

《金牌面试官》

主讲：裴宏伟

课时标准：一天（6小时）

参训对象：HR 人员、企业中高层管理人员等

授课方式：讲授+咨询+案例分析+互动演练，突出实战、实用性

课程目标：

- 1.清楚面试官在选拔人才时的角色定位与责任；
- 2.了解面试流程的规范和要求；
- 3.掌握人才测评的主要方法和工具，有效提升面试的专业技能；
- 4.通过“精准化选人五项修炼”的现场演练，不仅有效解决很多企业“好不容易选中一个人才，结果通知他来入职时，他却给企业“放鸽子”的难题；同时让面试官更快速地选准人才；
- 5.掌握高效猎取核心人才的五大谈薪技巧与背景调查技巧；
- 6.了解并掌握核心人才的“非常规”面试流程，有效降低核心人才的“短命”风险。

课程大纲：

一.面试官在选拔人才时的角色定位与责任

- 1.面试官的角色定位：是主动“物色人才”还是被动“参与面试”
- 2.面试官需要承担的责任和使命：团队最大的风险是什么
- 3.面试官主要的工作任务及要求

二.了解面试流程的规范和要求

- 1.情景模拟：一般面试流程
- 2.面试流程常见问题及解决方法
- 3.面试环节如何科学设置，实现由点把关到由面把关
- 4.面试官在流程规范上需要注意的问题

三.掌握人才测评的方法和工具，有效提升面试的专业技能

思考：面试的实施技巧有哪些？

- 1.善用情境面试，案例：某药企面试财务总监
- 2.无领导小组讨论（LGD）的关键操作技巧
情景演练：LGD 的有效应用
- 3.公文筐测评技术
 - 1) 公文筐测验关注的焦点
 - 2) 公文筐测评的关键操作技巧
- 4.对人格特质的面试测评技巧——PDP 测评技术的应用

四.精准化选人五项修炼，让你快速面试并选准人才

- 1.思考：招聘了好多天，你终于选中一个人才，结果通知他时，他却给企业“放鸽子”？
- 2.思考：如何有效降低拟录用者给企业“放鸽子”的几率？
- 3.演练：精准化选人五项修炼的操作步骤

五.高效猎取核心人才的五大谈薪策略与背景调查

- 1.核心人才的界定标准
- 2.吸引核心人才的主要因素
- 3.猎取核心人才的四大操作步骤
- 4.猎取核心人才的五大谈薪策略
- 5.核心人才的背景调查技巧

案例：某高新科技企业招聘项目经理

六.核心人才的“非常规”面试流程，有效降低核心人才的“短命”风险

- 1.核心人才流失的主要原因分析

2.核心人才的流失与面试有关吗？

3.如何通过“非常规”面试流程，有效降低核心人才的流失率

案例：某合资食品企业面试营销副总