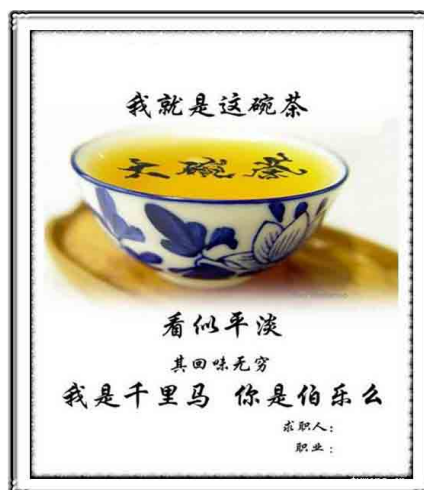


想找到最适合的人就从这里
开始吧……



如何看人不走眼，在茫茫人海中找到“千里马”

校园招聘面试技巧

【课程目的】

面对求职的大学生，如何在面试中发现他们的潜能？如何在众多应聘者中找到有学习能力、适应能力、合作能力等较强的核心能力的大学生，是用人企业最感困惑的事。

通过行为面试和程度差异面试法，讲解面试中最有效的“问”和“察”技巧，现场把握根据大学生过去的经历问出大学生最关键的八大核心能力：与人合作能力、沟通能力、解决问题能力、学习能力、责任感、职业适应性、信息处理、数字运用能力。如何“看人不走眼”是此次课程培训的目的。

【授课对象】

企业人力资源部门主管/经理、企业管理者及所有参与招聘面试的人员。

【课程时间】 2天（12课时）

【培训形式】 专家讲解、案例分析、分组研讨、角色互动、现场实操

【授课大纲】

第一部分 校园招聘的特点与控制要点

- 校园招聘得特点（与其它方式招聘的不同之处）
- 校园招聘的规划与组织；
- 校园招聘面试的主要流程；
- 校园招聘的一个中心（企业品牌及文化），两个基本点（招募与甄选）。

——案例分析：国内外知名企业校园招聘案例分析

第二部分 如何确定面试大学生的具体标准

- 如何发现大学生具有发展潜力
- 如何挖掘出大学生是否具备职业核心能力，哪些能力是你企业所要求必备的
 - 大学生与人合作
 - 大学生沟通能力
 - 大学生解决问题能力
 - 大学生学习能力
 - 大学生责任感
 - 大学生职业适应性
 - 大学生信息处理和数字运用

——活动体验：受训者参与并掌握职业核心能力的面试技巧

第三部分 如何进行行为面试和程度差异面试法

- 如何提问和观察大学生的行为
- 如何提问和观察大学生的过去行为

——大学生的过去行为和企业用人需求的关系

- 大学生的学习状况
- 大学生的应聘动机
- 大学生的家庭状况

——掌握运用 STAR 方法进行有效面试

- 如何确定情景案例：以问题解决能力为例
- 如何采用程度差异面试法进行提问和观察：以问题解决能力为例

——如何“看”和“问”出大学生的心态是否阳光

——模拟体验：如何判断真假信息。多问过去，少问将来的技巧演练

第四部分 选材方面有哪些误区

——是否夸大企业

——是否对一些人或事有偏见

——是否试图在寻找超人

——是否忽略了大学生的情商和逆商

——如何掌握后选人的评估技巧

——点题：“选、育、留、用”四部曲，关键在“选”上。