校招项目设计、落地实施与面试官实战

为组织永续，打造面向未来的校园招聘

|  |  |
| --- | --- |
| **讲师/Lecturer：古东梅** | **费用/Price：**¥5280元/人 |
| 企业团报/提前15天报名课联系顾问了解优惠价 | |

**课程排期/Scheduling**

**上海：2024年7月26日-27日**

**课程背景**

校园招聘对于企业来说非常重要，它不仅能够获取高素质人才，而且也是短平快地塑造企业形象的绝佳机会。众所周知，00后们已经开始陆续登上职场舞台。本次公开课专为各企业的人力部门和校园招聘官们倾情打造2天干货满满的校园招聘课程，以便提升招聘官的竞争力，从而更专业更高效地吸引到Z世代的学生候选人，打赢校园招聘这一仗。本课程围绕校招的战略，规划和执行三个维度，站在组织永续的高度，分享如何打造面向未来的校园招聘。

**课程收益**

•  了解校招人才市场；

•  构建校招的战略思维；

•  厘清校招的流程设计和实施步骤；

•  掌握校招面试的落地实施；

•  探讨校招的后续跟进。

**教学方式&课程对象**

**•  教学方式：**理论讲授, 数据分享, 视频解析, 案例探讨, 实操演练, 角色扮演，工具分享，小组讨论

**•  课程对象：**本课程适合需要构建包容团队或宣扬包容性文化和领导的管理者

**课程大纲**

**导言：“招聘官的核心竞争力”带给我们的思考**  
o 大数据呈现的人才现状o 正在崛起的Z世代o 人才管理给我们的启迪o 校园招聘官应有的竞争力  
**一．战略篇 - 校园招聘的目标和布局**o 明确校园招聘的意义

• 校招的直接意义

• 校招的间接意义

• BANI时代下的校招未来式

o 确立校园招聘的方向

• 确定校招目的和定位

• 划分校招岗位的类型

o 校招布局的11个战略能力

• 能力1-校招团队与业务的协同推进

• 能力2-校招的布局营销

• 能力3-校企合作的构建和维系

• 能力4-校招供应商管理

• 能力5-校园宣讲会的推进

• 能力6-校招人才的选拔

• 能力7-offer的保温运营

• 能力8-校招的数据管理

• 能力9-校招流程中的合规管理

• 能力10-校招中的雇主品牌构建和候选人体验提升

• 能力11-全员招聘的校招文化打造

**二．规划篇－校园招聘的实施流程**o 校招流程全景图o 内部对齐

• 内部对齐的依据和技巧

• 把握审度校招数量需求

• 制定校招的选拔标准和甄选方式

o 外部对齐

• 外部对齐的依据和考量

• Z世代画像

• 目标专业和目标院校确认

• 校企合作的安排

• 制定校招的时间和线路

• 知己知彼百战不殆

o 校招实施的计划制定

• 校招计划和整体HR规划

• 校招计划的效性作用

• 校招计划制定的程序方法

• 校招计划的5大问题和应对

o 校招的资源配置以及需求保障

• 人力：校招团队的选拔和搭建

• 物力：校招的物料准备和运输

• 财力：校招的预算制定和控制

o 校招的流程实施

• 具体流程步骤

• 重要关键抓手

o 校招的评价实施

• 校招结果和效果评价

• 校招项目实施评价

**三．执行篇 – 校园招聘的落地操作**o 前期 - 向内的关键准备

• 成功校招面试的关键要素

• 关键一:校招团队的分工配合

• 关键二:胜任力模型和岗位画像

• 快速练习: 岗位胜任力萃取

o 中期 – 人才甄选流程的构建

• 校招流程之理论基石“冰山隐喻”和“行为面试“

• 校招流程之前端操作“简历筛选“

• 校招流程之面试步骤“5步话术”

o 中期 - 有效实操的观察和提问技巧

• 校招有效的过滤初筛:“无领导小组讨论“

• 实操演练：无领导小组讨论的观察之道

• 校招有效的面试提问法: “STAR提问法”

• 实操演练:  STAR提问法技巧训练

o 中期 -“望闻问切”的判别技巧

• 打破面试官自身的设限

• 候选人的判别:追问出真相

• 如何应对挑战型的候选人

• 快速练习: 看图识人; 主动聆听；追问法则运用;

o 后期 - 科学的录用决策

• 客观的面试评估

• 视频解析: 哪个录用更科学

• 科学的录用原则

• 录用决策表单

**结语：为组织永续内外合力提升校招效率**o 校招的效性管理o Z世代对校招的新期待o 课程要点回顾o 提问和答疑

**讲师介绍**

IMG_257

**古老师**

IMG_258

• 人力资源管理和领导力提升专家

• MBA的入学面试官和企业辅导教练

• 深谙东西方差异,跨文化沟通的引导者

• 职场经理人和职场专业人士的实战经验教练辅导

• 为500多家央企、国企、民企、外企和政府机构提供为500多家央企、国企、民企、外企和学校等提供咨询和培训25,000人次

• 为职业经理人和职场人士提供职场辅导咨询近5,000人次

• 涉及制造业，高科技, 医疗大健康，旅游服务，银行金融，快消品等诸多行业。

**职业经历：**

• 古老师拥有**30年的人力资源管理经验**，任职一家外资机构的人力资源助理副总裁，负责集团的COE团队和事业部的HRBP团队的建设提升和业务支持,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和人才发展总监一职，她在企业里的**HR实战经验**和心得体会，会带来**全新的视野和实用的运作**。

• 亚太区人才管理岗的经历，她被授证**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，她给公司内外部中国，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2000多人次。

• 历经不同的企业和不同行业的跨度，她擅长带领团队主导设计和实施企业**基层中层管理和高管团队的管理技能提升**，特别是**新经理人培养，中高层的管理技能和新生代领导力和高绩效团队管理技能**的培养和提升。

• 她在世界500强企业中跨度欧美多国：德国，比利时，法国，英国，美国。担任亚太岗她还引领日本，韩国，新加坡，马来西亚，泰国，印度，越南，澳大利亚的人力团队支持业务并提供人才发展战略的经验。古老师深谙东西方文化下的职场沟通和跨文化管理，致力于**跨文化沟通和领导力打造，包容领导力的构建**。

她也受邀给来自不同行业的其他500余家公司的管理层讲授**变革和转型管理**经验达20,000多人次。

• 古老师也受邀连续多年带教中国某大学的MBA学生，**教授学分制的人力资源管理,领导力和跨文化沟通和创新思维和管理等课程**；她也是授证的MBA国际国内班的**企业导师连续多年带教MBA学生**。

**任职经历：**

• 某外资  人力资源助理副总裁

• 达索   亚太区人才招募发展总监

• 英格索兰  亚太区人才招募发展总监

• 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 中国区资深事业部人力资源经理

• 惠而浦中国  中国区招聘&培训经理

**项目经历（部分）：**

• 为一大型国有企业集团的人力和中层干部提供**新生代员工管理**的赋能培训，并实施训后行动计划，为该企业新生代员工的招聘，新生代团队融入，以及管理层关爱新人，构建了8个流程，制度，并运用于12个子公司。

• 为一大型国有企业，担任组织转型顾问。历经2年，搭建激励政策和制度，推行**绩效改革**；构建设计干部竞聘制度；建设后备人才池，培养后备干部。

• 为一德资历企业的外派东南亚的高层管理人员实施**跨文化辅导**教练项目，辅导外派东南亚的4为高管如果进行跨文化团队沟通和管理。

• 为一美资企业实施能力**模型构建项目**，并运用于后期的人才搭建，后备人才储备的实施中。

• 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绘制**(Talent Mapping)。每一个项目历时3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3年分别为一美国跨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**：推动亚太区ATS上线实现数字化管理，亚太区招聘流程优化改造，中，日，韩国的社交移动人才招聘平台建立; 日本招聘渠道优化(BizRich)，亚太区各国人才池合作等。

• 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人力团队进行业务，文化，流程，系统和并购团队能力素质的全面**团队整合**。

• 历时4个月为一韩国大型重型机械公司在业务扩张过程中，在中国实施**雇主品牌搭建和宣扬**项目建立其跨国企业形象，增强其在中国的企业知名度。

• 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。

**教学经历：**

• 担任上海某大学的全职和在职的MBA任课老师，教授《人力资源管理》《领导力和沟通》《创新和创业》《跨文化管理》课程。

• 担任上海某大学的MBA学生的入学考官和企业辅导教练。

**客户列举（部分）：**

