
高效招聘与精准面试实战技能提升

第一章、建立正确招聘面试理念——观念决定结果，意识决定行为！

一、招聘必须支撑企业战略

- 1、企业战略如何影响人力规划及人力需求
- 2、人力需求应该从哪些角度解读企业人力规划（案例分享）
- 3、如何制定清晰的招聘策略—招聘地图

二、企业在招聘方面主要存在的问题及解决思路

- 1、企业的人力资源规划上的问题及分析
- 2、企业的招聘体系建设与运作上的问题及分析
- 3、面试方法与面试技巧上的问题及分析
- 4、招聘渠道管理与运作上的问题及分析

三、卓越管理者在招聘中的责任和主要工作

- 1、管理者招聘中常见误区纠正（案例导入与分享）

◆从“被动配合”到“主动参与”招聘面试

◆从“HR 招聘”到“全员招聘”

◆从“面试”人才到“物色”人才

- 2、管理者在招聘中的主要工作任务及要求

四、行动学习研讨：如何整体提升人员招聘的质量

- 1、现场研讨与问题梳理
- 2、明确影响公司人员招聘质量的关键因素

3、明确招聘面试官需要掌握的相关技巧和工具

五、卓越招聘面试官的定位及要求

- 1、精准面试评估——如何把准候选人

◆了解岗位招聘要求—胜任素质

◆人才评估工具方法的有效使用

◆专业面试技巧熟练掌握

- 2、高效招聘技巧—如何快速找到并把人才吸引进来？

◆寻找、锁定目标候选人—猎聘技巧

◆用人格魅力吸引候选人—面试官职业素养

◆面试官规范操作要求

第二章、胜任素质与岗位用人标准——系统提升招聘质量的基石

一、胜任素质在招聘中的应用

- 1、人才选聘的真正标准有哪些？
- 2、胜任素质概述与用人要求选择？
- 3、如何构建企业胜任素质模型（常用方法）

◆建立素质模型的方法

◆两种简单好用的素质提炼方法

现场练习：如何提炼职位的胜任素质项目

4、胜任素质如何用于招聘甄选工作

二、岗位评价要素及用人标准的确定

1、岗位评价要素确定的两个前提

◆人岗匹配包含的内容和要求

◆人企匹配包含的内容和要求

2、岗位评价要素需考虑的主要内容

◆岗位必备条件和知识要求

◆岗位应掌握的业务能力类别

◆岗位冰山以下的基本素质考察内容和要求

◆动机、文化适配度、人格特质等的考察要求

案例分享

三、常用人才评价方法使用分析

1、常用人才评价方法的比较分析

◆申请表资料分析法

◆心理测验法

◆能力测试法

◆结构化面试法

◆评价中心技术

2、人才评价方法选择的前提——如何从素质要求的维度来选择评价方法

3、人才评价方法选择需考虑的因素及注意事项

第三章、招聘渠道拓展与经营——快速获取人才的保障

一、常用招聘渠道盘点与优劣势分析

1、网络招聘

2、人才市场

3、中介

4、猎头

5、内部推荐与外部推荐

6、校园招聘

二、重点社会招聘渠道的拓展和管理

1、如何有效利用网络招聘到适合的人才？网络招聘成功的重要影响因素？

2、让内部推荐产生巨大效果的三大措施

3、定向猎聘找到候选人的关键策略和两大实施步骤

4、提高猎头招聘效果的配合工作和重点要求

案例

三、多管齐下，建立人才库

1、如何发挥人才库在企业高效招聘中的作用

2、人才库的分类与人才来源

3、人才库的定位和建立

4、人才库里人才的管理与有效跟踪

四、校园招聘的高效组织实施

1、校园招聘的策划与准备

◆校园招聘前期策划工作

◆组织分工与要求

案例

2、如何拓展高校的优质生源

◆如何拓展和建立高校关系

◆如何组织拓展优质生源

3、如何组织一场成功的招聘宣讲会，吸引更多优质资源

◆宣讲会的准备工作

◆宣讲会的组织流程及要求

◆宣讲会的注意事项

第四章、人才评估选拔工具——管理者的“伯乐之剑”

一、人才初筛工具使用

1、高效评估筛选简历

◆简历筛选的必要性和重要性

◆重点从候选人的简历中把握哪些信息？

2、电话面试技巧

◆电话面试在人才招聘中的作用

◆如何通过电话面试来提升预约面试到位率？

案例

◆电话面试中需评估的内容和重点要求

二、结构化面试设计与使用

1、结构化面试的定义和特点

◆面试程序及时间安排结构化

◆面试评估要素结构化

◆面试问题设计结构

◆面试评分标准结构化

◆面试考官结构化

◆面试考场准备及布置要求

2、结构化面试的内容设计及标准

◆确定面试评估要素

◆编写各要素的详细定义说明

◆设计各要素的问题

◆确定要素的目标值和权重

◆编制结构化面试的评分表格

案例、

3、结构化面试的实施步骤

◆结构化面试的准备阶段的要求

◆导入面试阶段的面试要求与方法

◆正式面试阶段的面试要求与方法

◆面试确认阶段的考核要求及技巧

◆结构化面试中的核分规则与决策

三、关键行为面试法的使用

- 1、关键行为面试的理论基础及要点（视频分享）
- 2、关键行为面试法的 STAR 工具介绍与案例分享

◆STAR 工具介绍

◆分辨不完整的 STAR 和假 STAR

◆案例分享：什么是不完整的 STAR

◆意识养成练习：学会辨别假 STAR

3、如何根据应聘者的行为分析素质情况

（现场情景案例展示：某客服代表的素质能力评估与分析）

4、行为事例问题设计要求及发问技巧

现场练习：行为性面试问题设计与现场点评

四、情景模拟面试法设计与使用

1、情景模拟面试法的特点

2、情景模拟面试法的类别及内容

◆公文筐处理法使用

◆无领导小组讨论法使用

3、实战案例：华为公司群面技术全程案例分享与解析

◆群面技术的优点与使用范围

◆群面技术现场布局及面试官角色要求

◆群面技术关键活动解析

◆群面技术的标准动作及其步骤

◆群面技术的小组活动方案设计与要求

现场练习：如何设计一份高品质的集体讨论面试的小组活动方案

五、心理测验工具的选择与使用

1、心理测验在人才选拔中的应用

2、心理测验工具的类型及使用要求

3、常用心理测验工具使用分析

◆卡特尔 16PF

◆四种气质类型学说

案例

六、背景调查的内容及操作要求

1、什么情况下使用背景调查？

2、背景调查的对象选择和优先顺序

3、背景调查的内容

4、案例分享：某世界 500 强企业背景调查表设计范例

5、背景调查的注意事项及要求

第五章、专业面试技巧提升——管理者的“伯乐之术”

一、望：学会观察

◆面试中观察的内容和重点

◆应聘者谎言的识别技巧（视频分享）

◆肢体语言解码技巧

二、闻：善于聆听

◆面试官聆听的要求

◆面试官有效聆听技巧

◆如何挖掘应聘者更多的信息

◆面试官聆听中常见误区规避

三、问：善用提问

1、引入式问题设计与使用

2、行为式问题设计与使用

3、智力式问题设计与使用

4、动机式问题设计与使用

5、压力式问题设计与使用

现场讨论

四、切：深入追问

1、如何通过追问确保信息的有效性

2、如何通过追问获得更深入具体的信息

3、追问的目的和时机选择

4、追问的两大技巧及应用

现场练习与点评

第六章、高效专业的招聘实施能力——吸引并使人才快速到位

一、快速吸引人才的途径及关键措施

1、研讨：应聘者可能为企业的哪些方面所吸引？

2、吸引应聘者的相关途径

3、如何设计吸引应聘者的关键措施

二、面试流程的规范与效率提升

1、规范化的面试流程有哪些重点要求

2、面试过程对应聘者的吸引与规范要求

3、提升面试流程效率的措施和策略

三、面试官职业素养要求

1、仪容仪表

2、言行举止

3、职业道德与心态

四、招聘信息的设计与包装

五、通过薪酬谈判吸引候选人

1、从谈判心理学中学习薪酬谈判技巧

2、成功薪酬谈判的要求

3、案例分享：如何通过薪酬谈判吸引目标候选人

六、录用前后的管理跟进

1、录用前跟踪管理的要求

2、入职后引导与跟进