



如何选对人

——科锐版

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 让如何选对人

【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
- 掌握简历筛选的方法和技巧
- 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

- 掌握发现面试者面试信息真伪的方法
- 掌握薪酬谈判的程序和技巧
- 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】 企业各层级管理者、人力资源相关人员

【课程时长】 1天

【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 准备 0 号白纸每个小组至少需要 4 张，A4 纸每个小组至少需要 6 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：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？
知识、技能、能力、动机、个性、价值观
- 胜任资格与选才标准建立
- 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
- 简历筛选的要点与技巧
- 如何根据简历内容进行发问？
- 现场演练：半结构化面试
- 现场演练：行为性面试
- 现场演练：压力性面试
- 现场演练：情景模拟面试
- 如何判断面试者回答信息的真伪？
- 薪酬谈判的程序和技巧

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