

《合规精准选才》

建筑行业国企管理者招聘与面试能力提升实战培训

主讲：钟意老师

【课程背景】

针对建筑行业国有企业管理人员在招聘与内部竞聘中的痛点：

1. 标准模糊：缺乏清晰的选人标准，导致招聘与岗位需求脱节；
2. 流程混乱：分工不明确、流程不规范，影响选人效率与公平性；
3. 方法单一：依赖传统经验，缺乏结构化面试与科学评估工具；

4. 发问低效：面试问题设计随意，无法精准挖掘候选人能力。企业招聘管理人员要同时做到形式恰当、流程全面、操作规范、选拔精准四个要点。课程有理论、有工具、有案例,实操性强,帮助学员解决招聘管理中的规范操作与精准选拔问题,通过课程方法输出,使学员能够学之解惑,学之能用,带领企业踏上高质量选人之路。

【课程收益】

- 掌握招聘与内部竞聘的标准化流程与分工协作机制；
- 学会基于岗位胜任力模型设计面试评估内容；
- 提升结构化面试发问技巧与行为观察能力；
- 通过模拟演练强化实战应用，确保“选对人、用好人”。

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩；

【课程特色】

- 行业适配：结合建筑行业案例（如 EPC 项目管理、施工现场协调能力）；
- 工具落地：提供流程图模板、结构化评估表、面试问题清单等工具包；
- 合规导向：强化国有企业招聘政策与风险管理要求。

【课程对象】

企业管理层

【课程时间】

1 天(6 小时/天)

【课程大纲】

一、如何设计选人标准与选拔流程？

1、选人标准与岗位需求分析

- 聚焦问题：当前选人过程中存在哪些困惑
- 建筑行业核心岗位能力模型（技术岗/管理岗差异）

- 从“岗位说明书”到“人才画像”的转化方法

案例:业务崩盘的失败招聘

工具:人才画像的洋葱模型

互动:胜任力模型练习

2、外部招聘流程及要点

- 招聘流程：从需求发布到入职的全流程设计
- 关键环节把控：渠道选择、简历筛选、笔面试评估、背景调查等
- 招聘流程与权责设计

案例:一次千人招聘

工具:流程模型

互动:需求分析及核心流程设计

3、内部竞聘的流程及要点

- 内部竞聘的应用背景及目的识别
- 内部竞聘流程：从岗位发布到竞聘结果公示的全流程设计
- 应用实践：内部竞聘的公平性控制

案例:内部竞聘：是选拔人才还是变相裁员？

工具:内部竞聘流程模型

互动:绘制企业定制化流程图（含 HR 与业务部门分工）

二、面试官流程规范与行为标准是什么？

1、面试官角色认知

- 面试官四大角色：信息收集者、企业代言人、公平裁判者、人才吸引者
- 面试官的能力模型
- 互动：自我评估

案例:如何选择面试官？

互动:评估分享

2、常见面试形式与流程

- 什么是结构化面试？
- 什么是半结构化面试？
- 群体面试形式（无领导小组讨论）

案例:某建筑企业项目经理面试流程拆解

工具：面试 4 步法

互动:问答

3、面试官行为禁区与合规要求

- 面试官的加分行为
- 面试官的禁区行为
- 场景实操：如何规避面试中的舆论风险？

案例：某交通行业国企内部竞聘舆论风波

工具：国有企业招聘合规指南

互动：小组讨论

三、如何进行面试评估设计？

1、评估维度设计

- 建筑行业关键能力评估：技术能力、项目管理、安全意识、团队协作
- 评估节点设计
- 评估内容与工具设计

工具：《面试评估表》（含权重分配）

互动：岗位评估设计练习

2、如何阅读简历

- 简历红绿灯设计
- 如何深度考察匹配性
- 如何发掘潜力与问题

案例：视频介绍（明星与锤子员工）

工具：简历红绿灯方法

互动：案例匹配度评估

3、行为面试（STAR 法则）实战

- 四维度考察逻辑
- 考察项与情境问题练习
- 评估案例：某大厂的招聘过程

工具：STAR 模型

互动：针对“处理工地突发问题”设计 STAR 问题

四、精准发问与模拟面试

1、面试发问技巧

- 四类问题设计：开放式（压力测试）、封闭式（验证细节）、情景式（预测表现）、选择式评估节点设计
- 无效问题示例与优化

- 发问设计练习

案例：失败的面试

工具：《面试问题清单》

互动:发问练习

2、模拟面试与反馈

- 分组模拟：外部招聘（技术专家招聘）
- 分组模拟：内部竞聘（中层干部竞聘）
- 多线点评反馈

3、内容回顾与转化

- 分组回顾
- 答疑
- 应用计划

互动:小组互考