

# 《超级面试官——读心选才精准面试法》

## 【课程背景】

哈佛商学院权威调研数据显示，错误聘用一名员工，给企业带来的潜在损失至少是该名员工薪资的 3 倍。而企业若能聘用到适用的员工，会为企业带来可观的经济利益。特别对中小企业来说，人员甄选的成功与否更是盈利或亏损的关键。

反观现如今的多数求职者，缺乏职业规划意识，求职过程中存在盲目性、跟风性、迷茫性、急躁性等特点，使得企业的人员流失率居高不下，甚至成为长期的绩效隐患。

辨析清楚每位应聘者进入企业的动机，预判其到岗后的稳定性，减少人才甄选误差、实现精准招聘，是每位企业管理者工作的重中之重。

## 【课程收益】

通过课程的讲解及训练使学员提升面试水平，解决选人标准不清、面人识不出潜力、识人面试时和工作中表现不一等问题；

提升面试问题设计水平，切实解决问不透、问不出真假、问不出潜力等问题；

全面提升企业面试官的实战技能水平，同时有助于用人部门与 HR 在选人方面相互理解和达成共识。

## 【课程特色】

整体内容不是理论灌输和经验分享，而是传授了一套系统的面试方法论，帮助学员从经验者到专业者、从不成系统到系统化、从经验面试到精准面试的转化。

课程强调实用性，全程采用案例视频教学的方法，让学员在原有的基础之上，

快速作出改进和提升。

**【课程对象】** 企业中主导参与面试的中高级管理者、人力资源岗位的面试官等。

**【课程时长】** 2天（6小时/天）

## **【课程大纲】**

### **一、面试甄选的基础解读**

#### **1、面试甄选完整流程解析**

#### 2、人才面试解读

#### 3、人才选拔的冰山模型

#### 4、面试官的职业素养

视频案例分析：《猎场》中的面试

案例分析：不同岗位的面试方法

性格测评：DISC性格分析与职业性向

### **二、面试甄选的能力解读**

#### 1、定义能力结构 2、面试的根本目的——人职匹配

1) 思维匹配：认知力在思维中的决定性影响；

2) 态度匹配：情绪力在态度中的决定性影响；

3) 执行匹配：行动力在执行中的决定性影响；

4) 协作匹配：人际力在协作中的决定性影响。

案例1：《三国演义》马谡失街亭用人失败原因分析

案例2：《西游记》唐僧师徒组成分析

演练：团队协作游戏

### 三、面试甄选的方法解读

#### 1、面试的核心理念与内在逻辑：

- 1) 面试官要做好三识：识需求、识行为、识要素；
- 2) 面试官要做好三判：判实力、判潜力、判可用性。

#### 2、如何识要素

- 1) 实力七要素：认识、思维力、气力、意愿、自我管理、资源条件、所在系统
- 2) 潜力的识别要看懂要素的变化性

#### 3、如何设计面试问题

- 1) 用人需求落地
- 2) 行为标准落地
- 3) 问核心要素
- 4) 用推理法基于常理与行为做出评判

案例 1：郎平指导的选人逻辑

案例 2：飞机维修案例分析

演练：小组面试角色演练及录像分析

### 四、实战训练：设计一个岗位的面试题库（问出实力和潜力）

- 1、根据用人需求，设计面试题库
- 2、确定关键标准，选出关键问题

案例 1：工作 1 年应聘销售经理

案例 2：为航班管家提供广告创意

演练：根据岗位设计面试题库