

精准识人，STAR 演练

——面谈识人 STAR 法情境演练

指导老师：贾萌 (Monna Jia)

训练对象

- 担任企业外部招聘面试官的人员，包括业务骨干和人力资源相关人员
- 担任内部选拔晋升面试官的人员，包括业务骨干和人力资源相关人员
- 每个班次人数不宜过多，不超过 30 人为宜

训练时长

- 1 天或 2 天

训练方式

- 内容讲解、提问引导、互动交流、主题研讨、视频分析、案例分享、情景模拟、应用训练、作品点评、复盘反思等方式综合运用

训练目标与收益

通过学习与训练，帮助学员：

- 理解企业外部招聘和内部选拔晋升面试官的使命与角色定位，掌握企业内部面试官对公司战略落地、人才发展与梯队建设的重要意义；理解企业内部面试官的能力素质要求，做出正确的自我认知
- 掌握面试官倾听的智慧与提问的智慧，通过情景模拟的方式现场演练多种提问方法的应用逻辑与技巧
- 重点练习 STAR 法的灵活应用与综合应用，包括倾听、提问、追问、观察、反馈、记录、评估判断等
- 通过情景模拟、现场演练、现场反思与改进的方式，提升企业内部面试官的思维模式、提问逻辑与技巧，增强辨才识人的管理智慧

训练要点

一、面试官的角色定位与能力素质要求

- 实战演练：内部晋升面谈
- 实战演练启示研讨、分享、反思与改进
- 面试官的使命与角色定位
- 面试官的能力素质要求与自我认知
- 面试流程概览
- 面试官倾听的智慧：逻辑要素、逻辑顺序、逻辑重点
- 面试官提问的智慧：从金字塔的塔尖开始

二、从面试提问的塔尖开始

- 能力素质的冰山模型
- 能力素质的分类与分层
- 实战演练：拟定候选岗位的能力素质要求
- 实战演练启示研讨、分享、反思与改进

三、实战演练：面试演练

- 面试的基本方法：提问与观察
- 面试提问的类型与方法
- 宏观性问题与微观性问题
- 逻辑性问题与案例性问题
- 理论性问题与行为事件问题
- 知识性问题与能力性问题
- 情感类问题与信息类问题
- 开放式问题与封闭式问题
- 引导式问题与选择式问题
- 澄清式问题与假设性问题
- 全景与框架、流程与步骤
- 取舍与选择、根源与解决
- 分类与标准、场景与案例
- STAR 法的概念与示例
- 追问的方法与示例
- 候选人的肢体语言
- 对候选人进行评估判断的要点与方法
- 实战演练：设计开启问题
- 实战演练：面试各类问题分解训练
- 实战演练：STAR 法与追问训练
- 实战演练：面试面谈的记录方法训练
- 实战演练：面试面谈的评估判断能力训练
- 实战演练：通过观察行为发现潜在的能力素质
- 实战演练：面试综合训练（倾听、提问、追问、观察、反馈、记录、评估判断等）
- 实战演练启示研讨、分享、反思与改进

四、总结回顾与改进计划

- 课程内容回顾与逻辑梳理
- 问题交流与答疑互动
- 自我反思与改进计划