

《招聘致胜——招聘金三角》

张媛

【课程背景】

在人本时代，人力资本作为市场竞争中的核心要素，作用越来越凸显，未来的竞争，就是竞争的效率，学习的速度，以及是否能把员工潜能激发到最大的竞争，说到底，是人才的竞争，谁拥有了核心人才，就拥有了未来竞争的核心竞争力，占据了制高点。

但是在实际管理过程中，很多企业不了解企业的人才定位，无法通过品牌塑造和文化提炼打造雇主品牌价值，通过专业的技术手段甄选人才，造成了大量的沉默成本和机会成本的浪费，甚至影响公司的战略目标的实现。

招聘是塑造企业 DNA 的艺术,帮助业务经理和管理团队精准定位招聘需求，系统学习各类甄选技术和面谈方法，通过招聘全流程的打造和雇主品牌文化的打造塑造吸引力。

【培训对象】 企业管理团队和储备管理团队。

【课程收益】

- 1、提升管理团队对招聘的重要性的认知和了解。
- 2、明确从公司战略，文化，部门核心能力和岗位要求等因素综合考虑的动态胜任力模型。
- 3、掌握适合不同招聘职位的招聘甄选技巧。
- 4、梳理招聘流程，建立企业雇主品牌文化吸引力。

【课程时长】 1天/6课时

【课程大纲】

第一单元：招聘是组织第一要务

- 讨论：如何让猪上树？
- 案例分享：招聘不当带来的组织覆没
- 招聘是企业第一要务
 - 战略达成——化核心能力为公司战略
 - 组织系统
- 招聘不当带来的四大成本分析
 - 招聘成本
 - 培养成本
 - 机会成本
 - 沉没成本
- 招聘与六大模块——整合招聘概念

第二单元：招聘的核心使命（业务经理）

- 人力资源与业务经理
- 组织管理系统与招聘
- 招聘黄金三角：定 吸 选
 - ✓ 谋定而后动——界定人才边界
 - ✓ 招聘是一种吸引——品牌文化塑造
 - ✓ 金牌面试官——甄选人才技巧

第三单元：定——我们究竟要什么样的人

- 谋定而后动——定位三层级
- 战略和核心竞争力
- 如何通过战略地图确定核心人才
- 案例分析
- 现场讨论：公司的核心人才
- 企业文化和核心素质
- 如何确定文化模型
- 案例分析
- 现场讨论：公司的通用文化模型
- 强化部门核心能力
- 胜任力模型
- 冰山理论
- 胜任力模型分类和应用
- 现场演练和分享：核心岗位胜任力模型
- 定与动——胜任力模型的动态性

第四单元：吸——我拿什么吸引你

- 营销式招聘——品牌打造
- 雇主品牌的内涵
- 雇主品牌打造
- 雇主价值主张：案例：替天行道
- 企业文化
- 招聘流程规范
- 招聘人员形象
- 人资体系完善
- 工作设计
- 有挑战性的工作
- 工作氛围和环境

第五单元：选——成为金牌面试官

- 测评：MBTI
- 行为面试法
- 现场演练
- 结构化面试
- 沙盘模拟和情景模拟
- 无领导小组讨论
- 沙盘模拟和现场演练
- 公文筐
- 沙盘模拟和现场演练

第六单元：融——180天整合入职管理

- 三个石匠与种树的故事
- 整合入职管理
- ✓ 全流程招聘
- 整合入职三阶段
- 招聘管理路径图

🌈 具体内容可根据企业需求定制