

《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

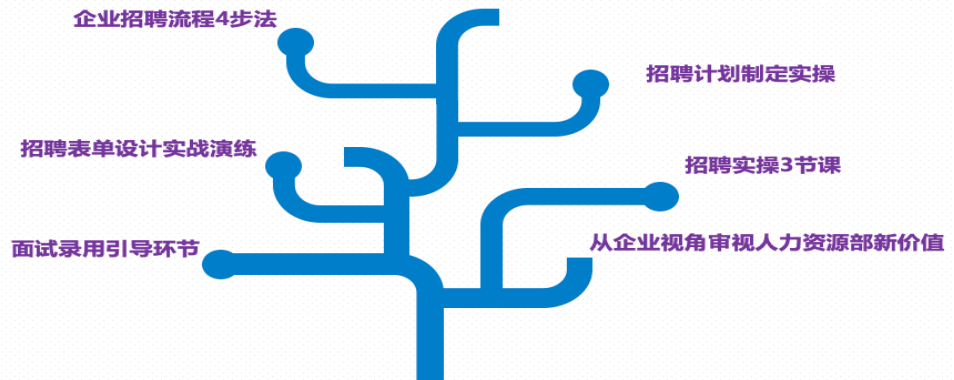
【课程背景】

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”

【课程设计】



【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

第四部分：招聘表单设计实战演练

1. 招聘表单设计与业务部门对接。

- 1) 让我们看看完整的招聘表单长啥样；
- 2) 《应聘人员登记表》是候选人对企业的第一印象；
- 3) 《应聘人员登记表》中设计结构的详细解读。
- 4) 一套完整招聘表单实操和填表说明

2. 招聘数据汇总、分析及改进措施。

- 1) 招聘数据的种类和类型
- 2) 招聘数据分析：修正企业招聘方向与重点
- 3) 招聘日报、周报、月报

工具：招聘数据报表

第五部分：面试录用引导环节

1. 面试录用引导环节

- 1) 90%以上的新员工入职第一天首先认识的是 HR
- 2) 新员工入职第一周（业务直接领导交流、HR 访谈跟进）
- 3) 新员工入职第一个月（试用期任务单、工作首月业绩考量、新员工恳谈会）

2. 背景调查、入职 offer。

- 1) 背景调查、入职体检的时间点的安排；
- 2) 背景调查的要点；
- 3) 入职 offer 的设计要点与签发确认流程

新员工入职资料（入职大礼包、工区引导、各部门领导引见、一对一学长制）

第六部分：从企业视角审视人力资源部新价值

1、企业招聘的需求和目的是什么？

- 1) 企业为什么要招聘？
- 2) 企业招聘的目的（满足日益增长的业务需求对岗位和人员的需求）

小组讨论：你们小组全体成员一致认为的企业招聘目的及解决企业什么问题？

2、面试官所必须具备的素质能力。

- 1) HR 是候选人看到的新公司第一人，80%代表公司企业文化、价值观
- 2) 倾听能力、结构化表达、同理心、洞察力、心理学

3、人力资源部价值和对企业运营的贡献。

- 1) 企业的本质和管理者的主要任务是什么？
- 2) 人力资源部门定位与重要价值贡献；
- 3) HR 必须走出舒适圈：从执行者变成企业“大脑”的一部分
- 4) 人才盘点：整个人才管理体系的连接器和驱动轮

阶段性成果：各小组输出一份面试官人物画像模型