

# 《房地产公司人力资源操作实务——人才招聘技能》

## 1. 课程对象

房地产企业人力资源招聘管理者

## 2. 课程收益

- 剖析房地产行业及人力资源特点，准确定位招聘管理者角色；
- 剖析房地产企业招聘工作最典型难点，解决招聘管理者工作中的困惑；
- 掌握最经典的房地产招聘面试工具，现场演练并学会有效应用；
- 提升招聘工作专业化及职业化水平，帮助树立良好雇主品牌。

## 3. 课程特色

- 最实用的工具方法；
- 最真实的情景模拟；
- 最实战的落地经验；
- 最纯粹的实战课程。

## 4. 课程时间

1-2 天

## 5. 课程介绍

### 1. 房地产行业人才特点分析

- 1.1 房地产行业的激荡 30 年
- 1.2 房地产行业的人才特点
- 1.3 优秀房地产招聘管理者的六项核心能力

### 2. 招聘管理者的角色定位

- 2.1 游戏：自我涂鸦
- 2.2 招聘管理者的角色定位—风险的控制者
- 2.3 招聘管理者的角色定位—责任的承担者
- 2.4 招聘管理者的角色定位—公司的宣传者

### 3. 招聘体系建设

- 3.1 典型房地产企业招聘体系构成
- 3.2 不同发展阶段的房地产招聘体系特点与工作要点

### 4. 房地产招聘管理者的七大宝典

#### 4.1 如何在招聘需求的变化中找到不变

- 4.1.1 案例：变幻无穷的岗位需求—坎坷的招商总监
- 4.1.2 案例分析：理想与现实中的平衡
- 4.1.3 被 HR 们忽略的前置工作—360 招聘需求分析法

#### 4.2 如何练就“火眼金睛”—看简历识人才

- 4.2.1 练就“火眼金睛”的基本功
- 4.2.2 房地产七大典型岗位人才特点分析
- 4.2.3 互动练习：有效简历分析法

#### 4.3 如何捕捉面试者的求职动机并获得有效真实的信息

- 4.3.1 案例：我们的坚持有道理吗—“稳定性”的启示

- 4.3.2 识人：工作经历真实性“三问法”技巧
- 4.3.3 管钱：如何剖析并获得理性待遇期望
- 4.4 如何有效推进并“管理用人部门和高管”**
- 4.4.1 案例：人力资源很“冤枉”
- 4.4.2 面试中如何有效管理用人部门
- 4.4.2 如何有效管理高管和老板
- 4.5 最容易忽略的六个细节**
- 4.5.1 案例：“细节决定成败”
- 4.5.2 约见的细节
- 4.5.3 面谈的细节
- 4.5.4 复试的细节
- 4.5.5 offer 的细节
- 4.5.6 体检的细节
- 4.5.7 待遇的细节
- 4.6 背景调查技术**
- 4.6.1 背景调查的内容与方式
- 4.6 如何理性认知并有效管理各类外部招聘供应商**
- 4.6.1 有效管理网络供应商
- 4.6.2 猎头的选择与有效管理
- 4.6.3 心理测评技术的选择技巧与应用
- 5. 房地产企业三大行之有效的招聘工具与技巧**
- 5.1 面试—基于房地产企业的特点而研发的结构化面试工具**
- 5.1.1 何为结构化面试
- 5.1.2 房地产结构化面试题本的设计与现场演练
- 5.2 测评—最简单有效的心理测评技术应用与练习**
- 5.2.1 经典心理测评技术在招聘中的应用
- 5.2.2 案例与练习—DISC 测试现场练习与地产公司典型应用
- 5.2.3 理性认识心理测评与素质模型
- 5.3 专业测试—房地产企业专业化面试题目的研发技巧**
- 5.3.1 专业试题的角色与分工
- 5.3.2 专业试题的研发技巧与应用要点
- 6. 科学规范的房地产面试技巧**
- 6.1 招聘管理者的商务礼仪训练**
- 6.1.1 案例：“为你而来”
- 6.1.2 职业化的语言组织训练
- 6.1.3 职业化的着装技巧
- 6.1.4 职业化的面试环境营造
- 6.2 房地产招聘“经典面谈八步法”**
- 6.2.1 现场练习：经典面谈八步法
- 7. 总结与回顾：再看招聘管理者的六项能力**
- 6. 备注说明**
- (1) 课程大纲为基本参考，讲师会根据实际课程需要进行局部变化；
- (2) 所有文字均有知识产权唯一性，请勿泄露或提供第三方使用。

