

金牌面试官的六脉神剑

课程背景：

种的梧桐树，招来金凤凰，今天，面对招聘，越来越多的企业变得越来越困惑，面试官和面试者都有年轻化新生代趋势。年轻的面试官和年轻的面试者虽同为年轻人，但是在招聘过程中因为所处的位置和代表的方向不同，很难再面试中达成共识，同时面多芸芸众多的面试者，年轻的面试官也无从下手，不知道如何展现企业风采，如何为企业引入优质人才，如何选择胜任特质，如何候选人沟通面谈，多数情况下因为面试官的原因，导致面试的失败。

无法帮助企业觅得人才。本课程旨在解决面试官职场问题和困惑，通过六脉神剑塑造企业金牌面试官。

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业中高级管理人员、人力资源部经理、招聘负责人、面试负责人

课程收益：

- 塑造面试官职业形象，形象致胜
- 理解面试官的胜任力，胜任为王
- 掌握面试的甄选技巧，觅才有道
- 掌握四大类面试方法；招聘有法
- 掌握精准的招聘流程，循序渐进
- 掌握有效的面试沟通；沟通共赢

课程模型：



课程方式：讲解、课堂互动、案例、实操练习、工具

课程大纲

导入：

10年前的招聘现场 VS 10年后招聘现场

思考：人去哪儿了？企业为什么要招聘？

案例：著名企业的用人方略

思考：企业用人的原则为什么不同

第一讲：魅力形象——塑造职业品牌

一、个人品牌形象

1. 重要的第一印象



案例：第一次约会

2. 品牌形象

- 1) 仪容
- 2) 仪表
- 3) 仪态

互动：魅力形象—男士篇

互动：魅力形象—女士篇（现场邀请两名同学标准演示）

案例：国家领导人习大大

二、魅力语言艺术

1. 尊重
2. 亲和
3. 公正
4. 专业

案例：像空姐一样与面试者交流

三、魅力肢体动作

1. 坐
2. 立
3. 行
4. 走

四、五觉发挥

1. 听觉
2. 视觉
3. 嗅觉
4. 味觉
5. 触觉

现场互动一：面试官扮演、评比

第二讲：胜任标准——提升专业能力

讨论：优秀的面试官有哪些胜任特征

一、面试官的六大胜任特征

1. 理性对待求职者

2. 面试官常见的8大失误

视频赏析：模型被坐坏了

- 1) 像我一样
- 2) 从众心理
- 3) 晕轮效应
- 4) 首因效应
- 5) 近因效应
- 6) 个人盲点
- 7) 对应效应
- 8) 忽视动机

3. 熟悉招聘岗位内容

讨论：人力资源管理者需要会业务部门的技能吗？

工具：岗位说明书—人岗匹配基础

4. 熟悉招聘流程

工具：企业工具招聘流程模版



5. 熟悉岗位胜任标准

演练：岗位职责编写标准

6. 熟练人才测评工具

视频解析：DISC 测评测试分析

7. 认可公司企业文化

案例分享：阿里巴巴新的企业文化

二、面试官的岗位职责

1. 制定招聘面试计划

2. 组织招聘面试

3. 参与面试过程

4. 总结面试结果

第三讲：觅才有法——找准你要的人

一、选择最优招聘渠道

1. 内部招聘

1) 选拔

2) 推荐

3) 提拔

4) 竞聘

5) 轮岗

2. 外部招聘

1) 网络招聘

2) 人才市场

3) 媒体招聘

4) 猎头招聘

5) 校园招聘

6) 熟人推荐

二、企业校招流程 5 步曲

1. 拜访有道

2. 宣讲有力

3. 笔试有功

4. 签约有法

5. 签约有法

案例分享：985、211 高校招聘的实战分析

三、面试官内外招募的特点分析

四、企业在不同阶段招聘需遵循的原则

1. 初创期——外部招聘为主

2. 成长期——内部为辅，外部为主

3. 成熟期——内部为主，外部为辅

4. 变革期——内外结合，伺机而动

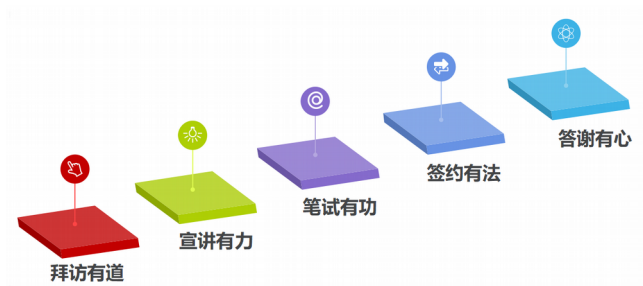
第四讲：招聘有法——掌握最优方法

一、笔试法

1. 笔试的一个核心

2. 笔试的两种方式

3. 笔试的 3 种误区



4. 笔试的 4 个目的

5. 笔试的 5 种题型

讨论：笔试题型为什么要丰富化

6. 笔试的 6 个步骤

二、心理测试

1. 人格测评

工具：DISC 行为风格

工具：九型人格测试

2. 兴趣测评

工具：霍兰德六种职业倾向测试

3. 能力测评

工具：国际标准智商测试 30 题

4. 领导力测评

演练：员工性格测评演练

三、结构化面试

1. 结构化面试

1) 结构化面试设计程序

2) 结构化面试四种必问问题

3) 结构化面试二大测试能力

工具分享：结构化面试试题库模版

2. 半结构化面试

3. 非结构化面试

演练：结构化面试

四、无领导小组

1. 无领导小组设计步骤

1) 无领导小组准备阶段注意事项

a 无领导小组题目的五种类型：开放式、两难式、资源争夺式、排序式、工具操作式。

b 无领导小组评分表模版设计

c 无领导小组讨论流程

2) 无领导小组实施阶段

a 告知面试流程

b 记录发言内容

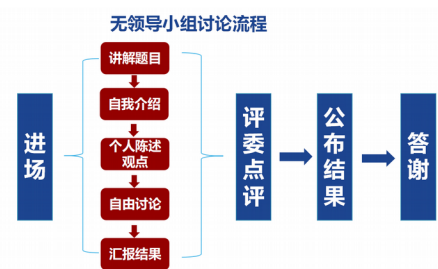
c 注意发言形式

d 注意发言影响

3) 无领导小组评价阶段

二、无领导小组评价要点分析

演练：无领导小组测评演练



第五讲：循序渐进——精准的招聘流程

一、充分准备面试的前期工作

1. 确定面试官

讨论：人力资源部、用人部门、公司管理人员在面试过程中的角色定位

2. 准备面试材料

3. 面试的四种位置排列

4. 面试官的电话通知技巧

二、简技筛选技巧

案例：10 秒中找出你想要的人

三、快速了解应聘者技巧

1. 暖场互动
2. 引入正题
3. 正式面谈
4. 确认重点
5. 结束致谢

四、面试提问技巧

1. 有效提问五步曲
2. 面试 7 种提问方式

案例：宝洁公司校园招聘常问的 18 个问题

模拟演练：电气工程师或样本岗位招聘提问技巧

第六讲：沟通有效—拿下你想要的人

案例讨论：刘备如何搞定他想要的人

一、四类求职者类型分析

1. 能力强态度好
2. 能力强态度差
3. 能力差态度好
4. 能力差态度差

讨论：四类求职者应对技巧

二、点燃沟通欲望的技巧

案例：看图识人：分析图示人员的状态

三、面试沟通的技巧

1. 听得技巧
2. 看的技巧
3. 说的技巧
4. 肢体语言识人技巧

四、高效沟通的六步骤

演练复盘：课程总结大纲

