

《招聘项目设计与实施技巧》

【课程背景】

科学管理的典型特征是基于数据的管理，人力资源从业者从具象的工作事件中提炼出抽象的数据，是人力资源科学管理的起点。在招聘项目中，为了提高招聘需求的经济性、候选人初筛的高效性以及人员潜质侦测的准确性，以岗位成果产出为起点，用管理测量的方法，构建起任职者素质模型，并据以指导招聘实践全流程，从而构建起贴合企业经营特征的数字化招聘体系。同时，在招聘过程中，灵活使用定性与定量工具，立体地甄别候选人职业素质，支持作出最终的招聘决策。

【关键收益】

领会数据萃取与分析的精髓

掌握管理与人才测量的工具

【课程对象】 人力资源管理从业者，团队建设实施者

【课程时长】 1天（6小时）

【课程大纲】

一、 人力资源数智化发展概况

（一） 人力资源演进

1. 西方古典人资学说

- 1) 古典经济学派
 - 2) 科学管理学派
 - 3) 组织行为学派
2. 中国经典招聘案例
 - 1) 魏文候问相于李克
 - 2) 戚继光建军

(二) 考官素质提升

1. 考官专业提升
 - 1) 法律基础
 - 2) 心理学基础
2. 考官形象要求
 - 1) 仪容
 - 2) 服饰
 - 3) 举止

二、 招聘策划与任职资格建模

(一) 招聘需求的确认

1. 组织宏观分析
 - 1) 紧盯战略焦点
 - 2) 结合发展阶段
2. 岗位输出分析
 - 1) 工作关系法

- 2) 流程图法
- 3. 任职资格建模
 - 1) 确定指标
 - 2) 建立标准

(二) 招聘项目的策划

- 1. 招聘流程确定
 - 1) 周期性计划
 - 2) 紧急性需求
- 2. 招聘渠道选择
 - 1) 线上渠道甄选
 - 2) 线下渠道甄选
- 3. 应聘简历筛选
 - 1) 基本信息匹配
 - 2) 专业履历分析
- 4. 面试方案设计
 - 1) 面试流程设计
 - 2) 面试环境设计
 - 3) 面试团队组建
 - 4) 面试标准培训
- 5. 招聘决策实施
 - 1) 面试数据分析

- 2) 多人多岗匹配
- 6. 招聘后续工作
 - 1) 入职流程
 - 2) 入职监控

三、 素质测量在招聘中的应用

(一) 管理能力测评

- 1. 公文筐法
- 2. 沙盘法
- 3. 无领导小组讨论法

(二) 专业能力测评

- 1. 智力测评
- 2. 笔试
- 3. 结构化面试

(三) 性格量表测评

- 1. 类别型测评
- 2. 特质型测评

(四) 性格投射测评

- 1. 文字型投射
- 2. 非文字投射