

人才招聘管理实战课

《五招术—破解人才招聘困局》

主讲：卢云峰老师

- **招聘新思维：如何重新认知人才招聘**
 - ✓ 第一节：为何要招聘？招聘的实质到底是什么？
 - ✓ 第二节：在新的组织体系中，如何正确理解招聘的角色与价值？
 - ✓ 第三节：当下人才市场有哪些新特点、新趋势、新布局？
 - ✓ 第四节：想成为招聘高手，必须过了这三关
 - 系统思维关（八项思维）
 - 实践实战关（三项实战）
 - 缜密分析关（五项技术）
 - ◇ 实战案例：7天招聘120人，我是如何做到的？
 - ◇ 大数据分析：人才发展趋势与走向

- **破局第一招：搞清楚你要的是什么样的人**
 - ✓ 第一节：如何通过公司文化与业务战略得知所需人才（人才画像）
 - ✓ 第二节：如何让组织各层级共识人才需求
 - 清晰需求数量（编制）
 - 明确人才质量（层级）
 - 核算人力成本（比例）
 - 人才到岗节奏（时间）
 - 审批人才需求（备案）
 - ◇ 实战案例：如何高效达成人才需求共识？
 - ◇ 实战讨论：如何精准绘制人才画像？

- **破局第二招：弄明白你想要的人在哪里**
 - ✓ 第一节：互联网环境下招聘渠道选择何去何从

- ✓ 第二节：十类新型渠道，解决你的精准投放
 - 传统招聘渠道（三类）
 - 新型招聘渠道（五类）
 - 其他招聘渠道（二类）
- ✓ 第三节：如何建立与维护“离职人才交流群”
- ✓ 第四节：建立属于你的“招聘人才库”
 - 内部人才库
 - 外部人才库
- ◇ 实战案例：招聘的最高境界，原来是这个
- ◇ 实战演练：如何搭建自己公司的招聘渠道？

➤ **破局第三招：巧用JD文案细节获取“芳心”**

- ✓ 第一节：如何运用心理学知识，撰写“诱人”招聘文案
 - 如何介绍公司、行业及业务
 - 如何传递公司文化、环境及福利
- ✓ 第二节：挖掘岗位工作价值，让岗位JD更具吸引力
 - 专业技术类岗位JD如何写
 - 研发类岗位JD如何写
 - 管理类岗位JD如何写
 - 销售市场类岗位JD如何写
- ✓ 第三节：如何打造与宣传你的雇主品牌
 - 建立雇主品牌意识
 - 参与雇主品牌评选
- ◇ 实战案例：三步教你获得“最佳雇主品牌”称号
- ◇ 实战讨论：如何高吸引力的岗位JD？

➤ **破局第四招：直击要害，快速拿下匹配人才**

- ✓ 第一节：如何拥有金牌面试官的专业甄选能力
 - 如何开展结构化面试
 - 面试问题、要素、评分、考官、程序等结构化

- 职场人士面试：SMART 法则
- 校园招聘面试：小组面试
- 人才测评和识别方法及应用
 1. 心理测验
 2. 知识技能测验
 3. 无领导小组讨论
 4. 案例分析
 5. 情景模拟
 6. 管理游戏
 7. 行为事件访谈
 8. 文件筐测试
 9. 命题演讲
- 招聘面试中如何运用心理战术
 1. 面试前期控制重点
 2. 面试过程中考官的听、说、答
 3. 面试人有效倾听的技巧
 4. 如何回答应聘者的疑问
 5. 如何识别应试者的谎言
 6. 如何维护应聘者自尊
 7. 面试结束后的工作：面试记录、面试评估表
 8. 如何对更关键的职位进行背景调查
- ✓ 第二节：六步帮你快速挖掘高潜校招人才
 - 第 1 步 透过简历看亮点
 - 第 2 步 通过形象看气质
 - 第 3 步 高效面谈见能力
 - 第 4 步 情境模拟挖潜质
 - 第 5 步 定向测评知专长
 - 第 6 步 实习实践验真知
- ✓ 第三节：如何建立内部高效面试机制与流程
- ◇ 实战案例：因低效决策而流失的二位关键人才

◇ 实战演练：结构化面试五步法

➤ 破局第五招：匹配成长机制，减少人才流失

- ✓ 第一节：创新招聘的人才理念与规范流程
 - 创新招聘之制度设计方法
 - 创新招聘之流程设计方法
- ✓ 第二节：建立招聘管理的“三观四要”策略
- ✓ 第三节：有效留住人才的“44621”策略
- ✓ 第四节：如何进行人才评估与调整，减少人才流失率
- ✓ 第五节：动态优化岗位职责与素质模型
 - 职能岗位职责与胜任力模型
 - 专业岗位职责与胜任力模型
 - 管理岗位职责与胜任力模型
 - 销售岗位职责与胜任力模型

◇ 实战案例：你的招聘机制与流程，真的过时了？

◇ 实战讨论：数字化时代，如何让招聘工作更高效？

➤ 数字化下人才招聘工作具有哪些新特点？

- 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

● 课程总结与互动交流