

《像猎头一样做招聘》

——学会猎头式招聘，天下没有难招的人才

主讲老师：杨明

【课程背景】

高端人才重要，但难招！如何才能准确招到企业需要的高端人才？如何才能把能够为企业带来直接效益的人才留下？是当下企业在高端人才招聘上的困惑；针对企业这一困惑，帮助企业 HR 如何使用猎头式的招聘方法为自己寻找优秀的人才。

【课程收益】

从**招募**、**甄选**、**聘用**、评估四个方面入手告诉企业如何精准搜索高端人才目标、巧妙识别人才、成功说服人才、后达到留住核心人才的目的。

【课程特色】

从招聘困局入手。让企业认清自己所处的人才招聘现状；然后教会企业转变招聘观念、招聘方法、招聘策略，全面运用猎头式招聘解决高端人才需求。

【课程时间】1—2 天（6 小时/天）

【课程对象】HR 专员、招聘主管、招聘经理、HRD

【课程大纲】

课前讨论交流

华为公司技术研发岗（安卓开发工程师）5 年以上工作经历，高薪入职企业，为什么在新公司没有通过试用期？（过往工作内容&工作技能与新企业的工作目标&岗位 JD 要求不一致）

反思：招聘面试过程中问题设置、考察维度、核心工作内容考量等。

第一部分：迎难而上，转变思路，像猎头一样招聘

高端人才难招，并不意味着企业要在这个问题上做出退让，在这里，企业首先要做出改变，转换自己的招聘思路，从猎头公司那里学习招聘的方法和经验。

一、让企业变身“人才”市场

- 1、观念：企业经营的不是产品服务，而是人才
- 2、规划：做好企业人才需求规划，明确企业自身优势
- 3、吸引：提高 20%核心人才待遇；形象：专业干练，同时具有亲和力
- 4、诚心：30%以上时间用在人才上&公司的人才观标签做宣传

二、重新认识招聘，树立全新招聘观

1. 重新认识招聘的四个环节
2. 主动出击，像营销一样做招聘
3. 抛开低端线路，锁定高端人才聚集地
4. 打造自己的行业圈层；建立人才数据信息库

工具：结构化面试指导表

第二部分：前期准备：确定“捕猎”计划

在猎头式招聘中，最忌讳没有准备而战，企业猎头式招聘一定要做好前期准备，也就是确定“捕猎”计划

一、评估招聘分析，不做“无头苍蝇”

1. 企业需求分析：招聘工作的整体诉求
2. 企业条件分析：筹码多少
3. 职位要素分析：需要怎样的人才
4. 老板风格分析&市场环境分析

工具：招聘需求分析表

二、招聘计划，有计划才有条理

1. 绘制企业人才地图
2. 猎头式招聘的 5W3H 工作计划法
3. 成立项目组：规划招聘事务
4. 用人才思维撰写招聘文案

现场演练：招聘需求分析提炼和制定招聘计划&撰写招聘文案

第三部分：搜索模式：寻找“猎物”资源

一. 360 度搜索人才

1. 横向搜索：依托行业寻找人才
2. 纵向搜索：依托职位寻人才
3. 圆形搜索：用社交圈定位人才
4. 曲线搜索：人才搜索也要跨界
5. 招聘渠道：内部招聘&外部招聘&社交媒体招聘

二. 人才匹配，适者生存

1. 明确招聘职位核心要求
2. 按图索骥，搭建胜任力模型
3. 甄选匹配的四个方向；严守高标准，人才问题不将就

第四部分：甄选匹配：挑选“好猎物”

一. 面试：综合性价比匹配

1. “审核”与“吸引”候选人并重
2. 面试官—准备识别优秀候选人
3. 结构化面试，用客观替代主观
4. 压力面试法&极限面试法&隐性提问面试法&拓展活动面试法&情景面试法

现场演练：小组为单位，展示现场面试

二. 模拟测试：实战价值匹配

1. 工作模拟，说得好不如干的好
2. 设计针对化场景模拟
3. 测试评估，重结果也要重过程

三. 背景调查：兜出人才底儿，把好“质量关”

1. 背景调查的目的：屏蔽用人风险，降低损失&预测求职者未来能力和表现
2. 背景调查如何做：界定内容&回避禁忌，做高效调查&背景调查谁来执行
3. 背景调查执行流程：证明人选取要点&验证真伪&与证明人交流技巧&调查结果分析

第五部分：绝对说服：好“猎术”赢得好人才

一. 让人才说“I do”

1. 学会像猎头一样“挖墙角”
2. 抓住说服人才的 5 大动机
3. 坚持不懈，别让成功止于最后一步
4. 人才“成交”的 7 大诱因（适合&乐趣&家庭&自由&前景&梦想&成就）

现场演练：小组为单位，推选出两人，1V1 演练如何“说服你司年薪 50 万+的高管加盟”

二. 跟踪服务：留得下才是“硬道理”

1. 招得到、留得下、有发展—合理规划人才职业生涯规划 and 职业发展目标。
2. “空降兵”离职 8 大因素&如何避免候选人拒绝 offer
3. 工作跟进：扶上马、送一程