

企业招聘管理与实务

培训时间：1-2天（[企业内训可根据具体培训需求定制培训内容和时间](#)）

培训大纲：

模块一 招聘控制的意义及要点

- ◇ 招聘如何为企业带来竞争优势；
- ◇ 不同企业选人识人的关注点分析；
- ◇ 招聘规划的制定与审批；
- ◇ 招聘形象与招聘礼仪

模块二 明确招人的标准

- ◇ 明确公司的用人观；
 - ◇ 通过职位分析确定岗位职责及能力素质要求（KSA）；
 - ◇ 制定岗位的胜任能力模型(competence model)；
 - ◇ 以 KSA 及胜任能力模型确定招聘测试的内容与方法；
- 演练：拟定一个岗位的招聘广告

模块三 如何有效识别和筛选简历

- ◇ 对求职简历信息的规范管理；
 - ◇ 如何高效、准确地筛选大量简历；
 - ◇ 解读简历与虚假信息的识别；
- 演练：审阅一个岗位的简历

模块四 结构化面试的流程及前期准备

- ◇ 何为结构化面试；
 - ◇ 最有效的行为逻辑面试（BBSI）流程；
 - ◇ 布场与考官必备材料准备；
 - ◇ 面试官的培训与资格认证；
- 演练：拟定一个岗位的《招聘维度表》

模块五 面试经典问题类别及实施技巧

- ◇ 引导式问题（渐入佳境）；
 - ◇ 行为式问题（穷追猛打）；
案例分析：这个面试官的问题有效吗？
 - ◇ 智力式问题（暗藏玄机）；
 - ◇ 动机式问题（意欲何为）；
 - ◇ 虚拟情境式的问题（身临其境）；
案例分享：Intel 对应届毕业生的提问
 - ◇ 压迫式的问题（兵不厌诈）；
 - ◇ 面试问题的信度与效度检验；
案例剖析：宝洁公司的经典八问
- 专题：如何测定应聘者的情商

演练：运用结构化面试技巧招聘一个职员

模块六 面试过程控制及常见误区

- ◇ 面试过程不同阶段（开头、过程及结尾）的控制重点；
- ◇ 面试官有效倾听的技巧；
- ◇ 面试官的招聘中要注意细节
- ◇ 如何识破应聘者的谎言；
- ◇ 如何回答应聘者的疑问；
- ◇ 避免应聘材料的误导

案例分享：国际猎头公司对一个技术服务岗位的面谈结构表

模块七 人才测评技术简介（备选）

- ◇ 人才测评的基本概念；
- ◇ PDP 软件的人才测评工具与方法；
- ◇ 如何有效运用人才测评技术；

模块八 招聘面试评估与优化

- ◇ 招聘面试评估的要点；
- ◇ 如何提高面试官的“命中率”；
- ◇ 招聘管理体系的优化