

《结构化面试技巧》

——人力资源管理系列课程

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

一、课程收益

- 1、掌握结构化面试的 6 个技术
- 2、讲解 3 种选才工具的使用
- 3、解答学员在管理人才招聘中遇到的问题与困惑
- 4、演练本企业在面试中的经典案例

二、课程特色

- 1、现场演练与点评：现场进行人才面试的模拟与点评
- 2、3 种选才工具的讲解与运用
- 3、心得分享：讲师帮助企业招聘管理人才的要点提炼

三、培训方式

案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

四、授课对象：

公司负责人、总经理、总监、企业中基层管理者、人力资源管理从业者

五、课程大纲：

破冰 1：企业到底用什么样的人？

破冰 2：如何确定选人标准？

第一讲：结构化面试的理论源流

一、什么是结构化面试

二、如何理解结构化面试的结构性

三、结构化面试的6个纬度

面试设计的结构化

面试专家的结构化

面试提问的结构化

面试官的结构化

面试评估的结构化

面试环境的结构化

第二讲：结构化面试的技术

1、结构化面试的技巧

2、结构化面试中怎么支配时间

3. 结构化面试实施环节

4. 结构化面试前的准备

5. 什么样的问题是一个好问题？

6. 结构化面试的常用方法

6.1. 背景性题目

6.2. 意愿性题目

6.3. 专业性题目

6.4. 情景性题目

6.5. 压力性题目

6.6. 智能性题目

6.7. 行为性题目

小组讨论：【执行力】如何面试

第三讲：结构化面试选才工具的讲解与应用

1、结构化面试基本步骤

- (1) 确定关键面试要素（5-8个）及权重。
 - (2) 编写各面试要素的详细定义说明
 - (3) 根据关键面试要素，设计面试问题
 - (4) 根据面试要素、权重及定义说明，编制具体的评分表格。
- 2、组建面试小组，确定主考，并对所有面试官进行面试前的必要培训。
- 3、现场实施结构化面试，并及时做好面试评分，以及评语记录。

4、招聘后评估工作---“321”法则

练习：制定结构化面试问题清单

练习：制定结构化面试评估表

第四讲：2种选才工具的讲解与运用

一、如何甄选符合性人才

1. 人员甄选

1.1 年龄

1.2 文凭

1.3 行业经验

1.4 岗位经验

1.5 出生地

1.6 婚姻

1.7 性别

练习：开发《甄选人才画像》测评工具

二、最佳人士匹配度模型

1、与企业文化的匹配度

2、与直属上级的匹配度

3、与管理团队的匹配度

演练：现场测试匹配度