

专业招聘面试技巧

黄红发 老师

一、课程背景：

优秀管理者必需成为三个方面的专家：技术专家、财务专家、人力资源专家。特别是成为人力资源专家尤为重要，选聘到最适合自己部门业务需求的人才是用人部门最大的成功。

虽然所有的企业管理者都能认识到人才的重要性，可什么样的人才是企业真正所需要的人才，又如何能够找到找出企业所需的人才，这些问题一直困扰着非人力资源专业岗位的管理者。

人才的招募和甄选问题困扰着职能管理者，也影响了企业的快速发展，本课程的目的就是帮助企业管理者掌握识别企业招人的时机，掌握岗位人才标准的衡量方法，掌握招聘面试的流程与方法，掌握识人读心之术。

二、课程时间：2天（12小时）

三、课堂形式：引导式讲授、学员分组、案例讨论、现场演练、视频教学、情景模拟

四、学习对象：人力资源主管、经理，直线职能部门主管、经理、

五、课程收益：

- 1.提高管理人员对招聘的战略认识
- 2.提高招聘的组织实施效率
- 3.掌握高效招聘方法与面试技巧
- 4.掌握高效招聘中的录用与评估
- 5.降低企业选人识人的成本
- 6.提升面试官队伍专业素养

六、课程特色

实战派风格、理论结合实践、针对性强、培训方式多样化、学员互动性强，能让学员在体验与思考中充分理解课程的思想，熟练掌握课程所提供的方法与技巧。

七、课程大纲：

第一章：HR对招聘的认知

- 1.正确认识招聘

2.企业招聘的常见误区

3.管理者在招聘中的职责与任务

案例分析：F公司招聘的问题呈现

4.企业招聘困难的原因分析

5.HR面试官职业素养

视频分析：谁在面试谁

第二章：岗位素质模型的建立与应用

1.素质的介绍与来源

2.素质模型在人力资源管理方面的应用

3.素质模型的建模方法

4.通用素质模型介绍（含不同职位族的素质介绍）

5.不同职位族的素质介绍与讨论

视频分析：您会录用谁

第三章：高效面试常用工具

1.实际操作法与即兴演讲法

2.结构化面试技术及其应用

现场演练：指定岗位的结构化面试演练

3.行为面试法的应用

现场演练：指定岗位STAR的演练

4.情景模拟法的工具与应用

5.公文筐测试法的应用

6.无领导小组的应用

7.角色扮演法的应用

第四章：面试技巧的综合应用

1.“望”——识别面试中的非语言信息

2.“闻”——有效聆听捕捉信息

视频分析：你听明白了吗？

3.“问”——提问的技巧

现场演练：如何问出责任心

4.“切”——有效掌场

小工具：面试时间控制的方法

5.高效面试方法大集

6.借力面试的技术运用