

高等学校人力资源管理实践教学系列教材

招聘与甄选 实训教程

郭如平 蒋定福 主 编
田 辉 王小艳 李丽萍 副主编

清华大学出版社

北 京

内 容 简 介

《招聘与甄选实训教程》以基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学体系为基本框架,以基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学平台为依托,系统讲解招聘与甄选的实务操作。本书对招聘与甄选的前期工作、招聘计划、人员招募、人员甄选、人员录用及招聘评估等模块的知识要点进行梳理,并重点结合基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学平台对各招聘模块进行针对性的实训操作。在此基础上,本书还以具体的案例为背景,以企业人员招聘与甄选的总流程为导引,借鉴人力资源管理沙盘模拟的设计理念与经营原则,对招聘与甄选活动进行综合训练。

本书对招聘与甄选的实践教学进行全面系统的介绍,结构清晰,内容实用,图文并茂,兼具操作性与趣味性的特点。本书适合作为应用型高等院校及高职高专院校人力资源管理专业学生的教材和教学参考书,也可作为自学参考书及相关培训教材。

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989

图书在版编目(CIP)数据

招聘与甄选实训教程 / 郭如平, 蒋定福 主编. —北京: 清华大学出版社, 2020.9

高等学校人力资源管理实践教学系列教材

ISBN 978-7-302-55737-1

I. ①招… II. ①郭… ②蒋… III. ①人才—招聘—高等学校—教材 IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2020)第 104794 号

责任编辑: 刘金喜

封面设计: 周晓亮

版式设计: 孔祥峰

责任校对: 马遥遥

责任印制: 沈 露

出版发行: 清华大学出版社

网 址: <http://www.tup.com.cn>, <http://www.wqbook.com>

地 址: 北京清华大学学研大厦 A 座 邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175

邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 装 者: 三河市金元印装有限公司

经 销: 全国新华书店

开 本: 185mm×260mm

印 张: 13

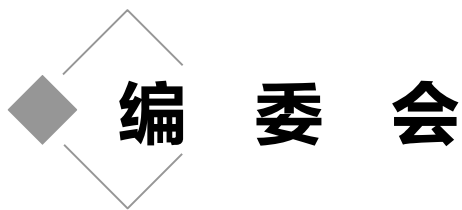
字 数: 266 千字

版 次: 2020 年 9 月第 1 版

印 次: 2020 年 9 月第 1 次印刷

定 价: 48.00 元

产品编号: 084680-01



主任:

杨河清 首都经贸大学教授

副主任:

刘 昕 中国人民大学教授

蒋定福 浙江精创教育科技有限公司总经理

委员(按拼音排序):

陈 野

郭如平

郝 丽

何岩枫

江永众

焦永纪

孔 冬

兰 兰

李 丹

李海波

李丽萍

陆怡君

彭十一

史 洁

孙 华

田 辉

田凤娟

王小艳

吴歧林

夏 徽

叶晟婷

张晶晶

张永生

赵 爽

赵 瑜

赵欢君

周文彬

丛书序

人力资源管理课程作为我国高校经济管理类本科教学中普遍开设的核心专业课之一，在教学中占有重要地位，具有很强的实践性和应用性。但是我国高校开设人力资源管理专业较晚，而且在教学等方面存在一些问题。因此，如何建设人力资源管理专业、提高人力资源管理专业实践教学质量、促进人才培养是各高校需要关注的焦点。

随着中国经济调整结构、转型发展，如何深化产教融合，促进教育链、人才链与产业链、创新链有机衔接成为当前的重要课题。《国务院办公厅关于深化产教融合的若干意见》(国办发〔2017〕95号)等文件指出要进一步深化产教融合、产学研合作，汇聚企业资源支持高校创新创业教育，促进高校人才培养与企业发展的合作共赢。2019年4月，教育部发布《实施一流本科专业建设“双万计划”的通知》，决定全面实施“六卓越一拔尖”计划2.0，启动一流本科专业建设“双万计划”，计划在2019—2021年建设1万个左右国家级一流本科专业点和1万个左右省级一流本科专业点。

在此背景下，由国内领先的商科实践教学提供商浙江精创教育科技有限公司组织全国高校人力资源教师，编写了全国首套人力资源实践教学系列教材。该系列教材围绕人力资源管理实践、实训教学这一条主线，以“理论+实务/技术/工具+实训系统+实训案例”的展现形式，构建了一套全新、实用、符合新时代特征的高等学校人力资源管理实践教学体系。希望该系列教材能提升高校人力资源管理专业实践教学质量，促进高校人才培养。

该系列教材以实训内容为主，涵盖人力资源管理六大模块内容，包括工作分析、人力资源规划、招聘与甄选、培训与开发、绩效管理、薪酬管理。无论是知识的广度还是深度上，力求实现专业知识理论和实务设计相结合，体现人力资源管理专业的应用性及实用性，可以满足各类本科院校、职业院校经管类专业相关课程设置的需要。系列教材图书书目及相对应的教学平台如下表所示。

序号	人力资源管理实践教学系列教材	对应教学平台
1	人力资源规划实训教程	人力资源规划专业技能实训系统
2	工作分析实训教程	工作分析专业技能实训系统
3	招聘与甄选实训教程	招聘与甄选专业技能实训系统
4	绩效管理实训教程	绩效管理专业技能实训系统
5	薪酬管理实训教程	薪酬管理专业技能实训系统
6	培训与开发实训教程	培训与开发专业技能实训系统
7	人力资源管理综合实训教程	人力资源管理智能仿真与竞赛对抗平台
8	人力资源管理沙盘模拟实训教程	人力资源管理沙盘模拟系统

该系列教材具有以下 4 点特色。

(1) 内容全面，为人力资源课程教学提供全面服务。

该系列实训教材涉及人力资源管理专业课程各方面的内容，有人力资源规划、工作分析、薪酬管理、培训与开发、招聘与甄选等内容，有助于学生夯实基础，进行更深层次的学习，无论是本专业学习者还是从事本行业的人员，都能从书中获得启发。

(2) 框架简明易懂，在内容编排上，以实战训练内容为主线。

该系列教材紧密结合学科的教学特点，由浅入深地安排章节内容，每一章分基础知识和实战训练两部分内容。基础知识有助于学生掌握本章知识点；实战训练的目的在于提高学生的学习兴趣，并帮助学生及时巩固所学知识。

(3) 教材内容与教学软件相结合，便于授课与理解。

该系列教材实战训练内容有专业的教学软件，教师授课可使用相关软件，实时指导学生，不仅便于教师授课，同时也便于学生理解，减轻教师的授课压力。学生也可以根据教师的教学目标进行自我训练，快速掌握相关知识。

(4) 设计以学生发展为目标的教学过程。

该系列实训教材在编排过程中减少了理论知识的灌输，把学生的发展作为最终目标。每本教材都设立一个贴近现实的案例，让学生在较为真实的情景下学习、思考，以便更快掌握人力资源管理在实际中的操作方法。

为了方便教学，该系列教材提供专业软件学习，包括 PPT 课件、案例、解析、学习资料等内容，若读者在使用该系列教材的过程中遇到疑惑或困难，可发邮件至 476371891@qq.com。

前言

企业的竞争说到底人才的竞争，能否招聘并甄选出合适的人才是一个企业兴衰成败的关键。员工的招聘与甄选在企业人力资源管理及开发中是一项重要的基础性工作，对企业人力资源的合理形成、管理与开发具有至关重要的作用。掌握企业人员招聘与甄选的基本理论，获得并不断提升有关招聘与甄选的方法与技能是人力资源管理专业学生必须具备的职业素养。基于此，招聘与甄选是人力资源管理专业的核心课程，也是一门实践性和应用性很强的课程，招聘与甄选课程的实践教学越来越受到重视。然而，如何更好地开展实践教学，一直是招聘与甄选课程教学中需要不断探索与解决的问题。

本书正是对招聘与甄选实践教学改革与创新的成果。本书构建了基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系，以该教学体系为指导，以基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学软件为依托，将企业人员招聘与甄选的全过程从前期工作、招聘计划、人员招募、人员甄选、人员录用及招聘评估等分模块进行知识梳理与实训操作，以加深学生对相关理论与知识的理解，同时能够正确、有效地开展企业人员招聘与甄选的相关工作。在此基础上以具体的案例为背景，引入人力资源管理沙盘模拟的设计理念与经营原则，将各模块串联起来对企业的招聘与甄选活动进行系统、连贯的综合训练，使学生完整地认识与掌握企业人员招聘与甄选活动。同时，通过综合实训培养学生的沟通能力、协作能力、时间管理能力，以及敏锐的市场意识与全局观。

本书共分为 8 章，各章内容如下。

第 1 章分析了当前招聘与甄选实训课程教学中存在的主要问题，构建了基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学体系，全面介绍了基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学平台。

第 2 章对招聘的前期工作的知识要点进行简要梳理，重点对人力资源需求预测、工作说明书编制、岗位胜任力模型构建进行实务操作说明。

第 3 章对招聘计划的知识要点进行简要梳理，重点对招聘需求与信息确认、招聘流程

安排与招聘费用预算进行实务操作说明。

第4章对人员招募的知识要点进行简要梳理，重点对招聘广告的编制、内部招聘与外部招聘的选择与实施进行实务操作说明。

第5章对人员甄选的知识要点进行简要梳理，重点对简历筛选、笔试、面试、评价中心等主要方法进行实务操作说明。

第6章对人员录用的知识要点进行简要梳理，重点对人员录用中的背景调查、录用通知撰写、入职手续办理及入职培训的实务操作进行说明。

第7章对招聘评估的知识要点进行简要梳理，重点对招聘渠道评估、招聘数量评估、招聘质量评估的实务操作进行说明。

第8章重点是对招聘与甄选综合实训进行详细说明。

本书由郭如平、蒋定福任主编，田辉、王小艳、李丽萍任副主编。各老师分工如下：第1章、第8章由嘉兴学院郭如平编写，第2章由吐鲁番职业技术学院田凤娟编写，第3章、第4章由桂林电子科技大学信息科技学院王小艳编写，第5章由四川大学锦江学院李丽萍编写，第6章、第7章由贵州中医药大学人文与管理学院田辉编写。本书由嘉兴学院蒋定福负责全书框架设计、编著、审核及统稿工作，郭如平负责文稿的编著、修改和排版工作。

在本书的编写过程中，杨燕、金雯婷等人帮助查询资料、校对稿件，分担了大量的基础工作。同时，也得到了清华大学出版社编校人员的大力支持，在此深表感谢！在编写过程中，本书编者参考和借鉴了国内外专家、学者、企业家和研究机构的著作、期刊及相关网站资料，在此对他们表示诚挚的谢意！

为便于教学，本书提供学习软件、PPT课件、案例、解析等教学资源，读者可通过扫描下方二维码获取。



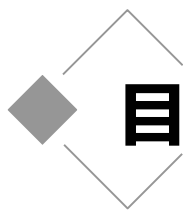
教学资源下载

由于时间仓促，加之编者水平有限，书中不足之处在所难免，敬请各位专家、同行、读者提出宝贵意见，以便不断修正和完善。

服务邮箱：476371891@qq.com。

编者

2019年6月



录

第 1 章 导论	1
1.1 招聘与甄选实训课程教学中存在的问题	1
1.2 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系构建	2
1.2.1 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系构建的指导思想	3
1.2.2 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系构建的目标定位	3
1.2.3 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系的内容构成	4
1.3 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统概述	6
1.3.1 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统简介	6
1.3.2 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统的设计思路	6
1.3.3 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统的主要功能	7

1.3.4 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统操作的简要说明	9
第 2 章 招聘的前期工作	17
2.1 知识要点	17
2.1.1 人力资源规划	17
2.1.2 工作分析	21
2.2 实战训练	26
2.2.1 人力资源需求预测	27
2.2.2 岗位分析	34
第 3 章 招聘计划	43
3.1 知识要点	43
3.1.1 招聘计划的内涵	43
3.1.2 招聘计划的主要内容	44
3.2 实战训练	49
3.2.1 招聘需求确认	49
3.2.2 招聘信息明确	53
3.2.3 招聘流程安排	55
3.2.4 招聘费用预算	57
3.2.5 招聘所需文件	60
第 4 章 人员招募	67
4.1 知识要点	67

4.1.1 人员招募的内涵	67	7.2 实战训练	153
4.1.2 内部招聘	68	7.2.1 招聘渠道评估	154
4.1.3 外部招聘	71	7.2.2 招聘数量评估	156
4.2 实战训练	75	7.2.3 招聘质量评估	157
4.2.1 招聘广告设计	75		
4.2.2 招聘流程设计	78	第8章 招聘与甄选综合实训	159
第5章 人员甄选	81	8.1 实训背景	159
5.1 知识要点	81	8.1.1 行业介绍	159
5.1.1 人员甄选的内涵	81	8.1.2 人才市场	160
5.1.2 人员甄选的主要方法	84	8.1.3 关于企业	160
5.2 实战训练	98	8.1.4 公司招聘与甄选任务	163
5.2.1 简历筛选	99	8.2 实训规则	164
5.2.2 笔试	101	8.2.1 公司初始状态	164
5.2.3 面试	105	8.2.2 运营规则	166
5.2.4 评价中心	117	8.3 综合实训	174
第6章 人员录用	129	8.3.1 岗位编制	175
6.1 知识要点	129	8.3.2 岗位缺口分析	175
6.1.1 人员录用的内涵	129	8.3.3 制订招聘计划	176
6.1.2 人员录用的要素	130	8.3.4 招聘费用预算及申请	177
6.1.3 人员录用决策	132	8.3.5 选择招聘人员	178
6.2 实战训练	136	8.3.6 人员甄选	179
6.2.1 背景调查	136	8.3.7 录用上岗	181
6.2.2 录用通知	142	8.3.8 人员晋升	183
6.2.3 入职手续	143	8.3.9 工作轮换	184
6.2.4 入职培训	145	8.3.10 支付薪酬	185
第7章 招聘评估	149	8.3.11 人员流失	186
7.1 知识要点	149	8.3.12 当月排名	187
7.1.1 招聘评估的内涵	149	8.3.13 下月开始	187
7.1.2 招聘评估指标体系的内容	152	参考文献	189
7.1.3 招聘评估的主要分类	153	附件 背景资料	191

第1章

导论

招聘与甄选课程以管理学、心理学、组织行为学、人员素质测评、数理统计等学科为基础，多学科融合，具有很强的应用性、实践性和操作性。通过该课程的学习，学生不仅要掌握人才招聘与甄选的理论知识，更要掌握人才招聘与甄选的主要方法与技术，以及分析与解决人才招聘与甄选相关问题的能力，从而满足人力资源管理工作岗位的素质要求。本章从招聘与甄选实训课程教学入手，分析指出招聘与甄选实训课程教学中存在的问题。在此基础上从指导思想、目标定位到内容构成三方面提出了基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学体系的构建。本章最后着重介绍了基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学平台，对该实训教学平台的设计思路、主要功能及系统操作进行了全面说明。

1.1 招聘与甄选实训课程教学中存在的问题

招聘与甄选是人力资源管理专业的核心课程，也是一门实践性很强的课程。为了满足课程教学目标的要求，该课程教学体系中设置了一定的实训课程。从目前的教学实践来看，招聘与甄选课程的实训教学取得了一定的成效，但是仍然存在不少问题，主要表现在以下几个方面。

1. 实训教学学时占比低

目前，在招聘与甄选课程体系中，实训教学学时的占比远低于理论教学学时的占比。大多数情况下，招聘与甄选的实训教学学时在整个课程总学时中的占比不超过 20%。理论教学学时太多，挤占了必要的实训教学学时，一方面降低了招聘与甄选课程的趣味性，另一方面削弱了招聘与甄选课程的实践性与操作性。这也导致学生考试得高分，但是实际实践能力差。

2. 实训教学内容不够系统

由于实训教学学时少，所以目前招聘与甄选课程的实训教学内容不够系统。多数学校的招聘与甄选课程的实训教学内容集中在人员甄选方面，针对招聘与甄选的其他环节，如人力资源规划、岗位分析、招聘渠道的选择及招聘评估等的实训很少。这样，学生通过实训只是训练和掌握了招聘与甄选工作的某一方面的技能，而对招聘与甄选工作的整体性与系统性缺乏足够的认识。这很不利于对学生职业能力与职业素养的培养，也不利于学生综合能力的提升，尤其不利于学生全局观的培养。

3. 缺乏集成型的实训教学平台

当前，招聘与甄选课程的实训教学一般分为两种形式：一种是软件教学，主要是开设验证型实验项目，如职业兴趣测验、16PF 人格测验、职业锚测评等；另一种是情境模拟教学，针对的是设计型和综合型实训项目，如模拟面试、模拟招聘等。这两种实训教学形式对于学生实践能力与职业能力的培养都起到了一定的作用。但是在教学实践中，这两种教学形式往往是独立的、单一而分散的。单项测评软件只能解决验证型实验的需求，而情境模拟受场地、人员及其他设备的制约，所能创设的情境也是有限的。从目前来看，专门针对招聘与甄选课程的集职业测评与情景模拟于一体的实训教学平台还不多。

1.2 基于仿真模拟的招聘与甄选实训 课程教学体系构建

有效开展实训课程教学的基础是构建一套能满足教学需要与人才培养目标要求的实训教学体系。基于现阶段招聘与甄选实训课程教学中存在的主要问题，我们提出构建基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系。

1.2.1 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系构建的指导思想

招聘与甄选是人力资源管理工作中最基础又很重要的职能活动。招聘与甄选就是系统介绍有关招聘的基本知识、方法与技术的课程。理论教学侧重理论知识的传授,而能力与素养的培养就必须依赖实训教学。传统的实训教学内容分散不成系统、未能充分凸显招聘与甄选课程的实践性与应用性的特点。为此,要以人力资源管理专业人才培养目标为导向,以企业人力资源管理岗位的职业能力和职业素养为切入点,以人员招聘与甄选的流程为线索,构建基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程体系。

1.2.2 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系构建的目标定位

人力资源管理专业要培养的是德才兼备、基础扎实、技能过硬的应用型高级人才。作为人力资源管理专业的核心课程,招聘与甄选课程的教学体系尤其是实训教学体系构建的目标定位就是紧紧围绕人力资源管理专业的人才培养目标,支撑与助力人才培养目标的实现。

1. 夯实理论知识

任何一门专业课程的教学最基本的教学目标就是让学生掌握该课程的理论体系与理论知识。但是要想使学生真正掌握并固化课程的理论知识,就需要一定的实现方式。课堂讲授固然是必要的,但是通过课堂讲授获得的知识容易停留于表象,易得也易失。知识只有转化为能力,才能得以固化。使学生掌握的理论转化为能力的关键途径就是实践。实训教学就是提供给学生尽可能多的实践机会。基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程体系构建的首要目标就是以企业人员招聘与甄选中的招募、甄选、录用和评估为理论框架,将课程的实训内容分解为具体的实训项目。通过实训项目将员工招聘与甄选的理论知识有机串联起来,让学生在实训演练中加深对理论知识的理解,在此基础上夯实理论知识。

2. 提高专业技能

招聘与甄选课程作为人力资源管理专业中极具实践性和操作性的课程,其核心目标是培养和提高学生的专业技能。基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系紧紧围绕企业人员招聘与甄选的整体活动。每一具体的实验项目均来源于企业招聘与甄选活动中的具体工作模块。同时,基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系设计更强调企业人员招聘与甄选各个核心模块之间的有机衔接。在实训教学中,借助一定的实训教学平台,为学生模拟企业人员招聘活动与甄选的场景,引导学生主动探索学习,投入训练,使学生的实践

技能和关键能力得到发展，最终实现理论知识到专业技能的转化。

3. 提升职业素养

人力资源管理专业培养的应用型高级人才不仅要专业知识基础扎实，专业技能过硬，同时要具备良好的职业素养。高等教育要把学生职业素养的培养融入学校教育的各个环节中，实训教学环节尤其关键。基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系构建立足于人才培养计划，在实训教学体系的设计与运行中，不仅要有助于学生专业技能的训练与提高，更要把学生职业素养的培养与提升作为实训教学的终极目标。在基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学体系中，要通过实训项目的设计、实训情境的创设、实训规则的设置等引导学生积极主动体验职业角色、规范职业行为，进而提升其职业素养。

1.2.3 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系的内容构成

以实训课程教学体系构建的指导思想为引领，围绕实训教学体系构建的目标定位，基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系分为基础实训与综合实训两大模块，每一模块又分为不同的子模块，如图 1-1 所示。

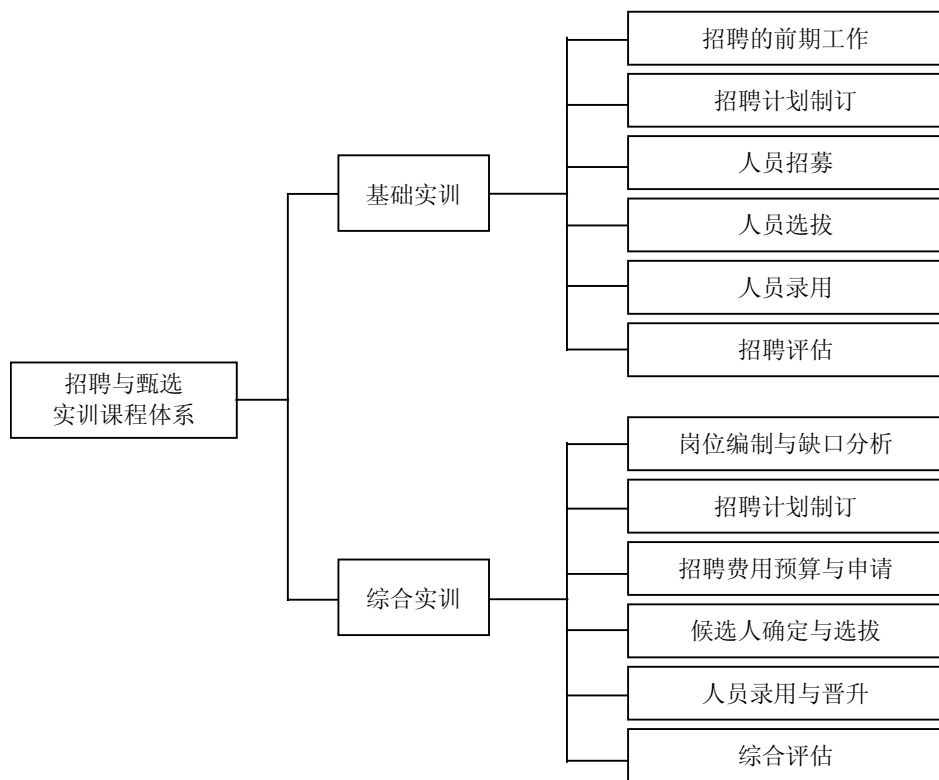


图1-1 基于仿真模拟的招聘与甄选实训课程教学体系的内容构成

基础实训模块以招聘与甄别的理论体系为框架，以企业人员招聘与甄选的工作流程为线索，包含招聘的前期工作、招聘计划制订、人员招募、人员选拔、人员录用、招聘评估六个子模块，每一个子模块基于特定的实训目标下设若干实训项目，如表 1-1 所示。基础实训模块的设计侧重对招聘与甄别的每一环节进行独立而专门性的演练操作。在基础实训前，教师需要先对各个子模块的基本理论与知识要点进行讲解与梳理。在基础实训环节，以教师为引导，以学生为主体，基于特定的案例背景，对企业人员招聘与甄别的各个环节进行实操训练。通过各个模块与项目的训练，加深学生对相关理论与知识的理解，同时能够正确有效地开展企业人员招聘与甄选的具体工作。

表1-1 基于仿真模拟的招聘与甄选实训教学体系的内容构成(基础实训模块)

实训子模块	实训目标	实训项目	建议学时
招聘的前期工作	1. 能够理解人力资源规划与工作分析的意义 2. 能够进行一般性的人力资源需求预测 3. 掌握工作分析与胜任力模型构建的基本方法	● 人力资源规划 ● 工作分析 ● 胜任力模拟构建	2
招聘计划制订	1. 掌握招聘计划的主要内容 2. 熟悉招聘流程 3. 能进行合理的招聘费用预算	● 招聘需求确认 ● 招聘信息明确 ● 招聘流程安排 ● 招聘费用预算	2
人员招募	1. 掌握招聘广告编制的基本方法 2. 熟练进行内部招聘渠道的选择 3. 熟练进行外部招聘渠道的选择	● 招聘广告编制 ● 内部招聘渠道选择 ● 外部招聘渠道选择	2
人员甄选	1. 熟悉人员甄选的常用方法 2. 能够借助简历筛选、笔试、面试及评价中心等手段对候选人做出甄别	● 简历筛选 ● 笔试 ● 面试 ● 评价中心	4
人员录用	1. 掌握背景调查的基本方法 2. 能够撰写人员录用通知 3. 能够正确履行员工入职手续 4. 掌握入职培训的一般方法	● 背景调查 ● 录用通知 ● 入职手续 ● 入职培训	1
招聘评估	1. 熟悉招聘渠道评估的方法 2. 熟悉招聘数量评估的方法 3. 熟悉招聘质量评估的方法	● 招聘渠道评估 ● 招聘数量评估 ● 招聘质量评估	1

综合实训模块同样以企业人员招聘与甄选的工作流程为线索，实训项目与基础实训模块中的项目一致。不同的是在综合实训中借鉴人力资源管理沙盘模拟的教学理念，引入竞争规则，将招聘与甄选工作置于企业生产经营的大背景下，对企业招聘与甄选的工作进行系统而连贯性的综合实战演练。在综合实训环节，学生不仅要有扎实的理论知识、熟练的专业技能，更要具备良好的沟通能力、协作能力、时间管理能力，以及敏锐的市场意识与全局观。

1.3 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统概述

有效的实训教学离不开必要的教学形式、教学手段与教学资源。在高校信息化建设力度越来越大，互联网+教学模式越来越被重视的大背景下，能有效整合教学形式、教学手段与教学资源，集系统性、实战性与趣味性于一体的综合实训系统成为必要。

1.3.1 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统简介

基于招聘与甄选专业技能实训系统分为管理员、教师、学生三个端口。管理员端包括教师管理、数据备份与学习中心三个模块，其主要任务是为教师与学生创建一个良好的教学氛围。教师端包括教学任务管理、教学背景案例、实战系统参数、学习中心四个模块，其主要任务是对实训教学进行有效的管理与指导。学生端包括基础教学、实战训练、学习中心三个模块，其中，基础教学模块包括招聘需求分析、招聘方案设计、人员招募、人员选拔、人员录用、招聘评估等子模块。学生根据教师所提供的案例内容，学习和训练招聘的相关内容。实战系统模块引入人力资源管理沙盘的教学理念，设计了岗位编制、岗位缺口分析、制订招聘计划、费用预算、人员甄选和录用、员工晋升、岗位轮换、支付薪酬、人员流失、排名等步骤。学生根据教师提供的教学案例与经营背景，对招聘与甄选活动进行系统、综合的实战训练。学习中心模块包含招聘相关知识点、视频资料、教学案例等素材，学生可在学习中心查看各类教学素材。学生端的主要任务是给学生创设良好的学习与实训平台，使学生得以巩固知识，锻炼技能，并提升职业素养。

1.3.2 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统的设计思路

招聘与甄选专业技能实训系统设计的基本思路是采用仿真模拟的方式让学生了解招

聘的相关知识。其核心追求不再仅是把教师掌握的现有知识技能传递给学生,而是为学生提供能够自主实践操作的平台,通过进行公司招聘需求分析,设计招聘方案,人员的招募、甄选和录用,人员晋升,人员流失流入等进行公司招聘与甄选的学习与了解。因此可以说该系统是一个理论与实践相结合的操作平台。

本系统采用 ASP.NET(C#)技术开发,分层结构开发模式,系统后台数据设置灵活,教师可以根据需要设置各种模拟实验参数,以改变不同公司规模下的模拟要求。系统提供当前典型的企业招聘规则,进行招聘需求分析、设计招聘方案、人员的招募、甄选和录用、人员晋升、人员转岗,以及人员流失和流入的模拟和演练,其中数据的量化、充满竞争和互动性的体验、灵活的后台控制能力、寓教于乐的开发设计是本系统的最大特色。

学生可以在教师设置的参数环境下,熟悉并完善好基础教学的内容,对企业招聘流程有一定的了解之后对公司进行运营操作,对其中涉及的各个部门的各个岗位人员的招聘计划做出自己的决策,通过与同学之间相互合作、相互竞争获取公司经济的相应理论知识和实践操作能力。在操作该系统时,学生需主动思考,积极寻找问题的解决方案,这样才能在乐趣学习的环境中获得更多的成果。

1.3.3 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统的主要功能

基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统中管理员端、教师端、学生端三个端口的的主要功能如下。

1. 管理员端主要功能

管理员端程序由系统管理员使用,主要包括教师管理、数据备份及学习中心三大功能。

1) 教师管理

系统管理员可创建教师账号,并对系统的教师进行管理:修改教师的登录名、密码等信息。

2) 数据备份

系统管理员还可对系统的整体数据进行备份。备份后,若任务、数据等被误删,可单击还原,还原至备份阶段。

3) 学习中心

系统管理员可在学习中心及时上传与课程相关的文字、图片、视频等学习资料。

2. 教师端主要功能

教师端程序由实践课授课教师使用,主要供教师管理教学任务,上传教学案例,创建

学生端综合实训参数，上传与课程相关的文字、图片、视频等学习资料。

1) 教学任务管理

教学任务管理的主要功能是开设相关教学任务、创建学生账号、查看每个学生在基础教学和综合实训中的操作结果及下载实验报告。

2) 教学背景案例

上传招聘与甄选课程相关的教学案例或视频。

3) 实战系统参数

实战系统参数包含学生端综合实训中市场模板参数和数据模板设定。

4) 学习中心

学习中心可查看管理员上传的学习资料，教师也可单独上传与课程相关的文字、图片、视频等学习资料。

3. 学生端主要功能

学生端程序由学生使用，包括基础教学、实战系统、学习中心三部分。每个学生需要完成招聘与甄选的基础教学各个模块，实战时，各个小组通过对本企业实时数据及竞争对手数据的分析，制定人力资源管理中人员招聘与甄选的各项管理决策。

1) 基础教学

在学生系统的基础教学部分，学生根据给定的案例在人力资源需求预测与岗位分析的基础上设计招聘方案，以招聘方案为指导进行人员选拔。人员选拔包含简历筛选、笔试、面试、评价中心等方法。学生通过随机组成小组，各自选择应聘者 and 考官的角色，在不同的案例背景下，以小组为单位进行笔试、面试、角色扮演、无领导小组讨论等，并评分。人员选拔结束后进入人员录用环节。学生根据案例和实际情况编写背景调查表和录用通知，了解入职手续和入职培训的相关内容。在基础教学的最后是招聘评估，也就是要求学生了解招聘评估的作用，根据系统提供的案例，对招聘的渠道、数量和质量做出评估。

2) 实战系统

在该环节，学生需要根据给定的数据和参数，从人力资源需求出发，制订招聘计划，确定招聘渠道，完成人员选拔与人员录用，并对招聘做出合理的招聘评估。在这个环节，所有学生的公司之间是相互对抗竞争的，每个公司的目标就是使公司实现经营目标，提升公司效益，并战胜其他公司。因此，如何思考并制定出有效的各项决策，是取得胜利的关键。

3) 学习中心

学生可在学习中心查看教师上传的各类教学资料，自主学习。

1.3.4 基于仿真模拟的招聘与甄选专业技能实训系统操作的简要说明

1. 系统登录

在浏览器中输入学校服务器名称或 IP 地址，按 Enter 键进入“招聘与甄选专业技能实训系统 V3.1”登录界面，如图 1-2 所示。



图1-2 “招聘与甄选专业技能实训系统V3.1”登录界面

2. 管理员端操作

进入系统后，输入管理员账号和密码，单击选中“管理员”角色单选按钮，登录管理员端口，如图 1-3 所示。进入管理员端，可在“教师管理”“数据备份”“学习中心”三个模块进行操作。

图1-3 管理员端登录

1) 教师管理

进入管理员端后，选择“教师管理”。在“教师管理”界面，单击“添加教师”按钮，

注册新的教师账号，其中真实姓名、登入名和登录密码是必填选项，电话和 E-mail 是非必填项，填完后单击“确定”按钮完成教师添加，如图 1-4 所示。

对于已建好的教师账号，管理员端可以对其进行修改和删除操作，如图 1-5 所示。



图1-4 添加教师账号



序号	任务名称	学生账号前缀	创建时间	任务状态	操作		
					学生管理	教学管理	任务管理
1	第二师范	drsf	2019-03-27 09:12:53	正在进行			
2	教材郭老师	grp	2019-01-10 15:48:39	正在进行			

图1-5 教师账号修改与删除

2) 数据备份

进入管理员端后，选择“数据备份”，单击“备份”按钮，可以对当前所有数据进行备份，如图 1-6 所示。



图1-6 数据备份

管理员对于已备份好的文件，可以选择还原数据或删除的操作，如图 1-7 所示。

3) 学习中心

进入管理员端后，选择“学习中心”，单击“上传”按钮，选择上传文字资料或视频

资料，在编辑器中添加相应内容，单击“确定”按钮提交资料，如图 1-8 所示。



图1-7 数据还原与删除



图1-8 学习资料上传

管理员对于已上传的学习资料可以选择查看、删除操作，如图 1-9 所示。



图1-9 学习资料查看与删除

3. 教师端操作

进入系统后,输入教师账号和密码,单击“教师”角色按钮,登录教师端口,如图 1-10 所示。进入教师端,可在“教学任务管理”“教学背景案例”“实战系统参数”“学习中心”四个模块中进行操作。

该图展示了教师端的登录界面。界面包含三个输入框：第一个输入框用于输入账号，当前显示为“teacher”；第二个输入框用于输入密码，显示为六个点；第三个输入框用于选择角色，包含三个选项：“学生”、“教师”和“管理员”，其中“教师”选项被选中。在输入框下方有一个“登录”按钮。

图1-10 教师端登录

1) 教学任务管理

选择“教学任务管理”,单击“新建教学任务”按钮,在新建界面输入教学任务的名称、学生账号的前缀、总人数和每组人数、实战系统所需的初始资金及基础教学所需的各种案例等,然后单击“确定”按钮添加,如图 1-11 所示。

该图展示了“新建教学任务”的表单界面。表单包含以下字段：任务名称（文本输入框，提示为“请输入教学任务名称”）、班级（文本输入框，提示为“请输入班级”）、账号前缀（文本输入框，提示为“用户前缀，仅限小写字母”）、总人数（文本输入框，提示为“请输入总人数，仅限数字”）、每组人数（文本输入框，提示为“请输入讨论小组人数(如果选用角色扮演背景案例人数超过3请根据具体情况而定)”）、初始资金（文本输入框，提示为“请输入初始资金(K)”）、招聘大案例（下拉菜单，当前选择为“多米诺游戏公司招聘案例”）、面试案例（下拉菜单，当前选择为“面试案例”）、角色扮演法案例（下拉菜单，当前选择为“角色扮演法案例”）、公文筐测评案例（下拉菜单，当前选择为“某公司管理者公文筐测验案例”）、无领导小组案例（下拉菜单，当前选择为“无领导小组案例”）、实战系统参数（下拉菜单，当前选择为“通用”）。在表单底部有一个“确定”按钮。

图1-11 新建教学任务

对于已新建的任务可以单击操作栏按钮编辑该任务。操作栏主要包括学生管理、教学管理和任务管理。其中,学生管理主要为“申请信息”和“学生管理”;教学管理主要为“参考答案填写”“市场人员查看”和“下载实验报告”;任务管理主要为“修改”“完成”和“删除”,如图 1-12 所示。

教学任务								
新建教学任务								
序号	任务名称	学生账号前缀	创建时间	任务状态	操作			
					学生管理	教学管理	任务管理	
1	第二师范	drsf	2019-03-27 09:12:53	正在进行	 	 	  	
2	教材郭老师	grp	2019-01-10 15:48:39	正在进行	 	 	  	

图1-12 编辑教学任务

2) 教学背景案例

选择“教学背景案例”，单击“上传教学背景案例”按钮，输入名称和类型上传教学背景案例，如图 1-13 所示。

上传教学背景案例

背景案例名称

请输入背景案例名字

背景案例类型

招聘案例

上传

图1-13 上传教学背景案例

单击“编辑”按钮，在文字编辑器中添加文档或图片等，单击“确定”按钮提交教学案例，如图 1-14 所示。

[illegible]

图1-14 提交教学案例

单击“查询”按钮，通过案例类型检索，查询上传的案例。若案例类型为面试案例、公文筐案例或角色扮演案例，需上传多份小案例作为一整个案例使用，可单击“管理”按钮，对这些小案例进行管理，如图 1-15 所示。

教学任务							
新建教学任务							
序号	任务名称	学生账号前缀	创建时间	任务状态	操作		
					学生管理	教学管理	任务管理
1	第二师范	drsf	2019-03-27 09:12:53	正在进行			
2	教材郭老师	grp	2019-01-10 15:48:39	正在进行			
					2 条	第 1 页 / 共 1 页	上一页 1 下一页

图1-15 教学案例管理

3) 实战系统参数

选择实战系统参数，单击“新建实战参数名称”，输入参数名称，如图 1-16 所示。

新建

新建实战系统参数

实战系统参数名称

请输入实战系统参数名称

确定

图1-16 新建实战系统参数

在操作栏单击“编辑”按钮，修改并确认新数据模板和市场模板，如图 1-17 所示。

编辑

实战系统参数

岗位流失率

薪资水平

基础效益

初始人数

生产计划

市场人数

经理	5 %
主管	8 %
专员	10 %

下一步

图1-17 实战系统参数设置

4) 学习中心

选择“学习中心”，确定资料类型及资料内容，单击“上传”按钮。上传成功后，单击“查看”按钮，查看具体内容，如图 1-18 所示。



图1-18 查看学习资料

4. 学生端操作

教学任务创建成功后，学生在登录界面输入账号和密码，单击选中“学生”角色单选按钮，登录学生端口，如图 1-19 所示。

图1-19 学生端登录

进入学生端后，先完善个人信息，再进入系统进行练习。学生端主要包括基础教学、实战系统和学习中心三大块，单击相应按钮进入相应模块，如图 1-20 所示。



图1-20 学生端模块

学生端具体操作详见本书第 2~8 章，此处不再叙述。