

人才招聘实战课

《五招术—破解人才招聘困局》

主讲：云峰老师

- **招聘新思维：如何重新认知人才招聘**
 - ✓ 第一节：为何要招聘？招聘的实质到底是什么？
 - ✓ 第二节：在新的组织体系中，如何正确理解招聘的角色与价值
 - ✓ 第三节：理性认知当下人才市场的新特点、新趋势、新布局
 - ✓ 第四节：想成为招聘高手，必须过了这三关
 - 系统思维关（八项思维）
 - 实践实战关（三项实战）
 - 缜密分析关（五项技术）
 - ◇ 实战案例：7天招聘120人，我是如何做到的？

- **破局第一招：搞清楚你要的是什么样的人**
 - ✓ 第一节：如何通过公司文化与业务战略得知所需人才
 - ✓ 第二节：如何让组织各层级共识人才需求
 - 清晰需求数量（编制）
 - 明确人才质量（层级）
 - 核算人力成本（比例）
 - 人才到岗节奏（时间）
 - 审批人才需求（备案）
 - ◇ 实战案例：如何高效达成人才需求共识？

- **破局第二招：弄明白你想要的人在哪里**
 - ✓ 第一节：互联网环境下招聘渠道选择何去何从
 - ✓ 第二节：十类新型渠道，解决你的精准投放
 - 传统招聘渠道（三类）

- 新型招聘渠道（五类）
- 其他招聘渠道（二类）
- ✓ 第三节：如何建立与维护“离职人才交流群”
- ✓ 第四节：建立属于你的“招聘人才库”
 - 内部人才库
 - 外部人才库
- ◇ 实战案例：招聘的最高境界，原来是这个

➤ **破局第三招：巧用文案细节获取“芳心”**

- ✓ 第一节：如何运用心理学知识，撰写“诱人”招聘文案
 - 如何介绍公司、行业及业务
 - 如何传递公司文化、环境及福利
- ✓ 第二节：挖掘岗位工作价值，让岗位 JD 更具吸引力
 - 专业技术类岗位 JD 如何写
 - 研发类岗位 JD 如何写
 - 管理类岗位 JD 如何写
 - 销售市场类岗位 JD 如何写
- ✓ 第三节：如何打造与宣传你的雇主品牌
 - 建立雇主品牌意识
 - 参与雇主品牌评选
- ◇ 实战案例：三步教你获得“最佳雇主品牌”称号

➤ **破局第四招：直击要害，快速拿下匹配人才**

- ✓ 第一节：如何拥有金牌面试官的专业甄选能力
 - 如何开展结构化面试
 - 面试问题、要素、评分、考官、程序等结构化
 - 职场人士面试：SMART 法则
 - 校园招聘面试：小组面试
 - 人才测评和识别方法及应用
 - 1. 心理测验

2. 知识技能测验
 3. 无领导小组讨论
 4. 案例分析
 5. 情景模拟
 6. 管理游戏
 7. 行为事件访谈
 8. 文件筐测试
 9. 命题演讲
- 招聘面试中如何运用心理战术
 1. 面试前期控制重点
 2. 面试过程中考官的听、说、答
 3. 面试人有效倾听的技巧
 4. 如何回答应聘者的疑问
 5. 如何识别应试者的谎言
 6. 如何维护应聘者自尊
 7. 面试结束后的工作：面试记录、面试评估表
 8. 如何对更关键的职位进行背景调查
- ✓ 第二节：六步帮你快速挖掘高潜校招人才
 - 第1步 透过简历看亮点
 - 第2步 通过形象看气质
 - 第3步 高效面谈见能力
 - 第4步 情境模拟挖潜质
 - 第5步 定向测评知专长
 - 第6步 实习实践验真知
 - ✓ 第三节：如何建立内部高效面试机制与流程
 - ◇ 实战案例：因低效决策而流失的二位关键人才

➤ **破局第五招：匹配成长机制，减少人才流失**

- ✓ 第一节：创新招聘的人才理念与规范流程
 - 创新招聘之制度设计方法

- 创新招聘之流程设计方法
 - ✓ 第二节：如何进行人才评估与调整，减少人才流失率
 - ✓ 第三节：动态优化岗位职责与素质模型
 - 职能岗位职责与胜任力模型
 - 专业岗位职责与胜任力模型
 - 管理岗位职责与胜任力模型
 - 销售岗位职责与胜任力模型
 - ◇ 实战案例：你的招聘机制与流程，真的过时了？
-
- **课程总结：连环策略—让招聘工作无忧**