

有效招聘与面试技巧

讲师：邹元欣

课程纲要

【课程名称】 《有效招聘与面试技巧》

【课程背景】

成也萧何败萧何，有效招聘在组织中绝对事半功倍。但是实际上组织在招聘中却常常犯各种错误。识人不清，害人不浅。

识别人不仅仅是人力资源部门的事情，各级管理者能否成为优秀的管理者，首要的问题就是解决识别人的问题。

【课程收益】

- 1、认识有效的招聘对企业人力资源管理的意义；
- 2、学习结构化面试的方法和技巧；
- 3、学会在面试中应用 STAR 行为与逻辑技巧
- 4、学习招聘的流程、方法与控制要点；

【课程对象】 部门管理者、HR 招聘负责人

【授课方式】 理论讲解+情景呈现+ 案例分析+视频点评

【课程时长】 1天，6小时/天

【课程大纲】

一、 招聘的意义及要点

1. 选好人比培养人更重要；
 - 识人不清，害人不浅
 - 招聘与编制
 - 招聘计划的制定与审批；
 - HR 与用人部门在招聘与面试中的分工与协作；
2. 从劳动法方面避免入职程序不当引发的各种纠纷
 - 官司，有时候在发布招聘广告的时候就产生了。
 - 关于员工被录用条件的面谈
 - 录用通知与劳动合同发生冲突，如何处理与面谈？
 - 入职审查 5 要内容与沟通
 - 公司对入职员工的 10 项告知与沟通
 - 员工出具本人不愿意签订劳动合同的书面声明，HR 人员怎么办？如何谈？
 - 建立多样化且稳定的招聘渠道；

*案例讨论：招不到人才，谁之过？

二、 明确招人的标准

- 按图索骥，对吗？
- 选人要与企业文化要求相匹配；
- 招聘标准：职位说明书 VS 素质模型；

演练：依照素质模型拟定面试考核的要素

三、 读懂简历

- 如何高效、准确地筛选大量简历；

- 评估简历的有效做法
- 识别专业能力与弹性成长空间的方法
- 了解其价值观的有效做法

四、 结构化面试的流程及前期准备

- 何为结构化面试；
- 制定结构化面试的大纲；

*案例剖析：宝洁公司的经典八问

*结构化问题的解读与互动

五、 面试经典问题类别及实施技巧

- 情景面试
- 压力面试
- 相关知识与技能面试
- 解决问题的思路与方法面试
- 行为+逻辑面试；

*视频案例讨论：如果是你，会问两个什么问题？

*分组演练：运用结构化面试技巧招聘员工

六、 面试过程控制及常见误区

- 面试之前要做的事项
- 别忘了倒苦水
- 面试官有效倾听的技巧；
- 识别肢体语言：肢体语言不会撒谎；
- 如何回答应聘者的疑问；
- 避免应聘材料的误导；
- 避免先入为主、像我与晕轮效应；
- 避免引导性、倾向性表达与过程判断；

七、 人才测评技术借鉴

- 人才测评的基本概念；
- 人才测评工具与方法；
- 如何有效运用人才测评技术；

培训对象：HR 从业人员，部门管理者

培训时间：1 天（6 小时/天）

培训人数：40 以内