

# 高效招聘与面试技巧实战训练营

**【培训对象】** 董事长、总经理、企业高管、企业人力资源主管/经理、各部门高级主管/经理  
及涉及到招聘与面试相关人员等

## 【课程背景】

是“没有人”还是“没有合适的人”，我们该如何具有“慧眼”？招聘与面试作为企业人力资源竞争的第一步，对企业的长远发展有着举足轻重的作用。系统掌握招聘与面试技巧，为企业选拔优秀的人才是现代经理人及 HR 总监必备的基本素质。在当今世界，一个不争的事实是：哪家企业拥有一流的人才，它就会有一流的产品，也就能在竞争激励的市场中立于不败之地。怎样招聘与企业要求一致的人永远是人力资源管理的重要工作之一。但如何能招到一流的且又符合企业文化的人才，又涉及到是否有正确的招聘方法及面试技巧。

## 【课程收益】

- 一、重新认识招聘工作
- 二、认清招聘和选才误区并有效的避免；
- 三、熟悉面试的每个流程及流程中的注意事项；
- 四、根据经营目标制定招聘计划；
- 五、掌握结构化面试的方法与技巧
- 六、掌握面试中人才测评技术
- 七、岗位胜任力模型构建技术

**【课程时间】** 1-2 天

## 【课程大纲】

## 第一部分 引言

### 一、企业招聘难点在哪

1. 就业与招聘的矛盾困难！
2. 员工对岗位挑剔
3. 更换工作频率越来越高

#### 4. 薪酬恶性竞争

### 二、招聘工作六问

#### 三、你是否了解招聘岗位

#### 四、人力资源选、育、用、留

### 五、面试过程中的五大误区

1. 人力资源部门在招聘工作中的角色定位
2. 企业招聘标准不合理
3. 企业招聘专员不专业
4. 企业招聘忽略自身形象
5. 企业招聘与企业文化相脱节

### 六、招聘死亡循环

### 七、招聘渠道的选择

### 八、企业招聘五大流程

1. 识别工作空缺
2. 确定如何弥补空缺
3. 确认目标群体
4. 告知目标群体
5. 会见候选人

## 第二部分 制定招聘计划 (理论+工具+实战计划书分享)

### 一、招聘计划书包括哪些内容

### 二、招聘计划如何制定

### 三、企业招聘计划方案案例解析

## 第三部分 面试前的准备工作 (实战经验分享)

### 一、简历筛选技巧

- 1.招聘对学历、经验等硬性指标的标准
- 2.注意招聘过程中的含糊字眼
- 3.注意应聘者在招聘过程中的完美表现

4.深入了解应聘者离职背后的原因

二、发布招聘信息渠道选择

三、面试通知—电话礼仪、话术准备

四、面试官的准备工作

五、面试环境及资料的准备

六、面试中的礼仪要求

## 第四部分 面试技巧 (理论+工具+实战经验分享+现场练习)

一、面试中的语言与非语言艺术

二、面试官的认可表示

三、面试官的倾听

四、面试过程五大环节

1.面试中的关系建立

2.面试开始后的问题导入

3.面试过程中的核心阶段

4.面试过程中对应聘者的确认

5.简单而完美的面试收尾

五、面试访谈技术

1.面试访谈的基本假设前提

2.面试访谈技术的核心

3.行为事件面试法的追问

4.案例分享：行为面试访谈技术

## 第五部分 胜任力模型构建 (理论+工具+实战经验分享+现场练习)

习)

一、精准把握岗位胜任力

1.围绕岗位需求特征的发问

2.避免岗位需求的误区

3.岗位胜任能力

## 二、岗位胜任力模型的构建方法

1. 五步成诗-如何构建招聘岗位之“钻石模型”
2. 企业战略部署下的组织结构设计
3. 工作分析，编制岗位说明书；
4. 访谈岗位的直接上级、下级与平级，了解需要的工作技能与专业知识；
5. 优秀的员工样本对比分析，提取共性特质；

## 三、企业中层的胜任力要素

1. 成就取向
2. 影响力
3. 分析能力
4. 积极心态
5. 自信心
6. 人际敏感度
7. 掌握资讯
8. 团队精神

## 第六部分 人才测评技术 (理论+工具+实战经验分享+现场练习)

### 一、常见的人才测评技术

### 二、识人有效——无领导小组讨论

### 三、无领导小组讨论训练