

# 招聘甄选实战演练课程大纲

## 【背景介绍】

企业要发展就需要不断的吸纳人才，是否能够拥有企业发展必须的关键核心人才已经成为企业的核心竞争力之一。

本课程正是要帮助企业具有面试资格的人员掌握一般的面试技术，从了解职位的特点，研究职位与人相匹配的方法，再通过相应的面试流程与面试技术的培训，达到招聘合格人员的目的。

## 【课程大纲】

### 一、企业招聘常见问题的解决思路

招聘理念的统一

岗位胜任力模型的建立

专业细致的评价技术

严格规范的招聘流程

### 二、招聘面试工作的基本理解

什么是招聘？

成功招聘的 2 大前提条件

成功招聘的 3 大基本原则

成功招聘的 4 大关键环节

### 三、招聘计划的制定与管理

招聘计划应该由谁来制定？

制定招聘计划前必做的 2 大分析

招聘计划制定的基本流程

什么是招聘金字塔

如何编写职位描述

### 四、胜任素质在招聘中的应用

人才选聘的真正标准是什么

什么是胜任素质

如何构建企业胜任素质模型（简略）

招聘中常用的胜任素质有哪些

胜任素质如何用于招聘甄选

### 五、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

案例分享：一份结构化面试评价表

## **六、关键行为面试法的使用**

关键行为面试的理论基础及要点

分辨不完整的 STAR 和假 STAR

如何根据应聘者的行为分析素质情况

行为事例问题设计要求及发问技巧

现场练习：关键行为面试技巧

相关课程推荐“面试技巧”

相关课程推荐“招聘”

## **七、情景模拟面试法设计与使用**

情景模拟面试法的特点

情景模拟面试法的类别及内容设计

公文筐处理法使用

无领导小组讨论法使用

案例：年薪百万的经理面试问卷