

# 《企业招聘管理》课程大纲

人力资源顾问 陶思豫

培训时间：1天

问题：

- 1、为什么社会上那么多人在找工作，企业招人却越来越难？
- 2、为什么好不容易招来的员工刚上手就跳槽？
- 3、为什么人力资源部门招人总是疲于救火，企业老总却很不满意？
- 4、为什么花了很大代价招来的人会出现不实用、不好用的现象？
- 5、为什么招来了“女婿”却走了“儿子”？
- 6、为什么企业不知道所需人员的目标市场在哪里？
- 7、为什么招聘工作必须实行流程管理？
- 8、为什么招聘工作必须适应未来新的挑战？

## 一、招聘工作的重要性

- 1、招聘直接关系到企业人力资源的形成：招聘的员工很可能是企业未来的老总
- 2、招聘在人力资源管理中的基础性地位：岗位设计——招聘——人员配置——培训——绩效考核——薪酬福利
- 3、招聘风险：招聘到合适的员工是资产，招聘不合适的员工是

负债

## 二、招聘工作的影响因素

- 1、宏观经济环境和法规政策分析
- 2、企业文化决定了企业招聘理念
- 3、应聘者群体与个人价值观分析

## 三、招聘工作的基础

### 1、人力资源规划

人力资源预测流程的两条主线

- 现有业务——人员需求——现有人员——人力资源结构——结构变迁——计划人力需求——计划
- 现有业务——战略规划——预定新业务——预定工作量——人员需求——计划人力需求——计划

### 2、岗位分析

## 四、招募

- 1、招聘依据：岗位规范化管理

## 2、招聘者素质要求与测评小组的组建

### 3、招募渠道分析

- 现场招聘
- 网络招聘
- 媒体招聘
- 猎头服务
- 人才推荐
- 行业挖角

## 五、甄选

### 1、甄选的核心内容

- 现行职位要求
- 未来发展要求
- 应聘人员素质
- 应聘人员专业知识技能

### 2、甄选类型

- 个人材料审查
- 面试
- 认知能力测试
- 人格测试

- 工作样本测试

### 3、甄选过程

- 面试的程序设计
- 面试中的策略
- 面试中的误区
- 面试过程控制
- 面试结果汇总
- 面试成绩评定

## 六、招聘管理

- 1、子分公司招聘管理
- 2、员工内部招聘流程
- 3、员工外部招聘流程

## 七、招聘工作的新趋势

- 1、在人力资源管理由战术层次转向战略层次的背景下，招聘工作也向战略化方向发展
- 2、计算机等新兴工具和技术在招聘中越来越普遍运用
- 3、招聘工作日益被看作与其他人力资源管理职能活动密切相关的阶段

#### 4、招聘工作越来越下放到企业各个职能和专业部门