**《招聘与录用》教学大纲**

**一、课程基本信息**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **课程类别** | 专业课程 | | **课程性质** | 理论 | **课程属性** | 必修 | |
| **课程名称** | 招聘与录用 | | | **课程英文名称** | Recruitment and Employment | | |
| **课程编码** | F01ZB44E | | | **适用专业** | 人力资源管理 | | |
| **考核方式** | 考试 | | | **先修课程** | 人力资源管理概论、工作分析、人力资源战略与规划 | | |
| **总学时** | 48 | **学分** | | 3 | **理论学时** | | 32 |
| **实验学时/实训学时/ 实践学时/上机学时** | | | | 实践学时：16 | | | |
| **开课单位** | | | | 商学院 | | | |

**二、课程简介**

《招聘与录用》是本科高等学校人力资源管理专业的一门重要的专业必修课程，是人力资源管理专业学习中核心课程，对培养人力资源专业人才具有重要作用。通过本课程的教学，旨在让学生掌握人员招聘的基本原理、具体流程、基本方法和招聘测评的基本原理、一般技术及常用测评工具，同时能够独立选择和操作具体方法和技术，熟悉常用测评工具的功能、性能和使用原则，并能根据测评结果做出人员素质评价分析和招聘选拔录用建议，为日后从事相关的人力资源管理工作打下基础。

**三、课程教学目标**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **课程教学目标** | | **支撑人才培养规格指标点** | **支撑人才培养规格** |
| **知**  **识**  **目**  **标** | **目标1：**  招聘与录用基本理论和基本概念。理解招聘的含义、招聘影响因素、招聘的基础、招聘计划、素质模型、招聘渠道、简历、招聘测评和面试的相关知识。 | 5-3：掌握招聘与录用、培训与开发、绩效管理、薪酬管理和劳动关系管理等方面的基本知识与方法。 | 5.专业性知识 |
| **能**  **力**  **目**  **标** | **目标2：**  能够进行招聘管理方面的调查报告、简历撰写等招聘应用文的写作。掌握相关招聘与录用方法的实操能力；也能掌握招聘各个流程的实际操作技巧。 | 6-1：具有较强的自主学习、知识更新与积累能力和终身学习意识。  6-2：具有社会认知和自我认知能力、知识应用与知识创新能力。  6-5：能够应用人力资源管理理论和方法分析并解决企业人力资源管理实践问题。 | 6.知识应用能力 |
| **素**  **质**  **目**  **标** | **目标3：**  在招聘各个模块技能训练中，要求具有团队精神、能够进行良好的信息沟通、团队角色和任务的意识、领导团队排除干扰和适时调整工作计划的能力。 | 7-2：系统掌握人力资源管理专业基础知识和理论素养。 | 7.专业素养 |

**四、课程主要教学内容、学时安排及教学策略**

**（一）理论教学**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **教学模块** | **学时** | **主要教学内容与策略** | **学习任务安排** | **支撑课程目标** |
| 相关概念概述 | 4 | **重点：**人力资源管理与招聘；招聘的影响因素分析；概念的界定。  **难点：**招聘与录用的现状与未来。  **思政元素：**新时代人才强国战略。  **教学方法与策略：**讲授法、演示法、案例学习法**。**启发式教学策略，探究策略。 | 课前：预习课本  课堂：认真思考、展开讨论  课后：复习巩固 | 目标1 |
| 环境分析 | 4 | **重点：**影响招聘的内外部因素分析；法律环境分析。  **难点：**申请池状况对招聘的影响。  **思政元素：**从中国特色社会主义出发谈我国招聘影响因素特点。  **教学方法与策略：**讲授法、讨论法、案例学习法。启发式教学策略，探究策略。 | 课前：预习课本  课堂：认真思考、展开讨论  课后：复习巩固 | 目标1  目标3 |
| 招聘前期策划 | 4 | **重点：**职位分析；人力资源规划；招聘计划。  **难点：** 能岗匹配原理；人力资源供求预测。  **思政元素：**在每个岗位创造价值——劳模精神学习。  **教学方法与策略：**讲授法、讨论法、案例学习法。启发式教学策略，探究策略。 | 课前：预习课本  课堂：认真思考、展开讨论  课后：复习巩固 | 目标1  目标2  目标3 |
| 招募 | 6 | **重点：**招聘的基本流程；内部招聘和外部招聘的优缺点、方式、操作方法。  **难点：**内部招聘、外部招聘的操作方法。  **思政元素：**“功以才成，业由才广。”要实行开放的人才政策，不唯地域引进人才，不拘一格用好人才。  **教学方法与策略：**课堂讲授、案例分析、启发式教学。 | 课前：预习课本  课堂：认真思考、展开讨论  课后：复习巩固 | 目标1  目标2  目标3 |
| 甄选 | 6 | **重点：**测试与选拨；面试；背景调查。  **难点：**测试与选拔方法、面试实施与操作技巧、背景调查实施。  **思政元素：**公务员选拔。  **教学方法与策略：**课堂讲授、案例分析、启发式教学。 | 课前：预习课本  课堂：认真思考、展开讨论  课后：复习巩固 | 目标1  目标2  目标3 |
| 录用 | 4 | **重点：**录用决策；新员工培训；体检。  **难点：**录用条件的实际含义、新员工培训方法。  **思政元素：**人才价值观与企业录用的关系。  **教学方法与策略：**课堂讲授、案例分析、启发式教学。 | 课前：预习课本  课堂：完成试题、回答问题  课后：完成案例 | 目标1目标2  目标3 |
| 案例分析 | 4 | **重点：**整个招聘流程中的案例分析。  **难点：**结合实际情况和所学理论进行分析。  **思政元素：**学习优秀案例，切实发挥案例在运用解决实际问题上的示范作用。  **教学方法与策略：**讲授法、讨论法、案例学习法。启发式教学策略，探究策略。 | 课前：预习课本课堂：认真思考、回答问题  课后：完成案例分析论文 | 目标1  目标2 目标3 |

**（二）实践教学**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **实践类型** | **项目名称** | **学时** | **主要教学内容** | **项目**  **类型** | **项目**  **要求** | **支撑课程目标** |
| 实训 | 招聘广告设计 | 4 | **重点：**招聘广告内容设计及制作。  **难点：** 把握招聘广告内容合规性、合理性和吸引性。  **思政元素：**招聘广告内容不能存在歧视内容。 | 设计 | 5人一组 完成任务，并制作PPT展示。 | 目标2  目标3 |
| 实训 | 简历制作实践及展示 | 4 | **重点：**简历制作。  **难点：**每一小组制作一份优秀简历，并在课堂展示。  **思政元素：**保证简历真实。 | 设计 | 每人制定一份简历，团队之间相互帮助，团队展示优秀简历 | 目标2  目标3 |
| 实训 | 无领导小组讨论 | 4 | **重点：**无领导小组讨论题目设计与实施  **难点：** 无领导小组讨论题目设计及面试评价  **思政元素：**公务员面试采取无领导小组讨论的重要性。 | 验证 | 5人一组 须完成测评实验，并完成测评分析报告。 | 目标2  目标3 |
| 实训 | 招聘案例分析 | 4 | **重点：**比较招聘各种方法的优缺点，根据案例具体分析结招聘过程中出现的问题、原因及对策。  **难点：**如何提高招聘的有效性  **思政元素：**万科招聘案例 | 综合 | 5人一组 须完成案例分析，并制作PPT展示。 | 目标1  目标2  目标3 |

**五、学生学习成效评估方式及标准**

考核与评价是对课程教学目标中的知识目标、能力目标和素质目标等进行综合评价。在本课程中，学生的最终成绩是由平时成绩和期末考试两个部分组成。

1.平时成绩（占总成绩的40%）：采用百分制。平时成绩分作业（10%）、课堂表现（20%）和考勤（10%）三个部分。评分标准如下表：

|  |  |
| --- | --- |
| **分数** | **评 分 标 准** |
| **1.作业；2.课堂表现；3.考勤** |
| 90～100分 | 1.作业书写工整、书面整洁；90%以上的习题解答正确。  2.课堂表现非常好，积极思考，参与课堂讨论，主动回答问题；回答问题3次及以上，问题回答正确、分析全面。  3.无旷课、迟到、早退及因事请假情况。 |
| 80～89分 | 1.作业书写工整、书面整洁；80%以上的习题解答正确。  2.课堂表现好，积极思考，参与课堂讨论，主动回答问题；回答问题1-2次，问题回答正确、分析全面。  3.无旷课、迟到、早退情况，事假1-2次。 |
| 70～79分 | 1.作业书写较工整、书面较整洁；70%以上的习题解答正确。  2.课堂表现较好，能够积极思考，参与课堂讨论，回答问题；回答问题1次，问题回答较正确、分析较全面。  3.旷课次数1次或迟到、早退次数1-2次或事假3次。 |
| 60～69分 | 1.作业书写一般、书面整洁度一般；60%以上的习题解答正确。  2.课堂表现一般，能够积极思考，参与课堂讨论。  3.旷课次数2次或迟到、早退次数3-4次或事假4-5次。 |
| 60分以下 | 1.字迹模糊、作业书写零乱；超过40%的习题解答不正确。  2.课堂表现不佳，不认真听讲，不参与课堂讨论。  3.旷课次数2次以上或迟到、早退次数4次以上或事假次数5次以上。 |

2.期末考试（占总成绩的60%）：采用百分制。期末考试的考核内容、题型和分值分配情况请见下表：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **考核**  **模块** | **考核内容** | **主要**  **题型** | **支撑目标** | **分值** |
| 相关概念概述 | 主要考核招聘的影响因素分析、概念的界定。 | 单选题、多选题、名词解释题 | 目标1 | 10 |
| 环境分析 | 主要考核影响招聘的内外部因素分析、法律环境分析。 | 单选题、多选题、名词解释、简答题 | 目标1 | 10 |
| 申请池状况对招聘的影响。 | 简答题、论述题、案例分析题 | 目标3 |
| 招聘前期策划 | 主要考核人力资源规划、招聘计划、能岗匹配原理。 | 单选题、多选题、名词解释、简答题、论述题、案例分析题 | 目标1 | 18 |
| 职位分析、人力资源供求预测。 | 简答题、论述题、案例分析题 | 目标2  目标3 |
| 招募 | 主要考核招聘的基本流程、内部招聘、外部招聘的优缺点。 | 单选题、多选题、名词解释、简答题 | 目标1 | 18 |
| 招募广告设计、招聘方式。 | 论述题、案例分析题 | 目标2  目标3 |
| 甄选 | 主要考核测试与选拔方法、面试实施与操作技巧、背景调查实施等内容。 | 单选题、多选题、名词解释、简答题、 | 目标1 | 18 |
| 甄选方式的实施。 | 论述题、案例分析题 | 目标2 |
| 避免招聘心理误差素质的养成。 | 案例分析题 | 目标3 |
| 录用 | 主要考核录用决策相关理论、新员工培训相关理论及体检等内容。 | 单选题、多选题、名词解释、简答题、 | 目标1 | 16 |
| 背景调查技巧、新员工培训技能。 | 论述题、案例分析题 | 目标2  目标3 |
| 案例分析 | 主要考核整个招聘流程中的案例设计的相关理论。 | 单选题、多选题、 | 目标1 | 10 |
| 结合实际情况和所学理论进行分析。 | 论述题、案例分析题 | 目标2  目标3 |

**六、教学安排及要求**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **序号** | **教学安排事项** | **要 求** |
| 1 | 授课教师 | 职称：讲师（或其他中级）及以上 或 学历（位）：硕士及以上  其他：无 |
| 2 | 课程时间 | 周次：1-16周  节次：无 |
| 3 | 授课地点 | ■教室 □实验室 □室外场地  □其他：无 |
| 4 | 学生辅导 | 线上方式及时间安排：企业微信课程群，正常上班时间  线下地点及时间安排：上课前后在授课教室 |

**七、选用教材**

[1]廖泉文.招聘与录用（第三版）[M].北京：中国人民大学出版社, 2015年7月.

[2]姚裕群，姚清.招聘与配置[M].大连：东北财经大学出版，2019年2月.

**八、参考资料**

[1]张一驰,张正堂.人力资源管理教程（第三版）[M].北京：北京大学出版社, 2019年9月.

[2]王小艳.《招聘与录用》课程实践教学的设计与实施[J].经济管理文摘,2019(23):2.

[3]赵曙明,赵宜萱,周路路.人才测评[M].北京：人民邮电出版社, 2018年1月.

[4]王聪颖. 员工招聘管理[M].南京：南京大学出版社, 2017年11月.

**网络资料**

中国人力资源开发网：http://www.chinahrd.net

**其他资料**

管理世界[J].北京：中华人民共和国国务院发展研究中心.

大纲执笔人：王成军

讨论参与人：李淑钊，章文

系（教研室）主任：贺冬怡

学院（部）审核人：郑阿泰