

电商企业---高效招聘与精准面试

【课程背景】

拥有一流人才的企业，它就会有一流的产品，也就能在竞争激励的市场中立于不败之地。是"没有人"还是"没有合适的人"，我们该如何具有"慧眼"？招聘与面试作为企业人力资源竞争的第一步，对企业的长远发展有着举足轻重的作用。系统掌握招聘与面试技巧，为企业选拔优秀的人才现代经理人及 HR 必备的基本素质。

怎样招聘与企业要求一致的人永远是人力资源管理的重要工作之一。但如何能招到一流的且又符合企业文化的人才，又涉及到是否有正确的招聘方法及面试技巧。本课程的设计旨在帮助招聘工作者提高招聘与面试的知识和技巧，提高招聘的成功率，确保招到符合企业文化和职位要求的人才。

【学员收益】

- 避免人才招聘过程中的常见错误，帮助避免资源浪费，提高精准度
- 建立企业人才素质模型，帮助学员把握人才选聘、人才评价的方法
- 全面把握人才奇缺下的人才源泉，招聘渠道的把握
- 提升面试者的个人专业素质与价值呈现，有效识别人才真伪
- 直接获取一些实用的招聘工具和模板

【课程对象】

职能经理/主管、HR 经理/主管、招聘经理/主管

【课程时长】

1-2 天，共 6 小时，可依企业实际情况进行调整

【教学方式】

小组讨论式、实战案例解析、视频解析、学员互动；实战派风格、理论结合实践、针对性强、能让学员在体验与思考中充分理解课程的思想，牢牢掌握课程所提供的方法与技巧。

【课程大纲】

第一讲：理念——建立对招聘工作的正确理念

- 为什么要做好招聘工作？
- 招聘失败的成本：直接成本+隐性成本
- 视频讨论：看企业如何招人？
- 人员招聘的十大核心理念
 - 最好的不一定是合适的
 - 坚持用人所长
 - [学历]不代表[能力],[经历]不同于[经验]
 - 强调企业文化的认同感
 - 企业与应聘者之间的“互动营销”

- 招聘既有“科学性”，又有“艺术性”
- 小心遭遇“面霸”，不要提无效问题；
- 宁缺勿滥，“请神容易送神难”
- 招聘是所有部门的事情,HR 部门与用人部门的职责定位
- 招聘工作只有开始，没有结束
- 成功招聘,理念先行---优秀面试官的职业心态
- 给应聘者一个好印象：面试官的面试礼仪
- “211 工程”打造雇主品牌：维护求职者的自尊
- 小结：如果招聘准备工作失败了，你就是可能准备着失败

第二讲：工具——结构化面试理论与运用实践

- 非结构化面试与结构化面试
- 结构化面试的特点
 - 面试问题多样化
 - 面试要素结构化
 - 评分标准结构化
 - 考官结构化
 - 面试程序及时间安排结构化
- 如何操作结构化面试：“七步法”
 - 第一步，确定面试要素及权重
 - 第二步，编写各要素的详细定义说明
 - 第三步，编制具体的评分表格
 - 第四步，设计结构化面试题库
 - 第五步，对相关主考官培训，知识转移
 - 第六步，现场实施结构化面试，及时评分
 - 第七步，招聘后评估工作---“321”法则
- 衡量招聘工作的绩效评估指标
- 结构化面试七大经典问题类别及实施技巧
 - 1、背景性问题，附经典面试提问分析；
 - 2、意愿性问题，附经典面试提问分析；
 - 3、情境性问题，附经典面试提问分析；
 - 4、压力性问题，附经典面试提问分析；
 - 5、智能性问题，附经典面试提问分析；
 - 6、专业性问题，附经典面试提问分析；
 - 7、行为性题目，附经典面试提问分析；
- STAR 行为面试技巧
- 行为面试---STAR 样本
- STAR 实战分析：考察“培养人才”方面
- 行为面试的要点总结

第三讲：技巧——提高面试提问技巧的精准度

- 『人才测评技术』三大工具实现精准面试
 - 一、心理测验（附参考测验量表）
 - 二、评价中心技术
 - 三、知识测试
- 现场升级版面试的四大实战技巧
 - 打乱次序，声东击西

- 引蛇出洞，步步为营
- 未雨绸缪，穷追猛打
- 逆向推理，心理投射
- 专题实战：无领导小组讨论
 - 无领导小组讨论的面试特点分析
 - 视频案例:企业组织的“无领导小组讨论”出现哪些问题？
 - 无领导小组讨论的座位设置
 - 无领导小组讨论的实施步骤
 - 无领导小组讨论的面试官看什么
 - 注意无领导小组讨论的“陷阱”
- 学员情景演练及点评：如何面试人才

第四讲：策略——企业招聘中困惑与解决对策

- 困惑 1：运用了招聘面试技术，还要相信我的直觉么？
- 困惑 2：如何从简历获取主要信息？
- 困惑 3：HR 部门如何提高面试邀约的成功率？
- 困惑 4：如何成功举办校园招聘会？
- 困惑 5：对于外地求职者，企业电话面试时要注意哪些细节？
- 困惑 6：如何在视频面试中做出相对精准判断？
- 困惑 7：招聘基层一线岗位（如普工），需求数量较多，如何解决？
- 困惑 8：针对招聘难度大的职位，如何向猎头公司学习招聘？
- 困惑 9：如何针对核心人才如何做好背景调查？
- 困惑 10：如果 HR 和用人部门面试官对应聘者评价不一致该怎么办？
- 困惑 11：如何在面试中讨论薪酬问题？
- 困惑 12：如何提升面试中的沟通技巧？
- 困惑 13：遇到不同求职者，控制面试时间的技巧？
- 困惑 14：如何在面试完成后，做出客观、清晰的评价记录？
- 困惑 15：如何建设企业人才库？
- 困惑 16：新员工在试用期内的培训风险？
- 困惑 17：新员工入职后，如果让其迅速融入团队？