招聘与录用本科课程教学大纲

编制人：田兰

审定人：徐双溪

开课部门：商学院

编制时间：2019年6月30日

1. 课程基本信息

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 课程名称 | 中文 | 招聘与录用 |
| 英文 | Recruitment and Employmen |
| 课程代码 | 18307040200 | 课程性质 | 专业必修课 |
| 课程学分 | 2 | 课程学时 | 32 |
| 适用专业 | 人力资源管理 | 课程组负责人 |  |
| 课程组成员 |  |
| 先修课程 | 管理学 人力资源管理 组织行为学 职业生涯管理 经济学原理等 |
| 选用教材 | 李中斌.《招聘与录用》，(第一版).浙江：浙江大学出版社，2017. |
| 参考书目 | 廖泉文.《招聘与录用》，(第一版).北京：中国人民大学出版社，2017年. |
| 推荐教材 | 李中斌.《招聘与录用》，(第一版).浙江：浙江大学出版社，2017. |

二、课程目标

**（一）课程具体目标**

|  |  |
| --- | --- |
| **序 号** | **课程具体目标** |
| 课程目标1 | 掌握招聘的的基本概念及基本理论。 |
| 课程目标2 | 熟练掌握招聘与录用的理论知识，招聘流程、招聘渠道、面试形式与手段、具有一定的实践能力。 |
| 课程目标3 | 了解国内外人力资源管理招聘与录用相关政策、方针与法规，掌握相关的理论前沿及发展动态。 |
| 课程目标4 | 具有较强的人才甄别技能,灵活运用各种甄选方法,并能掌握和熟练计算招聘成本、招聘费用、录用成本、录用费用等。 |

**（二）课程目标与毕业要求的关系**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **课程目标** | **支撑的毕业要求** | **支撑的毕业要求指标点** |
| 课程目标1 | 毕业要求1:知识要求 | 1.1本专业培养的学生应具备较为完备的知识结构，掌握管理学、经济学、人力资源管理基本知识，接受人力资源管理理论和研究方法的系统训练，充分掌握人力资源管理专业基础理论、基本知识。  |
| 课程目标2 | 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题；2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3:素质要求 | 3.1 具有坚定正确的思想政治方向，树立正确的人生观和价值观；具备健康的身体素质和心理素质。3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |
| 毕业要求2:能力要求 | 2.2 具备系统的人力资源管理专业能力结构，具有较强的学习能力、创新能力，能够应用专业理论和方法，系统地分析并解决组织管理的理论与实践问题； |
| 课程目标4 | 毕业要求2:能力要求 | 2.3 具有较强的沟通能力、实践能力以及社会适应能力，通过课堂、文献、网络、实习实践等途径，增强理论学习能力和社会实践经验积累。 |
| 毕业要求3:素质要求 |

|  |
| --- |
| 3.1 具有坚定正确的思想政治方向，树立正确的人生观和价值观；具备健康的身体素质和心理素质。3.2 系统掌握人力资源管理专业的理论、方法及解决管理问题的专业素质。 |

 |

三、课程教学要求与重难点

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学要求** | **教学重点** | **教学难点** |
| 1 | **第一章 招聘概述** | 1. 理解何谓招聘2. 了解招聘有什么重要意义3. 能说出招聘是一项困难的工作的根本原因4．掌握企业招聘工作的基本内容有哪些5．熟悉招聘团队应如何进行职责分工6．知晓合格的招聘者应具备哪些素质 | 1.招聘的重要意义2.为什么说招聘是一项困难的工作3.合格的招聘者应具备哪些素质 | 1.招聘有什么重要意义2.为什么说招聘是一项困难的工作 |
| 2 | **第二章 招聘原则** | 1. 了解招聘应遵循的原则2. 了解招聘的误区有哪些3．了解招聘不仅仅是招聘部门的事的理由4．认识招聘对求职者条件的限制与企业用人自主权的关系 | 1. 了解招聘应遵循的原则2. 了解招聘的误区有哪些 | 招聘的误区有哪些以及如何克服 |
| 3 | **第三章 招聘需求分析** | 1．了解影响招聘的因素2．熟悉组织人力资源配置状况分析所包括的内容3．掌握进行招聘需求信息的收集、整理与发布的流程及方法 | 1．了解影响招聘的因素2.掌握进行招聘需求信息的收集、整理与发布的流程及方法 | 1．了解影响招聘的因素2.掌握进行招聘需求信息的收集、整理与发布的流程及方法 |
| 4 | **第四章 招聘计划** | 1.熟知工作分析和人力资源规划是招聘的前提的原因2.了解年度招聘计划一般包括的内容3.掌握招聘的策略4.熟悉制定一个公司的年度招聘计划的步骤 | 1.了解年度招聘计划一般包括的内容2.掌握招聘的策略 | 掌握招聘的策略 |
| 5 | **第五章 招聘渠道** | 1．了解内部招聘优缺点2.了解内部招聘的方法有哪些？3.了解外部招聘的优缺点4.外部招聘的方法5.选择招聘渠道应注意的问题 | 1.了解内、外部招聘的优势及劣势以及适用的情况2.招聘渠道的选择的条件及情况 | 招聘渠道的选择的条件及情况 |
| 6 | **第六章 招聘筛选方法** | 1.招聘筛选的方法2.如何通过求职简历和招聘申请表来筛选应聘者3.笔试有何优缺点，运用笔试应注意哪些问题4.心理测试的类型有哪些，运用心理测试应注意哪些问题5.评价中心的含义及其常用方法，运用评价中心应注意哪些问题6.在试用环节上应注意哪些问题 | 1.招聘筛选的方法2.心理测试的类型有哪些，运用心理测试应注意哪些问题3.评价中心的含义及其常用方法，运用评价中心应注意哪些问题 | 评价中心的含义及其常用方法，运用评价中心应注意哪些问题 |
| 7 | **第七章 面 试** | 1.如何理解招聘的目标2.面试的包括哪些基本步骤3.面试技术有哪些4.面试题目的类型5.面试提问应注意的问题是什么 | 1.面试的包括哪些基本步骤2.面试题目的类型3.面试提问应注意的问题别什么 | 面试题目的类型 |
| 8 | **第八章 招聘录用决策** | 1.录用决策的方式与标准有哪些2.如何认识与纠正录用决策的误区3.如何做好录用通知 | 1.录用决策的方式与标准有哪些2.如何认识与纠正录用决策的误区 | 1.录用决策的方式与标准有哪些2.如何认识与纠正录用决策的误区 |
| 9 | **第九章 招聘评估** | 1.招聘评估主要是评估哪些内容2.招聘成本包括类别3.如何计算招聘成本效用4.如何进行录用人员的评估5.如何写招聘总结 | 1.招聘评估主要是评估哪些内容2.如何计算招聘成本效用3.如何写招聘总结 | 1.招聘评估主要是评估哪些内容2.如何计算招聘成本效用 |

四、课程教学内容、教学方式、学时分配及对课程目标的支撑情况

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **课程内容框架** | **教学内容** | **教学方式** | **学时** | **支撑的****课程目标** |
| 1 | **第一章 招聘概述** | 1. 招聘含义

第二节 企业招聘的意义第三节 企业招聘工作的基本内容第四节 招聘团队第五节 招聘的发展趋势 | 讲授课后作业 | 2 | 课程目标1课程目标3 |
| 2 | **第二章 招聘原则** | 第一节 招聘的原则第二节 招聘的认识误区 | 讲授 | 2 | 课程目标1课程目标3课程目标4 |
| 3 | **第三章 招聘需求分析** | 第一节 招聘环境分析第二节 组织人力资源配置状况分第三节 人力资源自身状况分析析第四节 招聘需求信息的收集、整理与发布 | 讲授讨论 | 2 | 课程目标1课程目标2 |
| 4 | **第四章 招聘计划** | 第一节 招聘的前提第二节 招聘计划第三节 招聘策略 | 讲授讨论案例分析 | 2 | 课程目标1课程目标3课程目标4 |
| 5 | **第五章 招聘渠道** | 第一节 内部招聘第二节 外部招聘第三节 选择招聘渠道的步骤与要求 | 讲授案例分析课后作业 | 2 | 课程目标2课程目标4 |
| 6 | **第六章 招聘筛选方法** | 1. 初步筛选法
2. 第二节 笔试

第三节 面试第四节 心理测试第五节 评价中心第六节 其他筛选法 | 讲授实验课 | 16 | 课程目标2课程目标3课程目标4 |
| 7 | **第七章 面 试** | 第一节 面试的特点、目标与种类第二节 面试的基本步骤第三节 面试技术 | 讲授 | 2 | 课程目标3课程目标4 |
| 8 | **第八章 招聘录用决策** | 第一节 录用决策的方式与标准第二节 录用通知 | 讲授 | 2 | 课程目标1 |
| 9 | **第九章 招聘评估** | 第一节 招聘评估的内容与作用1. 成本效益评估

第三节 对录用人员的评估第四节 信度与效度评估第五节 招聘总结 | 讲授 | 2 | 课程目标3课程目标4 |

五、课程目标与考核内容

|  |  |
| --- | --- |
| **课程目标** | **考核内容** |
| 课程目标1 | 是否掌握招聘的的基本概念及基本理论。 |
| 课程目标2 | 是否熟练掌握招聘与录用的理论知识，招聘流程、招聘渠道、面试形式与手段、具有一定的实践能力。 |
| 课程目标3 | 是否了解国内外人力资源管理招聘与录用相关政策、方针与法规，掌握相关的理论前沿及发展动态。 |
| 课程目标4 | 是否具有较强的人才甄别技能,灵活运用各种甄选方法,并能掌握和熟练计算招聘成本、招聘费用、录用成本、录用费用等。 |

六、考核方式与评价细则

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **考核方式** | **比例** | **考核/评价细则** |
| 课堂表现 | 10% | 根据学生出勤、课堂表现及课堂讨论、案例分析及回答问题情况给予加分或减分 |
| 作业1 | 10% | 根据教师布置的个人完成或团队完成情况给予分数 |
| 作业2 | 10% | 根据教师布置的个人完成或团队完成情况给予分数 |
| 实验课 | 10% | 根据6次实验课成绩,取平均分数给予分数 |
| 期末试卷 | 60% | 根据期末考试卷子的卷面成绩给予分数 |