

管理人员面试甄选技能提升训练

【课程背景】

随着互联网时代的发展，各种招聘渠道的涌现，人们获得工作机会的渠道泛网络化、便捷化、即时化，虽然各种渠道越来越多，但是各行各业都明显感觉合适的人越来越难找，并没有因为渠道的增多而减少用人的压力。

对于管理人员提升面试甄选技能，有利于提升整体招聘效率，并能高效、准确的选择到企业所需的“对的人”。本次课程旨在让各级管理者了解招聘流程、掌握提升面试甄选技能和入职后的适岗安排，提升企业选人、留人的效能。

【课程收益】

- 熟悉整个招聘管理流程
- 掌握素质模型的知识及实际应用
- 提升管理人员对新人的试用期管理和培养能力
- 优化面试流程和面试甄选方法，提高各级管理人员识人能力
- 规避试用期间的劳动法律风险，及时规避各种用人风险问题；
- 掌握各种人才测评工具及应用
- 掌握背调技巧

【课程对象】

企业中高层管理者和 HR 人员

【授课方式】

讲授+案例分析+互动问答+角色演练

【课程时长】

2天（6小时/天）

【课程大纲】

一、招聘管理基础认知

- 1、实体企业招聘现状及困境
- 2、一次糟糕的面试经历
- 3、招聘管理的 4P 模型
- 4、用人部门与人力资源部在招聘环节的职责分工
- 5、招聘面试的必备基础
 - 1) 招聘需求与部门编制规划
 - 2) 岗位说明书
 - 3) 能力素质模型
 - 4) 对的人及用人标准
- 6、招聘策略及成本分析
- 7、招聘渠道解读及分析
- 8、案例解读+视频欣赏+小组演练

二、面试甄选基本认知

- 1、面试甄选的基本含义
- 2、面试甄选的发展趋势
- 3、面试甄选的类别解读
- 4、面试甄选的基本流程
- 5、面试甄选的常见误区
- 6、面试甄选前期准备
 - 1) 如何通过简历筛选候选人
 - 2) 面试前的物理和人员准备
 - 3) 面试问题的提前设计
- 7、面试的经典七问---社招
面试的经典八问---校招
- 8、面试官的准备及素质要求

案例分析+面试视频欣赏+小组面试问题设计情景演练

三、面试甄选技巧

- 1、面试甄选的4大基本功（听、问、观、评）
- 2、常用面试甄选技术解读
 - 1) 结构化面试解读及设计
 - 2) 行为面试解读及设计
 - 3) 关键行为事件面试解读及设计
 - 4) 压力面试
 - 5) 评价中心应用
- 角色扮演设计及应用---通用
- 文件筐设计及应用---社招
- 无领导小组设计及应用---学生
- 辩论及演讲设计及应用---学生
- 3、听的技巧—STAR法则
- 4、问的技巧
开放式问题/封闭式问题/假设式问题/肯定澄清/细分证实
- 5、观的技巧
如何判定面试者在说谎
肢体语言的含义解读
- 6、评的技巧
面试信息的整合
面试小组评定的内容及设计
- 7、名企的特殊面试分享
- 8、常用心理测评工具介绍及解读
- 9、专业技术类人员常用面试技巧及分析
- 10、应届毕业生常用面试技巧及分析
- 11、企业用人建议
- 12、案例分析+视频+小组情景演练

四、背调技巧及迎新管理

- 1、背调
 - 1) 背调使用范围
 - 2) 背调对象及调查内容
 - 3) 背调需要的注意事项
- 2、入职管理

问题：如果你新入职一家企业，你想得到什么安排？

- 1) 员工录用的标准程序
- 2) 员工管理的主体与职责分工

人力资源部的职责

直线管理者的职责

工作指导人的职责

间接上级的职责

新进员工管理的基本原则

6. 现场演练：第一工作日的关怀设计

2.3 试用期目标管理

- 1) 试用期考核标准
- 2) 不符合试用期处理规则

现场演练：某岗位新员工工作目标设计及考核规则设计

3、有效留存与淘汰

- 1) 新员工留存的三个关键时期
- 2) 招聘人员在留人中的重要性
- 3) 如何在三个关键时期进行留人
- 4) 员工留存的沟通模型

案例分析及现场迎新设计演练分享