# 泉州市第三届中高级人才招聘洽谈会

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2025-01-05

*第一篇：泉州市第三届中高级人才招聘洽谈会泉州市第三届中高级人才招聘洽谈会邀 请 函智联招聘全国推广海峡都市报专题系列报道2024~2024年由华闽人才主办的泉州市第一届，第二届中高级人才招聘洽谈会取的了圆满成功，洽谈会现场汇聚了安踏，特步...*

**第一篇：泉州市第三届中高级人才招聘洽谈会**

泉州市第三届中高级人才招聘洽谈会

邀 请 函

智联招聘全国推广海峡都市报专题系列报道

2024~2024年由华闽人才主办的泉州市第一届，第二届中高级人才招聘洽谈会取的了圆满成功，洽谈会现场汇聚了安踏，特步等80多家国内知名企业和近500名国内各行业优质人才参加，本次活动在社会上和企业界均造成较强的影响，福建日报，福建电视台，泉州电视台，东南早报等媒体进行了深度报道，为能更好的促进海峡西岸中高级人才的合理有序流动，更好满足企业和中高级人才双向交流的需要，为海峡西岸各类企事业单位和中高级人才搭建一个优质的交流平台和良好的洽谈氛围，为海峡西岸经济圈的倔起和繁荣提供强有力的人力资源后盾。兹定于2024年春季在泉州鲤城大酒店举办泉州市第三届中高级人才招聘洽谈会，现诚邀各相关单位参加！

一、举办时间：第一场：2月15日（农历正月十三）第二场：2月20日（农历正月十八）

二、举办地点：泉州鲤城大酒店（★★★★）

三、联合主办：智联招聘

泉州广播电视报社

全国猎头联盟

四、主办单位：泉州华闽人才交流开发有限公司

五、合作单位：海峡都市报海峡人力银行

六、协办单位：中国移动福建公司泉州分公司

七、宣传推广：福建推广（海峡人力银行）

厦门推广（厦门人才网）、（海峡英才网）（厦门猎头网）

泉州推广（大泉州人才网）、（597人才网）

广东推广（广东猎头网）、台湾推广（台湾猎头网）

八、全国推广：智联招聘

十、收费标准：A类标准洽谈间1600元/间/1场3000元/间/2场

B类商务套房洽谈间2500元/间/1场4800元/间/2场

十一、举办形势：泉州鲤城大酒店现场房间招聘洽谈+网上信息同步发布+平面纸质媒体发布

十二、举办方式：

A、网络宣传招聘发布：在智联招聘等国内权威专业知名人才网站面向全国提前发布洽谈会信息及招聘企业职位信息，预先收集参选人才简历，并由组委会高级人才招聘顾问协助对简历进行分析，与参选人才沟通，初步筛选出符合任职条件的候选人才并邀请其参会。

B、媒体宣传发布：在海峡都市报、人才工程报、东南早报等相关专业媒体和主流媒体提前发布洽谈会相关预告信息。

C、人才邀请：对智联招聘、中国猎头网高级人才库发出邀请。

D、现场面试：提前通过相关媒体和网站发布交流会信息，对邀请来的候选人才或现

场有应聘意向的人才在独立的客房单间与企业进行面试交谈。

十三、进场人才要求：

1、大中型企业中层以上管理者，小型企业主要经营管理者；

2、具有本科毕业两年以上大专毕业三年以上或有中、高级专业技术职称有丰富的经营、管理、技术工作经验者；

3、具有多年企业中层以上或高层市场营销、经营管理、生产、财务、人力资源等中高级人才；

4、海外归国的专家学者、留学人员；各高等院校中即将毕业的硕士或博士；

6、在技术领域有一定成就或有一定特殊专长的中高级人才；

7、有中级以上职称人员，或是获得注册会计师、注册审计师、注册建筑师、注册造价师、注册结构工程师、房地产评估师、律

师等各种执业资格证书的人员；

8、台湾地区工程、技术、管理和营销类人才。

十四、参会企业要求：

A、具备一定经营规模、经济实力雄厚或社会知名度较高的省内外各类企事业单位；

B、参会单位需有中、高级人才需求，提供职位的年薪不低于4万元人民币；

C、为保证招聘效果，每家参会企业需负责人到场或至少派一名企业高管参与招聘；

十五、泉州市中、高级人才招聘洽谈会特色及服务

1、提供泉州鲤城大酒店标准客房供企业和人才洽谈

2、在国内相关人才网站设立专页，在会前提前发布企业招聘职位信息

3、参会企业可免费在海峡人力银行网上发布2周，对未招聘到的职位提供会后持续猎头服务

4、提供两位工作人员午餐、茶水，招聘办公文具

十六、宣传计划：

1、报纸媒体宣传：会前通过各相关媒体进行深度宣传。

2、提前二个月在国内各知名专业人才网站进行深度广告宣传发布洽谈会信息。

3、通过人才库对国内各行业的中高层次人才进行有针对性的发函邀请。

十七、海峡都市报专题系列报道

海峡都市报于会前对泉州市第三届中高级人才招聘洽谈会进行大篇幅软文专题系列报道。

十八、印制招聘会精美招聘手册：

印制精美招聘手册，将参会的企业招聘信息入刊，于洽谈期间同步发放。

十九、参会办法：

（一）单位参会办法：

通过电话报名或网络报名，报名时填写《泉州中高级人才招聘会报名表》，提供单位营业执照副本复印件，电子版的单位简介及需求信息以电子邮件、书面或传真方式发至组委会确认，为确保招聘效果，会前将在相关网站发布参会单位招聘职位信息，请参会单位务必提前提交招聘信息。

（二）人才参会办法：

现场招聘采用人才资格准入制形式，人才可提前将个人简历发到组委会邮箱或持个人简历及相关证书由招聘会当天

至现场经组委会审核免费入场，企业贵宾专询：0595-\*\*\*7 张小姐传真：0595-24665507

人才报名热线：0595-24663737E-mail：rczp2010@163.com

活动举办地点：泉州市鲤城大酒店（★★★★）

**第二篇：中高级人才委托招聘合同书（推荐）**

委托招聘合同书

编号：

甲方（委托方）：

乙方（受托方）：无锡鼎灏企业管理服务有限公司

甲乙双方本着平等自愿、有偿服务的原则，就委托招聘职位事宜，经双方协

商，达成如下协议：

甲方委托乙方招聘各类人才，甲方对招聘岗位的职位描述、任职条件，及薪

资福利等承诺见附件一《委托招聘登记表》。

一、双方责任与义务：

1、甲方必须向乙方提供营业执照副本复印件，企业的经营概况，人员配备，发展前景及资质等情况，并保证所提供资料的真实性，以使乙方正确理解甲方的实际情况及委托招聘要求，客观负责地向候选人介绍甲方情况。

2、甲方必须详尽填写《委托招聘登记表》，所提要求及待遇标准必须严格

执行。

3、乙方根据甲方签字盖章确认后的《委托招聘登记表》，通过各种渠道为

甲方搜寻所需人才。《委托招聘登记表》作为本合同的附件一，具有同等的法律

效力。

4、乙方负责对应聘人才的性格，管理能力，专业知识与技能等综合能力进

行测评；力求客观全面的向甲方介绍候选人的基本情况。在征得甲方和候选人的同意后，组织双方进行面试。如未达成意向，则由乙方重新推荐合适人选。

5、甲方应按照其规定的条件面试考核乙方提供的人才，并应于考核之日起

10日内将是否聘用（含试用）的意见及理由书面通知乙方。否则，乙方将视甲

方意见为同意聘用。

6、乙方在甲方确定试用人选后，协助双方签约，办理录用调动手续。

7、乙方有义务为甲方选拔优秀人才，甲方有责任在决定留用（含试用）该

人才的同时将服务费用按时支付给乙方。

二、保证条款：

1、乙方保证按照《劳动法》的规定和猎头行规开展猎头业务；而甲方亦保

证按照合同的条款进行履约。

2、乙方保证在为甲方推荐人才的同时，不猎走甲方正在使用的人才；而甲方

亦保证在委托乙方同时，不再委托第二方猎寻同职位的人才。

3、甲方一旦聘用乙方推荐的一位人才，乙方则不得猎走甲方的人才。

4、合同签订生效后，若甲方单方面终止合同，已收费用不予退还；若乙方单

方面终止合同，退还所有甲方已付费用。

5、人才寻访时间为合同签订之日起60日内。

三、保密条款：

1、甲乙双方对所签订合同内容应严格保密。甲方在未征得乙方书面同意前

不能对候选人作任何资料审查及背景调查；乙方不得将甲方的商业机密和用人信

息泄露出去。

2、乙方应确保被猎候选人在到甲方工作前必须与原单位按照合法程序办好离职手续。而甲方不得利用被聘候选人盗取候选人原工作单位的商业机密和知识产权，一切由此引起的不良后果由甲方负责，乙方不承担任何责任。

四、服务费用的支付方式：

1、乙方按推荐岗位年薪(年薪指转正后一年的总收入，包含基本工资、奖金、津贴、提成、期权等)的%收取人民币（大写）服务费。（按议定年薪计算）

2、签订本合同时，甲方应向乙方支付寻访委托金（预付款）,金额为总服务费用的20%，计人民币（大写）元。

3、甲方确认录用人选进入试用期前，甲方需付总服务费的40%，计人民币（大 写）元，在被推荐人到岗之日起一周内，付清服务费全部余款，计人民币（大写）元；（按议定年薪结算）

4、人才的保证期为到岗后的90天。在这期限内，甲方若辞退乙方提供的人才，甲方已支付的委托金和服务费不予退还，但乙方应免费按本合同规定继续为甲方推荐人才，如甲方正式录用乙方推荐人才，乙方本次服务完成，不再有保证期。

5、如果乙方介绍之候选人经甲方面试后决定不用，但在12个月内又被甲方录用，甲方需按协议支付乙方服务费。

五、违约责任：

1、规定的支付服务费用期限内，甲方未能按时支付费用，则视为违约；甲方违约需向乙方支付双倍服务费用。

2、乙方若将推荐给甲方已任职的人才再推荐他处，视为违约；乙方违约需向甲方赔偿双倍的委托费用（但和约解除者除外）。

六、本协议经双方签署，自甲方支付预付款之日起生效。

七、本协议未尽事宜由甲乙双方协商解决。

八、本协议一式两份，甲乙双方各执一份，附件作为合同的组成部分，与本合同具有同等的法律效力。

附件一：委托招聘登记表

甲方（签章）：乙方（签章）：

甲方代表：乙方代表：

签约日期：年月日签约日期：年月日

**第三篇：09年首届才富宁波中高级人才洽谈会**

09年首届才富·宁波中高级人才洽谈会

邀请函

为满足广大用人单位对中高级人才的需求，我中心特举办09年首届才富〃宁波中高级人才洽谈会。

一、举办时间：2024年2月14日（周六）8：30—14：00

二、举办地点：宁波市柳汀街557号人才大厦4楼1号厅、5楼大厅

三、举办规模：30-50家大型、知名企事业单位

四、费用：

1300元（优惠价1000元，提供人才市场展位2个）

五、举办方式：人才市场封闭式招聘会

六、场地设置、服务内容：

1、企业形象展示、洽谈区：人才大厦4楼1号厅、5楼大厅

2、免费打印海报2张，免费提供2名工作人员的早餐（面包、牛奶、咖啡）、中餐（商务套餐）；免费提供招聘当日文具；

七、媒体及网站宣传：

1、在宁波各大主流媒体及主要城市人才网进行前期宣传；

2、在宁波人才市场《招聘直通车》发布招聘通知；

3、由宁波人才市场向各知名高校、各类高级技术人才发放邀请通知；

4、招聘会前10天在中国宁波人才网（.cn）发布详细招聘信息；

5、招聘会前2天在《宁波晚报》公布招聘信息。

八、招聘须知：

1、单位招聘岗位为中高层经营管理职位；中高级专业技术职位；年薪6万以上；

2、单位以邮件形式提供招聘海报详细内容（企业简介、招聘岗位及要求），由人才中心提供海报2张，并张贴于洽谈区；

3、2月14日上午8：00到人才市场一楼签到处报到，领取招聘会相关资料；

九、报名方式：

企事业单位可凭有效营业执照副本复印件，填写好《中高级人才招聘大会需求表》（附表）加盖公章后电话报名。

报名时间即日起至2月7日止。

十、联系方式：

电话：0574—87139308、87163525

传真：0574—87163525

E-mail: nbrc@china.com

联系人：余小姐、陈小姐

宁波市人才开发服务中心

宁波市经营者人才评价推荐中心

二〇〇八年十二月十六日

**第四篇：2024年泉州市新春人才招聘大会邀请函（推荐）**

泉州市新春人才系列招聘大会

邀请函

为贯彻落实《泉州市中长期人才发展规划纲要》，实施人才强市战略，引导和促进毕业生就业，服务企业人才需求，推动我市科学发展、跨越发展提供人才保证。经研究，决定从2024年1月29日至2月12日（农历正月初七至廿一日）在泉州市兰台路人才大厦一层泉州人才市场举办新春人才系列招聘大会。

一、大会组织

主办单位：泉州市公务员局

承办单位：泉州市人才人事公共服务中心

二、大会规模

组织2024家企事业单位参加招聘活动，其中规模以上企业1000家，高新技术企业100家，提供近3万个工作岗位。欢迎各类中高层专业技术与管理人才、应往届大中专院校毕业生和高技能人才参加洽谈。

三、活动内容和举办时间

1、泉州市新春大中专毕业生供需见面会（1月29日8：30－12：30）；

2、泉州市新春大中专毕业生就业见习专场招聘会（1月30日8：30－12：

30）；

3、泉州市新春中高级人才招聘大会（1月31日8：30－12：30）；

4、泉州市新春中小企业征才大会（2月1日－2日8：30－12：30）；

5、泉州市新春综合类人才招聘大会（2月3日－12日8：30－12：30）。

四、大会服务

1、宣传人才人事政策，现场演示并免费提供人才资信认证。

2、发布毕业生就业政策，现场指导劳动合同签订、办理人事代理。

3、为毕业生提供免费见习、求职登记。

4、家庭困难学生凭学校证明免费推荐就业。

5、为参会单位提供标准展位一个。

6、为参会单位提供2份精美午餐及矿泉水。

7、为参会单位提供A1幅面（80cm×60cm）广告。

8、为参会单位提供泉州人才市场网信息发布。

9、为参会单位提供人才信息查询。

10、免费赠送《泉州人才市场报告》专刊。

五、网络支持

泉州人事网（）。

六、大会宣传

中国国家人才网、人社部人才市场公共信息网、《福建日报》、福建省毕业生就业公共网、福建人事人才网、中国海峡人才网、泉州电视台、《泉州晚报》、《东南早报》、《海峡都市报》、福州人才市场网、厦门人才网、厦门高级人才网、漳州人事人才网、三明人事人才网、宁德人事人才网、龙岩人才网、莆田人才网、南平人才网，各有关城市人才网，名企、名校网站强势宣传发布。

七、展位预订

用人单位请提前将加盖公章的企业营业执照副本(事业单位登记证)复印件、单位简介(100字以内)及招聘内容以电子邮件、传真或书面形式发送至泉州人才市场，并于发送后电话确认。

八、乘车路线17、19、27路公交车至田安北路闽侨站，向北走100米右拐兰台路；

23、24路公交车到刺桐西路北段人才大厦站。（详细乘车路线请参照网上公布）

九、联系方式

地址：泉州市兰台路人才大厦一层 邮编：362000

泉州人才热线：0595-968826

电话：0595-22101757 22151757传真：0595-22101758

联系人：小叶小陈Q Q：272743088

邮箱：qzrczx＠163.comqzrcsc＠163.com

网址：

政策促就业服务助成功

二〇一一年十一月二十八日

**第五篇：谈中高级人才的招聘技术**

谈中高级人才的招聘技术

中高级人才泛指在企业中位居高级职位、掌握关键资源或核心技术的岗位人员，如总经理、营销总监、财务总监、R＆D总监、产品经理，等等。众所周知，人力资源是企业最重要最核心的资源，而企业的中高级人才更是资源中的资源、核心中的核心，在很大程度上关系着企业现在的发展态势及未来的发展前景。中高级人才来源的渠道主要有两个，一是企业内部培养，二是对外招聘。一般而言，通过内部培养中高级人才需要相当长的周期，培养的结果也不一定能达到企业预期目标，因此，对外招聘就成为中高级人才来源更为重要和常规的渠道。由于中高级人才事关企业发展的长远大计，具有不同于一般岗位的重要性，其个人整体素质的高低与好坏对一个团队或整个企业的影响非常深远，因此，对中高级人才的招聘选拔也凸显出至关重要的作用，已经成为企业人力资源管理领域非常重要的研究课题。

现在大家都知道赵本山的小品演得好，有着“小品王”的美誉，但赵本山演小品的技巧是先天就有的还是后天培养的呢？网络上有句话叫“铁棒可以磨成绣花针，木棒只能磨成牙签”，赵本山并没有演艺学校的文凭，可以肯定地说他就是依靠先天的才华加上后天的努力才取得现在的成就。但是，先天的才华不会突然显现，需要不断的发掘和反复的挑选——任何高绩效人才都一定要先被选出来才可能有机会去创造和体现出高绩效！人才的选拔犹如农民种地选种子，如果种子选错了，种子的质量不好，即使再使劲浇水和施肥、除草、阳光等等都是徒劳。对企业来说，与其去改造一个不适合的人，不如去重新选对一个人。选择永远大于努力，选才能力已经成为衡量企业人力资源管理水平的重要指标。那么，如何才能具备“招之即来，来之能战”的选才能力，如何才能练就一双看透一切的“火眼金睛”？

笔者在HR领域有超过10年的高管经验，有幸参与过多次不同行业中高级人才选拔的过程，亦曾为多家著名企业和组织提供中高级人才的选拔面试技术咨询，本文就中高级人才招聘选拔各关键环节的技巧展开分析与探讨，提出自己的粗浅见解。

中高级人才招聘的准备工作

1、为未来而生——企业发展战略的明晰

每个企业都是有性格的，如同人的个性一样，在开始招聘具体岗位前，必须要先明晰企业的发展战略，即前瞻性的预测企业未来一段时间的人力资源状况，如三年内的人才发展方向，五年内的人才发展战略等等，因为招聘任何职位说到底都是为企业的整体发展战略服务，如果战略方向不明晰，宁愿暂停招聘也不能稀里糊涂先把人招聘进来之后再分析战略发展，这样是对企业、对候选人的极端不负责。事实上国内不少企业都存在对关键岗位未来发展及实际需求并不明晰的情况下匆忙上马招聘的现象，最终的结果可想而知。

某化妆品集团公司曾招聘一名香皂生产总监和销售总监，笔者有幸参与了这项招聘任务。在历经四个月时间折磨后，终于千辛万苦按要求招到人员入职。但入职后不到两个月，笔者又接到裁减两人的使命。原来，招聘两名总监的指令来源于老板一次聚餐时，有人向老板提议现在的香皂市场不错，如果这个时候切入肯定大有收获。于是，老板在没有任何市场调研分析，没有任何可行性分析报告，整体发展战略毫不明晰的情况，匆忙做出了招聘决议。等到人员入职之后才发现之前的决策错误，又不得不下达裁员的指令。此事不仅令公司蒙受一些经济损失，而且传出之后对公司品牌在行业内的美誉度也产生了一定的负面影响。当然，从那以后，笔者再次组织和参与一些关键岗位招聘前，一定是在先搞清楚与之相关的业务发展策略之后才采取进一步行动，否则会建议老板暂时搁置而不再劳民伤财。

清晰的业务发展策略和方向，使HR对人才的潜质要求有了基本的倾向和判断。高绩效的人才往往在行业内都有较深的积累，之所以再选择，更重要的考虑一定来源于对所选择企业未来发展的信心，以及企业的未来发展与拓展策略，而不仅仅是为了解决历史问题或温饱问题，清晰的业务发展策略和方向已经成为企业吸引核心团队的有力武器。

2、打铁先要自身硬——招聘团队技能的提升

如果负责招聘的人本身不是人才，那他肯定也招不来真正的人才，一个招聘考官的心胸格局和言谈举止决定了人才选择这家企业的可能性。

招聘团队的成员，包括用工部门的参与者和上级的决策者，如果不具备专业的面试甄选技术，靠个人主

观意志作出录用决策，准确率是非常低的，亦是害人害已。因此，对招聘团队进行必要的专业培训和资格认证考核，形成内部面试资格人管理体系，不仅体现“专业人做专业事”的原则，而且通过专业的技能和方法能更有效地选拔候选人，降低误判率。面试资格人管理是招聘选拔高绩效的人才是非常关键的一环，不过，以笔者辅导过的企业来看，业界还普遍缺乏类似的管理体系。

面试资格人管理模型

在有些人才招聘会上，我们偶尔会看到有些企业的招聘官一看就是两个未成年的小姑娘，试想一下，如果你是一位素质不错的人才，会去这样的企业面试吗？笔者相信你肯定不会——你宁愿相信这家企业是在招聘保姆而不是在招聘真正的人才，因为保姆只能招来保姆！笔者曾受某猎头邀请到一知名企业面试HRD职位，初次面试的考官竟然是一位工作不超过2年的人事助理，她大概问了几个简单的问题后就告诉我“你回去等消息吧。”笔者当时倒很佩服这位人事助理的“火眼金晴”，居然能一眼看出我是一个保姆，几个问题就打发了！不过后来听闻该助理因为此事被扣掉50%绩效奖金。公司分管副总后来几次电话相邀，但始终无法再让我提起考虑此企业的兴趣。

笔者也曾参与另一家神经类药品销售企业市场经理职位的面试。候选人在通过HR面试后被推荐到用人部门，用人部门经理指派了技术部的A君去做面试考官，几分钟后候选人被宣判出局。后来笔者收到A君对候选人的面试评价，看过之后目瞪口呆：评价上只写了一句话“此人不合适，面色苍白，与企业文化不符。”笔者至今也不明白A君是如何将“面色苍白”与企业文化扯上了关系，但就是这点关系勒杀了一位优秀的市场经理！

由此可见，面试不仅仅是一门技术，也是一门艺术，面试考官不是每个人都可以胜任的。招聘团队成员自身的不专业和随意性，必将为企业带来巨大隐患。招聘这扇门守不好，最终买单的不是某个人，一定是企业本身。专业的人做专业的事，“打铁先要自身硬”从来都是硬道理。

3、分层级面试大纲的准备

很多专业文章都在讲结构化面试，谈论结构化面试题库，网络上也充斥着大量经过整理的各类参考题库。然而，这类题库能直接使用吗？能真正在面试过程中发挥作用吗？答案是否定的。什么样的人能产生持续的高绩效？一定是那种从骨子里喜欢这份工作的人。招聘选拔的主要任务就是甄别出谁是真喜欢谁是伪喜欢，很多看似绝妙的题库其实都只能仅做参考而不能真正应对实战。以笔者的个人体会，标准的结构化面试题库是按岗位序列来划分并建立的，每个序列都应该有不同的考察维度和关键考核方向，进而设计不同的考察题目。

在招聘中高级人才之前，一定要先做好面试大纲的设计工作，根据简历、申请表或者其他渠道获得的关于候选人的一些信息，有针对性的从题库上选择相适应的题目来考察，这样才有利于真正了解到候选人的真实情况。

4、面试的行政安排

对中高级人才面试前的行政安排亦非常重要，也体现了企业的人才观以及HR的职业素养。比如面试时间，一般而言，人的生理特征是早上11点之前，下午3点钟之后的精神状况会比较好，因此面试应尽量安排在这个时间段，避免时间段不好而影响双方的发挥。

面试地点建议选择正式而安静的会议室。笔者曾咨询服务的一家企业，由于会议室太忙碌，有时候候选人无处可呆，就被临时安排在餐厅面试。餐厅外面恰好是条物流通道，餐车往来非常吵，就算与候选人对面坐在一起也难以听清楚对方的表达。试想一下如此糟糕的面试环境，能招聘到高绩效人才吗？

另外，针对一些特殊岗位、敏感岗位或特别高级岗位的候选人，为避免不必要的内部猜测，并体现对候选人的尊重，最好在企业外的咖啡厅或酒店进行沟通，营造更舒适的面试环境有利于双方更轻松坦诚的交流。

尽管面试行政的安排是非常细碎的一些工作，但它对中高级人才的整体招聘工作起着重要的作用，细节决定成败，细致贴心的安排同样会增强企业对候选人的吸引力，也能在最终的薪酬谈判阶段起到增值企业提供的非经济性价值的作用。

高绩效人才面试过程的掌控

1、行为面试法（BEI）

关于行为面试法的介绍已经非常多，但真正在面试中能熟练应用的又非常少，主要原因在于准备不足和缺少专业训练。

行为面试法是比较实用的中高级人才面试技术，基于的假设是“过去的经历可以预测未来的业绩”.但究竟该如何去有效发掘过去的经历往往是负责招聘的HR们迫切需要解决的问题，很多面试都是在随意的漫无目的中度过，面试的决策更多是依靠个人的感觉来判断。

行为面试法一定要在使用前进行培训和反复练习，不能仅凭概念就去开展这项专业工作。在实际操作中，与行为有关的问题，可参考以下的问法：（1）请举一个当你……的例子；（2）请讲述一下你……的具体例子；（3）你有过……的经历吗？请讲述一下这样的一个经历。

对以上的每个问题，都要求候选人必须用言行实例来回答，回答中一定要包括背景、行动以及行动的结果等信息。候选人为了获得目标岗位，往往会夸大自己好的方面，极力掩盖自身的不足，甄别虚假回答最有效的办法就是针对STAR的不同方面进行提问，使用剥洋葱皮的办法，坚持逐步追问，达到辨别应聘者回答真伪的目的。

下图是关于行为性面试试题与传统面试试题的比较：

2、全程体现尊重

真正有能力、有才华的候选人，一般都有比较强的个性和自我保护意识，要想在面试中得到所需要的真实信息，就必须让他们在面试过程中尽量放松并愿意多讲话、讲真话，充分尊重候选人是负责招聘的HR应该具备的首要准则。

事实上，从候选人接到面试邀请开始，到走进企业面试场所，无时无刻不在感应环境，无时无刻不在用警惕的心态来看待企业的任何信息。因此，如果不能在让候选人放下思想包袱之前就仓促上阵面试，得到的真实信息必然非常有限，对正确的录用决策不会有任何意义。

从面试通知到面试接待、等待的安排，面试过程和面试后的跟进，都应充分体现企业对候选人的尊重。然而有很多企业的面试官都莫名具有很强的心理优势，往往错误地认为候选人是来“求”职的，一开始就从心态上就给予了不公正的对待，而这种心态往往会在行为上不知不觉显露出来，很容易给候选人带来紧张不安情绪，影响面试效果。面试官就算准备得再怎么充分，具备再怎么专业的面试技巧，当候选人出现紧张不安的情绪时，都会导致双方无法平和交流，以至于不利于做出面试决策。

高绩效人才面试决策

1、使用有效的测评工具做补充

有资料显示，面试的有效性仅为38%，因此，针对中高级人才的招聘，很多企业除了必要的面试外，还会在面试后启动相应的测评程序。笔者使用过多款测评工具，总体感觉针对中高级人才，PDP（Professional Dynametric Programs）测评比较适合。

PDP将人分成五种类型：老虎型、孔雀型、猫头鹰型、无尾熊型、变色龙型，它可以测量出个人的基本行为、对环境的反应和可预测的行为模式，相对准确度较高。在笔者服务的跨国企业集团总部以及亚太区均采用此测评工具作为中高级人才选拔的有益补充。

下面是关于PDP测评系统的一些说明：

2、进行必要的背景调查

背景调查是中高级人才招聘中非常重要的一环，一定不能忽视。背景调查中比较容易辨别真伪的是学历学位、工作经历与工作时间、职位、工作业绩、获得的荣誉，等等。但对于中高级人才的招聘，背景调查仅仅只做这些内容显然不够。对中高级人才的背景调查更重要的是工作态度、为人处事方式、成就动机、适应力等等，这些信息通过一般的电话沟通很难获得真实结果，很多时候必须由HRM亲自前往候选人工作过的企业做360度沟通调查，必要时还必须对候选人亲戚朋友等做家访。

3、优势分析，制订薪酬谈判策略

中高级人才在通过以上考察，如达到企业胜任标准，须尽快确定录用意向，与候选人进行薪酬谈判等后

续事宜。一般来说，候选人心理倾向的一般顺序是：公司吸引、职位吸引、薪酬吸引。依笔者的经验，对于中高级人才，经过前面一系列的面试、测评后，候选人在薪酬谈判环节放弃公司的几率仅为20%.薪酬谈判有一定的策略，如果是猎头推荐的职位，前期的薪酬探路工作最好由猎头完成，避免企业直接对接而无任何退路，一旦双方谈崩立刻就进入死胡同。如果是企业独立谈判，一定要利用全面薪酬的概念来准备资料，充分了解候选人既往的薪酬结构、业绩考核方式、薪酬发放周期以及各类社保、公积金缴费比例和基数、各类福利项目和金额、年假等等，做到知己知彼才能百战不殆。在薪酬谈判前一定根据企业的实际状况来准备对应的项目和资料，在谈判过程中除了向候选人坦诚企业的不足之处，更要通过宏扬企业优势，从各个项目上与候选人进行交流，最终以整体优势而并非仅是薪资优势吸引对方加盟。

高绩效人才入职前跟进真正有实力的中高级人才一定是不缺少工作机会的，必然在市场上面临多头吸引，因此即使在签署offer letter后，在没有正式上岗报到前，负责招聘的HR要周期性地跟进候选人的动态，给予适当的关怀和帮助，以加强他们对企业的了解并逐步培养认同感。通过与候选人的跟进沟通，既可以及时解答对方的疑问，令其消除顾虑，也可以从其言行当中分析判断他对入职公司意向的强烈程度，便于发生意外时及时采取对应措施。候选人没有真正入职和通过试用期，招聘工作就不能算结束

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！