

《面试人员面试甄选实操》

主讲：杨明

【课程背景】

作为企业人力资源从业者，如何具有一双“慧眼”，系统掌握招聘面试技巧，为企业选拔优秀的人才，是企业人力资源从业者的基本素质。

如何运用正确的招聘方法及面试技巧，招聘到业务能力突出且又符合企业文化的人才。

本课程设计旨在帮助招聘工作者提升招聘实战知识和技巧，提高招聘成功率，确保招到符合企业文化和职位要求的人才。

【课程收益】

1. 学习面试问题设计的基本理论和方法，掌握结构化面试问题设计开发能力；
2. 掌握面试前各项准备内容和清单，设计具有针对性面试问题和面试评估方法；
3. 通过现场模拟面试演练，帮助学员纠正不良面试习惯，鼓励创造性，增强应变能力和解决问题能力。

【课程时间】 4 小时

【课程对象】 企业人力资源从业者

【授课方式】

1. 分组 PK：现场分组，并对每个小组的学习过程进行全程评估；
2. 视频解析：企业面试中的真实场景呈现、剖析
3. 讲授分析：讲师面授人力资源价值、招聘流程方案、实操落地等
4. 案例讨论：将案例讨论融入到课程之中，模拟 HR 在招聘环节的实际场景。
5. 情境演练：设置不同案例进行情境演练，团队进行研讨，讲师点评和指导。

【课程大纲】

注：1.本课程可根据客户需求进行内容和课时的调整分为：半天、一天、两天。

2. “斜体字”为案例分析、现场讨论、现场练习。

3.教具：投影仪、白板和白板笔、A4 的白纸（数量按分组情况准备）。

第一单元 招聘前 企业需要什么样的人——如何规划不同岗位的人才素质模型

- 1) 招聘岗位JD撰写之4个维度
 - A、岗位基本刚性要求 B、应知应会专业知识
 - C、工作必备综合技能 D、职业态度和价值观
- 2) 应聘简历筛选实操要点+与岗位JD比对
 - 一看岗位JD核心技能；二看简历专业技能
 - 三看岗位JD任职要求；四看简历过往工作经历和行业

第二单元 招聘中 结构化面试

- 1) 结构化面试设计“七步法”
 - 1、确定面试要素及权重；2、确定各要素详细定义
 - 3、编制具体评分表格；4、设计结构化面试题库
 - 5、组织面试官培训；6、现场实施&评分；7、面试后评估
- 2) 结构化面试7大经典问题
 - 1、背景性问题；2、意愿性问题；3、情境性问题；4、压力性问题
 - 5、智能性问题；6、专业性问题；7、行为性问题
- 3) 行为描述面试：用过去的行为预测&评估可见的未来行为
- 4) 合格的面试官首先是个“闻味官”，“味道”对了，人就对了

课后练习 2：以小组为单位模拟一个真实岗位的面试。

结束语：

严把企业入口关、降低企业用工风险

招到合适的人，降低企业培训成本，提升企业整体业绩产出