

## 研究生精品课程介绍（申请认定）

课程名称：人力资源管理

课程代码：2100011

选课人数：70

开课学院：管理与经济学院

授课教师：杨添安

育人要点	成效简介
教师风范	<p>杨添安，2014年毕业于德国慕尼黑大学，北京理工大学管理与经济学院组织与人力资源系副教授，兼任国际职业健康委员会中工作组织与社会心理因素专业委员会、老龄化专业委员会中国区委员，多个国际知名SCI/SSCI收录学术杂志匿名评审，讲授MBA、MEM的人力资源管理、Employees Relations（全英文）等课程。指导多个学生团队完成国家级和北京市级大学生创新训练项目，学生多次获得北京理工大学世纪杯一等奖、银奖。主持包括国家自然科学基金在内的研究课题五项，迄今已以第一作者/通讯作者发表SCI/SSCI论文多篇，荣获Young Investigator Award（2014年二岸四地唯一获奖者）、北京市高校青年教师社会调研优秀项目一等、二等奖、北京理工大学第十二届“我爱我师”最喜爱的专业课教师（全校仅五人）、北京理工大学青年教师教学基本功比赛（全英文组）三等奖等荣誉。</p>
价值塑造	<p>一、概述</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《人力资源管理》是为MBA专业学位人力资源管理研究方向设定的主要选修课程之一（36学时，2学分）</li> <li>• 该课程的内容主要包括战略人力资源管理、工作分析与设计、招聘、培训、绩效管理、薪酬管理、员工关系管理等。</li> </ul> <p>二、教学目标分析</p> <p>本课程服务于管理与经济学院MBA人才的培养目标和宗旨，在坚持讲授人力资源管理相关基础概念和理论的基础上，注重结合“十九大”、“一带一路”等实际背景，确保学生可获得解决实际问题的能力。</p> <p>三、学习者特征分析</p> <p>MBA学生作为或者即将成为工商管理业界的精英和高级职业经理人，在企业内部管理中能够发挥中流砥柱的作用；善于运用课程所学内容，面对错综复杂的管理环境，学习和运用解决实际问题的方法，及时有效地学会管理和领导。</p> <p>四、教学策略选择与设计</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 讲授             <p>系统梳理人力资源管理各个模块的原理、特征、实际应用及其知识；分析每个模块管理在中外企业的实践操作中的经验等。</p> </li> <li>2. 课堂讨论             <p>结合现代化教学手段，鼓励学生参与课堂互动和思维碰撞，以加深对课程所学知识的理解，加强应用能力的培养。鼓励学生批判性思维训练，并将其作为最终评价重要指标，在课程开始之初明确。</p> </li> <li>3. 小组案例讨论             <p>引导学生在案例情境下，运用相关理论知识对问题进行分析，学会团队合作，增强其领导力。</p> </li> <li>4. 前沿研究与课程教学结合             <p>按照国际知名商学院传统，本课程根据教师研究方向和最新研究成果，引导学生学会将成果运用到实际问题中解决的能力。</p> </li> </ol>

<p>知识教育</p>	<p>科教融合是世界一流大学的核心办学理念，也是国际知名商学院认证、考核教授的重要指标之一。基于此，本课程尤为重视将世界范围内最新的研究成果、教师最新研究成果与教学和学生需要相结合。</p> <p>首先，教师会在课程讲授的过程中结合自己最新研究成果，引导学生将其应用到人力资源管理实践中。例如，根据本人“社会心理因素”的研究方向，教师向学生介绍未来职场中，面对人才争夺战如何通过影响优秀人才的“社会心理因素”留住他们。在讲授之余，教师会引导学生回顾自己所处企业或未来目标企业的现状，对相关企业进行客观分析和梳理，按照最新的研究成果，以团队合作的方式，给出所在企业或目标企业十年后人才梯队打造计划。</p> <p>其次，教师会在教学过程中讲授如何在实践过程中使用人力资源管理的最新相关理论。对于 MBA 学生来说，理论的学习较为困难和枯燥。如何使其真正的学会理论，而不是简单的背诵记忆，成为教学过程中的难点和重点。教师的教学过程中会将相关理论与员工招聘、激励等实战结合，告知学生如何针对不同类型的目标人群使用相关理论（如双因素理论、马斯洛需求理论等）；在讲授之余，还邀请学生提供企业中难以解决的实例，引导学生应用所学的理论，在团队合作情况下，找出较为妥当的应对之道。</p> <p>最后，为保证教学与实践结合，教师在教学过程中还引入有学科交叉的最新企业实践。教师会注重与社会上有一定影响力的企业高层管理者合作，与学生进行交叉学科实战教学（例如健康管理），让学生了解企业最新的实践理念，形成未来企业管理思路和确定战略定位的方向。</p>
<p>实践能力 (创新性、 批判性、 颠覆性 思维培养)</p>	<p>《人力资源管理》</p> <p>一、教学设计与目标</p> <p>在科技进步和社会的不断发展，人力资源管理对于为企业提供可持续的人才支持起着愈发重要的作用。高速有效的人力资源管理不仅促进组织和员工绩效不断进步，也可以实现企业市场绩效的可持续发展。</p> <p>基于此，本课程遵循学院的愿景与使命，旨在通过 MBA 学生对战略性人力资源管理、工作分析、人力资源规划与招聘、甄选与面试、培训与开发、绩效管理、薪酬管理等专题的学习，培养其领导者意识、批判性思维、询证决策等重要能力，使其成为社会各界培养富有创造力的杰出管理领导人才。</p> <p>二、教学过程</p> <p>为达到这一目标，本课程进行了如下有意义的探索。</p> <p>首先，《人力资源管理》课程引导学生培养批判性思维的训练。在教学过程中，教师会结合企业情况提出 1-2 个在现实中决策分歧较大的案例，引导学生收集相关信息，分析和判断企业所处的环境；结合企业的战略目标以领导者、管理者的视角为企业做出最为合适的决策。在教学过程中，尤为注重引导学生不盲从、以事实出发，提倡启发式、问题式、互动式课堂教学，主张培养学生面向问题求解的能力，学会以批评和怀疑的视角去审视现实问题。</p> <p>其次，本课程引导学生学会结合当前所处的时代背景，获得、分析、评价相关信息，为决策提供重要依据。教学过程中，教师会结合“十九大”、“一带一路”、“中国制造 2025”、“人工智能”等最新现状引导学生尽可能全面的收集相关信息，分析和判断企业所处的环境，并对企业、行业未来走势给出询证分析的客观结论。这一方式有助于学生在未来不断变化的时代和背景下，做出较为客观和有依据的判断和决策，成为一个有自己正确思考与判断的人。</p> <p>此外，本课程还着重于对学生领导力的培养。在教学过程中，教师会引导学生按照求职者、基层员工、中层管理者、高层决策者等不同视角结合企业战略给出不同的判断和分析。同时，在这一过程中，让学生自主分析不同视角下应如何</p>

	<p>决策，以及如何去通过自己的努力去推动不同层级战略目标的达成。最终，使学生在教学过程中意识到领导的作用、领导的难点、以及如何基于对未来的需要成为更加优秀的领导者。</p> <p>最后，基于 MBA 学生的特点，教师还会针对学生的问题在课下通过面谈、语音、微信等方式与学生一对一探讨实践中的具体问题，给予其所需的相关指导。</p> <p>三、教学效果</p> <p>经过上述教学安排，学生通过课程的学习，其在创新性、批判性等方面取得了较大进步，其领导者意识、批判性思维、询证决策有了较大提升。课后，还有学生积极反馈其在工作中运用课程学到的东西在事业上取得了较大的进步与突破。</p> <p>同时，本人教授的《人力资源管理》深受学生们喜爱，本人也被评为全校仅有五人的北京理工大学第十二届“我爱我师”最喜爱的专业课教师。</p>
课程考核	
学院意见	<p style="text-align: right;">学院领导： _____ 年 月 日</p>

## 附件：

席新宇 3220181330 全日制 2 班

1、①企业中，领导团队决定企业的战略发展方向，根据战略发展方向确定一个组织未来如何发展的路径和策略。同时，要在企业发展的过程中，激励团队人员以饱满的工作热情和专业素质位企业战略目标的实现贡献力量。因此，领导团队和领导力是一个组织的核心力量，在某种意义上，决定着企业和一个组织的生死存亡。

②团队及团队之间的协作，则是执行层面，决定企业和一个组织战略目标和思想落地的基本元素，如果团队之间为企业和组织的目标团结一致，沟通畅通地运行、执行战略计划，那么，企业的战略目标才能得以不折不扣落实。

③归根到底，领导力反映的是别人是否内心真心追随，但是，你首先自己要认为自己是个成功的领导。而团队合作，更重要的是及要有明确的分工，你也得了解别人认为怎样的领导是好领导。同时，面对激烈的未来竞争，领导者的竞争优势，也许就是比你地竞争对手有更快学习的能力。

2、①薪酬是雇员认为雇佣关系中一方所得到的各种货币收入，以及各种具体的服务和福利之和。同时，薪酬分为外在和内在，内在薪酬是雇员完成工作而形成的心理，外在薪酬包括货币奖励和非货币奖励。薪酬也是为了吸引、保留、激励和优化员工而向员工提供的各种形式的经济收入、有形服务、福利。

②薪酬的内部公平性体现了有效的激励因素和情感层面对员工的关怀，在实际操作中，要注意，同级别之间的薪酬差距要小，不同级别间差距要适当拉大，才能有效起到激励作用。

要保证内部公平性，着重需要做好以下几点：一是确定组织的内部关系；二是做好工作分析，在此环节要搜集关于特定职位的性质的信息；三是做好职位描述，按职位实际执行情况对其进行确认、界定以及描述的总结性报告；四是做好职位评价，对同一组织内各种职位进行比较；五是做好职位结构，据职位内容和相对价值对它们进行排序。

③薪酬体系的外部竞争性，强调的是企业内部薪酬与外部组织的薪酬之间的关系。指的是组织中核心员工能获得超过其劳动力市场价格的报酬，从而使企业薪酬水平在劳动力市场中有效吸引和保留人才。外部竞争性首先依赖于对企业的相关劳动力市场的薪酬调查，并将薪酬调查结果结合企业薪酬战略，作为确定企业薪酬政策线的主要依据，使企业薪酬水平在相关劳动力市场上具有竞争力。

3、绩效评价是以工作标准，评价绩效、向员工提供反馈，以激励、改善和持续他们的绩效表现为目标。

而绩效管理是为确保实现持续改进而采取的一种持续性、日常性或每周都会发生的互动和反馈。

绩效管理是识别、衡量以及开发个人和团队绩效、且使这些绩效与组织战略目标保持一致的持续过程。永远以目标为导向。

意味着持续对员工和团队完成工作的方式进行再评价，并（在必要的情况下）对其加以修正。

4、①GE公司在改革发展中，遇到了前所未有的困难和挑战，面对内部的不确定因素和复杂多变的国际国内形势市场环境，对员工身、心、智都会不同程度产生冲击和影响。老师在讲座中也提到，人对未来不确定因素是感受最强烈、最痛苦的一件事情，因此，针对外部、内部和员工本身来说，要让GE公司战略目标持续推进，企业平稳发展，不积极引导员工应对不确定性，对公司发展和员工个人都可产生不可挽回和估量的损失。

②聆听邀请报告后，受益颇深。作为医药行业的一员，从老师的讲座中获得了大量的知识、理念和启发。一是健康优先，预防为主的关口前移理念，突显面对中国老龄化现状，所应采取的积极措施。同时，劳动力短缺，更应从企业和组织层面重点关注员工健康（身体，心理）包括智，也即应对职场种种变化，所必须具备的智慧，处理人际交往的能力。二是在听老师的讲座过程中，深深被老师对自己工作的热爱、激情以及多年的执着坚守所感动和感染。试想，如果每个人都能激情满满投入、热爱自己的工作，那么，还有什么克服不了的难题和困难？老师多年对事业的执着坚守，不仅仅收获了成功，更为GE公司的员工带去了温暖和

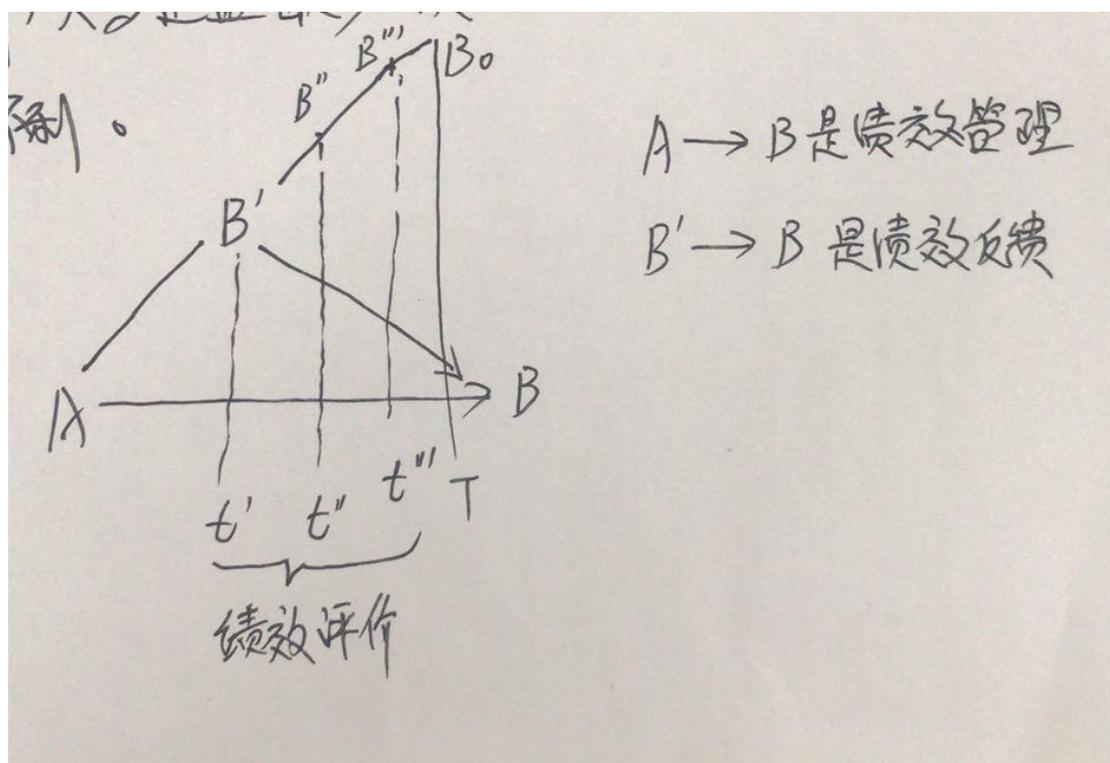
健康，为 GE 公司的发展稳定提供了必不可少的支持与保障。三是通过听讲座，让我对健康管理体系有了进一步的认识，为今后企业中开展相关工作提供了思路和启发。曾简单认为，职工健康管理就是福利，却从未认识到，职工的健康也是企业减少开支的重要内容，就是利润，而不仅仅局限于提高员工忠诚度和提升员工幸福感。对进一步了解职业健康风险控制、健康生产力管理、企业医疗应急管理、CSR 对业务部门的协助等有了更好的促进作用。

5、企业追求的不仅仅是利润，还有底线和伦理道德和社会责任。在我今后工作中，有较大借鉴意义，作为中央企业一名员工，作为共和国长子的央企，有责任也有义务把社会责任和国家的稳定扛在肩上。如果说企业履行社会责任，遵守底线和伦理道德就一定会损失利润，那么，这样的观点一定是狭隘的，企业在发展壮大时，通过社会公益等，不仅能让员工心灵得到净化，更在社会中树立了良好形象，提升了美誉度。

6、领导决定团队战略发展方向，决定组织是否按照既定方针和路径圆满完成企业的战略目标。以实际为例，近期，调研了三家山东企业，三位企业领导人个性鲜明，企业的发展和成功也凸显各自特点。一企业领导人员，身上有较强的军人色彩，强有力的魄力和严厉，对工作的执着不认输、对企业至深的热爱，都让这只冲出国门、走向世界的企业有了一股狼性和不服输、勇争第一的铁军精神，就是这样一支队伍，在总部一层大厅的两幅巨型壁雕中，让我又看到了他们细腻的一面，“郑和下西洋”代表着海外市场的激烈竞争，“愚公移山”代表着这支团队打不垮的精神和追求。二企业领导人员低调务实，从办公环境、言谈举止无不透露出领导人的个性，走进他的员工队伍，也瞬间能看到这位领导人员的品质：低调、

务实、保守，企业的稳健发展。与一企业相比，明显少了激情和冲劲，更多的是稳健。三企业领导人员有着山东人的外型，但从走进企业展厅到整个调研结束，领导人员不主动求变、思变，不积极作为、眼界的局限，均从公司发展一一体现。与外型严重不符。因此，领导人员一定是企业的灵魂与核心，也一定决定着企业战略的正确与否和落实落地，更影响着企业文化和团队的整体精神面貌。

7、我通过杨老师的讲解，认识到，绩效考核不是停留在一张考核表、年末的一次考评会以及绩效奖的多少上。绩效考核的目的实为确定组织行为、个人行为在哪里出现了偏差，应该如何纠偏，且绩效考核应贯穿企业或组织及个人的整个周期，在不同阶段、周期分别进行考核。不同时间点的考核，可以及时、有效地纠正方向性的偏差，同时，发现问题、解决问题是绩效考核的核心，绩效反馈则是必不可少的一环。目前，大多企业缺少绩效反馈，对个人及时发现和纠正偏差十分不利。



8、人力资源管理课对我最大的改变就是思维方式和发现问题的能力有了进一步提高。唯一感到遗憾的就是课时太少，还没学习更多就已经结束。没有对老师的观点有不同意见，课程非常好，虽然在周末下午最后一天上，本来以为会疲倦、打盹，结果，杨老师启发式、探讨式的讲课方式，让每个人的大脑处于积极兴奋状态，大家为一个问题的回答争先恐后。我认为对于成年人、且有一定工作经验的人来说，在学习知识的同时，提升改变思维方式有极大帮助，对牢固掌握知识和在实际工作中灵活应用提供了方法和思路。总之，人力资源管理课是我特别喜欢的一门课程，老师的讲课方式很有创新、效果非常棒。如果说这门课满分是100分，我认为辛勤工作、传授我们知识、提升我们能力的杨老师，打满分100分。

，检查整改情况，若给出的建议无法改进，那么审计项目的效果是失败的。

识别下方二维码可参与课程的互动评价：



对研究生课程建设任何意见建议，请联系研究生院培养办公室：[mayc@bit.edu.cn](mailto:mayc@bit.edu.cn)