

金牌面试官--BEI 行为面试技巧修炼

课程学员 各部门主管、经理、总监、总经理及 HR 管理人员

授课时间 1 天 (6 小时)

授课方式 综合运用现代互动教学、引导技术，使课程效果倍增！



课程背景

在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！可是很多企业却常常陷入这样的误区：

误区一：招聘工作就是人力资源部门的工作，直线部门只是配合，其它都不关我的事了！

误区二：管理者识人技巧缺乏，选人主要凭感觉！反正选错了人，告诉 HR 去处理就好了！

误区三：我只要学好面试技巧就能够找准人，关于岗位用人标准的梳理都是浪费时间，没多大意义！…

没有接受过系统训练的面试官在为企业引进大量不合格人员，造成了企业直接和间接的经济损失！（组织侏儒症或人才高消费）

本课程是郑蜀治老师结合近 **20 年 HR** 管理工作经验，组织超过 **1000 场** 管理人员面试选拔，以及多年 HR 实战课程授课实践，逐渐优化和提炼出《金牌面试官--BEI 行为面试技巧高效招聘与精准面试技巧》课程。课程中大量分享了知名企

业成功的操作案例和实用的选拔工具方法，并使用了行动学习的方法，使学员在解决问题中学习与提升，对于方法与技巧学了就能用，用了就有效！

课程大纲

第一章：合适的人到底长啥样？ -- 企业人才画像

1. 什么是企业人才画像
2. 人才画像的构成与实际应用
3. 胜任素质模型在招聘中的应用

现场演练：提炼研发经理的人才画像

第二章：识人有术 -- BEI 行为面试技巧修炼

- 一、BEI 的含义及目的
- 二、BEI 的组织
 - 1、BEI 的组织形式
 - 2、BEI 的准备工作
- 三、BEI 的操作流程
 - 1、访谈开始阶段——自我介绍和解释面试流程
 - 2、梳理职位职责及工作挑战
 - 3、深入挖掘被访谈者的行为事件（成功与失败的关键事件）

4、梳理职位能力需求，优秀任职者访谈

5、梳理职位任职资格，提炼岗位胜任模型

四、BEI的注意事项

1、避免被访者进入理论化或泛泛的陈述中

2、避免问题转向绝对化和抽象化

3、避免使用现在式和未来式的问法

4、避免使用假设性问题

5、避免问一般性的问题

6、避免使用引导型问题或直接跳向事件结论

7、不揣测和诱导被访谈者说的内容，避免探究那些会限制被访谈者思路的领域

五、BEI的技巧

1、如何选择适当的[提问方式](#)（如何进行开放式问题提问；何谓理论与意愿问题；

如何构建以行为为基础的面试问题）

2、如何确保问题问准问实（真实案例分享）

3、如何进行问题之间恰到好处地转换，收缩，结束与扩展

4、如何正确发挥目光、点头的作用

课堂演练：

1、设计生产经理岗位的 **BEI** 行为面试问题

2、进行 **BEI** 行为面试现场演练

第三章：让谎言无处遁形 -- 求职者的身体语言识别

一、望：学会观察

1. 应聘者谎言的识别技巧

2. 肢体语言解码技巧

3. 识人微表情

二、闻：善于聆听

1. 面试官有效聆听技巧

2. 面试官聆听中常见误区规避

视频分享：美国 **FBI** 测谎技术运用