

課程名稱：17331_建立招募彈性：

提高履歷投遞、面試率及人才報到率 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**HR 招募人員、人資主管與企業用人主管。因應近年大缺工潮、離職潮與事求人時代（每位求職者平均有 1.89 個工作機會），本課程旨在協助企業調整招募策略、提升人才投遞與面試意願，並減少到職認知落差。
- **能力門檻：**入門至普通。具備基礎的招募經驗或企業用人需求概念即可，無須高深的分析技術。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：**大缺工時代的趨勢與 5B 人才策略 — 解讀事求人環境、結構性失業，以及 Buy（買才）、Borrow（借才）等人才管理策略應用。
 - **章節二：**雇主品牌與軟性激勵因素 — 說明薪資之外的企業文化、願景、領導力與求職者體驗對吸引及留任人才的重要性。
 - **章節三：**建立彈性招募與選才策略 — 介紹如何優化職缺刊登（透明化面試流程與意義感描述）、放寬條件、多元管道與 A/B Test 實驗。
 - **章節四：**數據驅動招募決策 — 利用人力銀行 VIP 數據與招募管理系統報表，找出招募流程中的痛點與漏斗瓶頸。
 - **章節五：**測評工具與面試实操技巧 — 結合性格、職能與工作價值觀量表進行初篩與軟硬實力確認，並落實行為面談（CBIM）與新人關懷。

3. 必備前置知識清單

- **招募基礎流程概念：**了解履歷篩選、面試邀約、錄取通知（Offer）及到職流程。

- **基礎數據閱讀能力**：對主動應徵數、瀏覽量（PV）、錄取率、報到率等招募數據有基本認知。

4. 專有名詞與概念辭典

- **5B 人才策略**：企業因應人才需求與技能缺口的 5 種戰術，包含 Buy（外購/招募）、Borrow（借用/外包）、Build（內部培訓）、Bridge（技能轉型）等。
- **A/B Test（招募應用）**：將相同職缺設計不同變數（如：總公司 vs. 台北市市中心辦公地點）進行實驗刊登，觀測求職者投遞履歷的差異，以輔助決策。
- **聊聊功能**：人力銀行平台上類似即時通訊（如 Line）的功能，讓 HR 能以較低打擾的方式與潛在求職者快速互動。
- **CBIM（行為面談法）**：透過詢問求職者過去具體發生的行為事例或情境模擬，來精確評估其能力與特質是否符合職務需求。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源專員／主管（HR）、招募營運顧問
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **分析與決策能力**：能運用招募數據分析（如：跨年錄取率比較、同業競爭力數據）發現招募瓶頸，並以此與用人主管對焦決策。
 - **工具操作與執行能力**：能編寫吸睛且具使命感的職缺文案、善用測評工具（性格/價值觀量表）設定彈性選才標準，以及執行線上面談與新人留任關懷機制。