

# 《AI 人力资源实战课-招聘面试》

主讲：李文莉老师

## 【课程背景】

在数字化与人工智能技术深度变革的背景下，企业面临战略决策效率低、人才竞争加剧等挑战。HR 作为连接业务与人力资源的核心角色，亟需从事务性工作中解放，转向更具战略价值的业务伙伴定位。然而，传统 HR 往往受限于数据分析能力不足、工具应用生疏，难以快速响应业务需求——例如如何在海量简历中高效识别高潜力人才、如何设计个性化的员工培养方案等？这些正在困扰着广大的 HR 从业人员。本课程聚焦 AI 技术在 HR 核心场景中的落地应用，围绕人才招聘、员工发展、人力资源规划等多模块，结合 AI 工具的实操演练，帮助学员掌握从数据洞察到决策赋能的全链路技能。课程内容兼具前瞻性与实操性，旨在解决 HR 在数字化转型中的核心痛点，推动其从“人力专家”向“AI 驱动的业务伙伴”升级，为企业降本增效、提升组织韧性提供关键支撑。

## 【课程收益】

- ◆ 掌握面试+AI 的内核，技术令先
- ◆ 掌握面试官的胜任力，胜任为王；
- ◆ 掌握面试的甄选技巧，觅才有道；
- ◆ 掌握精准的招聘流程，循序渐进；

## 【课程特色】

针对学员的实际工作场景和任务，进行实战演练，工具易上手，学之即用

## 【课程对象】

人力资源管理者、中基层管理者

## 【课程时间】

0.5-1 天 (6 小时/天)

## 【课程大纲】

### 第一章:HR 革命--AI 重构人力资源底层逻辑

- 1.1 不会用 AI 的 HR 不是好 HR
- 1.2 真 AI 还是点读机？
- 1.3 小小的实战演练

### 第二章:AI 提效密码--从工具部署到人机协作

- 2.1 如何部署高稳定的 AI 工具
- 2.2 提示词工程:RTRF 公式提问法
- 2.3 提示词工程:提示式提问法
- 2.4 实战演练--提防“AI 一本正经的胡说八道！”

### 第三章:AI+在招聘链路中的嵌入运用---从人才获取到流程再造

- 3.1 招聘核心痛点及 AI 嵌入点分析
- 3.2 AI 嵌入招聘全链路解决方案---从胜任力建模到人才画像

**实操：AI 高效助力敏捷胜任力建模流程及实操**

第一步：招聘需求澄清三角模型型（**案例：胜任力模型举例-XX 岗位**）

第二步：大公司的胜任力建模（专业版）-那么小公司怎么做？AI 助力

第三步：中小企业敏捷建模的三要素（案例分享）

- (1) 企业偏好
- (2) 企业文化 DNA
- (3) 通用版本行业优秀员工能力素质（投喂准备）

第四步：中小企业敏捷建模的 8 步法（案例分享）

- (1) 确定关键岗位
- (2) 聚集建模目标
- (3) 访谈关键人物
- (4) 参考岗位资料
- (5) 整理访谈结果
- (6) 确定能力分级
- (7) 内部专家评审
- (8) 内部试点迭代

第五步：AI 辅助企业敏捷建模案例分享（精典投喂+补充投喂+AI 训练）

第六步：投喂资料包及现场实操

- **实操：AI 高效人才画像确定的流程及实操**

第一步：任职资格标准在中小企业的卡点 123

第二步：AI 在企业内部生成关键岗位的任职资格的核心成果（案例：科技公司 T9 程序员）

第三步：AI 投喂营销经理岗位的任职资格成果

第四步：建立企业 AA 岗位的人才画像结构和层次

第五步：AI 辅助企业敏捷建模案例分享（精典投喂+补充投喂+AI 训练）

第六步：投喂资料包及现场实操

### 3.3 AI 嵌入招聘全链路解决方案---从简历筛选到面试流程的设计

- **实操：AI 赋能简历匹配的流程及实操**

第一步：简历筛选在中小企业的卡点 123

第二步：简历筛选的核心四中心（案例：科技公司 T9 程序员）

- (1) 结合人才画像
- (2) 结合能力等级
- (3) 隐形信息判断
- (4) 业绩成果判断

第三步：AI 投喂营销经理岗位的人才画像

第四步：明确本次成果输出需要的结构和层次（分值制或者推荐制）

第五步：AI 辅助企业多简历筛选的案例分享（精典投喂+补充投喂+AI 训练）

第六步：投喂资料包及现场实操（PDF 图片成功率更高）

### 3.4 AI 嵌入招聘全链路解决方案---基于人才画像的面试评价及录用决策分析报告

- **实操：AI 赋能面试题库到确定录用决策的流程及实操**

第一步：“面试凭感觉”导致面试不决策：面试题库在中小企业的卡点 123

第二步：AI 赋能建立面试题库的核心四步骤（案例：科技公司项目经理）

- (1) 结合人才画像确定面试关键 3 要素
- (2) 结合关键 3 要素确定面试方法路径（情境面试，压力面试，行为面试等）
- (3) 将待考察 3 要素与面试方法相给
- (4) 输出面试题库及迭代

第三步：面试题库与人才画像相结合输出面试评价（市场开拓能力）

第四步：基于候选人评价直行录用决策（分值制或者推荐制）

第五步：AI 辅助企业 XX 岗位的题库的案例分享（精典投喂+补充投喂+AI 训练）

第六步：投喂资料包及现场实操

结束篇：:AI+HR 的未来图景与展望