

金牌面试官--校园招聘致胜密码

【课程背景】

经过调研，60%左右的企业喜欢选择校园招聘，一是培养企业自己的人才；一是引进专业科班人才；但是，绝大多数企业在进驻校园招聘过程中存在如下致命问题，导致全盘皆输！

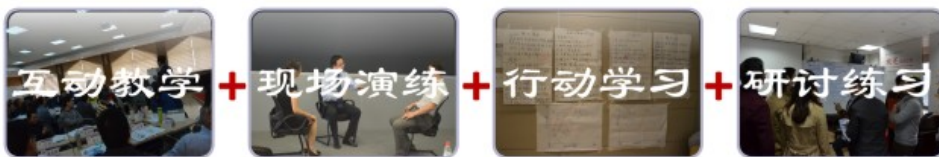
- 1、目标茫然。不知道应该让谁去？需要多少人参加？去哪些学校？选择哪些专业？
- 2、准备不充分。前期需要准备什么资料？职位如何设计？薪酬体系如何传达？
- 3、如何宣讲。谁来讲？讲什么？怎么讲？
- 4、如何面试。90后、00后学生关注什么？如何快速识别大学生潜质？

本课程是郑蜀治老师结合近**20年HR**管理工作经验，以及多年HR实战课程授课实践，逐渐优化和提炼出《金牌面试官--校园招聘致胜密码》课程。课程中大量分享了知名企业成功的操作案例和实用的选拔工具方法，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！

【授课对象】：HR 管理人员、招聘经理、招聘主管、各部门主管、经理、总监

【授课时间】：1天（6小时）

【授课方式】：综合运用现代互动教学、引导技术，使课程效果倍增！



【课程大

纲】

一、校招的必要性：哪些企业适合做校园招聘

1. 校园招聘的常见问题
2. 校园招聘的职责分工

二、校园招聘的流程设计

1. 招聘前的任务（5点）

2.招聘中的任务（5点）

3.招聘后的任务（5点）

课堂研讨：如何做一场激动人心的校园宣讲会

三、校园招聘计划书（7大关键点）

案例分享：某知名企业校园招聘计划书

四、校园招聘体验变革

1.用户思维之——招聘宣传渠道的变革

2.用户思维之——招聘主题的变革

3.用户思维之——招聘体验的变革

小组讨论：你真的了解大学毕业生么？

五、合适的人到底长啥样？ -- 企业人才画像

1.什么是企业人才画像

2.人才画像的构成与实际应用

3.胜任素质模型在招聘中的应用

现场演练：提炼企业助理工程师的人才画像

六、学生的测评与选拔

1、面试官甄选与培训

1) 简历筛选技巧

2) 结构化面试技巧

3) 无领导小组讨论运用

2、人才选拔漏斗

3、测评工具的运用

1) 人格测评

2) 职业兴趣测评

3) 价值观倾向测评

现场演练：大学生价值观测评

七、学生的录用与培养

1、提升签约率的行动

2、提升到岗率的行动

3、提升留存率的行动

4、提升晋升率的行动

案例研讨：OPPO 关键人才培养体系