

构建最佳雇主品牌的高效招聘之道

黄红发 老师

【课程对象】

总监、职能经理/主管、HR 经理/主管、招聘经理/主管

【课程时长】

2 天，共 12 小时（6 小时/天）

【教学方式】

小组讨论式、实战案例解析、视频解析、学员互动；实战派风格、理论结合实践、针对性强、能让学员在体验与思考中充分理解课程的思想，牢牢掌握课程所提供的方法与技巧。

【课程大纲】

第一讲：雇主品牌建设温情之旅

1. 雇主品牌的前世今生
2. 雇主品牌的定义与价值
3. 雇主品牌构成群体分析
4. 雇主品牌的招才到招财的过程
5. 雇主品牌的忠诚是怎样修炼的
6. 雇主品牌建设的蓝海——校园
7. 雇主品牌建设的红海——企内
8. 雇主品牌内的部的满意度调查设计

9.管理层如何助力企业雇主品牌建设

10.【工具】雇主品牌满意度表

第二讲：雇主品牌建设传播之道

1.雇主品牌传播的途径

2.雇主品牌传播的四步曲

3.系统性的雇主品牌传播

4.雇主传播的点、线、面、体的构建

5.雇主品牌外部传播的目标群体如何设定

6.校园雇主品牌建设的三个阶段

7.雇主品牌传播的从知名度如何到美誉度

8.案例：可口可乐的雇主品牌设计

9.案例：华为的雇主品牌设计

10. 案例：顺风的雇主品牌设计

第三讲：扩招后的大学生如何甄别

1.什么是 985 与 211 名校

2.名校与 2B/3B 园校的区别？

3.名校学生就一定更牛吗？

4.自己企业的环境与条件，合适去哪类园校招聘？

- 5.如何识别国内的“野鸡”学校？
- 6.如何识别国际的“野鸡”学校？
- 7.学信网与教育部官网上的学校的学历有何差异？
- 8.大学生面试的侧重点有哪些？
- 9.大学生的奖学金是否成为识别人才一大标准？

第四讲：面试官是企业软文化的呈现

- 1.面试官的角色与定位
- 2.面试官与企业人际关系的关联性
- 3.面试官的形象代表了谁？企业？还是个人？
- 4.为什么企业的面试官们的积极性都不高？
- 5.面试人才到底是谁的责任与义务？
- 6.面试官的自我人格修炼百宝箱
- 7.如何提升面试官的专业水准
- 8.案例：面试官的人脉价值

第五讲：面试官的核心技能把握

- 1.结构化面试技术及其应用
- 2.【实战演练】指定岗位的结构化面试**
- 3.半结构化面试技术及其应用

3.行为面试法的原理与应用

4.【实战演练】指定岗位 STAR 的演练

5.情景模拟法的原理与应用

6.无领导小组的应用与把控

7.角色扮演法的应用

8.【小组讨论】技术总监的面试题设计

第六章：面试官望闻问切断的读心术

1.“望”——识别面试中的非语言信息

2.“闻”——有效聆听捕捉信息

3.“问”——提问的技巧

4.“切”——有效掌场

5.“断”——正确的面试评判

6.人才的背调与谈薪技术的风险控制