



如何选对人

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 如何选对人

【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？应聘者面试表现良好，录用后工作业绩相去甚远；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？非人力资源专业的管理人员如何做好新员工的识别和甄选工作？

《如何选对人》课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，另一方面还将结合实际，系统介绍校园招聘的流程和方法。

【课程收益】

- 掌握胜任力模型的相关知识
- 掌握校招和社招的工作流程
- 掌握行为性面试的技能和技巧
- 掌握压力性面试的技能和技巧
- 掌握情景模拟面试的技能和技巧

【课程对象】 企业中基层管理者、人力资源相关人员

【课程时长】 1天

【课程要求】

- 分组研讨，按 5-6 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 4 张，A4 纸若干张；
- 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用一种颜色；

- 宽胶带、双面胶每个小组 1 个。

【课程大纲】

第一单元：是什么在影响招聘效果

- 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
- 面试者缺乏甄选技术

第二单元：面试甄选流程与甄选原则、

- 校园招聘的基本流程
- 社会招聘的基本流程
- 人才甄选原则
- 招聘就像找对象
- 基于胜任力模型的人才甄选技术

什么是胜任力模型？

案例分析：大力公司如何选人？

如何确定岗位的胜任力模型

实操演练：某岗位胜任力模型设计

第三单元：甄选技术解析与演练

- 如何筛选简历？（企业可提供实际简历）
- 现场演练：某简历中的“玄机”
- 基于胜任力模型的行为性面试法
- 现场演练：行为性面试
- 特殊岗位的压力性面试
- 现场演练：压力性面试
- 从问到看到甄选技术
- 现场演练：情景模拟面试
- 如何判断应聘者是否说谎？

第四单元：面试题库设计

- 面试题库的核心内容
- 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

第五单元：课程回顾与答疑