

招聘及面试技巧

培训

适用于知识培训 / 企业内训 / 面试官培训等场合

主讲：XXX

时间：xx-xx



目录

C O N T E N T S

01

什么是招聘面试

enter the relevant content you need here. thank you for
downloading our ppt template file.

03

面试过程技巧录用管理

enter the relevant content you need here. thank you for
downloading our ppt template file.

02

人员选拔办法

enter the relevant content you need here. thank you for
downloading our ppt template file.

04

录用管理

enter the relevant content you need here. thank you for
downloading our ppt template file.



PART 01

什么是招聘面试

enter the relevant content you need here. thank you for
downloading our ppt template file.



什么是招聘面试



什么是招聘面试

从求职者那里获取与个人行为、工作有关的信息，以确定求职者能否成为公司的一员。



什么是招聘面试

提供有关工作和企业的信息



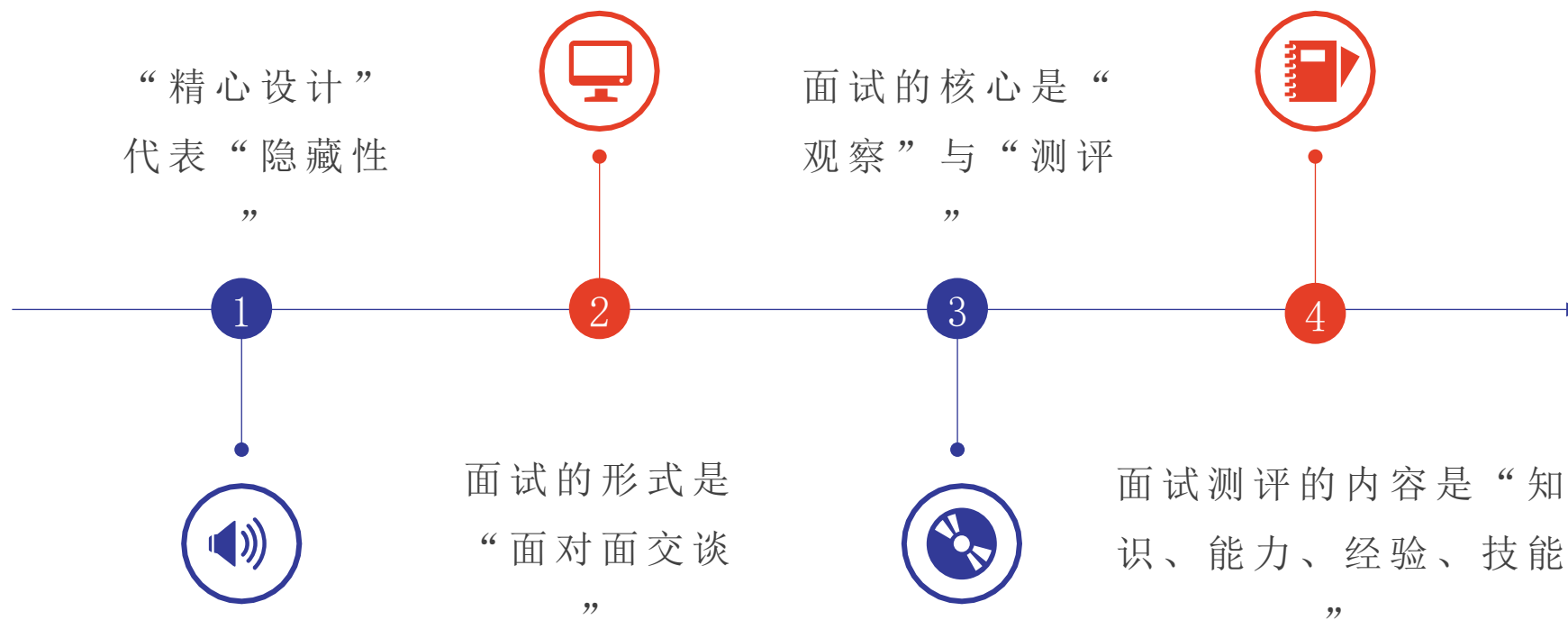
什么是招聘面试

基于双方的互相适合作出招聘的决定

什么是招聘面试

面试的概念

面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以面试官对求职者的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评求职者的知识、能力、经验、技能等有关素质的考试活动。



什么是招聘面试

面试的核心内容



知识

专业知识

行业知识

业务知识



技能

通用技能

专业技能



素质

性格倾向

意愿程度

品质

素养

什么是招聘面试

招聘成本

招聘总费用/雇佣人数



人事费用

招聘工作人员的薪资、福利、差旅费、生活补助和加班费等



业务费用

通讯费、专业咨询与服务费、广告费、体检费、物资用品费



一般开资

场地、设备租用费、办公用具设备、水电及物业管理费等

什么是招聘面试



个体均衡性

对于从事同种岗位的员工，优秀员工应该比差一些的员工得到的工资要高。



外部均衡性

企业薪酬水平与市场行情相比较，采用的数值应达到战略所需的定位。



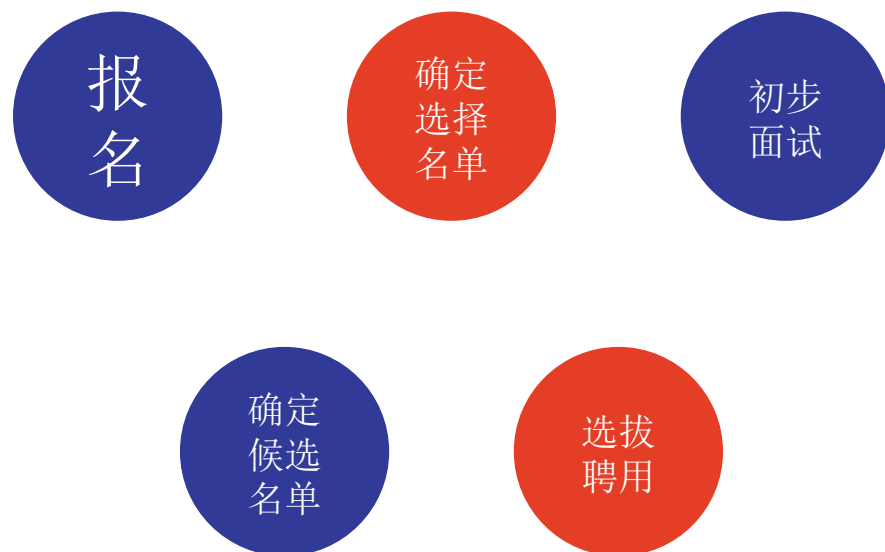
内部均衡性

不同岗位间的薪酬水平，数值应与岗位价值成正比



什么是招聘面试

如果该公司希望在6个月内录用50名销售员：



01 候选与录用比例为2:1，则需要100名候选人

02 初步面试与候选人比例为3:2，则参加初步面试的应有150人

03 被列入选择范围的人与面试的人比例为4:3，则应有200人可供选择

04 报名者与选择名单比例为4:1，则至少需要吸引800人前来应征



PART 02

人员选拔办法

enter the relevant content you need here. thank you for
downloading our ppt template file.



人员选拔办法

不同题型有不同的结构与功能，编制上有不同要求

试题的形式比如符合考试的目的，应能测出预测的知识和能力



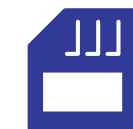
试题内容必须具有实际意义，不能违背科学或夹杂不健康的成分



试题内容的范围及不同内容所占比例，应以编题计划为准



试题应便于测试、作答，阅卷评分省时省力，抗干扰性强



人员选拔办法



VS

根据员工的类型，安排适当的工作
注意个体的互补性
从员工的类型出发，施用不同的管理手段
与方法



人员选拔办法

性格特征	气质类型	行为表象	管理方法
开朗直爽	多血质	坦白直爽，兴趣广泛，爱发牢骚，不拘小节，其言行有事易被误解	表扬为主，防微杜渐
倔强刚毅	胆汁质	能吃苦，办事有始有终，但缺乏灵活性，与领导意见不一致时，不冷静，容易产生抗衡，求胜心切	经常鼓励，多教办法
粗暴急躁	胆汁质	好冲动，心中容不得不公平之事，好提意见，不太注意方式方法，事后常后悔	肯定成绩，避开锋芒
傲慢自负	多血-胆汁质	反应快，聪明能干，过分自信，爱出风头，爱发议论，听不进不同意见，虚荣心强	严格要求，谨慎表扬
沉迷寡言	粘液质	少言寡语，优柔寡断，任劳任怨，踏实细致，有时工作效率不高	少用指责，多用鼓励
心胸狭隘	抑郁质	小心眼儿，遇事不顺心或涉及个人利益的事往往患得患失，难以摆脱	多加疏导，开阔胸怀
自尊心强	各种气质类型都有	上进心强，严于律己，争强好胜，听不得批评，情绪忽高忽低	开阔视野，正确认识自己和他人
疲疲塌塌	各种气质类型都有	大错不犯，小错不断，工作拈轻怕重，漠视规章制度，生活懒散	提出闪光点，及时鼓励，要求严

人员选拔办法

准备

主试者：将下一个面试者的资料放在案头并浏览，回顾面试计划并对某些问题做一些必要的记号

被试者：注意穿着形象，早早到面试处报到，等待面试并回顾自己答问题的要点

主要作用：双方都给对方以好印象，表示相互尊重

接触

主试者：握手欢迎，自我介绍，请面试者坐下，并适当寒暄

被试者：握手，在请坐是坐下，用简短语言概括介绍自己

主要作用：消除应聘者的紧张情绪

了解背景

主试者：询问面试者个人、家庭和社会背景，包括受教育情况

被试者：自述

主要作用：核实材料中有关内容，考察面试者社交性、集体性是否与将就职的工作团体相适应，考察其灵活变通性



人员选拔办法

结束

询问
有关
工作
的问
题

主试者：根据面试题刚及评分进行评价

被试者：

主要作用：甄选应试者

向面
试者
提供
某些
信息

主试者：询问面试者的职业经历，职业计划，以及调换工作的原因，曾受过的培训，就该职位了解面试者有关的技能和专业知识

被试者：提供工作经历，个人技能的有关情况，尽力表达申请此职位的动机和信心

主要作用：在主动性、自我评价、主要能力、调换工作的理由，自我发展的愿望等方面得出结论，并校对其书面材料

主试者：向面试者介绍企业组织及其部门、岗位的情况，并回答面试者的提问

被试者：询问有关工资福利，提升机会的情况，了解公司背景等

主要作用：让面试者了解组织，以免对未来工作有误解

人员选拔办法

招聘方法

内部招聘对象的来源

- ① 提升
- ② 工作轮换
- ③ 工作调换
- ④ 返聘或重新聘用

内部招聘的主要方法

- ① 布告法
- ② 人才储备法
- ③ 推荐发（自荐或推荐）

外部招聘的主要方法

- ① 员工举荐
- ② 广告
- ③ 校园招聘
- ④ 网络招聘
- ⑤ 外包

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/125043020142011320>