

结构化面试技巧

课程背景：许多企业在选人的时候没有标准、没有规范、没有流程，导致录用的人才与面试时表现的水平大相径庭，延误了企业的用人需求，非结构化面试已经不适应时代的需求，如何练就火眼金睛，识别企业需要的人才，是各企业经理必须掌握的技能。

课程收益：掌握结构化面试技巧，3种选人的工具，梳理出公司的面试流程以及规范。

课程长度：1天

授课方式：导师讲解、小组讨论、案例分析、角色扮演、录像教学、实作练习等

课程对象：各用人部门主管、人力资源部人员

课程大纲：

破冰：大宝面试案例：

回答问题一、企业到底用什么样的人？

回答问题二：如何确定选人标准？

第一讲结构化面试的理论与实践

一、什么是结构化面试

二、如何理解结构化面试的结构性

三、结构化面试的6个纬度

1、面试流程的结构化

如何设计面试流程

不同岗位的流程如何设计

2、面试官的结构化

面试官的任职资格的编写

3、面试提问的结构化

不同岗位的结构化问题的设计

4、面试试题的结构化

不同岗位如何设计面试题、测试试题

5、面试评估的结构化

评估的流程设计

6、面试环境的结构化

不同岗位的测试场所要求

现场演练：本企业岗位的结构化面试

二讲、行为事件法面

1. BEI 五步法特点
2. BEI 行为面试法的效度
3. BEI 行为面试的注意事项
4. 无效 BEI 的表现

现场分组演练，感受 BEI 方法

第三讲、面试过程中的技巧

1、望：学会观察

1) 面试中观察的内容和重点

- a) 专业技能的匹配度
- b) 价值观取向
- c) 个人的战略规划

) 应聘者谎言的识别

- a) 逻辑性
- b) 前后的呼应性
- c) 常识性

3) 肢体语言解码技巧

各种小动作：通过 坐姿、摸鼻子、摸下巴、搓手、眼神看人

现场演练：如何识别肢体语言

2、闻：善于倾听

1) 面试官倾听的要求

- a) 倾向性肢体动作有哪些
 - b) 面试官的倾听的礼仪
- 2) 面试官有效倾听技巧
 - 3) 如何挖掘应聘者更多的信息

4) 面试官倾听中常见 5 种误区规避

3、问：善用提问

- 1) 引入式问题设计与使用
- 2) 行为式问题设计与使用
- 3) 智力式问题设计与使用
- 4) 动机式问题设计与使用
- 5) 压力式问题设计与使用

现场演练：面试的问题设计与提问

4、切：深入追问

- 1) 如何通过追问确保信息的有效性
- 2) 追问的时机及方法
- 3) 如何分析信息的真实性

现场练习与点评：面试追问技巧

5、面试时间的把控

- 1) 面对滔滔不绝的应聘者如何礼节打断
- 2) 面试官自身时间的把握

第四讲、面谈的收尾与评估

- 1、何时收尾与如何收尾
- 2、评估的一般性原则
- 3、面试信息的整合
- 4、面试评估表格的设计
- 5、怎样进行有效的评估
- 6、录用的确定