

《招聘落地&演练实战课》

基于企业业务视角，助力企业 HR 完成岗位 JD 发布—简历筛选—现场面试全案运营

主讲老师：杨 明

【课程背景】

一个企业正常的经营是由人、财、物三驾马车构成，企业业务的正常开展首先是要找到适合的人，人岗匹配不单单是专业技能、任职要求等“硬件”方面的匹配，而是要考核一个候选人求职动机、从业意愿、个人职业规划等“软件”方面的个人意愿。

当企业“缺人”时候，首先要从企业业务规划和组织发展角度出发，基于企业业务规划+人才盘点，梳理企业核心岗位&核心人才，找到核心关键岗位，提高人效比，提高招聘的层级和精准度，做到精准招聘。

严把入口关，有效规避劳动用工风险，真正找到适合企业发展的“人才”而不是“地雷”

【课程收益】

- 了解为什么招聘，企业招聘的需求来源、用人动机
- 招聘模块是个系统工程，是嵌入到人力资源体系中的
- 掌握招聘需求分析、岗位职责撰写技巧、面试话术
- 掌握面试表单、流程步骤 4 个知识点、工具、表单等
- 现场就企业招聘过程中遇到的各种问题互动交流，注重实战演练

【课程特色】企业一线实战案例、原创表单工具、系统性设计培训模块、现场答疑、学之能用

【课程对象】招聘主管、招聘经理、HRD、HRM、一线业务负责人、总裁助理&董秘

【课程时间】1—2 天（6 小时/天）

【课程大纲】

课前讨论：

工作年限 1 年、3 年、5 年、10 年的工作内容和核心关键岗位要求是什么？

第一部分：企业招聘流程 4 步法

1. 第一步：招聘流程之需求匹配与招聘 JD 实操。

- 1) 招聘需求梳理和组织架构盘点；
- 2) 招聘需求谈判和沟通；任职资格撰写技巧
- 3) 公司招聘岗位 JD 展示、讲解；来自应聘者的 JD 解读

实 操：岗位任职资格（JD）撰写实操

2. 第二步：招聘流程之人资测算。

- 1) 人资对招聘需求测算 5 个维度；
- 2) 招聘需求分析（人岗匹配、人企匹配）；

3. 第三步：招聘流程之招聘渠道匹配。

- 1) 传统招聘渠道与创新招聘渠道
- 2) 乌卡时代的招聘渠道拓展&内推渠道&雇主品牌建设

4. 第四步：招聘流程之试用期管理。

- 1) HR 招聘重要 KPI 考核指标：新员工试用期通过率不低于 90%
- 2) 试用期员工管理：有理有据有节

第二部分：招聘计划制定实操

5. 第一步：招聘计划制定步骤。

- 1) 招聘计划制定步骤安排；
- 2) 乌卡时代的招聘新思路
- 3) 如何高效、精准做招聘（招聘高阶段位）

第三部分：招聘实操3节课

第一节课：招聘简历筛选

- 4) 简历筛选的第一步是：人岗匹配原则
- 5) 简历筛选5步骤

实 操：社招应聘简历赏析与讲解

第二步：电话邀约与话术

- 6) 电话邀约一般话术
- 7) 电话邀约注意事项（时间、环境、结构化表达）和 HR 角色（聆听者）

第三步：结构化面试&行为面试法

- 8) 结构化面试之结构化提问
- 9) 结构化面试之问题提问（背景性&知识性&思维性&情境性&压力面试）
- 10) 行为面试分定义&关键点&STAR 法应用
- 11) 合格的面试官首先是个“闻味官”，“味道”对了，人就对了
- 12) 面试 offer 谈判技巧：
 - ◇ 面试中分析候选人简历中的工作经历+核心技能（技术架构搭建能力、最新语言掌握情况），从而在薪资待遇上实现突破。
 - ◇ 95 后、00 后员工，通过陪伴企业 1 年后，获得什么？成长什么？
 - ◇ 薪酬？专业技术提升？职位？公司未来发展？——从用户需求角度探询用户真正痛点，薪酬往往不是第一吸引点。

实 操：以小组为单位设计一场真实的面试场景及实战演练