

第四步 企业的人员组织 | 企业员工招聘

《招聘警示案例——从天而降的5000元罚款》案例分析

教学目标

01

认识到招聘的重要性，树立企业招聘时的风险意识

02

掌握招聘各流程中的注意要点

03

学会根据企业需求制定合适的招聘策略来实施招聘

招聘遵循的流程

试用转正





基本情况

繁华的都市，初创小微企业“直播星”公司的老板李明最近很头痛，因一名关键技术员工突然提出，将在两个星期后离职，这让李明感到措手不及。为了填补空缺，李明立刻开始了紧急的招聘工作。他们参加了线下招聘会，也在各大网络招聘平台上发布了招聘信息，但由于公司规模较小，待遇并不高等原因，始终没有合适的人选愿意加入。老板的亲戚中也有人想加入公司，但技术却达不到要求。

在朋友的推荐下，公司在本地某招聘网站上发布了招聘信息，内容如图：

【急聘】

因公司发展需要，急需招聘一名视频剪辑人员。

要求：男性，学历不限，能吃苦耐劳，工作积极主动，有上进心，会视频编辑软件的操作，有经验者优先。工资面议，欢迎加入我们。

福利待遇：

- 1、包住
- 2、固定底薪+绩效奖金
- 3、团队激励活动、定期员工聚餐等

联系电话：138XXXXXXXX（李总）





事件发展

不久后，一位名叫黄小亮的年轻人来到了公司应聘。面试过程中，李明重点检测了黄小亮的视频剪辑技术，并简单地向他提了两个问题，见他回答得头头是道，并还有过直播经历，对工资要求也低于行业平均水平。这让李明喜出望外，李明表示先试用3个月再签合同，黄小亮承担视频剪辑、直播准备、直播拍摄工作。双方达成口头约定，次日开始上班。进公司后黄小亮经常加班，老员工也安排他做一些不属于他的事情，大家都觉得很正常，年轻人应该多磨炼。

然而，令人意想不到的的是，一个月后，公司发现用来直播的几部手机和一些直播设备不翼而飞，总价值2万余元。员工们纷纷表示不知情，公司无奈之下选择了报警。经过警方的调查，作案者正是——黄小亮，而且他以前就有过小偷小摸行为，被学校处罚过。

更令人意外的是，黄小亮的实际年龄还差15天才满16周岁！据相关法律法规，确认了公司违法使用童工和未签订劳动合同的事实。最终，公司被处以5000元的罚款。这场事件，不仅让“直播星”公司承受了经济损失，更在李明心中留下了深深的教训和反思。

思考

案例中出现了哪些招聘有关问题？



以往学员回答
结果范例：



分 析

导致问题出现的原因有哪些？



以往学员回答
结果范例：

岗位职责不明确，
招聘信息发布不清晰，
面试环节未设计，
信息审核不严

.....



分组讨论（5分钟）

①组：该企业招聘的渠道有哪些？

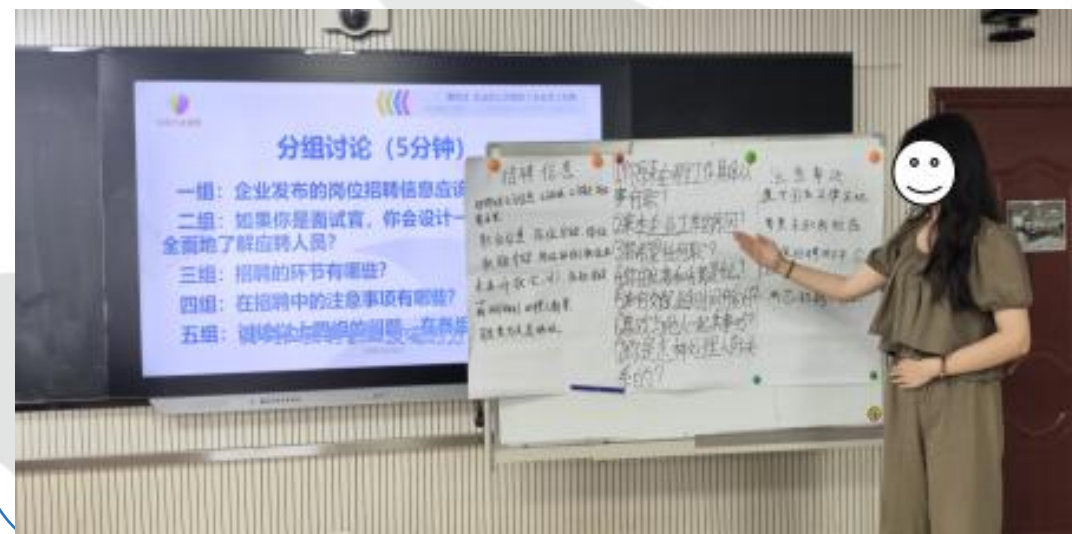
②组：该企业岗位招聘信息内容应如何优化？

③组：如果你是李明，你会设计一些什么问题来更全面地了解应聘人员？

④组：该企业录用环节需要注意哪些关键细节？

⑤组：该企业试用转正时要注意哪些问题？

以往学员用大白纸对讨论结果的展示



在学员展示后，授课讲师整理总结小组讨论结果，并讲述以下知识要点

招聘渠道



常见的招聘渠道

网络招聘
现场招聘
人才市场
校园招聘
人力资源外包
内部推荐
媒体广告
社交媒体招聘



招聘渠道的优缺点分析

如：网络招聘：
优点：覆盖范围广，信息传播快，方便快捷，成本低。
缺点：竞争激烈，筛选困难，部分信息不真实。



如何选择合适的招聘渠道

分析企业需求
考虑招聘成本
考虑招聘效果
结合企业特点

招 聘 信 息 内 容

一般包括以下内容



招聘公司信息：公司名称、公司简介、岗位需求等；

招聘职位信息：岗位名称、岗位职能介绍、岗位评估（职位和未来的晋升空间）、任职资格、薪酬福利、招聘人数等；

信息接收方式：联系人、联系方式（电话、电子邮箱）、公司地址、导航公交线路等。



禁止发布以下内容

歧视性内容：不得基于种族、民族、性别、宗教信仰、政治见解、社会出身、学习方式、身体健康状况、年龄、身高、语言等原因进行歧视。

违反平等就业原则：招聘信息中不得包含任何违反劳动者平等就业和自主择业权利的条款。

不真实的信息：招聘信息必须真实合法，不得发布虚假的职位信息或公司信息。

违法违规内容：不得发布违反国家法律法规的招聘信息，例如涉及非法职业中介、泄露个人信息、违规收费等。

面试的常见问题

自我介绍类

例如：请简单介绍一下你自己。

解析：考察求职者的表达能力、沟通能力及个人素质。

工作经历类

例如：请谈谈你的工作经历。

解析：考察求职者的工作能力、责任心及稳定性。

职业规划类

例如：你对未来有什么规划？

解析：考察求职者的职业目标和发展方向。

应对问题类

例如：遇到困难时，你如何应对？

解析：考察求职者的应变能力和解决问题的能力。

团队合作类

例如：请谈谈你在团队合作中的经验。

解析：考察求职者的团队协作能力和人际关系处理能力。

应对压力类

例如：如何应对工作中的压力？

解析：考察求职者的抗压能力和心理素质。



录用环节
注意事项

考察应聘者的实际工作
经验和职责（背调）

考察应聘者的自我评
价和反思能力

评估应聘者的求职动
机和职业规划

评估应聘者的语言组
织及表达能力

了解应聘者的个人成
就和团队协作能力

探究应聘者的自我认
知和自我提升意愿

试用转正



1

试用转正流程：

签订试用期合同
试用期管理
试用期考核
试用期反馈
转正评估
转正程序
正式入职

2

注意事项：

合法合规
公平公正
明确沟通
记录保存
合同续签
员工权益
职业发展



马兰花创业培训



第四步 企业的人员组织 | 企业员工招聘

《招聘警示案例——从天而降的5000元罚款》案例分析

企业员工招聘

招聘渠道

- 网络招聘
- 现场招聘
- 人才市场
- 校园招聘
- 人力资源外包
- 内部推荐
- 媒体广告
- 社交媒体招聘

常见的招聘渠道

招聘渠道的优缺点分析

如何选择合适的招聘渠道

- 分析企业需求
- 考虑招聘成本
- 考虑招聘效果
- 结合企业特点

招聘信息

主要内容

- 招聘公司信息
- 招聘职位信息
- 信息接收方式

禁止发布

- 歧视性内容
- 违反平等就业原则
- 不真实的信息
- 违法违规内容

面试的常见问题

- 工作经历类
- 自我介绍类
- 职业规划类
- 团队合作类
- 应对问题类
- 应对压力类

录用

- 考察应聘者的实际工作经验和职责
- 考察应聘者的自我评价和反思能力
- 评估应聘者的求职动机和职业规划
- 评估应聘者的语言组织及表达能力
- 了解应聘者的个人成就和团队协作能力
- 探究应聘者的自我认知和自我提升意愿

试用转正

试用转正流程

- 签订试用期合同
- 试用期管理
- 试用期考核
- 试用期反馈
- 转正评估
- 转正程序
- 正式入职

注意事项

- 合法合规
- 公平公正
- 明确沟通
- 记录保存
- 合同续签
- 员工权益
- 职业发展

课后作业

请各学员完成自己企业的招聘方案。

