2024-2025学年中职中职专业课公共管理类79 公共管理与服务大类教学设计合集

目录

一、《人力资源管理》

1.1 上海交通大学出版社

1.2 上海交通大学出版社（二）

二、《人力资源管理实务》

2.1 上海交通大学出版社

三、《现代人力资源管理》

3.1 高教版 （第三版）

四、《人力资源管理与开发》

4.1 高教版

五、《文书拟写与档案管理》

5.1 高教版

《人力资源管理》上海交通大学出版社

一、教学内容

本节课的教学内容来自于中职专业课公共管理类79 公共管理与服务大类《人力资源管理》上海交通大学出版社。本节课的主要内容是第三章“人力资源招聘与配置”，具体包括以下几个部分：

1. 招聘的基本概念和原则：介绍招聘的定义、目的和原则，让学生了解招聘的重要性。

2. 招聘的流程和方法：讲解招聘的基本流程，包括招聘计划的制定、招聘渠道的选择、招聘信息的发布和收集、面试的进行等，以及各种招聘方法的优缺点。

3. 配置的基本概念和原则：介绍配置的定义、目的和原则，让学生了解配置的重要性。

4. 配置的流程和方法：讲解配置的基本流程，包括配置计划的制定、配置策略的选择、配置结果的评价等，以及各种配置方法的优缺点。

二、核心素养目标

本节课的核心素养目标主要包括以下几个方面：

1. 知识与技能：使学生掌握人力资源招聘与配置的基本概念、原则、流程和方法，能够运用所学知识进行实际的人力资源管理。

2. 过程与方法：通过案例分析、小组讨论等教学方法，培养学生分析问题和解决问题的能力，提高学生在实际工作中进行人力资源管理的操作能力。

3. 情感态度与价值观：培养学生对人力资源管理工作的热爱和责任感，使学生认识到人力资源管理对组织的重要性，树立正确的价值观。

4. 创新与实践：鼓励学生进行创新思考，提出改进人力资源招聘与配置的方法和建议，培养学生的创新精神和实践能力。

三、学情分析

考虑到中职学生的层次，他们在知识、能力、素质方面存在一定的差异。大部分学生对人力资源管理有一定的了解，但深入的知识和实际操作能力还有待提高。在行为习惯方面，学生可能存在缺乏自主学习、被动接受知识的情况，这对课程学习产生了一定的影响。

针对这些情况，教师需要在教学中注重理论与实践的结合，通过案例分析、小组讨论等方式激发学生的学习兴趣，提高他们的主动学习能力。同时，要注重培养学生的团队合作意识，提高他们在实际工作中进行人力资源管理的操作能力。此外，教师还需关注学生的个体差异，因材施教，有针对性地进行教学，使他们在知识、能力、素质方面得到全面提升。

四、教学方法与手段

1. 教学方法

1.1 案例分析法：通过引入实际案例，让学生了解人力资源招聘与配置的具体操作，培养学生分析问题和解决问题的能力。

1.2 小组讨论法：将学生分成小组，让他们就特定问题进行讨论，培养学生的团队合作意识和沟通能力。

1.3 角色扮演法：让学生扮演不同角色，模拟招聘和配置的过程，提高学生的实际操作能力。

2. 教学手段

2.1 多媒体教学：利用多媒体课件，生动展示招聘与配置的过程，提高学生的学习兴趣和理解能力。

2.2 在线教学平台：利用在线教学平台，提供丰富的学习资源，方便学生随时随地进行学习，提高教学效果。

2.3 教学软件：运用人力资源管理教学软件，模拟实际工作场景，让学生进行实际操作，提高学生的操作能力。

2.4 互动式教学：通过问答、投票等互动方式，引导学生积极参与课堂讨论，提高学生的主动学习能力。

2.5 实地考察：组织学生参观企业的人力资源部门，了解实际工作环境，加深学生对人力资源管理工作的认识。

五、教学过程设计

1. 导入新课（5 分钟）

目标：引起学生对“人力资源招聘与配置”的兴趣，激发其探索欲望。

过程：

开场提问：“你们知道什么是人力资源招聘与配置吗？它在一个组织中扮演着什么样的角色？”

展示一些关于人力资源招聘与配置的图片或视频片段，让学生初步感受人力资源管理的重要性。

简短介绍人力资源招聘与配置的基本概念和重要性，为接下来的学习打下基础。

2. 人力资源招聘与配置基础知识讲解（10 分钟）

目标：让学生了解人力资源招聘与配置的基本概念、原则和流程。

过程：

讲解人力资源招聘与配置的定义，包括其主要组成元素或结构。

详细介绍人力资源招聘与配置的原则、流程和方法，使用图表或示意图帮助学生理解。

通过实例或案例，让学生更好地理解人力资源招聘与配置的实际应用或作用。

3. 人力资源招聘与配置案例分析（20 分钟）

目标：通过具体案例，让学生深入了解人力资源招聘与配置的特性和重要性。

过程：

选择几个典型的人力资源招聘与配置案例进行分析。

详细介绍每个案例的背景、特点和意义，让学生全面了解人力资源招聘与配配置的多样性或复杂性。

引导学生思考这些案例对实际生活或学习的影响，以及如何应用人力资源招聘与配置解决实际问题。

4. 学生小组讨论（10 分钟）

目标：培养学生的合作能力和解决问题的能力。

过程：

将学生分成若干小组，每组选择一个人力资源招聘与配置的相关主题进行深入讨论。

小组内讨论该主题的现状、挑战以及可能的解决方案。

每组选出一名代表，准备向全班展示讨论成果。

5. 课堂展示与点评（15 分钟）

目标：锻炼学生的表达能力，同时加深全班对人力资源招聘与配置的认识和理解。

过程：

各组代表依次上台展示讨论成果，包括主题的现状、挑战及解决方案。

其他学生和教师对展示内容进行提问和点评，促进互动交流。

教师总结各组的亮点和不足，并提出进一步的建议和改进方向。

6.

课堂小结（5 分钟）
目标：回顾本节课的主要内容，强调人力资源招聘与配置的重要性和意义。
过程：
简要回顾本节课的学习内容，包括人力资源招聘与配置的基本概念、原则、流程和案例分析等。
强调人力资源招聘与配置在现实生活或学习中的价值和作用，鼓励学生进一步探索和应用人力资源招聘与配置。
布置课后作业：让学生撰写一篇关于人力资源招聘与配置的短文或报告，以巩固学习效果。

六、拓展与延伸
1. 提供与本节课内容相关的拓展阅读材料
- 《人力资源管理实务》：这本书详细介绍了人力资源管理的各个方面，包括招聘与配置、培训与发展、绩效管理等，适合学生深入了解人力资源管理的实际操作。
- 《人力资源招聘与配置案例解析》：收集了多个真实的人力资源招聘与配置案例，分析了每个案例的成功与失败之处，有助于学生结合实际案例加深对知识的理解。
- 《现代企业人力资源管理研究》：介绍了现代企业人力资源管理的前沿理论和实践，包括招聘与配置的最新发展趋势，适合学生拓展视野。
2. 鼓励学生进行课后自主学习和探究
- 让学生访问一些知名企业的人力资源部门网站，了解他们的招聘与配置策略和实践，思考这些策略和实践背后的理论和支持。
- 要求学生关注一些人力资源管理的微信公众号或订阅人力资源管理的杂志，定期阅读相关文章，了解行业动态和最新研究成果。
- 鼓励学生参加一些人力资源管理的讲座、研讨会或培训课程，与行业专家和同行交流，提升自己的专业素养。
3. 布置课后作业
- 要求学生选择一个企业，对其人力资源招聘与配置策略进行深入分析，撰写一篇分析报告。
- 让学生结合本节课学到的知识，为自己未来的职业生涯规划一个人力资源招聘与配置的发展路径，并说明自己的选择理由。
- 鼓励学生尝试使用一些人力资源管理软件，模拟招聘与配置的过程，提高自己的实际操作能力。

七、典型例题讲解
本节课将针对《人力资源管理》上海交通大学出版社教材中第三章“人力资源招聘与配置”的内容，选取五个典型例题进行讲解，并通过详细补充和说明，帮助学生更好地理解和掌握相关知识点。
例题 1：人力资源招聘的主要流程有哪些？请简要说明每个流程的目的和重要性。
答案：人力资源招聘的主要流程包括招聘计划的制定、招聘渠道的选择、招聘信息的

发布和收集、面试的进行、候选人的评估和选择以及招聘结果的反馈。每个流程的目的和重要性如下：

-

招聘计划的制定：明确招聘的需求和目标，确保招聘活动的有序进行。
- 招聘渠道的选择：选择合适的招聘渠道，以便吸引到符合要求的人才。
- 招聘信息的发布和收集：发布吸引人的招聘信息，收集候选人的申请材料。
- 面试的进行：通过面试了解候选人的能力、素质和适应性，评估其是否适合岗位。
- 候选人的评估和选择：根据面试表现和其他评估结果，选择最适合的候选人。
- 招聘结果的反馈：向求职者反馈招聘结果，提供必要的解释和帮助，同时总结招聘过程中的经验教训。

例题 2：请列举三种常用的招聘渠道，并说明它们的特点和适用情况。
答案：三种常用的招聘渠道包括内部招聘、外部招聘和猎头公司。
- 内部招聘：通过内部公告、员工推荐等方式，在本公司内部寻找适合岗位的人才。特点是能够激励员工积极性，提高员工的归属感和忠诚度。适用于公司内部有空缺岗位，且现有员工具备相关能力和潜力的情况。
- 外部招聘：通过招聘网站、社交媒体、招聘会等外部渠道，寻找外部候选人。特点是能够引入新的人才和思维，增加公司的竞争力。适用于公司需要招聘特定技能或经验的人才，或者内部没有合适人选的情况。
- 猎头公司：通过专业的猎头公司寻找适合岗位的人才。特点是能够提供专业的人才搜索和评估服务，提高招聘效率。适用于公司需要招聘高级管理人员或专业技术人才的情况。

例题 3：在进行面试时，主考官应该注意哪些技巧和要点？
答案：在进行面试时，主考官应该注意以下技巧和要点：
- 准备充分：提前了解候选人的简历和背景信息，准备相关的问题和评估标准。
- 建立良好的沟通氛围：营造轻松、公正、尊重候选人的面试环境，使候选人能够更好地展示自己。
- 注重聆听：认真聆听候选人的回答，注意观察候选人的语言表达和情绪变化。
- 提问技巧：提出开放式问题，鼓励候选人详细说明自己的观点和经验，同时避免引导性问题。
- 评估客观：根据面试表现和其他评估结果，客观地评价候选人的能力和适应性，避免主观偏见。
- 反馈和总结：向候选人提供反馈，总结面试过程中的经验和教训，不断提高面试效果。

例题 4：人力资源配置的基本原则有哪些？请举例说明。
答案：人力资源配置的基本原则包括最优化原则、适应性原则、激励原则和公平原则。
- 最优化原则：根据岗位的需求和候选人的能力，选择最合适的人选，实现人力资源的最大化利用。例如，在选拔高层管理人员时，选择具有丰富管理经验和领导能力的人才。
- 适应性原则：考虑候选人与岗位之间的适应性，选择能够胜任并适应岗位要求的候选人。例如，在选拔技术岗位的人才时，选择具备相关技术背景和能力的候选人。
- 激励原则：通过合理的人力资源配置，激发候选人的工作积极性和创造力，提高工作

绩效。例如，将具有创新能力的员工配置到研发部门，鼓励他们提出新的产品

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

https://d.book118.com/605023311232011334