



## 如何选对人

讲师：陈松

## 课程纲要

### 【课程名称】 如果选对人

### 【课程背景】

把一只狗培养的会爬树，不如直接招聘一只猴子；狮子大王的保安是要海陆空全才的鸭子，还是要魁梧有力的猩猩？应聘者面试时表现良好，录用后工作业绩相关甚远；不同的面试官为什么会同一应聘者做出完全不同的判断？如何保证企业招聘到的是优秀的人才而不是一份优秀的简历？这些现象和问题一直困扰着企业的招聘工作。

《如何选对人》课程一方面深入讲解企业招聘的整体流程，一方面以实景再现的形式，通过大量的案例分析、讨论、现场实操等环节指导学员掌握人才甄选的相关技术。

### 【课程收益】

- 掌握人才招聘的整体流程
- 掌握胜任力模型的相关知识
- 掌握半结构化面试的技能和技巧
- 掌握行为性面试的技能和技巧

- 掌握情景模拟面试的技能和技巧
- 掌握录用跟踪的流程
- 提升企业管理人员进行人才选拔的能力

**【课程对象】** 人力资源相关人员

**【课程时长】** 0.5 天

**【课程要求】**

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 准备白板纸每个小组至少需要 2 张；
- 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用三种颜色
- 宽胶带、双面胶每个小组 1 个

## **【课程大纲】**

### **第一单元：为什么总是找错人？**

- 企业发展阶段与用人特点
- 劳资双方的坦诚度
- 应聘者个人的资格与偏好
- 文化与环境差异

- 面试官缺乏甄选技术
- 案例研讨：招聘就像找对象
- 科学招聘的五个流程

## 第二单元：如何选对人？

- 什么是胜任力模型？
- 案例分析：大力公司如何选人？
- 现场演练：如何确定人才的胜任力模型
- 现场演练：半结构化面试
- 现场演练：行为性面试
- 现场演练：情景模拟面试

## 第三单元：面试题库建立

- 现场演练：各小组以某一实际岗位为例，根据《岗位说明书》及课程所学习的知识，设计岗位面试题库，将知识直接转化为技能。
- 讲师点评与分析

## 第四单元：选到人后怎么降低流失率？

- 员工录用的标准程序
- 如何管理新员工？

- 试用期全面管理

## 第五单元：课程回顾与答疑