

战略招聘系统管理

(杨辉 2天)

课程背景

曾经几何时，中国很多企业管理层普遍认为“街上的四条腿的青蛙没有，但两条腿的人大把”，但在短短十几年时间里，随着经济的迅速发展，从招聘的面试官到企业管理高层，都发现应聘的人越来越少，能找到合适的人更是越来越难，经过长时间的观望和等待，众多企业都行动起来，加大对招聘的投入，但还是遭遇了越来越多的困境：

人才储备工作总是跟不上企业战略需要，似乎永远都有人才缺口，企业最高层一提到人才就想火冒三丈地骂人。

从招聘到部门面试官，都参加招聘面试的培训，但不知什么，效果差强人意，学会的一些技巧方法在招聘面试活动中实施起来困难重重。

在招聘面试活动中表现最好的“面霸”，连续几关面试都博得了面试官的强烈好感，但一到了实际工作难以胜任工作。

有些人才一直找不到，但猎头推荐过来后才发现，原来企业的招聘人员在筛选简历时就几乎对这些人才触手可及了。

现在人才测评很“火”，但哪些岗位才需要做测评？人才测评的结果可靠性到底有多少？

.....

其实这些问题的根本在于对招聘的战略体系系统整体管理不得力所导致，缺乏对招聘要素的系统分析与整合，缺乏对企业招聘软实力的建设。招聘作为企业人力资源管理体系中重要的一个子系统，必须考虑企业战略对招聘的影响，考虑招聘方法技术对企业环境与资源配置的要求。

本课程杨辉老师能帮助学员从企业战略管理的高度建立战略招聘系统，从根本上解决企业发展对人力资源的需求。

课程收益

- 1.帮助学员站在企业战略高度，理解战略招聘的特点以及对企业发展的重要意义，学会人力资源获取的战略思考方法

- 2.帮助学员深刻理解战略招聘的理论基础，掌握企业战略分析、人力资源规划、工作分

析在战略招聘中的作用及其应用

3.帮助学员了解战略招聘管理流程，掌握战略招聘的策略与方法，从根本上解决战略人力资源的获取问题

4.帮助学员了解标杆企业战略招聘体系的构建及应用，掌握招聘风险控制的策略与方法

课程对象：董事长、总经理、企业中高层管理人员、专业 HR

课程特色：课堂讲授+案例分析+小组讨论+情景演练，突出实战性与实用性

课程大纲

第一章 组织目标战略与招聘系统

- 一、招聘系统存在就是为组织战略目标服务
- 二、招聘人员及各级招人部门必须理解企业经营战略
- 三、招聘人员务必熟悉企业经营系统
- 四、建立以企业文化为基础的人才吸引与使用机制

第二章 组织招聘战略

- 一、建立企业招聘战略系统
- 二、企业用人标准
- 三、人才竞争策略
- 四、人才竞争优势
- 五、企业招聘策略

第三章 人力资源规划

- 一、人力资源规划类型
- 二、人力资源需求预测
- 三、人力资源供给预测

- 四、人力资源规划制定原则
- 五、人力资源规划制定步骤
- 六、人力资源规划实施策略
- 七、人力资源规划实施控制

第四章 招聘系统的建设

- 一、建立招聘流程
- 二、确定建立招聘管理制度
- 三、招聘管理记录
- 四、员工招聘需求
 - 1、招聘需求主要来源
 - 2、招聘需求处理流程
 - 3、招聘需求评审流程
- 五、招聘计划管理
 - 1、招聘计划来源
 - 2、招聘计划评审
- 六、招聘预算编制
 - 1、招聘预算审批流程
 - 2、招聘成本控制策略
 - 3、如何苦练招聘内功
- 七、招聘实施方案
 - 1、招聘实施计划
 - 2、招聘团队组建
 - 3、面试题目设计
- 八、招聘进度控制
 - 1、招聘计划跟踪管理
 - 2、招聘进度异常处理
- 九、复试把关控制
 - 1、复试流程
 - 2、复试要点

3、复试择优

十、招聘分析报告

1、招聘评价指标

2、分析报告数据来源

3、招聘分析报告

第五章 招聘准备工作

一、相关准备工作

1、熟悉国家相关法律法规

2、熟悉各地区法律和法规

3、熟悉企业各项管理业务

4、熟悉企业招聘管理模式

5、熟悉企业招聘管理流程

6、熟悉企业各种管理表单

7、招聘过程各种法律风险

8、认真做好岗位工作分析

二、招聘渠道选择

1、招聘渠道选择原则

2、常见招聘渠道分析

3、招聘渠道对比选择

4、内部外部招聘选择

5、猎头公司选择技巧

6、招聘信息有效把控

第六章 实施招聘工作

一、简历筛选

1、简历筛选准备工作

2、简历筛选数量把控

3、简历搜索关键技巧

4、简历筛选与匹配度

5、虚假简历识别技巧

6、简历筛选后的处理

二、招聘预约和面试组织

1、面试流程

2、具体面试计划

3、面试通知

4、面试准备

5、初试

6、复试

7、面试官的选择

8、面试方法选择

9、学历验证把关

三、招聘测评技术

1、人才测评主要类型

2、人才测评主要作用

3、人才测评常见方式

1) 笔试

2) 心理测量

3) 面试

4) 现场演讲

5) 情景模拟

6) 评价中心技术

4、人才测评流程

5、人才测评管理误区

四、人员录用和审批

1、员工录用评价模型

2、薪酬谈判主要技巧

3、如何实施背景调查

4、人员录用基本流程

5、录用通知有效性把控

6、录用新员工法律风险

五、新员工入职服务

1、入职服务精细化管理

2、入职关键信息审查

3、入职法律风险防范

4、新员工入职培训

5、入职常见管理问题处理

第七章 面试技巧系统

一、过程控制技巧

二、面试提问技巧

三、望闻问切技巧

四、控制局面技巧

五、虚假信息识别技巧

六、行为面试法

七、薪酬谈判技巧

八、面试注意事项

第八章 雇主品牌系统建设

一、雇主品牌核心价值

二、雇主品牌关键特征

三、雇主品牌与招聘关系

四、雇主品牌建设方式

五、雇主品牌与企业文化

六、雇主品牌从点滴做起

第九章 招聘风险控制

一、招聘风险来源

二、招聘风险控制

三、常见风险防范

第十章 招聘系统优化

一、招聘体系优化流程

二、招聘体系调查问卷

三、招聘体系自我诊断

四、招聘体系评审报告

五、招聘体系优化方案