

# 《实战招聘与精准面试技巧》

主讲：裴宏伟

课时标准：1-2天（6-12小时）

参训对象：HR 经理等中高层管理人员

授课方式：讲授+咨询+案例分析+角色扮演，突出实战、实用性

课程目标：

1. 了解企业甄选人才的标准，有效选准人才；
2. 拓宽人才的招聘渠道并掌握关键操作技巧，有效提升招聘效果；
3. 系统掌握 LGD、公文筐、PDP 人才测评技术的应用方法与技巧；
4. 掌握核心人才的“非常规”面试技巧，有效降低核心人才的“短命”风险和流失率；
5. 掌握核心人才的背景调查技巧；
6. 掌握猎取核心人才的五大谈薪策略。

主要内容：

## 一. 甄选人才的标准

1. 选人的重要性——选人如同选钻石
2. 选准人才的六大标准

## 二. 拓宽并掌握招聘渠道的关键操作技巧，有效提升招聘效果

1. 思考：常用几种招聘渠道的关键操作技巧是什么
2. 有效提升网络招聘效果的关键操作技巧
3. 有效提升校园专场招聘会效果的关键技巧
  - 1) 情景演练：我们做校园专场招聘会的一般流程？
  - 2) 我们感觉流程上存在哪些欠缺的？
  - 3) 如何充分利用资源营造校招氛围
  - 4) 对招聘小组及嘉宾的要求
  - 5) 校招宣讲的关键内容与技巧
  - 6) 现场掌控的关键操作技巧  
案例：某上市制药企业、服装企业招聘储备干部
  - 7) 雇主品牌型校园招聘技巧
4. 拓宽关键人才的招聘渠道及操作技巧
  - 1) 关键人才的界定标准
  - 2) 吸引关键人才的主要因素
  - 3) 外企吸引人才九大策略

## 三. 面试测评工具与方法的关键应用技巧

思考：面试的实施技巧有哪些？

1. 善用情境面试，案例：某药企面试财务总监
2. 无领导小组讨论（LGD）的关键操作技巧  
情景演练：LGD 的有效应用
3. 公文筐测评技术
  - 1) 公文筐测验关注的焦点
  - 2) 公文筐测评的关键操作技巧
4. 对人格特质的面试测评技巧——PDP 测评技术的应用

## 四. 核心人才的“非常规”面试技巧

1. “空降兵”存在的主要问题
2. 如何通过“非常规”面试流程，有效降低核心人才的流失率  
案例：某合资食品企业面试营销总监

案例：BP公司面试核心人才

## 五.核心人才的背景调查技巧

1. 专业权威机构调查数据
2. 如何有效进行背景调查

案例：某高新科技企业招聘项目经理

## 六.猎取核心人才的五大谈薪策略