

《国央企招聘流程实务管理》

招聘舆情风险防控

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。

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. 如何有效防止招聘舆情风险？

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】

- 明确认知招聘工作的目标;
- 熟悉国央企招聘流程;
- 识别招聘过程中的风险行为;
- 输出招聘操作规范化清单。

【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】

一、招聘工作的目标与流程

1、招聘工作的目标

- 吐槽大会:遇到过的奇葩求职者和面试官
- 国企与民企招聘工作的评价标准
- 工作目标与相关者的关系

案例:国资委的考核

工具:要素模型

互动:分享

2、国央企招聘流程

- 招聘流程三环节
- 猜一猜:流程风险点
- 过程规范是工作底线

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、招聘前期的规范化操作

1、招聘前期的流程与风险识别

- 招聘人员的行为
- 求职者的行为
- 风险点识别与风险后果
- 法律依据

案例:12345 投诉

工具:招聘前期行为清单

互动:小组讨论

2、规范操作:如何撰写招聘信息?

- 招聘内容的合规性
- 招聘内容的一致性
- 如何回复招聘咨询

案例:被吐槽的宣讲

互动:场景练习

3、规范操作:如何审核招聘简历?

- 规范化审核标准与流程
- 审核中的常见问题
- 审核问题识别

案例:审核简历的舆情

工具:标准审核模板

互动:案例讨论

三、招聘中期的规范化操作

1、招聘中期的流程与风险识别

- 招聘人员的行为
- 求职者的行为
- 风险点识别与风险后果
- 法律依据

案例:面试视频

工具:招聘中期行为清单

互动:小组讨论

2、规范操作:如何组织面试?

- 如何开展面试准备工作?
- 面试中的注意事项
- 如何进行面试前后沟通

案例:被投诉的考生(重点突出)

工具:面试工作方案模板

互动:案例讨论

3、规范操作:如何应用选拔技术?

- 人才画像与洋葱模型应用
- 人才评估方法选择
- 面试评估技巧

案例:不同岗位的评估选择

工具:洋葱模型

互动:案例讨论

四、招聘后期的规范化操作

1、招聘后期的流程与风险识别

- 招聘人员的行为

- 求职者的行为
- 风险点识别与风险后果
- 法律依据

案例:被质疑造假的面试成绩

工具:招聘中期行为清单

互动:小组讨论

2、规范操作: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

输出:招聘过程风险行为清单

3、回顾

- 招聘流程回顾
- 招聘流程的法律依据回顾
- 问题答疑