

《金牌面试官》-社招版

(1天/2天均可，可以定制化设计)

为何采购这门课程？

1. 高效快速（仅用1或2天）掌握社会招聘的实战方法、技巧、工具；
2. 提升客户在社会招聘和面试（“抢人大战”）中的专业度、吸引力和美誉度；
3. 纠正面试常见错误观念和做法，号召企业上下重视招聘，重视人力资源管理。

有哪些收益和亮点？

1. 培训结束的产出是《面试问题库》，方便学员今后参考和使用；
2. 如何根据岗位特点设计提问并展开追问，辨识候选人的实际能力和水平；
3. 详细讲解“半结构化面试法、行为面试法、压力面试法、简易测评技术”；
4. 深入分析“95、96、97后”新生代特质，如何面试、筛选、吸引候选人；
5. 手把手教您如何快速识别：团队合作、吃苦耐劳、积极主动、学习能力、创新能力、抗压能力、时间观念、责任心、执行力、稳定性等职业素养和特质；
6. 为了避免学员听不懂、记不住、学不会，讲师准备了不少于10个（最多不超过20个）面试现场真实视频案例，视频案例有针对性、实用性、趣味性、震撼性。

为何选择单锋老师？

1. 在“招聘面试技巧”培训领域，单老师每年为近百家企业提供《金牌面试官》内训；
2. 他在“招聘面试技巧”培训领域精耕细作，从2016年至今，在“喜马拉雅”、“今日头条”、“网易云学堂”、“前沿讲座”、“创驭云课堂”等音频和视频渠道推出系列《金牌面试官》（校招+社招）课程，市场知名度高；
3. 他是《金牌面试官》课程的传承、研发和发扬光大者，有坚实的理论基础和丰富的实战经验，兼任中华英才网、前程无忧、智联招聘、猎聘等的外聘面试和测评专家。

单老师的授课风格？

1. 热情不失沉稳；
2. 幽默点评到位；
3. 互动启发思考；
4. 注重实效落地。

课程大纲如下：

第一章 “社招”理论知识篇

一、 冰山模型

1. 冰山模型的表层特征
2. 冰山模型的深层特征
3. 关键能力是追问细节

二、 面试误区

1. 抽象能力（综合能力）
2. 追求完美
3. 感觉主导

第二章 “社招”应用实战篇

一、 岗位分析与问题设计

1. 岗位分析讲与练
2. 结合岗位问问题

二、 素质面试与压力面试

1. 简述半结构化面试法
2. 半结构面试与素质面试
3. 常见的素质面试技巧
 - 如何识别执行力
 - 如何识别学习力
 - 如何识别责任心
 - 如何识别团队协作
 - 如何识别吃苦耐劳
 - 如何识别积极主动
 - 如何识别创新能力
4. 压力面试与抗压能力
 - 为何采用压力（抗压）面试？
 - 如何考察能否适应加班的要求
 - 如何考察心理素质+应变能力？
 - 压力面试互动、演练、点评

三、 面试测评技术与应用

- 简述常见测评工具有哪些？
- 简单测评工具讲解和应用

第三章 面试技能“晋级”篇

一、 行为面试原理与应用

- 行为面试原理
- 行为面试演练
- 提问和追问技巧
- 行为面试晋级练习
- 辨识“面霸”技巧

二、 行为面试模拟演练和点评

- 视频案例：员工层级
- 视频案例：管理层级
- 视频案例：技术岗位

三、 手把手教您做面试问题库

- 岗位分析+能力提炼
- 设计问题+设计追问
- 设计面试问题库模板

第四章 “雇主品牌”提升篇

1. 面试官胜任力模型
 - 面试官的人才画像
 - 面试官的关键能力
 - 面试官的核心能力
2. 面试官代表雇主品牌
 - 雇主品牌案例
3. 面试礼仪与规范要求
 - 《面试官行为规范》考察表
4. 面试官提升学习方法推荐
5. 面试官内在气质的修炼
6. 学习书籍学习资料推荐

如果安排两天培训，可以再增加如下章节内容：

第五章 “社招”测评工具篇

一、测评技术对面试选才的实用价值

- 精准度
- 客观性
- 实用性
- 专业度

二、测评（全脑思维）的原理与应用

- 全脑思维的基本原理
- 全脑思维与快速识人

三、如何借助测评选拔“最合适”的人

- 如何选拔与岗位最合适的人？
- 如何匹配与团队最合适的人？
- 如何识别候选人的职业稳定？
- 如何看清候选人的潜在优势？
- 如何借助全脑思维规避风险？

第六章 “面试心理学”解析

一、职场“巨婴”现象

1、什么是职场“巨婴”现象？

- ✓ 漠视团队协作
- ✓ 缺乏责任心
- ✓ 自私自利
- ✓ 霸道蛮横

2、“巨婴”现象根源与应对？

二、面试心理学与应用

1. 用心理学解释微表情变化
2. 用心理学面试身心健康问题

三、面试“情商”的技巧

1. 什么是“情商”
2. 情商面试技巧

四、员工入职稳定性管理

1. 为何不稳定？-能力和意愿曲线
2. 降低流失率？-入职敏感期管理
3. 九几后现象？-马斯洛需求与实践
4. 激励学理论与实践