

《如何构建全面的招聘体系》

总裁落地班讲师 高思禄

【课程背景】

大企业、国企为什么从来不缺人，好多挤破脑袋要往里进，因为大企业、国企有品牌、有保障、待遇好，同样小企业不好招人就是因为没有这些，或者这些都很一般，那么中小微企业就不招人了吗？要知道，所有公司都是从弱小变得强大，那么怎么招呢？先看：

一、人才招聘三大痛点：

痛点一、外面的人招不来！

痛点二、招来的激不活！

痛点三、激活的留不住！

为什么会这样的呢？我逐一给大家解释：

首先，外面的人招不来：

有两点非常重要：首先就是一定要把入口放大，第二就是用集中招聘，即一对多招聘；具体细节我们放到后面的章节详细跟大家分享。

其次，招来的人激不活：

好不容易招进来几个人，却发现是死鱼眼苦瓜脸，动力不足，表面上看可能是薪酬机制、文化机制导致的，但更重要的是招来的这个人不喜欢你们公司。世界上没有那么多合适，如果他喜欢你们公司，就会为你们公司而改变，为你公司而成长，并且愿意给公司时间让公司成长。

三：激活的人留不住：

喜欢公司的人招来了，能力也成长出来了，发现这些人并没有为公司效力多久就跑到自己竞争对手那里去了，或者干脆开了一家跟现有公司一模一样的公司，这又是怎么回事呢？

那是因为随着他能力的增长，他发现自己的在公司的职业通道不是那么理想，或者现有平台没有太大吸引力。

【课程收益】

世有伯乐，然后有千里马。作为人员招聘工作，担负着为组织选择合适的人才的重任，这是最有挑战性的工作之一。

如何选到合适的人才，是关系到企业的生存与发展的重要一环，所以需要我们建立一套完整、有效的人才甄别体系。

本课程运用现代人力资源管理理念，吸收国际化的经验，结合企业的实践，帮你梳理人力资源招聘的各个环节，完善招聘的效果和流程，从而提高招聘的准确性和留人的有效性。

【课程对象】

人力资源经理、主管和专业人员，人力资源管理者，各级部门管理人员

【课程大纲】

第一单元 招聘工作面临的挑战

1、现代社会对招聘提出新要求

- 2、怎样把合适的萝卜放进坑里
- 3、靠经验更要靠系统
- 4、分工合作很重要
- 5、招聘在 HR 心中的痛，为啥在 HR 模块越来越重要，越来越难做，比绩效、薪酬模块还难，招聘堪比销售……

实战分享：心中的痛与化解妙药

第二单元 招聘渠道的选择

- 1、招聘过程的金字塔原理
- 2、不拘一格降人才
- 3、各种招聘渠道的分析和对比
- 4、内招还是外招
- 5、招聘渠道一个比一个无效，招聘成本大增，效果不明显，仍在招聘费用上的钱无比心痛。

头脑风暴：招聘渠道的选择与匹配

第三单元 甄选方式的选取

- 1、吹尽狂沙始到金
- 2、是你面试我还是我面试你
- 3、不同甄选方式的选择
- 4、不同甄选方式的对比分析
- 5、人才库的建立方法

情景模拟：几中常用的面试场景与工具

第四单元 评价中心介绍

- 1、是骡子是马拉出来遛遛
- 2、什么是评价中心
- 3、评价中心主要评价方法介绍
- 4、不要忘记，面试官体系的建立与评价
- 5、面试官不全格，入职员工能合格吗

第五单元 结构化面试全程解析

- 1、沙里淘金：简历分析与筛选
- 2、结构化面试及问卷的构建
- 3、人才标准的标杆构建
- 4、行为描述式面试的核心是什么
- 5、面试要考察的重要方面
- 6、面试过程中的关键技巧
- 7、如何进行多人协同
- 8、确定最终人选的多重因素考量

实操演练：岗位的人才标杆构建

第六单元 如何做好背景调查

- 1、为什么要做背景调查

2、什么样岗位的员工需要做背景调查

3、向谁调查以及如何进行调查

情境演绎：高管背景调查

第七单元 新员工入职培训与辅导

1、如何让新员工在企业成活下来

2、新员工辅导要解决的三大问题

3、员工在三天、一周、半月、一月、三月、半年、一年以上离职分析，导致他们要离开公司的根源挖掘与对策

4、如何安排后入职培训

5、新员工入职的流程与有效策略

共享成长：员工离职是那些前提环节没做好与不同时期离职的原因及对策总结

八、课程回顾与现场答疑交流