

金牌招聘官

课程对象：期望提升企业的招聘满足率，增强人才招聘效率，强化人才选拔准确性的人力资源管理者或企业各级管理者。

为什么要学习该课程？

提升招聘效能，快速满足企业用人需求，让招人不再成为难题

随着中国经济的发展，企业对人力资源呈现出数量上和质量上更高的双重需求。然而随着中国人口红利的消失，中国的适龄劳动力数量越来越少，企业招聘人才、吸引人才、选拔人才变得越来越难，于是出现了类似这样的问题：

企业需要人才，HR 却迟迟招不到适合的人才，不能满足企业的用人需求；

HR 招聘到的人才能力总是达不到企业岗位的要求，出现人才的错位使用；

因为人才测评不专业，HR 看不准人，候选人面试时像条龙，入职变成虫。

人才招聘与选拔是一组对系统能力要求较高的工作，如果没有经过专业的训练，很难成为真正合格的招聘官。针对很多企业 HR 在人才招聘与选拔方面的能力不足，我总结了负责人才招聘岗位的 HR 要做好招聘工作的关键要务，形成金牌招聘官必须掌握的操作方法、常用工具、通用模板，并结合大量的实操案例形成本次课程。

课程收获：

企业收益：

1. 满足用人需求，提高企业的招聘满足率；
2. 构建雇主品牌，提升企业的人才吸引力。
3. 人才迅速到位，加快企业的人才到位率；

4. 建立人才梯队，强化招聘的人岗匹配度；
5. 减少人才流失，增强外招人才的稳定性。

岗位收益：

1. 增强人才招聘能力，成为人才招聘与选拔的专家。
2. 快速满足企业各类招聘需求，提升岗位绩效，提高职场竞争力。
3. 增强人才测评能力，实现精准识人，高效用人。

课程特色：

1. 案例教学，聚焦实战

以实战案例为主，聚焦实战中的方法、应用、工具和注意事项。课程中具有模板表单演示，课后赠送相关模板表单，让学员拿来即用。

2. 内容精炼，实操性强

只讲干货和重点，让学员能在最短时间、最快速度掌握方法。全课程采用互动演练、案例分享、小组讨论等互动教学，让你听得懂、学得会、用得上、做得好。

3. 大咖分享，通俗易懂

人力资源管理实战畅销书作家，拥有 10 余年实战经验的上市企业 HRD 分享，讲师具备丰富的实战经验和点评能力，极其注重实战研讨，将知识点工具化、模板化、可视化。

【课程大纲】

一、系统提高招聘满足率的方法

1. 招聘的本质与心法

★ 模板：招聘成功的公式

2. 人力资源规划实施方法

3. 人才招聘计划制定方法

4. 岗位编制的 4 种计算方法

★ 案例：岗位编制测算与管控

5. 灵活用工降低人力资源成本

★ 案例：某上市公司人员类别配置

二、岗位分析实现精准选人

1. 构建岗位胜任力模型（人岗匹配）

★ 案例：某上市公司岗位胜任力模型构建

2. 描绘人才画像（人人匹配）

★ 案例：某互联网公司岗位人才画像描绘

3. 岗位序列角色划分（角色匹配）

★ 案例：某上市公司岗位序列角色划分

4. 结构化面试/半结构化面试实施方法

★ 案例：某上市公司结构化面试设计方法

三、招聘渠道与雇主品牌

1. 招聘渠道的 7 大类别与选择

★ 演练：招聘渠道搭建与维护

2. 雇主品牌建设的 3 大技巧

★ 视频：Facebook 雇主品牌宣传片

3. 招聘宣传片设计的 4 个技巧

4. 企业吸引力的提升方法

★ 模板：酒提原理 > 木桶原理

四、人才测评与筛选的方法

1. 人才测评的 8 大工具

2. 常见人才测评工具应用

★ 模板：8 大人才测评工具测试题

★ 演练：人才测评模拟训练

★ 案例：人才测评运用实例

3. 人才测评体系建设

五、人才梯队建设的实施方法

1. 人才盘点的操作与分析方法

★ 模板：人才盘点统计分析模板

★ 案例：华为人才盘点工具

★ 案例：阿里巴巴人才盘点工具

★ 案例：京东人才盘点工具

2. 人才梯队建设的实施方法

3. 人才补充与发展策略

六、提升面试转化率的方法

1. 招聘 JD 的编写方法

★ 案例：名企的招聘 JD

2. 快速获取与筛选简历的技巧

3. 提高面试赴约率的方法

4. 背景调查的 4 种实施方法与技巧

5. 实施薪酬谈判的 3 个步骤与技巧

七、面试提问与人才判断技巧

1. 面试经典六问及实施技巧

★ 模板：面试经典问题库

★ 演练：面试过程的问题设计

2. 面试环节吸引人才的技巧

★ 视频：Google 人力资源最佳实践

3. 运用面试获取信息的技巧

八、人才招聘数据分析与效能提升

1. 人才离职率分析与人才保留

★ 模板：员工离职率分析模板

2. 招聘过程与结果效能提升的数据分析

★ 模板：招聘分析模板

★ 案例：华为、腾讯干部选拔模型

3. 人才招聘质量分析

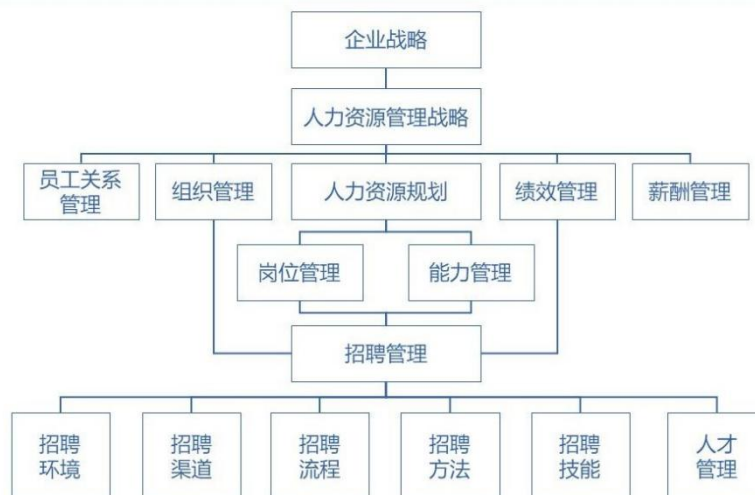
★ 案例：某公司校园招聘案例

4. 人均招聘费用分析与渠道优化

人才招聘的本来面貌



招聘管理体系的功能定位



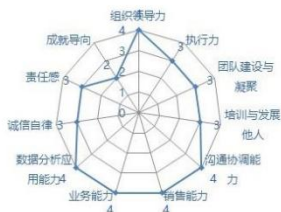
招聘渠道的7大种类



案例：招聘质量分析与岗位胜任能力分析



个人品质 (20分)	行为态度 (20分)	业务能力 (30分)	工作成效 (30分)
<p>正面：品行端正、以身作则、责任心强、言行一致、坚持原则、具备团队精神和奉献精神等；</p> <p>负面：言行不一、推卸责任、个人主义等</p>	<p>正面：爱岗敬业、顾全大局、遵纪守法、积极主动、勇于创新、勇于担当等；</p> <p>负面：投机取巧、不按时打卡上班、消极怠工、无故离开工作岗位等</p>	<p>正面：精通业务、有领导力和执行力、有沟通协调能力和逻辑思维能力、工作思路清晰、有学习能力和理解能力、有创新能力等；</p> <p>负面：眼高手低、好高骛远、缺乏沟通能力、不思进取等</p>	<p>正面：实现部门价值、与其他部门密切配合、决策准确、合理分工等；</p> <p>负面：只顾自己、不配合其他部门工作、无法按时保质保量的完成工作任务等</p>
<p>评估结果的总分为100分。评估结果低于60分为不及格，60—85分为良好，85分以上为优秀。</p>			



类别	要素名称	要素定义
能力类	组织领导力	在公司发展战略指导下，设定科学合理的工作目标，通过合理组织调度人、财、物资源，带领团队及时、高质量完成业绩目标。
	执行力	坚决贯彻公司规章制度、经营标准、管理规范与业绩目标细化与规范业务流程，保质保量及时完成绩效目标。
	团队建设与凝聚	促进冲突的有效解决，营造高效、合作、和谐的工作氛围培养员工的合作精神与团队精神。
	培训与发展他人	发现员工工作中的不足，并及时给予培训与指导，帮助员工学习与进步。
	沟通协调能力	积极主动与顾客、员工、集团进行沟通，发现问题并追溯源头予以解决。
	销售能力	做好周边市场以及竞争对手的分析，挖掘顾客需求，采取差异化策略，进行有效产品促销与销售。
态度品质类	业务能力	熟悉业务、掌握与职责有关的知识与技能。
	数据分析应用能力	精通数据统计与分析，挖掘有价值信息，发现潜在问题，并将分析结论运用到实际工作过程之中，提升门店经营业绩。
	诚信自律	对待顾客、员工、公司诚实守信，不弄虚作假，不侵占公司财产，不接受不正当好处与利益。
	责任感	工作勤奋、主动、尽职尽责，面对困难勇于承担责任。
	成就导向	保持不满足于现状的心态，不断学习，寻求个人与工作的进一步发展，甚至超越优秀标准。

部分学员评价：

任老师的课程太有用了，原来觉得校园招聘越来越不好做，学完课程之后发现是自己的方法不对，现在的招聘工作比以前有起色了，人才到位速度明显加快，招聘满足率也有了明显提高。

——平安保险人力资源经理 罗秋亮

和以往听过的金牌面试官课程不同，任老师的课程是以招聘结果为导向，一切内容都是为了让人才招聘的工作结果更出色。

——顺丰快递人力资源经理 赵英竹

学完课程之后觉得能量满满，任老师对招聘官的工作理解非常深刻，特别是课程中关于招聘成功公式的总结，一语中的，太到位了。

——魏桥集团人力资源经理 周丹寒

一直为招人发愁，听完课以后发现自己原来招聘和选拔做得并不专业。从课程开始到最后，任老师讲的都是精华。

——富士康人力资源经理 王毅思

这是一门招聘官必听的课程，2天的课程内容太有用了，学到了招聘官应有的必备技能，如果能早些听到任老师这门课程就好了。

——网易人力资源经理 梁芳茹