

如何建立全面人才招聘体系课程大纲

一、决招聘工作中的困惑

- (一) 关于招聘体系建设的 N 多就是
- (二) 招聘体系建设的 N 个“不知道”
- (三) 招聘工作中的 N 多无耐

二、怎样快速吸引到合适的人才

- (一) 招聘工作的作用
- (二) 招聘岗位来源与人才来源分析
- (三) 招聘渠道开发
- 1、招聘内部渠道的开发
- 2、招聘外部渠道的开发
- (四) 招聘程序的梳理
- (五) 企业吸引人才的策略

- 1、企业吸引人才的因素
- 2、企业吸引人才的其它途径和方法

三、如何甄选人才

- (一) 面试的基本程序
- 1、面试的准备阶段
- 2、面试的实施阶段
- 3、面试的总结阶段 4、面试的评价阶段
- (二) 面试中常见的问题
- (三) 面试的实施技巧
- (四) 试面问题的种类
- (五) 面试时应注意哪些问题

四、学习人才测评方法

- (一) 知识测评
- (二) 技能测评
- (三) 心理测评
- 1、自述问卷法 (九型人格、霍兰德的职业自我探索量表等)
- 2、专家评定法
- 3、情景模拟法
- 4、行为观察法
- 5、晤谈判断法
- 6、心理投射法
- (1) 构造法
- (2) 联想法
- (3) 完成法
- (4) 表达法
- 1) 捏造法
- 2) 拼接法 3) 绘画法：房、树、人
- 4) 笔迹分析

五、如何把合适的人放在合适的岗位

- (一) 公司经营环境分析

- 1、经营市场环境分析
- 2、政治法律环境的分析：
- 3、经济环境分析
- 4、技术环境分析
- 5、社会文化环境分析
- （二）公司现状分析
- 1、企业资源状况分析
- 2、企业能力分析
- （三）工作岗位分析
- 1、工作岗位分析概述
- 2、工作岗位分析信息的主要来源
- 3、工作岗位说明书
- （四）胜任能力素质模型建立
- 1、胜任特征的概念及内涵
- 2、胜任特征模型的概念及内涵
- 3、构建岗位胜任特征模型的基本程序
- 4、岗位胜任特征及其模型分类
- 5、研究岗位胜任特征的意义和作用