

# BEI 行为事件面试技巧

## 【课程时长】

1 天 (6 小时/天)

## 【课程老师】

张庆老师

## 【课程大纲】

### 第一模块：招聘与甄选的理念

#### (一) 企业招聘标准的发展趋势

- 1、从单一标准向复合标准
- 2、从岗位基本需求向岗位胜任力需求
- 3、从直觉标准向科学标准

#### (二) 企业实现有效招聘的三个衡量标准

- 1、人与岗位的匹配 (专业知识、能力、动机的匹配)
- 2、人与组织的匹配 (个人的价值观与企业文化匹配)
- 3、团队的匹配 (知识、专业、能力、个性、年龄、性别的匹配)

### 第二模块、招聘甄选的基础依据

- 1、素质冰山模型

- 2、构建素质胜任特征的基本方法
- 3、企业如何从战略高度构建高素质特征的模型
- 4、如何建立企业的素质模型
- 5、如何建立职位的素质模型（案例）

### 第三模块、BEI 行为事件面试技巧

#### （一）、BEI 的含义及目的

#### （二）、BEI 的组织

- 1、BEI 的组织形式
- 2、BEI 的人员构成及要求
- 3、BEI 的准备工作

#### （三）BEI 的操作流程

- 1、访谈开始阶段——自我介绍和解释
- 2、梳理职位职责及挑战
- 3、深入挖掘被访谈者的行为事件
- 4、梳理职位能力需求
- 5、梳理职位任职资格

#### （四）、BEI 的注意事项

- 1、避免被访者进入理论化或泛泛的陈述中

- 2、避免问题转向绝对化和抽象化
- 3、避免使用现在式和未来式的问法
- 4、避免使用假设性问题
- 5、避免问一般性的问题
- 6、避免使用引导型问题或直接跳向事件结论
- 7、不揣测和诱导被访谈者说的内容，避免探究那些会限制被访谈者思路的领域

域

#### (五)、BEI 的技巧

- 1、如何选择适当的[提问方式](#)（如何进行开放式问题提问；何谓理论与意愿问题；如何构建以行为为基础的面试问题）；
- 2、如何确保问题问准问实（案例）
- 3、如何进行问题之间恰到好处地转换，收缩，结束与扩展
- 4、如何正确发挥目光、点头的作用
- 5、如何进行必要的声东击西
- 6、面试的技巧：如何区别真实与谎言
- 7、如何做完整的面试记录
- 8、面试结果评价：面试结果的统计处理（案例）
- 9、面试过程中考官常见误区与避免方法

(六) 实战案例演练

(以上课程根据企业要求可适当调整内容)