

# 课程大纲

## 第一篇 准备篇：招聘前期准备中

招聘，创造价值

**【案例讨论 1】** A 公司的发展之困

招聘如何为企业创造价值

招聘=招募+甄选

招聘工作的本质：匹配

松下幸之助的用人观

招聘官在招聘工作中的角色

招聘就像谈恋爱，而你只是介绍人

分工合作，干活不累？直线部门承担招聘第一责任

结构化[招聘选才流程](#)

**【案例讨论 2】** 越来越乱的招聘

| 什么是结构化的招聘选才

| 典型的结构化选才模型-BBSI

招聘选才考察标准

**【案例讨论 3】** 招聘谁说了算？

各岗位任职的 6 纬度考察：解读胜任力

职位说明书的弦外之音

岗位匹配性与适应性

招聘甄选手册设计与运用

篇章阶段性小结

## 第二篇 工具篇 招聘选才工具箱

传统招聘选才有误区

**【小组讨论】** 大家熟悉的传统招聘选才有何问题？

传统招聘选才的六大典型误区

典型招聘选才考察方式

二度空间：信度与效度

| 14 种典型考察方式比较

选才工具之筛选

简历筛选

**【现场演练 1】** 简历审读

选才工具之过滤与聚焦

**【现场演练 2】** B 公司 HR 经理的招聘

评价中心技术

案例分析

角色扮演

文件筐处理

性向测试

实战选才模式设计

**【典故分享】** 吴宫杀姬

实战选才核心：着眼实践+强调实践+现场实证  
实战选才关键点  
篇章阶段性小结

## 第三篇 面试上篇 高效面试热身操

行为逻辑面试法详解

### 【案例讨论 4】王小蒙的困惑

行为面试法核心 STAR

行为事件要判断

完整行为事件

不完整行为事件

假行为事件

### 【现场演练 3】行为事件判断练习

提问+追问，让“伪装”无处遁形

16类经典[面试提问技巧](#)

引入式问题

行为式问题

虚拟情景式问题

现场面试实战演练：举例+模拟更实用

### 【现场演练 4】某企业行政部文员的招聘

### 【现场演练 5】A-O-R 面试片断

### 【资料阅读】常用面试十问

高质量问题的“三高标准”

是否具针对性与有效性

是否容易被“概念应答”

是否具有对应性

### 【现场练习】修改问题

篇章阶段性小结

## 第四篇 面试下篇 高效面试进阶班

面试过程需控制

面试前：确保准备工作到位

面试中：掌握关键信息

面试后：有效决策与收尾

应聘者应答评判有规则

### 【现场演练 6】你认为谁更具潜质？

面试评估与录用决策考实力

面试评估步骤

录用决策依据：定量与定性评估

测谎环节学问大

语言测谎

身体语言测谎

背景调查少不了

背景调查现状面面观

背景调查可靠性来源

篇章阶段性小结

第五篇 收官篇??招聘后期巧收尾

招聘工作评估与招聘系统优化

给新人一张入职地图

**【情景回放 1】** 入职当天

篇章阶段性小结