

科目编号	MM5232
科目名称	战略人力资源管理 Strategic Human Resources Management
学分	3
等级	5
修读限期	1 个学期
先修科目/ 须同时修读科目/ 相斥科目	先修科目： Organizations and People (MM511) 或 Organization and Management (MM5112) 或 适用于工商管理硕士学生： Organizational Behavior and Leadership (MM5133) 或 领导力及组织行为 (MM5135)
科目目标	本科目旨在帮助学生达成以下学习成果：培养学生在处理人事问题时的 <u>批判性和创造性思维</u> ；发展在组织中管理人员的领导技能；以及在领导组织时具备 <u>全球视野</u> 。 本科目有助于实现以下学习成果： 认识科技在人力资源管理实践中的角色和运用人力资源管理理论和模型使人力资源管理流程与组织目标保持一致。
预期学习成果	完成本科目后，学生应能够： a. 讨论人力资源管理在战略管理中的角色； b. 制定和实施人力资源管理战略； c. 从本地和全球视角判断组织中人力资源管理面临的挑战； d. 阐述人力资源专业人士的创业精神的本质，以及关于企业人力资源管理决策的技术驱动型创新。
科目概要/ 教学内容	<u>战略人力资源管理的背景</u>

	人力资源管理的投资视角 人力资源管理的外部和全球环境 社会责任与人力资源管理 人力资源管理的演变与战略角色 战略劳动力规划与工作分析 工作系统的设计与再设计 战略人力资源管理的实施 人才招聘与选拔 培训与发展 绩效管理与反馈 薪酬与福利 员工关系与参与 职业安全与健康 员工离职与留任管理 全球人力资源管理 组织学习与发展 人力资源测量与审计 大数据与战略人力资源决策																																						
授课／学习方式	本科目根据行动学习法原则进行设计。学生将通过一系列体验式练习和个案分析，掌握战略人力资源管理的概念。学生应积极参与课堂讨论。																																						
配合预期学习成果的评分方法	<table><tr><th rowspan="2">评分方法/作业</th><th rowspan="2">% 比例</th><th colspan="6">所评核的「预期学习成果」 (以✓标示)</th></tr><tr><th>a.</th><th>b.</th><th>c.</th><th>d.</th><th></th><th></th></tr><tr><td>持续评核</td><td>50%</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td></td></tr><tr><td>期末考试</td><td>50%</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td>✓</td><td></td><td></td></tr><tr><td>合共</td><td>100%</td><td colspan="6"></td></tr></table> *持续评核中的评核方法/作业比重或有差异，具体取决于讲师。 为反映科目中的重要技术内容，10%（或以上）的科目分数将以技术相关的个人评核为评分标准。	评分方法/作业	% 比例	所评核的「预期学习成果」 (以✓标示)						a.	b.	c.	d.			持续评核	50%	✓	✓	✓	✓			期末考试	50%	✓	✓	✓	✓			合共	100%						
评分方法/作业	% 比例			所评核的「预期学习成果」 (以✓标示)																																			
		a.	b.	c.	d.																																		
持续评核	50%	✓	✓	✓	✓																																		
期末考试	50%	✓	✓	✓	✓																																		
合共	100%																																						

	学生于本科目总成绩须达 D 级或以上，方可合格。 科目学习成果评估方法有效性的说明： 学生需要运用战略人力资源管理的概念，以提高组织在现实世界中的有效性。他们需要对组织面临的挑战进行批判性和创造性思考，并运用战略人力资源管理的概念来论证他们提出的建议。他们需要完成个人和小组作业，作为持续评核的一部分。 学生需提交书面报告，并在课堂上进行汇报，以供讨论。他们需要展示其批判性和创造性思维能力，运用领导技能，并以全球视角解决现实世界中存在的组织问题。	
学习所需课时	授课：	
	▪ 课堂授课	39 小时
	其他学习：	
	▪ 自习	81 小时
	合共学习所需课时	120 小时
参考书目	<u>推荐教科书</u> Mello, J.A. (2015). <i>Strategic Human Resource Management</i> (4th edition). Mason, OH: Cengage Learning. <u>参考：补充选读书本</u> Bailey, C., Mankin D., Kelliher, C., and Garavan, T. (2018). <i>Strategic Human Resource Management</i> (2nd edition). New York: Oxford University Press. Bamberger, P., Biron, M. and Meshoulam, I. (2014). <i>Human Resource Strategy: Formulation, Implementation, and Impact</i>, 2nd Edition, Routledge, New York, NY. Cascio, W.F. and Boudreau, J.W. (2012). <i>Short Introduction to Strategic Human Resource Management</i>. Cambridge: Cambridge University Press,. <u>参考：补充选读文章</u>	

	Banks, G., Pollack, J., Bochantin, J., Kirkman, B., Whelpley, C., & O'Boyle, E. (2016). Management's science—practice gap: A grand challenge for all stakeholders. <i>Academy of Management Journal</i>, 39(6), 2205-2231. Cascio, W. F. (2015). Strategic HRM: Too Important for an Insular Approach. <i>Human Resource Management</i>, 54, 423-428. Chadwick, C., Super, J. F., & Kwon, K. (2015). Resource orchestration in practice: CEO emphasis on SHRM, commitment-based HR systems, and firm performance. <i>Strategic Management Journal</i>, 36(3), 360-376. Jackson, S.E., Schuler, R.S. and Jiang, K. (2014). An Aspirational Framework for Strategic Human Resource Management. <i>The Academy of Management Annals</i>, 8, 1-56. Kaufman, B.E. (2015). Evolution of Strategic HRM as Seen through Two Founding Books: A 30th Anniversary Perspective on Development of the Field. <i>Human Resource Management</i>, 54, 389-407. Mitchell, R., Obeidat, S. and Bray, M. (2013). The Effect of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance: The Mediating role of High-Performance Human Resource Practices. <i>Human Resource Management</i>, 52, 899-921. Rauch, A., & Hatak, I. (2016). A meta-analysis of different HR-enhancing practices and performance of small and medium sized firms. <i>Journal of Business Venturing</i>, 31(5), 485-504.
--	--