**北京市高等教育自学考试课程考试大纲**

**课程名称：数字人力资源管理 课程代码：14911（笔试） 2024年9月版**

**第一部分 课程性质与设置目的**

**一、课程性质与特点**

《数字人力资源管理》是北京市高等教育自学考试人力资源管理（专升本）专业的一门选修课程，是完成公共基础课程和专业核心课程学习后开设的专业选考课。随着数字技术的快速发展，数字技术对人力资源管理模式、人力资源管理者和被管理者的影响逐渐萌芽。数字人力资源管理是符合新时代趋势的人力资源管理转型与发展方向，能够有效赋能招聘、培训、薪酬、绩效和工作设计等模块，也带来了有关人才治理、道德伦理、职业发展、产业等问题的讨论。本课程强调基础理论知识与实践应用学习相结合，是一门专业性和实践性强，具有重要社会应用价值和现实意义的课程。

**二、课程目标与基本要求**

本课程的目标是全面贯彻落实立德树人根本任务，使学习者迅速掌握有关数字人力资源管理的全方位内容。课程基本要求是掌握数字人力资源管理概念与理论，熟练运用人力资源管理数字化转型条件，探讨数字赋能的招聘、培训、薪酬、绩效和工作设计，并就数字化带来的道德伦理话题、个体发展与产业机遇等进行分析。

本课程考核的章节是：第一章（ 第一、二、五节），第二章（第一、二、五节），第三章（第一、二、五节），第四章（第二、三、五节），第五章（第二、三、五节），第六章（第一、二、三、五节），第七章（第一、二、三、五节），第八章（第一、二、三、五节），第九章（第一、二、五节）。

其中重点章节为：第一章（第一、二、五节），第二章（第二、五节），第三章（第一、二、五节）、第四章（第二、三、五节），第五章（第二、五节），第六章（第一、二、三、五节），第七章（第一、二、三、五节），第八章（第一、二、三、五节），第九章（第五节）。

不考核章节为：第一章（第三、四节），第二章（第三、四节），第三章（第三、四节），第四章（第一、四节），第五章（第一、四节），第六章（第四节），第七章（第四节），第八章（第四节），第九章（第三、四节）。

**三、与本专业其他课程的关系**

本课程是高等教育自学考试人力资源管理专业（专升本）学习计划中的选修课程，它与高等教育自学考试人力资源管理专业（专升本）的其他课程有着密切的关系，共同构成了高等教育自学考试人力资源管理（专升本）专业完整的专业知识与实践学习课程体系。

**第二部分 考核内容与考核目标**

**第1章 数字人力资源管理概论**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，理解数字人力资源管理时代不同的雇佣模式、管理技术、管理机制；掌握数字人力资源管理研究的现状；了解数字人力资源管理在中国的政策法规支持概况、实践概况及中外数字人力资源管理领域研究主题的异同；了解数字人力资源管理的学科基础；掌握人力资源管理研究的发展阶段、数字人力资源管理领域的研究未来和实践未来。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）数字人力资源管理时代的特性

应用：数字人力资源管理时代不同的雇佣模式、管理技术、管理机制。

（二）数字人力资源管理研究的现状

应用：数字人力资源管理的研究主题、研究理论、研究方法。

（三）数字人力资源管理概论经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第2章 人力资源管理的数字化转型**

**一、学习目的与要求**

通过本章学习，理解人力资源管理数字化转型的条件；了解人力资源管理数字化转型的策略；了解人力资源管理数字化转型后的人力资源部门和人力资源管理。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）人力资源管理数字化转型的条件

识记：人力资源管理数字化转型的条件。

应用：数字技术；传统人力资源管理的局限性。

（二）人力资源管理数字化转型的策略

理解：战略、业务、员工角度的人力资源管理数字化转型的策略。

（三）人力资源管理数字化转型经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第3章 数字人才治理**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，理解数字化人才与数字能力；了解不同主体在数字化人才治理中的角色；掌握如何管理数字化人才；运用所学知识解决数字人才管理实践问题。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）数字化人才与能力

识记：数字能力的概念与分类。

理解：数字化人才的定义与分类。

（二）数字化人才治理

识记：数字化人才发展现状。

理解：不同主体在数字化人才治理中的角色。

（三）数字化人才经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第4章 数字赋能的招聘和甄选**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，了解数字经济的概念、对就业的影响；理解人才盘点、人才画像、人力资源数据分析等人才管理工具；掌握数字技术在招聘和甄选中的应用及作用。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）数字赋能的人力资源规划

理解：人才盘点；人才画像；人力资源数据分析。

（二）数字赋能的招聘和甄选技术

应用：数字赋能主动配置；数字赋能精准选拔；数字赋能快速入职。

（三）数字赋能的招聘和甄选经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第5章 数字赋能的培训**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，理解基于虚拟现实设备的培训、基于线上线下混合的培训、基于主动学习空间的培训；掌握数字技术在培训系统构建中的应用；了解数字时代的企业人才培训需求；了解数字培训市场发展历程与竞争格局；掌握如何打造数字培训厂商的竞争优势。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）数字赋能的培训系统构建

应用：数字化培训系统的建设和引进；培训数据的分析和沉淀；数字化培训的效果和优势。

（二）数字赋能的企业培训市场

识记：数字时代的企业人才培训需求；数字培训市场的发展历程与竞争格局。

应用：数字培训厂商的竞争优势打造。

（三）数字赋能的培训经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第6章 数字赋能的绩效管理**

**一、学习目的与要求**

通过本章的学习，了解OKR的内涵、实施流程与实施要点；理解算法管理与企业绩效管理的关系；了解大数据和区块链等技术在企业绩效管理当中的应用。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）数字时代的绩效管理

识记：OKR的实践要点。

理解：OKR的内涵及特点。

应用：OKR的实施流程。

（二）算法管理

识记：基于算法管理的绩效管理。

理解：算法、算法管理的内涵。

（三）数字化绩效管理平台

识记：大数据技术在绩效管理中的应用优势；区块链技术在绩效管理中的应用优势。

理解：数字技术与绩效管理。

（四）数字赋能的绩效管理经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第7章 数字赋能的激励管理**

**一、学习目的与要求**

在本章中，了解数字时代的三种薪酬福利管理模式；掌握基于游戏的激励模式；了解平台企业的用工模式、薪酬管理及社会保障现状。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）数字时代的薪酬福利管理

理解：员工体验导向的薪酬福利管理；大数据导向的薪酬福利管理；云端导向的薪酬福利管理。

1. 数字赋能的薪酬福利管理

识记：基于大数据的薪酬管理创新。

应用：基于游戏的激励模式。

（三）平台企业的薪酬福利管理

识记：平台劳动者的社会保障。

理解：平台企业的用工模式；平台劳动者的薪酬管理。

（四）数字赋能的激励管理经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第8章 数字赋能的工作设计**

**一、学习目的与要求**

在本章中，了解远程办公的概念和设计；理解人工智能参与办公的相关知识；掌握数字平台员工的工作设计；运用所学知识针对新型工作模式有效管理人才。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）数字赋能的远程办公

识记：远程办公概述。

理解：远程办公设计。

（二）人工智能的办公参与

识记：人工智能“员工”的优缺点。

理解：企业对人工智能“员工”的管理。

（三）数字劳工平台的工作设计

理解：数字劳工平台的工作内容；数字劳工平台的工作职责。

应用：数字劳工平台的工作关系。

（四）数字赋能的工作设计经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第9章 数字人力资源管理的多重视角**

**一、学习目的与要求**

在本章中，理解数字人力资源管理的道德讨论；了解数字时代的职业生涯现状与管理；了解数字人力资源管理服务业。

**二、考核知识点与考核目标**

（一）道德视角：数字人力资源管理的道德讨论

理解：数字技术引发的人力资源管理伦理问题；数字人力资源管理伦理问题的对策。

（二）职业生涯视角：数字时代的职业生涯

识记：数字时代的职业生涯现状；数字时代下“斜杠青年”的职业生涯管理。

理解：数字时代职业生涯适应力提升路径。

（三）数字时代的职业生涯经典案例解读

理解：案例呈现

应用：案例点评

**第三部分 有关说明与实施要求**

**一、考核目标的能力层次表述**

本大纲在考核目标中，按“识记”、“理解”、“应用”三个能力层次规定考生应达到的能力层次要求，各能力层次为递进等级关系，后者必须建立在前者的基础上，其含义是：

识记：能知道有关的名词、概念、知识的含义，并能正确认识和表述。

理解：在识记的基础上，能全面把握基本概念、基本原理、基本方法，能掌握有关概念、原理、方法的区别与联系。

应用：在理解的基础上，能运用基本概念、基本原理、基本方法及技能，分析和解决有关的理论和实际问题，并能够运用多个知识点进行综合分析，解决问题。

**二、指定教材**

《数字人力资源管理》，王瀛、赵洱岽编著，清华大学出版社，2023年版。

**三、自学方法指导**

1．在开始学习指定教材某一章之前，先阅读大纲中有关这一章考核知识点及对知识点的能力层次要求和考核目标，以便在阅读教材时做到心中有数，有的放矢。

2．阅读教材时，要仔细阅读，逐句推敲，吃透每一个知识点，深刻理解基本概念、基本理论，牢固把握基本方法与技能。

3．自学过程中，既要思考问题，也要做好阅读笔记，把教材中的基本概念、原理、方法加以梳理，注意所学内容纵向和横向的联系，这样可从中加深对问题的认知、理解和记忆，以利于突出重点，并涵盖整个学习内容。

4．为了提高自学效果，应结合自学内容，尽可能地多看一些案例分析和动手做一些练习题，以便更好的理解、消化和巩固所学知识，培养分析问题、解决问题的能力。

5. 在做练习之前，应认真阅读教材，按考核目标所要求的不同层次，掌握教材内容，在练习过程中对所学知识进行合理的回顾与发挥，注重从实际出发，具体问题具体分析。

**四、对社会助学的要求**

1．应熟知考试大纲对课程提出的目标总要求和各章掌握的知识点。

2．应熟知各知识点要求达到的能力层次，并深刻理解各知识点的考核目标。

3．辅导时，应以考试大纲为准，指定教材为基础，避免随意超纲，以免与大纲脱节。

4．辅导时，应对考生学习方法进行指导，宜提倡“认真阅读教材，刻苦钻研教材，勤于提问，依靠自己学通”的方法。

5．辅导时，要注意突出重点，对考生要启发引导，不可让考生死记硬背；对考生提出的问题，不要有问必答，要积极启发引导。

6．辅导时，要注重考生自学能力、观察和思维理解能力、分析解决问题能力及创新意识的培养。要引导考生逐步学会独立学习，在自学过程中善于提出问题，分析问题，做出判断，解决问题。

7．辅导时，协助考生理解知识点的能力层次，不可将试题难易与能力层次直接挂钩。

8．助学学时：本课程共5学分，90学时，建议助学课时分配如下：

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **章次** | **内 容** | **学时** |
| 第1章 | 数字人力资源管理概论 | 10 |
| 第2章 | 人力资源管理的数字化转型 | 10 |
| 第3章 | 数字人才治理 | 10 |
| 第4章 | 数字赋能的招聘和甄选 | 10 |
| 第5章 | 数字赋能的培训 | 9 |
| 第6章 | 数字赋能的绩效管理 | 11 |
| 第7章 | 数字赋能的激励管理 | 11 |
| 第8章 | 数字赋能的工作设计 | 11 |
| 第9章 | 数字人力资源管理的多重视角 | 8 |
| **合 计** | | **90** |

**五、关于命题考试的若干规定**

1．本大纲各章所提到的考核内容和考核目标都是考试内容。试题覆盖到章，适当突出重点。

2．笔试试卷中对不同能力层次的试题比例大致是：“识记”占40%、“理解”占40%、“应用”占20%。

3．反映不同难易度的试题分数比例大致为：较易、中等难度共占80%、较难占20%。

4．笔试试题类型一般分为：单项选择题、多项选择题、名词解释题、简答题、论述题、案例分析题。

5．笔试采用闭卷考核方式，考试时间150分钟，采用百分制计分，60分为及格。

**六、题型示例**

（一）单项选择题

构建人才画像的最根本目的是为了精准匹配

A.市场需求和人才资源

B.市场需求和人力资源

C.组织需求和人才资源

D.组织需求和人力资源

（二）多项选择题

以下属于基于虚拟现实设备的培训的是

A.直播技术培训

B.人工智能技术培训

C.虚拟现实技术培训

D.基于主动学习空间的培训

（三）名词解释题

远程办公

（四）简答题

请简要说明人力资源数据分析的基本过程。

（五）论述题

“近年来，互联网经济迅速发展，创造了大量就业机会，平台经济从业者人数不断攀升。与此同时，依托互联网平台就业的外卖配送员、快递小哥、网络主播、网约车司机等新型劳动者的维权案件也在不断涌现……”

平台经济下新业态劳动争议多发，请从多角度分析如何明确责任，维护劳动者自身合法权益。

（六）案例分析题

随着互联网行业在中国的快速发展，本土高科技公司在人力资源管理上面临着诸多共同挑战。管理上，中层管理者普遍年轻化，以70、80后居多，而且多出身技术岗位，导致管理经验等软技能欠缺，角色转化困难。业务上，科技企业创新性强，组织结构调整频繁，岗位轮替变化很大，对人才的选用育留构成挑战。员工方面，科技人才市值高，流动快，个性强，如何形成合理机制，让管理跟上企业飞速发展，同时让核心人才形成凝聚力，也成为企业亟待解决的难题。

作为中国互联网行业的领军企业，百度充分发挥其在人工智能和大数据方面的天然优势，为应对上述问题做出了很多具有前瞻性的探索。百度组建了面向智能化人才管理的专业复合型团队：“百度人才智库”（Baidu Talent Intelligence Center，后文中简称TIC）。在没有模板或先例的情况下，为了开发出能够切实解决科技公司人才管理痛点的实用工具，TIC团队从业务场景入手，与人才管理专家以及不同背景的百度员工反复沟通，以超过10万内部员工数据（历史+在职）与海量多源外部公开数据为基础，在近一年内从无到有创建并提供了国内首套智能化人才管理综合解决方案。

目前该套解决方案已经在公司内部投入使用，在智能选拔、匹配人才、舆情掌握和预测等方面卓有成效。凭借TIC科学的理论模型，百度能以更加量化客观的衡量手段，从人才、组织和文化三方面来践行“让优秀人才脱颖而出”的人才管理理念。

过去的企业注重的是“人员”，比如早期的福特公司等制造业，强调人员的高效性和严格的组织纪律性。现在的高科技企业注重的是“人才”，强调一技之长和人才的团队组织协作能力。而未来企业一定注重的是“人物”，需要的是卓越的领导力及创新力。如何挖掘和寻找“人物”，是如今及未来HR部门面临的一个大重点挑战。TIC从企业中的核心地位，业务桥梁、开放交流、组织框架和广泛合作五个维度打造量化模型，以业务往来邮件、在公司平台上编写程序等客观真实的数据和文本为依据，对员工进行打分。

根据上述材料，请回答如下问题：

1. 高科技公司在人力资源管理上都面临着哪些挑战？

2. 百度人才智库主要从哪几个方面进行作用的？

3. 结合案例谈谈，随着社会的发展，过去的企业注重“人员”，现在的企业注重“人才”，未来的企业注重“人物”，这三者的差别之处在哪里？