
招聘面试技巧-金牌面试官

为什么我们一直招不到人？新人上岗后，才知面试判断有误！团队配合出现问题，后悔用人不当！

《招聘面试技巧-金牌面试官训练》课程贯穿招聘全流程，围绕招聘需求分析、测评工具选用、简历筛选、面试问题设计、面试访谈 5 大部分系统地阐述了面试选拔技巧。通过本课程的学习，用人部门的主管能够基本掌握面试选拔的技巧。

课程目标

- 了解胜任力模型构建的常用方法，能在面谈或行为观察中区分素质能力的等级；
- 了解情景模拟、行为面谈和心理测评等常用工具，掌握工具选用的原则；
- 能基于胜任力要素设计面试问题；
- 能运用行为面谈 STAR 技术，辅助肢体语言识别技术挖掘候选人能力并作出相对精准的评价。

课程特色

- 从需求层面把握人才评价的维度和关键要素，。
- 了解常用的人才测评工具。
- 讲述了简历筛选技巧、面试行为访谈 STAR 技巧、肢体语言识别技巧，即学即用。

授课方式

- 讲授、游戏、练习、小组讨论、角色扮演、案例分析、录像观摩、故事分享……

授课对象：

- 各层级管理干部、从事招聘工作 1 年左右的 HR

授课时长：

- 6 学时

教学提示：

- 课程对象主要针对专业/技术/营销管理者设计，对资深 HR 从业者来说稍浅显，属于初级面试官的课程。
- 已经系统学习过以下内容的学员，再次学习本课程作用不大，重点是练习。
- 缺乏全面、认真的课前需求分析，特别是缺少对学员的需求和心理预期了解，课程质量存在较大风险。

课程内容

壹、 我们需要招什么样的人？

- ◇ 从哪些维度来看人？
- ◇ 高绩效产出的核心要素是什么？
- ◇ 我们的“人模”长什么样？
- ◇ 素质模型演练：沟通能力的定义、构建及分级描述

贰、 如何选用测评工具和方法？

- ◇ 什么是人才测评？
- ◇ 人才测评有哪些工具和方法？
 - ✓ 评价中心
 - ✓ 无领导小组讨论
 - ✓ 公文筐测试
 - ✓ 角色扮演
 - ✓ 演讲与情景模拟
 - ✓ 行为面谈法
- ◇ 如何选用人才测评技术？

参、 如何做候选人的初步筛选？（可略讲或省略）

- ◇ 如何从简历中看出“蛛丝马迹”？
- ◇ 如何从声音中判断候选人？

肆、 如何设计面试问题？

- ◇ 面试提问该如何分工？
- ◇ 面试提问有哪些常见形态？
- ◇ 如何设计基于素质的提问？
- ◇ 课堂演练：XX 岗位素质面试问题设计

伍、 面试访谈技巧

- ◇ 启动面试准备
- ◇ 面试提问与沟通
 - ✓ 面试访谈及追问技巧
 - ◆ 行为面试 STAR 技巧
 - ◆ 案例分析：该访谈是否符合 STAR 技巧？
 - ◆ 课堂联系：STAR 技巧书面练习
 - ◆ 行为事件访谈技巧
 - ✓ 五种面试沟通策略
 - ✓ 7 种提问误区与范例
 - ◆ 课堂练习：样例问题的分析与判断
 - ✓ 课堂演练：模式面试场景进行 STAR 技巧演练
- ◇ 微表情识别

-
- ✓ 微表情观察的目的
 - ✓ 面试过程中常见微表情图例
 - ✓ 视频教学：微表情的学习与分析
 - ✓ 如何判断候选人信息的真实性？

六、 回顾与答疑