新经济企业人力资源管理实践本科课程教学大纲

编制人：梁振东

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 | 新经济企业人力资源管理实践 | | |
| 英文 | HRM Practices of New Economy Enterprise | | |
| 课程代码 | 18360050200 | | 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 | 管理学、组织行为学、人力资源管理、经济学 | | | |
| 选用教材 | 1.马海刚，彭剑锋，西楠.HR+三支柱：人力资源管理转型升级与实践创新.中国人民大学出版社.2017 | | | |
| 参考书目 | 1.克里斯·达克（Chris Ducker）云端的员工：互联时代的用人模式与新商业生活.中国人民大学出版社.2016  2.施炜.管理架构师：如何构建企业管理体系.中国人民大学出版社.2019  3.安妮·M·许勒尔触点管理：互联网+时代的德国人才管理模式. 中国人民大学出版社.2015 | | | |
| 推荐教材 | 1.马海刚，彭剑锋，西楠.HR+三支柱：人力资源管理转型升级与实践创新.中国人民大学出版社.2 | | | |

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 | 熟悉人力资源(HR)三支柱理论的发展演变；了解HR三支柱理论在新经济企业的探索与实践现状；掌握HR三支柱的理论背景、作用及相关模型理论。了解新经济发展对人力资源管理提出的新要求，了解互联网时代企业用人模式及管理激励创新的主要内容。 |
| 课程目标2 | 了解传统人力资源管理面临的挑战，把握新经济对人力资源管理提出的新要求，强化学生的开放包容观念、持续学习能力和创新创业意识。 |
| 课程目标3 | 具备在新经济企业开展人力资源管理实践的综合素质；能够快速适应新经济企业的企业文化和工作节奏，能够创新性地推动企业人力资源管理的实践工作。 |

**（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 | 2.3 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。 |
| 课程目标3 | 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。  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。 |

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 | 引论 | 1.了解本课程的主要授课内容  2.明确学习本课程的重点、难点和学习方法。 | 1.为什么要了解新经济企业人力资源管理实践？  2.新经济与新经济企业的含义 | 1.新经济与新经济企业的含义 |
| 2 | 第一章传统人力资源管理面临的挑战 | 1.了解传统人力资源管理面临的挑战  2.了解HR三支柱的含义。 | 1.人力资源部的存在价值与面临的挑战  2.传统人力资源管理面临的困境  3.HR三支柱理论背景 | 1.传统人力资源管理面临的困境  2.HR三支柱理论背景 |
| 3 | 第二章 HR三支柱在西方国家的发展与演变 | 1.了解HR三支柱的源起和发展  2.了解HR三支柱在西方企业的发展和面临的挑战。 | 1.HR三支柱的历史源渊  2.HR三支柱在西方企业的发展  3.HR三支柱在西方企业管理实践中面临的挑战 | 1.HR三支柱理论在西方企业的发展及困境 |
| 4 | 第三章 HR三支柱与中国企业HRM实践的契合性分析 | 1.了解中国企业HR三支柱实践现状  2.掌握互联网等新经济企业与HR三支柱理论的契合性 | 1.中国企业HR三支柱实践现状  2.互联网+与HR三支柱理论的关系 | 1.互联网+与HR三支柱理论的关系 |
| 5 | 第四章 HR三支柱在中国新经济企业中的实践 | 1.了解华为、阿里巴巴和腾讯等企业开展HR三支柱实践与探索的过程与现状 | 1.阿里巴巴的HR三支柱实践  2.腾讯HR三支柱实践  3.华为HR三支柱实践 | 1.三大企业HR三支柱实践的异同 |
| 6 | 第五章 新经济企业实践三支柱的模式与理念 | 1.了解HR三支柱的责任人和责任部门  2了解三支柱的冲突与协同  3.了解中国企业三支柱模式理论 | 1.谁该为人力资源管理负责？  2.HR三支柱间的冲突  3.HR三支柱间的协同 | 1.中国企业HR三支柱模式理论 |
| 7 | 第六章 战略价值:COE的设计与实践 | 1.了解COE的含义  2.熟悉COE的胜任力模型  3.了解COE在新经济企业中的实践过程 | 1.COE在HRM中的作用：战略指挥部  2.COE的胜任力模型  3.COE的发展与实践 | 1.COE的作用及胜任力模型 |
| 8 | 第七章 业务策略:HRBP的设计与实践 | 1.了解HRBP的含义  2.熟悉HRBP的胜任力模型  3.了解HRBP在新经济企业中的实践过程 | 1.HRBP在HR中的角色  2.HRBP胜任力模型  3.HRBP的工具箱  4.HRBP的发展与实践 | 1. HRBP的胜任力模型及工具箱 |
| 9 | 第八章 体系架构:SDC的设计与选择 | 1.了解SDC的含义  2.熟悉SDC的胜任基因  3.了解SDC在新经济企业中的实践过程 | 1.SDC在HR中的角色  2.SDC的胜任基因  3.BAT的大数据人力资源管理实践 | 1. SDC的作用及胜任基因 |
| 10 | 第九章 中国企业推行HR三支柱变革的挑战 | 1.了解HR三支柱实践过程中面临的困境  2.掌握HR三支柱的升级与重构的方向和重点 | 1.HR三支柱实践过程中面临的困境  2.HR三支柱的升级与重构 | 1.HR三支柱的升级与重构 |
| 11 | 第十章 HR三支柱与人力资源管理新趋势 | 1.了解人力资源管理发展的趋势特征  2.熟悉在人力资源管理发展趋势背景下人力资源管理的变革与实践。 | 1.大企业平台+小公司精神的自组织设计  2.大数据人力资源管理平台建设  3.人才客户化管理  4.人才价值共创共享  5.人力资本合伙制 | 1.人才客户化管理  2.人才价值共创共享 |
| 12 | 第十一章 互联时代的用人模式与新商业生活 | 1.了解虚拟员工的含义与构成  2.了解互联时代的新型用人模式 | 1.虚拟员工的含义与构成  2.互联时代的新型用人模式  3.虚拟公司员工的管理与激励 | 1.互联时代的新型用人与管理模式 |

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 | 引论 | 第一节 为什么要了解新经济企业人力资源管理实践？ | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、3 |
| 第二节 新经济与新经济企业的含义 | 讲授 | 0.5 | 课程目标1、3 |
| 2 | 第一章 传统人力资源管理面临的挑战 | 第一节人力资源部的存在价值与面临的挑战 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第二节 传统人力资源管理面临的困境 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、3 |
| 第三节 HR三支柱理论背景 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 3 | 第二章 HR三支柱在西方国家的发展与演变 | 第一节 HR三支柱的历史源渊 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第二节 HR三支柱在西方企业的发展 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标  1、2 |
| 第三节 HR三支柱在西方企业管理实践中面临的挑战 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 4 | 第三章 HR三支柱与中国企业HRM实践的契合性分析 | 第一节 中国企业HR三支柱实践现状 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节 互联网+与HR三支柱理论的关系 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 5 | 第四章 HR三支柱在中国新经济企业中的实践 | 第一节 阿里巴巴的HR三支柱探索与实践 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标  1、2 |
| 第二节 腾讯HR三支柱探索与实践 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节 华为HR三支柱探索与实践 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 6 | 第五章 新经济企业实践三支柱的模式与理念 | 第一节 HR三支柱间的冲突 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节 HR三支柱间的协同 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 7 | 第六章 战略价值:COE的设计与实践 | 第一节 COE在HRM中的作用 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节 COE的胜任力模型 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节 COE的发展与实践 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 8 | 第七章 业务策略:HRBP的设计与实践 | 第一节 HRBP在HRM中的作用 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节 HRBP的胜任力模型 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节 HRBP的发展与实践 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 9 | 第八章 体系架构:SDC的设计与选择 | 第一节 SDC在HRM中的作用 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标1、2 |
| 第二节 SDC的胜任力模型 | 讲授、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 第三节 SDC的发展与实践 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标1、2、3 |
| 10 | 第九章 中国企业推行HR三支柱变革的挑战 | 第一节 HR三支柱实践过程中面临的困境 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标2、3 |
| 第二节 HR三支柱的升级与重构 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标2、3 |
| 11 | 第十章 HR三支柱与人力资源管理新趋势 | 第一节 大企业平台+小公司精神的自组织设计 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标2、3 |
| 第二节 大数据人力资源管理平台建设 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标2、3 |
| 第三节 人才客户化管理与人才价值共创共享 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标2、3 |
| 第三节 人力资本合伙制 | 讲授、课堂讨论 | 1 | 课程目标2、3 |
| 13 | 第十一章 互联时代的用人模式与新商业生活 | 第一节 虚拟员工的含义与构成 | 讲授 | 1 | 课程目标2、3 |
| 第二节 互联时代的新型用人模式 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标2、3 |
| 第三节 虚拟公司员工的管理与激励 | 讲授、课堂讨论、案例分析 | 1 | 课程目标2、3 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 人力资源三支柱理论的发展演变；HR三支柱的理论背景、作用及相关模型理论；互联网时代企业用人模式及管理激励创新的主要内容。 |
| 课程目标2 | 传统企业人力资源管理面临的挑战，新经济对人力资源管理者的能力要求；如何对知识型员工进行和管理与激励 |
| 课程目标3 | 如何结合企业特点，设计符合企业实际的HR三支柱方案并进行落实 |

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 | 10% | 考勤记录，课堂表现情况的加分、扣分记录 |
| 平时作业 | 30% | 教师批改的课程作业（相关文献阅读笔记及心得体会；新经济企业人力资源管理现状的访谈或调查报告等） |
| 课程作业 | 60% | 要求以某一新经济企业人力资源管理实践现状为研究案例，对其进行诊断分析，并提出改进方案或建议 |