

高效招聘面试技巧

培训师：刘世荣

时间：一天

【课程目标】

有效运用胜任素质模型进行招聘
掌握面试的每个步骤及注意事项
根据目标和纬度设定面试计划
素质模型及素质测评的应用
结构化、半结构化面试技巧的运用
STAR 行为面谈技巧
无领导小组讨论技巧
情景模拟测试技巧
职业性格分析及匹配技巧

第一章：招聘系统和企业绩效的关系

1、招聘系统与员工绩效的关系

2、员工绩效与企业绩效的关系

【案例】如何打破企业的能人系统

第二章：招聘流程

1、招聘流程

2、招聘过程中的职责分工

第三章：非结构化面试

基本含义

非结构化面试的优缺点

非结构化面试的信度和信度偏差

非结构化面试的基本形式

掌握非结构化面试的技巧

建立科学的非结构化面试成绩的评价系统

第四章：结构化面试

一、基本含义

二、结构化面试的特点

1、根据工作分析的结构设计面试问题

2、向所有的应聘者相同的测试流程。

3、采用系统化的评分程序

三、结构化面试的四大步骤

1、岗位分析

2、确定测评要素

3、面试试题的确定

4、确定考评标准与考评者

四、结构化面试的内容

1、简历筛选标准

- 2、简历的筛选技术
- 3、价值需求测评
- 4、经验问话
- 5、文化匹配度
- 6、行为面试
- 五、结构化面试的基本原理
 - 1、从简历中发现的尚需进一步核实的问题
 - 2、分析应聘岗位对应聘者的素质要求
 - 3、确定录用标准
 - 4、设计面试维度的程序和流程
 - 5、根据面试维度设计面试问题
 - 6、问题的 STAR 标准
 - 7、设计行为表现的问题
 - 8、合理安排问题的顺序
 - 9、确定由谁提问
 - 10、明确评分标准和评分人
 - 11、设计规范的评分卷子
 - 12、由学员设计一场超市理货员的结构化面试
- 六、结构化面试的特点
 - 1、面试测评要素的确定要以工作分析为基础
 - 2、面试的实施过程对所有的应考者相同
 - 3、面试评价有规范的、可操作的评价标准
 - 4、考官的组成有结构
- 七、结构化面试的步骤
 1. 构建模型
 2. 设计面试提纲
 3. 制定评分标准及等级评分表
 4. 培训结构化面试考官，提高面试信度和效度
 5. 面试及评分
 6. 决策
- 八、面试现场的准备工作
- 九、面试开始的技巧
- 十、面试中间的技巧
- 十一、提问的技巧
- 十二、如何识别真假信息
- 十三、识别肢体语言
- 十四、面试结束的技巧
- 十五、面试结果的评估
- 十六、关键职位合格者的心理测评
- 十七、背景调查
- 十八、【现场演练：结构化面试】

第五章：无领导小组讨论

- 一、无领导小组讨论基本定义
- 二、无领导小组讨论的优缺点
- 三、无领导小组讨论的评价标准
- 四、无领导小组讨论的讨论形式
- 五、步骤过程
 - 1、准备阶段
 - 2、具体实施阶段
 - 3、评价阶段
 - 4、总结阶段

六、讨论类型和讨论要素

七、【现场演练：无领导小组讨论】

第六章：文件筐测验

一、定义

二、优缺点

三、考察内容

四、实施程序

1、准备

2、实施

3、评分

第七章：稳定员工队伍与招聘系统的关系

一、员工流失率高的原因分析

二、降低员工流失率的对策
