



兰州商学院

# 本科教学大纲

学 院（部）： 工商管理

课 程 名 称： 员工招聘

教务处

二〇一三年十月

## 员工招聘课程教学大纲

课程名称：（中文） 员工招聘     Staff Recruitment					
课程类别	必修课	课程编号	3082067	学时数	34
归属学院（部）	工商管理学院				
授课对象	人力资源管理本科班学生				
完成人	荆炜冯红霞	职称	副教授		
审定人	荆炜	完成日期	2013 年 9 月 28 日		
课程简介	<p>在知识经济条件下，人力资源作为知识的拥有者和载体在企业运作中占据着非常重要的地位。企业的竞争就是员工素质的竞争，能否招聘并选拔合适的员工关系着一个企业的兴衰成败。员工的招聘与配置是人力资源管理中的一项重要的基础性工作，招聘与面试技巧是人力资源管理方向的学生应该掌握的基本技能。本课程是工商管理学院人力资源专业的核心专业课。</p> <p>员工招聘课程的目的和任务是为学生提供相关的知识、技能和工具，以提高学生招聘与面试人才的能力。招聘是现代企业管理中一项重要、具体和经常性的工作,是人力资源管理活动的基础和关键环节之一,直接关系到企业各级人员的质量和各项工作的开展。</p> <p>员工招聘是人力资源管理选人、育人、用人、留人中非常关键的起始环节,做好员工招聘对企业成长意义重大,是人力资源管理领域中正在不断发展与完善的一门学科,受到越来越多管理者的重视。本课程包括招聘概述、招聘影响因素、招聘的基础、招聘计划、员工招募、员工筛选、录用和评估几部分。</p> <p>本课程将理论与实践融为一体，将理论方法、实务与案例纳入一个完整的体系框架之中，贯穿大量实际应用的内容并采用管理案例，特别注意与我国企业具体实际相结合。 本课程主要使学生了解员工招聘对企业生存与发展的重要影响力，掌握员工招聘的基本知识、基本原理，学会用一些有关的理论来分析和解决企业的实际问题。</p>				

## 一、课程目的与教学基本要求

在本课程的学习过程中，要求全面、准确地理解和掌握人力资源招聘与配置基本理论，在此基础上，对当前国内外本学科的不同学术观点及发展动态加以适当了解。同时，要注重加强理论知识和分析方法的运用，用本课程中所学的知识对人力资源管理尤其的实际问题认真分析，并能提出解决方案。本课程的具体教学目的和要求包括：课程的目的和任务是为学生提供相关的知识、技能和工具，以提高学生招聘与面试人才的能力。

课程教学基本要求：

- 1、掌握：掌握员工招聘的过程；掌握员工面试的方法和提问技巧。
- 2、理解：明确面试前的准备工作和面试后的录用决策。
- 3、了解：了解人力资源预测的方法；了解员工招聘的途径，掌握招聘广告的撰写格式；了解岗前培训的基本要点。
- 4、在教学中要注意的要点：本课程的学习时，要求学生一要在课堂上认真听讲并作好课前预习和课后复习，力争弄懂弄通教材内容；二要认真完成所布置的课外作业和案例分析，并积极就课堂讨论题目作好准备；三是按照要求作些社会（机构或组织）调研，以弄懂课程内容积累感性认识和锻炼自己分析、解决问题的能力。

## 二、课程内容及学时分配

### 第一章 概念的界定（2 学时）

要点：1. 掌握招聘的概念、意义、原则、和程序。

2. 理解招聘是一个企业与应聘者互动的过程。

3. 了解美国、日本、韩国、苏联企业人力资源招聘模式的比较研究。

重点：几个基本概念以及各国招聘模式的比较。

难点：招聘是企业与应聘者的互动。

#### 第一节 招聘的原则和程序

#### 第二节 若干国家人力资源招聘模式的比较分析

#### 第三节 我国企业招聘中存在问题的分析

### 第二章 影响因素分析（4 学时）

要点：1. 理解招聘工作是在一定的环境中进行的，环境影响因素包括外部因素、

内部因素和个人因素

2. 掌握影响招聘的外部因素

3. 掌握影响招聘的内部因素

4. 掌握影响招聘的个人因素

重点：影响招聘工作的几个因素。

难点：影响招聘的外部因素

第一节 影响招聘的外部因素

第二节 影响招聘的内部因素

第三节 申请池的状况对招聘的影响

### **第三章 法律环境分析（2 学时）**

要点： 1. 掌握人力资源管理法律体系

2. 了解中美人力资源管理法律体系比较

3. 了解完善的人力资源管理法律体系和社会保障体系与招聘的关系

重点：人力资源管理法律体系

难点：法律体系与招聘的关系

第一节 人力资源管理法律体系

第二节 中美人力资源管理法律体系的比较分析

第三节 人力资源管理法律体系与社会保障制度的完整

### **第四章 人力资源招聘的黄金法则——能岗匹配原理（4 学时）**

要点： 1. 理解能岗匹配原理的理论分析

2. 了解能力的能级和职位的权级之间的相同点和不同点

3. 掌握应用能岗匹配原理的操作方式和操作技巧

重点：能岗匹配原理

难点：能岗匹配原理的操作方式和操作技巧

第一节 能岗匹配原理的理论分析

第二节 能级与权级的关系分析

第三节 能岗匹配原理在招聘中的应用

### **第五章 人力资源规划（2 学时）**

要点： 1. 了解人力资源规划概念

2. 掌握人力资源供求预测

3. 了解人力资源规划的制定与完善

重点：人力资源规划概念

难点：人力资源供求预测

第一节 人力资源规划导言

第二节 人力资源供求预测

第三节 人力资源规划的制度

## **第六章 招聘方式（4 学时）**

要点：1. 掌握获取优质人力资源的重要渠道

2. 了解各种招聘方式优缺点的分析对比

重点：获取优质人力资源的重要渠道

难点：各种招聘方式优缺点的分析对比

第一节 内部获取

第二节 外部获取

第三节 校园招聘

## **第七章 若干测试方法（4 学时）**

要点：1. 掌握常用测试方法

2. 理解甄选测试的可靠性分析

3. 了解测试方法的操作说明

重点：常用测试方法

难点：常用测试方法的选择

第一节 常用测试方法简介

第二节 甄选测试的可靠性分析

第三节 测试方法的操作说明

## **第八章 诊断性面试（2 学时）**

要点：1. 了解诊断性面试概述

2. 掌握面试的实际操作和运行

重点：面试的实际操作和运行

难点：面试的实际操作和运行

第一节 诊断性面试概述

第二节 面试的种类

第三节 面试考官与面试场所的选择

## **第九章 面试技巧与案例分析（2 学时）**

要点： 1. 理解定型面试题的制作技巧和案例

2. 理解随机型问题的制作技巧和案例

3. 掌握指标体系和招聘表格的设计

4. 掌握面试考官的工作技巧

重点：面试题的制作

难点：面试题的制作

第一节 定型面试题的制作技巧和案例

第二节 随机型面试题的制作技巧和案例

第三节 评价指标体系和招聘表格的设计技巧

第四节 面试主考官的工作技巧

## **第十章 录用决策（2 学时）**

要点： 1. 掌握录用决策的要素、录用决策者和录用决策的程序

2. 了解录用决策某些特殊问题的处理

3. 了解录用决策的误区

4. 了解纠偏的方法和措施

重点：录用决策的要素、录用决策者和录用决策的程序

难点：录用决策某些特殊问题的处理

第一节 录用决策概述

第二节 录用决策的特殊问题与处理

第三节 录用决策的误区与纠偏

## **第十一章 员工培训（2 学时）**

要点： 1. 掌握新员工的上岗培训内容

2. 理解其他录用人员的进一步培训

3. 了解培训学习的原理

重点：培训内容和方法

难点：培训学习内容安排

第一节 新员工的上岗培训

第二节 不同类型录用人员的进一步培训

第三节 培训学习的原理

## **第十二章 招聘录用与能岗匹配案例分析（2 学时）**

要点： 1. 理解案例研究的不同目的

2. 了解案例分析及其启示

重点：案例分析及其启示

难点：案例分析及其启示

## **第十三章 职业发展与职业管理（2 学时）**

要点： 1. 理解企业对员工职业发展方案的影响

2. 了解职业设计与职业管理

3. 掌握职业发展的三维策划

4. 了解女性职业设计与职业发展

5. 了解社会职业指导系统的完善

重点：职业发展的三维策划

难点：职业发展的三维策划

第一节 企业对员工职业发展方案的影响

第二节 职业管理

第三节 职业发展的三维策划

第四节 职业设计与职业发展

## **三、使用说明**

本课程教学以文字教材、音像教材、网上辅导、多媒体课件四种媒体形式。

### **（一）媒体使用和学时分配比例**

本课程 2 学分；课内 34 学时。

本课程的教学准备使用 4 种媒体手段：第一种是文字教材，以所订教材为主；第二种是音像教材，占用上课时间不超过 6 学时；第三种是 IP 课件，进行必要的网上辅导；第四种是案例分析和课后作业（不少于 4 次）。

## （二）多种媒体教材的总体说明

### 1、文字教材

包括主教材和辅助教材。

主教材是教学的基本依据，其内容是教学大纲所规定的教学基本内容。要求教材体系完整，文字简洁，概念准确，论证清楚，案例应用恰当，适合以课堂教学为主的教学要求。

辅助教材包括学习指导书和学习参考资料，它有三个主要功能：一是学习主教材的向导；二是连接主教材和录像教材的媒介；三是自学和复习的必要补充，它包括作业、案例分析、复习指导等。

### 2、录像教材

它是文字教材的导读、拓展、深化和补充。拟采用专题与案例讲授模式，以篇为单位，设有专题讲座、案例分析、作业讲评等，每篇各自独立，可分可合。在现有条件下，尽量做到教学形式的形象、生动、直观、简洁，有利于提高学生学习效果。

### 3、IP 等其他教学手段

主要是 IP 课件、网上辅导和案例辅导，以帮助学生自学为目的，指出学习要求和重点内容，适当阐释难点问题，提供必要的练习思考题，如需要可以不定期地发布教学信息、作业等。

## （三）教学环节

1、课堂教学：课堂教学由各任课老师担任，不少于 20 学时。各任课教师应认真钻研教学大纲和文字、音像教材，熟悉掌握课程内容。以教学大纲为指导，以文字教材为依据，采用讲解重难点问题、分析典型案例、讲评作业等方式，并适当组织课堂讨论，培养学生学习、思考和分析解决问题的能力。

2、案例分析：这是人力资源管理课程的重要教学环节。以精讲课程中重要知识点为主，并分析案例、归纳重点、学习方法提示等。要求学生必须认真准备，积极参与。

3、实践性教学：各任课教师可安排学生进行一次或几次具体的社会调查实习活动。



4、自学：是学生重要的学习手段，以文字教材为主要学习对象，学生应注意自学能力的培养，保证必要的自学时间。

5、作业：是巩固和检验学习效果的有效手段。建议不少于四次作业，文字教材和案例分析将提供必要的作业题，由任课教师负责布置，学生认真完成，任课教师进行讲评。

6、考核：是对学习效果的检查和验收。本课程的考核以基本概念、基本原理和基本方法为主，考核学生掌握理论知识并应用其分析和解决实际问题的水平和能力。题目类型大致采用名词解释、判断、选择、案例分析、简答、论述等形式。

#### **四、教材及主要参考书目**

（一）教材：《招聘与录用》第二版，廖泉文著，中国人民大学出版社，2010年。

（二）参考教材：

《如何进行员工甄选聘用》，王礼平著，北京大学出版社。

《招聘计划》，[美]马克斯·梅斯梅尔著，海南出版社。

《招聘与选拔实务手册》（第二版），吴志明著，机械工业出版社。

《员工招募、面试、甄选和岗前培训》（第三版），黛安娜·阿瑟著，王丽娟等译，中国人民大学出版