

招聘与面试技能提升实务

——掌握招聘管理，疏通人才渠道！

中国管理科学研究院教授讲师：高思禄

培训收益：

- 1、了解招聘管理的意义与做法；
- 2、掌握各招聘管理问题的解决之道；
- 3、认清招聘和选才误区，并有效的避免。

培训背景：

现在招聘渠道繁多，该如何选择？

人力资源部门与业务部门在招聘中应怎样配合？

如何在面试过程中，对应聘者进行深入的素质与才能的识别？

如何识别“人才”的陷阱，甄选到真正符合公司企业文化的“良材”？

课程特色：实操+案例+情景模拟+小组讨论

课时数量：1天6小时

培训大纲：

引子：招聘管理中的“六大误区”

- 1、招聘的定位不清，注重名气，忽略实效
- 2、注重面试者学历，忽略潜力与工作能力
- 3、注重工作稳定性的绝对化，忽略贡献率
- 4、注重员工的个人感受，忽略组织的需求
- 5、注重组织内部的平衡，忽略外部的竞争
- 6、注重个人经验，缺乏面试的工具与方法

一、招聘控制的意义及要点

- 1、招聘如何为企业带来竞争优势
- 2、不同企业选人识人关注点分析
- 3、企业招聘规划的制定以及审批
- 4、招聘职责在不同的部门的划分

二、招聘渠道的选择

- 1、不同招聘渠道优缺点分析比较
- 2、建立多样化且稳定的招聘渠道

三、明确招人的标准

- 1、明确公司的用人观
- 2、确定企业岗位职责
- 3、确定能力素质要求
- 4、制定岗位胜任能力
- 5、确定招聘测试内容

实操：招聘人标准拟订

四、如何有效识别和筛选简历

- 1、对求职简历信息的规范管理
- 2、如何高效准确筛选大量简历
- 3、解读简历与虚假信息的识别

实操：现场实操简历筛选

五、结构化面试的流程及前期准备

- 1、什么是企业结构化的面试
- 2、最有效行为逻辑面试流程
- 3、布场与考官必备材料准备
- 4、面试官的培训

六、面试经典问题类别及实施技巧

- 1、引导式问题（渐入佳境）
- 2、行为式问题（穷追猛打）
- 3、智力式问题（暗藏玄机）
- 4、动机式问题（意欲何为）
- 5、拟情境问题（身临其境）
- 6、压迫式问题（兵不厌诈）
- 7、面试问题信度与效度检验

实操：面试提问

七、面试过程控制及常见误区

- 1、面试不同阶段控制重点
- 2、面试官有效倾听的技巧
- 3、如何识破应聘者的谎言
- 4、如何回答应聘者的疑问
- 5、避免对应聘材料的误导
- 6、避免先入为主晕轮效应
- 7、避免引导性倾向性表达

案例：面试官错在了那

八、其它选拔测试的方法

- 1、演讲答疑法
- 2、主题的讨论
- 3、活动的观察
- 4、情境的实验
- 5、部分的外包

九、人才测评技术简介

- 1、人才测评的基本概念
- 2、人才测评工具与方法
- 3、有效用人才测评技术

十、招聘成本的控制与效果评估

- 1、企业招聘的成本的计算
- 2、招聘效果的评估与调整
- 3、招聘管理体系不断优化

十一、其它方面

- 1、常见问题讨论与分析
- 2、高端人才招聘的流程与注意事项