

有效面试技巧

课程描述

企业 50%的成功取决于入职人员原来的素质和能力，因此，采用有效的面试方式，把好招聘关，是企业成功的重要前提。在众多的招聘方式中，结构化面试因其较强的可靠性和准确性，越来越受到企业重视。本课程将着重介绍结构化面试的原则和操作方法，辅之以情境面试技巧，以保障经理人员在面试过程中把握重点，为企业选拔出合格的人才。

课程目标

通过本课程的学习，学员将能够：

- 理解招聘工作对于企业经营的意义
- 掌握结构化面试的原则和方法
- 学会运用情境问题考察应聘者
- 将结构化和情境面试技巧运用到招聘实践中

课程大纲

单元一 定义“有效面试”

- 面试中的 15 常见错误分析
- ABC 人才识别方法
- 宝洁公司的经典八问
- 西南航空的面试：光泽精神
- 定义“有效面试”——三个阶段
- 面试开始前的 15 分钟，你做什么？**

单元二 计划面试

- 案例：对销售代表的能力素质要求
- 确定评估标准
- 分析应聘者简历：三个关键点
- 应聘者在想什么
- 为没有工作经验的应聘者准备问题
- 为有工作经验的应聘者准备问题
- 结构化面试指导表
- 准备情境问题
- 练习：请为“招聘销售代表”准备一份问题清单**

单元三 实施面试

面试中容易忽略的 10 个细节

完整行为实例的要素：STAR

使用面试指导

询问行为问题

练习：计划行为问题

聆听技巧和做记录

观察和使用非语言信息（指导表）

建立和谐的气氛

管理面试过程（八点提示）

结束面试

角色扮演：成功的面试

单元四 评估并作出聘用决定

数据评估：五个步骤

评估中应该注意的问题

行为与动机分析

作出聘用决定

