

《智慧招聘》

【课程特色】

优秀的企业，招聘起来自然轻松。但很多条件一般的中小企业在招聘过程中，感到很吃力。因此本课主要针对这些普通的企业进行招聘上的技能分享。

【课程大纲】

第一章 招聘的本质是什么？什么是优秀的招聘能力？

招聘的本质就是销售，销售的是公司，以及公司里的职位。

优秀的招聘能力就是：愿意招、做得对、招得快、招得好。

第二章 愿意招-----无利不早起，动机最重要

1、正面来讲：如果你提高招聘能力，你将得到哪些利益和好处。

你在职场上卖什么：你有什么资源用来和公司交换？你的那点东西值钱吗？

在职场上的雇佣关系中，公司是消费者，是出钱的一方。

高效的招聘能力，让你的公司、老板、领导更爱你，更重用你，体现你的价值，升职加薪。

长江不择细流：工作其实是一次又一次做大做强自我的机会，要把握现在。

如果你是招聘管理者，建议采取猎头式招聘团队管理模式，加入诸如末位淘汰制、提成制等管理方法，充分调动招聘员工的积极性。

2、反面来讲：如果你招聘能力差，你将承担什么后果与结局。

如果你不提高招聘能力，你将难以长期稳定做好工作，公司、老板、领导不会重视你。

如果你不提高招聘能力、不好好干，也许下一个被辞退的就是你。

如果你不提升自我，未来你将和应届生一样，站在同一起跑线，你想混到什么时候？还想不想升职加薪？

如果不提高自我，你将如何面对你的梦想、家人、未来的人生？

第三章 做得对、招得快、招的好——招聘上常见的疑难杂症及应对方法：

- 1、人力资源部门地位低，易受轻视。
- 2、老板对人员需求量大、标准高、用人急、脾气大、不安市场规律办事、不靠谱。
- 3、用人部门用人急，向老板打小报告。
- 4、招聘人员水平低、动力低。
- 5、企业差，感召力弱，职位不吸引人，但老板不这么认为。
- 6、支持少、经费少，招聘工具少，招聘渠道少，招聘渠道越来越不靠谱。
- 7、不能高效利用招聘工具和渠道，简历少。
- 8、不会筛选简历。
- 9、有简历，没人筛简历和打电话去约。
- 10、约面试时，约见效率低。
- 11、面试当天，应聘人失约。
- 12、来的应聘人质量低，匹配度低。
- 13、不会面试、提问和筛选人才，乱毙人，乱录人，偏见多。
- 14、应聘人员挑企业。
- 15、招聘人员压力大、生气、迷惘、心情不好。部门勾心斗角、下属越级汇报。