

人才匹配系统策略

---未来你拿什么吸引优秀人才

【课程背景】

每个公司都希望找到属于自己的优秀人才，但是一个组织中，真正与岗位相匹配的优秀人才很难超过 20%，那是因为，有太多的企业管理者，从来就没有系统地思考过人才匹配这件事儿。很多管理者甚至沿用自以为是的错误方法，去选拔“对味的人才”，结果往往是看起来很不错的人，在实际工作中却很不尽人意。人才用错，或者将错就错，将会给企业带来不可估量的损失。人才匹配是一个复杂的系统工程，未来你会拿什么来吸引选拔与岗位相匹配的优秀人才？

【授课讲师】

侯志宏

【授课时长】

6 小时

【课程收益】

从战略的高度，看待人才选拔活动，对企业的招聘进行认知升级；

从系统的角度，看待人才的选拔这件简约但不简单的事情；

学会一套系统的人才选拔方法，为企业不同的岗位匹配到优秀人才；

重新认识员工与企业的新型关系，树立合伙人意识，树立联盟意识。

【授课对象】

人力资源部所有人员

公司用人单位管理者

招聘机构相关人员

【课程特色】

- 1、授课方式：讲授式 + 案例演练；
- 2、案例来源：标杆案例结合当下案例，生动丰富，可借鉴性强；
- 3、落地支撑：知识复盘点评，一对一工作问题指导。

【课程大纲】

引子 重新认识人才招聘

- 一、与岗位相匹配的人才是什么样子？
- 二、人才匹配=招聘吗？

第一章 绘制蓝图，扎实基础

- 一、岗位分析对人才匹配的影响
- 二、岗位体系的设计
 1. 怎样才能合理地定岗、定编、定员
 2. 跑道怎样设计才能吸引优秀人才
 3. 岗位层级怎样划分才合理
- 三、岗位说明书的设计
 1. 岗位说明书包含的内容
 2. 岗位说明书的形成过程
 3. 岗位说明书怎样使用

训练 1：编制一份完整的岗位说明书

第二章 招聘准备，流程控制

- 一、从战略高度看招聘
 1. 社会环境带来的招聘压力

2. 员工流失率偏高的根源
3. 用战略的眼光看人才匹配这件事

二、招聘准备流程

1. 人才盘点
2. 需求调查
3. 编写计划
4. 资源批准
5. 具体实施

三、招聘渠道

1. 招聘正确率
2. 传统渠道
- 3. 优势渠道**

训练 2：讨论你公司的招聘计划怎么制订

第三章 人才选拔,为我所用

一、笔试

1. 笔试题的设计
2. 笔试的对象确定

二、面试

1. 常见的错误面试法
2. 有效的面试技巧
 - 1) 问的技巧 (STAR 法)
 - 2) 听的技巧

3) 看的技巧

4) 评的技巧

三、背景调查

1. 为何要做背景调查

2. 背景调查的要点

3. 怎样设计背景调查的问题

四、入职前谈判

1. 入职谈判的内容

2. 试用期考察的要点

3. 树立新型员工关系

训练 3 : 练习 STAR 提问法

第四章 制度条例，系统保障

一、招聘制度

1. 招聘制度在人才匹配中起到的作用

2. 招聘制度的模板

3. 怎样做一份好的招聘制度

二、招聘软件系统

1. 为什么需要招聘软件系统

2. 招聘软件系统运行介绍

3. 暂时没有软件系统怎么办

训练 4 : 学习成果建构展示