



新员工甄选

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 新员工甄选

【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？这些现象和问题一直困扰着企业的招聘工作。

《新员工甄选》课程一方面系统讲解人才招聘的流程、方法与人才画像的构建方法，另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具体技术。

【课程收益】

- 掌握人才甄选的基本流程
- 掌握校招与社招的流程与方法
- 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
- 掌握压力性面试的技能和技巧
- 掌握无领导小组讨论面试的技能和技巧
- 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】 2天，6小时/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；
- 每个小组准备白板纸 3-4 张，A4 纸若干张。

【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

案例研讨：某上市公司的校园招聘方案

招聘会流程

专场招聘流程

其它招聘形式和流程

看不见的招聘战场

现场演练：设计校园招聘方案

- 社会招聘

各类网络招聘渠道与特点

线下招聘流程

案例研讨：某知名企业的社招案例

现场演练：设计社会招聘方案

- 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

1、 什么是胜任力模型？

2、 案例分析：大力公司如何选人？

3、 如何确定岗位的胜任力模型

4、 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

- 校园招聘与社会招聘在甄选方面的主要区别

校园招聘：重成绩重学习力

社会招聘：重经历重价值观

- 人才测评在人才甄选中的应用

霍兰德职业测评

MBTI 职业性格测评

PDP 行为特征测评

- 半结构化面试与结构化面试

- 基于胜任力模型的行为性面试法

案例研讨：某岗位的行为性面试案例

现场演练：行为性面试

- 从问到看的甄选技术

现场演练：无领导小组讨论面试

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：设计某岗位的面试甄选题库
- 讲师点评与分析

第五单元：课程回顾与答疑

课程工具包：

- 无领导小组讨论系列资料（题目，表格、操...
-  【面试方法】公文筐测验介绍
-  【面试方法】公文筐测试：招聘hr副总
-  【面试方法】文件筐测验
-  MBTI职业性格测试题(含答题卡)
-  笔记分析
-  公文筐测验
-  行为特征测评资料
-  基于能力素质模型的访谈问题
-  客户经理胜任力模型
-  某集团毕业生招聘实施方案
-  人员需求申请表
-  相关测评资料