

面试技巧与人才测评应用

【课程目标】

- 使学员了解现代企业的薪酬福利设计
- 掌握薪酬福利设计的方法及相关技巧
- 引导学员设计自身企业的留人策略

课程大纲

上午：面试技巧

一、优化面试流程

- 面试前期安排
- 面试过程控制
- 面试结束工作

二、设计基于胜任模型的面试评价表

- 典型胜任力模型
- 面试评价表的类型
- 评分标准结构化

三、结构化七大经典面试问题

- 背景性问题、意愿性问题、情境性问题、压力性问题、智能性问题、专业性问题、行为性问题

现场演练：面试问题的设计与提问

四、优秀面试官的问、听、评

- 如何问到需要信息
- 如何听懂重要信号
- 如何评价面试结果

五、面试中的重要技巧

案例：某银行面试中的得与失（宋联可老师主持的面试项目）

分享：面试中的心理术

下午：人才测评应用

一、常用测评方法

- 申请表格分析
- 知识测试：通用知识、专业知识、管理知识
- 心理测试：智商测试、情商测试、人格测试
- 情景模拟：无领导小组讨论、角色扮演、案例分析、管理游戏
- 面试
- 特别测试：笔迹分析、画图分析、动作测试

二、测评数据处理

- 测评数据分析与整合
- 测评报告撰写
- 测评结果总结与应用

三、人才测评在招聘新人中的应用

- 招聘新人的测评重点
- 测评结果在招聘中的使用

四、人才测评在选拔干部中的应用

- 选拔干部的测评重点
- 测评结果在选拔中的使用

五、建立人才测评系统

- 明确测评体系的使用价值
- 构建评估模型
- 选择恰当的测评工具
- 培养与组建测评团队
- 实施与监督测评系统

案例：某企业测评结果的使用（宋联可老师主持的面试项目）

分享：测评中的心理术