

2023—2024 学年人力资源管理专业评估计划实施 情况总结报告

（郑州航空工业管理学院商学院人力资源管理专业）

目 录

1 评估计划概述	1
1.1 评估背景与依据	1
1.2 评估目标与评估措施	1
1.3 评估实施安排	2
2 评估实施情况总结	3
2.1 评估周期与样本	3
2.2 评估工具与评估类型	3
2.3 评估过程实施	3
3 六项学习成果评估的课程支撑情况与结果分析	4
3.1 SLO1 专业学科知识	4
3.2 SLO2 书面沟通能力	5
3.3 SLO3 批判性思维	6
3.4 SLO4 问题解决能力	7
3.5 SLO5 技术应用能力	8
3.6 SLO6 全球视野	9
3.7 六项 SLO 达成情况汇总	9
4 评估结果总体分析与评价	10
4.1 总体达成情况	10
4.2 课程支撑逻辑评价	10
4.3 数据质量与一致性验证	11
5 存在的主要问题	11
6 下学年工作计划	12
7 结语	13

1 评估计划概述

1.1 评估背景与依据

本报告依据《2023—2024 学年人力资源管理专业评估计划》（以下简称《评估计划》）和《表 4.1 人力资源管理专业学生学习评估（2023—2024）》编制，系统总结 2023—2024 学年人力资源管理专业学生学习成果（SLO）评估计划的实施情况、课程支撑情况与评估结果，在分析存在问题的基础上，提出与《2024—2025 学年人力资源管理专业评估计划》相衔接的下学年工作计划。

按照 ACBSP 认证标准 4“学生学习成果评估”的要求和商学院认证工作领导小组的统一部署，人力资源管理专业自 2021—2022 学年起启动学生学习成果评估，评估周期连续覆盖 2021—2022、2022—2023、2023—2024 三个学年。本报告重点呈现 2023—2024 学年评估结果，并同步引用前两个周期数据用于趋势分析。

依据《人力资源管理专业本科人才培养方案》，本专业培养目标是：服务国家航空航天战略和区域经济社会发展，培养具备扎实的人力资源管理专业知识与实践操作技能，能够在各类企事业单位尤其是航空企业或咨询公司从事人力资源规划、岗位分析、人员招募与甄选、员工绩效评价与薪酬设计、员工关系处理等方面工作，具有社会主义核心价值观、人文底蕴、职业素养、创新创业意识和航空使命感的高素质复合型创新人才。培养目标分解为 5 项具体学习目标（PLO1—PLO5）和 9 项毕业要求。评估计划将毕业要求转化为六项关键学生学习成果：SLO1 专业学科知识、SLO2 书面沟通能力、SLO3 批判性思维、SLO4 问题解决能力、SLO5 技术应用能力、SLO6 全球视野，分别对应培养方案中“商科知识”“思维与创新”“分析与解决问题”“使用工具”“国际视野”等毕业要求，形成“培养目标—毕业要求—学习成果—评估措施”的完整目标链。

1.2 评估目标与评估措施

《评估计划》明确了六项 SLO 的评估目标与评估措施：SLO1、SLO3、SLO4、SLO5、SLO6 通过支撑课程的期末考试进行直接评估，SLO2 通过本科毕业论文 Rubric 评分进行直接评估；SLO1 同时采用 CPC（商科通识能力）外部标准化测试进行评估；各 SLO 均辅以问卷调查等间接评估。评估目标统一设定为：至少 80% 的被评估学生成绩达到熟练（Proficient，70 分）及以上水平；其中 CPC 测试要求每个科目注册学生中

至少 80%达到 80%以上正确率（30 题中至少答对 24 题）；毕业论文要求 80%及以上达到 B（良好）及以上等级。考核成绩按统一百分制分级：优秀（Exemplary，90—100 分）、良好（Superior，80—89 分）、熟练（Proficient，70—79 分）、合格（Qualified，60—69 分）、不合格（Inadequate，60 分以下）。

表 1 六项学习成果评估措施总览

SLO	评估目标	支撑课程/评估工具（课程代码）	评估类型
SLO1 专业学科知识	≥80%达到 Proficient 及以上	会计学原理（801004）、管理学（BB718A）、微观经济学（CB101B）、劳动关系管理（BB915A）、人力资源管理（BB901A）	内部、形成性/总结性、直接
SLO1（外部测试）	CPC 各科≥80%注册学生正确率≥80%	CPC 测试（人力资源管理、商业伦理、市场营销、微观经济学、战略管理）	外部、总结性、比较性、直接
SLO2 书面沟通能力	≥80%论文达 B 及以上	本科毕业论文（Rubric 六维度评分）	内部、总结性、直接
SLO3 批判性思维	≥80%达到 Proficient 及以上	组织行为学（BB981A）、组织设计与工作分析（BB911A）、人员素质测评（BB912A）	内部、总结性、直接
SLO4 问题解决能力	≥80%达到 Proficient 及以上	薪酬管理（BB914A，案例研究）、绩效管理（BB913A，案例研究）	内部、总结性、直接
SLO5 技术应用能力	≥80%达到 Proficient 及以上	Python 程序设计（JB004B）	内部、总结性、直接
SLO6 全球视野	≥80%达到 Proficient 及以上	宏观经济学（CB102B）	内部、总结性、直接

注：各 SLO 均辅以面向在校生、毕业生、实习生和校友的自我评估问卷调查及实习单位、用人单位的主观评价等间接评估，评估测量信息在《表 4.2 人力资源管理专业学习成果与评估测量》中系统登记。

1.3 评估实施安排

按照商学院认证工作领导小组的统一部署，人力资源管理专业在 2023—2024 学年实施评估。每门课程的评估由任课教师按照教务处课程管理系统（包含学期和班级信息）执行；教师基于专业教师团队讨论，向商学院认证工作领导小组提交相关数据和分析结果，由分管教学的副院长统一领导；专业组织讨论审查和批准拟议的改进行动计划。

2 评估实施情况总结

2.1 评估周期与样本

2023—2024 学年评估覆盖 2021—2023 级学生，包括 12 门支撑课程期末评估、1 项毕业论文 Rubric 评估和 1 项 CPC 外部测试，直接评估样本量合计约 1122 人次（课程期末评估 964 人、毕业论文 96 人、CPC 测试 62 人）。各评估措施样本量见表 2。

表 2 2023—2024 学年评估措施样本量汇总表

SLO	评估措施（课程代码）	评估对象（学生届别）	样本量（人）
SLO1	会计学原理期末（801004）	2023 级	67
SLO1	管理学期末（BB718A）	2023 级	73
SLO1	微观经济学期末（CB101B）	2022 级	90
SLO1	劳动关系管理期末（BB915A）	2021 级	68
SLO1	人力资源管理期末（BB901A）	2022 级	91
SLO1	CPC 测试	注册学生	62
SLO2	本科毕业论文 Rubric	2024 届毕业生	96
SLO3	组织行为学期末（BB981A）	2022 级	90
SLO3	组织设计与工作分析期末（BB911A）	2022 级	92
SLO3	人员素质测评期末（BB912A）	2022 级	93
SLO4	薪酬管理期末（BB914A）	2021 级	67
SLO4	绩效管理期末（BB913A）	2021 级	68
SLO5	Python 程序设计期末（JB004B）	2023 级	75
SLO6	宏观经学期末（CB102B）	2022 级	90

2.2 评估工具与评估类型

本专业采用直接评估与间接评估相结合的方式：直接评估包括 12 门课程期末考试、毕业论文 Rubric 评分（SLO2）和 CPC 外部标准化测试（SLO1）；间接评估包括面向在校生、毕业生、实习生和校友的自我评估问卷调查以及实习单位和用人单位的主观评价。评估类型涵盖形成性评估与总结性评估、内部评估与外部评估，各 SLO 的评估类型矩阵已在表 1 和《表 4.2 人力资源管理专业学习成果与评估测量》中完整登记。

2.3 评估过程实施

课程期末评估由指定授课教师按照郑州航空工业管理学院教务处在线管理系统中的课表安排执行，采用闭卷笔试形式（Python 程序设计采用上机操作形式，薪酬管

理、绩效管理采用案例分析形式）；CPC 测试按照学校统一的考试规定实施，涵盖人力资源管理、商业伦理、市场营销、微观经济学和战略管理五个科目，每科 30 题，正确率 80%以上（答对 24 题）为达标；毕业论文按照郑州航空工业管理学院教务处制定的学术规定执行，依据毕业论文评估 Rubric 从选题恰当性、基本概念与理论掌握、分析与研究能力、外文翻译质量、设计方法与计算正确性、清晰度与表达六个维度进行 A（优秀）、B（良好）、C（合格）三级评价。所有评估数据按学年在学术管理系统中归档。

3 六项学习成果评估的课程支撑情况与结果分析

3.1 SLO1 专业学科知识

SLO1 要求专业学生展示扎实的人文、数学、信息技术、经济学和管理学基础，以及人力资源管理专业知识，掌握科学研究方法论，关注人力资源管理领域的最新发展和趋势。

课程支撑情况：SLO1 由 5 门课程和 CPC 测试共同支撑。会计学原理为财务数据理解和人力成本分析提供基础，管理学为组织运行与管理实践提供理论框架，微观经济学为劳动力市场和薪酬决定机制提供分析工具，三者对应 SLO1 中经济学与管理学基础要求；劳动关系管理和人力资源管理直接对应人力资源管理专业知识体系，其中劳动关系管理为人力资源管理六大模块之一，人力资源管理为专业核心导论课程。CPC 测试从外部独立、客观的视角验证学生商科基础知识水平。

表 3 SLO1 支撑课程 2023—2024 学年评估结果表

评估措施	课程代码	评估对象	样本量 (人)	达成率	目标 (80%)
会计学原理期末	801004	2023 级	67	62.70%	未达标
管理学期末	BB718A	2023 级	73	49.32%	未达标
微观经济学期末	CB101B	2022 级	90	97.79%	达标
劳动关系管理期末	BB915A	2021 级	68	97.07%	达标
人力资源管理期末	BB901A	2022 级	91	76.93%	未达标

表 4 SLO1 支撑课程三周期达成率对照表

课程	2021—2022	2022—2023	2023—2024	趋势
会计学原理	43.28%	56.25%	62.70%	持续上升但未达标
管理学	50.70%	74.73%	49.32%	大幅波动
微观经济学	97.98%	70.15%	97.79%	波动回升

课程	2021—2022	2022—2023	2023—2024	趋势
劳动关系管理	98.81%	94.79%	97.07%	持续达标
人力资源管理	89.58%	58.21%	76.93%	回升但未达标

结果分析：2023—2024 学年 SLO1 五项课程评估中 2 项达标（微观经济学 97.79%、劳动关系管理 97.07%），3 项未达标（会计学原理 62.70%、管理学 49.32%、人力资源管理 76.93%）。从三周期看，会计学原理达成率持续上升（43.28%→56.25%→62.70%），显示基础强化措施初显成效，但距 80% 目标仍有 17.30 个百分点的差距；管理学达成率大幅波动（50.70%→74.73%→49.32%），2023—2024 学年回落至三个周期最低水平，说明课程实施或学生参与度存在潜在问题；人力资源管理由 58.21% 回升至 76.93%，改善趋势明显但尚未达标。微观经济学与劳动关系管理持续保持高位，教学与学生基础较为稳定。总体来看，SLO1 课程评估达成情况不理想，会计学原理、管理学、人力资源管理三门基础与核心课程成为 SLO1 达成的短板。

表 5 CPC 测试各科目达标率三周期对照表

CPC 科目	2020—2021	2021—2022	2022—2023	目标（80%）
人力资源管理	52.50%	72.60%	65.19%	未达标
商业伦理	36.20%	72.68%	15.00%	未达标
市场营销	47.36%	55.89%	40.26%	未达标
微观经济学	51.95%	60.11%	32.82%	未达标
战略管理	36.42%	69.20%	29.62%	未达标

注：CPC 测试在测试实施学期进行，表 4.1 记录的最近实施周期为 2022—2023 学年，样本量 62 人；达标口径为每科目注册学生中至少 80% 达到 80% 以上正确率。

结果分析：CPC 测试五个科目全部未达到 80% 的目标。商业伦理达标率由 2021—2022 学年的 72.68% 骤降至 2022—2023 学年的 15.00%，市场营销（40.26%）、微观经济学（32.82%）、战略管理（29.62%）长期低位运行，仅人力资源管理（65.19%）相对较好。标准差分析显示微观经济学标准差由 6.85 降至 4.15，学生成绩向低分段集中。CPC 外部测试结果与校内课程成绩存在明显落差（如人力资源管理课程期末达成率 76.93%，对应 CPC 科目 65.19%），反映课程教学与外部标准化考核标准的衔接有待加强，商业伦理、微观经济学、战略管理为重点改进科目。

3.2 SLO2 书面沟通能力

SLO2 要求专业学生通过本科毕业论文展示较强的书面沟通能力与学术写作能力。

课程支撑情况：本科毕业论文是对学生四年学术写作能力的综合检验，涵盖选题确定、文献综述、研究方法选择、数据分析、结论撰写等完整学术写作流程，是评估书面沟通能力最全面、系统的直接评估方式。评估采用 Rubric，从选题恰当性、基本概念与理论掌握、分析与研究能力、外文翻译质量、设计方法与计算正确性、清晰度与表达六个维度进行评价。

表 6 SLO2 毕业论文 Rubric 各维度 2023—2024 学年评估结果表（2024 届毕业生，n=96）

评分维度	达成率	目标（80%）
选题恰当性	91.67%	达标
基本概念与理论掌握	89.58%	达标
分析与研究能力	72.92%	未达标
设计、方法与计算正确性	90.63%	达标
清晰度与表达	93.75%	达标

注：表 4.1 中“外文翻译质量”维度未单列评估结果数据，本报告列为待补充项。

表 7 SLO2 毕业论文各维度三周期达成率对照表

评分维度	2022 届 (n=99)	2023 届 (n=84)	2024 届 (n=96)
选题恰当性	96.97%	96.43%	91.67%
基本概念与理论掌握	97.98%	90.48%	89.58%
分析与研究能力	73.74%	77.38%	72.92%
设计、方法与计算正确性	88.89%	82.14%	90.63%
清晰度与表达	91.92%	92.86%	93.75%

结果分析：2023—2024 学年毕业论文 5 个评分维度中 4 个达到 80% 目标（选题恰当性 91.67%、基本概念与理论掌握 89.58%、设计方法与计算正确性 90.63%、清晰度与表达 93.75%），仅“分析与研究能力”维度为 72.92%，未达到 80% 目标。三周期数据显示，“分析与研究能力”维度持续处于 72.92%—77.38% 的低位波动区间，表明学生在分析和研究方法方面存在系统性困难，是 SLO2 达成的短板；“清晰度与表达”维度持续提升（91.92%→92.86%→93.75%），反映写作表达训练成效较好。总体上，SLO2 各维度达成率多数达标，但“分析与研究能力”需作为重点改进领域予以强化。

3.3 SLO3 批判性思维

SLO3 要求专业学生展示可辨识的思维和创新能力，能够识别、分析、质疑和评估与人力资源管理相关的现象和问题，同时有效表达个人见解。

课程支撑情况：SLO3 由 3 门专业核心课程共同支撑。组织行为学研究个体、群体和组织层面的行为规律，通过案例分析培养批判性思维；组织设计与工作分析要求学

生对不同组织结构方案进行分析、评价和优化，培养分析评估能力；人员素质测评要求学生测评方案的科学性和有效性进行分析评价，培养对人力资源管理问题的批判性思维。

表 8 SLO3 支撑课程 2023—2024 学年评估结果表

评估措施	课程代码	评估对象	样本量 (人)	达成率	目标 (80%)
组织行为学期末	BB981A	2022 级	90	100.00%	达标
组织设计与工作分析期末	BB911A	2022 级	92	84.78%	达标
人员素质测评期末	BB912A	2022 级	93	59.14%	未达标

表 9 SLO3 支撑课程三周期达成率对照表

课程	2021—2022	2022—2023	2023—2024	趋势
组织行为学	85.42%	100.00%	100.00%	连续两周期 100%
组织设计与工作分析	81.25%	44.78%	84.78%	大幅波动后回升
人员素质测评	84.69%	68.12%	59.14%	持续下降

结果分析：2023—2024 学年 SLO3 三项课程评估中 2 项达标（组织行为学 100.00%、组织设计与工作分析 84.78%），1 项未达标（人员素质测评 59.14%）。组织行为学连续两个周期达成率 100%，表面达标，但评估结果显示现有评估工具可能缺乏足够的挑战性和区分度，难以准确衡量学生的批判性思维水平，需重新设计需要高阶思维和技能应用的评估任务；组织设计与工作分析在 2022—2023 学年大幅下滑至 44.78%后回升至 84.78%，显示干预措施取得成效，但波动幅度过大说明教学与评估的稳定性仍需加强；人员素质测评达成率连续三周期下降（84.69%→68.12%→59.14%），为 SLO3 中最薄弱环节，课程教学和评估方式亟需改革。

3.4 SLO4 问题解决能力

SLO4 要求专业学生展示分析企业各职能领域特别是航空企业管理控制问题的能力，能够对复杂问题进行综合分析和研究，并提出适当的解决方案。

课程支撑情况：SLO4 由薪酬管理（案例研究）和绩效管理（案例研究）两门课程共同支撑。两门课程均以案例研究为主要教学和考核形式，要求学生针对真实或模拟的企业管理情境进行诊断、分析并提出系统性解决方案，天然适合考察问题解决能力。

表 10 SLO4 支撑课程 2023—2024 学年评估结果表

评估措施	课程代码	评估对象	样本量 (人)	达成率	目标 (80%)
薪酬管理期末（案例研究）	BB914A	2021 级	67	95.52%	达标
绩效管理期末（案例研究）	BB913A	2021 级	68	76.47%	未达标

表 11 SLO4 支撑课程三周期达成率对照表

课程	2021—2022	2022—2023	2023—2024	趋势
薪酬管理	88.10%	93.75%	95.52%	持续上升达标
绩效管理	86.90%	79.17%	76.47%	持续下降

结果分析：2023—2024 学年 SLO4 两项课程评估中 1 项达标（薪酬管理 95.52%）、1 项未达标（绩效管理 76.47%）。薪酬管理达成率三周期持续上升（88.10%→93.75%→95.52%），教学方法和评估策略有效；绩效管理则持续下降（86.90%→79.17%→76.47%），已连续两周期低于 80% 目标。同为案例研究形式的两门课程表现差异显著（相差 19.05 个百分点），说明绩效管理课程在案例设计、教学实施或学生参与度方面存在可改进空间，应将薪酬管理的成功教学经验系统推广到绩效管理课程。

3.5 SLO5 技术应用能力

SLO5 要求专业学生展示有效利用技术进行人力资源分析、开展调查和处理企业内数据的能力。

课程支撑情况：SLO5 由 Python 程序设计课程独立支撑。该课程涵盖 Python 基础语法、数据结构、文件操作及数据分析库（pandas、numpy）等内容，是学生运用技术进行人力资源分析、问卷调查和数据处理的核心理课程；期末采用上机操作形式，要求学生实际编写程序完成数据读取、清洗、分析和可视化任务，能够直接考察技术应用能力。

表 12 SLO5 评估结果及三周期对照表

课程（代码）	2021—2022	2022—2023	2023—2024
Python 程序设计（JB004B）	59.70% (n=67)	91.21% (n=91)	96.00% (n=75)

结果分析：2023—2024 学年 Python 程序设计达成率 96.00%，达到 80%目标，为三周期最高。达成率由 2021—2022 学年的 59.70%提升至 96.00%，三周期累计提升 36.30 个百分点，是六项 SLO 中提升幅度最大的，反映课程内容更新和教学方法改进成效显著。SLO5 为六项 SLO 中唯一完全达成目标的成果。后续需在巩固改革成效的同时，引入人力资源数据分析实战项目，防止评估工具因难度不足而降低区分度。

3.6 SLO6 全球视野

SLO6 要求专业学生展示国际视野和理解力，关注国际企业管理趋势，关注全球性问题，理解和尊重世界各种文化的差异和多样性。

课程支撑情况：SLO6 由宏观经济学课程独立支撑。该课程提供影响人力资源管理的更广泛经济环境的洞察，涵盖国民收入决定、就业与失业、通货膨胀、经济增长、国际经济与贸易、开放宏观经济等内容，帮助学生理解全球经济趋势和国际企业管理动态，是培养全球视野的基础课程。

表 13 SLO6 评估结果及三周期对照表

课程（代码）	2021—2022	2022—2023	2023—2024
宏观经济学（CB102B）	56.73% (n=104)	62.32% (n=69)	42.22% (n=90)

结果分析：2023—2024 学年宏观经济学达成率 42.22%，远低于 80%目标，是六项 SLO 全部直接评估措施中达成率最低的课程。三周期达成率分别为 56.73%、62.32%、42.22%，持续未达标且 2023—2024 学年出现骤降，表明学生对课程材料的理解存在重大问题，可能与课程难度、教学方法、学生参与度等因素有关。SLO6 为本学年最需要重点改进的学习成果。

3.7 六项 SLO 达成情况汇总

表 14 2023—2024 学年六项 SLO 达成情况汇总表

SLO	直接评估措施	达标措施/全部措施	未达标措施	总体判定
SLO1 专业学科知识	5 门课程+CPC 测试	课程 2/5；CPC 0/5	会计学原理、管理学、人力资源管理；CPC 五科	未达成
SLO2 书面沟通能力	毕业论文 Rubric（5 个维度）	4/5 维度	分析与研究能力	基本达成
SLO3 批判性思维	3 门课程	2/3	人员素质测评	基本达成

SLO	直接评估措施	达标措施/全部措施	未达标措施	总体判定
SLO4 问题解决能力	2 门课程	1/2	绩效管理	基本达成
SLO5 技术应用能力	1 门课程	1/1	—	达成
SLO6 全球视野	1 门课程	0/1	宏观经济学	未达成

总体判定：2023—2024 学年 12 门支撑课程评估中 6 门达标、6 门未达标（达标率 50%）；毕业论文 5 个评分维度中 4 个达标；CPC 测试 5 个科目全部未达标。六项 SLO 中，SLO5 完全达成，SLO2、SLO3、SLO4 基本达成（各有 1 项措施未达标），SLO1、SLO6 未达成。SLO6（宏观经济学 42.22%）和 SLO1（会计学原理 62.70%、管理学 49.32%、人力资源管理 76.93%，CPC 全科目未达标）是下一学年持续改进的重中之重。

4 评估结果总体分析与评价

4.1 总体达成情况

2023—2024 学年，人力资源管理专业按《评估计划》完成六项 SLO 的 14 项直接评估（12 门课程、毕业论文、CPC 测试）。总体看：课程层面，12 门课程 6 门达标、6 门未达标；成果层面，仅 SLO5 完全达成，SLO2、SLO3、SLO4 基本达成，SLO1、SLO6 未达成。达成率较高的课程（微观经济学 97.79%、劳动关系管理 97.07%、组织行为学 100.00%、薪酬管理 95.52%、Python 程序设计 96.00%）与达成率较低的课程（宏观经济学 42.22%、管理学 49.32%、人员素质测评 59.14%）之间的差距达到 50 个百分点以上，反映出不同课程教学质量和学生学习基础的显著差异。

4.2 课程支撑逻辑评价

（1）支撑课程与 SLO 的对应关系合理。SLO1 由基础课（会计学原理、管理学、微观经济学）与专业核心课（劳动关系管理、人力资源管理）多层支撑，SLO3 由三门专业核心课共同支撑，课程内容与 SLO 能力要求匹配，各课程对 SLO 的支撑合理性在《评估计划》中均有专门分析。

（2）考核形式与能力目标适配。案例研究形式（SLO4）、上机操作形式（SLO5）、毕业论文 Rubric（SLO2）、CPC 外部测试（SLO1）均与对应能力目标相匹配，直接评估为主、间接评估为辅的评估体系总体有效。

（3）支撑结构存在不均衡。SLO5、SLO6 均仅由 1 门课程独立支撑，评估稳健性不足，单门课程的教学波动直接影响整个 SLO 的达成判定；SLO1 的 CPC 外部测试与校内课程评估结果落差大，说明课程教学与外部标准化标准的衔接需要加强。

4.3 数据质量与一致性验证

本报告全部评估数据取自《表 4.1 人力资源管理专业学生学习评估（2023—2024）》和《2023—2024 学年人力资源管理专业评估计划》，并进行了交叉核验：

（1）各课程达成率与相应课程总结报告（2023—2024 学年）数据一致，如《2023—2024 学年〈人力资源管理〉课程总结报告》记载达成率 76.93%，与表 4.1 完全一致；

（2）《2024—2025 学年评估计划》中“上一周期评估结果概要”引用的 2023—2024 学年数据（会计学原理 62.7%、管理学 49.3%、微观经济学 97.8%、劳动关系管理 97.1%、人力资源管理 76.9%、组织行为学 100%、组织设计与工作分析 84.8%、人员素质测评 59.1%、薪酬管理 95.5%、绩效管理 76.5%、Python 程序设计 96.0%、宏观经济学 42.2%）与本报告第三章数据完全一致；（3）达成率口径统一：课程评估按“达到 Proficient（≥70 分）及以上比例”、CPC 按“达到 80%以上正确率比例”、毕业论文按“达到 B 及以上等级比例”统计，与《评估计划》目标口径一致；（4）个别数据缺口已在相应章节标注（毕业论文“外文翻译质量”维度结果未在表 4.1 中单列）。

5 存在的主要问题

（一）SLO1 专业学科知识课程达标率偏低，基础学科知识掌握不牢固。会计学原理（62.70%）、管理学（49.32%）、人力资源管理（76.93%）三门课程未达 80%目标；CPC 外部测试五个科目全部未达标，商业伦理骤降至 15.00%、战略管理 29.62%、微观经济学 32.82%，校内课程成绩与外部标准化测试存在明显落差，反映学生商科基础知识和薄弱科目学习支持存在系统性问题。

（二）SLO2 毕业论文“分析与研究能力”维度持续未达标。该维度三周期达成率分别为 73.74%、77.38%、72.92%，始终低于 80%目标，说明学生在研究方法运用和数据

分析方面的系统训练不足；同时“外文翻译质量”维度缺少评估结果数据，评估记录的完整性有待完善。

（三）SLO3 部分课程评估工具区分度不足、个别课程达成率持续下滑。组织行为学连续两周期达成率 100%，现有评估工具挑战性不足，难以准确测量批判性思维等高阶能力；人员素质测评达成率三周期持续下降（84.69%→68.12%→59.14%），教学与评估方法亟需改革。

（四）SLO4 两门案例课程表现差异显著。薪酬管理持续上升达标（95.52%），绩效管理持续下降未达标（76.47%），同为案例研究形式但相差 19.05 个百分点，绩效管理课程的教学方法和案例设计需要借鉴薪酬管理成功经验。

（五）SLO6 全球视野达成率最低且持续未达标。宏观经济学达成率 56.73%→62.32%→42.22%，2023—2024 学年骤降至 42.22%，是全部评估措施中表现最差的，且该 SLO 仅由 1 门课程独立支撑，评估与改进的着力点单一。

（六）评估体系层面存在改进空间。一是部分 SLO 支撑课程数量少（SLO5、SLO6 各 1 门），单一评估措施对成果达成的判定影响过大；二是部分评估工具区分度不足（组织行为学 100%、Python 程序设计 96%提示评估难度可能偏低）；三是改进措施的连续性有待加强，部分课程达成率呈现大幅波动（管理学、组织设计与工作分析），改进效果的稳定性不足；四是评估记录完整性需提升（如外文翻译质量维度数据缺失）。

6 下学年工作计划

基于本学年评估结果与存在问题，人力资源管理专业确定的持续改进领域、改进措施、责任人与预期效果见表 15。

表 15 改进措施与下学年工作计划表

改进措施	针对问题	责任人	计划实施时间	预期效果
持续加强会计学原理、管理学、人力资源管理课程的基础教育支持与教学方法优化，收集学生反馈，深入剖析成绩波动原因	SLO1 三门课程未达标、达成率波动	课程组/任课教师	2024—2025 学年	提升三门课程达成率，逐步接近并达到 80%目标
开展 CPC 薄弱科目（商业伦理、战略管理、微观经济学）专项调查与教学改革，开发针	CPC 五科全部未达标，商业伦理骤降至 15%	专业教学团队	2024—2025 学年	提高 CPC 各科目达标率，重点扭转商业伦

改进措施	针对问题	责任人	计划实施时间	预期效果
对性学习材料和辅导资源，增强外部测试与课程教学衔接				理、战略管理颓势
强化毕业论文研究方法培训，开设数据分析工作坊，为分析与研究能力薄弱学生提供个性化辅导	SLO2 分析与研究能力持续未达标（72.92%）	论文指导教师	2024—2025 学年	提升分析与研究能力维度达成率至 80%以上
重新设计组织行为学评估工具，增加高阶思维与技能应用型任务，提升评估挑战性与区分度	组织行为学连续两周期 100%，评估区分度不足	课程组	2024—2025 学年	提高评估工具区分度，准确测量批判性思维
改革人员素质测评教学方法，引入案例研究、小组讨论、实践项目等多样化评估形式，建立学生表现监控与反馈机制	人员素质测评持续下降（59.14%）	任课教师	2024—2025 学年	遏制达成率下滑趋势，回升至 80%目标
系统总结薪酬管理课程成功教学经验并推广至绩效管理课程，更新绩效管理课程材料，引入多样化评估形式	绩效管理持续下降（76.47%），两案例课程差异显著	任课教师/课程组	2024—2025 学年	提升绩效管理达成率，缩小与薪酬管理差距
总结 Python 课程改革经验并在其他技术类课程推广，引入人力资源数据分析实战项目，防止评估工具挑战性不足	SLO5 需巩固成效并防止区分度下降	任课教师	2024—2025 学年	巩固 96%达成率，提升实战应用能力
重点推进宏观经济学教学方法改革，简化与优化课程材料，增加国际经济热点案例和全球视野专题，探索全球视野多课程支撑体系	宏观经济学 42.22% 全专业最低，SLO6 单课程支撑	课程组/任课教师	2024—2025 学年	提升宏观经济学达成率，增强 SLO6 支撑稳健性
完善评估数据记录与归档，补全毕业论文各维度（含外文翻译质量）评估数据，建立学期中持续反馈与监控机制	评估记录不完整、改进连续性不足	教研室/专业负责人	2024—2025 学年	提高评估数据完整性与改进措施连续性

7 结语

2023—2024 学年，人力资源管理专业按照《2023—2024 学年评估计划》完成了六项学生学习成果的系统评估，评估数据覆盖连续三个学年，直接评估与间接评估相结合，评估结果客观反映学生能力达成情况。总体来看，SLO5 技术应用能力达成目标，SLO2、SLO3、SLO4 基本达成，SLO1、SLO6 未达成；12 门支撑课程中 6 门达标、6 门未达标。评估发现的薄弱环节（会计学原理、管理学、人力资源管理、人员素质测评、绩效管理、宏观经济学及 CPC 商业伦理等科目）已制定改进计划，形成“计划—实

施—评估—改进”的完整闭环。下一步，专业将持续跟踪改进措施的实施成效，完善评估工具与数据记录，提升课程教学对学生学习成果的支撑水平，为 ACBSP 认证和人才培养质量持续提升奠定坚实基础。