

## 人才招聘与面试

### 课程目标

- 理解人才招聘与选拔的标准：胜任模型
- 探讨人才招聘与选拔的渠道选择
- 理解并掌握结构化行为面试/面试指南的原则和流程
- 练习并掌握如何设计和运用行为事例问题和动力适配型问题
- 探讨如何提高招聘到岗率

### 课程对象

企业中需要从事招聘面试工作的各层级、各职能部门人员

### 课程大纲

#### **第一章：人才选拔**

- 人才招聘与选拔的四大误区
- 选错人的代价
- 人才选拔的目标：准确、公平和认同

#### **第二章：4S 人才招聘流程——Standards：人才选拔的标准**

4S 人才招聘流程：

1. 案例分享：谷歌的招聘流程
2. Standards 标准：胜任素质
3. 知识、行为和动力适配性
4. 小组讨论：关键岗位的胜任素质模型
5. 小组讨论：关键岗位胜任素质模型汇报与点评
6. 案例分享：谷歌的人才标准

#### **第三章：4S 人才招聘流程——Sourcing：招聘渠道**

- 1) 主动/被动渠道
- 2) 内部/外部渠道
- 3) 创新渠道
- 4) 案例分享：谷歌/强生的招聘渠道
- 5) 招聘与选拔工具有效性分析

#### **第四章：4S 人才招聘流程——Screening：结构化行为面试**

结构化行为面试

- 1、面试指南 1：面试准备  
形象准备  
面试分工  
设计行为事例和动力适配性问题  
练习：审阅简历  
小组讨论：设计关键岗位的面试问题
- 2、面试指南 2：开场
- 3、面试指南 3：审阅背景资料

4、面试指南 4：行为事例问题

理论性问题/诱导性问题

鉴别无效信息和追问

完整/不完整的行为事例

5、面试指南 5：记笔记

6、面试指南 6：结束面谈

请应聘者提问

7、面试指南 7：评估与整合

校园招聘与大学生面试

**第五章：4S 人才招聘流程——Securing：巩固**

背景调查

人才招聘体系的评估和改进

**授课形式：**

知识讲解、案例演示讲解、实战演练、小组讨论、互动交流、游戏感悟、头脑风暴、强调学员参与。