

慧眼识璞玉---大学生招聘与面试技巧大纲

- 壹 . 应届毕业生招聘分析
 - 1. 应届毕业生的特质
 - 2. 求职动机与大学生流失率
 - 3. 讨论：目前应届毕业生的特点？

- 贰 . 选人看什么
 - 1. 职位分析
 - 2. 团队分析
 - 3. 企业文化分析
 - 4. 从应届毕业生的特点到招聘需求的确定
 - 5. 讨论：这个职位需要什么样的大学生？

- 参 . 好的计划是成功的一半---招聘计划制定
 - 1. 学校与专业？---招聘策略选择
 - 2. 这样的人找得到吗？---外部供给情况分析
 - 3. 到哪里去找那么好的人？---招聘渠道分析
 - 4. 招聘时间、地点与费用
 - 5. 招聘活动的参与者
 - 6. 其它招聘准备工作
 - 7. 校园招聘的常见问题与对策

- 四 . 提高面试效率---做好面试前的甄选
 - 1. 什么样的选聘方法最有效？
 - 2. 成功招聘的第一关---快速、高效的简历筛选
 - a) 应届毕业生的特点
 - b) 应届毕业生简历筛选的要点
 - 3. 提高招聘筛选效率的重要手段----笔试
 - 4. 标准化和系统化的保证----测评技术

- 伍 . 常用面试方法介绍
 - 1. 结构化面试
 - 2. 行为面试法
 - 3. 情景模拟法
 - 4. 压力面试
 - 5. 无领导小组讨论

- 六 . 面试问题的来源
 - 1. 职位要求
 - 2. 团队匹配要求
 - 3. 企业文化要求
 - 4. 面试问题的其它来源

- a) 简历情况
- b) 其他细节等

七. 基于“常识”与“常情”的推理判断技术

- 1. 将要求“可视化”
- 2. 典型素质要求的考察方法
 - a) 潜质
 - b) 压力承受能力
 - c) 适应性
 - d) 沟通能力

八. 面试技术----如何设计好问题

- 1. STAR 技术
- 2. 追问技巧
- 3. 隐蔽问题的指向性
- 4. “把小猪赶进胡同里”---防止问题失效的技巧
- 5. “王氏”乱序提问法
- 6. 应届毕业生面试中的常见问题与对策
 - a) 夸大经历
 - b) 套路回答
 - c) 虚假陈述
- 7. 综合演练：模拟面试

九. 录用前的其它工作

- 1. 背景调查
 - a) 学校调查
 - b) 应聘者之间的相互核实
- 2. 体检

壹零. 录用与招聘评价

- 1. 入职培训
- 2. 试用期管理
- 3. 招聘结果的评价