

华为人才规划与招聘面试课程大纲

1. 华为的人才观与人才策略
 - 1.1. 华为的人才观、对招人的讲话
 - 1.2. 华为的人才画像
 - 1.3. 华为人才五项标准
 - 1.4. 华为人才策略-四力
2. 人才画像：我们需要招什么样的人？
 - 2.1. 什么是人才画像
 - 2.2. 人才画像的框架
 - 2.3. 示例：医药代表的人才画像
 - 2.4. 为什么要做人才画像？
 - 2.5. 人才画像与岗位说明书的关系
 - 2.6. 人才画像的应用场景和适用岗位
 - 2.7. 哪些岗位需要做人才画像
 - 2.8. 如何做人才画像的三步曲
 - 2.9. 人才画像 BAQ 模型
3. 人才规划：我们需要多少人才？
 - 3.1. 为什么要进行人才规划？
 - 3.2. 人才规划三要素：数量、质量、结构
 - 3.3. 人才数量规划
 - 3.3.1. 人才数量规划的信息准备
 - 3.3.2. 常用人才数量规划的方法与对比
 - 3.3.3. 人才数量规划方法在不同部门的应用
 - 3.3.4. 人才数量规划需要结合人才流动进行分析
 - 3.4. 人才质量规划
 - 3.4.1. 明确业务导向
 - 3.4.2. 人才盘点五步法
 - 3.4.2.1. 明确盘点对象
 - 3.4.2.2. 明确盘点模型
 - 3.4.2.3. 组织视角盘点
 - 3.4.2.4. 个人视角盘点
 - 3.4.2.5. 人才盘点输出报告
 - 3.4.3. 人才质量规划
 - 3.5. 人才结构规划
 - 3.5.1. 人才结构包括什么
 - 3.5.2. 人员结构规划的三步法
 - 3.5.3. 不同业务导向的人员结构示例
4. 人才招聘：如何招聘面试人才？
 - 4.1. 华为对人才获取的三个重视
 - 4.2. 招聘三步曲：吸引、识别、融入

- 4.3. 吸引：如何吸引符合的人？
 - 4.3.1. 人才求职最看重什么
 - 4.3.2. 毕业生找工作看重的因素
 - 4.3.3. 华为如何通过校园宣讲吸引人
- 4.4. 识别：招聘面试的六步曲
 - 4.4.1. 华为社会招聘业务全景
 - 4.4.2. 人员面试的六步曲
 - 4.4.2.1. 准备
 - 4.4.2.2. 开场
 - 4.4.2.3. 导入
 - 4.4.2.4. 提问/追问
 - 4.4.2.4.1. 六大核心问题摸清候选人过往经历
 - 4.4.2.4.2. 结构化面试客观高效评估候选人
 - 4.4.2.4.2.1. 什么叫结构化面试？
 - 4.4.2.4.2.2. 结构化行为面试要点与案例
 - 4.4.2.4.2.3. 行为面试法：STAR 原则
 - 4.4.2.4.3. 面试提问技巧：如何问精确的问题
 - 4.4.2.5. 结束
 - 4.4.2.6. 面试评估与示例
- 4.5. 融入：如何让新人上岗和融入？
 - 4.5.1. 提高报到率
 - 4.5.2. 做好上岗引导
 - 4.5.3. 新员工融入的 8 个阶段
- 4.6. 外招高端人才特点决定招聘的特殊性
- 5. 演练：典型岗位说明书和人才画像
 - 5.1. 岗位职责描述规范与要点
 - 5.2. 人才画像描述规范与要点
 - 5.3. 营销岗位职责与人才画像研讨
 - 5.4. 技术岗位职责与人才画像研讨
 - 5.5. 经理岗位职责与人才画像研讨