

战略性招聘与面试技巧

○ **培训时间** ■ 一天（六个课时）

○ **培训地点** ■ 培训室

○ **培训对象** ■ 企业高层、HR 经理或总监等

○ **培训目的** ■

企业的一切竞争都是人的竞争，人的问题解决，企业所有问题迎刃而解。面对到处的“用工荒”，面对高端人才的日益难寻，企业如何解决“招人难，招到合适的人更难，留住合适的人难上加难”的问题？是每个企业 HR 和用人部门主管都要思考的问题。

本课程将重点分析现代企业招聘的发展趋势，企业战略性招聘体系的组成模块以及建立流程，需求岗位分析与胜任力模型如何构建，招聘面试技巧与注意事项，现代人才测评的运用等，帮助学员掌握和了解现代企业人力资源规划、招聘的观念、理论和实战技巧，提高人力资源规划和人才招聘的能力。

○ **课程大纲** ■

开篇案例：

一：目前人才分布与结构现状

- 1、国内人才分布特点解析
- 2、不同阶段人才需求点分析
- 3、如何盘点和打造企业核心竞争力

案例解析

二、企业如何做职位分析

- 1、招聘需求从哪里来？
- 2、职位分析的常用几种方法
- 3、职位说明书在招聘中的运用

实战模拟

三、招聘前的准备工作

- 1、面试官在招聘前必做的几件事
- 2、如何制定招聘计划
- 3、如何选择和开发招聘渠道
- 4、招聘流程如何设计
- 5、如何提升企业美誉度
- 6、网络宣传的常用技巧和注意事项
- 7、招聘过程中的统一与分工

案例解析

四、面试实战技巧

- 1、面试前的准备
- 2、面试氛围的设计技巧
- 3、面试官之间如何配合
- 4、如何从个人应聘简历看出应聘者的性格特点
- 5、如何获取候选人的真实信息（望，闻，问，切）
- 4、面试官常用的几种提问方式
- 5、面试中观察的技巧
- 6、面试中倾听的技巧
- 7、面试中的时间管理
- 8、面试中重点注意的问题
- 9、常用识别候选人虚假信息的几种方法解析
- 10、几种特别需要慎重的候选人特征解析

11、面试官常犯的错误分析

实战模拟

六、常用的几种面试法解析

- 1、行为面试法的设计原理与实施注意事项
- 2、结构化面试的设计原理与实施注意事项
 - 结构化面试的特点
 - 如何设计结构化的面试提纲
 - 如何运用结构化的面试模式
- 3、无领导小组讨论的设计原理和实施注意事项
- 4、公文筐面试法的设计原理及实施注意事项
- 5、反向面试法的设计原理及实施注意事项
- 6、小组面试法的注意事宜
- 7、高端人才招聘的特点和注意事项

实战模拟

七、人才测评工具的使用

- 1、常用测评工具的使用及注意事项
- 2、如何从笔记判断人的性格
- 3、如何从兴趣爱好判断人的性格
- 4、四型人格分析在面试中的运用

案例演练

八、如何进行战略性招聘体系搭建

- 1、如何将招聘工作化被动为主动

- 2、如何建立人才危机管理机制
- 3、面试官队伍如何搭建
- 4、内部猎聘团队如何搭建
- 5、招聘投入产出比如何核算
- 6、年度招聘计划制定注意事项
- 7、员工入职后的注意事项