《员工招聘与甄选》课程教学改革研究[[1]](#footnote-0)

曹慧1，申鑫2

(1.北京城市学院 北京 100083；2.山西医科大学管理学院 山西 晋中 030600)

**摘要：**《员工招聘与甄选》课程是人力资源管理专业的一门专业核心课，课程具有很强的实践性、应用性。在坚持以学生需求为本的原则下，按照招聘工作的实际工作流程对课程进行改革：设计了基于工作过程的教学内容和教学方法，基于工作技能的考核方式，并按照学生需求实施针对性辅导。改革对提高课程的教学效果具有一定的现实意义。

**关键词：**员工招聘与甄选；教学内容；教学方法；考核方法

**中图分类号：**G642.0 **文献标志码：**A **文章编号：**

**引言**

招聘是人力资源管理六大模块之一，在整个人力资源管理工作中起着基础性和决定性作用，是人力资源管理工作者必须掌握的一项专业技能。《员工招聘与甄选》课程是面向普通高校人力资源管理专业本科生开设的一门专业核心课，它系统介绍了有关招聘的基本程序、策略及技术方法，旨在使学生理解和掌握员工招聘与甄选的基本概念、原理和相关操作技能，形成较高工作能力，能够在未来胜任招聘管理相关工作的一门课程。由于招聘工作本身是操作性很强的一项人力资源管理工作，因此《员工招聘与甄选》课程也具有很强的实践性、应用性，学生无论是作为毕业求职时的应聘者还是工作岗位上的招聘者，这门课程都对其具有重要的实现意义。随着互联网、新媒体、人工智能的蓬勃发展，招聘工作面临着诸多新问题和新挑战，传统的侧重于理论知识的授课体系以及偏重讲解和讲授式的教学方法，很难适应时代的发展和应用型人才培养的需要。对《员工招聘与甄选》课程进行不断的调整和改革势在必行。

在坚持以学生需求为本的原则下，结合多年一线教学经验，笔者按照招聘工作的实际工作流程对课程进行改革。具体思路是：首先，重新梳理教学内容，侧重对招聘具体工作任务的分解，设计出基于工作过程的教学内容；其次，在招聘具体工作任务中提炼关键工作技能作为教学重点，并配套行之有效的教学方法，着力培育学生的专业技能与专业素养；第三，根据招聘具体工作任务设计基于工作技能的考核方式，侧重考察招聘过程中的重点知识和工作技能，确保学生学有所得、学有所用；第四，加强满足学生需求的针对性辅导。

一、设计基于工作过程的教学内容和教学方法

**（一）教学内容与教学方法的总体设计**

课程改革的第一个方面是设计基于工作过程的课程教学内容和教学方法，其总体思路是：首先，完整的招聘工作过程大致可以分成五大模块：准备、招募、甄选、录用和评价，因此可以设计同名的五大教学模快。通过对市面上主流招聘管理教材的反复研究、思考和提炼后，最终确定五大教学模块的知识与能力目标，再依据知识与能力目标确定课程的教学重点内容。第二，为了帮助学生深入理解和掌握这些重点内容，依据五大模块教学重点内容各自的性质和特点，进一步设计有针对性的教学方法，即：准备模块主要采用案例教学法；招募模块主要采用项目式教学法；甄选模块主要采用人才测评软件辅助教学法和情景模拟教学法；录用和评价模块主要采用案例教学法，如下表所示，同时各个教学模块都强化互动式教学。

**基于工作过程的课程教学重点与教学方法一览表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 教学模块 | 知识与能力目标 | 教学重点内容 | 主要教学方法 |
| 准备 | 确定招聘需求 | （1）职位分析  （2）人力资源规划 | 案例教学法 |
| 招募 | （1）设计招聘申请表  （2）制定招聘计划  （3）设计招聘启事  （4）选择招聘渠道 | （1）招聘申请表的要素  （2）招聘计划的要素  （3）招聘启事的要素  （4）各种招聘渠道的适用性 | 项目式教学法 |
| 甄选 | （1）选择甄选方法  （2）准备与实施面试 | 各种常见的甄选方法及其在招聘工作中的应用 | （1）人才测评软件辅助教学法  （2）情景模拟教学法 |
| 录用 | （1）拟定录用与辞谢通知  （2）入职与签订劳动合同  （3）试用期管理与转正 | （1）录用与辞谢通知的要素  （2）劳动合同的要素  （3）试用期考核 | 案例教学法 |
| 评价 | 招聘评价报告的撰写 | （1）成本评价  （2）人员评价 | 案例教学法 |

这些教学方式有助于将虚拟的工作情节植入到课程教学内容中，提高学生的学习热情和参与度，促进学生自主思考问题。通过实际操作与演练，有效地将课本上的理论与原理转化成学生可习得的知识和技能。除了项目式教学法需要结合课程考核方式进行实施，其他教学法的具体设计安排情况如下。

**（二）案例教学引发学生思考**

招聘课程实践性、应用性强的特点决定了课程的教学内容必须紧密联系实际，因此在理论知识点的讲授过程中，需要坚持结合最新的前沿、动态和鲜活生动案例进行授课。这依赖于教师对学科与实践工作中的新发展和新问题的高度关注。这才能够在教学过程中引用大量最新的招聘案例，如笔者在授课过程中使用的案例有：“招商银行劝退风波（2016年）”，“美团奇葩的招聘条件（2017年）”，“小米校招风波（2017年）”，“2018年联想校园招聘创新方案”，“电视剧《猎场》中不负责任的猎头（2018年）”等等。选择学生熟悉的知名企业实际案例能很好地引发学生的思考，激发学生的学习兴趣，使他们深刻地体会到课程的实用性和重要性。同时通过人力资源管理工作者在案例中成功或失败的经验教训，使学生充分认识到从事招聘工作必须具备公平、公正、懂法、守礼等专业素养，专业素养的缺失有可能给自己、招聘工作甚至整个企业带来极为惨重的损失。这就使学生对人力资源管理招聘相关工作有了更清晰、更深刻地理解。

**（三）人才测评软件辅助教学提升学习兴趣**

《员工招聘与甄选》课程的主要内容一是招聘，二是甄选。甄选即人才测评。现代人才测评技术充分利用了计算机与互联网技术实现了飞跃，使人才测评相关工作更便捷、更精准、更高效。本门课程紧跟时代的发展，在讲授人才测评技术之一的“心理测验技术”时，使用了第三方人才测评机构诺姆四达公司的产品 “华瑞人才在线测评教学系统软件”，要求学生利用人才测评软件对自我个性、智力、能力、职业倾向等进行评价。学生通过软件操作与自我评价更好地理解和掌握了心理测验技术的实施条件和运用方法，同时也更清楚、更客观地认识和评价了自身特点和优缺点，对未来的职业选择和职业发展提供了比较可靠的参考和依据。

**（四）情景模拟教学提高学生学习参与度**

甄选环节中的评价中心技术和面试两种人才测评技术非常适合采用情景模拟教学法。具体来说，在介绍和讲授无领导小组讨论、角色扮演、公文筐测试等评价中心技术以及行为面试等相关内容时，可以将学生分成两组：一组担任考官，另一组担任候选人。然后模拟真实的工作情景，设计考题进行人才测评。在完成一轮情景模拟之后，学生再进行角色互换，由之前担任考官的学生担任候选人，之前担任候选人的学生担任考官，进行第二轮情景模拟。全部完成后，由学生和教师分别进行总结和点评。通过模拟真实的工作情景，可以让学生体验和学习评价中心技术和面试两种人才测评技术的实施条件、运用方法和相关技巧。学生作为候选人学习和掌握了评价中心技术和面试的相关技巧，又作为考官理解和掌握了人才评价的原理和方法，对于学生未来就业参加用人单位的人才选拔具有重要的现实意义。

**（五）互动式教学鼓励学生多想多说**

在整个教学过程中，教师还需要积极开展互动式教学，鼓励学生多想多说。例如，对于适合学生思考和讨论的问题，教师应坚持鼓励学生先思考，主动发表自己的观点，然后教师再点评、总结这一方法；对课堂上的一些情景模拟训练，也要鼓励学生自己主动举手参加。在整个教学过程中，既要对积极参与课堂发言、课堂活动的学生提出表扬，还要细致观察学生的一言一行，对有闪光点的学生也应及时提出表扬。良好的师生互动能大大增强学生的自信心和主动性，激发学生的竞争意识，对提高学生的学习热情，对提升教学效果具有较好的作用。

二、设计基于工作技能的考核方式

由于招聘的实践性、应用性很强，本课程可以采用项目式教学法设计基于工作技能的考核方式来完成阶段性考核与期末考核，通过布置给学生一个具体的仿真工作任务来考察学生对招聘过程中的重点知识和工作技能的掌握情况。

**（一）阶段性考核**

阶段性考核主要采用小型项目设计的形式来考察学生对重点知识和工作技能的掌握情况，共设计两次阶段性考核。第一次阶段性考核的考核内容是“设计招聘启事”。要求学生在自己感兴趣的行业里选择一个中小企业，为该企业撰写一份人力资源管理相关岗位的招聘启事。本次考核主要考察了学生对招聘启事构成要素、撰写注意事项、广告原则运用等知识点的掌握情况及文字表达能力的高低，着重锻炼学生起草、撰写招聘启事的工作技能。

第二次阶段考核的考核内容是“实习生简历撰写”。假定学生拟应聘指定的某个公司的人力资源管理实习生岗位，要求学生根据招聘启事撰写一份适合的简历。本次考核重点是考察学生对拟简历撰写规范、构成要素、布局与排版以及简历筛选方法等知识点的掌握情况，同时锻炼学生起草、撰写简历的相关技能，为学生下一步从事简历筛选工作打下基础，同时也服务于学生在未来求职和就业。

**（二）期末考核**

期末考核抛弃传统的以考察知识为重点的笔试形式，采用大型项目设计的形式来考察学生学习情况，考核内容可以是“XX公司人力资源部某岗位招聘方案设计”，即要求根据课程所学的全部内容设计一套完整的招聘方案，具体内容包括：招聘计划设计、甄选方案设计、录用与辞谢设计三大环节。该考核方案将整个学期课程所学知识与企业一个完整的招聘工作过程紧密联系起来，考察了学生对招聘各个环节重难点的掌握情况，同时锻炼了学生的实际操作技能，为学生未来从事招聘相关岗位的工作奠定了较扎实的基础。

基于工作技能的考核方式，进一步帮助学生理清了本门课程的重难点，有助于学生深刻地理解招聘各个环节实际工作的核心任务及关键点，促使学生理论联系实际，学以致用，真正将课堂所学落到实处。

三、加强满足学生需求的针对性辅导

除了课堂授课以外，在课下教师还可以加强满足学生需要的针对性辅导，一方面起到答疑解惑的目的，另一方面也可以了解学生需求，促进课程的不断调整和改进。

1. 在课间和课下与学生积极沟通，关心爱护学生，及时了解学生的思想动态和学业需求动态，督促学生学习；也可以设计小问卷调查学生对课程感受和期望，然后在课程内容设计时考虑学生的特点，尽可能贴近学生生活圈，满足学生的未来的实习、求职和就业的相关需求；

2. 进入班级微信群并和学生成为微信好友，对学生提出的个性化问题，无论是与课程相关还是无关的，都及时解答，进行针对性辅导。如有的学生对课程中的内容、案例、考核有疑问，有的学生对各类资格证书的考取有疑问，还有的学生对未来升学、就业有疑问，甚至在其他课程中的学习有疑问等等，教师都应不遗余力尽可能给出让学生满意的回答。深入的交流和互动有助于建立师生间的良好的信任关系，对提高教学质量也具有较好的促进作用。

结语

《员工招聘与甄选》是人力资源管理专业的核心课程，具有很强的实践性和应用型。传统的侧重于理论知识讲解和讲授式的教学方法，很难适应时代的发展和应用型人才培养的需要。本文在教学内容、教学方法、考核方式等方面进行相应的改革和探索，具体来说：在坚持以学生需求为本的原则下，按照招聘工作的实际工作流程对课程进行改革研究，设计了基于工作过程的教学内容和教学方法，以及基于工作技能的考核方式，并按照学生需求实施针对性辅导。这些改革和探索具有以下优势：首先，教学内容紧密联系实际，案例鲜活生动，很好地反应了学科与实践工作中的新发展和新问题。其次，教学手段丰富多变，融合了课堂教学、案例教学、项目教学、情景模拟教学、人才测评软件辅助教学等多种手段，课堂气氛生动活泼。最后，阶段考核与期末考核均采用基于工作技能的考核，要求学生设计招聘实际工作中常见的工作方案，确保学生学以致用，较好地提升了学生的实际工作技能。

**参考文献：**

［1］[赵忠君](http://kns.cnki.net/kns/popup/knetsearchNew.aspx?sdb=CJFQ&sfield=%e4%bd%9c%e8%80%85&skey=%e8%b5%b5%e5%bf%a0%e5%90%9b&scode=26877277%3b37822849%3b" \t "knet)，[李佳欣](http://kns.cnki.net/kns/popup/knetsearchNew.aspx?sdb=CJFQ&sfield=%e4%bd%9c%e8%80%85&skey=%e6%9d%8e%e4%bd%b3%e6%ac%a3&scode=26877277%3b37822849%3b" \t "knet)．[游戏化学习在招聘与录用课程中的应用](http://kns.cnki.net/kns/detail/detail.aspx?QueryID=9&CurRec=2&recid=&FileName=LBJY201705014&DbName=CJFDLAST2017&DbCode=CJFQ&yx=&pr=&URLID=" \t "_blank)［J］．宁波大学学报（教育科学版），2017，（9）：67-71.

［2］莫巧玲．参与式教学法在《招聘与录用》实践教学中的应用［J］．教育现代化，2016，（6）：107-108.

［3］房红，于嘉，贾欣宇．招聘与录用课程模拟实践教学环节的设计与应用［J］．河南科技学院学报，2013，（4）：122-124.

［4］蔡雅萍．P&T循环渐进式教学模式研究［J］．长春理工大学学报，2012，（5）：205-206，234.

［5］历荣．高职员工招聘录用课程实践教学内容构建［J］．新疆职业大学学报，2015，（5）：17-19，42.

《员工招聘与甄选》课程教学改革研究[[2]](#footnote-1)

**摘要：**《员工招聘与甄选》课程是人力资源管理专业的一门专业核心课，课程具有很强的实践性、应用性。在坚持以学生需求为本的原则下，按照招聘工作的实际工作流程对课程进行改革：设计了基于工作过程的教学内容和教学方法，基于工作技能的考核方式，并按照学生需求实施针对性辅导。改革对提高课程的教学效果具有一定的现实意义。

**Research on the Teaching Reform of Staff Recruitment and Selection Course**

CAO Hui, SHEN Xin

(1. Beijing City University, Beijing 100083;

2. School of Management, Shanxi Medical University, Jinzhong, Shanxi 030600)

**Abstract:** As one of the core courses of the Human Resource Management major, Staff Recruitment and Selection is of practice and application. Under the students’ needs-oriented principle, the teaching reform of Staff Recruitment and Selection course has been carried out according to the practical [process](javascript:showjdsw('jd_t','j_')) of recruitment work, in which the teaching content and teaching method has been designed based on working process, the assessment mode has been designed based on working skills and the specific guidance has been carried out aiming at students’ need. The reform has certain practical significance to the improvement of the teaching effect.

**Key words:** staff recruitment and selection; teaching content; teaching method; assessment mode

（责任编辑：赵勇）

1. 收稿日期：2018年09月27日

   作者简介：曹慧（1978—），女，山西临汾人，副教授，博士，研究方向：人力资源管理。

   申鑫（1997—），男，山西临汾人，学士，研究方向：公共事业管理。 [↑](#footnote-ref-0)
2. [↑](#footnote-ref-1)