

# 金牌面试官训练营

## --BEI 行为访谈面试技术修炼

### 【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人才招聘误区：

- 1、以智力问题考察访谈对象的能力素质；
- 2、个人偏见的影响了访谈对象的判断；
- 3、未记录求职者能力证明的行为证据，或者记录不完整，仅凭个人记忆及印象感觉对访谈对象的能力素质做出了最终判断；
- 4、遇到“面霸”，求职者回答问题以“万金油”型的答案或理论答案代替具体的行为；
- 5、光环效应，如求职者良好的口才和外表影响了面试官的判断。

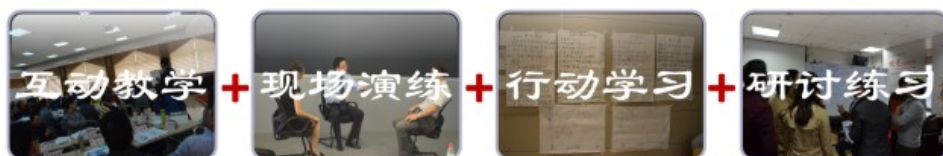
没有接受过系统、专业训练的面试官在为企业引进大量不合格人员，造成了企业直接和间接的经济损失！（组织侏儒症或人才高消费）

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、人格测评，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 行为访谈面试技术修炼》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实践，对于方法与技巧学了就能用，用了就有效！

【参训学员】：各部门主管、经理、总监、总经理及 HR 管理人员

【课程时长】：2 天（6 小时/天）

【授课形式】：综合运用现代互动教学、引导技术，使课程效果倍增！



---

## 【课程大纲】：

### 第一模块：招聘与甄选的理念

#### 一、企业招聘标准的发展趋势

- 1、从单一标准向复合标准
- 2、岗位基本需求与岗位胜任力需求
- 3、从直觉标准选人到科学标准选人
- 4、企业人才画像构建及运用技巧

#### 二、企业实现有效招聘的三个衡量标准

- 1、人与岗位的匹配（专业知识、能力、动机的匹配）
- 2、人与组织的匹配（个人的价值观与企业文化匹配）
- 3、团队的匹配（知识、专业、能力、个性、年龄、性别的匹配）

### 第二模块：招聘甄选的基础依据

#### 一、素质冰山模型

#### 二、构建素质胜任特征的基本方法

#### 三、如何从战略高度构建高素质员工的模型

### 第三模块：BEI 行为访谈面试技巧

BEI 的含义及目的

情景面试与行为面试的区别

行为面试的设计原理与价值

---

## 二、BEI 的组织

### 1、BEI 的组织形式

### 2、BEI 的人员构成及要求

### 3、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

### 2、梳理职位职责及挑战

### 3、深入挖掘被访谈者的行为事件

### 4、梳理职位能力需求

### 5、梳理职位任职资格

## 四、BEI 使用的注意事项

### 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 实际操作的技巧

### 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

---

为基础的面试问题) ；

2、如何确保问题问准问实 (案例)

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

5、如何进行必要的声东击西

6、面试的技巧：如何区别真实与谎言

7、如何做完整的面试记录

8、面试结果评价：面试结果的统计处理 (案例)

9、面试过程中考官常见误区与避免方法

六、BEI 行为访谈面试技术演练

1、行为面试出题演练

2、行为面试实操演练

3、讲师现场辅导点评

**第四模块：心理测验工具的选择与使用**

常用心理测验工具使用分析

1、卡特尔 16PF

2、房树人

现场演练：卡特尔 16PF 人格测试