

金牌面试官--高效招聘与精准面试技术

【课程背景】

一个企业的成功需要拥有优秀的人才，而企业获得优秀人才的重要途径首先就是要做好招聘工作。招聘是人力资源管理入口环节，只有招到合适的人，育人才会变得顺畅，用人也就得心应手，留人也就顺理成章了。如何招聘到合格的人才？为什么很多人在面试时似乎表现优秀，加入企业后却表现平常？为什么有些人在其它企业业绩辉煌，而到自己公司成绩就差强人意？是企业文化、管理风格的问题？是应聘者本身的问题？还是我们的招聘面试流程与技巧有问题？原因可能是多方面的，但是，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 必备的基本素质。本课程旨在帮助企业的经理人和招聘工作者提高招聘与面试技能，通过了解职位的特点，研究人与职位相匹配的原则，通过科学的招聘流程与面试技巧提高招聘成功率，保证企业招到符合职位要求的优秀人才。

【课程目标】

- 1、建立对招聘工作的正确理念，学习针对岗位说明书设计各类职位的甄选工具、面试要点、标准问题库。
- 2、学习结构化面试的方法与流程，掌握面试维度与面试问题设计的能力。
- 3、掌握面试前的各项准备、如何有效进行面试开场、如何进行深度面试提问、如何进行面试评估。
- 4、通过现场模拟演练，帮助学员纠正不良面试习惯，增强面试的应变能力和解决问题的能力。

【课程形式】采用讲授、小组讨论，案例分析、角色扮演、体验式训练，互动式教学

【课程对象】各部门主管、经理及 HR 管理人员公司及骨干员工

【课程时长】1天/2天（6小时）

【课程形式】公开课/内训

【课程大纲】**本课程围绕以下十八个小课讲解，工具多多！**

- 1.招聘痛点---招聘太难的现状与原因分析
- 2.招聘分析---精准识别部门招聘真伪需求
- 3.招聘渠道---选对池塘钓鱼才更容易钓到
- 4.人才管理---微信人才库让简历源源不断
- 5.内推管理---内推文化做的好招聘没烦恼
- 6.人才画像---如何精准的去描绘人才画像
- 7.招聘营销---如何用营销思维去做好招聘
- 8.人才地图---如何精准构建招聘人才地图
- 9.简历筛选---教您快速去筛选与识破秘密
- 10.面试邀约---三招助力面试人数络绎不绝
- 11.面试好感---如何从容应对面试与营好感
- 12.快眼识人---如何通过望与闻快速识别人
- 13.慢嘴品人---如何通过问与切快速识别人
- 14.面试工具---三化三工具助力更精准识人
- 15.薪酬谈判---如何去做好合理的薪酬谈判
- 16.背景调查---做好人才质量与人才入境检
- 17.人才留存---如何解新员工快速离职难题
- 18.员工关怀---企业人员日常员工关怀管理

前言

1. 为什么要开这个课程？
2. 为什么招聘会这么难？
3. 招聘人员的各种郁闷
4. 招聘人员的郁闷原因
5. 招聘人员的流程梳理

6. 招聘难题的破局之术

一：招聘分析--精准识别部门的招聘真伪需求

1. 招聘工作的作用体现
 2. 我真的需要招人吗？
 3. 到底要不要招人呢？
 4. 如何识别招聘需求呢？
 5. 招聘需求识别的三大维度
 6. 招聘岗位的替代方案
 7. 招聘岗位需求挖掘的六大技巧
- 工具表单 1：《岗位需求挖掘话术》
 - 工具表单 2：《职位需求分析-N.A.F》
 - 工具表单 3：《需求分析-查缺补漏》
 - 工具表单 4：《岗位工作量分析梳理表》
 - 工具表单 5：《岗位工作量分析》

二：招聘渠道--开源节流让您的简历源源不断

1. 为何重视招聘渠道
2. 招聘渠道选择的两个核心
3. 招聘渠道开发的三个途径
4. 招聘渠道选择的四大误区
5. 招聘渠道的选择与拓展法
6. 内部招聘与外部招聘优缺点分析
7. 招社招生与招校招生优缺点分析
8. 传统渠道与社交渠道优缺点分析
9. 内部推荐对公司管理优缺点分析
10. 巧用微信建立人才库
11. 三步打造个人 IP
12. 四个步骤做好内部推荐
13. 内部推荐要怎么去营造内部推荐文化
14. 内部推荐要怎么去提升伯乐体验感呢？
15. 内部推荐要怎么去设计内推奖励金呢？
16. 社交媒体招聘能为你带来什么？
17. 社交媒体招聘有哪些需要注意的坑？
18. 主流社交媒体招聘要怎么用在招聘上？
19. 三个思路盘活人才复聘
20. 招聘简历获取的四个方式
21. 招聘渠道有效性衡量的三个维度
22. 招聘渠道维护的三个核心
23. 招聘渠道维护的五个忌讳

三：众里寻他--如何精准描绘人才画像与地图

1. 你平常招人是怎么选人？会关注什么？
 2. 为什么要做岗位人才画像？
 3. 人才画像的组成部份
 4. 三个步骤教你绘制人才画像
 5. 怎么绘制人才地图，你要的人在哪里
 6. 三步分析法引导你去哪找人（人才地图）
 7. 巧用反向搜索建立人才库
 8. 利用数据库建立人才库
- 工具表单：《公司人才画像与部门人才画像》

----工具表单：《人才访寻思路-人才地图》

四：招聘营销--用营销产品的思维去做好招聘

1. 梳理岗位：梳理清楚你岗位的买点与卖点
2. 梳理薪酬：了解同行业公司地区的薪酬
3. 促销宣传：认真设计你的招聘方案与海报
4. 促销宣传：认真做好雇主品牌建设与宣传

五：简历筛选--教您轻松识破简历暗藏的秘密

1. 简历筛选的目的与原则
2. 要怎么看简历上的篇幅呢
3. 要怎么看简历上的文字表达
4. 要怎么看简历上的基本条件呢
5. 要怎么看简历上的工作稳定性呢
6. 要怎么看简历上的离职原因呢
7. 要怎么看简历上的工作经验呢？
8. 要怎么待遇要求与岗位匹配
9. 简历筛选的相关要素
10. 优秀简历的主要特征分析
11. 简历中容易出现的“危险”坑

----工具表单：《简历筛选指导手册》

六：邀约面试--三板斧助力面试人数络绎不绝

1. 电话邀约的目的与好处
2. 邀约三板斧，斧斧见真功
3. 成功电话邀约面试三要素
4. 电话邀约的准备
5. 如何在电话里和候选人“谈恋爱”
6. 1天到面10人的一个小密招
7. 电话邀约的自查自纠与注意事项
8. 电话邀约面试失败的原因与应对
9. 说不动候选人是因为你不懂职业规划

----工具表单：《Boss直聘吸引牛人攻略》

七：面试体验--如何从容应对面试与营造好感

1. 3个方法，让你成为自信面试官
2. 如何描述公司的主营业务
3. 可提供事实及数据的范围
4. 如何描述公司的历史
5. 如何描述空缺职业
6. 如何描述工作环境
7. 如何描述职业生涯发展
8. 公司对面试官的主要要求
9. 1个动作，让求职者畅所欲言
10. 2句话，破解求职者不愿回答
11. 自信面试官的三个增值点
12. 如何给求职者一个好的面试体验

八：面试技巧--如何通过望闻问切去系统面试

1.如何通过望去把脉人

- 怎么去看面相
- 怎么去看简历
- 怎么去看服装
- 怎么去看字体
- 怎么去看外表
- 怎么去看肢体语言

2.如何通过闻去把脉人

- 面试官有效聆听技巧
- 面试官聆听中常见误区规避
- 透过求职者的过往经验识别匹配度

3.如何通过问去把脉人

- 如何才能问出应聘者是否适合公司
 - 知己：梳理我们是一家是什么样的公司
 - 知彼：梳理出求职者喜欢什么样的公司
 - 怎么问出应聘者是否喜欢该工作
 - 怎么问出应聘者的工作动机呢
 - 去评估求职都有的工作能力呢
 - 怎么去灵活运用结构面试法
 - 怎么去灵活运用行为面试法
 - 怎么去灵活运用情景面试法
 - 怎么去灵活运用压力面试法
- 现场演练：面试的问题设计与提问

4.如何通过切去把脉人

- 确保招聘有效性的两大维度
- 应聘者说谎时的通常表现分析
- 现场练习与点评：面试追问技巧
- 知彼：他的胜任力如何？
- 知彼：他的目前薪酬如何？
- 知彼：他的期望值如何？
- 谈优谈劣谈期望，帮他梳理与复盘面试
- 低薪招聘砍价的七种武器

九：背景调查--做好人才质量与人才入境安检

- 虚假信息的类型分类
- 如何做背景调查
- 做背景调查都问些什么？
- 做背景调查的工作流程
- 做背景调查的路径分享
- 个别瑕疵的背调的处理

十：入职留存--破解新生代员工快速离职难题

新生代实习生的特点

四阶段留住新生代人员

留住才，更用心,平时多下功夫