

科学识人、辨人、择人——“面试过程中的人才测量技术”教学案例

课程名称：招聘与测评实务

系部名称：人文与传媒系

授课专业：人力资源管理专业

授课教师：苏雅宁

一、案例名称

项目四 面试与甄选

任务3 认知面试方法与技巧

任务4 开展人才测评技术

任务4 开展评价中心技术

二、教学目标

1、知识目标

- (1) 使学生系统掌握面试的基本程序和面试的方法。
- (2) 使学生理解人才测量方法对面试结果的影响。
- (3) 使学生掌握面试问题的设计与提问的技巧。

2、能力目标

- (1) 提升学生理性认识面试的方法与技巧的能力。
- (2) 提升学生充分利用人才测量方法进行人员甄选与测评的能力。
- (3) 提升学生利用面试提问的技巧，有针对性地实施面试工作、运用测评技术筛选应聘者的能力。

3、素质目标

- (1) 思想道德：加强“爱国、敬业”价值取向思想建设。
- (2) 专业素质：帮助学生树立遵守招聘工作相关道德伦理规范，培养学生严谨求实、追求真理的科学态度。
- (3) 人文素养：培养“对国家讲贡献，对社会讲担当，对人民讲情义”的教育情怀；培养学生团队协作能力、尊重宽容能力及竞争与合作能力。
- (4) 科学素质：引导学生树立科学的世界观，激发学生的求知热情、探索精

神、创新欲望，逐步加深认识和掌握科学规律的自主能力。

三、案例意义

课程教学过程中融入思政元素，有利于帮助学生树立正确的人力资源管理岗位职业观。其具体意义在于：

1、提升学生爱岗敬业职业观

我们国家提出的 24 字社会主义核心价值观，其中爱国、敬业、诚信、友善是公民个人层面的价值准则。培养学生坚持爱岗敬业职业观，符合社会主义核心价值观，也是遵守企业管理中人力资源管理道德与法规的基本表现。

2、提升学生以德为先、任人唯贤价值观

“人为本，德为先，能为上，行为善”，在传统文化观念与现代高速发展的科技的碰撞中，培养学生树立“立身必先立德，无德无以立身”的价值观，才能更好地为组织选取优秀的人才。

3、帮助学生建立科学思维方式

科学地思考问题和解决问题、“大处着眼、小处着手”是招聘工作者的重要素质，培养学生建立科学思维方式，对于应聘者才能胸有全局、一览无余，才能对招聘中面试工作抓住根本、权衡利弊，做好识人、辨人、择人的工作。

四、教学过程

1、教学内容

- (1) 认知面试方法与技巧
- (2) 开展人才测评技术
- (3) 开展评价中心技术

2、教学方法

根据教学目标、能力目标及素质目标要求，结合思政内容，本课程教学拟采用如下方法：

(1) 案例教学法。本课程结合具体章节的知识点融入高契合度且具有代表性的思政案例，从而引导学生思考面试过程中蕴含的社会主义核心价值观，激发学生的爱岗敬业精神、社会责任感，帮助学生坚定文化自信、建立科学思维方式。

(2) 辩论教学法。在授课中设计与面试中的人才测量技术有关的爱国、敬业及道德辩题，组织学生进行课前和课堂中辩论，让学生在辩论中明白敬业、友善等道德元素对面试工作中人才甄选的重要性。

(3) 融合式教学法。理论与实践相融合，思政育人与课堂教学相融合。融合不仅仅是课堂思政案例的简单呈现，而是以思政融合点为基础，并将其延伸至学生的日常学习生活。以“翻转课堂”的教学方式引导学生在课前预习中寻找思政内容与课程知识点之间的融合点，并在课堂上进行讨论分享。

3、教学理念及创新

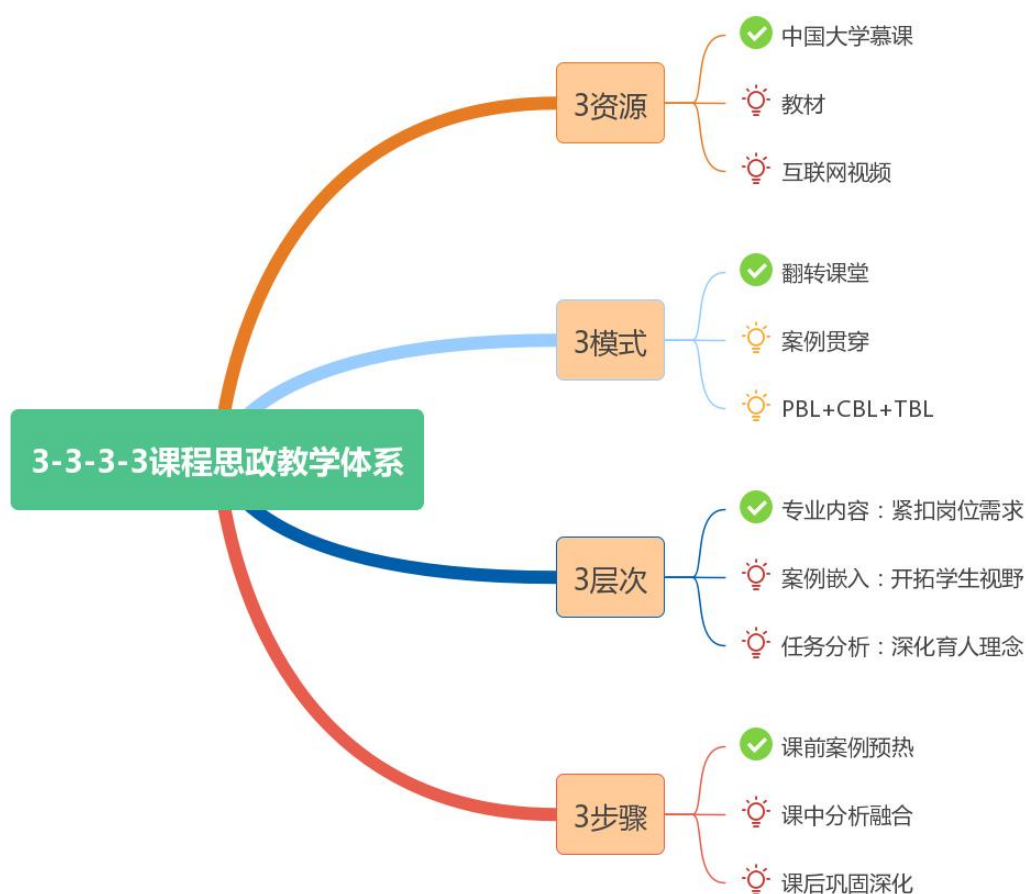
(1) 教学中积极引导树立爱国、敬业、爱岗、公平竞争及科学思维观念。

(2) 把职业道德素养教育融入面试中的人才测量技术的理论教学过程中，强调知识、能力与素质在人力资源管理人才培养中的相互作用、辩证统一与和谐发展；帮助学生树立良好的职业意识。

(3) 根据教学内容寻找专业知识与思政元素的契合点，通过课程+思政方式，加强对人才甄选的文化解释力，激发学习主体的专业学习兴趣，培养学生的文化传承与创新精神，提升文化自信，达到“润物细无声”的效果。

(4) 围绕教学内容寻找恰如其分的、包含思政元素的案例，教师带领学生按照“介绍案例资料——查阅资料、汇总信息，对案例进行初步分析——小组协作探究，以进一步分析与探讨案例——学生发表看法，并找到每个问题对应的知识点——案例总结”这一过程落实，使课程思政元素深入学生的头脑和内心。

4、设计思路



5、具体实施过程

“课程思政”教学大致分为课前挖掘、课中融入、课后拓展三个阶段。课前教师深入分析、挖掘面试工作中蕴含的“思政元素”，从学生感兴趣的历史故事、经典电视剧片段、短视频等内容出发，结合课程内容和思政元素，创建包括文案、课件、音频及视频等多种形式在内的“课程思政资料库”并根据资料库中的内容设计教案；课中开展相关教学活动，采取融合式教学方法，使思政教育有机地融入教学过程中。课后可布置练习和思考题。

整个课程从课前设计到课内讲授再到课后拓展，形成一个回路，使学生在吸收专业知识的同时，培养爱岗敬业情怀，提升文化自信意识，建立科学思维方式。

教学内容一：认知面试方法与技巧

（1）思政元素融入：文化自信、公平公正价值观念。

①《尚书》“任官惟贤材，左右惟其人”；孔子：“外举不避仇，内举不避子”。

②《党政干部选拔任用工作条例》“将德才兼备，以德为先，五湖四海，任人唯贤”作为重要原则。

（2）教学导入：

本案例结合《招聘与测评实务》项目四面试与甄选中的人才测量方法中选人标准的相关内容，采用启发式、案例式教学，运用辩证思维、发展视角确定选人标准，选择甄选工具要依据责任意识、公平意识、竞争意识，树立正确的职业道德标准。

课前：教师在泛雅超星平台发布学习任务，要求学生完成课前预习任务，收集祁奚的生平，在平台上发表自己看法。

（3）教学要点：

①重点知识讲解：人岗匹配理论内容及理论基础。

②案例引入：从我国古代一本百科全书式的著作《吕氏春秋》入手，引出祁奚荐贤的故事。通过短视频《孔子故事二十则之祁奚荐贤》讲述晋国大夫祁奚的故事，同时分析祁奚两次在为晋国举荐贤能时，第一次举荐自己的仇人、第二次举荐自己的儿子的原因，并对这两次的甄选标准进行理论提升。

③课堂互动与讨论：针对上述两个问题，引导学生进行分组讨论。由于该案例矛盾冲突较少，学生在讨论时更多地补充其他人的看法，以开放式回答为主。学生在讨论时经常出现一些非标准化的词语，如甄选标准是血缘、甄选工具是是否有能力等，在这个过程中，要与学生一起互动讨论，将这些口语化、非标准化的回答进行理论提升，并引导学生们进行深入思考。

④总结与反思：总结出祁奚甄选人才的标准是以德为先、任人唯贤、公平公正、唯才是举，可以结合孔子对祁奚的评价“外举不避仇，内举不避子，祁黄羊可谓公矣”和《尚书》中“任官惟贤材，左右惟其人”来分析这一结论。同时，结合《党政干部选拔任用工作条例》中的基本原则“德才兼备、以德为先、五湖四海、任人唯贤”来评价领导干部的甄选标准和甄选工具。

课后：采用撰写案例分析报告作为本任务节次的考核方式，要求学生撰写一份关于《MJ 公司招聘高级研究人员》的案例分析报告，从中判断学生对甄选标准和工具掌握情况。

教学内容二：开展人才测评和评价中心技术

（1）思政元素融入：科学思维职业素养、创新意识

①《韩非子·显学》：“宰相必起于州部，猛将必发于卒伍”；

②习近平用人观：治国之要首在用人。用人之要重在导向；用人之要重在知人；用人之要重在识人；用人之要重在择人。

（2）教学导入：

本案例结合《招聘与测评实务》项目四面试与甄选的开展人才测评技术和开展评价中心技术等相关内容，采用启发式、案例式教学，运用辩证思维、发展视角确定测评标准，选择甄选工具要依据责任意识、公平意识、竞争意识，树立正确的职业道德标准。

课前：教师在泛雅超星平台发布学习任务，要求学生完成课前话题讨论：“如果你是一家主营业务为新媒体运营的企业的总经理，请你为本企业即将到来的新媒体运营专员这个岗位的面试出 3 个题目，为什么要使用这三个题目？”

（3）教学要点：

①案例引入：采用香港无线电视台的经典电视剧《冲上云霄》中甄选飞行员片段，引发学生对视频中采取的人才测量和甄选工具进行思考。

②课堂互动与讨论：针对上述问题，引导学生进行分组讨论。该案例教学从学生较感兴趣的内容入手，结合该章节知识点设计隐含思政价值的问题，把授课内容转化为一个个问题，然后留给学生独立思考的时间，在学生一一回答后，其他同学要予以补充，以培养学生分析问题并解决问题的能力。在这一过程中，学生回答不正确或模糊不清时，教师要通过再次提问引导学生继续深入探究，然后做出点评，让学生给出完整答案，这样一来，就能促使每个学生都认真听讲、积极独立思考，激发学生的求知欲，缓解学生连续听课的疲劳，调动学生学习的积极性，培养学生的学习兴趣，进而提升教学效果。

③理论提升：该视频中采用多种人才测量工具相结合的方式，更有助于识别

候选人的情况，针对视频中出现的结构化面试、心理测验、情景模拟、评价中心等技术进行详细解读，并指出每种甄选工具的适用范围及对考官的要求，引申出行为描述面试（BD 面试）在识人中的突出效果，依据 BD 面试的假设，学会合理设计相应的面试题目，进一步检验课前讨论区中为企业招聘新媒体运营专员面试设计的题目。

④总结与反思：人力资源管理实践证明招聘的有效性取决于人才测量工具的有效性，结合习近平同志的用人观：用人之要重在导向，用人之要重在知人，用人之要重在识人，用人之要重在择人。知人、识人、择人的关键在于甄选工具的选择和运用，多种人才测量工具的组合使用，更有助于知人、识人、择人。

课后：采用案例分析报告作为本任务节次的考核方式，要求学生撰写一份关于《华为面试题》的案例分析报告，从中判断学生对人才测量工具掌握情况。

五、 案例反思

基于思政的面试中的人才测量与甄选技术的课程教学是本课程教学的创新点。根据教学效果情况，将本课程讲授的反思总结如下：

1、实施效果

①在讲授过程中引入思政案例，结合中国传统文化中的相关故事，说服力强、具有启发性，改变了学生对于传统理论教学枯燥无味的看法，既使学生坚定文化自信，又很好地激发了学生学习本课程的热情。

②所选择的课程思政的素材呈现性好，素材来源于学生感兴趣的领域，极大地改变了以往教师在讲台上独自表演，讲台下却有大量“低头族”学生的局面，大大提升了教学效果。

③本案例所挖掘的思政元素与专业课程知识有机融合度良好，避免了“蜻蜓点水”式和“喧宾夺主”式的课程思政。专业知识与课程思政形成育人合力，既丰富了学生的专业知识，锻造了学生的专业技能，提升了学生的职业素养，又在传授知识和技能的同时，润物无声地让学生更加深刻理解到爱国主义、爱岗敬业、科学利用甄选手段等对招聘中面试工作成功与否的重要性，促使学生形成较高的伦理道德水准、健康的心理素质及正确的价值观，达到了开展招聘与测评实务课程思政的目的。

④本案例摒弃过去一贯的“灌输式”教学，采用视频教学、案例教学、体验式教学等多种教学方法，结合现代化信息技术，增加学生的课堂参与度，构建全新的课堂教学模式，利用音频、视频、图片、课堂情景再现等形式，让学生在在学习甄选人才的技术中同时感受到中华文化的博大精深，完成了从传统的“知识—教学”的单一对应关系到融入课程思政后的“知识—价值观—教学”的多维关系的转变，解决了“专业课程”与“思政课程”的无缝连接问题。

2、存在问题

在讲解本课程时，实际教学方法还存在一些问题。

(1) 学生不能直接参与现实企业面试的人员甄选和测评的过程，学生对电视面试工作过程中存在的爱岗敬业及正确选择人才测量工具等意识体会不深。

(2) 学生所处的经济环境、生活环境及校园环境，并不利于培养学生在从事招聘工作过程中所应具备的职业素养和道德素养。

3、改进思路

在今后教学过程中将积极引入思政案例，促进学生在学习招聘与测评实务课程的过程中形成正确的价值观和人生观。其次，积极与校企合作企业联合开发新型教材和改善学生实训环境和氛围，为学生创造真实的招聘工作环境，激发学生爱国意识、道德意识、爱岗敬业意识及科学识人用人意识。同时，主动与思政课教师加强联系与沟通，了解思政教育的规律、知识体系及专业术语，找到思政教育与专业知识的衔接点。最后，充分利用学生自身优势，设计更加适合学生自身成长的思政内容，不断完善基于课程思政的教学模式。

附件3

茂名职业技术学院课程思政教育案例推荐表

案例名称	学史力行、知行合一，实事求是、精益求精——员工招聘工作计划的制定				
一、基本情况 ¹					
负责人姓名	负责人部门和职务	案例类型	依托专业名称、代码	依托课程名称、编码	备注
苏雅宁	人文与传媒系 人力资源管理专业专任教师	☐ 学校工作案例 ☐ 院系工作案例 ☐ 专业（群）建设案例 ☐ 课程建设案例 ☒ 课堂教学案例 ☐ 其他案例	人力资源管理 590202	招聘与测评实务，08030057	
二、案例内容					
（一）摘要（500 字以内） 1.教学案例中的思政元素 习近平总书记在党史学习教育动员大会上强调，在一百年的非凡奋斗历程中，一代又一代中国共产党人顽强拼搏、不懈奋斗，涌现了一大批视死如归的革命烈士、一大批顽强奋斗的英雄人物、一大批忘我奉献的先进模范，形成了一系列伟大精神，构筑起了中国共产党人的精神谱系，为我们立党兴党强党提供了丰厚滋养。“人生天地间，长路有险夷”。世界上没有哪个党像我们这样，遭遇过如此多的艰难险阻，经历过如此多的生死考验，付出过如此多的惨烈牺牲。回望历史，我们党之所以历经百年而风华正茂、饱经磨难而生生不息，就是凭着那么一股革命加拼命的强大精神。革命精神伴随共产党人的奋斗征程，在时间的坐标上形成了精神长河。而这些伟大精神，每个党员都该铭记！百年党史中伟大精神与对应的思政要素如表 1 所示。					

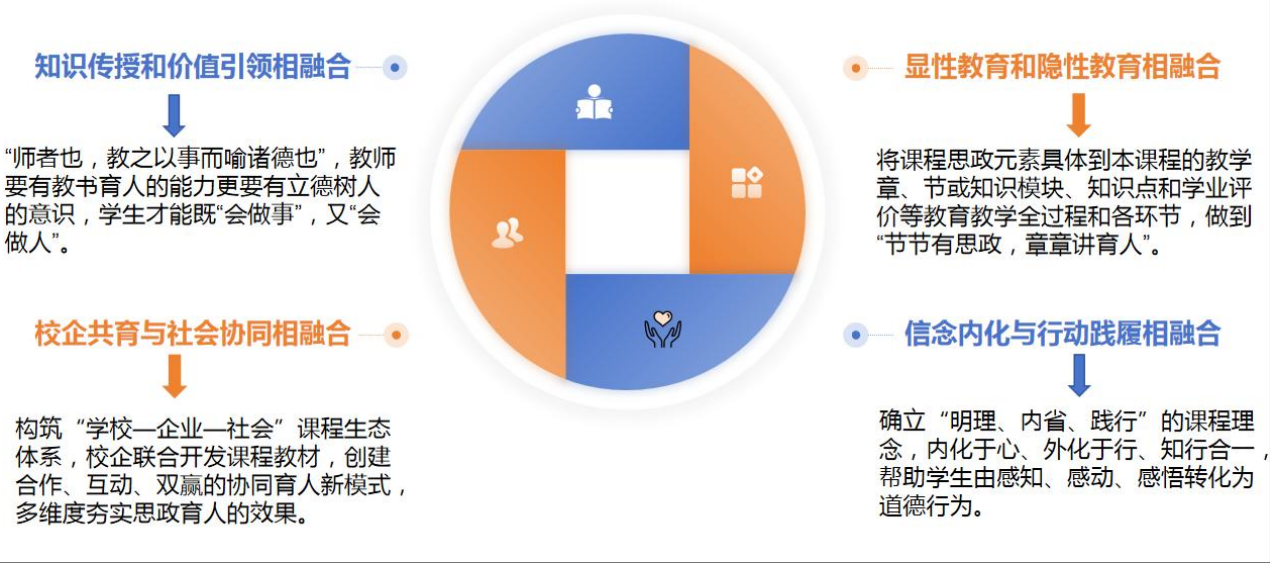
¹ 案例如为专业（群）建设案例，应填写依托专业名称、代码；案例如为课程建设案例、课堂教学案例，应填写依托课程名称、编码。

表 1 百年党史中的伟大精神

党史精神	思政元素 1	思政元素 2	思政元素 3
红船精神	开天辟地、敢为人先	坚定理想信念、百折不挠	立党为公、忠诚为民
井冈山精神	执着追求	实事求是	艰苦奋斗
长征精神	不怕艰难、独立自主	实事求是、理论与实践相结合	顾全大局、紧密团结
遵义会议精神	勇于求索	独立自主	民主团结
延安精神	解放思想、实事求是	理论联系实际、提高辩证思维	自力更生、艰苦奋斗
西柏坡精神	敢于斗争、敢于胜利	依靠群众、团结统一	戒骄戒躁、艰苦奋斗
伟大的抗美援朝精神	爱国主义、革命英雄主义	乐观主义、革命忠诚	国际主义精神
抗疫精神	万众一心、同舟共济	闻令而动、雷厉风行	顾全大局、舍生忘死

2.教学策略与融入方式

在“招聘与测评实务”教学案例的设计过程中，需将党史对应的思政元素有机地融合在一起，达到润物无声的效果。在案例教授过程中，因地制宜、有选择地结合课程思政“四融合”（知识传授和价值引领相融合、显性教育和隐性教育相融合、校企共育与社会协同相融合、信念内化与行动践履相融合）和教学“四化四式”（历史化、故事化、游戏化、案例化；启发式、嵌入式、浸润式、融入式）的要求，进行教学案例设计，案例方案设计中的“四融合”如图 1 所示。



（二）解决的问题

以制定企业的员工招聘计划为教学案例，结合表 1 百年党史中的伟大精神之“长征精神”“延安精神”中的思政要素介绍其制定过程。

一份企业的员工招聘计划，看似简单，制定起来却是十分的费时费力，而它的重要性也使得制定者在制定它的时候不容有失。招聘计划是企业人员在人员需求信息确定的基础上指定的“招募、甄选、录用”方案及实施细则，它为人员招聘与录用工作提供了客观的依据、科学的规范和实用的方法，降低了人员招聘与录用过程中的盲目性和随意性，降低了错误选才、不规范选才带来的风险。在制定招聘计划之前，我们首先要做好前期工作：企业的招聘环境分析、人力资源规划和工作分析。招聘计划本身包括了以下内容：招聘目标、招聘需求信息、招募渠道、招募时间和地点、招聘工作人员、招募广告、甄选方案、招募费用预算、招聘工作时间表等等。招聘计划的内容多，逻辑性强，制定工作涉及的部门广，需要制定者付出较多的精力和时间。图 2 为招聘计划的内容。



图 2 招聘计划的内容

另外，在招聘计划的制定过程中，人员招聘计划不仅要规划未来（前瞻性），还应反映目前现有员工的情况（现实性），如员工的调入、调出和升迁等；而企业长期处于多变的市场环境中，人员招聘计划应不断地根据实际情况的变化进行调整，如人员策略、地点策略、方式策略和经费计划等，需要根据具体执行情况或外部环境变化进行相应的调整；招聘工作时间安排表尤为重要，每个阶段的时间安排要恰如其分，时间短了会导致工作无法及时完成，时间长了又会耽误企业用人和打击应聘者的积极性。在现实工作中，经常有企业的招聘专员用同一份招聘计划表去应付几乎每一场招聘工作，而企业的管理者对于招聘计划的态度也像是“走过场”，对于招聘计划的细节不甚关注，这导致了招聘工作无法顺利完成；而对于如何适应企业的内在环境和外在环境的变化，达到精益求精的目的，都是员工招聘计划中尤其值得考虑的问题。图 3 为员工招聘计划样本中的招聘费用预算表，图 4 为招聘

工作时间表。

序号	费用类型		费用金额	合计	备注
01	招 聘 网 站 费用	**区域人才网	1000 元/年	14640 元	本地网站
		智联招聘	4000 元/年		销售全国人员
		猎聘网	8640 元/年		中高端人才
		**（城市）人才网	1000 元/年		本地网站
02	人 才 市场	**区域人才市场	300 元/场*5=1500	3200 元	若干场公益招 聘会不收费
		春季、毕业季招聘会	850 元/场*2=1700		
03	招聘差旅费用(含求职者面试费用)		10000 元	10000 元	中高端人才面 试差旅费用
04	招聘材料费用		1000 元	1000 元	传单、展架等
05	校园招聘专项		10000 元	10000 元	含招聘人员差 旅
06	第三方费用（猎头与中介）		40000 元	40000 元	以实际产生费 用为准
合计				78840 元	

图 3 招聘费用预算表

截至1月25日	起草完招聘项目，并设计好招聘广告的版面
1月26日至2月3日	联系好公交公司、地铁公司、报社、网站并办好相关手续
2月6日	在公交、地铁、《广州日报》和南方人才网刊登招聘广告
2月7日至3月8日	收集、整理资料，进行初步筛选，并传送到相关部门，接待应聘者
2月12日至2月28日	参加两次招聘洽谈会（广州和深圳）
3月12日至3月16日	资料进一步筛选、电话面试、通知应聘者复试
3月17日	进行笔试、综合面试
3月20日	相关领导对初录人员进行审批
3月21日至3月22日	通知初录人员报到上岗
4月1日	新员工上岗

图 4 招聘工作时间表

(三) 问题解决策略（思路、过程和做法等）

1. 问题的思辨

辩证思维之一就是正确厘清全局与局部，既整体与部分的关系，对于科学地认识世界和改造世界意义重大。

整体是指事物的各内在要素相互联系构成有机统一体及其发展的全过程。部分是指组成有机统一体的各个方面、要素及发展全过程的某一阶段。全局是由局部构成的，但是全局并不是局部的简单相加和组合，它统领局部，高于局部。

懂得了全局和局部的关系之后，就要求我们要树立全局观念，想问题、办事情要从全局着眼，要立足整体，统筹全局。

企业员工招聘计划的制定，需要从招聘计划的框架设计开始进行通盘考虑，在制定的过程中首先要考虑如何从“整体”出发，基于当前招聘工作的目标建立招聘计划的初步雏形，然后考虑“局部”招募渠道、招募时间和地点等相关问题。在本次教学内容中，通过招聘计划的“整体”框架的设计和搭建，兼顾“局部”细节与内容，最终制定出结构完整、细节经得起推敲的合格的招聘计划；图5为案例教授过程中，知识点、技能点与整体、局部的关系示意图。

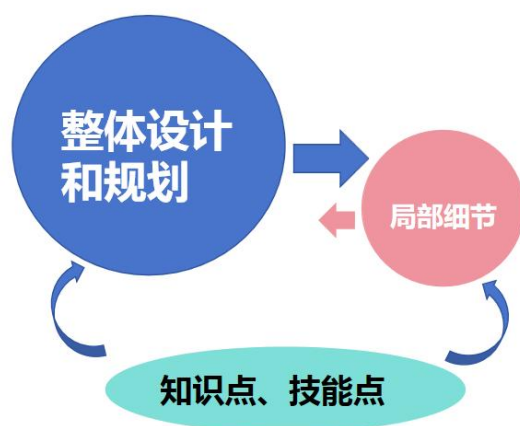


图5 知识点、技能点与整体、局部关系示意图

2. 问题的明晰

“解放思想、实事求是、理论与实践相结合”概括起来就是“笃行求实，知行合一”。“笃行求实、知行合一”，是指客体顺应主体，知是指人的道德意识和思想意念，行是指人的道德践履和实际行动。明朝思想家王阳明提出，知中有行，行中有知，以知为行，知决定行。即谓认识事物的道理与在现实中运用此道理，是密不可分的一回事。“精益求精”，是一种追求完美和卓越的境界。“言治骨角者，既切之而复磋之；治玉石者，既琢之而复磨之，治之已精，而益求其精也。”做事情精益求精，不断钻研，才有可能提高工作技能，出色完成本职工作；做人精益求精，是一种大智的表现。一项事业要取得成功，行事者不仅要敬业，还要做到精业，追求精益求精。从尽职尽责上升到尽善尽美，才能从优秀跨越到卓越。

大学教人的道理，在于彰显人人本有，自身所具的光明德性（明明德），在于把这种修养取得的成就恩泽人间百姓（亲民，即新民也），而且精益求精、不断革新，人人都达到至善至美的境界保持不变。

企业员工招聘计划的制定尤为如此，其整个流程如图6所示。当学生将员工招聘计划的初稿完成之后，招聘计划的细节推敲尤为重要，招募渠道是否选择恰当、招募时间安排是否合理、招聘费用预算是否符合要求等等，都在检查的范围之内。当招聘计划的初稿有

值得商榷的地方的时候，老师会启发学生运用“笃行求实、知行合一”来考虑问题。如安排制定招聘计划的学生进行一次情景模拟，用他们制定好的招聘计划来模拟一次招聘会的场景，在模拟的过程中发现招聘计划中的不足和需要修改的地方。在本次教学内容中，通过“行”发现问题，然后利用“知”去推理问题，找出问题之所在，最终解决问题，达到“精益求精”的目的。

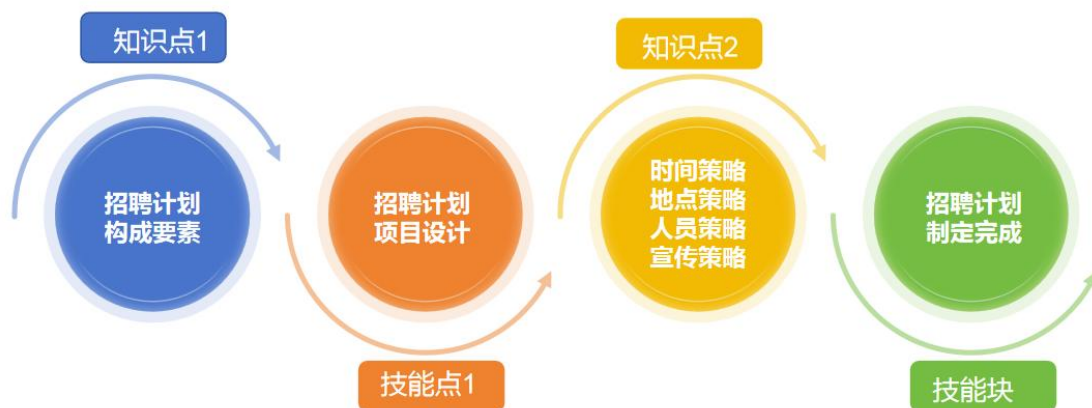


图6 企业员工招聘计划制定的整体流程

3.问题的解决

根据招聘的时间策略知识可知，员工招募工作开始得越早，用于吸引求职者的时间越长，应聘者人数越多，供挑选的余地越大，招聘的质量越高，也有更多的时间来处理和应对招募工作中出现的突发状况，但花费的时间也更长，支出的费用更高。所以，要认真对待员工招聘计划中的招聘时间安排表的制定。那么在什么时间开始招募工作最合适呢？这主要取决于招聘过程需要花多长时间，招聘的人员越多，甄选与培训的时间越长，招聘过程的时间就越长，因而也就需要将招募开始的时间安排得尽量早一点。招募工作持续的时间主要取决于以下两项因素：一是待聘岗位的性质；二是人员需求信息发布的媒体特点。

在上述例子中，我们通过“知”了解到，在制定招聘计划之前，我们可以先确定本次招聘的空缺岗位的性质，越是人员需求紧急的岗位，招聘持续的时间越短，选择发布招聘信息的媒体可多一些，投入的招募费用也会高一些；越是级别高的岗位，对企业越重要的岗位，招募持续的时间越要长点，这样利于获取更多优秀的人才信息；那么在“行”的阶段，也就是制定招聘计划的时间安排表时，我们可以根据岗位性质不同拉长或缩短招聘的时间，达到“精益求精”的效果。通过“知行合一，精益求精”的道理，将理论与实践结合起来，上述的问题便可迎刃而解。

（四）实施效果

1.以点带面，举一反三，灵活运用“整体与局部”的思维

经过启发学生运用“整体和局部”思维思考问题，学生的学习热情被激发出来，原来认为比较难以实现的效果，换种思路，很多难点轻松突破。学生在掌握了这种分析问题的方法后，不但能够更好地掌握、理解相关知识原理和特点，完成教师布置的学习任务，而且在此基础之上进行了一定的创新，使得教学效果超出教师的预期。

面试，是指在特定的时间和地点，由面试考官与应聘者按照面试组织方预先设计好的目的和程序，进行面谈、相互观察、相互沟通的过程。面试主要是用人单位为了更全面、动态的了解应聘者情况而设计的甄选办法，它可以比较全面的考察应聘者的综合素质，可以加强双方的交流，提高招聘的匹配率，还可以弥补其他甄选方法的不足。

由此及彼，扩展思维，在招聘的面试工作安排中使用“整体与局部”理论，可以从整体上对面试工作的流程、考务人员、地点、环境进行“整体”安排，同时根据招聘的岗位不同兼顾“局部”细节（面试的种类），灵活地选择单独面试或集体面试、结构化面试或非结构化面试、压力性面试或非压力性面试等等。只有这样，才能高质量地完成面试的准备工作并且保证面试工作的顺利进行。图7为学生进行校园模拟招聘比赛时面试节段环节的情景。



图7 学生参加校园模拟招聘比赛面试环节

2.触类旁通，把“知行合一，精益求精”的思维运用到人员甄选技术

通过启发学生运用“知行合一，精益求精”思维思考问题，学生的学习热情被激发出来，原来认为比较难以实现的效果，换种思路，很多难点轻松突破。学生在掌握了这种分析问题的方法后，不但能够更好地掌握、理解招聘工作中的根据招聘岗位不同、应聘人员的情况不同、每次招聘工作的缓急程度不同来调节时间安排的知识点，完成老师布置的学习任务，而且在此基础之上进行了一定的创新，使得教学效果超出老师的预期。

由此及彼，扩展思维，在招聘工作中根据招聘岗位的不同、应聘人员情况不同、每次招聘工作的缓急程度不同来选择不同的人员甄选的方法，能够更好地完成招聘目标，帮助用人单位获得最合适的人才。

在招聘与测评实务的人员甄选的方法中，简历甄选法、申请表甄选法、笔试等属于初级的人员甄选方法，一般不单独使用，需要和面试、心理测试或评价中心技术等方法组合使用；申请表甄选法中封闭式的填写项目限制了应聘者的创造性，而笔试也难以考查应聘

者的创意和个性，这两种方法都不适用于需要创意和创造性的岗位；评价中心法综合了心理学、管理学、社会学、行为科学、人类学等学科的研究成果，是对传统测评技术的重大改进，它更适用于选拔管理人才。可以看出，每次招聘岗位的不同，人员甄选技术的组合也每次随之变化。图 8 为人员甄选的基本流程。



图 8 人员甄选的基本流程

（五）创新与示范

一是优化课程目标，以党史育人、以精神化人，将人力资源管理教学、德育教育与百年党史的伟大精神教育融为“一体”。

二是重构教学内容，将百年党史的大事、地方红色旅游故事等与学习任务融为“一体”。

三是创新教学模式，引而学、学而思、思而践、践而感，将引、学、思、践、感融为“一体”。图 9 为本案例依托课程《招聘与测评实务》的创新 5 步教学模式图。

四是创新教学评价，利用人工智能和大数据分析工具，将学生日常行为数据的分析与思政内化于心的评价融为“一体”。

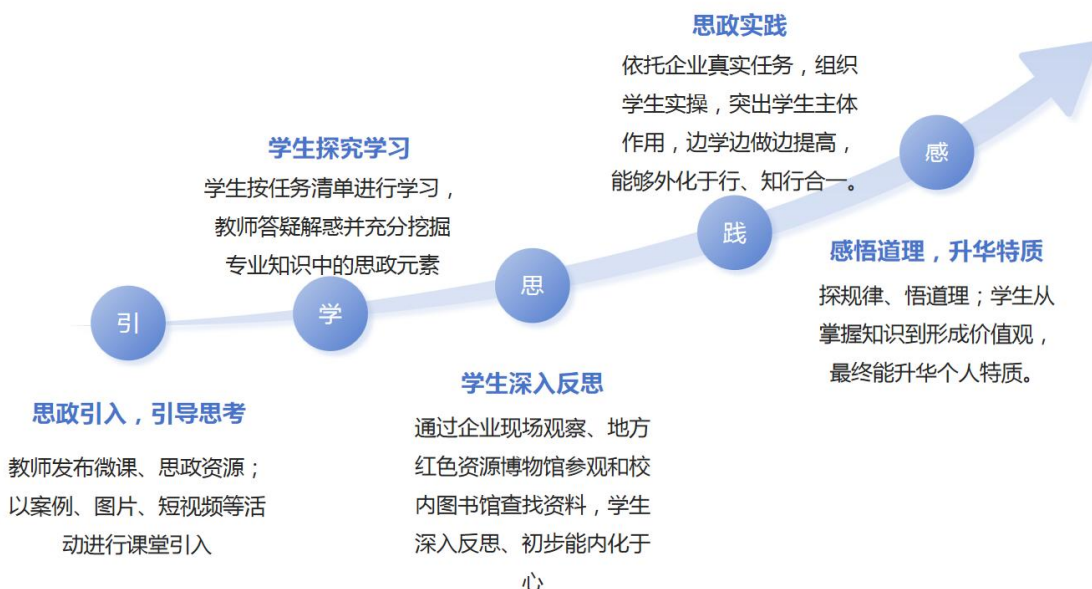


图 9 为《招聘与测评实务》课程的创新 5 步教学模式图

（六）反思与改进

本次教学案例内容是通过员工招聘计划的制定，让学生了解招聘计划的设计和制定过程、招聘时间安排表的特点和难点；基本掌握招聘计划的制定、招聘时间安排表的制定思路，达到“引、学、思、践、感”的教学目标，同时引导学生将“知行合一，精益求精”、整体与局部的关系等相关思政元素融入教学内容的知识点与技能点中，提升认识问题、分析问题、解决问题的能力。表 2 为教学案例设计样例中的知识点、技能点及所对应的思政要素、融入方式。

表2 教学案例中设计知识点、技能点、思政要素、融入方式		
序号	项目	内容及方法
1	知识点	员工招聘计划的制定策略
2	技能点	能够制定一份时间、地点和预算合理的招聘计划
3	思政要素	整体与局部、实事求是、知行合一、精益求精
4	融入方式	启发式

"知古而无穷，能史而不忘。"学习党的历史，就要从中汲取力量，筑牢信仰之基、补足精神之钙、把稳思想之舵，为实现崇高理想努力奋斗。学史明理、学史增信、学史崇德、学史力行，用党的历史经验和实践创造启迪智慧、砥砺品格、鼓舞斗志，满怀信心奋进新征程、建功新时代。通过学习百年党史的伟大精神，有助于我们充分挖掘专业课程中的文化基因和价值引领，并将其充分与教学目标、教学内容、教学方法和教学资源相结合，在提高专业课教师的思政意识和德育能力上提供了无限动力。对于学生而言，以巩固学生的理论知识和职业技能为基础，重点培养学生的社会主义核心价值观和道德素养，内化于心、外化于行，专业技能和职业素养同向同行，不仅“能做事”，更“会做人”，成为中国特色社会主义事业合格的建设者和可靠的接班人。

三、案例负责人承诺

本案例为原创案例，不存在思想性、科学性和规范性问题，没有侵犯他人知识产权；同时，本表内容真实无误、准确，没有弄虚作假或学术不端等行为。

负责人（签名）：

2024 年 月 日

四、学术委员会评审意见

(盖 章) 主任委员签字:

年 月 日

五、学校审批意见

校长签字:

(学校公章)

年 月 日