
金牌面试官--高效招聘与精准面试技巧修炼

课程学员 各部门主管、经理、总监、总经理及 HR 管理人员

授课时间 2天 (12小时)

授课方式 综合运用现代互动教学、引导技术，使课程效果倍增！



课程背景

在当今竞争日益激烈的商业环境中，企业竞争的核心就是人才的竞争！可是很多企业却常常

陷入这样的误区：

误区一：招聘工作就是人力资源部门的工作，直线部门只是配合，其它都不关我的事了！

误区二：管理者识人技巧缺乏，选人主要凭感觉！反正选错了人，告诉 HR 去处理就好了！

误区三：我只要学好面试技巧就能够找准人，其它岗位用人标准的梳理都是浪费时间，没多

大意义！…

没有接受过系统训练的面试官在为企业引进大量不合格人员，造成了企业直接和间接的经济

损失！（组织侏儒症或人才高消费）

本课程是郑蜀治老师结合近 **20年 HR** 管理工作经验，组织超过 **1000场** 管理人员面试选拔，

以及多年 HR 实战课程授课实践，逐渐优化和提炼出《金牌面试官 -- 高效招聘与精准面试技巧》

课程。课程中大量分享了知名企业成功的操作案例和实用的选拔工具方法，并使用了行动学习的方法，使学员在解决问题中学习与提升，对于方法与技巧学了就能用，用了就有效！

课程大纲

第一章 招人到底是谁的事？ -- 管理人员的角色定位

一、合适的人才到底在哪里？-- 人才地图的运用

二、卓越管理者在招聘中的责任和主要工作

1. 管理者在招聘中需要承担的责任和主要任务

三、小组研讨：影响人才选拔质量问题的因素分析

1. 现场研讨与问题梳理，并提出解决思路！

第二章 合适的人到底长啥样？ -- 用人标准明晰与界定

一、胜任素质在招聘中的应用 - 冰山模型（销售人员的胜任素质分析）

1. 人才选聘的真正标准是什么

2. 胜任素质如何用于招聘甄选

小组研讨：水泊梁山宋江头领的择人观。

第三章 识人有术 -- 面试选拔工具有效使用

一、妙用求职申请表 — 专业表单的设计

二、挤干简历的水份 -- 筛选简历的技术（30秒法则）

三、提高人才到约率 — 专业电话邀约术（时间+话术）

四、结构化面试设计与使用（面试前+面试中+面试后）

五、关键行为面试法的使用

1. 关键行为面试法的 STAR 工具介绍与案例分享

- 分辨不完整的 STAR 和假 STAR
- **案例分享**：什么是不完整的 STAR

2. 如何根据应聘者的行为分析素质情况（案例分享）

现场练习（小组 1 对 1）：行为性面试问题设计

六、情景模拟面试法设计与使用

1. 情景模拟面试法的类别及内容

- 无领导小组讨论法使用

2. **实战案例**：XX 公司群面技术案例分享与解析

- 群面技术现场布局及面试官角色要求
- 群面技术的标准动作及其步骤

现场练习：如何设计一份高品质的集体讨论面试的小组活动方案

七、心理测验工具的选择与使用

1. 常用心理测验工具使用分析

- 卡特尔 16PF
- 房树人

-
- 现场演练：卡特尔 16PF 人格测试。

第四章 专业面试技巧训练

一、望：学会观察 — (优秀 HR = FBI?)

1. 应聘者谎言的识别技巧 (美国 FBI 测谎视频分享)
2. 肢体语言解码技巧

二、闻：善于聆听

1. 面试官有效聆听技巧
2. 面试官聆听中常见误区规避

三、问：善用提问

1. 动机式问题设计与使用
2. 压力式问题设计与使用
3. ...

现场演练：面试的问题设计与提问

四、切：深入追问

现场练习与点评：面试追问技巧

五、背景调查 - 决不放过可疑的人！

第五章：人才匹配度测评

一、正式录用前要关注的问题 (提升面试官的思维广度和深度)

招聘过程中要注意哪些匹配？

1.个人价值观与企业文化匹配；

2.个性特质与岗位要求匹配；

3.知识、经验与岗位要求匹配。

最主要的是个人价值观与企业文化的匹配

课堂演练：个人价值观与企业文化匹配测评；

思考并分享：你适合去华为工作么？

二、建立企业动态赛马机制