

## 高效人才招聘、精准面试及胜任素质（上海，12月13-14日）

产品名称	高效人才招聘、精准面试及胜任素质（上海，12月13-14日）
公司名称	北京曼顿企业管理咨询有限公司
价格	2800.00/人
规格参数	
公司地址	北京市丰台区文体路乙24号世纪天创商务楼
联系电话	86-01063836477 13810210257

### 产品详情

高效人才招聘、精准面试及胜任素质（上海，12月13-14日）【举办单位】中国培训资讯网

[www.e71edu.com](http://www.e71edu.com)【联系电话】010-56129138 13810210257

【培训日期】上海，2012年12月13-14日；深圳，2012年12月15-16日【培训地点】上海、深圳【培训对象】各部门经理、总监、副总经理、总经理及以上管理人员（最好的培训效果是人力资源部同仁和各部门负责人一起参加，统一观念、认识与操作方法！）

【课程背景】在当今竞争日益激烈的商业环境中，企业竞争的核心就是人才的竞争！可是很多企业却常常陷入这样的误区：误区一：招聘工作就是人力资源部门的工作，我们业务部门只是配合，你来我面试，我就去面试，其它都不是我的事了！

误区二：管理者面试技巧缺乏，只要提升管理者的面试技巧就能够提升企业人员招聘质量！

误区三：我只要学好面试技巧就能够找准人，其它岗位用人标准的梳理都是浪费时间，没多大意义！  
..... 很多企业在人才竞争中从招聘面试环节就处于劣势，只有人力资源部在忙活招聘工作！人才选聘没有科学的评估标准（胜任素质）！和评价方法！没有接受过系统训练的面试官在为企业引进大量不合格人员，造成了企业直接和间接的经济损失！本课程是原华为人力资源专家钱老师历经7年多时间开发与实践，经过近百家企业的实地调研及上百次课程授课实践，逐渐优化和提炼的《高效招聘面试五板斧》，帮助管理者建立正确的人才招聘观，通过高效招聘的实施技巧及专业面试技巧运用，帮助企业快速招到适合的人才！课程中大量分享了知名企业成功的操作案例和实用的工具模板，并使用了\*\*\*\*学习的方法，使学员在解决问题中学习提升，对于方法与技巧学了就能用，用了就有效！大大提高了课程学习和培训的效果！

【课程特色】以亲身经历的案例和经验进行分析与分享，实用性、操作性强，并采用互动思考、现场演练、\*\*\*\*学习引导、疑难解答等方式，使学员在轻松地学习中掌握更多相关方法和技巧，并且掌握更多招聘工具使用。

【课程收益】1、明确HR和部门负责人在员工招聘中的主要责任与工作，改变旧观念，建立新形势下全员参与招聘、物色人才的新理念；  
2、学会从胜任素质的角度明确岗位的用人标准，为科学面试甄选提供科学的保障；  
3、系统掌握人才评估的工具和科学方法，重点掌握结构化面试方法和关键行为面试法；

4、深入学习和训练面试过程中各种观察、聆听、提问互动、追问的专业技巧，确保招到适合的人才；5、新形势下，管理者需要加强面试技巧，更急待加强主动物色人才、猎取人才的技巧和方法。钱老师是市面上唯一一位讲授猎头式招聘实施的高级讲师，课程中的《高效立体式猎聘术》篇章将帮助企业管理者在激烈的人才竞争中，快速精准找到、招到适合企业的人才！

【课程大纲】第一章 招聘面试理念篇——观念决定结果，意识决定行为！（要点：帮助管理者建立正确的人员招聘意识和观念，正确对待招聘工作；从员工招聘的问题出发，运用\*\*\*\*学习的研讨方法，让管理者探讨分析影响招聘质量的因素，导出系统提升招聘质量的关键要素。）

一、企业在招聘方面主要存在的问题及解决思路 1.企业的人力资源规划上的问题及分析  
2.企业的招聘体系建设与运作上的问题及分析 3.招聘渠道管理与运作上的问题及分析

二、卓越管理者在招聘中的责任和主要工作 1.管理者在招聘中角色定位——主动“物色人才”而不仅是被动“参与面试” 2.管理者在招聘中需要承担的责任和使命  
3.管理者在招聘中的主要工作任务及要求

三、\*\*\*\*学习研讨：影响人员招聘质量的因素分析 1.现场研讨与问题梳理  
2.明确招聘面试官需要掌握的相关技巧和工具

第二章 用人标准明晰篇——系统提升招聘质量的基石（要点：从人才选聘的标准，导出胜任素质及其在招聘面试中的运用；帮助管理者明确岗位的用人标准和相关考察的项目，从而为准确识别人才奠定基础！）

一、胜任素质在招聘中的应用 1.人才选聘的真正标准有哪些？ 2.胜任素质概述与用人要求选择？  
3.如何构建企业胜任素质模型（常用方法） 建立素质模型的方法 两种简单好用的素质提炼方法  
现场练习：如何提炼职位的胜任素质项目 4.胜任素质如何用于招聘甄选工作

二、岗位评价要素及用人标准的确定 1.岗位评价要素确定的两个前提 2.岗位评价要素需考虑的主要内容  
3.明确岗位的用人标准和要素 案例分享：某知名企业员工的五项基本考察要素解析

三、了解面试流程的规范和要求 案例讨论：某公司外贸业务员面试流程分析讨论  
1.面试流程的一二三精要——如何找出企业面试流程的问题 2.面试流程常见问题及解决方法  
3.面试模块与环节如何科学设置，实现由点把关到由面把关  
4.招聘面试官在流程规范上需要注意的问题和学习的内容

第三章 人才选拔工具篇——管理者的“伯乐之剑”（要点：科学的选拔方法和工具的正确使用，能够帮助管理者高效识别人才，降低用人风险；如何进行结构化面试？如何运用行为面试法？如何掌握高效的情景面试方法？……）

一、人才初筛工具使用 1、高效评估筛选简历 简历筛选的必要性和重要性  
重点从候选人的简历中把握哪些信息？

2、电话面试技巧 电话面试在人才招聘中的作用 如何通过电话面试来提升预约面试到位率？  
案例：某大型通信企业电话面试操作规范要求 电话面试中需评估的内容和重点要求

二、结构化面试设计与使用 1.结构化面试的定义和特点 面试程序及时间安排结构化  
面试评估要素结构化 面试问题设计结构 面试评分标准结构化 面试考官结构化  
面试考场准备及布置要求

2.结构化面试的内容设计及标准 确定面试评估要素 编写各要素的详细定义说明 设计各要素的问题  
确定要素的目标值和权重 编制结构化面试的评分表格 案例分享：一份结构化面试评价表

- 3.结构化面试的实施步骤 结构化面试的准备阶段的要求 导入面试阶段的面试要求与方法  
正式面试阶段的面试要求与方法 面试确认阶段的考核要求及技巧 结构化面试中的核分规则与决策

### 三、关键行为面试法的使用 1.关键行为面试的理论基础及要点（视频分享）

- 2.关键行为面试法的STAR工具介绍与案例分享 STAR工具介绍 分辨不完整的STAR和假STAR  
案例分享：什么是不完整的STAR 意识养成练习：学会辨别假STAR

- 3.如何根据应聘者的行为分析素质情况（现场情景案例展示：某客服代表的素质能力评估与分析）

- 4.行为事例问题设计要求及发问技巧 现场练习：行为性面试问题设计与现场点评

### 四、情景模拟面试法设计与使用 1.情景模拟面试法的特点 2.情景模拟面试法的类别及内容

公文筐处理法使用 无领导小组讨论法使用

- 3.实战案例：华为公司群面技术全程案例分享与解析 群面技术的优点与使用范围

群面技术现场布局及面试官角色要求 群面技术关键活动解析 群面技术的标准动作及其步骤

群面技术的小组活动方案设计与要求 现场练习：如何设计一份高品质的集体讨论面试的小组活动方案

### 五、心理测验工具的选择与使用 1.心理测验在人才选拔中的应用 2.心理测验工具的类型及使用要求

- 3.常用心理测验工具使用分析 卡特尔16PF PDP性格测试 四种气质类型学说

案例：某企业气质类型测验的使用与分析

## 第四章 专业面试技巧篇——快速识别人才（要点：如何在面试中观察应聘

者的言行举止？怎么更好的倾听和反馈？如何提问与互动，如何科学的提问？如何刨根问底了解应聘者真实的情况？这些方面都将严重影响着招聘面试官面试评估的质量！）

### 一、望：学会观察 1.面试中观察的内容和重点 2.应聘者谎言的识别技巧（视频分享）

- 3.肢体语言解码技巧

### 二、闻：善于聆听 1.面试官聆听的要求 2.面试官有效聆听技巧 3.如何挖掘应聘者更多的信息

- 4.面试官聆听中常见误区规避

### 三、问：善用提问 1.引入式问题设计与使用 2.行为式问题设计与使用 3.智力式问题设计与使用

- 4.动机式问题设计与使用 5.压力式问题设计与使用 现场讨论：面试中如何更好的提问与互动

### 四、切：深入追问 1.如何通过追问确保信息的有效性 2.如何通过追问获得更深入具体的信息

- 3.追问的目的和时机选择 4.追问的两大技巧及应用 现场练习与点评：面试追问技巧

## 第五章 高效立体式猎聘篇——快速获取人才（要点：企业人才争夺战越来越激烈！

单纯依靠传统的招聘方法已经很难招到企业需要的人才！管理者如何结合企业的需求，快速精准锁定和猎取目标人选？人才高效猎取技术已成为卓越管理者人才管理的基本功！）

### 一、如何向猎头学习招聘 二、高效立体式猎聘术的要求及特点 三、高效猎聘人才的四大步骤

- 1.明晰需求，锁定目标——招明白人 需求的来源评估 需求收集的方法与目标人选来源界定

- 2.经营招聘渠道——多管齐下，建立人才库 研讨：如何选择和用好招聘渠道 常用渠道的分类比较

如何高效实施内部推荐 定点猎聘技术的方法和工具 如何提高猎头招聘的质量和效率

案例分享：某知名企业猎聘人才挖掘方法及要求

- 3.高效面试实施——把握质量和效率的双重标准 简历筛选需要把握的内容和相关考核点

如何通过电话面试锁定候选人？ 如何提高面试的效率 案例分享：如何进行有效背景调查

#### 4. 说服与吸引目标候选人——把握成交的钥匙 吸引候选人的途径及策划

如何通过电话面试吸引人员到场面试？ 如何通过面试过程吸引目标候选人？

薪酬谈判需掌握的谈判心理学要领 塑造雇主品牌几种途径

候选人录用跟进与管理要求，确保尽早到位 案例分享：如何通过薪酬谈判吸引目标候选人

#### 【讲师介绍】

钱老师,中国培训资讯网([www.e71edu.com](http://www.e71edu.com))

资深讲师。原华为人力资源管理专家；中国南方\*\*\*\*学习联盟创始理事；中国首批\*\*\*\*学习认证催化师；应用心理学前沿领域研究者。十多年大型企业及管理咨询行业工作经历，曾在多家大型国营、民营企业担任高级人力资源经理、人力总监、副总经理等职务，在华为任职期间曾参与华为公司招聘体系、培训体系、绩效管理体系的构建与优化。多年人力资源管理实践及培训咨询经历使其在人力资源管理、团队建设、管理者技能提升等多个领域有着独到的见解和深入研究。目前接受钱老师培训和辅导的学员逾万人，企业一百多家，亲自操作主持过近二十家企业的人力资源管理咨询项目，积累了非常丰富的人力资源项目运作经验。授课特点与风格：拥有8年多的授课经验，授课思路清晰，逻辑严谨；将知名企业实际工作中的众多典型案例与课程内容相结合，深入浅出，通俗易懂，而且容易掌握和操作；讲课富有激情，课堂互动性强且寓教于乐、气氛活跃，\*\*\*\*学习与案例研讨完美结合，深受广大学员欢迎！

主要咨询和培训的客户有广东移动、中海油、三一重工、工商银行、漳州邮政、中国南车、宿州移动、南方电网、美的集团、烽火通信、三亚凤凰机场、海信网络、福建冠城大通、深圳金融联、才子服饰、格特拉克公司、NOKIA、拓邦、浙江信汇、TCL、软通动力、浙江一鸣食品、北京富基融通、长安标致雪铁龙、YKK、泛仕达科技、北京数字天堂、新宝电器、广东信源集团、深圳科信、中贸集团、渤海银行、先豪集团、宝盟投资、海航股份、华阳多媒体、光弘科技、中燃集团、新疆八钢、天地食品集团、卓志物流集团、奥克斯集团、格特拉克公司、爱蒙（金雅典）、金三峡印务、深圳国资委、深圳赤湾港航、广东电网、深圳机场集团、九联科技、志美实业、潮宏基珠宝等一百多家企业。品牌课程：《基于胜任素质的战略人力资源管理》、《招聘系统构建与猎头式招聘实施》、《高效招聘与面试技巧提升》、《培训体系管理与开发》、《战略绩效管理实战工作坊》、《绩效辅导与沟通技巧提升》、《非人力资源经理的人力资源管理》等。部分学员评价：感谢钱老师两天时间的培训，不但帮助我们提高招聘技巧，更主要是在招聘质量和效率上各种方法的讲解，这也是我们目前最为缺乏的，实打实的指导。

——顺丰速运（集团）有限公司 谢经理 钱老师的招聘课程，让我从“只有猎头公司才能找到人才”的想法彻底改变，“人人都可以做猎头，”。

——招商证券 贾经理 钱老师的猎头式招聘技巧让我获益良多，有很强的针对性与实用性，对我以后的工作开展有很大的帮助，这个课程真是非常值得学习！

——中国电信公司温州分公司 胡经理 课程的互动性非常好，分组式的授课方式也使大家能够融于其中，踊跃参与研讨与分享，加上课程中分享的华为招聘管理中的优秀案例，很有借鉴意义！

——深圳星河地产 程经理 “钱老师的课非常好，具有很强的针对性，引导学习，循序渐进，顿时打开了我招聘过程的瓶颈，受益匪浅！”

——深圳市鸿基集团 余经理 “钱老师所讲述的伯乐之术——猎头式招聘，印象深刻，很有感受！从中学到很多招聘面试的方法技巧，运用钱老师的方法对我们以后的招聘工作有很大的帮助！”

——深圳市水务（集团）有限公司 王经理

钱老师所讲授的面试技巧和方法，在我以后实际招聘中有很大的帮助和提升，太感谢钱老师的分享！

——泰科电子（深圳）有限公司 陈经理

#### 【费用及报名】

1、费用：培训费2800元（含培训费、讲义费）；如需食宿，会务组可统一安排,费用自理。

2、报名咨询：010-56129138 51140618 13810210257 鲍老师

3、报名流程：电话登记-->填写报名表-->发出培训确认函

4、备注：如课程已过期，请访问我们的网站，查询最新课程

5、详细资料请访问中国培训资讯网：[www.e71edu.com](http://www.e71edu.com)（每月在全国开设四百多门公开课，欢迎报名学习）