

《国央企招聘流程实务管理》

规范与精准并存

主讲：钟意老师

【课程背景】

2024年高校毕业生人数超过1170万，随着“就业难”问题越来越严峻，国央企的招聘也被求职者高度关注，因此对国央企的招聘流程规范化要求越来越高，如何在国央企招聘过程中兼顾流程规范与评估精准，是当前国央企选人环节中的一个重要考虑因素，严把用人关是国有企业高质量发展中的一个基本要求。招聘用人中的四个关键问题您目前是否在关注？

- 1.国央企的招聘活动如何做到规范管理？
- 2.国央企招聘操作各环节如何操作？
- 3.招聘操作中的人才评估技术如何设置？
- 4.如何进行面试人员的审查？

企业招聘管理人员要同时做到流程全面、操作规范、选拔精准三个要点。课程有理论、有工具、有案例,实操性强,帮助学员解决招聘管理中的规范操作与精准选拔问题,通过课程方法输出,使学员能够学之解惑,学之能用,带领企业踏上高质量选人之路。

【课程收益】

- 熟悉国央企招聘全流程；
- 掌握招聘方案撰写技巧；
- 规避招聘流程中的风险；
- 运用招聘中的评估技巧。

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩;结果输出

【课程对象】

国央企人力资源体系成员

【课程时间】

1天(6小时/天)

【课程大纲】

第一模块:招聘规范管理的“3看”

一、看全局:国央企招聘流程包含哪些部分?

1、国央企招聘与民企及外企招聘的区别

- 招聘形式的区别

- 选拔模式的区别
- 求职者职业诉求的区别

案例:躺平的员工

工具:区分模型

互动:问答

2、国央企招聘流程

- 从应用到录用
- 过程规范是工作底线
- 做到全过程留痕

案例:一次投诉

工具:招聘流程模型

互动:练习

3、招聘活动的展开依据

- 招聘需求向谁申请？
- 招聘方案如何撰写？
- 招聘细节确定

案例:需求申报案例

工具:招聘方案模板

互动:练习

二、看传播:国央企招聘如何进行信息传播与简历审查?

1、招聘信息的宣传渠道与形式

- 制定宣传渠道组合
- 多种宣传形式并行
- 使用线上收集系统

案例:一次校招宣传

工具:宣传渠道选择模型

互动:案例讨论

2、招聘信息的内容选择

- 规避歧视性语言
- 规避歧义性措辞
- 明确联系渠道

案例:12345 投诉

工具:招聘岗位表模板

互动:案例讨论

3、招聘简历的审核

- 制定审核标准
- 明确审核流程
- 做到审核留痕
- 确保联络通畅
- 实时信息汇总

案例:错位的评估

工具:标准审核模板

互动:案例讨论

三、看操作:国央企招聘如何笔面试审查与资料审核?

1、如何组织笔试?

- 制定笔试工作方案
- 是否进行笔试收费?
- 笔试活动组织
- 笔试活动的费用预算

案例:考生迟到能否进入?

工具:笔试工作方案模板

互动:案例讨论

2、如何组织面试?

- 制定面试工作方案
- 是否进行面试收费?
- 面试题目及评委选择
- 面试官的要求
- 面试活动组织
- 面试活动的费用预算

案例:被投诉的考生

工具:面试工作方案模板

互动:案例讨论

3、如何组织后续审查?

- 发布考试成绩

- 发布候选人通知
- 组织体检
- 材料审查
- 政审或其他

案例:体检不通过的考生

工具:工作模板

互动:案例讨论

第二模块:精准评估的“2选”

一、选拔模型精准:如何设计选拔模型?

1、设置岗位选拔形式

- 校园招聘岗位选拔形式
- 社会招聘选拔形式
- 管理类岗位与技术类岗位选拔形式

案例:不守规矩的新员工

工具:选拔形式建议

互动:问答

2、设置岗位选拔方向

- 五维度人才评估模型
- 模型应用案例
- 模型应用练习

案例:总经理助理招聘实践

工具:五维模型

互动:问答

3、选择岗位选拔技术

- 笔试选拔技术
- 面试选拔技术
- 素质测评选拔技术

案例:销售团队素质测评

工具:技术清单

互动:问答

二、选拔技术精准:如何准确应用选拔技术?

1、如何做好笔试选拔?

- 笔试试题的设置
- 如何进行笔试阅卷？
- 笔试选拔的范畴

案例:跑题的试卷

工具:试题配置模型

互动:案例分析

2、如何做好面试选拔？

- 面试问题如何设置？
- 结构化面试如何选拔？
- 半结构化面试如何选拔？
- STAR 面试模型
- 无领导小组讨论

案例:被投诉的面试

工具:试题题库

互动:案例分析

3、如何做好素质测评？

- 素质测评能否作为录用依据？
- 素质测评的应用时机
- 素质测评的具体操作(性格测评、能力测评、职业倾向测评)

案例:被投诉的面试

工具:PDP 测评

互动:案例分析