

金牌面试官工作坊

主讲：马力

课程背景：

在 VUCA 时代，人口红利逐渐减弱，企业经营环境变得日渐复杂。为了持续保证企业发展的源动力，人才的选择变得日益重要，这直接关系到企业人力资源向人力资本的转化效果，也关系到企业可持续发展的实现。如何能练就一双慧眼，基于企业发展实际需要，选择合适的人才，成为企业各级管理者必须重视的一项战略性工作。

课程目标：

本课程通过大量实践，以完整画面构建企业人才选拔面试完整场景，同时增加工具和方法应用，为企业各级管理者（面试官）提供清晰的角色定位，明确人才选拔管理思维，并提供可借鉴的方法与技巧，以提高人才选拔技能，实现组织人力资本的核心竞争力。达成目标如下：

1. 明确角色，有效配合，建立对于招聘和面试工作的正确理解，更有效的招到人
2. 梳理并掌握识人核心技能，帮助面试官掌握面试和人才评估的方法
3. 规避常见的问题，有效对候选人进行立体化识别
4. 运用与转化，针对具体问题，实际优秀实践以及课程中学习工具，进行问题解答及落
5. 做出合适的录用决定

授课方式：启发式、教练式、互动式、小组讨论、专业游戏

授课对象：HR 人员、企业内部面试官

授课时长：1-2 天，6 小时/天

课程大纲：

第一部分：人才选拔全景图

一、战略性人才获取

1. 名企招聘故事
2. 人才获取战略
3. 人才获取渠道

二、人才配置原则

1. 内部与外部选择的优劣
2. 渠道效率
3. 招聘现状分析

研讨：招聘面临的主要问题

4. 有效招聘的 4S 原则

第二部分：选拔与面试技巧

一、招聘概况

1. 招聘流程全景
2. 业务与 HR 有效配合

二、确定人才目标

导入讨论：我的关注点

1. 人才选拔的通用模型
2. 主要考察点

3.人才目标四象限

4.建立岗位画像（关键要素）

案例与练习：列出行为清单

三、面试技巧与候选人吸引

1.面试准备不可少：岗位要求与简历评估

2.面试步骤要遵守：4 步骤

3.问题分类记心中：规避无效问题

4.行为面试识人才：STAR 与 BEI 齐飞

案例分析：真假行为面试

5.巅峰问题试金石：一针见血看清本质

场景练习：行为面试法应用

研讨：关键能力考察问题库

6.有效人才吸引与面试体验提升

第三部分：人才评估

一、结构化人才评价

1.常见人才评价方法与效度

2.人才评估几个工具

3.规避常见问题

练习：改善计划