
金牌面试官--高效招聘与精准面试技巧修炼

【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，其它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 -- 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？ -- 岗位胜任模型构建

1.人才选聘的真正标准是什么

2.胜任素质如何用于招聘甄选

胜任素质在招聘中的应用 - 冰山模型（销售人员的胜任素质分析）

3.岗位胜任力系统构建（动力系统、个人品行、个性特征、认知能力、人际能力、管理能力）

4.企业常见岗位的胜任力模型构建

小组演练：人才画像的实际运用

5.新生代员工特质解析（90后、95后）

第二章：识人有术 – BEI 行为面试技术

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

第三章：心理测验工具的选择与使用

一、正式录用前要关注的问题（提升面试官的思维广度和深度）

招聘过程中要注意哪些匹配？

1. 个人价值观与企业文化匹配；

2. 个性特质与岗位要求匹配；

3.知识、经验与岗位要求匹配。

常用心理测验工具使用分析

1、卡特尔 16PF

2、房树人

3、个人价值观与企业文化匹配测评

课堂演练：卡特尔 16PF 人格测试