

校园招聘面试官培训

授课时间：1天

课程对象：

直线经理、业务部门面试官

课程收益：

- 1) 了解新生代的择业观
- 2) 传递雇主品牌形象，以招聘提升企业人力资源竞争力
- 3) 了解校园招聘的评价标准设计方法、步骤，以及在面试过程中的运用方法。
- 4) 掌握简历的筛选及信息获取，结合简历高效提问。
- 5) 掌握结构化（半）面试的方法与技巧，包含：技术岗位的专业能力面试，校园招聘的胜任力特征提问，行为面试的提问与追问，面试过程中的控场，面试后的评估等。
- 6) 学会肢体语言的观察，学会识别谎言，提升面试的效度。

授课风格：

启发式教学 — 现场充分调动学员的积极性，强化学员们的创新性和主动性；

案例式教学 — 案例分析和讨论互动相结合，使学员有更加直观的学习体验；

互动式教学 — 融知识于学员体验中，行为及知识转化率高，真正学以致用；

情境式教学 — 理论与实践相结合，学员自发产生感悟，进而主动作出改善。

课程大纲：

第一章 以招聘提升企业雇主品牌

1. 零零后与 HR 的对话
2. 由某企业校园招聘的案例来分析优秀面试官的表现

第二章 校园招聘我们要招什么样的人

1. 招聘胜任力而非智力
2. 校园招聘常见胜任特质
3. 技术岗绩优员工专业能力画像（团队共创）
 - 以岗位大类进行分组
 - 组内团队共创
 - 每组产出该技术岗优秀、良好、合格、较差 4 个层级工作案例各一个。
4. 通过行为观察胜任力（游戏与互动）

第二章 校园招聘的高效招聘流程

1. 面试流程设计及时间安排
2. HR 与直线经理的分工

第三章 结构化面试的提问（以行为面试为主导）

1. 结构化面试的概念与题型
 - 面试的结构化与标准化
 - 行为型问题与情境型问题的概念及应用场景
2. 面试如何开场
 - 导入式问题怎么问
3. 面试如何问问题
 - 行为面试 STAR 模型与案例
 - 行为面试 FACT 模型与案例
4. 技术类专业能力怎么问（演练与点评）
 - 专业能力剖析
 - 专业基础、专业运用、专业经验、专业视角的分析
 - 技术类专业能力面试演练与点评
 - 技术类专业能力面试题设计与输出
 - 以岗位大类进行分组
 - 组内团队共创
 - 每组产出专业面试题 3 题
5. 校园招聘四类行为题
 - 课程学习与论文写作-看专业基础
 - 社会实践与社团活动-看综合能力
 - 实习经历-看专业历练
 - 竞赛与获奖经历-看专业特长
6. 如何将技能能力与求职动机结合起来问（稳定性）
 - 求职动机、职业兴趣、文化认同
7. 校园招聘综合能力如何挖掘：
 - 分组共创，题目输出
 - 组 1-组 2:责任心问题 2 题
 - 组 3-组 4：创新学习问题 2 题

- 组 5-组 6 : 团队合作问题 2 题

第四章 结构化面试的追问

1. 行为面试题的追问
2. 情境面试的追问
3. 全流程模拟演练
面试准备 (5 分钟)
面试实战演练 (20 分钟)
分享与点评 (10 分钟)

第五章 面试的过程控制

1. 如何面对滔滔不绝的候选人
2. 如何面对腼腆内向的候选人
3. 面试中的二八原则
4. 面试如何结束
5. 面试中的禁忌

第六章 肢体语言的观察与识别

1. 视频案例分析
2. 一位阳光帅气候选人的肢体语言识别
3. 一瓶矿泉水的妙用
4. 如何看待自始至终面带微笑的候选人

第七章 内容回顾

1. 回顾知识点
2. 分享收获