
招聘技术

一、【课程前言】

选对人比培养人更重要。在当今的人力资源管理实践中，招聘工作已发生了一些变化，已由战术转向基于战略发展的需要来开展招聘活动。招聘的新渠道、新工具、新技术也越来越普遍地运用。招聘工作与其他人力资源管理职能活动密切相关，因为招的人如何，将直接决定培训开发工作，也会直接影响工作绩效和劳动关系。随着招聘选拔的工作权限逐步下放到企业各个职能和专业部门，了解招聘工作内容、掌握招聘技术是现代企业管理岗位人员的基本要求之一。

二、【课程目标】

- ☆ 本课程从企业招聘工作实务出发，以操作实践为授课要点，通过讲授有关聘用的基本理论、招聘实战常用技巧和工具，重点讲授面试技术，包括面试流程、提问技术、测评技术等内容，帮助学员提高招聘能力。

三、【课程收益】

在课程结束时，学员将能够：

- ☆ 明确：招聘工作是人力资源管理工作的源头，是整个人力资源管理活动中重要一环
- ☆ 认同：明白为何要按照科学的方法来开展招聘活动，了解企业招聘活动的组织特点以及招聘活动各环节的操作要求，提高招聘水平与能力。
- ☆ 理解：了解人力资源与用人部门在招聘活动中配合的重要性，是遵循效率优先、坚持公平公正原则，并确保招聘对象符合企业岗位需要的保证。
- ☆ 掌握：了解招聘活动的基本流程，明白岗位分析工作的重要性，掌握面试中的提问技术，了解专业测评工具与方法使用的目的，从而帮助企业选拔到最合适的候选者。
- ☆ 行动计划：课程中结合课程要点安排小组活动帮助参训人员理解课程内容，通过案例分析、角色扮演等提高学员对课程内容的理解与掌握。

四、【课程时间及对象】：

- ☆ 课程时间为 1 天（6 小时）
- ☆ 授课对象：HR、其他管理者

五、【培训形式】 教案讲授、案例分析、小组活动、角色扮演等

六、【课程大纲】

一、基于战略的人才招聘

- ☆ 招聘是什么
- ☆ 招聘的基本流程
- ☆ 招聘的原则
- ☆ 真的需要招聘人员吗？
- ☆ 了解你的招聘工作
- ☆ 招聘工作三个关键点
- ☆ 岗位分析是招聘的基础

二、招聘渠道建设与简历筛选

- ☆ 招聘渠道建设
- ☆ 招聘信息发布
- ☆ 简历筛选

三、面试技术

- ☆ (一) 面试前的准备工作
- ☆ 面试环境、面试官沟通等
- ☆ (二) 面试流程

☆		面
	试的 4 个核心流程及控制要点	
☆		影
	响面试官判断的心理因素	
☆		面
	试过程中应注意的事项	
☆		小
	组活动	
☆		(
	三) 面试的提问技术	
☆		面
	试问题准备	
☆		设
	计基于行为的结构化面试问题	
☆		面
	试中的常用提问	
☆		面
	试中的追问技术	
☆		案
	例讨论	
☆		(
	四) 面试中的聆听技巧与忌讳	
☆		(
	五) 人才招聘常见评审方法	
☆		常
	见测评方法介绍	
☆		小
	组活动	
☆		(
	六) 薪酬沟通策略	

☆ (七) 录用评估

☆ (八) 面试结束时礼仪

四、员工试用期管理

☆ 入 职管理

☆ 新 录用员工试用期考核要点

☆ 淘 汰不合格员工

☆ 离 职管理

☆ 结 论：练就火眼金睛，找到最合适候选人