

房地产企业的精准筛选与有效招聘技术

--- 通过漏斗式招聘程序，掌握招聘与面谈技术，识别英才 ---

一、课程简介

随着国家对房地产行业的调控与“空调”，对房地产管理的要求，以及企业对人才的要求也越来越高。房地产人才的流失与招聘工作也是日趋增加。所谓“一把钥匙开一扇门”，招聘就好像是找钥匙一样，如果合适，一插就打开，如果不合适，需要使用钥匙的人反复转来转去，有时恨不得打它两拳才解气，遇到这样的部属真是令主管大耗身心。

管理大师彼得·杜拉克曾告诫管理者：“所有的决策都没有人事决策那么影响深远，一旦用错了人，企业的噩耗便从此产生了，因此人事决策如走钢丝，一定要小心小心再小心！”可见人事决策的重要性；除此之外，一个众所周知的事实就是“请神容易送神难”，到了辞退与裁员的时机，人事经理与上级主管都非常头疼，劳资双方会发生激烈的冲突而不得不上法院解决，这就会影响了企业的正常经营，更有甚者，有的员工离开房地产公司会给房地产公司带来很多损失（例如带走客户、带走技术资料、搞个破坏等）。正因为如此，优秀的企业无不建立起良好的筛选模式，以求得合适的人才满足企业的需求。

怎样的人才才是房地产公司需要的人才？怎样的人才才会为房地产公司创造绩效？本课程将从房地产企业人员频繁流动的角度，来阐述精准招聘和解决房地产企业用人的问题。

二、课程收益：

- 1、了解房地产企业的用人趋势和流动变化现状；
- 2、掌握如何根据房地产企业的职位设置 用人标准；
- 3、根据相关职位情况，学会制定相应的招聘决策工具；
- 4、掌握漏斗式筛选人才的各个步骤与操作方法；
- 5、充分利用情境式结构面谈，设计情境式结构问题；
- 6、运用问题银行库，合理分工协助，进行实际的招聘训练。

三、课程对象：房地产企业招聘管理者，用人部门直线经理人

四、培训时间：1天（>6小时）

五、课程提纲：

1. 房地产用人趋势和员工招聘内涵
 - 房企与建筑行业用工趋势；
 - 房地产企业的用人瓶颈分析；
 - 员工招聘的重要性与企业对人才的需求状况
 - 我们的喜好 VS 候选人的喜好；
 - 问题分析：房地产企业的招聘难题；
 - 房企大佬的困惑：万科、龙湖、绿城等公司的现状；
2. 房地产企业的职位素质要求与招聘决策工具
 - 房地产企业的职位说明书 VS 选材标准
 - 具体的职位类别与具体的职位素质要求
 - 房企大佬（万科、招商等企业）员工的职位素质要求
 - 员工资质在职位素质要求中的相关应用
 - 案例操作：招聘决策工具的运用与量化管理
 - 如何设置决策工具中的筛选准则（房地产公司理念+专业能力）
 - 实际操作：根据自身实际，制定相关职位的招聘决策工具
 - 房企招聘决策：小组发表相关职位的招聘决策表（老师指导）
3. 房地产企业的情境式结构面谈及具体运用
 - 房企的招聘提问：有否相关房地产的从业经历

- 房企从业经历、情境式结构面谈、STAR 原则
 - STAR 的原理与招聘工作中的应用
 - 案例设计：根据房企职位情况，进行情境式面谈问题设计
 - 形成标准化文件：相关房企职位的面谈问题银行库
 - 实际发表：相关职位的结构化面谈问题库（老师指导）
4. 房地产企业情境式结构面试程序与实际演练
- 房企 HR 管理者与直线经理人在招聘时的分工协作
 - 招商、保利、万科、金地等房企企业的招聘面谈流程
 - 程序 1:招聘管理者的开场与气氛融洽
 - 程序 2：直线经理人（或其他人员）专业的情境结构化面谈问询
 - 程序 3：招聘管理者咨询候选人对房地产公司的问题意见
 - 程序 4：招聘管理有效的结束面谈
 - 程序 5：立即评估候选人实际得分（运用记录）
 - 程序 6：得出实际的候选人分值（ABC 分类，看房地产公司候选人数量）
 - 房地产企业如何根据候选人的能力进行定薪
 - 实际招聘面谈的训练（老师指导）
5. 房地产企业情境结构化面试的问题点
- 招聘者功力：变虚的 STAR 为真实的 STAR
 - 怎样设计根据房地产企业所提出来的情境式问题
 - STAR 中的追根问底与“压迫式”询问，怎样做到适可而止
 - 本课程小结：房地产与建筑企业的招聘技术、房企大佬们的招聘方法

六、本课程训练深度及课程特点

训练层次	1	2	3
说明	掌握知识	联系实际、提高技能	引导学员，指导客户房地产公司提出相关问题的解决方案
本课训练深度	√	√	√
课程特点	行动学习、合作学习、咨询式训练、轻松快乐、联系客户实际		