



LIEPIN

HR与业务沟通的三大抓手

主讲人：李老师



李老师

猎聘资深招聘专家

- 6年+人力资源行业
- 多行业150家+企业招聘咨询
- 企业培训师、金牌面试官、职场领域认证达人
- 招聘高效有诀窍!

你是否有这样的困惑

我怎么快速掌握业务部门的语言和业务流程

我怎么在短时间内赢得业务部门的信任和支持

我要做哪些事情才能体现HR的价值

PARTA.01

了解业务，寻求共赢

PARTA.02

展示专业，赢得信任

PARTA.03

规范流程，体现价值



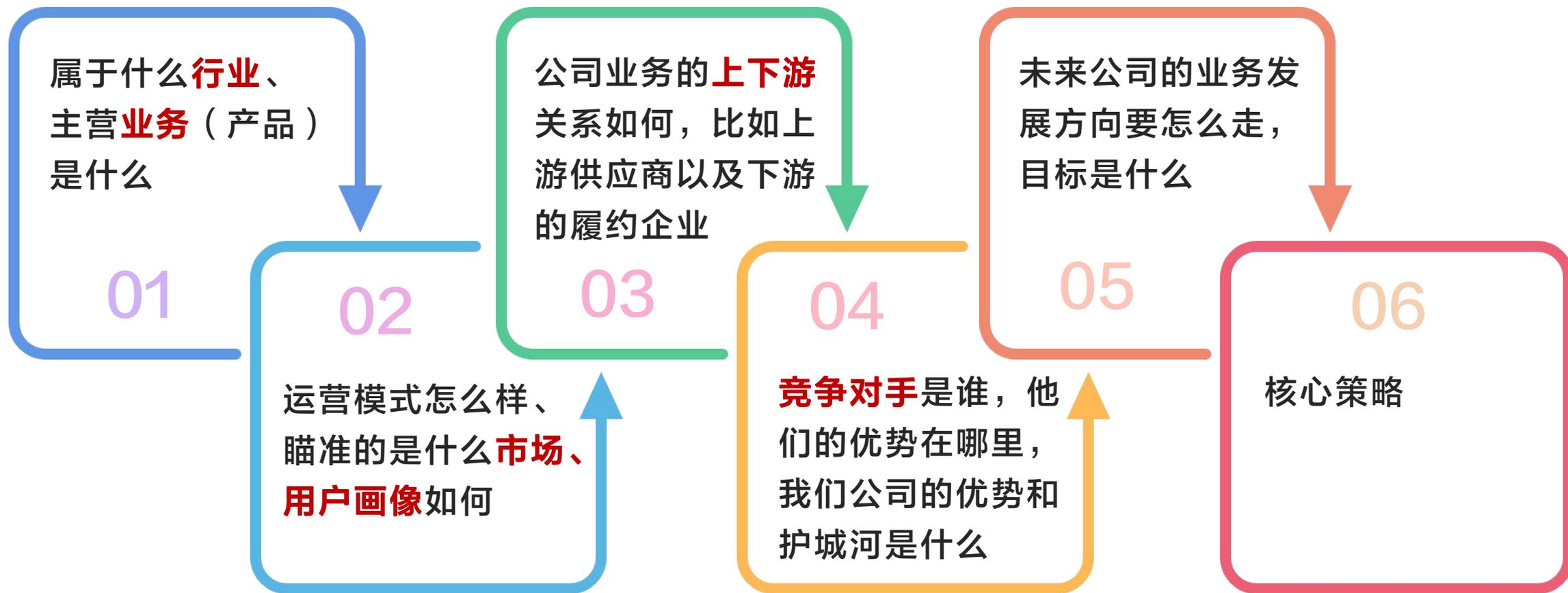
PART ONE

第一部分 了解业务，寻求共赢

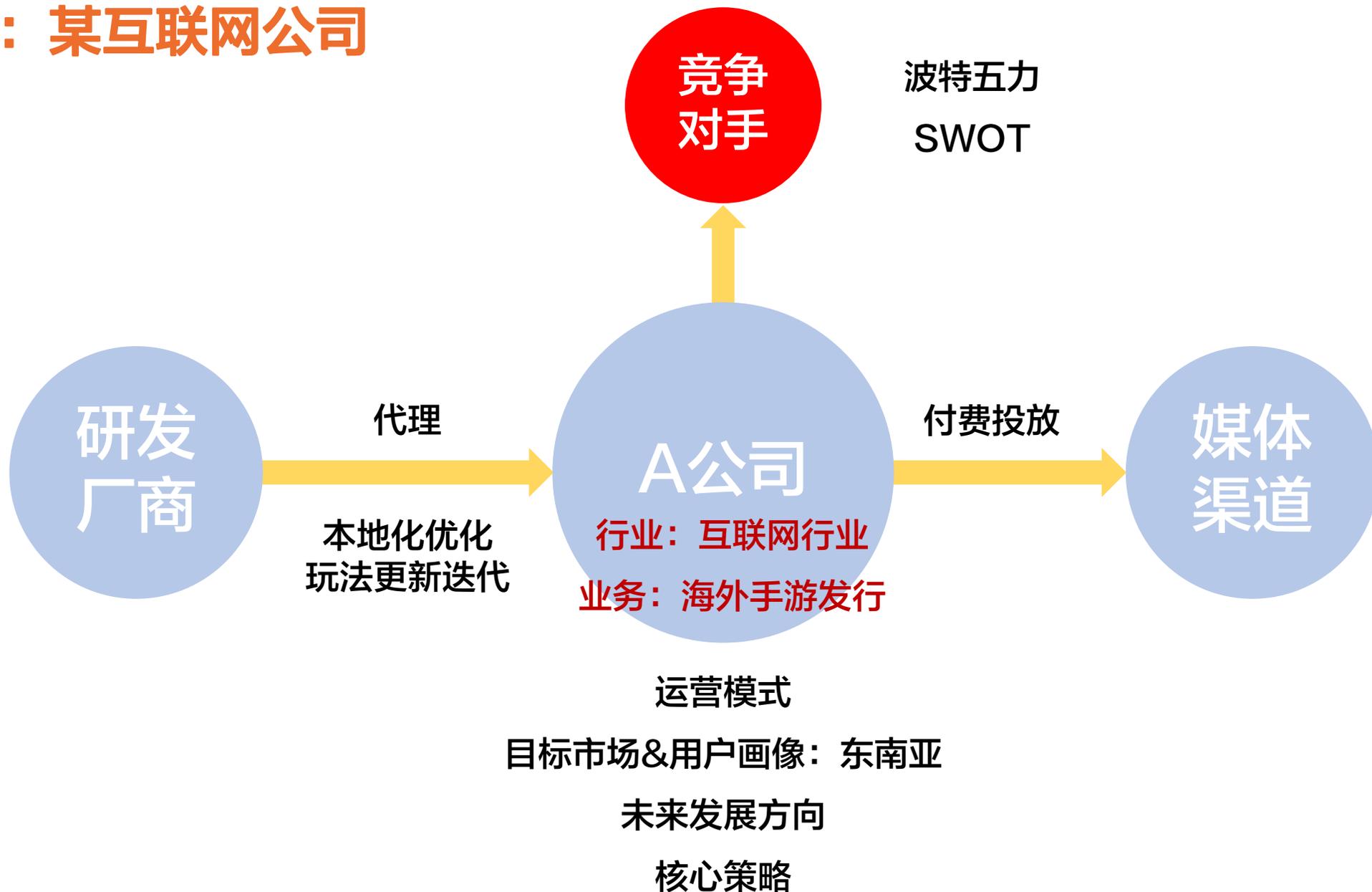
懂业务究竟是要懂什么？

公司 部门 关键指标

了解公司业务



例子：某互联网公司



了解部门情况

01

部门组织架构

02

我负责的部门
人员数量和人才
结构

03

关键岗位和其
胜任力模型

04

关键岗位在岗
人员情况以及
能力分层

影响指标的因素

01

02

03

公司关注的核心指标
部门关注的核心指标
关键岗位关注的核心指标

对数据有基本判断

如何跨越业务语言的障碍

部门例会、总结会、策略会

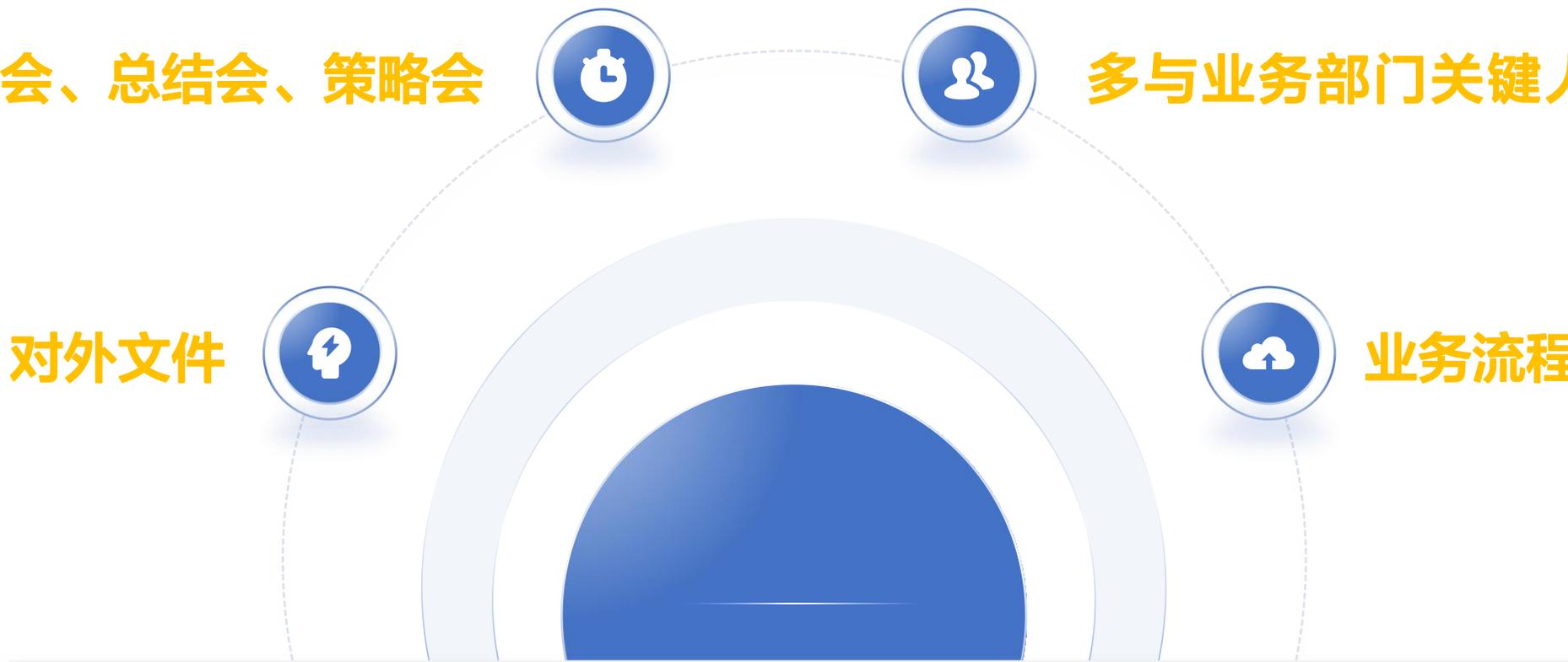


多与业务部门关键人沟通

对外文件



业务流程图



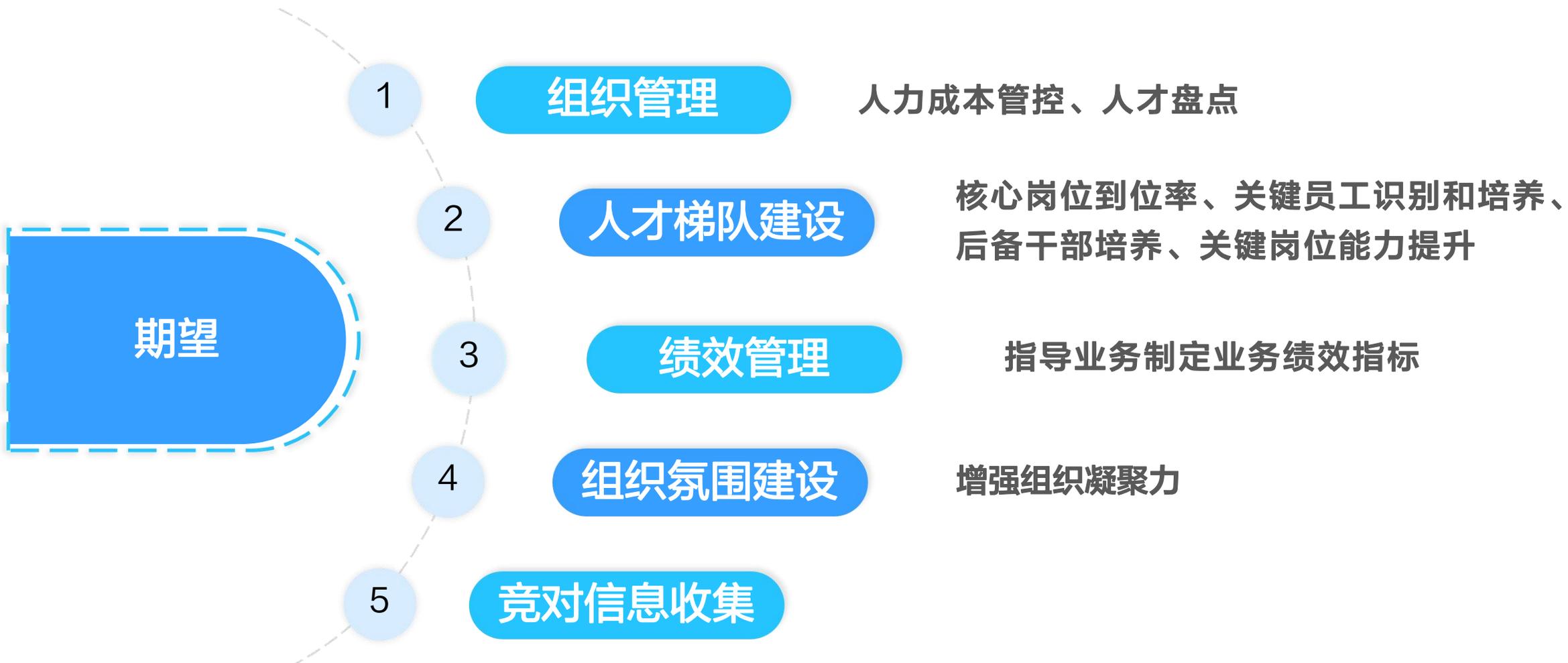


PART TWO

第二部

展示专业，赢得信任

业务部门对HR的期望



01

业务部门负责人

关注HR能给他们带来什么价值，他们并不关注细节的东西，沟通时要明确的说出你的价值所在

02

影响力大的员工

比较喜欢接触新事物，往往会比较容易接触和沟通，是很好的切入点

03

业务专家

比较细致，重视逻辑，会帮助你把业务解释和分析的很细，通过他们可以让你深入的了解业务

招聘专员小A前段时间找业务部门主管，“小B，我们部门最近要紧急完成这个招聘流程优化的项目，请您帮忙尽快填写一下我发给您的表格。”

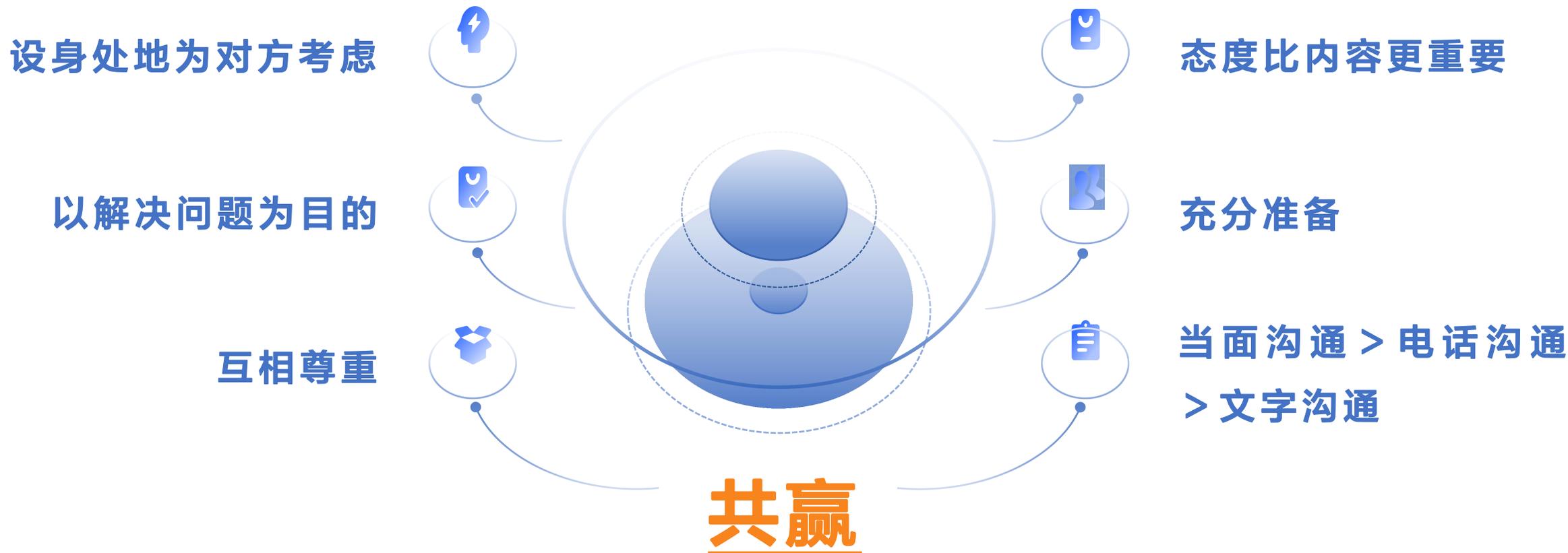
小A刚说完，小B的脸立刻拉了下来，一脸的不耐烦。

小A做错了什么？

如果是你，你会如何沟通？

- 把【我】的事情变成【我们】的事情，这件事情对用人部门有什么价值？

与业务部门沟通的原则





PART Three

第三部分 规范流程，体现价值

招聘是谁的事？

某公司因扩大业务范围，需要招聘3名销售。

招聘专员小A在招聘网站等各种渠道发布公司的招聘信息，最终筛选出6名给销售部门负责人复试，结果销售部门负责人觉得都不合适，却没有告知原因。小A继续重复招聘工作。

原因：

- 用人部门没有推荐候选人的考核项
- 用人部门认为招人是HR的事情
- 用人部门与HR对于候选人的评定结果，无法达成一致

- 缓解你与用人部门在候选人是否合适问题上出现分歧
- 促使用人部门用心筛选求职者，使招聘标准更清晰
- 让用人部门内推

规范与用人部门的分工

HR

- 规划招聘过程
- 实施招聘过程
- 评价招聘过程



部门

- 辨别招聘需要
- 向HR传达招聘需求
- 参与候选人甄选



如何与用人部门对齐标准





HR: 你要招前端开发经理，现在这个要离职吗？

业务部门：嗯，他孩子还小，老婆一个人带着很累，想回老家工作，方便照顾家庭。

HR: 那你对这个岗位的要求是什么？

业务部门：二线城市以上互联网背景，有上市公司经理，统招本科，3年以上开发经验，带过团队的就行。

HR: 岗位薪资多少？

业务部门：15k左右吧。

HR: 这个急不急？

业务部门：尽快吧，现在这个经理下周就想走。

- 1、现在的前端开发经理是否能留下来？如果留不了，能不能让他帮忙推人？
- 2、哪几家公司的前端做得比较好？
- 3、为什么要二线以上互联网背景？学历是否能放宽？
- 4、15k的薪资和职位需求和市场行情明显不符，我们是否能提高薪资或者把要求降低？
- 5、目前前端开发量有多大？
- 6、你希望他过来解决什么问题？是各项开发进度协调统筹还是提高现有的开发水平？（重管理还是技术）
- 7、未来3个月公司的上线产品和现有改版都是怎么安排的？



确定面试评估标准



组成部分：
关键要素
问题类型
评价要点
分值评估

标准化
可视化

要素	问题	评价要点
工作经验	你现在或最近所做的工作，其职责是什么？它有些什么具体的事务？你担任什么职务	应试者是否曾关注自己的工作，是否了解自己工作的重点，表述是否简明扼要
	你认为你在工作中的成就是什么？	了解对方对“成就”的理解，了解对方能力的突出点，是否能客观的总结回顾自我
	你认为该工作的难点或挑战性在什么地方？	只有熟悉该工作才能准确回答此问题，并以此判断对方能力处于什么层级
	请谈一下你在公司中职务升迁和收入变化情况？	从职业历程判断对方工作的成就和对自己成长投入的努力
	你以前在日常工作中主要处理些什么问题？	通过对方对自己工作的归纳判断其对业务的熟练程度和关注度。可依此继续追问细节
应聘动机与期望	以前工作中有过什么良好的建议和计划？	了解对方对工作的改善能力。要追问细节，避免对方随意编造或夸夸其谈
	你为什么决定调换工作？你认为原单位有什么不足？你认为什么样的工作比较适合你？	观察对方的眼睛，判断对方是否说实话。把原单位说得一文不值的人不宜录用
	你最喜欢的工作是什么？为什么？请谈谈你在选择工作时都考虑哪些因素？如何看待待遇和工作条件？	同时可判断对方的分析能力和自知力
	你为什么选择来我公司工作？对我公司了解些什么？你为什么应聘这个职位？对我公司提供的工作有什么希望和要求？	只为找到一份工作糊口而盲目求职的培养潜质不高，但对公司的不了解不应成为重点
	你喜欢什么样的领导和同事？ 你更喜欢什么样的公司？	喜欢什么样的人，自己也将最终成为那种人 判断对方在本公司的适应可能和稳定性
事业心、进取心、自信心	你认为现在的工作有什么需要改进的地方？	追问题，避免对方夸夸其谈
	你认为这次面试能通过吗？理由是什么？	理想情况是既自信又不狂妄
	你对自己的工作有什么要求？	如追求完美还是追求效率，或“对得起这份薪水”等一般性回答，判断对方的工作特性
	你经常向领导提合理化建议吗？举些例子	询问思路，避免对方搬用别人的案例
	你认为成功的决定性因素是什么？	追问题：你认为自己具备其中的哪些？
工作态度、组织纪律性、诚实可靠性	你的职业发展计划是什么？如何实现这个计划？	有计划的人才是真正有进取心，但要看对方所描述的是否适合本职位，或是否适于本阶段的本岗位工作
	你认为公司管得松一些好还是紧一点好？	无标准答案，关键在于对方思路
	在工作中看见别人违反规定和制度，你怎么办？	“挺身而出”并非最佳答案
	你经常对工作做改进或向领导提建议吗？举例说明	能经常主动改进工作（哪怕是微不足道的改进）而不仅仅是提出建议才是好的工作态度
	你如何看待超时和周末、休息日加班？	理想情况是既能接受加班，又不赞成加班

业务对HR的期望 与业务沟通的六大原则



业务
部门
关键指标

规范与业务的分工
如何与用人部门对齐标准

个人VIP 助力HR更高效率更好效果完成招聘KPI



30

天免费试用

20

岗位免费发布

不限校招社招

解锁

9000+

万高素质活跃人才

最多开聊

1200

位心仪候选人

**招聘是给‘未来’招聘，
不是给‘现在’招聘！**



谢谢

