

运用科学方法构建企业人才甄选招聘面试工具方法体系

课程背景：

许多企业经验证明，企业人才甄选（招聘）工作花了大量人力物力，结果还是不满意？甚至面试总是走漏眼？跨部门面试效率不高？问题在哪？原因是什么？本课程从基于企业战略的人才观与人才标准的落地和人才核心能力素质的差异化、岗位能力需求个性化的角度，探讨运用科学方法构建企业人才甄选面试工具方法体系，实践人才甄选招聘面试的科学化与经验创造性应用，结合讲师20多年人力资源管理职场经验与感悟设计的课程，以工作坊的方式实施训练，旨在快速提升团队的甄选与面试人才的能力与效率。

课程目标：

- ◆ 了解和认识企业生存发展本质对基于战略的人才战略与人才甄选的科学思维和原则；
- ◆ 掌握在招聘甄选人才过程中企业人才观、人才标准的落地基本方法；
- ◆ 掌握企业甄选面试的标准要素制定方法和掌握三匹配要素与人才核心能力应用的方法；
- ◆ 学会在招聘面试时体现和应用三匹配原则，提升选准选对选好人才的能力；
- ◆ 掌握招聘面试的具体方法和技巧，提升团队选人的能力，为企业选好人。
- ◆ 通过运用科学思维方法和有效的工具方法和技巧，为建立高效的人才甄选机制打好基础。

课程特色：理论精讲与案例分析、经验结合，共作坊演练+问题分析，结合企业即学即用。

课程对象：企业各部门经理、主管、人力资源经理、招聘专员

课程时间：2天(12H)

课程大纲：

引子：企业选人的困惑---招聘面试效率迷失

开篇三部曲

上篇：基于战略的企业人才甄选认知与基础构建

第一章、从企业生存发展的内在本质看企业的人才需求

1.1 企业生存发展的内在本质看企业的人才战略与需求

1.2 企业的战略与组织能力

案例与互动：企业的战略与组织能力模型回顾讨论

第二章、招聘面试效率迷失原因分析

2.1 招聘面试效率迷失现象

2.2 招聘面试效率迷失的原因分析

2.3 招聘面试效率标准与改善对策

案例与互动：招聘面试效率迷失讨论；面试流程梳理与优化

第三章、各级主管的在人才甄选中的角色与任务

3.1 高层的角色与任务

3.2 HR的角色与任务

3.3 用人部门的角色与任务

案例与互动：伯乐、专家、教练如何共识讨论

第四章、企业人才的标准构建

4.1 企业人才观、人才标准、用人原则应用：人才核心素质与能力要素分析

4.2 企业人才甄选原则建立

4.3 企业人才的匹配原理与应用

案例与互动：企业人才核心素质与能力要素分析讨论

第五章、企业人才甄选与招聘工具方法构建

5.1 企业人才综合能力要素侧重点需求分析

5.2 招聘甄选工具设计与选用：面试测评

5.3 招聘面试方法概述：结构化面试、望闻问切法

案例与互动：招聘甄选工具设计

第六章、企业人才甄选招聘面试技术应用

6.1 甄选面试的原则与标准厘定

6.2 人才匹配要素与人才核心能力应用

6.3 甄选面试考核时如何体现三匹配

6.4 用人部门岗位人才匹配的基本方法

※【演练】：拟定一个关键岗位的《招聘 KAS 表》

下篇：招聘面试技巧应用实务：“望、闻、问、切”法

第一章、招聘面试技巧一：“望”

1.1 “望”的关键要素

1.2 “望”的方法与技巧

1.3 诸葛亮的“七观法”在招聘甄选中的应用

※【模拟互动练习】：现场面试“望”

第二章、招聘面试技巧二：“闻”

2.1 “闻”的关键要素

2.2 “闻”的要诀

※【模拟互动练习】：现场面试“闻”

第三章、招聘面试技巧三：“问”

3.1 “问”的关键要素

3.2 问题设计

3.3 五问技巧应用

※【模拟互动练习】：现场面试“问”

第四章、招聘面试技巧四：“切”

4.1 “切”的要素

4.2 如何“切”出应聘者的职业技能？

※【模拟互动练习】：现场面试“切”

第五章、招聘面试技巧五：“查”

5.1 “查”的关键要素

5.2 “查”的要诀

※【模拟互动练习】：现场面试“查”

第六章、招聘面试技巧六：“综”

6.1 面试评价的误区

6.2 面试的综合评价的关键要素

6.3 录用关键判断如何把握？

※【模拟互动练习】：评估误区讨论、综合评价表的应用

结语：得人才者，得天下！科学得人才者，持续得天下！