

# 招聘与员工离职管理

## 【课程背景】

越来越多的企业已经意识到，企业竞争的核心就是人才的竞争！合适的员工是企业的人才，能给企业创造长远的利润。不合适的员工有可能会成为企业的人灾！给企业经营带来损失。如何选出适合企业的人才，避免招聘到人灾，在竞争中取得优势呢？本课程从人才选聘的评估标准、面试中的评价方法、试用期的持续观察等讲授了系统的招聘管理办法。

作为招聘工作的另一面，员工的离职管理也是企业管理必须重视的问题。如何减少胜任员工的主动离职率。如何避免辞退问题员工的法律风险？需要管理者掌握相当的员工的离职面谈技巧，观察员工离职前的工作状态，运用管理制度管理员工等方法。本课程结合企业的实际，真实再现了员工离职管理的场景及应对措施。

课程中分享了知名企业成功的操作案例和实用的工具模板，并使用了行动学习的方法，使学员在解决问题中学习与实践，对于方法与技巧学了就能用，用了就有效！大大提高了课程学习和培训的效果！

## 【课程收益】

- 1、系统了解保证招聘质量的流程；
- 2、掌握招聘的必备技能；
- 3、掌握减少员工主动离职的技能；
- 4、掌握辞退问题员工的方法。

## 【课程对象】

企业各级管理者，人力资源工作者

## 【课程大纲】

### 第一模块：招聘管理

#### 第一章 卓越管理者的选人之道

##### 一、招聘必须支撑企业战略

- 1、如何将企业战略融入招聘过程
- 2、招聘策略的主要内容及要点

##### 二、行动学习：企业在招聘管理上主要存在的问题及解决思路

- 1、企业的人力资源规划上的问题及分析
- 2、企业的招聘体系建设与运作上的问题及分析
- 3、招聘渠道管理与运作上的问题及分析

#### 第二章 建立人才甄选的标准 —— 系统提升招聘质量的基石

##### 一、胜任素质模型在招聘中的应用

- 1、人才选聘的真正标准是什么
- 2、胜任素质模型概述
- 3、如何构建企业胜任素质模型（常用方法）
- 4、胜任素质如何用于招聘甄选

## 二、基于胜任素质的面试评价表设计与使用

- 1、面试评价表设计的主要关注点
- 2、面试评价的计分方式与决策类型
- 3、工具分享：两种面试评价表设计

### 第三章 面试技巧提升

#### 一、结构化面试设计与使用

- 1、结构化设计的内容和标准
- 2、结构化面试的实施步骤

#### 二、关键行为面试法的使用

- 1、关键行为面试 STAR 法使用要点
- 2、如何根据应聘者的行为分析素质情况
- 3、现场练习：关键行为面试技巧

#### 三、说服与吸引目标候选人

- 1、吸引候选人的途径及策划
- 2、如何塑造雇主品牌
- 3、录用跟进与管理

案例分享：如何通过企业优势谈判吸引目标候选人

### 第四章 试用期

- 1、试用期约定的考核要求
- 2、试用期跟进的重点内容

## 第二模块：离职管理

### 第一章 员工离职的基本概念

- 1、员工离职的类别及影响
- 2、员工离职的实质
- 3、员工离职的成本

### 第二章 员工主动离职

- 1、员工主动离职的原因
- 2、员工离职前产生的行为表现
- 3、降低员工主动离职率的方法

### 第三章 员工辞退

- 1、与员工解除劳动合同的相关法律规定
- 2、法律规定的经济补偿金
- 3、非过失性辞退员工的处理方法
- 4、过失性员工辞退的必备条件
- 5、如何避免辞退员工的法律风险

### 第四章 员工离职处理

- 1、员工离职面谈技巧
- 2、签有竞业禁止协议及保密协议员工的离职管理
- 3、如何处理与离职后员工的关系