**《如何开展高效招聘》课程大纲**

授课讲师：袁少波

课程受众：企业管理人员，人力资源部门

课 时：6小时（1天）

课程收益：招聘是人力资源管理实务的起点，也是最重要的一环！知识经济时代整个招聘与选才的竞争就像战争一样。通过本次课程学习，熟悉招聘前的准备工作，确定合适的渠道，建立简历筛选的方法，明确测评工具，了解面试技巧，获得全套招聘技能，用更专业的招聘行动打赢“抢人“这场战斗。

课程内容：

序言：

思考&讨论

**HR六大模块里哪个模块的工作技术难度最高？为什么？**

一、招聘工作的本质

1 拆字解意：招聘的内涵

2 招聘与人力资源管理的关系

* 人选对了，一切事情都对了！人错了，一切皆错！
* 选对人比培养人更重要——盖洛普

3 成功招聘的前提——专业、专业、更专业！

4 招聘的一般流程

5 招聘时主导部门与直线部门的工作划分

二、招聘前准备工作（人员招聘预测与规划）

1 招聘工作分析

2 招募金字塔

3 情景模拟招聘准备工作

演练：高度重视企业和人选的第一次沟通！试试写个招聘文案吧。

三、招聘渠道选择因素分析

1 基于战略、组织生命周期的招聘渠道建设

案例：海底捞基层员工来自内部推荐，外部招聘辅助之；中高层管理人员来自内部选拨；为什么这么做？有什么利弊？

2 企业不同发展时期渠道特征

扩展：

彼得原理——优秀的员工晋升到其不能胜任的岗位会怎么样？

帕金森定律——大公司病是怎么来的？

案例讨论：海底捞的内部招聘模式能持续多久？

3 常用的招聘渠道与效果

四、简历筛选技巧

1 简历阅读基本技巧

优秀简历的5个特点&需要警惕的简历特点

案例分享：小赵女士是怎么成功应聘出版社编辑岗位的？

2 淘汰原则——哪些人选绝对不可以留！否则后患无穷！

五、人员甄别技术（测评工具的合理应用）

1 效度测试与信度测试

通过一个稳定但无效的智商测验，理解这两个概念

2 IQ测试

3 MBTI职业性格测试

4 DISC测试

思考&讨论：这些测试本质究竟是在干什么？

六、面试工具及技巧

1 结构化面试

2 BD面试

如果只学一招，那就学这招。配合压力测试，足以探清绝大多数应聘者的“底细”

**案例：宝洁公司对应聘毕业生的面试八问**

3 无领导小组讨论

会场布置、主题选定、氛围营造、话题引导、如何观察？

4 情景模拟练习

听明白了就是真会了吗？模拟演练一下，看看知行合一有多难！

扩展分享：

**诸葛亮的观人7法&实际案例**