

主题：**高效招聘与中高阶管理**

主讲：丁坚 费用：3200元/人

**高效招聘与中高阶管理**

**（A课程）《金牌面试官---高效招聘与精准面试法》**

**（B课程）《领导基因--中高阶管理者的七项修炼》**

**——课程简介**

丁坚博士（资深人力资源管理专家，集团管控专家，企业变革管理专家）

实战实用实例实操，拒绝空谈理论与无用废话，听完就能照搬执行！

【时间地点】

2017年3月29--30日上海（A课程） 2017年3月31-4月1日深圳（A课程）

2017年4月19--20日上海（B课程） 2017年4月21--22日深圳（B课程）

2017年5月22--23日上海（A课程） 2017年5月24--25日北京（A课程）

2017年5月26--27日-深圳（A课程） 2017年6月21--22日上海（B课程）

2017年6月23--24日深圳（B课程） 2017年7月26--27日上海（A课程）

2017年7月28--29日深圳（A课程） 2017年8月23--24日上海（B课程）

2017年8月25--26日深圳（B课程） 2017年9月18--19日上海（A课程）

2017年9月20--21日北京（A课程） 2017年9月22--23日深圳（A课程）

2017年10月25--26日上海（B课程） 2017年10月27--28日深圳（B课程）

2017年11月22--23日上海（A课程） 2017年11月24--25日深圳（A课程）

2017年12月27--28日上海（B课程） 2017年12月29--30日深圳（B课程）

2018年1月12--13日北京（A课程） 2018年1月17--18日深圳（A课程）

2018年1月19--20日上海（A课程）

【参加对象】**（A课程）【参加对象】** 企业董事长、（副）总经理、企业高管、人力资源招聘经理、主管/各部门高级主管/经理及涉及到招聘与面试相关人员等

**（B课程）【参加对象】**企业董事长、总经理、副总经理、各部门总监等中高级管理人员（尤其适合企业中高层领导）

【学习费用】 3200元/人，（含讲义、午餐、税费、茶点等）

【承办单位】 企业学习网 http://www.qiyexuexi.com

【垂询热线】 0755-61280179 021-51870612 010-51295410

【电子邮箱】 qiyexuexi@qq.com

【值班手机】15811817900（田蜜） 18918926140（张丹）18918926126（叶静）

**（A课程）【课程背景】**

在当今世界，一个不争的事实是：哪家企业拥有一流的人才，它就会有一流的产品，也就能在竞争激励的市场中立于不败之地。是"没有人"还是"没有合适的人"，我们该如何具有"慧眼"？招聘与面试作为企业人力资源竞争的第一步，对企业的长远发展有着举足轻重的作用。系统掌握招聘与面试技巧，为企业选拔优秀的人才是现代经理人及HR必备的基本素质。

怎样招聘与企业发展要求一致的人永远是人力资源管理的重要工作之一。但如何能招到一流的且又符合企业文化的人才，又涉及到是否有正确的招聘方法及面试技巧。本课程的设计旨在帮助招聘工作者提高招聘与面试的知识和技巧，提高招聘的成功率，确保招到符合企业文化和职位要求的人才。

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

**（B课程）【课程背景】**

为什么老板一心想变革想发展，多数干部却原地守旧一动不动？

为什么企业管理制度越来越多，员工越来越自私，越来越斤斤计较？

为什么部门领导越来越多，薪酬越来越高，管理效率却越来越差？

为什么管理水平越差的干部，自我感觉却还越好？

为什么请高人培训洗脑也没用？为什么企业重赏之下没有勇夫？

为什么团队整天在忙碌却工作业绩不明显，工作没有成效？

为什么团队在工作中经常不知道哪些事情该做，哪些事情不该做？

为什么领导布置的工作任务、下达的指令员工不能很好的完成？

为什么领导不能有效调动团队员工的积极性？

为什么部门与部门之间经常会出现踢皮球、相互推卸责任的情况？

为什么一个问题刚解决，类似的问题却反复出现、越来越多？

为什么？为什么？为什么企业中高阶管理者每天被遇到很多个为什么？

>>>>>面对这些状况，企业中高阶管理者必须要通过用“心”来完成领导基因的修炼。

据统计，如果企业中高阶管理者具备匹配的领导能力与实践技巧，企业的经营管理效益将至少提高50％！

本课程详细解读作为企业中高阶如何提升组织绩效的系统知识与实操技巧，帮助企业中高阶管理者迅速构建高绩效的团队。

**（A课程）【课程收益】**

1. 建立对招聘工作的正确理念，学习针对岗位说明书设计各类职位的甄选工具、面试要点、标准问题库；
2. 学习面试问题设计的基本理论和方法，具备初步的结构化试题开发能力
3. 掌握面试前的各项准备内容和清单，能够设计具有针对性的面试问题和面试评估表；
4. 掌握如何进行有效的面试开场；
5. 掌握如何挖掘核心经历，并进行有效提问和深度交流；
6. 通过现场模拟演练，帮助学员纠正不良面试习惯，鼓励创造性，增强应变能力和解决问题的能力，使学员掌握可落实的硬性工具；

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

**（B课程）【课程特色】**

思维开悟——打破中高阶管理者的惯性思维限制，结合平时已有的管理经验，立即茅塞顿开！

导师资历——历经高级咨询顾问十多年，数千家大型企业集团管理咨询与培训经历，数万学员见证！

风趣幽默——激情四射的演讲，幽默风趣的表现、见解犀利的言辞，在快乐中学习，在学习中快乐！

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

**【授课方式】**

* 启发式教学 — 充分调动学员的积极性，强化学员的创新性和主动性；
* 案例式教学 — 讲解式案例和讨论式案例相结合，强调分享研究；
* 互动式参与 — 融知识于学员体验中，行为再复制以强化实践应用；
* 强化文化式 — 从学员思维形式上、心智模式上将企业文化融入知识；
* 情境教学式 — 角色互换、情境模拟、团队游戏式的知识传递。

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

**【授课风格】**

* 激情四射的演讲，幽默风趣的表现、见解犀利的言辞；数千家大型企业集团管理咨询与培训经历，数万学员见证，确保您能够立即学以致用！

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

**●【授\_课\_专\_家\_介\_绍】**

丁坚(Kevin Ding) ---管理学博士，资深咨询专家，实战性培训专家，资深人力资源管理专家，集团管控专家，企业变革管理专家

清华大学研究院、上海交通大学海外教育学院、上海国家会计学院、中国海洋大学、浙江大学企业管理中心等高校总裁班、MBA中心特聘客座教授；

中企联注册管理咨询师、国家注册高级培训师、精益生产管理师、高级人力资源管理师；

创世纪培训网公开课首席培训专家；历经数千家大型企业集团管理咨询项目与培训辅导，国内数百家咨询培训机构的签约讲师；

丁坚老师曾在大型国企及外资制造业担任中高阶主管，在人力资源管理、企业战略规划、集团管理模式设计、业务流程重组、企事业单位改制重组以及政府课题研究等方面主持了数十个咨询项目。丁坚老师非常了解国内企业经营管理的竞争环境，精通运用前沿管理技术解决企业实际问题的策略及实务，对不同行业、不同企业高效组织与人力资源体系、集团化风险管控体系的构建及企业不同发展时期高效开展组织变革与人力资源工作的难点、瓶颈等有系统的研究及丰富的经验。

丁坚老师至今已有十五年以上的人力资源管理工作与咨询经验；八年以上职业讲师实战经验，辅导过数百家大型企业集团的培训、咨询和管理变革项目。代表客户主要有代表客户主要有中国石油天然气集团、中国海尔集团、中国移动、中国电信、中国医药集团、北京住总集团、中国广厦集团、中国南车集团、中国农业银行、中国农村信用社、中国银行、中国建行、中国工行、3C科技（中国）集团、戴尔DELL(中国)、林德叉车(中国)、VAG（中国）、三一重工、北汽福田、江淮客车集团、正泰集团、天马集团、广东慧谷集团、上海供电局、上海保集集团、上港集箱、上海苏尔寿、上海信息产业集团、上海百胜软件、上海九隆房地产、上海龙宇控股、山东平安保险、SGS(中国)通标、浙江宝亿集团、新加坡超级食品集团、中国航天科技集团、东方航空、江苏开元集团、江苏牧羊集团、浙江天能集团、上海航道勘察设计研究院、上海东捷电力集团、南京地铁公司、江苏贝尔地板、江苏艾贝服饰、浙江中捷集团、中国汽车技术研究中心、厦门港务船务公司、浙江太子龙服饰、江苏交通规划设计院、浙江华庭房地产集团、浙江森森集团、浙江兴业集团、华润集团、宁波球冠电缆、安徽泰华集团、江苏省农业银行、中国长城资产管理公司、舟山烟草、舟山自来水、烟台供电、宜兴供电、博格华纳汽车零部件（中国）、浦东电信、通用线缆（中国）、阀安格水处理（中国）、台橡（南通）、上汽集团安吉物流、四川棉麻集团、武汉中石化、牧羊集团、海力士-意法半导体（中国）、长春电力设计院、天津康师傅集团等大型企业单位。

丁坚老师善于解答学员疑问，上课形式多样，风趣幽默，深入浅出，具很强的互动性，深受客户好评。他利用在系统思维、企业学习与知识管理方法、整合企业变革能力方面的丰富实操经验，向各界优秀企业源源不断地输出管理新理念、新技术和操作方案。

他的培训五大特色：

启发式教学 — 充分调动学员的积极性，强化学员的创新性和主动性；

案例式教学 — 讲解式（印证式）案例和讨论式（探究式）案例研究；

互动式参与 — 融知识于学员体验中，行为再复制及知识应用度高；

强化文化式 — 从学员思维形式上、心智模式上将企业文化融入知识中；

情境教学式 — 角色互换、情境模拟、团队游戏式的知识传递、“误区诊断”，使学员对教学内容有更深刻的认识，在娱乐之后有更多感悟。

【学员评价】

“丁坚老师的培训充满激情。在他的指导下，我们通过角色互换、情境模拟、团队游戏，学到许多有效的中高层管理技巧。”---陈先生, 人力资源部, 中国医药集团公司

“通过丁老师精彩的授课，让我们更加深刻地掌握了集团公司中高层管理的精髓，同时也被丁老师的敬业精神所折服。”---盖处长, 资本运营部, 中石油天然气集团公司

“丁坚先生的极具推动力的咨询变革能力给我们留下了深刻的印象，对提高我们的人力资源管理水平具有很强的借鉴意义。”---张女士, 海尔大学培训中心，中国海尔集团

“在我看来，丁坚先生是非常专业、值得信赖和富有创新精神的，我非常愿意将他推荐给身边的企业家朋友。”---袁先生, 副总经理, 北京住总集团

“我们感谢您出色的卓有成效的培训演讲，我和员工都为您的风格、方法、内容和技巧所折服。”---李先生, 人力资源部, 中国移动浙江公司

“学员们都反应你的课程很深动，互动性特强，内容也很实用，希望今后有更多的合作！”---刘先生, 人力资源部, 中国航天科技集团公司

“课程深动风趣，希望丁坚老师接下来与我们长期合作，推荐更多的好课程。比如沟通课程也是我们很需要的……”---赵先生, 人力资源部, 安徽江淮客车集团

“丁坚老师能把150人的课程上得如此活跃、实战，真是不容易！这样的课程应该多听，我们会把相应的课程推荐给其它供电公司。”---王先生, 人力资源部, 上海市区供电局

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

**（A课程）《金牌面试官---高效招聘与精准面试法》 【课程大纲】**

**第一单元 态度决定一切---建立对招聘工作的正确理念**

* 自测：贵公司招聘体系是否科学有效？
* 为什么要做好招聘工作？
* 招聘失败的成本：直接成本+隐性成本
* 视频讨论：看企业如何招人?
* 人员招聘的十大核心理念
  + 最好的不一定是最合适的
  + 坚持用人所长
  + [学历]不代表[能力],[经历]不同于[经验]
  + 强调企业文化的认同感
  + 企业与应聘者之间的“互动营销”
  + 招聘既有“科学性”，又有“艺术性”
  + 小心遭遇“面霸”，不要提无效问题；
  + 宁缺勿滥，“请神容易送神难”
  + 招聘是所有部门的事情,HR部门与用人部门的职责定位
  + 招聘工作只有开始，没有结束
* 成功招聘,理念先行---优秀面试官的职业心态
* 给应聘者一个好印象：面试官的面试礼仪
* “211工程”打造雇主品牌：维护求职者的自尊
* 小结：如果招聘准备工作失败了，你就是可能准备着失败

**第二单元 企业要什么样的人---如何规划不同岗位人才素质模型**

* 如何进行招聘岗位需求分析---实战技巧：“钻石模型”
  + 岗位基本刚性要求
  + 应知应会专业知识
  + 工作必备综合技能
  + 职业态度
  + 特别加分项
* 七步成诗----如何构建招聘岗位之“钻石模型”

1、工作分析，编制岗位说明书；

2、针对职责推理需要的工作技能与专业知识；

3、访谈岗位的直接上级、下级与平级，了解需要的工作技能与专业知识；

4、访谈业绩优秀的员工样本、业绩较差的员工样本，对比分析，提取共性特质；

5、规划岗位胜任的隐性职业态度与人格品质要求；

6、根据历史经验，列为人员素质要求的加分项。

7、综合所有需求分析结果清单，去掉重复项，归纳必要项，并排序处理

* 如何对招聘需求分析结果筛选与排序，形成关键面试要素
  + “过犹不及”的辨证思考
* 招聘岗位需求分析实战案例：
  + 某企业招聘区域销售经理---“钻石模型”构建

**第三单元 候选者是否真的胜任---结构化面试理论与实践**

* 非结构化面试与结构化面试
* 结构化面试的特点
  + 面试问题多样化
  + 面试要素结构化
  + 评分标准结构化
  + 考官结构化
  + 面试程序及时间安排结构化
* 如何操作结构化面试：“七步法”
  + 第一步，确定面试要及权重
  + 第二步，编写各要素的详细定义说明
  + 第三步，编制具体的评分表格
  + 第四步，设计结构化面试题库
  + 第五步，对相关主考官培训，知识转移
  + 第六步，现场实施结构化面试，及时评分
  + 第七步，招聘后评估工作---“321”法则
* 衡量招聘工作的绩效评估指标
* 结构化面试七大经典问题类别及实施技巧
  + 1、背景性问题，附经典面试提问分析；
  + 2、意愿性问题，附经典面试提问分析；
  + 3、情境性问题，附经典面试提问分析；
  + 4、压力性问题，附经典面试提问分析；
  + 5、智能性问题，附经典面试提问分析；
  + 6、专业性问题，附经典面试提问分析；
  + 7、行为性题目，附经典面试提问分析；
    - STAR行为面试技巧
    - 行为面试---STAR样本
    - STAR实战分析：考察“培养人才”方面
    - 行为面试的要点总结
* 视频讨论：企业主考官的面试技巧有何评价？

**第四单元 升级版的面试提问技巧---如何提高面试的精准度**

* 『人才测评技术』三大工具实现精准面试
  + 一、心理测验（附参考测验量表）
  + 二、评价中心技术
  + 三、知识测试
* 现场升级版面试的四大实战技巧
  + 打乱次序，声东击西
  + 引蛇出洞，步步为营
  + 未雨绸缪，穷追猛打
  + 逆向推理，心理投射
* 专题实战：无领导小组讨论
  + 无领导小组讨论的面试特点分析
  + 视频案例:企业组织的“无领导小组讨论”出现哪些问题？
  + 无领导小组讨论的座位设置
  + 无领导小组讨论的实施步骤
  + 无领导小组讨论的面试官看什么
  + 注意无领导小组讨论的“陷阱”
* 学员情景演练及点评：如何面试人才

**第五单元 企业招聘面试常见的困惑与解决对策探讨**

* 困惑1：运用了招聘面试技术，还要相信我的直觉么？
* 困惑2：如何从简历获取主要信息？
* 困惑3：HR部门如何提高面试邀约的成功率？
* 困惑4：如何成功举办校园招聘会?
* 困惑5：对于外地求职者，企业电话面试时要注意哪些细节？
* 困惑6：如何在视频面试中做出相对精准判断？
* 困惑7：招聘基层一线岗位（如普工），需求数量较多，如何解决？
* 困惑8：针对招聘难度大的职位（如中高级岗位、技术类人员），如何向猎头公司学习招聘？
* 困惑9：如何针对核心人才如何做好背景调查？
* 困惑10：如果HR和用人部门面试官对应聘者评价不一致该怎么办？
* 困惑11：如何在面试中讨论薪酬问题？
* 困惑12：如何提升面试中的沟通技巧？
* 困惑13：遇到不同求职者，控制面试时间的技巧？
* 困惑14：如何在面试完成后，做出客观、清晰的评价记录？
* 困惑15：如何建设企业人才库？
* 困惑16：新员工在试用期内的培训风险？
* 困惑17：新员工入职后，如果让其迅速融入团队？

**课程总结与知识回顾**

━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━━

**（B课程）《领导基因--中高阶管理者的七项修炼》【课程大纲】**

2天互动式培训 22个经典实战案例

第一项修炼 慧眼识人---如何甄选团队合适的人才

1.精准面试的三大理念（合适比优秀重要，品格比能力重要，招聘比培训重要）

2.常用招聘面试方法与适用场合解析（心理测试，专业笔试，无领导讨论，演讲答辩，现场情景设置，结构化面试）

3.制订人才甄选的钻石模型（刚性要求，专业知识，通用技能，职业品格，特别加分）

4.开展行为面试法实战技巧（STAR追问，少问观点多看行为）

5.升级版的精准人才面试技巧（声东击西，引蛇出洞，穷追猛打，心理投射）

实战案例讨论：

(1)HR和专业用人部门对面试者评价不一致该怎么办？

(2)如何面试考察团队必备的三大核心特质（责任心，执行力与学习力）？

(3)如何与优秀人才进行有效的薪资谈判？

第二项修炼 高效沟通---上级、平级与下级的沟通艺术

1.沟通能力的五个层级（表达不清，自我中心主义，闲聊天，互动协商，同理心沟通）

2.有效沟通的基本技巧（微笑，聆听，表达，反馈）

3.向上有效沟通的关键点（发扬香蕉文化，给上司面子，善于揣摩上级意图）

4.平级有效沟通的关键点（求同存异，合理说“不”，100%坦诚尊重分歧，双核大脑的自由切换）

5.向下有效沟通的关键点（沉默是金多听晚讲，能够忍受下属暂时不完美，恩威并施，赞美比批评更有效）

实战案例讨论：

(4)部门内部近期士气低落，员工希望你代表部门员工向老板要求涨薪，你该如何向老板沟通？

(5)你对本部门精心编制的年度预算方案，却被公司审计部否定，你如何应对？

(6)你部门内部的核心骨干小张想辞职创业，你将如何沟通？

第三项修炼 带队育人---员工培育与教练技术

1.主管人才培育六个思想障碍

2.员工培育发展的ASK模型（知识、技能、态度）

3.如何影响员工的职业态度（参观标杆企业，利益驱动机制，外来和尚好念经，榜样员工分享，读书分享会，身教>言传）

4.如何培训员工的知识技能（专业考试，案例分析，集中学习，OPL训练，项目小组活动）

5.让部属塑造从优秀到卓越的职业习惯（10分钟法则，六点工作制，三卡一本）

实战案例讨论：

(7)公司安排你主导推行内部专业技能等级评定，鼓励培养多能工与复合性人才，你将怎么做？

(8)你部门刚来了新进大学生员工小高，如何迎接部门新人，让其落地生根？

(9)在现场巡视时，你发现小刘操作新设备的动作规程有误，甚至会产生安全隐患，你将如何教导？

第四项修炼 效率实战---高效能的时间管理技巧

1.视频讨论：请思考案例中有哪些时间管理错误？

2.清单革命（大脑不是硬盘，应该是CPU；彻底把大脑清空，收集清单计划PK）

3.要事第一（工作统筹的4D象限管理法，练习分享：吃掉那只青蛙）

4.专注执行（番茄工作法：让自己保持专注力）

5.总结复盘（APP工具推荐：有道云笔记）

实战案例讨论：

(10)计划不如变化，因为领导临时交办的紧急任务导致计划不能按时完成怎么办？

(11)对于工作中经常出现习惯性拖延症，你应该如何应对解决？

(12)最近大家普遍反馈会议效率低浪费时间，你来准备重新优化会议流程，你将如何开展？

第五项修炼 双赢绩效---如何实现考核体系落地

1.目标设立：SMART量化原则（如何做好定性岗位的量化工作？）

2.绩效记录：全过程的数据与关键事件记录（用稽核强化绩效记录的严肃性）

3.帮助辅导：转变传统考核的思维习惯（先帮助后考核，先改善后控制）

4.绩效评价：如何保证考核评价的公正客观（为什么员工会对考核结果有异议？）

5.反馈沟通：绩效面谈的实战步骤（明确面谈的目标，面谈前的四项准备，面谈的步骤演练）

6.改进计划：持续的管理改善（把改进的行动计划纳入下期绩效目标，积小胜为大胜）

实战案例讨论：

(13)设定考核具体目标值时，部门员工与部门领导讨价还价，如何实现双方平衡？

(14)对于工作中的过程数据记录，执行力基础比较差，应该如何开展数据记录？

(15)大家对部门考核认为多做多错，少做少错不公平，消极反感情绪严重，你将如何解决？

第六项修炼 人尽其才---如何打造高绩效团队

1.“强化理论”的管理启示（员工怎么才会做出结果？）

2.主动营造组织的危机感（优秀企业如何营造危机感：华为，google,联想，百度）

3.团队目标管理的五个关键（目标论，阶段论，协作论，休息论，复盘论）

4.全力以赴，立即行动（鼓励无中生有，优化流程ECRS，效率改善）

5.恩威并重，奖勤罚劣（如何表彰先进，如何处罚落后，末位淘汰的艺术）

6.建立绝对执行力的机制保障（行为约束，三权分立，三要素法，划小责任单元,专职稽核，专题攻关）

实战案例讨论：

(16)在团队管理出现的“精品”员工，如何应对？

(17)在团队管理出现的“次品”员工，如何应对？

(18)在团队管理出现的“毒品”员工，如何应对？

(19)在团队管理出现的“废品”员工，如何应对？

第七项修炼 激励人心---如何实施团队激励的艺术

1.团队激励常见问题分析（领导说话不算数，激励频次少，平均主义，缺乏同理心，员工做好事却被责备）

2.愿景激励：造出所有人相信的梦（构成愿景的AB面，如何避免高层激动、基层一动不动？）

3.薪酬激励：利益驱动（中高层年薪制、研发技术项目制，营销业务提成制的实战技巧）

4.情感激励：江湖大哥（一两拨千斤：学会激励员工的家人）

5.榜样激励：正能量典型（视频分享：如何树立正面典型）

实战案例讨论：

(20)企业推行的“年度优秀员工”多年执行流于形式，你将如何改善激励制度？

(21)企业推行的福利政策单一，花了钱却没有用，你将如何推行弹性福利菜单？

(22)公司老员工收入低但忠诚高，新员工学历高而且工资高，导致类似岗位的新老员工薪资不公平，如何应对解决？

课程总结，现场学员互动答疑

**高效招聘与中高阶管理——报名信息**

我单位共人确定报名参加 2017年 月日 在举办的**《高效招聘与中高阶管理》**培训班。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **单位名称:** | |  | | | | | | | |
| **地 址:** | |  | | | | | | | |
| **联系人姓名:** | |  | | | **性 别:** | |  | | |
| **手 机:** | |  | | | **电 话:** | |  | | |
| **部门/职务:** | |  | | | **E-mail:** | |  | | |
| **参 会 学 员 信 息** | | | | | | | | | |
| **姓 名** | **性 别** | | **职 位** | **手 机** | | **E-mail** | | | **金 额** |
|  |  | |  |  | |  | | |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  |
|  |  | |  |  | |  | | |  |
| **缴费方式** | □ 转帐 □ 现金 （请选择 在□打√） | | | | | **会员ID** | |  | |
| **住宿要求** | 预定：双人房\_\_\_间；单人房\_\_\_间，住宿时间：\_\_ 月 \_\_ 至 \_\_ 日  (不用预定请留空) | | | | | | | | |

此表所填信息仅用于招生工作，如需参加请填写回传给我们，以便及时为您安排会务并发确认函，谢谢支持！

客服热线：广州：020-61133776 深圳: 0755-61280179

上海：021-51870612 北京: 010-51295410 ——企业学习网-市场开发部

1.请您把报名回执认真填好后回传我司，为确保您报名无误,请您再次电话确认!

2.本课程可针对企业需求，上门服务，组织内训，欢迎咨询。

3.请参会学员准备一盒名片,以便学员间交流学习。

4.请准备几个工作中遇到的问题以便进行讨论。