

校园招聘面试实战技巧

主讲：李汶娟

【课程背景】

哈佛商学院权威调研数据显示，错误聘用 1 名员工，给企业带来的潜在损失至少是该名员工薪资的 3 倍。而企业若能聘用到适用员工，将会为企业提升高绩效起着关键作用。随着时代的发展，市场竞争环境的变化，企业的人力资源用人策略也需要发生转变：如何清晰求职者就业的内在动机，从而预判其到岗后的稳定性和潜力，减少人才甄选误差，实现精准招聘，是组织人才发展的重中之重。

在这个科技高速发展和信息“大爆炸”的 VUCA 时代，随着 00 后大学生逐渐进入职场，摆在管理者面前的挑战是：新生代员工的就业需求？如何吸引他们的眼球？新生代员工除了关注企业发展平台和薪酬待遇外，更加关注个性的发展、自由的施展空间、和谐的企业文化氛围。这就要求企业人力资源管理者 and 用人部门管理者利用更多新颖、人性化的校园招聘面试技巧，精准且带有温度的把握毕业生的应聘心理需求。培训通过树立校招创新思维、熟悉校招流程、掌握宣讲技能提升企业雇主品牌、打造面试官形象力提升吸引力、提高面试技术提升精准度，从而提升企业校园招聘面试的整体效果。

【课程收益】

通过以下方面提升企业在求职者心目中的吸引力，提高招聘到岗率：

- 树立创新的校园招聘面试思维，有意识从提升企业雇主品牌入手，吸引目标院校毕业生的关注；
- 从校园招聘面试官的视觉形象、声音表情、文字表达三方面提升宣讲面试技巧，训练一

支具备高度职业素养的校园招聘面试官队伍；

- 从心理学和管理学的角度出发，通过理论讲解和案例训练使学员提升面试技术，解决招人标准不清、面人识别不准，导致求职者在面试时的表现和入职后的工作表现前后判若两人等问题，提升面试精准度。

【课程特色】

课程整体内容不是理论灌输和经验分享，而是通过互动和演练传授系统的校招宣讲方法论，帮助学员从经验者到专业者、从不成系统到系统化、从“感觉和经验派”到“专业和创新派”校园招聘面试转化。

课程全程采用翻转式课堂、案例分析、视频教学、互动演练个等多种培训方式相结合。强调实用性，让学员在学中练、练中学，适合成年人的学习特点，提升培训效果。

【课程对象】 企业 HR 部门、招聘负责、用人部门负责人

【课程时长】 1-2 天（6 小时/天）

【课程大纲】

一、校园招聘的准备

1. 校园招聘的概述

1) 校园招聘的意义

2) 校园招聘的流程

- 校园招聘的策划
- 校园招聘的前期宣传
- 校园招聘前的准备
- 校园招聘的实施
- 校园招聘的总结

3) 校园招聘的重点注意事项

- 学生对企业最关注的是什么？
- 什么人适合担任宣讲人选
- 校园招聘注意事项

2. 校园招聘前的分析

- 1) 企业人才需求分析
- 2) 目标高校背景分析
- 3) 当代大学生的心理特征
- 4) 当代大学生就业需求分析

3. 校园招聘的前期宣传

- 1) 网络宣传
- 2) 就业信息渠道解析
 - 学校网站就业信息渠道
 - 企业招聘宣传海报渠道
 - 院系 QQ 群渠道
 - 其他渠道

✓ 互动：搭建翻转式课堂

✓ 案例：某企业校园招聘策划

二、校园招聘的宣讲

1. 塑造企业雇主品牌

- 1) 面试官代表着企业品牌
- 2) 植入求职者内心的五感开关

3) 五感开关的密码

✓ 视频：这是一个“7秒钟”的世界

2. 校园招聘面试官的视觉形象

1) 仪容规范

2) 仪表修饰

3) 服饰塑造

4) 打造无声语言

3. 面试官常犯的心理误区

1) 首因效应

2) 近因效应

3) 刻板印象

4) 光环效应……

✓ 演练：自测/互测评选本场最具形象力校园招聘面试官

4. 撰写校园招聘宣讲稿

1) 宣讲稿设计的关键因素

2) 宣讲稿的大纲设计

3) 宣讲稿的内容设计

5. 制作夺人眼球的宣讲 PPT

1) 校园宣讲 PPT 的目的

2) 校园宣讲 PPT 的原则

3) 设计宣讲 PPT 的框架和内容

4) PPT 设计中不容忽视的细节

6. 校园招聘宣讲的实战技能提升

1) 校园招聘宣讲的注意事项

- 如何应对宣讲中的紧张情绪
- 宣讲时企业重点优势如何突出
- 主讲学生最关注的内容
- 宣讲时如何回答学生的提问
- 学生常见问题类型解析及应对技巧

2) 校园招聘宣讲的实战应用

- 开口就抓住人心宣讲开场技巧
- 宣讲时的台型台风设计
- 宣讲时的语气语调设计
- 宣讲时的控场技巧
- 宣讲结束技巧

✓ 视频：象罗胖一样去宣讲

✓ 演练：现场设计宣讲稿的开场白和结束语并呈现

三、校园招聘的面试

1. 面试的解读

1) 面试都面试哪些内容

2) 校园招聘面试的类型

- 小组面试、结构化面试、半结构化面试

2. 面试前的准备

1) 面试前准备的内容

- 回顾职位说明书—再次锁定你要选的人员标准和类型！

- 从简历中辨识候选人

2) 了解应聘者的应聘心理

3. 面试的实施

1) 面试的五阶段法则

- 关系建立
- 导入阶段
- 核心阶段
- 收尾阶段
- 回顾评估

2) 面试核心阶段的望、问、闻、切

3) 面试后的收尾与评估

✓ 案例分析：实景面试录像分析

✓ 课程总结 & 问题答疑