

# 招聘面试技术

## 【课程对象】

总经理、主管人力资源副总、人力资源总监/经理、招聘经理/主管/专员、负有选人用人职责的各级部门主管干部。

## 【课程目标】

- 掌握人才招聘的基本程序和原则
- 了解人才测评，正确使用测评工具提高甄选成功率
- 精确设计招聘标准和要求
- 学会选择与合理使用招聘渠道
- 掌握应聘者简历信息鉴别的技术和面试提问技术
- 掌握结构化行为面试技术，提高人才甄别的准确率

## 【培训方式】

- 讲授 + 案例分析 + 研讨 + 实战演练 + 视频教学

## 【培训课时】

1 天（共 6 小时）

## 【课程大纲】

### 一、招聘为企业带来竞争优势

- 1、人力资源如何为企业创造价值
- 2、企业招聘管理工作的职责分工
- 3、经理应该掌握的招聘技能
  - ☆ 实战练习：经理应该掌握的招聘技能
- 4、招聘如何为公司带来竞争优势

### 二、招聘程序和面试方法介绍

- 1、面试考官经常失败的原因
  - ☆ 案例分析：失败的面试考官
- 2、招聘程序介绍
  - ☆ 案例：江苏九鼎集团 2008 年招聘工作程序
- 3、面试看人的五个方面和两个核心
- 4、人才甄选标准制定

☆ 案例与启示

☆ 视频：KPMG的选才择人标准

5、如何选择有效的招聘渠道

☆ 案例：九牧王和美的校园招聘方案

6、常用面试方法

7、人才测评技术在面试中的应用

### 三、招聘面试技巧

1、如何阅读简历并发现问题

2、面试内容与问题设计

☆ 案例：销售代表的面试维度设计

3、结构化行为面试技术

➤ 采用结构化面试方法全面掌控面试过程

➤ 掌握行为面试的STAR方法

☆ 案例：素质模型 + STAR行为面试

➤ 面试流程及各阶段面试技巧

☆ 实战练习：面试模拟演练

■ 面试开场白

■ 主要背景回顾

■ 行为事件描述

☆ 实战练习：销售经理面试问题纠正

■ 附加信息询问

■ 结束面谈

■ 进行面试评估

☆ 视频：联想面试提问与面试评估

4、如何进行背景调查

5、招聘录用决策

6、人才甄选注意事项

7、企业招聘面试工作的总体评价