

《金牌面试官-高效招聘与精准面试技巧》

课程背景

人是企业最重要的资产，选择合适的员工加盟对企业的发展起着举足轻重的作用。人才招聘永远是人力资源管理的重要工作之一。但如何能招到优秀的且又与企业文化吻合的人才，则涉及到是否具有正确的招聘方法及面试技巧——这恰恰是未被引起足够重视的人力资源管理的难点。本课程旨在分享实用经验，帮助招聘工作者提高招聘与面试的技巧，提高招聘的成功率，确保招到与企业文化吻合且满足职位要求的人才。

课程目标

本课程目的是向学员们介绍如何解决面试的有效性问题的，即因为无效的[面试](#)而导致错误[招聘](#)的问题。从确定该职位的关键技能开始，到为每一项技能设计结构性的和行为描述的问题，来预测应聘者这些方面的更加接近事实而非感觉的未来表现。

课程对象

人力资源经理、人力资源主管、企业中高层管理者及招聘工作相关人员。

课程时长：6小时

课程大纲

一、招聘概述

- ◇ 失败[招聘](#)的代价
- ◇ [招聘](#)中常见的错误
- ◇ 结构化[面试](#)的基本步骤

二、选拔标准的建立与准备工作

- ◇ 如何确定选拔要求
- ◇ 能力标准如何运用于[招聘](#)过程
- ◇ 澄清简历上的疑点

三、行为描述式[面试](#)

- ◇ 行为描述式[面试](#)的要点
- ◇ 分辨不完整的 STAR 和无效的描述
- ◇ 如何根据应征者的行为分析能力水平
- ◇ 行为描述式[面试](#)的有效性

四、提问技巧

- ◇ 什么样的问题是无效的
- ◇ 常见的提问类型与利弊
- ◇ 行为描述式提问技巧
- ◇ 怎样制作行为描述的问卷

五、追问的技巧

- ◇ 通过追问保证信息的有效
- ◇ 如何追问
- ◇ 如何分析信息的真实性
- ◇ 灵活应对不同类型的应征者

六、工作匹配度分析

- ◇ 如何分析离职原因
- ◇ 如何将测评结果应用于工作匹配度分析
- ◇ 如何分辨应征者与企业的配合度

七、综合评价

- ◇ 综合评价的要素及具体方法

◇ 综合评价表的使用

◇ 案例分析—对应征者进行全面的评估

八、 实战模拟、讲师点评

九、 总结与行动计划