

**成为战略型招聘官**

**开课时间/地点：11.25-26，深圳**

**费用：5980元**

**【课程收益】**

个人

* 助您打开招聘战略思维了解招聘战略管理
* 学习雇主品牌管理的内涵和外延
* 提升人岗匹配度和候选人体验的意识
* 熟知招聘渠道的铺设和管理方法
* 增强招聘沟通高效性和影响力
* 把握人才规划的概念
* 提升薪酬谈判的“技艺”
* 学习候选人关系管理
* 学习掌握招聘的合规管理和项目管理技能

组织

* 提升招聘团队的战略思维高度
* 提升招聘团队的招聘操作管理能力
* 提升招聘团队的雇主品牌意识
* 提升候选人与企业的粘度
* 提升招聘职能部门绩效管理的水平
* 提升招聘职能部门降本增效的能力
* 加强招聘和业务的沟通和无缝对接的配合
* 提升招聘职能部门职能管理的思路

**【课程大纲】**

**第一部分 招聘战略制定到落地**

**1.招聘的战略思维**

* 业务战略到人才战略
* 人才战略到招聘战略
* 招聘组织模式成熟度评估

**2.招聘的战略执行**

* 寻找差异制订战术
* 根据战术制订公司的招聘战略
* 验证战略的完整性

**3.招聘管理实操**

* 招聘组织搭建
* 招聘决策管理
* 招聘流程管理
* 招聘系统和工具管理

**4.战略前瞻和战术夯实**

* 前瞻- 雇主品牌的建设和维护
* 夯实-候选人体验度的意识和提升

**第二部分 招聘渠道铺设和管理**

**1.招聘渠道的分析**

* 渠道列表
* 内外对比
* 主被动对比
* 成本对比
* 效性对比

**2.招聘渠道的选择**

* 传统媒体对比社交媒体
* 固化媒体对比移动招聘
* 横向多，纵向少
* 粗犷强，精细弱

**3.招聘渠道的红海和蓝海**

* 直接搜猎的概念
* 新兴渠道案例解析

**第三部分 招聘的沟通和影响力**

**1.招聘管理中沟通建立**

* 招聘管理中的沟通挑战和应对
* 招聘管理中沟通的类型及内容
* 招聘管理沟通的平台搭建和参与度

**2.招聘阵营联盟的沟通管理**

* 获得招聘沟通前的信任
* 学习用业务的语言进行招聘沟通
* 站在沟通对象的角度提升招聘沟通的效率
* 借力使力和创造招聘沟通的附加值

**3.有力招聘沟通的内容管理**

* 招聘数据的力量
* 招聘沟通中数据的选择
* 招聘数据管理和运用

**4.有效招聘沟通的逻辑展示**

* 招聘管理中沟通效力的挑战和解决途径
* 有效招聘沟通遵循的规律
* 高效顾问式沟通在招聘中的使用

**第四部分 招聘战略技能再造**

**1.招聘实施的基石-人才规划**

* 高效业务沟通了解人才需求
* 人才市场的分析
* 内外人才盘点的实施
* 人才地图的规划

**2.招聘决策的跟进-薪酬谈判**

* 薪酬谈判的前提
* 薪酬谈判的本质
* 薪酬谈判的“技”和“艺”

**3.CRM候选人关系管理**

* 被动候选人的链接
* 面试邀约的技巧
* 面试流程中候选人的管理
* 目标候选人的融入

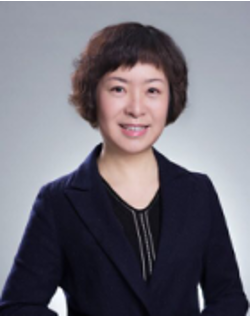
**4.招聘项目管理**

* 项目规划的建立
* 项目管理的管控要点
* 招聘项目管理的技能

**5.招聘的合规管理**

* 招聘合规意识的重要性
* 招聘流程中的合规风险
* 招聘的合规应对

**【讲师介绍】**

****

**古老师**

* 某外资人力资源助理副总裁
* 达索亚太区招聘总监
* 英格索兰亚太区招聘总监
* 霍尼韦尔亚太区招聘总监
* 贝卡尔特亚太区资深招聘经理
* ABB中国中国区资深HR经理
* 惠而浦中国中国区招聘培训经理

**职业经历**

古女士拥有近30年的人力资源管理经验，现任一家外资机构的人力资源助理副总裁，负责集团的招聘TA团队和两个业务事业部的HRBP团队的建设打造和支持管理,并引领人力资源团队的变革转型。 她主导人力资源的管理，特别是中国区，亚太区的招聘管理和变革上积累了丰富的经验。长期任职五百强外企中国和亚太区的招聘总监一职，也让她成为招聘领域的专家。

她长期在企业里的HR实战经验和心得体会，会带给你全新的视野，并丰富你的实操运用。她在承担亚太区招聘总监的同时也曾被授证作为全球的招聘培训大师。作为公司的招聘培训培训师的任证大师，她给公司内部中国，新加坡，马来西亚，泰国等人力资源部，招聘部和业务经理们授证达500多人次。

她也受邀给来自不同行业的其他公司的管理层讲授人力资源的变革和管理经验达1000多人次。她也受邀给中国的大学的EMBA班的学员讲授分享人力资源的管理知识和经验达500多人次，经授证她还担任某大学MBA国际国内班的企业导师，开展HR管理讲座并带教MBA学生。

**项目经历**

为一欧洲跨国高科技行业公司和一美国制造型跨国公司提供企业内部外部人才地图规划(Talent Mapping)。每一个项目历时三到六个月，最后完成中层销售管理层的组织架构调整，以支持中国区的业务转型和业务双位数的业绩增长。该项目也分别被作为全球模范项目受到全球人力资源管理层的嘉奖并进行全球分享。

历时五年分别为一欧洲和一美国公司建立亚太区的招聘中心团队，完成招聘模式由(被动式接单)到(顾问式招聘)的业务转型。期间历经全球招聘系统TALEO实施上线实现数字化管理，亚太区HR全员招聘线上线下培训，招聘流程优化改造，候选人体验提升，中国区社交媒体微信招聘平台搭建，日本和韩国全国人才招聘电子刊物的建立，日本本地招聘渠道优化（BizRich引入），亚太区各国跨国合作候选人搜寻机制建立……等等。

历时四个月为一韩国大型重型机械公司，就建立其跨国型企业形象，增强其在中国的企业知名度，作市场调研和行动计划可行性研究。提交的报告被作为企业内部后续行动计划贯彻实行。

历时两个月，为一家欧洲高科技公司，通过在日本当地两周的实地调研，人力资源咨询顾问采访，当地招聘团队和业务部门采访，和当地候选人面试面谈，日本人才招聘公司访问，日本领英（Linked In）的合作，写就日本人才市场调研报告，并分享给日本的人力资源部和业务管理层，来更好地建立招聘渠道和招聘质量评估体系。

历时一年为一家欧洲高科技公司对马来西亚收购公司的当地招聘团队进行业务，文化，招聘流程，招聘系统和成员素质的全面整合。

帮助一欧洲制造型公司，在中国区历时半年，完善招聘流程，招聘体系，招聘线上管理，重新塑造公司形象，建立和优化校园招聘流程，最终获得最佳雇主称号。