

---

# 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】：2 天（12 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：招人到底是谁的事？ -- 管理人员的角色定位

#### 一、合适的人才到底在哪里？--人才地图的运用

---

二、卓越管理者在招聘中的责任和主要工作

三、管理者在招聘中需要承担的责任和主要任务

小组研讨：1.影响人才选拔质量问题的因素分析

2.现场研讨与问题梳理，并提出解决思路！

## 第二章：合适的人到底长啥样？ -- 用人标准明晰与界定

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）

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

小组演练：人才画像的实际运用

## 第三章：识人有术 -- 面试选拔工具有效使用

一、妙用求职申请表 — 专业表单的设计

二、挤干简历的水份 -- 筛选简历的技术（30秒法则）

三、提高人才到约率 — 专业电话邀约术（时间+话术）

四、结构化面试设计与使用（面试前+面试中+面试后）

五、关键行为面试法的使用

1、关键行为面试法的 STAR 工具介绍与案例分享

1) 分辨不完整的 STAR 和假 STAR

案例分享：什么是不完整的 STAR

2) 如何根据应聘者的行为分析素质情况（案例分享）

现场练习（小组 1 对 1）：行为性面试问题设计

## 六、情景模拟面试法设计与使用

1、情景模拟面试法的类别及内容

无领导小组讨论法使用

---

## 实战案例：XX 公司群面技术案例分享与解析

- 1) 群面技术现场布局及面试官角色要求
- 2) 群面技术的标准动作及其步骤

现场练习：如何设计一份高品质的集体讨论面试的小组活动方案

## 七、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。

## 第四章：专业面试技巧训练

一、望：学会观察——（优秀 HR = FBI？）

- 1、应聘者谎言的识别技巧（美国 FBI 测谎视频分享）
- 2、肢体语言解码技巧

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

三、问：善用提问

- 1、动机式问题设计与使用
- 2、压力式问题设计与使用

现场演练：面试的问题设计与提问

四、切：深入追问

现场练习与点评：面试追问技巧

五、背景调查 - 决不放过可疑的人！

---

## 第五章：人才匹配度测评

### 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。

最主要的是个人价值观与企业文化的匹配

课堂演练：个人价值观与企业文化匹配测评；

思考并分享：你适合去华为工作么？

### 二、建立企业动态赛马机制