
如何选对人

刘涛

【课程背景】

真实化识别和雇佣最好的和最聪明的人才加入公司是多么的重要，但是求职者对面试官的提问也进行了自我学习和排练。市面上有太多的面试书籍和培训工具，教应聘者说正确的话，但是这些技巧性的知识掩盖了应聘者真实的面目。很多面试官是想了解真实的应聘者，透过表面上的反应中就是需要具有侦探般的挖掘技能。本次培训课程抛开关于人力资源管理理论的一些复杂的说教。相反提供的是一个指导性的技巧，这样的工具可以为各种招聘情况制定独特的面试问题，通过培训课程知道候选人的反应中应该注意些什么，这些反应可能会指向危险区域或进一步调查的问题，进而发现一个真实的应聘者。

【课程收益】

本培训课程结束后，学员将能够：
通过多轮面试询问应聘者的问题，去伪存真
参考检查查询来验证你洞察候选人的能力
应对不同岗位人员面试情境中有效的提问及评估
应对 offer 谈判，确保候选人接受

【课程对象】

各种规模的组织中的直线和职能经理、团队领导和主管。
中级和高级管理人员，团队领导人和主管部门负责人
人力资源专业人员

【课程形式】

现场讲授、互动讨论、角色演练、小组交流、案例分析等多元化教学方式。

【课程时长】标准版 1 天；6 小时/天。

【培训大纲】

第一单元：为什么总是找错人？

- 企业发展阶段与用人特点
- 劳资双方的坦诚度
- 应聘者个人的资格与偏好
- 文化与环境差异
- 面试官官缺乏甄选技术
- 案例研讨：招聘就像找对象
- 科学招聘的五个流程

第二单元：如何选对人？

什么是胜任力模型？

案例分析：大力公司如何选人？

现场演练：如何确定人才的胜任力模型

案例分析：这样的招聘有什么问题？

现场演练：半结构化面试

现场演练：行为性面试

现场演练：压力性面试

现场演练：无领导小组讨论面试

现场演练：情景模拟面试

第三单元：面试题库的建立

一、五个传统的面试问题和解释

锚定成就问题

整体面试询问

职业的稳定性问题

压力锅的面试问题

最后一轮候选人就一般面试问题的挑战

二、现场演练：各小组以某一实际岗位为例，根据《岗位说明书》及课程所学习的知识，设计岗位面试题库，将知识直接转化为技能。

第四单元：关键的面试，背景调查和招聘问题

一、避免不必要的法律问题

电话筛选面试：格式和跟进迅速收集信息

从引用检查中获取真实信息

背景调查

二、彻底改造招聘说明书

招聘宣传册

营销工具的应用

三、最大化招聘资源