

課程名稱：17098_善用選才工具，解決招募困境 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**人資主管、HR 專員以及需要參與面試與選才的各部門用人主管。本課程針對企業在人才招聘與面談時常發生的困境（如招募時間過長、面試到談率低、無法吸引或留住志同道合的人才）提供實務解決方案。
- **能力門檻：**入門至普通。適合已具備基本招募經驗或管理背景，希望學習精準選才工具與結構式面談技巧的學員。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：人才招聘困境與市場趨勢分析** — 剖析目前企業面臨的招募天數拉長、到談率下降及薪酬福利競爭力不足等三大困境，並提供具體改善對策。
 - **章節二：如何招募志同道合的人才與雇主品牌塑造** — 探討雇主品牌的兩大核心（外部吸引力與員工留任率），解析冰山模型（知識經驗與性格特質/職能行為），並說明如何訂定企業人才標準與專屬常模。
 - **章節三：高效選才工具運用與結構式面談（CAR 原則）** — 介紹實務上常用的測評工具（職能行為與性格特質報表），以及如何透過 CAR（Context 狀況、Action 行動、Result 結果）結構式面談驗證求職者真實能力。

3. 必備前置知識清單

- **基本人力資源管理概念：**需對企業內部的招募流程、職缺開立、面談作業與員工離職狀況有基本理解。
- **基礎工作說明書概念：**了解職缺所需的 KSA（知識、技能、能力）與基本履歷篩選原則。

4. 專有名詞與概念辭典

- **冰山模型 (Iceberg Model)**：將人才特質分為「冰山上」與「冰山下」。冰山上是容易觀察到的知識、經驗與專業技能 (KSA)；冰山下則是隱性且難以短時間看透的職能行為、性格特質、價值觀與領導風格，需要藉由測評工具與面談技巧進行驗證。
- **CAR 原則**：結構式面談的核心問話架構，分別代表 **Context**（當時的狀況與背景）、**Action**（採取的具體行動與角色）、**Result**（最終產生的結果）。透過追問過去真實發生的實例，避免求職者僅凭想像或口頭陳述填答。
- **雇主品牌 (Employer Brand)**：企業在求職者與內部員工心中的形象與名聲。由「外部人才吸引力」（如招募網頁呈現、企業文化溝通）與「內部員工留存率」（如管理環境、薪酬合理性與良好團隊氛圍）雙向構成。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：人力資源專員／主管、招聘顧問（對標經濟部產業職能基準/iPAS 人力資源管理相關職能）
- **主要工作任務/能力指標**：
 - **招募策略與人才標準建立**：能運用訪談與問卷建立職位所需的冰山下關鍵職能模型與常模，優化職缺廣告與雇主品牌。
 - **精準選才與面談評量能力**：能結合客觀測評工具（職能行為與性格特質報表解讀）與 **CAR** 結構式面談技巧，提升選才精準度並降低招募風險。