

《选人要准--面试技巧训练》2天课程大纲

人力资源实战专家：魏云东

【课程背景】

当今竞争日益激烈的商业环境中，企业竞争的核心就是人才的竞争！很多企业人才竞争中从招聘面试环节就处于劣势，人才选聘中没有科学的评估标准和评价方法，同时没有接受过训练的面试官在招聘中不知道如何入手，如何鉴别人选，从而引进大量不符合企业任用标准的不合格人员，给企业造成直接和间接的经济损失！那么，如何提高员工招聘的质量？如何科学评价人才的能力和素质？需要系统的对各层级面试官做系统培训，使其掌握基本的面试技术，同时人才获取的准确性。

【课程收益】

课程从胜任素质出发、以帮助管理者建立正确的人才招聘观，通过猎头式招聘的实施技巧，以及规范的面试流程管理和面试技巧运用，帮助项目制施工企业在快速人员流转中，最快效率的招募到适合的人才！课程中大量分享了知名企业成功的操作案例和实用的工具模板，并使用了行动学习的方法，使学员快速掌握识别别人的技巧，最终形成适合自己企业的招聘解决方案。。

【课程对象】

企业各级中、高层管理者、人力资源负责人，招聘负责人等

【课程时间】

1-2天

【课程大纲】

第一讲 招聘面试定位

一、面试概述

- 1) 面试的定义和目的
- 2) 面试的过去和未来
- 3) 面试的类型--常用的面试方式

二、企业在校招和社会招聘中面试官的选拔与管理

- 1) 面试官的角色定位及核心技能要求
 - 2) 面试官的选拔要求及资格管理
 - 3) 面试官的培训开发
 - 4) 面试官对招聘职位诊断思路
 - 5) 如何做好校园招聘
- a. 如何做好校招前的准备工作
 - a. 如何做好校招宣讲会
 - b. 如何做好校招面试
 - c. 如何签订录用大学生
 - d. 校招工作复盘

三、基于企业战略人才需求的人才画像

- 1) 什么是人才画像
- 2) 为什么要做人才画像
- 3) 人才画像的应用
- 4) 人才画像的构成
- 5) 人才画像的步骤和方法
- 6) 案例分析：人才画像案例
- 7) **分组训练：结合公司职位尝试做人才画像**

四、面试类型

- 1、精准面试的六个环节
- 2、常规面试方式分类

第二讲 结构化面试技巧

一、面试前准备工作

- 1) 如何阅读候选人简历并发现问题
- 2) 虚假简历都有哪些表现形式
- 3) **分组演练：针对下午候选人案例，寻找问题**

二、面试中的提问技巧

- 1) 面试内容都有什么

- 2) 六种基本的招聘方法
- 3) 什么是 BSC 平衡记分卡把握应聘者的心理状态
- 4) 面试时的座位怎么设计
- 5) 面试开始的破冰技巧
- 6) 面试交流中注意的问题有哪些
- 7) 面试交流的基本内容（有假未必纠）
- 8) 需要深入交流的内容（明确定位）
- 9) 需要重点交流的内容（精准定位）

三、结构化面试怎么设计

- 1) 结构化设计的内容和标准
- 2) 结构化面试的实施步骤
- 3) 结构化面试题设计
- 4) **分组演练：针对下午候选人建立，设计结构化面试问题**

四、面试提问的技巧-一聊、二讲、三问

案例讲解：如何运用情景面试法面试销售负责人

五、面试倾听的技巧

六、面试结束的技巧

七、面试官要避免的误区

八、选人不准对企业的损失

第三讲 面试测评技术

一、面试测评技术

二、人才测评原理

三、人才测评方法和工具

四、人才测评的种类

五、面试观察的技巧

六、面试心理测评技巧

七、笔迹测评技术在面试中的应用

实操演练（第一天下午 3 点 30 以后课程）

一、准备 3-4 位面试候选人，面试官 5 人一组，实际演练面试候选人的技巧和方法，每组用时 45 分钟以内。

二、分组针对面试进行复盘指导讲评

实操演练（第二天上午课程）

一、准备 5-6 位面试候选人，面试官 5 人一组，实际演练面试候选人的技巧和方法，每组用时 45 分钟以内。

二、分组针对面试进行复盘指导讲评

第四讲 面试效果评估及薪酬谈判（第二天下午课程）

一、如何评价招聘效果

二、招聘评估的维度

三、如何对招聘提速

四、复盘招聘面试中发现的问题

五、如何做好候选人的回访

六、薪酬谈判技巧

第五讲 面试的误区及原则

（第二天下午课程）

常用面试出现的误区