

金牌面试官

主讲：胡金华

课程目标：

- 1、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；
- 2、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；
- 3、能通过简历和声音做候选人的初步筛选；
- 4、能基于胜任力要素设计面试问题；
- 5、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。

课程对象：

各层级管理干部、中高层管理者、总裁与董事长、招聘管理者

课程时长：

2天/1天 pm9:00—12:00 pm14:00-17:00

课程大纲：

一、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

二、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？

三、如何做候选人的初步筛选？

如何从简历中看出“蛛丝马迹”？

如何从声音中判断候选人？

四、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

五、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、面试问题赏析与答疑

常见问题举例

备注：本课程将根据企业实际培训需求予以适当调整，形成唯一的解决方案。