

实验教学知识点

管理模块	关键知识点	核心技能
人力资源规划	人员需求分析： 回归预测法 比率预测法 人员供给分析： 人员替换 马尔科夫模型	学生围绕特定案例企业给定的情境和数据进行分析 and 计算,在此基础上掌握人力资源规划的需求分析和供给分析的方法,进而确定供求平衡的解决方案。
工作分析	问卷法 任务清单法 关键事件法 胜任力素质模型 编制工作说明书	学生通过对特定案例企业的工作分析过程的实施,运用多种工作分析方法,最终形成规范的工作说明书,并参与企业素质模型的构建过程,加深对胜任力素质模型的理解。
招聘甄选	面试技术 无领导小组讨论 管理游戏 公文筐技术	以全景化的案例推进为核心,以某一项评价技术为主线,学生一边观看企业实际招聘的视频,一边在线担当评委角色,对视频中的被试进行行为记录和打分。实训过程,突出互动和即时反馈,对甄选的技术进行纵向深度挖掘,从而让学生把握每一技术的精髓,通过每一阶段流程围绕案例的实战演练让学生掌握招聘与甄选的实施方法。
员工培训	培训需求分析 培训项目设计 培训成本计算 培训效果评估	学生通过对案例企业的状况进行分析,一次开展培训需求分析、培训项目设计和实施、培训效果评估,掌握培训与开发实训的关键技能,同时对自我培训能力进行训练和提升。
绩效管理	绩效制度建设 绩效评估 绩效面谈	从员工个体、部门或团队两个层次,围绕战略与制度、绩效评价、绩效结果的应用等绩效管理流程,以全景化的案例推进为核心,以全流程规范化模拟为主线,对绩效管理技术进行纵向深度挖掘,从而让学生把握每一技术的精髓,掌握绩效管理的一般方法,进而学会应用绩效结果提升企业价值。
薪酬管理	薪酬要素选择 职位评价 薪酬等级确定 基本工资设计 员工福利设计	学生在分析案例企业的基础上,通过自己设计问卷,实施薪酬调研,运用要素计点法完成职位评价,最终构建企业的薪酬管理体系。加深学生对于薪酬管理的理论知识理解,提高学生薪酬管理的实际工作技能。