

# 人才紧缺时代，高效面试官实战能力提升

(杨辉 2 天)

## 课程背景

企业在市场上的残酷惨烈竞争，归根结底是人才之间的竞争，纵观世界各大企业，凡是拥有一流产品和服务的企业，必拥有一流的人才。市场竞争的事实已经证明，人才是企业立于不败之地的最大屏障。

招聘面试官执行的招聘与面试，能否招揽到足够的合适人才，对于企业的长远发展起到非常重要的作用。

但是，作为延揽人才的招聘面试官并不是总能顺利地招聘到足够的人才。

企业人才紧缺是人才市场真的“没有人”，还是“没有合适的人”，或是我们缺乏足够的技能技巧招聘不到合适的人？

如何能招聘到素质、技能一流的且又符合企业需求的人才，这涉及到面试官是否有正确的招聘方法及面试技巧技能。

本课程杨辉老师能帮助学员树立正确的招聘理念，建立合理的招聘策略，掌握高效的招聘方法与技巧，训练和提升学员综合选才识才的能力，迅速成为一名优秀的招聘面试官，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，帮助企业打造人才竞争优势。

## 课程收益

- 1.明晰招聘的重要性，认清招聘和选才误区并有效的避免
- 2.根据目标和维度设定面试计划，掌握正确的面试标准
- 3.熟悉面试的流程及流程中的注意事项，辨识面试中的“真实”与“谎言”
- 4.掌握结构化面试、测评的方法与技巧

**课程对象：**人力资源副总/总监、相关人事负责人、储备干部、部门负责人/内部面试官

**课程特色：**课堂讲授+案例分析+小组讨论+情景演练，突出实战性与实用性

## 课程大纲

### 前言

- 一、面试官的胜任特征
- 二、做业务部门的伙伴

- 三、面试官的修炼
- 四、成为企业的靓丽名片

## **第一章 招聘策略及准备**

- 一、招聘工作者的战略视野
- 二、企业招聘的战略
- 三、低成本、高效率的招聘策略
- 四、如何招聘高峰出招
- 五、妙用跨界招聘
- 六、建立有战斗力的招聘组织
- 七、招聘团队的规范化管理运作

## **第二章 高效简历筛选**

- 一、好简历的标准是什么
- 二、洞悉简历背后的含义

## **第三章 面试现场的形象**

- 一、公关价值
- 二、尊重、亲和
- 三、公正、专业
- 四、招聘现场布置
- 五、物品及人员准备
- 六、初试程序

## **第四章 面试标准**

- 一、能力层次
- 二、问题和注意事项
- 三、胜任素质
- 四、心理素质
- 五、思维能力
- 六、职业素质

## 七、知识面和视野

### 第五章 初试及评分标准

- 一、请应聘者自我介绍
- 二、请应聘者家庭介绍
- 三、请应聘者介绍自己喜欢的课程或工作
- 四、请应聘者介绍自己的爱好
- 五、对象思维
- 六、权威定义（权威人物对我的影响）
- 七、优点和缺点
- 八、阅读习惯
- 九、成就感
- 十、归因倾向（问题、问题根源）
- 十一、求职动机
- 十二、个人承诺

### 第六章 笔试

- 一、笔试内容
- 二、笔试题
- 三、逻辑题
- 四、情景描述题
- 五、情景笔试题设计方法

### 第七章 复试及评分标准

- 一、针对应聘者工作能力
- 二、直接提问
- 三、针对应聘者工作情景（STAR）

### 第八章 测评评价

- 一、测评手段
- 二、主体统觉测评

- 三、墨渍测评
- 四、情景测试
- 五、无领导小组讨论
- 六、情景测试
- 七、工作样本

## 第九章 面试中的观察项目

- 一、观察目光、情绪、倾听姿势
- 二、相貌、仪态
- 三、表达方式

## 第十章 面试中的常见问题及应对技巧

- 一、面试效度的概念
- 二、不了解工作
- 三、快速判断
- 四、人格抗拒/人格共振
- 五、次序干扰
- 六、信息有限

## 第十一章 校园招聘

- 一、实习生计划，提前抢人才
- 二、洞悉应届生的专业素质
- 三、巧妙提升吸引力
- 四、校园招聘的蓝海在哪里

## 第十二章 猎头管理

- 一、招聘人员如何与猎头共舞
- 二、直面“挖墙脚”，打好人才保卫战

## 第十三章 招聘秘技

- 一、薪酬谈判，踢好临门一脚

二、背景调查，构建“防火墙”

三、用人才库做好长线招聘

四、给招聘做个全面体检