

# 《企业如何做好数字化人才招聘》

主讲：卢云峰老师

## 【课程背景】

- 毋庸置疑，我们正处在一个数字化时代，以大数据为支撑的数字技术正在打破我们传统的商业模式、业务流程和人力资源管理，而作为人力资源管理工作首个步骤的“选人”即招聘人才，一直倍受企业各级管理者、特别是人力资源管理者的高度重视，本课程将结合现有招聘人才方式，将它和数字化下招聘人才方式进行对照，帮助我们招聘管理者在数字化时代转换招聘人才的思维和工作模式（如下图），同时结合五个步骤的具体做法，一步一步实现精准且高效的人才招聘。

## 【课程目标】



- ✓ 熟悉数字化下企业人才招聘的新特点、新思维
- ✓ 掌握数字化下企业人才招聘的新步骤、新方式
- ✓ 掌握数字化下人才招聘的方法、工具与技巧

【授课方式】讲授 + 实战案例分析 + 小组讨论 + 情境模拟

【课程对象】企业各级管理者、人力资源管理者、招聘负责人

【课程时长】1天

## 第一部分 数字化下企业招聘人才的新特点

- ◇ 招聘数据案例分享
- ◇ 讨论：招聘与面试工作难点以及原因

- 招聘面试工作的常见三大困惑
- 数字化下人才招聘工作的新特点
  - 由“需求”调整为“供需”，强调预测
  - 由“岗责”调整为“画像”，强调精准
  - 由“渠道”调整为“路径”，强调多元
  - 由“面试”调整为“识别”，强调匹配
  - 由“背调”调整为“加入”，强调全面

## 第二部分 数字化下企业招聘人才的五步骤

- **步骤 1. 供需：精准预测人才供需**
  - 内部：人才供需预测
  - 外部：人才发展趋势
  - 人才供需-招聘数据分析
- **步骤 2. 画像：绩优人才预测画像**
  - 绩优人才画像及画像纬度
  - 案例：某公司产品经理岗位画像
  - 参考案例：谷歌公司的“数字画像”
- **步骤 3. 路径：多样渠道分析优化**
  - 实例：不同招聘渠道贡献度分析
  - 招聘渠道之内部渠道建设
    - 内部选拔（晋升、调岗）
    - 员工推荐（内部员工推荐）
    - 微信/微信群/朋友圈/专业社群组织
    - 离职人群交流群/各类社交 APP/官网、公众号
  - 招聘渠道之外部招聘平台
    - 大数据、云计算、AI 等技术将介入人才分析、人才配比
    - 借助传统主流招聘网站流量，推广招聘岗位信息与雇主品牌
    - 与新型招聘新媒体合作（如微博、知乎等等）
    - 基于线上的精准化、预约化、个性化人才选拔
  - 招聘渠道之校园招聘渠道
  - 建立人才雷达识别系统
- **步骤 4. 识别：智能精准匹配人才**
  - 智能匹配候选人
  - 智能识别候选人
  - 智能推荐候选人
  - 案例分享：候选人行为分析识别
  - 实例分析：招聘质量数据分析

- **步骤 5.加入：多重维度验证共识**
  - 数据分享：候选人多维度验证信息
    - 真实了解候选人的**背景**情况
    - 真实客观地获取待录用人的职业**操守**
    - 通过多维度信息，可以有效验证候选人是否**说谎**
- **课程总结与互动交流**