

# 金牌校园面试官

## —95 后毕业生面试和甄选技术

### 课程背景：

校园招聘已经逐步成为很多企业的主要招聘渠道，优秀的教育背景、充满活力的学生大军，为企业补充了大批优秀的人才。同时，校园招聘也为学生就业发展提供了更多的选择机会，成为学生就业的主要途径。但是，多数企业由于对校园招聘的方法、手段及目的意义认识不清，遭遇学生反映淡漠，应征人数寥寥；有的企业前门进后门出，难以留住人才。那么，企业进行校园招聘时，有哪些注意事项呢？在校园招聘工作中，你是否也面临以下困惑：

- 我们到底需要什么样的人？
- 企业未来短期和中长期人才需求标准是什么？
- 来应聘的有这么多，为什么合适的人这么少？
- 为什么优秀的人都去了别人的公司？
- 为什么我们总挑不到更合适的人？
- 为什么候选人入职后并不如想象的那么好？
- 面试表现和实际工作表现为什么差距这么大？
- 为什么优秀的人走得更快？

……

本课程针对校园招聘工作中常见的问题和困境，让面试官充分把握校园招聘工作的全流程，在每一个关键环节都能够提高招聘的准确度和效率，科学合理地配置人才。

**课程时间：**1-2 天，6 小时/天

**课程对象：**人力资源招聘管理者、人力资源管理者、各业务部门校招管理者

### 课程收益：

- **听得懂：**掌握基于精准招聘的流程设计，充分认知人岗匹配的重要性
- **学得会：**充分把握招聘需求分析，做好人才定位及方法选择，掌握面试甄选技巧，科学评估，明确录用决策
- **用得好：**熟练运用招聘四大方法，全面高效助力招聘工作
- **拿得走：**招聘流程中工具表格，拿走即用

**课程方式：**讲解、课堂互动、案例、实操练习、工具

### 课程大纲

**第一讲 人才，企之大事，不可不察——招聘概述**

导论：企业为什么要校园招聘？

1. 利益共同体
2. 情感共同体
3. 梦想共同体

### 一、选应届生最关注的点有哪些

1. 实习经验
2. 学校或专业
3. 学习成绩
4. 价值观
5. 潜力

### 二、选人的性格与职业匹配问题

职业性格测试工具：北森测评

### 三、岗位胜任力模型问题，胜任力模型建立

1. 硬实力
2. 软实力

### 四、选人的匹配问题：能力、动机、态度

1. 工作适性性
2. 人人动机度
3. 组织适应性

案例：世界五百强人才甄选特点分析

### 五、95后的校园甄选基准与岗位标杆快速实现

#### 寻找标杆模型之旅

1. 不同年代大学生的思维的变化
2. 不同时代大学生的择业的世界观
3. 不同时代大学生就业的方向变化

案例：95后的社交行为报告分析

## 第二讲：如何成为一名优秀校园面试官

### 一、个人品牌形象

1. 重要的第一印象

#### 2. 品牌形象

- 1) 仪容
- 2) 仪表
- 3) 仪态

互动：魅力形象-男士篇

互动：魅力形象-女士篇（现场邀请两名同学标准演示）

### 二、魅力语言艺术

1. 尊重亲和
2. 公正专业

#### 3. 像空姐一样与面试者交流

- 1) 微笑
- 2) 亲和
- 3) 真诚
- 4) 自信

### 三、魅力肢体动作

1. 坐

2. 立
3. 行
4. 走

#### 四、五觉发挥

1. 听觉
2. 视觉
3. 嗅觉
4. 味觉

#### 五、面试官的胜任特征

##### 1. 熟悉招聘岗位内容

- 1) 面试官常犯的十个误区

##### 2. 熟悉招聘流程

- 1) 岗位说明书的内容

演练：岗位职责编写标准（10分钟）

##### 3. 熟悉岗位胜任标准

- 1) 人、岗、组织匹配论

##### 4. 熟练人才测评工具

演练：DISC 测评测试分析

5. 理性对待求职者（面试官常犯的十大误区）

6. 认可公司企业文化

案例分享：阿里巴巴新的企业文化

### 第三讲：如何高效完成面试测评甄选工作？

#### 一、校招流程五步曲

1. 拜访有道
2. 宣讲有力
3. 笔试有功
4. 签约有法
5. 答谢有心

#### 二、招聘实务操作流程

案例分享：校园招聘全流程分解剖析

1. 网络申请
2. 简历筛选
3. 校园宣讲
4. 笔试
5. 面试
6. 录用

#### 三、简历高效筛选技巧

10 秒筛选出你想要的人

工具：招聘信息登记表

### 三、如何高效完成测评？

1. 信度

2. 效度

3. 重复度

4. 适用性

工具：北森测评工具

## 第四讲：如何快速提升面试甄选技能？

### 一、常用的校园面试方法的应用技巧

#### 1. 笔试法

1) 笔试的五种题型

2) 笔试工的 6 个步骤

#### 2. 心理测试

1) 人格测试

工具：DISC/九型人格

2) 能力测试

工具：国际标准情商测试

3) 兴趣测试

工具：霍兰德六种职业倾向测试

4) 领导力测试

工具：4D

#### 3. 结构化面试

1) 结构化面试

2) 半结构化面试

3) 非结构化面试

工具：结构化面试量表

工具：500 强招聘试题库

#### 4. 无领导小组面试

讨论：什么是无领导小组面试

## 1) 无领导小组的设计步骤

a 准备阶段

b 实施阶段

c 评价阶段

现场实操：无领导小组演练

## 二、快速了解应聘者技巧

### 1. 面试的 5 个阶段

1. 关系建立

2. 导入正题

3. 核心问题

4. 确认内容

5. 结束致谢

## 三、如何有效提问基于岗位胜任力面试问题模型分析

1. 常用的 18 个经典面试问题及考察点

互动：宝洁公司 18 个经典问题分析

### 2. 面试中 7 类问题设计与提问技巧

1) 面试中的 7 类问题设计技巧

2) 面试中的问题提问技巧

资料分享：500 强企业常见面试题库

## 第五讲：如何做好新员工入职管理？

### 一、新员工跟踪与融入

1. 团队融入

2. 环境适应

### 二、企业如何培育人才

案例：华为的师带徒机制给我们的启示

1. 如何进行师带徒机制

2. 如何实施接班人计划

3. 如何将建立标杆管理

分享：一分钟培训——工作指导法

### 三、管理者是培训效果有效转化的桥梁

1. 如何支持下属学习
2. 如何有效提供平台
3. 如何有效实施影响
4. 如何做到结果创新和田十二法
5. 如何评估下属转化柯氏四级评估法

## 课程总结 Q&A