**2022《招聘技能提升训练营课程》课程大纲及开课计划**

**课程价格：4880（含授课费、资料费）**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 地点 | 一月 | 二月 | 三月 | 四月 | 五月 | 六月 | 七月 | 八月 | 九月 | 十月 | 十一月 | 十二月 |
| 上海 |  |  | 24-25 | 26-27 | 26-27 | 28-29 | 21-22 | 23-24 | 27-28 | 27-28 | 24-25 | 1-2 |

* 【培训目标】
* 结合以往的招聘工作，针对新一批内部面试官，聚焦招聘成功的核心知识、理念和技术进行系统的培训。通过培训令学员统一认识、发现差距、提升技能，从而整体提高招聘质量，在人才管理中为企业把好人才入口关。
* 【课程简介】
* 本课程基于在项目实际运作中对技术的把握来介绍面试官在招聘过程中常用的各种方法及操作要点，重点在于对一两项核心测评工具以及实施过程的注意事项做专项讲解。
* 【课程目标】
*  通晓面试官的角色定位与注意要点
*  掌握人才测评技术在招聘中的实际应用
*  围绕3-5项核心招聘技能做专项突破
* 【适用对象】
* 人力部招聘负责人、招聘专员、业务部门参与招聘的负责人
* 【培训时间】
* 12小时/2天
* 【授课方式】
* 以案例分析、视频等为主线，结合理论讲解、现场互动、总结分享等，通过视觉、听觉、语言、行为进行全方位的信息强化，切实提升面试官水平。
* 【课程大纲】
* 课程模块 基本环节 内容提要 培训方式
* 上午 模块一
* 理清招聘目标 招聘准备工作
* 故事导入：那些年招聘中发生的奇葩故事
* 招聘中的典型常见问题
* 评价标准理解不一；评分尺度差异太大；仅凭个人经验感觉
* 建立招聘的全局观
* 案例：标杆企业招聘的全流程运作
* 讨论：你所在企业的校园招聘目标是什么？
* 小结：确定目标时的常见误区
* 建立校园招聘目标的要点
* 依据公司人才战略规划；
* 各部门各分子公司招聘需求；
* 历史数据分析；
* 目标的SMART原则
* 实践操作：建立起符合本企业实际的招聘目标
* 分小组讨论：我们的目标
* 团队共创：对目标形成基本共识
* 知识讲解
* 模块二：
* 制定校园招聘方案 招聘标准澄清 导入：一个完整的招聘方案包括哪些要素？
* 小结：典型的招聘方案样例
* 外部：确定合作网站或中介机构
* 讨论：我们该选择怎样的合作网站和招聘机构？
* 外部：目标人才规划
* 内部：人才评价标准建立与题库工具准备
* 导入：某大型企业如何建立人才标准
* 小结：基于高绩效的素质标准建立人才标准
* 招聘成功的核心因素
* 构建招聘标准的考虑因素
* 招聘标准的构成、建构及编写 知识讲解
* 实例分享
* 现场演练
* 模块三：
* 行为面试技术 行为面试法 为何首推运用行为面试
* 什么是行为面试
* 如何通过候选人的行为对考察的能力素质做出评价
* 行为面试对人员招聘的特别意义
* 行为面试要注意什么
* 行为面试的提问技巧
* 行为面试的STAR技巧
* 练习：通过小组讨论设计针对某一胜任力指标的提问问题
* 行为面试的追问技巧
* 如何通过追问确保信息的有效性
* 追问的时机及方法
* 如何分析信息的真实性
* 校园招聘与社会招聘在行为面试中的问题技巧差异
* 练习：追问片段练习
* 案例观摩与分析：整体事件访谈中的提问与追问
* 行为面试的倾听与观察技巧
* 案例分享：行为面试问题精粹 知识讲解
* 现场演练
* 交流讨论
* 下午 模块四：无领导小组讨论技术（LGD） LGD 为什么要用LGD？
* 什么是无领导小组讨论（LGD）
* 无领导小组讨论有哪些特点
* LGD的题目类型以及各类题型的特点和适用范围
* LGD的评价技术
* 如何观察：把握观察要点，观察具体行为
* 如何记录：提前准备，记录行为而非结论
* 如何评价：基于行为表现，进行行为解读，聚焦考察维度
* 结果整合：诊断法与统计法结合运用
* LGD的常见误区
* 案例：LGD中常见的“表演性”行为和“不容易发现的负向行为”
* LGD常见“意外”以及应对措施 知识讲解
* 实例分析
* 视频观看
* 讨论交流
* 模块五：
* 情景面试技术 情景面试概述 为何要用情景面试
* 情景面试的考察点及核心流程
* 情景面试的题目类型：任务完成型、两难型、现场解决型
* 练习环节
* 情景面试的设计及评价办法
* 情景面试如何施测
* 如何针对候选人在情景面试中的表现作出评价
* 情景面试的常见问题
* 实战演练 知识讲解
* 案例分享
* 实战演练
* 培训内容回顾 　 ◆ 全天培训要点回顾 讲解

人才管理专家-JACK-Huang

众多知名企业总经理私人心理顾问及人才管理顾问；曾担任多家知名企业面试官，负责人才选拔晋升等评估工作。具有深厚幸福心理学研究背景的高级实战讲师，独创90后员工幸福指数、幸福度管理体系；（满意度-敬业度-幸福度）2008年开始拜师美国著名的心理学家斯蒂文.海斯（Steven C.Hayes) 教授——接纳与承诺法ACT创始人，致力于ACT在人力资源方面的应用。曾担任多家知名企业人才管理专家，负责人才选拔晋升及绩效薪酬等工作。

授课风格：

老师多年来一直致力于心理学在人力资源方面的应用，具有20余年心理学及人力资源实战经验，人才管理专家，是一名实战派讲师。从人才管理咨询培训基层研发岗做起，一直到副总，曾为数百家企业及政府部门做过培训或定制化咨询服务，长期负责人力资源管理，包括组织结构、岗位设置、人员招募、员工培训、雇佣管理、评估考核、绩效管理、薪酬奖惩和员工关系处理、员工规划和发展，熟悉现代企业人力资源管理体系建立、运行和操作实务。善于处理员工关系，协调和沟通劳资问题，以及在HR规划与开发，职位等级和薪酬设计、员工评估，绩效管理，员工满意度和激励等方面的管理实践。擅于讲解和辅导企业人力资源管理体系各模块的框架建立、流程设计和运行操作。服务过的客户不乏恒大地产、旭辉地产、城市地产、中国工商银行、中国银行、上海银行、一汽大众等知名企业。

老师有丰富的管理实践和培训经验，善于将日常生活中的点滴体会与课程相结合，并融入管理心理学理论、组织行为学和服务理论的知识，使深奥的理论提炼萃取简单显化，容易理解和掌握，启迪学员的思维。课程深入浅出，生动详实，感染力强，善于在潜移默化之间激发学员及团队思考潜力，学员反响热烈。老师的课程独具风格，尤其擅长“案例式深度互动培训”，易于激发思考，内容精彩纷呈，深受广大学员喜爱！

部分客户：

政府学校及事业单位：复旦大学MBA、华东政法大学、上海工程技术大学、淮海街道、松江方松街道、松江妇联、上海司法警官学校、上海市13所监狱狱警

金融保险：中国银行、上海银行苏州分行、工商银行、招商银行、上海印钞、上海造币、德丰杰、上海城投控股、鹏华资产、民生银行（上海）、光大银行（重庆分行、杭州分行）、中国农业银行（哈尔滨分行、浙江分行余姚支行）、邮政储蓄银行（深圳）、农村合作银行（浙江余杭）……

互联网通信：腾讯、盛大游戏、游族网络；中国国航、中石化、达丰电脑、中移动、中国电信；上海移动、甘肃移动、兰州移动、贵州移动、四川移动……

地产制造：恒大地产、旭辉地产、城市地产、越秀地产、中国建筑设计院上海分院、欣和企业、多利农庄、巴德富；一汽大众、吉利控股、佳通轮胎、正新轮胎；同仁堂医药、合生元、大金物流、上海美农……

**报名回执表**

|  |  |
| --- | --- |
| 单位名称 |  |
| 通讯地址 |  | 邮编 |  |
| 联系人 |  | 联系电话 |  | 传真 |  |
| QQ |  | 邮箱 |  |
| 学员姓名 | 性别 | 职务 | 手机 | 邮箱 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 打款账号 | 单位名称： | 上海蓝草企业管理咨询有限公司 |
| 银行名称： | 建行上海第四支行 |
| 开户银行、帐号： | 31001503800056001693 |
|  ☑ 提前转帐付款 |

 （此表复印有效）

备 注：

1. 收到您的报名表后，我们将尽快与您联络，如您一个工作日内未接到我们的任何通知，请及时电话与我们联系确认，谢谢！
2. 已报名的企业/个人如有其他原因不能如期参加，请开课前一周通知本公司，如有已转入的款项我公司可根据报名者意愿将费用转为其他课程费用。已经收取课酬费用不再退还。

（需要预定住宿的请参考我司课程《确认函》中的住宿酒店信息）

注意：

→ 请将报名表填写完整，发至我方即可。我方收到报名表后，将以电话、传真或E-mail等方式确认收到报名表。

→ 请在培训之前三个工作日内将报名表回传,课前一周另行发送详细会务安排

→ 本课程可针对企业需求，上门服务，组织内训，欢迎咨询。

→ 请参会学员准备一盒名片,以便学员间交流学习。

→ 请准备几个工作中遇到的问题以便进行讨论。

此表所填信息仅用于招生工作，对所填写的客户信息，我司严格保密，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！