

# 金牌招聘官的十节技能提升课

## 课程大纲

你的招聘工作领导满意吗？  
你的招聘满足率能达标吗？  
你招的人才能满足需求吗？  
你有招聘官该有的技能吗？  
你在人才选拔方面专业吗？

《金牌招聘官的十节技能提升课》实现从基础到专家，短时间、高效率、全方位的打造金牌招聘官。

本课程内容大纲如下。

### 1.招聘渠道的选择与管理

你有没有一直在招聘但一直没效果？  
你知道现在的招聘都可以怎么玩吗？  
你有充分了解运用所有招聘渠道吗？

小米公司的创始人雷军说：招人，是天底下最难的事情。现在很多公司的 HR 招聘人才已经不是招人了，而是在抢人！就像那句网络宣传标语说的：限时抢购，手快有，手慢无。谁抢着算谁的！那么，怎么能快速抢到想要的人才呢？这其中招聘渠道的选择和管理起着非常重要的作用。本节课主要介绍如何做好招聘工作以及如何选择和管理招聘渠道。

本节课的主要章节和内容包括：

- ▣ 什么是招聘心法
- ▣ 招聘有哪些奇招
- ▣ 招聘渠道与管理

### 2.简历筛选的技巧

你有没有曾经收到一大堆简历结果花了很长时间筛选？  
你有没有曾经一份简历都收不到不知道去哪里找简历？  
你有没有曾经对简历筛选判断与人选实际状况不匹配？

简历筛选看起来谁都会做，实际上却问题很多。怎么样解决有简历的时候，不会筛；没有简历的时候，又不知道该怎么办的情況呢？本节课主要介绍筛选简历的过程中的技巧和注意事项。

本节课的主要章节和内容包括：

- ▣ 简历构成要素
- ▣ 简历筛选难点
- ▣ 简历筛选要点
- ▣ 常见情况分析

### 3.如何提高候选人面试赴约率

你有没有过约了一大堆候选人面试，结果大部分都不来？  
你有没有想过为什么其他同类公司面试赴约率比我们高？  
你有没有评估过如何能够有效的提高候选人面试赴约率？

候选人面试爽约的情况经常发生，招聘中这种“约而不见”已经不是什么新鲜的话题，这种情况每天都在不同的公司上演。作为 HR 除了感慨“诚信危机”之外，大多数情况下都

表现得很无奈。本节课主要介绍提高候选人面试邀约率的技巧。

本节课的主要章节和内容包括：

- 候选人不赴约原因（四大原因及改进评估）
- 提高赴约率的技巧（操作方法及注意事项）

#### 4. 如何编写吸引人的招聘 JD

你有没有想过自己招聘效果差很可能是招聘 JD 的问题？

你有没有发现同样是 JD 为什么别人比我们更有吸引力？

你有没有想过要怎么编写 JD 能有效吸引候选人的注意？

很多 HR 每天疲于应付似乎永远也招不满的“人才”，似乎并没有多少 HR 会停下来好好考虑怎么把招聘做精、做深、做细。其实，招聘广告能不能吸引候选人，招聘 JD 的编写是一个很重要的环节。

本节课的主要章节和内容包括：

- 三大常见问题
- 六个关键要素
- 四大注意事项

#### 5. PDP 人才测评方法应用

你曾经有多少次面试人选看走眼的情况？

你曾经想过岗位和性格之间如何匹配吗？

你知道如何把测评工具运用到工作中吗？

HR 仅凭个人的经验，招聘的时候看对方学习经历、工作经验还有问对方问题，很难判断出候选人真实的底层性格。本节课主要介绍人才测评在人才选拔过程中的应用领域以及比较容易快速上手的 PDP 性格测试的内容及应用。

本节课的主要章节和内容包括：

- 人才测评适用范围
- PDP 性格测评介绍
- PDP 性格测评应用

#### 6. 面试经典六问及实施技巧

你有没有面试过程中不知道该问候选人什么问题的情况？

你有没有在面试时，觉得自己提的问题 LOW 到爆的情况？

你有没有因为自己的 LOW 问题，让别人觉得你很不专业？

招聘中，面试官问题问得是否专业、得体，不仅是人才选拔的需要，也是人才判断我们企业的正规程度和专业程度的需要。本节课主要介绍通用的、经典的六类面试问题以及实施的技巧。

本节课的主要章节和内容包括：

- 导入类问题
- 动机类问题
- 行为类问题
- 应变类问题
- 压力类问题
- 情境类问题

## 7.如何通过面试吸引候选人

你了解招聘官怎么用面试吸引候选人吗？

你想过你的面试会给候选人什么感受吗？

你是不是只把面试当做选拔人才的手段？

在现在对人才的竞争这么激烈的市场环境下，企业在选择人才的同时，人才同样也选择着企业。这时候的面试，已经不单纯是我们在面试候选人了，候选人同时也在面试我们。本节课主要介绍如何通过面试吸引候选人。

本节课的主要章节和内容包括：

- 面试吸引的方法
- 面试吸引的细节
- 面试的花式玩法

## 8.背景调查实施技巧

你了解怎么做背景调查最有效吗？

你了解怎么做背景调查最经济吗？

你了解背景调查的技巧和注意吗？

很多候选人面试的时候是条龙，真正工作起来成了一条虫。很多 HR 因为不知道如何做背景调查，造成上岗的候选人不适合岗位，给公司造成了很大的损失。本节课主要介绍背景调查的相关操作方法、技巧及注意事项。

本节课的主要章节和内容包括：

- 包含内容
- 前期准备
- 实施方法
- 操作技巧
- 注意事项

## 9.薪酬谈判实施技巧

你有没有过薪酬压得太低把候选人逼退的情况？

你有没有过薪酬给太高造成内部不平衡的情况？

你有没有过薪酬谈判中被人牵着鼻子走的情况？

我们常常和候选人谈薪资的时候，薪资谈高了，老板不高兴，自己也有闷。薪资谈低了，人家不愿来，给咱们自己的招聘工作带来了很大的难度，同时，各部门又老是在抱怨招聘速度太慢。本节课主要介绍薪酬谈判的实施技巧和注意事项。

本节课的主要章节和内容包括：

- 六个技巧
- 三个步骤
- 六个注意

## 10.如何通过数据分析提高招聘效率

你了解招聘中都能用到哪些数据和表格吗？

你了解如何运用数据分析提高招聘效率吗？

你曾经通过数据改善过自己的招聘效能吗？

HR 在招聘过程中，常常耗费了大量时间和精力，但招聘效率却很低。许多分管招聘的 HR 常常因为满足不了招聘需求而苦恼。当面临大规模的招聘需求时常常感受到压力巨大，

不知所措。本节课主要介绍如何通过数据分析提高招聘效率。

本节课的主要内容包括：

- 如何提高招聘渠道的招聘效率
- 如何提高招聘过程中的有效性
- 如何平衡招聘的效率和经济性