

《AI版“甄选五环”-高效招聘实战训练营》

主讲：李文莉老师

【课程背景】

人才的竞争决定了企业的发展和未来，很多人都向往加入华为、腾讯以及带“中国”抬头的企业，原因何在，有人说，企业的薪酬待遇好，有人说，企业发展平台好。纠其根本原因，是人才，只有人才才能吸引来人才，如何面试可以吸引企业需要的人才入职？精准有效的面试方法是什么？有什么注意事项？不同特质的人的潜力是什么？对企业将有何贡献？这个岗位最佳匹配的特质是什么？

企业发展之迅速，必将用到大批量与之匹配的人才，而此绝大部分行业需要的人才集中于年轻化、有想法、有创意、接受新事物能力强、能够快速解决企业问题等特征的人才，这就对企业人力资源管理者提出了新的需求。人力资源部门及各职能部门该如何做好企业**核心人才及新生代招聘与甄选**，为企业的快速发展添砖加瓦，跟上企业发展的新节奏，那么就需要解决以下几个问题：

- 我们的企业发展到底需要引进什么样的人？
- 企业未来短期和中长期人才需求标准是什么？
- 来应聘的有这么多，为什么合适的人这么少？
- 为什么优秀的人最终都没有如约而至？
- 为什么候选人入职后并不如面试时那么好？
- 为什么优秀的人入职后没有留住？
-

本课程针对招聘管理者在招聘工作中典型的问题和困境，结合李老师 20 年企业核心、关键招聘实战经验及新生代员工招聘与甄别的经验（前往全国包括清华、北大、中大、武大、中大等多所高校，近千场的新生代招聘甄选经验）。从认识核心人才、新生代员工入手，重点分析核心人才，新生代群体的择业特征、面试官的角色转变，教会面试官科学的运用甄选识别工具、方法、技巧、核心岗位画像等，提升企业的招聘效率。

【课程收益】

- ◆ 掌握核心岗择业特征，对标有效；
- ◆ 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；
- ◆ 掌握最常用面试方法，招聘有法；
- ◆ 掌握精准的招聘流程，循序渐进；
- ◆ 掌握有效的面试对话，捕获芳心；
- ◆ 掌握心理维度的技巧，留住新人。

【课程形式】

AI 实操 25%+讲授 25%+案例 10%+工具 10%+小组研讨 10%+情景模拟 10%+视频 10%

【课程特色】

听得懂：掌握基于精准招聘的流程设计，充分认知人岗匹配的重要性；

学得会：充分把握招聘需求分析，做好人才定位及方法选择，掌握面试甄选技巧，科学评估，明确录用决策；

用得好：熟练运用招聘方法、技巧及工具，全面高效助力招聘工作；

拿得走：招聘流程中工具表格，工具，拿走即用。

【课程对象】

人力资源招聘主管/经理/总监、人力资源管理者、各职能/业务部门管理者

【课程时间】

2天（6小时/天）

【课程大纲】

第一环：认知篇-企业如何把握住新生代的“心”：

1-1：捕获芳心来自于懂TA：

案例：某企业招聘案例 / **互动**：招聘原因知多少

1、招聘的新变化：

- “大众创业，万众创新”的时代
- 用工成本和招工成本的增加
- 招聘人员角色的新变化
- 招聘手段的新变化

辩论：是招优秀的人还是招合适的人？

2、大学生择业前三项：管理者和新新人类的选择差异在哪里

案例：90后手机最常用的APP，你了解几个？

案例：90后择业观：好玩+参与，比升职更重要

案例：标杆案例：58同城的员工手册

案例：标杆案例：某供电段的游戏化培训设计

视频：某上市公司校招快闪宣传片

1-2:校招成功来自于知彼知己（应企业需求，重点突出校招）

- 1、国内高校人才分布特点解析
- 2、企业不同阶段人才需求点分析
- 3、校园招聘工作的误区解析
- 4、校园招聘的发展趋势解析

第二环：画像篇 - 精准招人始于企业知道要什么人

2-1：招聘的需求分析管理的重点：

(1) 企业定岗定编标准？

- 人数标准
- 工资标准

案例：某大型企业的人员控制案例分享

工具：人员需求增补申请

练习：角色扮演-需求分析面谈（人力资源与用人部门）

(2) 招聘需求的审核？

- 招聘需求的审核步骤

- 校招岗位和社招岗位的区别及鉴别标准

练习：这是真需求吗？参考工具：《招聘需求分析 8 力模型》

2-2：招聘效率评估和招聘分工：

1、招聘效率螺旋模型-定义招的好不好快不快

- 前导指标：
- 中期指标：
- 后期指标：

工具：《招聘效率数据分析》

2-3 招聘标准和人才画像：

1. 招聘标准和人才画像的内容（请提供目前的能力模型或面试评估表）

冰山模型各个层面的内容，包括技能、知识、经验、行为能力、性格、动机价值观等（会结合前面大家讨论的困难岗位讲解）

2. 小组讨论：社会招聘和校园招聘的能力模型

分组讨论校园招聘的通用能力、社会招聘基层员工的通用能力、管理能力和不同岗位专业能力（能力模型的内容包括能力项、能力项的描述和分级标准），先各组讨论撰写，再每组回顾

第三环 2025 年升级版内容增加：AI 嵌入招聘全链路解决方案

- **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 辅助企业人才画像分享（精典投喂+补充投喂+AI 训练）

第六步：投喂资料包及现场实操

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：简历筛选的核心四要点（**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，但 AI 产出不可全信！）

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 要素与面试方法相结合并确定
- (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（**举例：市场开拓能力**）

第四步：基于候选人评价对比，做出录用决策（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

第四环：准备篇- 招聘渠道规划及运营管理

3-1：校招篇：

1. 如何制定校园招聘战略
2. 校园招聘小组如何组建
3. 园招聘小组成员必须培训哪些知识
4. 校园招聘前企业的准备事宜解析
5. 如何设计高效的校园招聘流程
6. 企业网络宣传的常用技巧和注意事项

3-2：社招篇：

- 1、社招渠道的 3 大类
- 2、社招中的 AI 运用新办法
- 3、如何定义候选人的面试体验？

举例：GOOGLE 的面试体验流程

举例：GOOGLE 的面试邀约邮件

互动：小组研讨：如何提升面试现场体验？

第五环：实施篇-专业的面试流程及精准选人：

选人用人的“三点应知” - 流程化+结构化+专业化

举例：面试中踩坑的原因？

1、面试过程流程化：

- (1) 面试过程五步骤
- (2) 如何让面试有一个好的开始
- (3) 面试官低分的五种表现
- (4) 真实案例研讨

2、面试时间结构化

- (1) GOOGLE 的面试时间安排
- (2) 面试时间结构化的解析

3、面试方法专业化

- (1) 行业事件访谈法 STAR：

举例：如何考察一个候选人的适应能力

- (2) 漏斗式流程
- (3) 什么叫完整的行为事件

举例：请举一个事例，说明人的积极主动的心态

- (4) 假的行为事件

案例：一起做练习

- (5) STAR 的实际运用：思考如何追问
- (6) 提问时要注意避免的几个问题
- (7) 团队合作，你要如何问？
- (8) 抗压能力，你要如何问？
- (9) 学习能力，你要如何问？

演练：三人小组演练法（针对真实简历）

进阶实施-四种提问方式：

- 认知类
- 情境类
- 行为类
- 演示类

演练：想考察候选人的内驱力，你咋问？

演练：想要知道真实的离职原因，你咋问？

小组设计：考察软件工程师的主动性？

- (1) 无追问，不真相
- (2) 某集团公司的审计部经理
- (3) 面试树的模式

小组三人演练练习分享

2、观察全面、捕捉信息

互动：过往有无通过捕捉信息识别候选人的经历？

- (1) 自然观察法
- (2) 情境观察法
- (3) 微表情法

3、识别谎言、去伪存真

- (1) 假、大、空
- (2) 识别谎言的五种方法

- 观察法

- 恐吓法
- 举证法
- 细节法
- 关联法

三人演练法：根据真实简历进行面试和测谎

第六环：留人篇-如何做好人的入职及保留

- (1) 0 工资、奖金、荣誉、股权、高薪等的区别
- (2) 全面薪酬：外部薪酬+内在薪酬
- (3) 企业付薪理念
- (4) 面试官谈薪的三个铺垫
- (5) 薪酬沟通的四个方法
- (6) 合理降薪四步法

5-2：校招人员空窗期跟进维护

- 1：空窗期给作业维护-给任务添粘性
- 2、空窗期结对子维护-建团队促融合
- 3、空窗期表关心维护-有爱心促入职
- 4、空窗期试运行维护-凝人心保成功

思考：为何新人入职一周内流失率最高？

5-3：新员工入职跟踪与团队融入

- 1、团队融入
- 2、环境适应
- 3、如何帮助员工做好职业生涯规划
明确员工职业生涯发展的方向
 - 专业技术型发展
 - 企业管理型发展
 - 混合型发展
 - 营销型发展
 - 操作技能型发展

案例：某企业管理职位族、专业/技术职位族、营销职位族晋升通道详解

5-4：巧妙运用现代心理学激励新人

- 1、五大心理学激励理论
 - ◆ 需要与动机理论
 - ◆ 强化理论
 - ◆ 双因素理论
 - ◆ 期望理论
 - ◆ 公平理论
- 2、核心人才及新生代的 7 大激励策略
 - 1、授人以鱼
 - 2、授人以渔；
 - 3、授人以欲；
 - 4、授人以娱；

5、授人以愚；

6、授人以遇；

7、授人以誉；

课程总结分享/小组学习成果呈现