

## 战略性招聘

### 课程描述

在招聘实践中，您是否经常遇到以下问题：

- ✚ 招聘工作为什么总是不能快速响应公司的战略调整？
- ✚ 招聘工作为什么做不到与业务的有效结合？
- ✚ 怎样通过招聘工作帮助业务部门优化人才结构？
- ✚ 面对不规则的人员需求，到底该怎么规划？
- ✚ 什么样的人力资源组合才是最佳的人员配置？
- ✚ 为什么我们的招聘工作总是那么被动？
- ✚ 为什么我们推荐的人用人部门总是不满意？
- ✚ 为什么千辛万苦招到的人最终无法发挥作用？
- ✚ .....

我们之所以遇到这么多的问题，究其根源，很多企业把招聘活动只是看成人力资源部门的例行性工作，并没有在战略高度和长远视角理解人力资源对于企业发展的关键作用。在企业的战略决策会议上，人力资源部门的影响力很小，有些企业的战略决策会议甚至听不到人力资源部门的声音。

为了解决上述问题，企业应注重招聘工作的前瞻性、系统性和主动性，也就是要对企业整体招聘活动进行战略规划。当企业面临的内外环境发生变化时，招聘团队能积极应对和引导企业在人才获取方面的变革活动，使企业能通过战略性招聘获取竞争优势。

综上所述，我们应该从战略高度看待企业的招聘工作，运用动态战略思维模式，使招聘职能有效地服务于企业的长远发展。为了达成上述目标，本课程从理解战略性招聘入手系统阐述战略性招聘的“道、术、技”，强调招聘团队应该具备的组织层面的能力和应扮演的角色，并对战略性招聘的最佳实践和实用工具进行详尽介绍。

我们相信，通过本课程的学习，您必将能找到通过战略性招聘使企业获取竞争优势的金钥匙！

### 课程特色

- ✓ 国际最新招聘理念与最佳招聘实践的完美结合
- ✓ 大量详实而又耳目一新的著名企业案例
- ✓ 系统实用的招聘管理工具

### 课程目标

通过本课程的学习，学员将能够：

- ✓ 理解战略性招聘的内涵和价值
- ✓ 运用战略性思维推动招聘工作
- ✓ 掌握战略性招聘的步骤和方法
- ✓ 认知招聘团队应该扮演的角色和应该具备的能力
- ✓ 使用 KPI 方法管理招聘流程和控制招聘质量
- ✓ 学会如何通过战略性招聘使企业获取竞争优势

## 课程大纲

### 单元一 理解战略性招聘——“道”

战略性招聘是否仅仅是站在战略高度看待招聘工作？战略性招聘能够给企业带来哪些收益？要想实现战略性招聘，招聘团队应该扮演什么角色？

- ◇ 案例分析：惠普公司的招聘流程，问题出在哪儿？
- ◇ 自我测评：战略性招聘检核表
- ◇ 什么是战略性招聘？
- ◇ 人力资源规划：战略性招聘的先决条件
- ◇ 战略性招聘的直接收益：储备人才—精准选才—保留人才
- ◇ 战略性招聘角色模型：模板制造者—业务合作者—变革领导者—业务驱动者
- ◇ 小组讨论：如何实现从业务合作者到业务驱动者的转变？
- ◇ 单元总结

### 单元二 构建战略性招聘——“术”

战略性招聘对于企业的发展有巨大的推动作用，那么，怎么才能实现战略性招聘？要想实现战略性招聘，一个重要前提是什么？

- ◇ 案例分析：一枝独秀还是百花齐放？（Dell）
- ◇ 战略性招聘团队能力模型
- ◇ 战略性招聘的七个关键构件
- ◇ 战略性招聘的七个关键步骤
  - ◆ 第一步：制定招聘战略：小组练习—A 公司的招聘战略
  - ◆ 第二步：界定当前需求：小组讨论—需求界定问题清单
  - ◆ 第三步：规划招聘渠道
  - ◆ 第四步：管理招聘渠道
  - ◆ 第五步：管理面试环节

- ◆ 第六步：试用期管理：试用期管理模板
- ◆ 第七步：新员工管理：新员工管理模板

- ◇ 单元总结

### 单元三 实施战略性招聘——“技”

理解了战略性招聘，掌握了战略性招聘的关键构件和步骤，那么如何使战略性招聘更为有效，如何控制整个战略性招聘过程呢？

- ◇ 招聘流程优化的八个步骤
- ◇ **小组练习：招聘流程优化过程**
- ◇ 招聘关键绩效指标（KPI）管理
- ◇ **案例分析：如何通过 KPI 管理提升招聘质量**
- ◇ 提高战略性招聘的有效性：八个心理学概念
- ◇ 提高战略性招聘的精准度：九型人格的应用
- ◇ 单元总结

**课程总结 通过战略性招聘获取竞争优势**