型设计及应用”等科研课题。曾获北京行为科学学会优秀论文一等奖。</p>			
近五年代表性成果（限3项）	<b>成果名称</b> （获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称）	<b>获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号</b>	<b>时间</b>	<b>署名情况</b>
	“宽猛相济”促创新——基于阴阳观的视角	南开管理评论 （中国人民大学 A 级期刊）	2018	第二作者
	道德领导与亲社会违规行为：双中介模型	心理学报 （中国人民大学 A 级期刊）	2017	第一作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目（限3项）	<b>项目来源与项目类别</b>	<b>项目名称</b>	<b>起讫时间</b>	<b>到账经费（万元）</b>
	孔子学院总部委托项目	2016 年度孔院院长选拔测评项目	2016	4.686
	北京今目标科技有限公司委托项目	2016 年度中国成长型企业发展研究	2016	50
近五年主讲课程情况（限3门）	<b>时间</b>	<b>课程名称</b>	<b>学时</b>	<b>主要授课对象</b>
	2019	人员素质测评	51	本科生
	2019	管理技能开发	34	本科生
	2018	理论应用与理论建构	34	博士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2. “近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	刘松博	性别	男	年龄(岁)	43	专业技术职务	教授	学术头衔	博士生导师
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		2005年于中国人民大学获管理学博士学位		招生领域(方向)	人力资源管理、领导学		所在院系	劳动人事学院	
骨干教师简介	<p>组织理论和领导学方向刘松博教授，管理学博士，中国人民大学教授，博士生导师。任劳动人事学院院长助理兼人力资源与领导力开发中心主任。美国管理学学会会员，中国管理研究国际学会会员，MIT 斯隆管理学院领导力中心和美国德克萨斯大学圣安东尼奥分校商学院访问学者。主要从事人力资源管理、组织理论、领导学等研究。曾在《管理世界》、《南开管理评论》、Journal of Applied Psychology、Journal of Vocational Behavior 等期刊发表多篇论文。曾主持国家自然科学基金、教育部人文社会科学基金等多项学术课题。曾获北京市青年教师教学基本功大赛一等奖和“最受学生欢迎奖”，中国人民大学青年教师基本功大赛特等奖和最佳展示奖，中国人民大学“十大教学标兵”。拥有丰富的教学和科研经验，为奥组委、国资委、中国人寿、建设银行、中航工业集团等多家咨询公司 &amp; 培训机构提供专业培训或咨询。</p>								
近五年代表性成果(限3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号				时间	署名情况	
	Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance		Journal of Applied Psychology (中国人民大学 A+级期刊)				2018	通讯作者	
	Linking employee boundary spanning behavior to task performance: The influence of informal leader emergence and group power distance		International Journal of Human Resource Management				2018	第一作者	
	Understanding employees' perceptions of human resource practices: Effects of demographic dissimilarity to managers and coworkers		Human Resource Management (中国人民大学 A 级期刊)				2017	通讯作者	
目前主持的行	项目来源与项目类别		项目名称			起讫时间	到账经费		

业应用背景较强的科研项目 (限3项)				(万元)
	国家自然科学基金面上项目	虚拟团队背景下共享式领导的运行模式与双刃剑效应研究：基于AST理论的视角	2020	48
近五年主讲课程情况 (限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	管理学原理	51	本科生
	2018	组织理论主文献阅读	51	博士研究生
	2017	战略管理与组织理论	34	硕士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	李育辉	性别	女	年龄(岁)	42	专业技术职务	教授	学术头衔	博士生导师、中国人力资源开发研究会理事
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		2007年于中国科学院心理研究所获理学博士学位		招生领域 (方向)		领导力、组织行为学、大数据时代的人力资源变革		所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	<p>组织行为学和人事测评方向李育辉教授，心理学博士，中国人民大学教授，博士生导师。任劳动人事学院数据与案例研究中心主任。美国管理学会、中国管理研究国际学会、国际应用心理学会会员，中国人力资源开发研究会理事，中国劳动经济学会职业开发与管理分会理事，密歇根州立大学访问学者。主要从事领导力与团队创新、组织文化与氛围、压力与情绪、人事测评工具的本土化研究、跨文化沟通等研究。曾在《心理学报》、《心理科学》、Academy of Management Journal、Journal of Applied Psychology 等期刊发表多篇论文，出版《组织人员配置：招募、选拔和雇佣》、《梦想的力量——中国梦与中国企业的全球化战略》、《童话故事测验（FTT）中文版使用手册》等七部著作。曾主持“领导——成员交换关系差异化对团队和个人的作用机制研究：基于中美两国的跨文化分析”、“团队内工作投入的人际传导机制研究”等科研课题。曾入选教育部青年英才计划，获得中国人民大学“十佳班主任”、“大学生创新实验计划”项目优秀指导教师称号。拥有丰富的教学和科研经验，为国家汉办、中组部、中国建设银行、华北电网等60多家企事业单位提供咨询与培训服务。</p>								
近五年	成果名称		获奖类别及等级，发表刊物、页码及				时间	署名情况	

代表性成果(限3项)	(获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)	引用次数, 出版单位及总印数, 专利类型及专利号		
	Discrete motions linking abusive supervision to employee intention and behavior	Personnel Psychology (中国人民大学 A 级期刊)	2019	通讯作者
	The crossover of psychological distress from leaders to subordinates in teams: The role of abusive supervision, psychological capital, and team Performance	Journal of Occupational Health Psychology (中国人民大学 A-级期刊)	2016	第一作者
	Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability	Journal of Vocational Behavior (中国人民大学 A 级期刊)	2015	第一作者
目前主持的行业应用背景较强的科研项目(限3项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费(万元)
	壳牌集团委托项目	壳牌员工压力管理——基于运动手环信息的大数据研究	2019	20
	用友网络科技股份有限公司委托项目	中国企业 HR 数字化转型的研究	2018	20
	远景能源(江苏)有限公司委托项目	特质模型建构和测评工具编制服务协议	2017	84.76
近五年主讲课程情况(限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	心理学概论	34	本科生
	2019	团队和个体研究前沿	34	博士研究生
	2018	组织行为学专题	34	硕士研究生

注: 1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写, 未规定的按不少于3人填写, 每人限填一份。本表可复制。

2. “近五年代表性成果”限填写本人是第一作者(第一专利权人等)或通讯作者的情况, 成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	吴清军	性别	男	年龄(岁)	42	专业技术职务	教授	学术头衔	博士生导师、中国劳动经济学会劳动关系分会副会长
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)			2007年于清华大学获法学博士学位		招生领域 (方向)	劳动关系理论、数字经济与平台用工管理		所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	<p>劳动关系、数字经济与平台用工方向吴清军教授，中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师。任中国人民大学劳动关系学系主任，中国人民大学劳动关系研究所所长，兼职中国劳动经济学会劳动关系分会副会长、中国人力资源开发研究会人力资本服务分会秘书长等职。清华大学社会学系博士。主要从事数字经济与平台用工管理、劳动关系理论、企业劳动关系管理、集体协商与集体谈判研究。曾在《社会学研究》、《中国人民大学学报》、<i>Journal of Industrial Relations</i> 等期刊发表近 30 篇论文。出版专著《制度与规制：和谐劳动关系的中国实践》、《国企改革与传统产业工人转型》，主编《中国劳动关系学 40 年》。曾主持国家社科基金项目“劳工政策评估模型构建与政府主导的劳动关系模式研究”、“《劳动合同法》与企业劳动关系的行业比较研究”、中国人民大学明德学者计划“中国劳动关系政策转型与政策评估模型的构建——基于劳动力市场化和劳工权益维护的维度”等重要课题。</p>								
近五年代表性成果(限 3 项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号				时间	署名情况	
	Labor control in the gig economy: Evidence from Uber in China		Journal of Industrial Relations (中国人民大学 A-级期刊)				2019	第一作者	
	互联网平台用工与劳动政策未来发展趋势——以劳动者身份判定为基础的分析		中国行政管理 (中国人民大学 A 级期刊)				2019	第一作者	
	分享经济下的劳动控制与工作自主性——关于网约车司机工作的混合研究		社会学研究 (中国人民大学 A 级期刊)				2018	第一作者	
目前主持的行业应用背景较强的科研项目 (限 3)	项目来源与项目类别		项目名称				起讫时间	到账经费 (万元)	
	国家统计局人口和就业统计司委托项目		新经济形态电子商务就业人员统计调查专题研究				2017	15	
	阿里巴巴(中国)有限公司委托项目		阿里巴巴电商就业季度指数模型研究及新就业研究生态建设				2016	15	

项)	国家社科基金面上项目	劳工政策评估模型构建与“政府主导”的劳动关系模式研究	2015	20
近五年 主讲课程 情况 (限3 门)	时间	课程名称	学时	主要授课 对象
	2019	社会科学研究方法	34	本科生
	2019	劳动关系理论	51	硕士研究生
	2018	劳动关系	51	本科生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况										
姓名	王桢	性别	男	年龄 (岁)	38	专业技术 职务	教授	学术头衔	教授	
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)		中国科学院研究生院，博士， 2010		招生领域 (方向)		个人职业发展 组织职业发展		所在院系	劳动人事学院	
骨干教师简介	<p>组织行为学和职业开发方向王桢教授，中国人民大学劳动人事学院人力资源管理系教授，博士生导师，职业开发与管理系主任。任中国劳动经济学会职业开发与管理分会副会长、秘书长。中国人民大学人才与领导力研究中心副主任。研究方向为职业发展、人才测评、职业健康、组织中的领导、团队动力学、人力资源分析等。主持国家自然科学基金和教育部人文社科基金多项，在国内外权威学术刊物上发表论文60多篇，包括《心理学报》、《管理世界》、Personnel Psychology、Leadership Quarterly等。多次为政府机构和企事业单位提供人力资源管理咨询和培训服务，内容涉及职业生涯管理、胜任力模型、招募甄选、培训开发、绩效管理、团队管理、压力管理、组织变革等多个方面。</p>									
近五年 代表性 成果(限 3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、 咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及 引用次数，出版单位及总印数，专利 类型及专利号				时间	署名情况		
	Servant leadership and career success: the effects of career skills and proactive		Career Development International				2019.11.11	第一作者		

	personality			
	The crossover of psychological distress from leaders to subordinates in teams: The roles of abusive supervision, psychological capital and team performance	Journal of Occupational Health Psychology	2016.4.2	通讯作者 (2/4)
	The impact of CEO transformational leadership on organizational voluntary turnover and employee innovative behaviour: the mediating role of collaborative HRM	Asia Pacific Journal of Human Resources	2020.4.1	通讯作者 (2/3)
目前主持的行业应用背景较强的科研项目 (限3项)	项目来源与项目类别	项目名称	起讫时间	到账经费 (万元)
	国家自然科学基金	团队工作重塑的概念内涵、前因与作用机制：一项跨层次追踪研究	2020-2023	60
	教育部人文社会科学基金	组织中工作重塑的作用机制：一项跨层追踪研究	2019-2021	8
近五年主讲课程情况 (限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2016-2020	职业生涯规划	17	本科生
	2016-2020	人员素质测评	34	硕士研究生
	2018-2020	个体与团队研究前沿	34	博士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-3 骨干教师简况									
姓名	郭瑜	性别	女	年龄(岁)	35	专业技术职务	副教授	学术头衔	硕士研究生导师
最终学位或最后学历 (包括学校、专业、时间)			2012年于香港大学获哲学博士学位(社会工作与行政学方向)		招生领域(方向)	社会工作与行政管理		所在院系	劳动人事学院
骨干教师简介	<p>社会保障方向郭瑜副教授，香港大学社会工作与行政学系博士，中国人民大学劳动人事学院副教授，硕士生导师。任社会保障系主任，同时担任中国人民大学科研处副处长。主要社会兼职包括中国劳动经济学会保险与福利分会副会长、民政部养老服务咨询专家、中国社会保障学会理事、“欧盟中国社会保护改革项目中方专家”（2014-2019 民政部、财政部）。在劳动与社会保障领域具有浓厚的研究兴趣和丰富的学术积累，在国内外核心学术期刊 <i>Ageing &amp; Society</i>, <i>International Journal of Social Welfare</i>, <i>BMC Geriatrics</i>, <i>Journal of Social Work</i>, <i>Journal of Vocational Behavior</i>, <i>International Journal of Human Resource Management</i>, <i>Children &amp; Society</i>, <i>Children &amp; Youth Services Review</i>, <i>Asia Pacific Journal of Education</i>, <i>Journal of Asian Public Policy</i>, 《社会学研究》、《中国人民大学学报》、《经济理论与经济管理》、《农业技术经济》、《社会保障研究》、《保险研究》、《学海》、《学习与实践》、《经济社会体制比较》等发表 50 余篇学术文章。承担国家自然科学基金项目，以及国务院办公厅、民政部、退役军人事务部、北京市哲学社会科学规划办等多项课题。</p>								
近五年代表性成果(限3项)	成果名称 (获奖、论文、专著、专利、咨询报告等名称)		获奖类别及等级，发表刊物、页码及引用次数，出版单位及总印数，专利类型及专利号				时间	署名情况	
	The impact of Chinese Hukou reforms on migrant students' cognitive and non-cognitive outcomes		Children and Youth Services Review				2019	第一作者	
	Can the minimum living standard guarantee scheme enable the poor to escape the poverty trap in rural China?		International Journal of Social Welfare				2018	第二作者	
	社会参与、网络与信任:社会救助获得对社会资本的影响		社会保障研究				2018	第一作者	
目前主持的行业应用	项目来源与项目类别		项目名称			起讫时间	到账经费 (万元)		

背景较强的科研项目 (限3项)	国家自然科学基金青年科学基金项目	现代化变迁下中国老年人的代际关系、养老需求与主观福祉	2018	21.4
	北京市社会科学界联合会青年社科人才资助项目	北京社会工作者队伍建设——社工教育与就业	2014	12
近五年主讲课程情况 (限3门)	时间	课程名称	学时	主要授课对象
	2019	社会保障概论	34	本科生
	2019	社会科学研究方法	34	本科生
	2018	社会保障理论	34	硕士研究生

注：1.本表按相关专业学位类别申请基本条件规定人数填写，未规定的按不少于3人填写，每人限填一份。本表可复制。

2.“近五年代表性成果”限填写本人是第一作者（第一专利权人等）或通讯作者的情况，成果署名单位不限。

II-4 代表性行业教师（限填 10 人，医学相关专业学位限填 20 人）

序号	姓名	年龄 (岁)	培养领域 (方向)	专业技术 职务	工作单位及职务	工作年限 (年)	主要情况简介  (教师基本情况、从业经历、代表性行业成果、拟承担培养任务等，限填 200 字)
1	张建国	59	战略人力资源管理	专技职称高级	人瑞集团 CEO	33	张建国，男，1990 年进入深圳华为技术有限公司，1992 年起先后担任华为公司福建办事处主任、北京办事处主任、上海办事处主任，1995 年出任华为公司市场部副总裁。1996 年出任华为公司副总裁、人力资源部总监。2000 年离开华为公司赴美国麻省大学进修人力资源管理。2001 年起进入专业 HR 管理咨询业，先后担任深圳益华时代人力资源管理咨询公司董事长和北京华夏基石人力资源顾问公司总经理。2004 年 7 月加盟中华英才网，出任总裁职务。拟承担战略人力资源管理方向的人才培养。
2	李忠	51	人才学	专技职称高级	华高莱斯国际地产顾问公司总经理	25	李忠，男，51 岁，中国城市科学研究会城市治理专业委员会副主任委员，长期从事区域人才发展规划方面的工作，也是中国最早从事城市咨询的独立策划人，担任清华、北大等 26 所院校的客座教授。拟承担人才发展规划方向研究生的实践能力培养任务。
3	谢克海	51	人力资源管理	专技职称高级	北大方正集团总裁兼首席执行官	28	谢克海，男，51 岁，1991 年毕业于北京科技大学（联合加拿大麦克马斯特大学）中加工商管理方向硕士合作培养项目，曾任西门子公司总部人力资源部门的负责人，现任北大方正集团董事、总裁兼首席执行官。拟承担企业人力资源开发与管理方向研究生的实践能力培养任务。
4	郭鑫	60	人力资源管理咨询	专技职称高级	北京科锐国际人力资源股份有限公司董事、总经理	36	郭鑫，男，1960 年出生，拥有旧金山大学工商管理硕士学位、北京航空航天大学机械工程学士及系统工程硕士学位。加入北京科锐国际人力资源股份有限公司以来，负责公司整体战略发展及中国大陆，香港及印度各分支机构的经营管理，以及亚太、欧洲、美洲市场的拓展。拟承担人力资源管理咨询方向研究生的实践能力培养任务。

5	刘辉	51	领导力开发	专技职称高级	中国人力资源开发研究会智能分会会长，百度公司前高级副总裁	29	长期从事人力资源管理和企业经营管理，形成了自己的“三源论”人力资源管理理念，与拉姆·查兰、戴维·尤里奇、史蒂芬·柯维等知名人力资源及管理专家共同致力于管理领域的探索，目前从事领导力开发等咨询工作。
6	薛勇	45	就业和失业保险	专技职称高级	江苏省人力资源和社会保障厅就业促进处处长	23	长期从事就业和失业保险工作，参与国家和省就业多项课题研究，熟悉大学生就业政策、就业指导 and 就业服务。拟承担社会保障与保险方向研究生的实践能力培养任务。
7	吴少波	53	战略人力资源管理	专技职称高级	中远海物流有限公司组织部部长/人力资源部总经理	31	在中国远洋海运集团从业31年，长期从事人力资源管理（干部管理）工作、企业改革和企业党建等工作。拟承担国有企业人力资源管理方向研究生的实践能力培养任务。
8	郑伯永	46	人力资源管理	经济师	央企筹备组 党建人事组负责人	23	中国第一批人力资源管理专业本科生。大型国企和咨询公司工作经历，中国电信 人力资源体系建设与机制创新主要参与者，中国电信后备干部培训班总教练，中国首批高级人力资源管理师。可对同学进行就业指导，人力资源管理实践分享。
9	贾方俊	46	员工关系管理	专技职称高级	内蒙古西贝餐饮集团有限公司人力资源副总裁	24	贾方俊，女，46岁，主要分管西贝餐饮集团员工培训与组织发展工作，参与《西北蓝图》（包括企业使命、愿景和价值观）的定稿与撰写工作，全面负责西贝内部的人才培训与发展体系的建设。拟承担企业劳动关系方向研究生的实践能力培养任务。
10	王清昭	48	人力资源、航空物流、党务	专技职称高级	上海机场实业投资管理公司党委副书记，纪委书记，工会主席	25	在上海集团从事人力资源管理工作近20年，在新建企业人力资源建设、转型企业综合改革等方面具备经验；参与上海机场物流平台的筹建，并历任综合办主任、副总经理，分管战略、商务合作，项目开发、科研等，具备航空物流建设经验；多年专兼职党务工作经历，对国资党建具备比较深的了解。主持过机场人事多项改革；机场与UPS、联邦快递、顺丰等的商务合作；主持机场物流战略规划研究及自贸港建设研究等并形成成果。

注：1.本表限填本单位正式聘任的、与本专业学位相关的行业教师。

2.临床医学、口腔医学、中医专业学位限填20人，其他专业限填10人。

## III 人才培养

### III-1 相关学科专业基本情况（限填 5 项）

学科专业名称 (授学位级别)	2015 年		2016 年		2017 年		2018 年		2019 年	
	招生人数	授予学位人数								
经济学（硕士）	71	59	42	41	59	70	51	42	49	46
管理学（硕士）	87	73	81	89	82	86	82	76	86	86
经济学（博士）	13	7	12	8	14	3	14	6	11	4
管理学（博士）	20	16	24	10	29	17	26	16	29	13

### III-2 现有相关学科专业建设情况

相关学科专业基本情况、开设时间、毕业生人数及届数、建设成效等（限 500 字）

劳动人事学院研究生学术型专业设置情况表：

学科门类	一级学科	专业代码、名称	博士点批准时间	硕士点批准时间
02 经济学	0202 应用经济学	020207 劳动经济学	1993 年 12 月 17 日	1986 年 7 月 28 日
12 管理学	1202 工商管理	1202Z1 人力资源管理	2002 年自设	2002 年自设
12 管理学	1204 公共管理	120404 社会保障	2003 年 9 月 1 日	1998 年 6 月 19 日
交叉学科	涉及一级学科： 0202 应用经济学 0301 法学	99J3 劳动关系学	2011 自设	2011 自设

劳动经济学为国家级重点学科，社会保障为北京市重点学科，人力资源管理为工商管理下面的自设学科，劳动关系为应用经济学和法学交叉的自设学科。劳动人事学院专业所涉的学科在全国第四轮学科评估中全部获评为 A+，同时也是“双一流”建设学科。

除全日制研究生项目外，学院积极履行服务社会，充分依托学科优势，为适应企业、党政机关和事业单位培养人力资源管理高级人才的需要，自 1998 年举办劳动经济专业、1999 年举办人力资源管理在职进修班（同等学力申硕，下称“在职研究生”）。从开设职研究生项目以来，截止 2019 年 12 月，在职研究生项目已为社会培养 10187 名人力资源管理高级管理人才。

注：1. “学科专业”指学科、专业学位类别和本科专业。

2. 申请本专业学位博士点的须填写本专业学位硕士点基本情况。

3. “学位授予人数”填写在本单位授予学位的各类研究生数（含全日制、非全日制研究生及留学研究生）。“招生人数”填写纳入全国研究生招生计划招生、录取的全日制研究生人数，专业学位授权点还应统计全国 GCT 考试录取的在职攻读硕士专业学位研究生。

III-3 目前开设的与本专业学位相关的特色课程（限填 5 门）				
序号	课程名称	课程类型	主讲教师	课程特色简介 (介绍本课程师资配置、授课方式、特色亮点及授课效果等情况，限 100 字)
1	人力资源管理理论与技术	必修课	彭剑锋	人力资源管理专业的应用技术类课程，既从理论角度对人力资源管理各项职能进行系统性阐述，又从实践角度介绍人力资源管理各项职能的应用工具。目的在于培养学生应用专业知识与技术解决实际问题的能力。
2	组织行为学专题	必修课	孙健敏	现代管理学的重要组成部分，从个体、群体和组织三个层面诠释了人们的行为模式及其规律，研究并回答组织中的个体、群体、组织之间的互动及其影响。
3	劳动关系理论	必修课	吴清军	该课程为劳动关系专业的基本课程。主要讲授劳动关系理论的概念、框架、方法、历史，和劳动关系理论的主要内容。包括劳动关系的一般理论、劳动关系主体、劳动关系的运行和劳动关系的矛盾处理。
4	当代中国劳动关系研究	专业选修课	唐镛	当代中国劳动关系研究是关于中国劳动关系研究的前沿课程，该课程介绍关于当代中国劳动关系研究的主要成果和学术评价，以及有关中国劳动关系主要问题的状况和分析。

5	薪酬理论与管理	必修课	苏中兴	本课程从企业经营与战略的高度以及整体人力资源管理视角的角度，阐释薪酬管理在现代企业中的地位及其作用，不仅对薪酬以及薪酬管理的相关内容进行了理论上的阐释，而且注重用实例讲述核心的薪酬管理技术。
---	---------	-----	-----	---

#### III-4 相关学科专业近五年获得的省部级以上优秀教学成果奖（限填 10 项）

序号	获奖类别	获奖等级	获奖成果名称	主要完成人	获奖年度
1	“十一五”国家级规划教材；国家级教学成果奖	一等奖	劳动经济学（第三版）	曾湘泉	2017
2	“十二五”国家级规划教材；北京高等教育精品教材	一等奖	绩效管理（第二版）	林新奇	2016
3	教育部第八届高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）	二等奖	2015—2017 年中国就业市场景气报告	曾湘泉, 耿林, 丁大建, 毛宇飞, 刘华	2020
4	教育部第七届高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）	一等奖	关于深化养老保险制度改革研究报告	郑功成	2015
5	“十二五”国家级规划教材	一等奖	劳动关系（第四版）	程延园	2016

注：1.同一成果获得多种奖项的，不重复填写。

2.“学科专业”指学科、专业学位类别和本科专业

#### III-5 相关学科专业近五年在校生代表性成果（限填 10 项）

序号	成果名称	学生姓名	学科专业及学位类别 (入学年月/毕业年月)	时间	成果简介（限 100 字）
----	------	------	--------------------------	----	---------------

1	2015—2017 年中国就业市场景气报告	刘华	劳动经济学，经济学 博士，2016 年 9 月入学	2020.05	2015-2017 年中国就业市场景气报告》研究团队是中国人民大学中国就业研究所，主要完成人为曾湘泉、耿林、丁大建、毛宇飞、刘华。在 2015-2017 年期间，团队编制中国就业市场景气指数（简称 CIER 指数），开展中国就业季度分析、判断、监测和预测，为党和政府决策提供就业政策咨询服务的重要研究成果。
2	基于优势的心理氛围对创新行为的影响机制研究	丁贺	人力资源管理，工商管理 博士，2016 年 9 月入学	2018.02	该论文发表在《南开管理评论》上，该期刊在人大期刊目录中为中文 A 类。该学生为第一作者。
3	Child Labor in China	汤璨	劳动经济学，经济学 博士，2015 年 9 月入学	2016.06	该论文发表于《China Economic Review》，该期刊在人大期刊目录中为 A 类。该学生为第一作者。
4	中国职业生涯管理研究回顾与展望——一项基于文献（1978-2018）的研究	李硕钰	工商管理，人力资源管理 博士，2018 年 9 月入学	2020.08	该论文发表在《南开管理评论》，该期刊在人大期刊目录中为 A 类，收录于 CSSCI，该学生为第二作者。
5	大病保险创新发展研究:实践总结与理论思考	冉晓醒	公共管理，社会保障 博士，2018 年 9 月入学	2019.11	该论文发表在《江淮论坛》，被《新华文摘》全文转载，该期刊在人大期刊目录中为 A 类，收录于 CSSCI，该学生为第二作者。
6	Cultural heterogeneity, social policy, and economic growth in China	邹宏威	劳动经济学，经济学 硕士，2019 年 9 月入学	2020.08	该论文发表于《China Economic Review》，该期刊在人大期刊目录中为 A 类。该学生为第二作者。

7	大学生社会网络	尹奎	人力资源管理，工商管理 博士，2014年9月入学	2016.08	论文发表在《心理科学进展》，该期刊在人大期刊目录中为B类，收录于CSSCI。该学生为第一作者。
8	从生存型救助到发展型救助:我国社会救助制度的发展困境与完善路径	谢勇才	社会保障，公共管理 博士，2014年9月入学	2015.11	该论文发表于《中国软科学》，该期刊在人大期刊目录中为B类。该学生为第一作者。
9	Authoritarian leadership and task performance: the effects of leader-member exchange and dependence on leader	柳媛	人力资源管理，工商管理 硕士，2019年9月入学	2019.09	该论文发表在《Frontiers of Business Research in China》上。该论文荣获中国工商管理研究前沿第六次国际会议最佳论文奖。该学生为第二作者。
10	严征缴能否降低城镇职工养老保险费率?	张寅凯	社会保障，公共管理 硕士，2018年9月入学	2019.02	该论文发表于《保险研究》，该期刊在人大期刊目录中为B类，收录于CSSCI，该学生为第二作者。

注：1.“学科专业”指学科、专业学位类别和本科专业。

2.限填本单位相关学科专业学生在学期间取得的成果，如参加竞赛获奖、参加重要科研项目、取得重要科研成果、创新创业成果、获得科研奖励或其他荣誉称号等。

3.“学位类别”填“博士、硕士、学士”。

4.“成果简介”限填写学生在成果中的具体贡献。团队成果完成人应填写团队负责人姓名，并说明团队情况。

## IV 培养环境与条件

IV-1 相关学科专业近五年代表性成果转化或应用（限填 10 项）				
序号	成果名称	成果类型	主要完成人	转化或应用情况（限 100 字）
1	2015—2017 年中国就业市场景气报告	咨询服务报告	曾湘泉,耿林,丁大建,毛宇飞,刘华	中国就业市场景气指数借助智联招聘网络大数据的分析和研究，通过编制 CIER 指数，试图为我国就业市场景气冷暖程度的判断，提供一个有效的“温度计”和“指示器”。该指数的编制和发布，及其相关研究成果对构建中国特色的就业测量和统计体系做出了重大贡献。
2	中国灵活用工发展报告	研究报告	杨伟国，吴清军	基于详实的企业负责人、行业协会负责人与员工访谈、上千家企业高管的问卷调查、国家统计局数据、政策、新闻报导，课题组对灵活用工市场现状、管理、组织变革与灵活用工发展等重要议题提出见解，并形成行业蓝皮书与案例集等多形式成果。
3	中国人力资源职业发展状况调查报告	研究报告	周文霞	该报告针对 HR 相关专业群体，从学校到职场进行持续性的大规模追踪研究，关注 HR 在校生活和从业者在其职业生涯发展中的主观职业成功和客观职业成功状况及其预测因素，对于指导我国企业人力资源从业人员的职业发展规划具有重要实践价值。

4	中国人力资源法律审计报告 2018——从东盟十国看“一带一路”国家的劳动与雇佣管制	著作	杨伟国，代懋	本书提供了涵盖全国 31 个省、自治区和直辖市人力资源法律法规的量化指标数据库，可为地方政府制定和执行改革计划提供有益的政策研究和咨询支持。同时，详细介绍了东盟十国劳动法律制度，为中国企业响应“一带一路”号召，赴东南亚经营投资提供了劳动与雇佣管制方面的决策参考。
5	江苏省知识产权经理人胜任力模型研究	研究报告	张丽华	该项目研究成果《江苏省企业知识产权经理人胜任力模型研究报告》大部分已被采纳，并报送至江苏省知识产权局，为申报江苏省知识产权人才引进与促进中心，形成江苏省特色的企业知识产权人才队伍建设工作提供了基础理论支撑。
6	相对贫困视角下大都市“温情救助”模式研究——北京市西城区社会救助创新与实践	研究报告	杨立雄	根据本课题思路，北京市西城区民政局于 2019 年 6 月 10 日印发《2019 年西城区社会救助综合改革试点工作实施方案》，正式拉开了西城区社会救助综合改革。
7	Going beyond the SHRM paradigm: examining four approaches to governing employees	英文论文	苏中兴	该成果发表在 Journal of Management 上。Journal of Management 的影响因子为 9.06，在 209 本管理学 SSCI 期刊中排名第 3，商科 SSCI 期刊中排名第 2。论文发表至今，已经被 Web of Science 期刊引用 17 次。
8	全面建成小康社会后贫困人口兜底保障长效机制研究	研究报告	郭瑜	课题报告对北京市民政局的相关工作具有科研支撑作用，研究结论和建议已被民政局采纳，服务于后小康时代贫困人口兜底保障的相关政策，进一步提升了社会救助标准制定的科学性。2020 年 1 月 1 日起，北京市低保标准上调 100 元至 1100 元，扩大了社会救助覆盖面。

9	中国北京人力资源服务产业园区发展规划研究	智库报告	杨伟国	该报告详细分析了北京市人力资源服务产业园区发展的优势、机遇以及挑战，基于详实的数据分析制定出园区的发展规划。该报告已被北京市政府采纳，并建立了中国(北京)人力资源服务产业园，2019年被国家人力资源与社会保障部批准成为国家级人力资源服务产业园。
10	收入分配与劳动力市场研究	著作	罗楚亮	在学术期刊中广泛引用、转载。中国知网上的引用次数超过 200 次，《经济增长、收入差距和农村贫困》一文的引用数量最高，为 345 次。3 篇被人民大学复印资料全文转载。此外，《就业稳定性与工资收入差距》被《新华文摘》转载。

注：1.“学科专业”指学科、专业学位类别和本科专业。

2.限填近五年完成并转化/应用的成果，包括：发明专利、咨询报告、智库报告、标准制定、技术规范、行业标准、高水平教学案例及其他原创性研究成果等。

<b>IV-2 艺术创作与展演</b>				
<b>IV-2-1 艺术创作设计获奖（限填 5 项）</b>				
序号	获奖作品/ 节目名称	所获奖项与等级	获奖 时间	相关说明（限 100 字） （如：本单位主要获奖人及其贡献等）
1				
2				
3				
4				
5				
<b>IV-2-2 策划、举办或参加重要展演活动（限填 5 项）</b>				
序号	展演作品/	展演名称	展演时间与 地点	相关说明（限 100 字）

1				
2				
3				
4				
5				
<b>IV-2-3 其他方面</b> （反映本学科专业创作、设计与展演水平，限 300 字）				

注：1.本表仅限申请艺术硕士专业学位授权点的单位填写。

2. “学科专业”指学科、专业学位类别和本科专业。

IV-3 实践教学							
IV-3-1 实践教学基地情况（限填 10 项）							
序号	实践基地名称	合作单位	地点	建立年月	年均接受学生数（人）	人均实践时（月）	基地及专业实践内容简介  （限填 200 字）
1	华为技术有限公司北京研究所实践基地	华为技术有限公司北京研究所	北京市海淀区	2020.11	10	2	华为技术有限公司北京研究所每年根据业务需要，邀请中国人民大学劳动人事学院相关学者和专家到华为进行分享交流，每年两次。双方根据课题内容分别由负责人对接课题具体事宜。华为技术有限公司为学员提供人才发展支持机制，包括：（1）在华为深圳总部、华为北京研究所建立大学生实习基地等。（2）原则上华为技术有限公司北京研究所每年根据招聘需求择优接收一定数量的本科三年级及以上的学生到华为深圳总部、华为北京研究所实习，产教联合培养人才。（3）共同建立人才输送机制，对于在实习过程中表现突出的中国人民大学劳动人事学院学生，或在其他方面表现突出且符合华为战略发展需要的中国人民大学劳动人事学院学生，在就业时优先推荐。
2	宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅实践基地	宁夏回族自治区人力资源和社会保障厅	宁夏回族自治区银川市	2018.03	5	2	定期在中国人民大学劳动人事学院举办宁夏人力资源服务培训班，组织对宁夏人力资源服务行业领军人才、诚信机构和龙头企业管理人员、人力资源服务业经营管理人员进行专业培训。围绕提升“一带一路”人力资源服务水平，促进人力资源服务业创新发展，适时在中国人民大学劳动人事学院举办研讨会，组织业内专家学者开展学术交流和项目合作。适时邀请中国人民大学劳动人事学院相关专家来宁夏参加中国·宁夏“一带一路”人力资源高峰论坛，指导和帮助宁夏建设 国家级“一带一路”人力资源服务业特

							色产业园。聘请中国人民大学劳动人事学院相关专家为宁夏人力资源服务业特聘专家，定期到宁夏开展考察交流、举办辅导讲座，为宁夏人力资源服务业发展提供智力支持。在中国人民大学劳动人事学院开展针对宁夏专业人才的人力资源管理硕士、博士学位教育，宁夏人力资源社会保障厅协助做好招生工作。
3	浙江省对外服务公司实践基地	浙江省对外服务公司	浙江省杭州市	2019.05	8	1	为专注研究中国人力资本创新发展，更好地服务浙江经济发展和引领浙江人力资源行业的创新方向，双方决定联合国内外知名高等学府、研究机构和企业 在杭州共建“创新研究院”（其场地设在浙江省对外服务公司总部办公场所内）。该院将站在我国人力资源行业的前沿和高度，当前从浙江产业实际现状出发，在理论创新、政策研究、趋势预测及应用实践等方面重点发力。未来该院将在浙江人社厅的支持和指导下，在行业协会的大力配合下开展工作，双方可在政产学研领域保持长期深度合作。并把该院建成中国人民大学劳动人事学院品牌输出、辐射浙江的重要研究基地，国内外专家及智库的聚集地，以及行业信息发布与人才交流的重要创新平台。
4	江西省人力资源和社会保障厅实践基地	江西省人力资源和社会保障厅	江西省南昌市	2018.12	5	2	江西省人力资源和社会保障厅根据实际需求定期选派省内部分人力资源服务业中高级管理人员赴中国人民大学劳动人事学院进行学习培训。具体培训方案由双方共同商定。中国人民大学劳动人事学院发挥在人力资源服务行业人才培养方面的优势，根据江西省人力资源和社会保障厅要求，进行核心课程设计和开发，优选或编制专门教材，科学制定培训计划，合理安排培训课程，提供优质师资，提升培训效果。
5	上海市静安区人力资源和社会保障局实践基地	上海市静安区人力资源和社会保障局	上海市静安区	2017.07	8	3	上海市静安区人力资源和社会保障局每年就当地人才发展与建设问题召开研讨会，邀请中国人民大学劳动人事学院在上海设立人力资源研究基地、研究生实践基地等。基地从服务上海核心产业和政府需求角度出发，

		局					参与制定行业发展规划和标准编制，以及在人才培养、实训等方面进行领先性、专业性、实用性的应用研究，逐步打造人力资本上海高地。
6	鄂尔多斯市人民政府实践基地	鄂尔多斯市人民政府	内蒙古自治区鄂尔多斯市	2019.11	5	2	围绕鄂尔多斯市经济社会发展需求，鄂尔多斯市人民政府与中国人民大学劳动人事学院在人力资源开发、人力资源市场建设、人力资源服务业发展和劳动就业、社会保障等领域开展合作。决策咨询方面，双方就鄂尔多斯市人力人才资源开发涉及的政策环境优化、市场建设培育、行业发展规划、强化监督管理、产业园建设等方面开展决策咨询合作。人力人才交流培养方面，双方通过培训、讲座、交流研讨、考察调研、实习实践、挂职锻炼等方式，在人力人才交流培养方面开展合作，确有意向挂职锻炼的，需由学院会同组织部门考察确定合适人选。人力人才公共服务创新方面，双方共同推进人力人才公共服务理念、模式和路径创新，开展人力人才资源开发顶层设计，完善服务体系、健全服务网络、强化服务措施、增强服务能力、提高服务效率，为鄂尔多斯市人力人才资源开发创造优质环境。
7	银川市人民政府实践基地	银川市人民政府	宁夏回族自治区银川市	2018.03	5	2	紧密结合银川市经济社会发展现状，开展人才相关理论和政策研究。利用中国人民大学劳动人事学院资源，通过开办各类培训班，举办人才政策学术论坛、学术交流等活动，提升银川市人才工作队伍的理论水平和业务能力。聘任中国人民大学劳动人事学院知名专家、学者，为银川市实施人才强市战略提供决策参考和信息服务等。合作开展银川市人才发展战略规划、银川人才资源白、蓝皮书编制等工作。围绕“一带一路”重点建设任务和产业发展，合作开展相关人才发展研究工作。探索、总结有价值的人才研究成果，向全国推广应用。

8	宁波市人力资源和社会保障局实践基地	宁波市人力资源和社会保障局	浙江省宁波市	2016.12	8	2	宁波市人力资源和社会保障局与中国人民大学劳动人事学院联合建立中国人民大学人力资源产业研究院、中国人民大学劳动人事学院人力资源产业人才培训中心、中国人民大学劳动人事学院大学生就业实践基地、中国人民大学劳动人事学院宁波博士后工作站等。根据学生实习见习需要和宁波市人才发展需求，定期组织学生到宁波开展就业实践活动。双方共同配备实践活动指导教师。宁波人力资源和社会保障厅为活动开展提供便利条件。
9	烟台经济技术开发区人力资源和社会保障局实践基地	烟台经济技术开发区人力资源和社会保障局	山东省烟台市	2020.11	7	1	为加强烟台经济技术开发区与中国人民大学及劳动人事学院的交流与合作,依托双方校地资源优势,合作共建大学生实践基地,烟台经济技术开发区人力资源和社会保障局和中国人民大学劳动人事学院围绕经济开发区人才吸引、人才管理、人力资源服务业发展、社会保障等领域的现实问题,通过开展培训、交流研讨、实习实践等方式,在人力人才交流培养方面开展合作,提升学生解决实践问题的能力,为烟台市人力资源开发创造良好环境。
10	国际劳工组织都灵培训中心实践基地	国际劳工组织都灵培训中心	意大利都灵	2019.08	15	1	劳动人事学院与国际劳工组织都灵培训中心合作,举办“培养新一代全球领袖”大学生培训项目。学院定期选派学员并配备带队教师在暑期赴意大利参与该培训。该项目旨在开拓研究生的国际视野,促进其学习先进的组织管理经验,提高其参与全球治理的素养与能力,并提升劳动人事学院学生培养的国际化水平。

注：1.限填填表日前已经与本单位签署合作协议的与本专业学位类别人才培养相关的实习、实训、实践基地。

2.“基地及专业实践内容简介”填写基地情况与条件，开展实践教学内容，实践指导教师配备情况等。

**IV-3-2 近五年代表性专业实践活动与成果**（限填 10 项）

序号	活动或成果名称	负责人	所属学科专业	活动或成果简介 (限 200 字)
1	中国人力资源管理新年报告会	杨伟国、刘松博	人力资源管理	劳动人事学院和北京市委组织部每年共同举办“中国人力资源新年报告会”，至今已经举办了 16 届。最近的一次是在 2019 年 12 月 13-14 日举办的 2020 年人力资源管理新年报告会。该会议已经成为中国人力资源领域的品牌和标志性活动，产生了积极的社会影响，促进了学界、企业和政府之间的互动以及人力资源管理先进理念和技术的传播，对我国深入实施人才优先发展战略，推进人才发展体制机制的改革和创新都有着积极的影响。
2	平台型企业实践教学系列案例集	杨伟国、吴清军	劳动关系学	从 2015 年到 2020 年，学院劳动关系教研室团队在负责人的带领下，积极推进产学研融合，同阿里巴巴等各大互联网企业建立了广泛的长期合作机制，通过人力资源调研、就业测算、管理咨询等多种形式，就共享经济和平台型就业等相关问题开展了深入研究，形成了行业报告/案例集等多种形式的成果累计 10 余项。案例成果为学生更好地理解“新经济”范式下创新的用工和就业模式及其所带来的诸多劳动关系和人员管理问题提供了生动的实践样本。
3	人力资源专场招聘会和中国 HR 职业发展状况追踪调查	周文霞	人力资源管理	劳动人事学院以推动人力资源管理行业发展为目标，高度重视人力资源专业人员职业发展，打造责任型学院。自 2015 年开始至 2020 年，联合中国人民大学招生就业处，连续举办了 7 届人力资源专场招聘会。人力资源专场招聘会是一项创新性的举措，招聘会面向全国所有 HR 专业毕业生。既为用人单位提供了一个高质量的人才选择渠道，也为人力资源专业人士职业发展提供了良好平台。

4	中央和国家机关司局级干部专题研修班	杨伟国、唐镛	人力资源管理	<p>劳动人事学院在中国人民大学主办的“中央和国家机关司局级干部专题研修班”中，历年来扮演着重要角色，发挥着中坚作用。从2017至2020年共组织和参与了四届研修班。研修班产生了积极的社会影响，获得了中组部、中央和国家机关工委、广大学员和学校党委的高度认可。也促进了学界和政府之间的互动以及人力资源管理先进理念和技术的传播，对我国政府深入部署人才优先发展战略，推进人才发展体制机制的改革和创新都发挥着积极的作用。</p>
5	全国高校人力资源管理专业教师研修班	苏中兴	人力资源管理	<p>经过三十余年努力，中国人民大学劳动人事学院的人力资源管理学科已形成“学术研究、人才培养、社会服务”三位一体的发展模式，并致力于和国内兄弟院校一道努力，共同促进中国情境下的管理理论研究和实践的融合，推动中国人力资源管理学科在教学、研究和社会服务方面的新发展。2019年和2020年，连续两年举办“全国高校人力资源管理教师研修班”。做到了理论和实践的深度融合，对高校HR专业的老师们如何做好教学、研究和社会服务带来了极大的启发。</p>
6	中国灵活用工发展报告（2021）	杨伟国、吴清军	人力资源管理	<p>响应国务院办公厅发布的《关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发[2020]27号），学院负责人组建跨学科团队，与人力资源服务行业领先企业建立产学研合作，梳理灵活用工概念，对灵活用工市场深入调研。基于详实的企业负责人、行业协会负责人与员工访谈、上千家企业高管的问卷调查、国家统计局数据、政策、新闻报导，课题组对灵活用工市场现状、管理、组织变革与灵活用工发展等重要议题提出见解，并形成行业蓝皮书与案例集等多形式成果。</p>

7	人力资源管理专业奥运生计划	赵忠、苏中兴	人力资源管理	根据北京冬奥组委及北京市教委文件精神，面向相关高校优势专业招收赛时实习生，以实习方式参与奥运会筹办及赛时运行，有效补充组委会所需的专业人力资源。在首批冬奥组委招收计划的高校中，中国人民大学共有 10 名招生指标，全部为我院人力资源管理专业学生。“冬奥生”在入学第一年在校学习，从第二年起奔赴到北京冬奥组委工作的第一线，作为实习生直接参与北京冬奥会与冬残奥会的筹备工作。
---	---------------	--------	--------	--

注：1.限填本单位组织或开展的专业实践活动，或本单位取得的专业实践成果。如：原创教学案例，自建案例库，创新实践教学形式，创业教育活动、职业能力培训等。

2.“负责人”填写组织或开展专业实践活动的责任教师、行业专家，或取得专业实践成果的主要教师。

IV-4 近五年科研情况					
IV-4-1 近五年科研项目数及经费情况					
目前承担科研项目			近五年纵向科研项目		
总数(项)	总经费数(万元)		总数(项)	总经费数(万元)	
157	3860.37		30	892.14	
近五年国家级科研项目			近五年省部级科研项目数		
总数(项)	总经费数(万元)		总数(项)	总经费数(万元)	
86	1806.45		22	517.13	
年师均科研项目数(项)	0.6		年师均科研经费总数(万元)	3.6	
			15.6	年师均纵向科研经费数(万元)	
省部级及以上科研获奖数			2		
出版专著数	13		师均出版专著数	0.05	
近五年公开发表学术论文总篇数	681		师均公开发表学术论文篇数	2.8	
IV-4-2 近五年获得的代表性科研奖励(限填10项)					
序号	奖励类别	获奖	获奖项目名称	获奖人	获奖年度
1	教育部第八届高等学校科学研究优秀成果奖(省部级奖)	二等奖	2015—2017年中国就业市场景气报告	曾湘泉,耿林,丁大建,毛宇飞,刘华	2020
2	教育部第七届高等学校科学研究优秀成果奖(省部级奖)	一等奖	关于深化养老保险制度改革研究报告	郑功成	2015
3	国家民委社会科学研究成果奖(省部级奖)	一等奖	关于巩固扩大四川凉山彝区脱贫攻坚成果的建议	郑功成,鲁全,林闽钢,杨俊,张浩淼	2020
4	北京市第十六届哲学社会科学优秀成果奖(省部级奖)	二等奖	收入分配与劳动力市场研究	罗楚亮	2020

注：本表限填省部级及以上科研奖项或全国性行业科研奖励，全国专业学位教育指导委员会奖项，同一项目获得多项奖励的，不重复填写。

IV-4-3 近五年承担的的代表性科研项目（限填 10 项）						
序号	名称 (下达编号)	来源	类别	起讫时间	负责人	本单位到账经费 (万元)
1	面向海量涉诉信访案件分析的处理效果评估与社会风险预警技术研究（2018YFC0831805）	国家科技部	基础研究	2018-12-11 至 2021-12-31	涂永前	197
2	“一带一路”国家劳动与雇佣管制研究（17ZDA041）	国家社科基金项目（重大项目）	应用研究	2017-11-15 至 2020-12-31	杨伟国	60
3	中国残疾人家庭与社会支持机制建构及案例库建设（17ZDA116）	国家社科基金项目（重大项目）	基础研究	2017-11-15 至 2020-12-31	杨立雄	60
4	中国社会法系列研究（18@ZH023）	国家社科基金项目	基础研究	2018-07-25 至 2020-12-31	郑功成	60
5	团队工作重塑的概念内涵、前沿与作用机制：一项跨层次追踪研究（71971211）	国家自然科学基金项目	应用研究	2019-08-14 至 2023-12-31	王桢	60
6	中国高铁发展对于劳动力市场的影响：实证框架、应用拓展与政策含义（71873135）	国家自然科学基金项目	应用研究	2018-08-16 至 2022-12-31	韩军	58.4
7	女大学毕业生就业歧视问题研究（71773124）	国家自然科学基金项目	应用研究	2017-08-17 至 2021-12-31	葛玉好	56.2
8	合作型人力资源管理系统的內容结构及其对个体和组织绩效的作用机制研究——员工组织内社会网络的视角（71472178）	国家自然科学基金项目	应用研究	2015-01-01 至 2018-12-31	苏中兴	58

9	虚拟团队背景下共享式领导的运行模式与双刃剑效应研究：基于AST理论的视角（72072176）	国家自然科学基金项目	应用研究	2021-01-01 至 2024-12-31	刘松博	57.16
10	中国计划生育政策对生育受限父母福祉的影响研究（71703160）	国家自然科学基金项目	基础研究	2017-08-17 至 2020-12-31	王非	22.7

注：仅统计本单位是“项目主持单位”或“科研主管部门直接管理的课题主持单位”的科研项目。

IV-4.4 近五年发表的代表性论文、专著、实践类教材（限填 10 项）					
序号	名称	作者	时间	发表刊物/出版社	备注（限 100 字）
1	Career success criteria and locus of control as indicators of adaptive readiness in the career adaptation model	周文霞	2016.06	Journal of Vocational Behavior	A 核心期刊（职业生涯开发与管理领域国际顶级期刊）
2	The role of emotions as mechanisms of mid-test warning messages during personality testing: A field experiment	李海蓉	2020.12	Journal of Applied Psychology	A+核心期刊（组织行为学领域国际顶级期刊，FT50 期刊之一）
3	Going beyond the SHRM paradigm: Examining four approaches to governing employees	苏中兴	2018.05	Journal of Management	A 核心期刊（一般管理领域国际权威期刊，FT50 期刊之一）
4	员工创新行为的前因和结果变量研究	张丽华	2016.06	管理世界	A 核心期刊（管理学领域国内顶级期刊）
5	Leader humility and team creativity: The role of team information sharing, psychological safety, and power distance	刘松博	2018.03	Journal of Applied Psychology	A+核心期刊（组织行为学领域国际顶级期刊，FT50 期刊之一）

6	组织行为学（教材）	孙健敏	2020.02	高等教育出版社	国家级马克思主义理论研究和建设工程重点教材（孙健敏教授为首席专家）
7	Discrete emotions linking abusive supervision to employee intention and behavior	李育辉	2019.08	Personnel Psychology	A 核心期刊（组织行为学领域国际权威期刊）
8	数字平台工作参与群体:劳动供给及影响因素——基于 U 平台网约车司机的证据	杨伟国	2018.07	人口研究	A 核心期刊（人口学领域国内顶级期刊）
9	Do workers value flexible jobs? A field experiment	翁倩	2020.09	Journal of Labor Economics	A 核心期刊（劳动经济学领域国际顶级期刊）
10	Source attribution matters: Mediation and moderation effects in the relationship between work-to-family conflict and job satisfaction	赵锴	2019.05	Journal of Organizational Behavior	A 核心期刊（组织行为学领域国际权威期刊）

注：本表限填署名为本单位且作者是第一作者或通讯作者的论文、专著。在“备注”栏中，可对相关成果的水平、影响力等进行简要补充说明。

#### IV-5 近五年相关学科专业毕业生质量简介（限 600 字）

请对照申请基本条件，简要介绍相关学科专业毕业生就业、毕业生满意度、相关资格证书及培训考试等情况。

近年来，中国人民大学劳动人事学院各专业毕业生就业率和就业质量在同类专业中一直名列前茅。

##### 一、跟踪调查结果

相关专业（人力资源管理、劳动关系）学术型硕士毕业研究生的就业率非常可观，连续多年达到100%。从就业去向看，硕士研究生继续攻读博士学位的有5%左右，直接就业的占95%左右（其中，政府及事业单位就业的学生占10%左右，国企就业占比62%，民营或外资企业就业占23%左右）。就业岗位和所学专业保持高度一致，且多数就业岗位尚未饱和，充分说明了社会对人力资源开发与管理方面的人才需求旺盛。通过走访调查，了解到用人单位对中国人民大学相关专业硕士毕业生的工作能力、专业能力、创新能力、适应能力、责任意识等方面的素质满意度均达到95%以上，83.41%的毕业生认为就业的岗位与自身专业对口，95%以上的毕业生实际薪酬与预期薪酬一致。

##### 二、外部市场需求

截止目前，我国从事人力资源开发与管理专业领域的实践类人才整体还处于供不应求的局面，特别在新兴科技企业、党政机关和军队等领域的高层次人才稀缺，很难满足相关领域对人力资源开发与管理专业人才的缺口。未来5年内，企业、医院、政府机关、高校、研究与开发机构、咨询机构、教育机构和社会组织都存在不同程度的人力资源开发与管理高端专业人才的缺口（据一家专业咨询机构的调研，本专业领域高端人才不足9000人）。因此，从社会需求和市场需要分析，这些客观情况为未来人力资源开发与管理专业硕士毕业生提供了广阔的就业前景。

注：1.“学科专业”指学科、专业学位类别和本科专业。

2.培训考试指住院医师规范化培训考试等。

#### IV-6 支撑条件

##### IV-6-1 本专业学位点图书资料情况（限 300 字）

订购主要专业期刊、图书及数字资源（含电子图书、期刊、全文数据库、文摘索引数据库等）的名称、册数、时间。

专业依托中国人民大学图书馆系统订购数字资源（含电子图书、期刊、全文数据库、文摘索引数据库等），数字资源涵盖了国内外主要的数据库系统，例如：CNKI、EBSCO、Web of Science。除依托图书馆外，劳动人事学院图书资料室藏有与人力资源管理、劳动关系专业相关的书籍共计1000余册（截至2019年底）；同时，每年购买超过50本与本专业密切相关的中英文核心期刊、30种实践导向的行业杂志，供教学科研活动使用。

#### IV-6-2 其他支撑条件简况（限 600 字）

可介绍硬件设施、拟开设课程体系、教学投入、学习保障、奖助学金、机构建设、制度建设、专职行政人员配置等方面。

##### 1、教学支撑

**【课程】**制定适用于专业硕士的培养方案，建立适合优秀人才发展的课程体系。为本学位点人才制定科学的培养方案。且在课程体系中加大、加重实践类课程的比例和份量。

**【师资】**根据招生规模，学院计划每年为该专业新增教师 4 人，5 年（2021-2025）共引进 20 人。此外，学院计划与行（企）业知名专家签订兼职导师协议。5 年内计划聘请约 20 名高水平专家。

**【教学】**把课堂教学和案例研讨有机结合起来。在教学方式上，可创建结合虚拟仿真实验室和智慧教室的“思想实验室”等新型教学手段。

**【交流】**学院将持续推进专业硕士参与国际交流合作。未来 5 年，拟推动人力资源开发与管理专业硕士广泛国际交流及实践项目。深入推进人力资源开发与管理专业硕士培养的国际对接，使学生中有国际化教育经历者占比超过 60%，留学生占全部学生比重达到 20%以上。

##### 2、资金、场地和仪器设备

学院未来 5 年内计划投入资金建设人力资源开发与管理专业的教学与研究中心。计划建设的项目主要包括行为与沟通实验室、劳动争议模拟仲裁庭、人力资源与劳动关系案例库等。

学院还计划利用现代网络媒体技术开设在线课程。为实现良好的远程教学效果，学院将配备充足和优质的教学设备，包括但不限于视频会议软件、视频采集仪器、调音设备等。

##### 3、奖助体系

本学位点研究生奖助体系包括国家奖学金、学业奖学金等。除此之外，学院拟计划每年向人力资源开发与管理专业拨付 200 万元经费，用于资助本专业学生的科研计划、项目调研和国际交流。