**大数据人力资源管理**本科课程教学大纲

编制人：朱宝青

审定人：徐双溪

开课部门：商学院

编制时间：2019年6月30日

一、课程基本信息

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 大数据人力资源管理 | | |
| 英文 | Human Resource Big Data | | |
| 课程代码 | 18053050200 | | 课程性质 | 专业选修课 |
| 课程学分 | 2 | | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 人力资源管理 | | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  | | | |
| 先修课程 | 人力资源管理 | | | |
| 选用教材 | [美]吉恩·保罗·艾森, 杰西·S. 哈里奥特, 人力资源管理大数据, 胡明等译,北京：机械工业出版社，2017. | | | |
| 参考书目 | 1.王爱敏王崇良黄秋钧,人力资源大数据应用实践, 北京：清华大学出版社，2017.  2.蔡治, 大数据时代的人力资源管理. 北京：清华大学出版社，2016. | | | |
| 推荐教材 | [美]吉恩·保罗·艾森, 杰西·S. 哈里奥特, 人力资源管理大数据, 胡明等译,北京：机械工业出版社，2017. | | | |

二、课程目标

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 以“心理学+大数据+人力资源管理”为特色，融合大数据和人工智能等信息技术，加强师资队伍建设，构建教学、科研与实践“三位一体”本科培养课程体系, 掌握人力资源管理的选材、训材、留材、用材等四大领域的基本内容和方法 |
| 课程目标2 | 培养适应现代化、国际化和信息化发展，充分利用高级数据分析技术, 应用在人力资源管理上的能力 |
| 课程目标3 | 具有大数据人力资源管理创新意识和道德准则，践行社会主义核心价值观 |
| 课程目标4 | 了解大数据人力资源管理学前沿理论和实践，形成大数据人力资源管理学科思维 |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1:知识要求 | 1.1 本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。 |
| 课程目标2 | 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。  2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3：素质要求 | 3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 课程目标3 | 毕业要求3：素质要求 | 3.1 具有坚定正确的思想政治方向，树立正确的人生观和价值观；具备健康的身体素质和心理素质。  3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。  3.3 具有较高的科学素养和人文素养；积极乐观地生活，充满责任感地工作。 |
| 课程目标4 | 毕业要求2：能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题。 |

三、课程教学要求与重难点

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | 第一章人力分析的时代背景 | 1.理解人力资本与人力分析的含义  2.了解人力分析学的产生与发展  3.了解人力资本与人力分析的相关理论及基本方法  4.了解研究人力分析的方法 | 1.对人力分析的学科理解  2.全面理解人力分析及其相关概念  3.现代人力分析学的基本框架和主要内容  4.结合实际阐释学习大树菊人力分析学的重要性 | 1.区分人才资本、和人力分析  2.区分人力需求、供给, 以及人力资源管理所研究的内容 |
| 2 | 第二章如何完成商业分析到人力分析的角色转换 | 1.了解商业分析与人力分析的之差别与管理哲学  2.掌握全方位行人力分析促进企业人力搜寻、预测与供需的方法  3.掌握大数据时代人力分析之战略与组织创新方法 | 1.人力分析预测（概念）及其演进  2.大数据时代人力分析观念的主要内容  3.贯彻全方位人力分析观念，达到选训留用之目标  4.以大数据人力分析指导创建学习型组织 | 1.从商业分析与人力分析之演进  2.大数据时代应有的高级统基分析人力知识与技能 |
| 3 | 第三章人力分析成功的七大支柱 | 1.理解人力分析的七大支柱概念与内涵  2.了解人力分析之框架  3.了解人才规划、搜云、招聘分析支柱  4.案例分析  5.掌握员工福利、健康和安全支柱 | 1.解析人力分析之七大支柱  2.利用人力分析之框架进行人才规划、搜云、招聘之作法与内涵  3.了解员工入职、文化契合与员工敬业度之分析支柱  4.了解损失员工的代价  5.发展员工绩效、评估支柱 | 七大支柱分析、人力框架之意涵、员工评价与留任、绩效评估 |
| 4 | 第四章人力规划分析 | 1.理解人力规划分析之义及特点  2.了解人力供需的过去、现在与未来及其对企业的影响  3.掌握数据分析的解释、行动、战略和跟踪成果 | 1.什么是人力规划  2.数据分析之基本方法: 工具和技术因  3.解析人才规划分析中的重要  4.人力规划应注视事项 | 1.明确商业挑战  2.掌握数据来明确当前人员和绩效供需情况, 以及缺口分析 |
| 5 | 第五章人才招聘分析 | 1.了解人才招聘内容、涵义和理论  2.玩”如果…会怎么样?” 游戏  3.认识人才招聘得做法与操作方式  4.认识人甄选预测分析 | 1.了解为何要关心招聘分析  2.了解人才招聘过程制定相应的做法与实务  3.了解面试的做法与实务  4.案例分析 | 1.员工是公司最重要的资产  2.招聘流程分析  3.面试的立论与实务  4. 课堂模拟“面试” |
| 6 | 第六章分析式绩效管理 | 1.了解主要绩效管理分析之类型和特点  2.了解分析学提升绩效管理之作法与实务  3.了解计量方法和质化方式之差异  4.了解分析式绩效管理的好处 | 1.了解采用绩效管理采用绩效管理的重要性  2.了解员工目标和公司目标结合的重要性  3.了解明确绩效指标之重要性  4.分析绩效动机和晋升、以及高层管理员之重要性 | 1.利用不同方法, 包括计量与质化方式, 进行绩效分析  2.最好的方法 : 分析式绩效管理 |
| 7 | 第七章员工生命周期价值和成本建构 | 1.理解最昂贵的资产: 人才  2.掌握高级分析的基础  3.掌握衡量每一角色的三种重要参数  4.掌握员工生命周期价值的重要性 | 1.员工式成本还是资产 ?  2.分析员工生命周期价值  3.分析员工成本与绩效曲县  4.利用大数据方法分析员工发展 | 1.何谓高级分析的基础 ? 以及在员工生命周期之作用  2.介绍定量剪力以及曲棍球棒  3.案例分析 |
| 8 | 第八章运用留用分析保护企业最珍贵的资产 | 1. 了解留任的重要性  2. 了解留任的传统、现在与未来之做法  3. 了解人才才流失建构模型之重要性  4. 掌握员工留任分析方法的实际应用 | 1.从商业案例了解留任的重要性  2.解析留任可以被分析和干预吗 ?  3.介绍人才留任模型剪解的分割策略  4.留任分析的未来展望 | 1.传统留任的作法  2.现在该怎么做  3.未来的展望 |
| 9 | 第九章大数据和人力分析 | 1.介绍大数据之概念与理论  2.了解大数据和人力分析之关联性  3.介绍如何运用大数据进行人才招聘、搜寻和招聘  4.了解员工评价、绩效评价与员工福利 | 1.介绍大数据和人力分析  2.介绍大树绿在人力分析ˋ上的运作与理念  3.介绍大数据在员工入职、文化契合与敬业度之分析  4.介绍员工福利、健康和安全之重要性 | 1.何谓大数据  2.利用大数据进行人力分析  3.利用大数据进行员工分析  4.介绍员工福利、健康与安全 |

四、课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的**  **课程目标** |
| 1 | 第一章人力分析的时代背景 | 第一节人力分析的优点 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第二节工作世界改变了 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第三节劳动经济力的全球化 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 第四节人才的竞争优势 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 0.5 | 课程目标1、4 |
| 2 | 第二章如何完成商业分析到人力分析的角色转换 | 第一节分析学被采用的短暂历史 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第二节先进的商业分析和人力分析 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第三节什么是人力分析 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、4 |
| 第四节人、过程、科技 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、4 |
| 3 | 第三章人力分析成功的七大支柱 | 第一节 人力分析必备的七大支柱 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第二节人力分析框架的使用 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标  1、2、3 |
| 第三节人才规划、搜寻和招聘分析支柱 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 2 | 课程目标1、2、3 |
| 第四节员工评价、绩效与福利 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 4 | 第四章人力规划分析 | 第一节人力规划分析 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节人才规划分析中的重要因素 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第三节资源规划模型 | 讲授 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节规划分析中应注意事项 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 5 | 第五章人才招聘分析 | 第一节定义、涵义与理论 | 讲授 | 1 | 课程目标  1、2 |
| 第二节玩 “如果…会怎么样?”游戏 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节人才招聘是如何操作的 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第四节结合所有的方法 : 甄选预测分析 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 6 | 第六章分析式绩效管理 | 第一节为什么要注意绩效管理分析 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第二节利用分析学提高商业绩效 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1 |
| 第三节计量方式与质化方式 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1 |
| 第四节分析式绩效管理的好处 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 7 | 第七章员工生命周期价值和成本建构 | 第一节员工是成本还是资产 | 讲授 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节员工生命周期价值 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第三节员工成本曲线、绩效曲线和净员工价值 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第四节生存分析框架中的员工任期 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 8 | 第八章运用留用分析保护企业最珍贵的资产 | 第一节传统方法正在失效 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第二节现在该怎么办 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第三节人才流失预测建模的数据 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 第四节留任分析的未来展望 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、4 |
| 9 | 第九章大数据和人力分析 | 第一节什么是大数据 | 讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2 |
| 第二节运用人力分析 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第三节人才规划、搜寻和招聘分析支柱 | 讲授、案例分析 | 0.5 | 课程目标1 |
| 第四节员工评价、绩效评价与福利 | 讲授、案例分析  讲授、课堂讨论 | 0.5 | 课程目标1、2、3、4 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 有关人力资源管理的选材、训材、留材、用材理论知识和方法的理解和掌握情况 |
| 课程目标2 | 应用高级数据分析技术, 应用在人力资源管理上的能力 |
| 课程目标3 | 解决大数据人力资源管理问题时具有创新性思维 |
| 课程目标4 | 有关大数据人力资源管理学前沿问题及相关实践的了解情况 |

六、考核方式与评价细则

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 15% | 考勤记录和课堂表现情况加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 15% | 教师批改的课程作业 |
| 期末考试 | 70% | 笔试，包含选择、名词解释、判断、简答、案例分析等题型，考核基本知识的掌握和运用情况 |