**《社会招聘管理全攻略》课程大纲**

**华乃晨**

人才是企业生存与发展的重中之重，企业对核心人才的争夺战日趋激烈。但是，招聘面试作为组织对人才识别与选拔的重要手段，却屡屡失策。明明面试时应聘者呈现的能力水平都符合公司标准，但实际干起工作来就是绩效不达标；人才引进过程很顺利，但员工干了没几天人就跑了；如何判断何种招聘渠道是最优的？企业亟需能够高效、准确的招聘管理体系来应对现在的抢人大战。

本课程从招聘需求的有效识别出发，深入挖掘招聘编制的计算、招聘渠道的选择等招聘难点问题，并重点讲解在面试过程中常用的六种提问与追问方式，通过技巧学习和模拟演练的方式，寓教于乐，轻松学习。讲师还会结合大量案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、掌握识别合理招聘需求的原则和方法；

2、掌握招聘渠道的优选与管理方式；

3、掌握结构化面试常用的六种提问技术；

4、能够运用多种提问话术判断候选人真实能力水平；

5、掌握招聘后人员保留的关键动作。

**【培训对象】**

企业人力资源管理工作者、业务/技术面试官、基层管理者、中层管理者

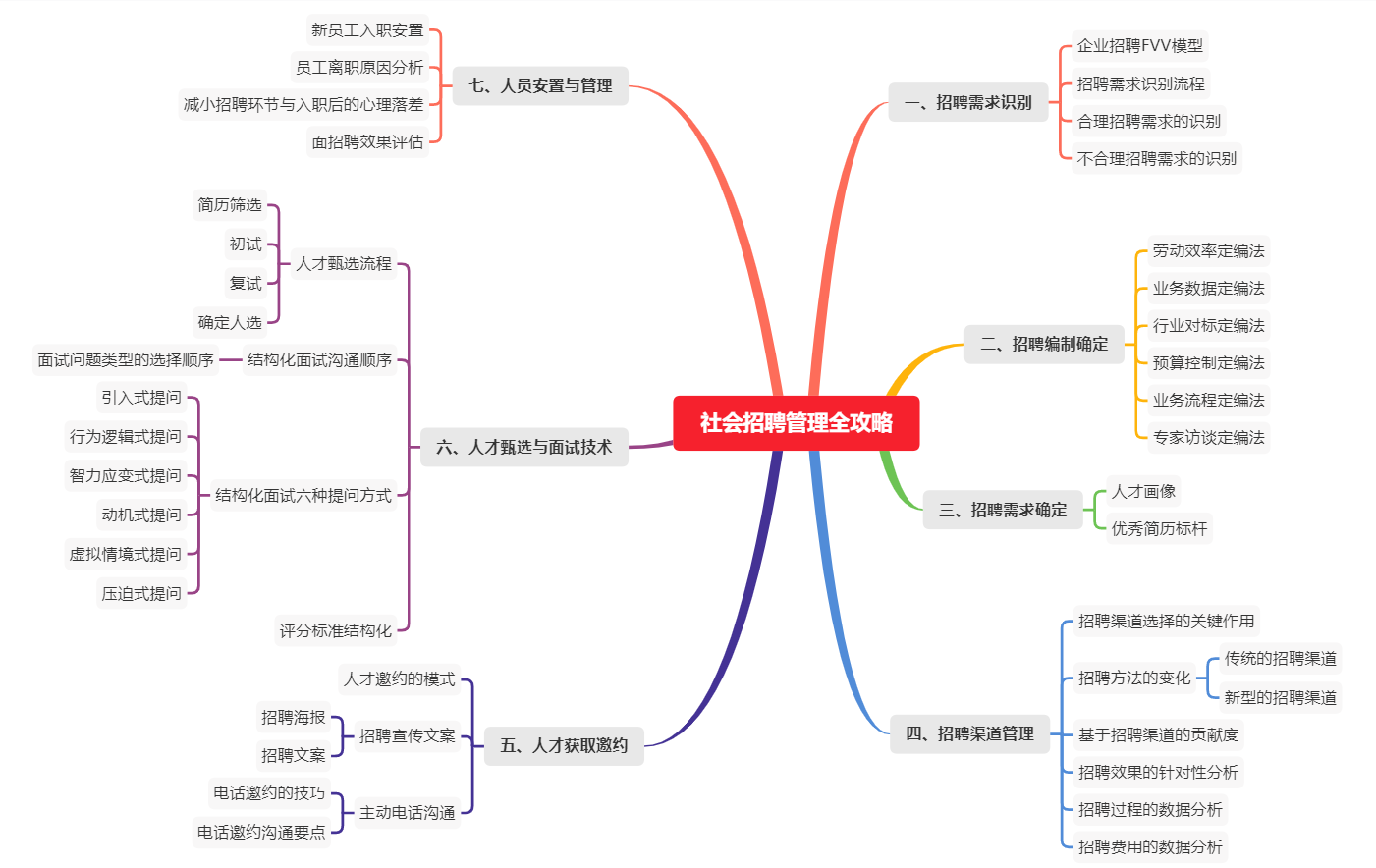
**【培训时间】**

1~2天，6小时/天，为达到更好的培训效果建议2天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**



**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、招聘需求的识别**

1、企业招聘FVV模型

2、招聘需求识别流程

（1）合理的招聘需求的识别

（2）招聘需求“五不招”

（3）团队共创：Pass不合理的招聘需求

**二、招聘编制确定**

1、劳动效率定编法

2、业务数据定编法

3、行业对标定编法

4、预算控制定编法

5、业务流程定编法

6、专家访谈定编法

**三、招聘需求确定**

1、基于“职位任职资格”的人才画像

2、优秀标杆法

3、团队共创：进行岗位人才画像描述

**四、招聘渠道管理**

1、招聘渠道选择的关键作用

2、招聘方法的变化

（1）传统的招聘渠道

（2）新型招聘渠道

3、基于招聘渠道的贡献度

4、招聘效果的针对性分析

（1）招聘过程的数据分析

（2）招聘费用的数据分析

5、角色扮演：业务部门要加人，怎么办

**五、人才获取邀约**

1、招聘宣传文案

（1）宣传海报

（2）宣传文案

2、主动电话沟通

（1）电话邀约的技巧

（2）电话邀约沟通要点

3、团队共创：做吸引应聘者的文案设计

**六、人才甄选及面试技术**

1、人才甄选流程

（1）简历筛选

（2）初试

（3）复试

（4）确定人选

2、结构化行为面试程序顺序

3、结构化行为面试提问顺序

4、引入式提问

（1）引入式提问常用话术

（2）引入式问题的作用

（3）引入式问题常见问题

5、行为逻辑式提问

（1）行为逻辑面试两大核心点

（2）行为逻辑面试提问的四要点

（3）行为逻辑面试的底层逻辑

（4）行为逻辑面试提问关键点

（5）嵌入情绪因素的重要性

（6）宝洁公司对应聘毕业生的面试八问

（7）行为逻辑式提问的STAR追问技术

（8）模拟实操：行为逻辑式提问

（9）实战选才

（10）团队共创：实战选才类型分析

6、智力应变式提问

（1）智力应变式提问概念

（2）智力应变式问题举例

（3）智力应变式问题解析

7、动机式提问

（1）动机式问题的关键点

（2）判断忠诚度的典型问题

（3）判断职业兴趣的典型问题

（4）判断职业价值观的方法

（5）测试：判断职业价值观

8、虚拟情境式提问

（1）虚拟情境式问题提问要点

（2）虚拟情境式提问AOR追问法

（3）虚拟情境式问题提问技巧

（4）模拟实操：模拟情境式提问

9、压迫式提问

（1）压迫式问题举例

（2）压迫式问题提问的条件

10、背景调查

**七、人员安置与管理**

1、新员工入职安置

2、员工离职情景分析

3、招聘后管理动作

4、招聘效果评估

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1.课程逻辑串联与知识点复盘

2.学习心得体会与收获总结

3.学员分享与讲师点评