

# 《选人要准--面试技巧训练》1天课程大纲

人力资源实战专家：魏云东

## 【课程背景】

- 如何解决工作中人为的各种疑难杂症？
- 如何在管理中有效知人、识人与用人？
- 如何将员工心理动机与企业目标完美结合？

企业管理的关键是对“人”和“物”做好统筹和管理。在“人”的管理中企业会遇到各种问题。如何运用心理学技术洞悉和理解员工心理特征，不仅能有效在面试环节中快速甄别人才，还能在员工进入企业中有效做好工作辅导，快速融入团队，快速达成业绩，于此同时还能通过对现有员工做好人才盘点，做到因材施教，精准培养，定向选拔等工作，为企业源源不断提供人才储备和输出。本课程通过对心理学在人力资源管理中的不同应用场景中的作用及方法论，教会学员有效运用工具，提升人力资源管理能力。

## 【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

## 三、招聘准备

### 1. 第一步：基于企业战略人才需求，完成人才画像

- 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) 人才画像所需的关键要素
- 6) 人才画像数据来源
- 7) 人才画像数据提炼方法
- 8) 人才画像的步骤和方法
- 9) 案例分析：人才画像案例
- 10) 做好人才画像注意事项
- 11) **分组训练：结合公司职位尝试做人才画像**

### 2. 第二步：绘制人才地图

- 1) 为什么绘制人才地图
- 2) 如何绘制人才地图

### 3. 第三步：招聘渠道选择

## 第二讲 面试技术实施

### 一、常规人才分类

## 二、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) 案例通过简历分析候选人
- 4) 什么样的简历可以直接放弃呢？
- 5) 阅读简历的关键点
  - A. 职业发展情况
  - B. 个人评价
  - C. 工作业绩
  - D. 矛盾点和疑问点
- 6) **分组讨论：阅读简历发现问题**

## 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) 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：针对阅读的简历，找出一份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

### **第四讲 面试效果评估**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

### **第五讲 面试的误区及原则** 常用面试出现的误区