

2024—2025 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	2
2.1 评估周期与样本	2
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	8
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	14

1 评估计划概述

1.1 评估背景与依据

本报告依据《2024—2025 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（2024—2025）》编制，系统总结 2024—2025 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《2025—2026 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、2024—2025 四个学年。本报告重点呈现 2024—2025 学年评估结果，并同步引用前三个周期数据用于趋势分析。

依据《2024—2025 学年人力资源管理专业评估计划》，商学院使命为“服务国家航空航天战略和区域经济社会发展，培养符合时代要求的高素质、跨学科、创新型商科人才”；人力资源管理专业使命为“致力于使学生掌握人力资源管理的核心理论和实践技能，支持其在组织领导力方面的成长，并为其追求研究生层次教育奠定基础”。专业培养目标分解为 5 项具体学习目标（PLO1—PLO5）：应用能力、管理能力、创新能力、发展能力和职业素养。评估计划将学习目标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，形成“培养目标—学习目标—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；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，其中毕业论文要求 80% 及以上论文达到 B（良好）及以上等级。六项 SLO 的评估措施总览见表 1。

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%达熟练及以上	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）期末	直接/总结性
SLO2 书面沟通能力	≥80%达 B 及以上	本科毕业论文 Rubric（6 个评分维度）	直接/总结性
SLO3 批判性思维	≥80%达熟练及以上	组织行为学（BB981A）、组织设计与工作分析（BB911A）、人员素质测评（BB912A）期末	直接/总结性
SLO4 问题解决能力	≥80%达熟练及以上	薪酬管理（案例）（BB914A）、绩效管理（案例）（BB913A）期末	直接/总结性
SLO5 技术应用能力	≥80%达熟练及以上	Python 程序设计（JB004B）期末上机	直接/总结性
SLO6 全球视野	≥80%达熟练及以上	宏观经济学（CB102B）期末	直接/总结性

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方式。

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 2024—2025 学年实施评估。每门课程的评估由教师按照教务处课程管理系统（包含学期和班级信息）执行，教师将在专业教师团队讨论的基础上，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。本学年评估工作围绕《评估计划》确定的持续改进领域展开：（1）SLO1 专业学科知识中会计学原理、管理学、人力资源管理等未达标课程的教学方法优化；（2）SLO2 书面沟通能力中分析与研究能力的强化培训；（3）SLO3 批判性思维中组织行为学评估工具挑战性提升和人员素质测评教学方法改革；（4）SLO4 问题解决能力中绩效管理课程的教学经验推广；（5）SLO6 全球视野中宏观经济学教学方法重点改革和多课程支撑体系探索。

2 评估实施情况总结

2.1 评估周期与样本

2024—2025 学年评估覆盖 2022—2024 级学生和 2025 届毕业生，包括 12 门支撑课程期末评估和 1 项毕业论文 Rubric 评估，直接评估样本量合计 979 人次（课程期末评估 912 人、毕业论文 67 人）。各评估措施样本量见表 2。

表 2 2024—2025 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）	2024 级	67
SLO1	管理学期末（BB718A）	2024 级	61
SLO1	微观经济学期末（CB101B）	2023 级	76
SLO1	劳动关系管理期末（BB915A）	2022 级	90
SLO1	人力资源管理期末（BB901A）	2023 级	73
SLO2	毕业论文 Rubric	2025 届毕业生	67
SLO3	组织行为学期末（BB981A）	2023 级	72
SLO3	组织设计与工作分析期末（BB911A）	2023 级	72
SLO3	人员素质测评期末（BB912A）	2023 级	79
SLO4	薪酬管理期末（案例）（BB914A）	2022 级	90
SLO4	绩效管理期末（案例）（BB913A）	2022 级	90
SLO5	Python 程序设计期末（JB004B）	2024 级	62
SLO6	宏观经济学期末（CB102B）	2023 级	80
合计	课程期末评估 912 人+毕业论文 67 人	—	979

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（SLO1、SLO3、SLO4、SLO5、SLO6）和毕业论文 Rubric 评分（SLO2）；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、用人单位的主观评价。依据表 4.2 评估测量矩阵：各支撑课程期末评估为内部、直接、形成性或总结性评估；问卷调查为主观评价、间接、总结性评估。评估工具与 SLO 能力目标的对应关系参见表 1 及表 4.2。

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）；本科毕业论文由全体专业教师按毕业论文评估评分标准共同评阅，按选题恰当性、基本概念与理论掌握程度、分析与研究能力、设计方法与计算正确性、清晰度与表达等维度逐项采集数据。评估数据经汇总、分析与核验后归档，完成表 4.1、表 4.2 填报及自评材料整理。2025 年 4 月 17 日，专业召开 2024—2025 学年学习成果评价（认证标准 4）工作总结会议，审议评估结果、分析存在问题并形成改进行动计划，由各相关课程任课教师及评估事项负责人负责落实。

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，及时了解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；管理学提供计划、组织、领导、控制等管理职能的理论框架；微观经济学提供供需理论、劳动力市场运行和薪酬决定机制的经济学分析工具；劳动关系管理涵盖劳动合同管理、劳动争议处理等内容，直接对应人力资源管理专业知识体系；人力资源管理是专业学科知识的集中体现和总纲性课程。各课程均采用闭卷笔试期末考核，能够全面、系统地考察学生对专业学科知识的掌握程度。2024—2025 学年 SLO1 支撑课程评估结果见表 3，四周期达成率对照见表 4。

表 3 SLO1 支撑课程 2024—2025 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	2024 级	67	29.85%	未达标
管理学期末	BB718A	2024 级	61	42.62%	未达标
微观经济学期末	CB101B	2023 级	76	64.47%	未达标
劳动关系管理期末	BB915A	2022 级	90	95.56%	达标
人力资源管理期末	BB901A	2023 级	73	69.86%	未达标

表 4 SLO1 支撑课程四周期达成率对照表

课程	2021—2022	2022—2023	2023—2024	2024—2025	趋势
会计学原理	43.28%	56.25%	62.70%	29.85%	先升后骤降
管理学	50.70%	74.73%	49.32%	42.62%	波动下行，连续两周期低于 50%
微观经济学	97.98%	70.15%	97.79%	64.47%	大幅波动
劳动关系管理	98.81%	94.79%	97.07%	95.56%	持续达标
人力资源管理	89.58%	58.21%	76.93%	69.86%	波动未达标

结果分析：2024—2025 学年 SLO1 五项课程评估中仅 1 项达标（劳动关系管理 95.56%），4 项未达标，为六项 SLO 中课程达标率最低的成果之一。会计学原理达成率由 62.70%骤降至 29.85%（下降 32.85 个百分点），为四个周期最低值，反映学生会计基础知识掌握出现明显缺口，教学或学习中存在需要解决的潜在问题；微观经济学

由 97.79% 回落至 64.47%（下降 33.32 个百分点），达成率大幅波动，说明教学与评估的稳定性不足；管理学连续两周期低于 50%（49.32%→42.62%），基础学科教学亟需系统整改；人力资源管理 69.86% 较上年回落 7.07 个百分点，仍未达到 80% 目标；劳动关系管理连续三周期超过 94%，为 SLO1 中最稳定达标的课程。

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。评估采用毕业论文评估评分标准（Rubric），从选题恰当性、基本概念与理论掌握程度、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，评分分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）三个等级。2024—2025 学年评估对象为 2025 届 67 名毕业生，各维度评估结果见表 5，四届毕业生对照见表 6。

表 5 SLO2 毕业论文 Rubric 各维度 2024—2025 学年评估结果表（2025 届毕业生，n=67）

评分维度	达成率	目标（80%）
选题恰当性	85.07%	达标
基本概念与理论掌握程度	80.60%	达标
分析与研究能力	64.18%	未达标
设计、方法与计算的正确性	77.61%	未达标
清晰度与表达	86.57%	达标
整体（达 B 及以上等级）	74.6%（50/67）	未达标

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。整体达标率按 2025 届 67 名毕业生中 50 人达到 B（良好）及以上等级计算。

表 6 SLO2 毕业论文各维度四周期达成率对照表

评分维度	2022 届 (n=99)	2023 届 (n=84)	2024 届 (n=96)	2025 届 (n=67)	趋势
选题恰当性	96.97%	96.43%	91.67%	85.07%	持续下降但达标
基本概念与理论掌握程度	97.98%	90.48%	89.58%	80.60%	持续下降，接近目标
分析与研究能力	73.74%	77.38%	72.92%	64.18%	四周期持续未达标且下滑
设计、方法与计算的正确性	88.89%	82.14%	90.63%	77.61%	波动，本学年未达标
清晰度与表达	91.92%	92.86%	93.75%	86.57%	波动，达标

结果分析：2024—2025 学年毕业论文 5 个评分维度中 3 个达标（选题恰当性 85.07%、基本概念与理论掌握程度 80.60%、清晰度与表达 86.57%），2 个未达标（分析与研究能力 64.18%、设计方法与计算正确性 77.61%），整体达标率 74.6%（50/67）低于 80% 目标。分析与研究能力为四个周期最低值，且四周期持续未达标（73.74%→77.38%→72.92%→64.18%），说明学生在研究方法运用和数据分析方面的系统训练明显不足，是 SLO2 最薄弱环节；设计方法与计算正确性较上年 90.63% 回落 13.02 个百分点，跌入未达标区间；选题恰当性、基本概念与理论掌握程度、清晰度与表达虽达标但均呈下降趋势。SLO2 整体达成情况较上一年度明显退步，下一年度需重点强化。

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。各课程期末考核均包含案例分析和论述题，能够有效考察学生的批判性思维能力。2024—2025 学年评估结果见表 7，四周期对照见表 8。

表 7 SLO3 支撑课程 2024—2025 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	2023 级	72	98.61%	达标
组织设计与工作分析 期末	BB911A	2023 级	72	98.61%	达标
人员素质测评期末	BB912A	2023 级	79	77.22%	未达标

表 8 SLO3 支撑课程四周期达成率对照表

课程	2021—2022	2022—2023	2023—2024	2024—2025	趋势
组织行为学	85.42%	100.00%	100.00%	98.61%	连续三周期≥98%，区分度需关注
组织设计与工作分析	81.25%	44.78%	84.78%	98.61%	回升后持续提升
人员素质测评	84.69%	68.12%	59.14%	77.22%	回升但仍未达标

结果分析：2024—2025 学年 SLO3 三项课程评估中 2 项达标（组织行为学 98.61%、组织设计与工作分析 98.61%），1 项未达标（人员素质测评 77.22%）。组织行为学连续三周期达成率超过 98%，表面达标但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从 44.78%低谷回升后持续提升至 98.61%，教学改进与评估干预措施成效显著；人员素质测评达成率由 59.14%回升至 77.22%（提升 18.08 个百分点），教学方法改革初见成效，但仍低于 80%目标，为 SLO3 唯一未达标课程，需继续深化教学与评估改革。

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）和绩效管理（案例）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。2024—2025 学年评估结果见表 9，四周期对照见表 10。

表 9 SLO4 支撑课程 2024—2025 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	2022 级	90	83.33%	达标
绩效管理期末（案例研究）	BB913A	2022 级	90	96.67%	达标

表 10 SLO4 支撑课程四周期达成率对照表

课程	2021—2022	2022—2023	2023—2024	2024—2025	趋势
薪酬管理	88.10%	93.75%	95.52%	83.33%	持续达标，本学年回落
绩效管理	86.90%	79.17%	76.47%	96.67%	回升并首次达标

结果分析：2024—2025 学年 SLO4 两项课程评估全部达标，SLO4 完全达成。绩效管理达成率由 76.47%大幅提升至 96.67%（提升 20.20 个百分点），首次达到 80%目标，将薪酬管理成功教学经验系统推广至绩效管理课程的措施成效显著；薪酬管理达成率 83.33%，较上年 95.52%回落 12.19 个百分点但仍达标，课程引入案例后评估区分

度有所提升。两门同为案例研究形式的课程本学年均达标，SLO4 成为六项 SLO 中达成情况最好的成果之一，下一年度需保持改革成果并进一步提升案例评分的规范性与挑战性。

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部数据的能力。

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。2024—2025 学年评估结果及四周期对照见表 11。

表 11 SLO5 评估结果及四周期对照表

课程（代码）	2021—2022	2022—2023	2023—2024	2024—2025	趋势
Python 程序设计 （JB004B）	59.70% （n=67）	91.21% （n=91）	96.00% （n=75）	98.39% （n=62）	连续三周期超 90%，持续提升

结果分析：2024—2025 学年 Python 程序设计达成率 98.39%，达到 80%目标，为四个周期最高。达成率由 2021—2022 学年的 59.70%持续提升至 98.39%，四周期累计提升 38.69 个百分点，课程内容更新与教学方法改革成效持续巩固。连续三周期达成率超过 90%，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和企业级数据分析任务，防止评估工具因挑战性不足而产生天花板效应。

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。期末采用闭卷笔试形式，包含论述题和材料分析

题，能够考察学生从全球视角分析经济和管理问题的能力。2024—2025 学年评估结果及四周期对照见表 12。

表 12 SLO6 评估结果及四周期对照表

课程（代码）	2021—2022	2022—2023	2023—2024	2024—2025	趋势
宏观经济学 （CB102B）	56.73% （n=104）	62.32% （n=69）	42.22% （n=90）	53.75% （n=80）	回升但仍远低于目 标

结果分析：2024—2025 学年宏观经济学达成率 53.75%，较上年 42.22%回升 11.53 个百分点，教学方法改革初见成效，但仍远低于 80%目标，是六项 SLO 全部直接评估措施中达成率最低的课程。四周期达成率分别为 56.73%、62.32%、42.22%、53.75%，持续未达标且波动明显，表明学生对课程材料的理解仍存在重大问题，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持续改进的学习成果，下一年度需继续推进教学方法改革并探索多课程支撑体系。

3.7 六项 SLO 达成情况汇总

表 13 2024—2025 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	课程 1/5	会计学原理、管理学、微观经济学、人力资源管理	未达成
SLO2 书面沟通能力	毕业论文 Rubric（5 个维度）	3/5 维度（整体 74.6%<80%）	分析与研究能力、设计方法与计算正确性	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
SLO4 问题解决能力	2 门课程	2/2	—	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：2024—2025 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 3 个达标，整体达标率 74.6%低于 80%目标。六项 SLO 中，SLO4、SLO5 达成，SLO2、SLO3 基本达成（各有未达标措施），SLO1、SLO6 未达成。SLO1（会计学原理 29.85%、管理学 42.62%、微观经济学 64.47%、人

力资源管理 69.86%) 和 SLO6 (宏观经济学 53.75%) 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

2024—2025 学年, 人力资源管理专业按《评估计划》完成六项 SLO 的直接评估 (12 门课程、毕业论文)。总体看: 课程层面, 12 门课程 6 门达标、6 门未达标; 成果层面, SLO4、SLO5 达成, SLO2、SLO3 基本达成, SLO1、SLO6 未达成。达成率较高的课程 (组织行为学 98.61%、组织设计与工作分析 98.61%、Python 程序设计 98.39%、绩效管理 96.67%、劳动关系管理 95.56%) 与达成率较低的课程 (会计学原理 29.85%、管理学 42.62%、宏观经济学 53.75%) 之间的差距达到 60 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。与 2023—2024 学年相比, 绩效管理 (76.47%→96.67%)、组织设计与工作分析 (84.78%→98.61%)、人员素质测评 (59.14%→77.22%)、宏观经济学 (42.22%→53.75%) 等课程改善明显, 但会计学原理 (62.70%→29.85%)、微观经济学 (97.79%→64.47%)、人力资源管理 (76.93%→69.86%)、薪酬管理 (95.52%→83.33%) 等课程出现不同程度下滑, 整体达成情况呈现“此消彼长”的结构性波动, 改进措施的系统性与稳定性仍需加强。

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 由三门专业核心课程共同支撑, 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) 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 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 (如宏观经济学骤降至 42.22% 后回升至 53.75%)。

（4）评估体系持续扩展。依据《2025—2026 学年评估计划》，下学期将在现有六项 SLO 基础上新增 SLO7 量化素养和 SLO8 口头沟通能力两个评估维度，并在人力资源管理、人员素质测评、薪酬管理三门课程试点量规评价（Rubric Assessment），评估体系正向“多元化、精细化”方向演进，为更全面地支撑人才培养质量提升奠定基础。

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（2024—2025）》《表 4.1 人力资源管理专业学生学习评估（2023—2024）》和《2024—2025 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（2024—2025 学年）数据一致，如《2024—2025 学年〈人力资源管理〉课程总结报告》记载达成率 69.86%、〈会计学原理〉29.85%、〈Python 程序设计〉98.39%、〈宏观经济学〉53.75%，与表 4.1 完全一致；

（2）《2025—2026 学年评估计划》中“上一周期评估结果概要”引用的 2024—2025 学年数据（会计学原理 29.9%、管理学 42.6%、微观经济学 64.5%、劳动关系管理 95.6%、人力资源管理 69.9%、组织行为学 98.6%、组织设计与工作分析 98.6%、人员素质测评 77.2%、薪酬管理 83.3%、绩效管理 96.7%、Python 程序设计 98.4%、宏观经济学 53.8%，毕业论文整体 74.6%）与本报告第三章数据完全一致；

（3）2024—2025 学年学习成果评价工作总结会议记录确认：12 门支撑课程中 6 门达标、6 门未达标，毕业论文 5 个评价维度中 3 个达标，与本报告结论一致；

（4）达成率口径统一：课程评估按“达到 Proficient（≥70 分）及以上比例”、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；

（5）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 多门课程达标率明显下滑，基础学科知识掌握不牢固。会计学原理（29.85%）、管理学（42.62%）、微观经济学（64.47%）、人力资源管理（69.86%）四门课程未达 80% 目标，其中会计学原理较上年 62.70% 骤降 32.85 个百分点、微观经济学较上年 97.79% 回落 33.32 个百分点、人力资源管理回落 7.07 个百分点，管理学已

连续两个评估周期低于 50%，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 毕业论文整体达标率低于 80%，“分析与研究能力”持续薄弱。2025 届 67 名毕业生中 50 人达到 B 及以上等级，整体达标率 74.6%，低于 80%目标；5 个评分维度中“分析与研究能力”（64.18%）四周期持续未达标且本学年降至最低（73.74%→77.38%→72.92%→64.18%），“设计方法与计算正确性”（77.61%）本学年回落至未达标区间；同时“外文翻译质量”维度仍缺少评估结果数据，评估记录的完整性有待完善。

（三）SLO3 人员素质测评仍未达标，部分课程评估工具区分度不足。人员素质测评达成率 77.22%，较上年 59.14%回升 18.08 个百分点但仍未达标；组织行为学连续三周期达成率接近 100%（98.61%），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，评估难度与区分度需持续提升。

（四）SLO6 全球视野达成率仍为六项 SLO 最低。宏观经济学达成率 53.75%，较上年 42.22%回升 11.53 个百分点，但仍远低于 80%目标，是全部直接评估措施中表现最差的课程，且该 SLO 仅由 1 门课程独立支撑，评估与改进的着力点单一。

（五）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；二是部分课程达成率大幅波动（会计学原理、微观经济学），改进措施的稳定性和系统性不足；三是高达成课程评估工具区分度不足（组织行为学、Python 程序设计），高达标率可能掩盖评估标准偏低的问题。

（六）评估数据记录与制度建设仍有提升空间。毕业论文“外文翻译质量”维度数据未单列、各指标评估类型与评分标准口径需进一步统一，问卷覆盖范围需扩大，评估数据的完整性与规范性有待提升。

6 下学年工作计划

基于本学年评估结果与存在问题，人力资源管理专业制定 2025—2026 学年工作计划，与《2025—2026 学年人力资源管理专业评估计划》确定的持续改进领域逐项对应。改进措施、责任人与预期效果见表 14。

表 14 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
对会计学原理、管理学、微观经济学、人力资源管理 4 门未达标课程开展专项整改，逐一分析原因，优化教学内容、方法与考核方式；会计学原理按新培养方案调整至第 3 学期开设	SLO1 四门课程未达标、达成率明显下滑	课程组/任课教师	2025—2026 学年	遏制下滑趋势，提升四门课程达成率，逐步接近并达到 80%目标
强化毕业论文研究方法与分析训练，为分析与研究能力、设计方法与计算正确性薄弱学生提供个性化辅导，完善毕业论文评分量规	SLO2 两维度未达标（64.18%、77.61%），整体 74.6%低于 80%	论文指导教师	2025—2026 学年	提升两维度达标率，整体达标率回升至 80%以上
持续深化人员素质测评教学改革，引入多样化评估形式与量规评价，建立学生表现监控与反馈机制	人员素质测评 77.22%未达标	任课教师	2025—2026 学年	达成率提升至 80%目标
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	组织行为学连续三周期≈100%，评估区分度不足	课程组	2025—2026 学年	提高评估工具区分度，准确测量批判性思维
在薪酬管理课程引入案例评分量规评价，提升案例评分的规范性与反馈效果；巩固绩效管理课程改革成果，引入更复杂的企业实践案例	SLO4 需提升评估规范性与挑战性，保持达标态势	任课教师/课程组	2025—2026 学年	保持两门课程达标，提升案例评分规范性与区分度
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，建立技术应用能力进阶评估体系	SLO5 需巩固成效并防止评估工具挑战性不足	任课教师	2025—2026 学年	巩固 98%达成率，提升学生实战应用能力
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，引入互动讨论和经济数据分析实践，探索全球视野多课程支撑体系	宏观经济学 53.75%为六项 SLO 最低，SLO6 单课程支撑	课程组/任课教师	2025—2026 学年	持续提升宏观经济学达成率，增强 SLO6 支撑稳健性
建立 SLO7 量化素养、SLO8 口头沟通能力首次评估基线数据；在人力资源管理、人员素质测评、薪酬管理课程试点量规评价	评估体系需扩展（25-26 新增两项 SLO），评估精准性待提升	教研室/专业负责人	2025—2026 学年	建立新增 SLO 评估基线，提升评估精准性与教学反馈效果
统一各指标评估类型与评分标准口径，扩大问卷覆盖范围，完善评估数据记录与归档（含补全外文翻译质量维度数据）	评估制度与数据记录完整性不足	教研室/专业负责人	2025—2026 学年	提高评估数据完整性与规范性

7 结语

2024—2025 学年，人力资源管理专业按照《2024—2025 学年评估计划》完成了六项学生学习成果的系统评估，评估数据覆盖连续四个学年，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，SLO4、SLO5 达成，SLO2、SLO3 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。本学年绩效管理、组织设计与工作分析、人员素质测评、宏观经济学等课程改善明显，会计学原理、微观经济学、人力资源管理、薪酬管理等课程出现不同程度下滑，改进成效与稳定性仍需巩固。评估发现的薄弱环节（会计学原理、管理学、微观经济学、人力资源管理、人员素质测评、宏观经济学等课程）已与《2025—2026 学年评估计划》的改进部署相衔接，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，推进量规评价试点与 SLO7 量化素养、SLO8 口头沟通能力新增评估维度的基线建设，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。