

# 《招聘面试官》

中国国家培训网官方认证项目

## 认证课程背景：

人才招聘是人力资源管理工作的核心工作之一，也是各项 HR 职能开展的基础要素，把人选对用对，才有机会；为企业甄选到合适的人才并且留住关键人才成为管理者的头等难事，人才招聘面试技术分为两个层面，一是通过访谈充分了解现有关键人才的需求与发展，赋予其最大的能量；二是如何通过访谈评鉴技术盘点人才和发展人才。所以，人才招聘关系到企业经营的未来发展和整体成败。

## 人才招聘面试中面临的困惑：

1. 如何有效组织招聘队伍，制定高效的招聘计划？
2. 如何深度鉴别人才，如何准确定位匹配的岗位？
3. 如何编制面试问话模型：深度挖掘人才潜力的访谈法？
4. 什么是公司人才的“门槛”标准？如何制定关键岗位的招聘标准？

## 认证课程大纲：

### 第一模块：访谈功效与人才配置原则

5. 如何构建人才评估有效维度？
6. 如何防范 5 大常见访谈陷阱？
7. 素质缺陷如何影响管理成本？
8. 如何做职业兴趣扫描与定位？
9. 基于岗位胜任标准的人才甄选模型
10. 岗位人才最基础标准的梳理

### 第二模块：关键人才甄选与访谈技术

1. 关键人才的甄选标准属性讨论分析
2. 关键人才访谈的习惯性三大陷阱
3. 关键人才甄选前的五项基础准备
4. 访谈一：其职业优势和职业天赋是什么？
5. 访谈二：其自我约束和自我激励水平高低？
6. 访谈三：其综合思考及经验总结与学习能力？
7. 访谈四：其实际工作解决问题的思路与落地能力？
8. 访谈五：其个人的核心需求与期望值能否满足？
9. 如何借鉴面相及声音分析技术来增强面试评估准确度？

### 第三模块：选拔高胜任能力的管理者

1. 高效管理者的成功胜任要素分析
2. 访谈一：如何鉴别候选人的绩效突破欲望？
3. 访谈二：如何鉴别候选人的团队领导能力？
3. 访谈三：如何鉴别候选人的协调影响力？
4. 访谈四：如何评估候选人的战略思考能力？
5. 高效管理者的人才数据模型分享。
6. 访谈五：如何评估管理者的权力运用模式？

### 第四模块：智商与发展潜能

- 如何识别素质的 5 级能力？
- 如何访谈学习与认知能力？
- 如何界定总结与反思能力？
- 如何判断个人的创新能力？

### 第五模块：情商与协调能力

- 情商在管理中的价值何在？

情商的各个维度如何判断？  
情商与智商的协同效果如何？  
情商如何驱动人才的激励？

## **第六模块：行商与工作效率**

如何探测工作逻辑与效率？  
如何分析个人的执行力？  
如何控制执行的四大步骤？  
如何评估访谈的真实有效性？  
如何用匹配法提升执行效率？

## **第七模块：逆商与责任担当能力**

如何探测责任担当能力？  
逆商的表现与功效如何分析？  
如何分析个人的意志力？  
逆商如何驱动团队发展？

## **第八章：招聘面试流程及关键重点**

11. 人力资源部与用人部门的分工与职责
12. 面试前准备、面试中控场、面试后礼节
13. 有效防止应聘过程中面试者撒谎的面试法
14. 面试后的人才评估及总结、人才招聘关键点

## 结构化的实效学习路径：

**课前测验：**界定学员基础理念

**课前学习：**推荐阅读经典教材

**人才测评：**获得 1 份人才测评高级报告，清晰个人职业发展定位

**沉浸式学习：**掌握人才招聘面试的四大维度关键知识，学霸奖，班级冠军奖

**课后实践：**特点人才教练辅导持续提升招聘面试技能

**认证考试：**通过考试可获得中国国家培训网官方认证证书

## 认证课程三大收获：

- 1、**官方认证证书：**学习后通过考核，可获得人社部旗下.中国国家培训网职业证书，即可成为专业的招聘面试官；
- 2、**一套人才管理理念：**专家团队通过 18 年的探索实践，总结提炼了优秀的人才标准，招聘的四大匹配维度，人才评鉴的五大系统；
- 3、**一个平台及发展机会：**优秀学员可申请成为特点人才兼职招聘面试官，加入特点人才校友会，不定期组织各类人才管理主题活动；

## 认证课程特色：

- 1、**经典理论：**萃取全世界最实用的人才理论，结合中国企业实践，经过 18 年不断打磨提炼。
- 2、**课程形式：**理论学习+小组互动+PK+实战演练+练习督导+课后实践+每周教练答疑
- 3、**参课对象：**企业老板、高层管理者、HR 从业者、人力服务行业精英