
课程对象

课程形式

课程大纲

背景介绍

市场竞争归根到底是人才的竞争。一个企业的成功，除了企业选择了合适的行业，制定了正确的战略，选到了合适的人也是一个非常重要的因素。随着经济的发展，各行各业对人才的需求也越来越强烈，企业要发展就需要不断的吸纳人才，任何一家企业都存在招聘的活动。招聘是人力资源管理活动中的源头，只有招聘到合格的人，育人才会变得顺畅，用人也就得心应手，留人也就很方便了。

如何招聘到合格的人才，为什么很多企业在面试时感觉应聘者不错，而在对面试进来的人员进行使用的过程中却感觉不理想，问题到底出在哪里。是文化的吻合度有问题，还是应聘人员本身就有问题，或者是我们的面试技能没有达到要求。问题可能是多方面的，但根据经验，主要还是面试技能方面出了问题。

如何解决这个问题，本课程正是要帮助企业具有面试资格的人员掌握一般的面试技术，从了解职位的特点，研究职位与人相匹配的方法，再通过相应的面试流程与面试技术的培训，达到招聘合格人员的目的。

课程大纲

1. 招聘与面试知识简介（培训开场）

招聘与面试在整个人力资源体系中的重要作用

了解你的需求（是否真的需要招聘）

内部招聘与外部招聘

2. 人力资源规划与招聘的关系（适用于两天的课程）

人力资源规划在招聘中的作用

人力资源规划的制定（案例分享：某软件公司的人力资源规划制定）

基于人力资源规划基础的招聘计划的制定（案例分享：某公司的招聘计划）

分小组练习：根据公司的需求，制定招聘计划

3. 职位分析与招聘管理（适用于两天的课程）

职位分析的作用

职位分析与职位说明书

职位说明书在招聘中的作用

练习：制定本职位的任职要求

4. 招聘前的准备工作（简单讲解，若是一天课程，并入到第一个环节）

招聘原则的确定

招聘策略的思考

招聘渠道的选择

招聘流程的制定（点评优秀公司的面试流程）

招聘测试方法的介绍（重点介绍测评中心与行为面试）

案例分析：某电信设备供应商的招聘原则、策略、渠道及流程的制定与选择

练习：讨论公司的招聘原则、策略、渠道，并分组制定合格的招聘与面试流程

5. 面试前的准备工作

如何有效审阅个人应聘简历（实例分享：个人简历的分析）

面试前环境的准备（场所、灯光、座位等）

如何获取信息（通过那几个方面获得信息）

提问的方式（几种不同提问的练习）

面试提问中的 STAR

STAR 的练习与具体应用

6. 结构化面试技术介绍

结构化面试的特点（优缺点介绍）

如何设计结构化的面试提纲（分组讨论：结构化模式展示与介绍）

如何应用结构化的面试模式

开场与背景了解（实际练习并点评）

7. 面试过程中的技巧

如何进行提问

候选人测评
评价中心技术