

# 用经营的思维做人才招聘

黄红发 老师

## 【课程背景】

当万民创业的互联网时代遇到独一代的 80、90 后成为职场主体时，人才成为了企业成败的关键，可是如何才能有效地甄别哪些人才是企业真正需要的“真人才”呢？

从企业的战略出发，树立正确的招聘理念；从企业文化的包容性来吸引人才；从人才的特性来合理的吸纳人才。制定高效的招聘策略与流程，灵活运用各种精准地面试方法与技巧，洞察求职者真实的想法与动机，是每一个面试官都应掌握的技能，只有这样，才能从泛人才中选拔出真正适合企业需求的人才。

“君子爱才，品行相吸”——招聘面试是一门集行为学、微表情学、心理学、逻辑学、市场营销为一体的综合性选拔技术，更是一门沟通与识人的艺术。黄红发老师将通过实战案例深入浅出的带领您一一剖析个中的真伪与要害，让您在用人、识人方面更胜一筹。

## 【学员收益】

- 系统把握高效招聘的思路
- 全面提高招聘面试的系统效率
- 互联网+新常态下的人才结构特征分析
- 掌握招聘面试的方法与技巧
- 提升个人专业素质与价值呈献
- 全面把握人才奇缺下的人才源泉

## 【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】

### 第一章：思维篇——塑造经营意识

1.HR 怎样才会被重视？

2.招聘的终极目标是什么？

3.企业招聘的常见误区

4.员工离职的责任如何划分？

5.HR 战略的依据从何处来

**6.案例：HRD 为什么认为老板总在变**

**7.思考：老板为什么对 HR 部那么小气？**

### 第二章：规划篇——招聘需求定位

1.经营思维招聘定位的经典 6 问

2. 经营思维识别岗位空缺度

3.如何挖掘岗位的人才

4.新项目如何制订人事编制

5.新项目应如何展开招聘工作

## **6.【案例分析】新项目组建**

## **7.自我分析：从流失率看企业文化**

### **第三章：谋略篇——人才池的建立**

- 1.常规渠道的原始价值分析
- 2.now，精英人才在哪儿
- 3.新常态下人才社群化趋势
- 4.新常态下的渠道建设与突破
- 5.新常态下的招聘策略与新运用
- 6.新常态下内部人才池的建立
- 7.新常态下外部人才池的建立

## **8.【小工具】五步建立独特的人才池**

## **9.【小组讨论】如何建立自己公司的人才库**

### **第四章：工具篇——胜任力模型建立**

- 1.胜任力与人才素质关系
- 2.素质模型在招聘中的运用
- 3.素质模型的建模方法
- 4.通用素质模型介绍（含不同职位族的素质介绍）
- 5.不同职位族的素质介绍与讨论

- 6.招聘工具的信度与效度分析
- 7.人才社群化对招聘信度的价值贡献

**8.【视频分析】您会录用谁**

**9.【实战演练】公司最主要的岗位胜任力模型**

**第五章：技术篇——面试官的核心技能**

- 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**
- 3.什么是形散神不散的面试术？
- 4.行为面试法的原理与应用
- 5.【实战演练】指定岗位 STAR 的演练**
- 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：心理篇——望闻问切断**

- 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.【小工具】面试时间控制的方法

6.“断”——正确的面试评判

7.人才的背调与谈薪技术的风险控制