

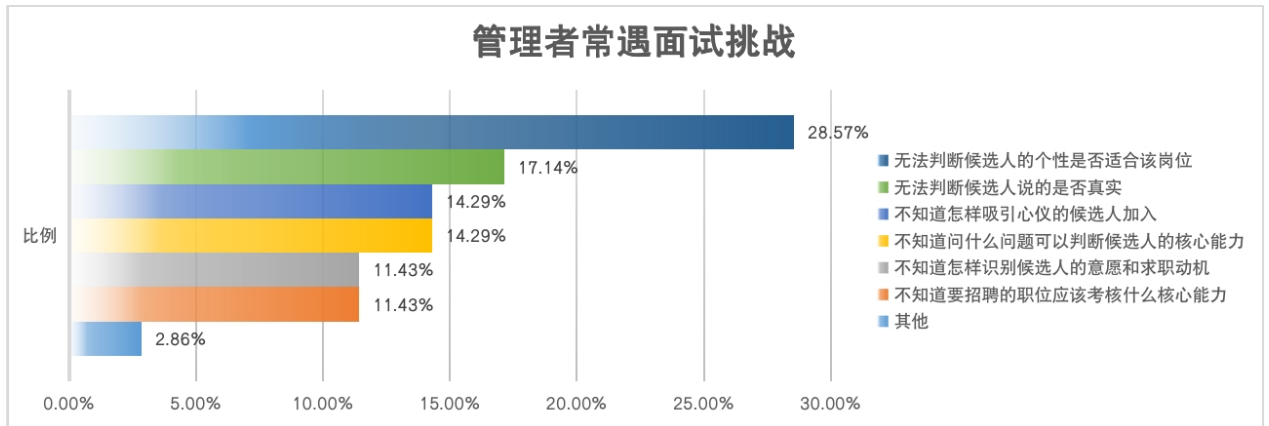
《精准识人—金牌面试官招聘技巧》

主讲：张烨

【课程背景】

VUCA时代，人才是企业应对未来市场的不确定性及其复杂性的终极武器，企业的竞争其本质就是人才的竞争。对于人才管理的选育用留励，招聘是最重要的环节，招聘质量的好坏直接影响了企业核心组织能力的打造。低效招聘带来的候选人不胜任及人员的频繁流动，不仅会造成岗位用人成本高但实际产出低，还会影响到团队氛围及执行力通路的顺畅，进而影响企业战略目标的落地和达成。

面试官面试水平的高低决定了企业的招聘质量。本课程将帮助业务面试官建立正确的招聘理念，明确管理者是招聘的第一责任人，清晰面试流程和面试官职责，系统掌握以胜任力模型、行为面试法为基础的面试提问技巧，帮助面试官全面提升面试能力。



- 掌握面试官在招聘中的角色和职责，明确面试流程；
- 明确简历分析的重点，掌握快速筛选简历及识别高质量简历的方法；
- 明确候选人画像构成要素，掌握核心胜任力提炼与分级方法；
- 使用三个行为面试法工具进行胜任力提问，辨别候选人回答真伪；
- 挖掘、识别及验证候选人的真实求职动机；
- 明确开场及结束流程、关注点与关键动作，提升候选人体验；
- 有效填写面试评价，持续跟进意向候选人，开展试用期管理，避免人才流失。

【课程特色】

丰富互联网大厂面试经验与实战案例分享，提供落地实操工具，分步骤详细讲解；超多互动与情境演练，激发学员主动参与及思考，促进知识的学习与内化，课堂气氛活跃。

【课程对象】

本课程适用于业务部门面试官

【课程时长】

1天（6小时/天）

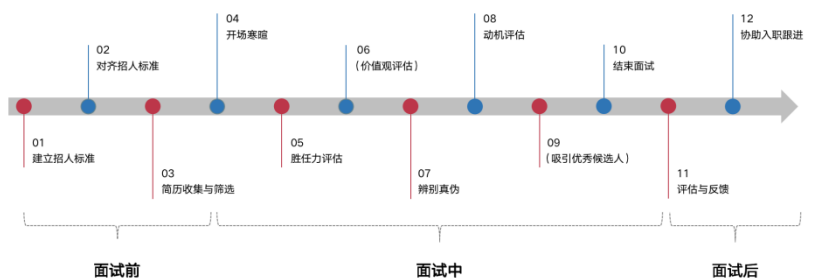
【课程大纲】

导入管理者面试常遇挑战

第一单元：面试概述

1. 精准选人的重要性
2. 常见面试全流程

第二单元：面试前准备

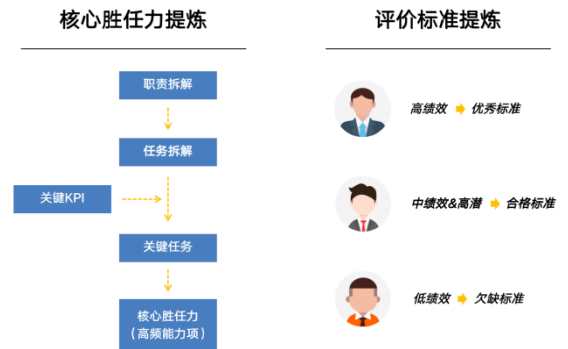


1. 建立招人标准

- 1) 建立招人标准的重要性——为什么候选人看起来都差不多，难以区分好坏
- 2) 招聘的冰山模型——为什么面试时觉得很好的候选人，来了却干不好或干不长
- 3) 招人标准构成：基本条件+岗位胜任力
- 4) 案例：某大厂某岗位招人标准

2. 核心胜任力提炼及分级

- 1) 核心胜任力提炼的两大关键
- 2) 核心胜任力识别及评价标准提炼逻辑
- 3) 核心胜任力提炼及分级工具：GOCD 法
- 4) 案例：某大厂某岗位核心胜任力评价标准
- 5) 演练：通用胜任力提炼及分级
- 6) 如何识别高潜人才



3. 各阶段面试官分工及评价重点

4. 简历分析方法

- 1) 快速简历筛选方法
- 2) 高质量简历识别方法

第三单元：面试中提问

1. 面试各环节时间分配

2. 开场流程

- 1) 开场三部曲
- 2) 开场关注点
- 3) 案例：面试开场

3. 胜任力提问与评估

- 1) 行为面试法介绍
- 2) 行为面试法提问工具：GA+STAR+CTA
 - ① GA：通用事件访谈法
 - a. GA 提问法构成及使用技巧
 - b. GA 提问法适用场景
 - c. 案例：某 500 强公司校招生面试
 - ② STAR：行为事件访谈法
 - a. STAR 提问法及关键原则
 - b. 案例：双 STAR 提问法
 - ③ CTA：冲突提问法
 - a. CTA 提问法构成及使用技巧
 - b. 案例：CTA 提问法
 - ④ 视频案例分析：某技术/销售岗面试
 - a. 面试官胜任力提问问题分析
 - b. 候选人表现评价分析
- 3) 辨别候选人回答真伪
 - ① 常见候选人回答陷阱
 - ② 练习：识别候选人回答陷阱
 - ③ 辨别候选人回答真伪的四个技巧



- 4) 视频案例分析；无懈可击的候选人
- 5) 胜任力提问常见错误与误区

4. 识别求职动机

- 1) 常见求职动机
- 2) 求职动机评估三要素
- 3) 求职动机验证方法
- 4) 案例：求职动机提问与验证

5. 面试结束流程

第四单元：面试后跟进

1. 填写面试评价

- 1) 填写面试评价的重要性
- 2) 面试评价内容与关键点
- 3) 案例：某大厂某岗位面试评价表填写说明

2. 跟进与协作入职

- 1) 协作入职与跟进的五个阶段
- 2) 试用期管理：进度跟进+辅导反馈+阶段评估+进展汇报

第五单元：面试实战演练

课程重点回顾与答疑

课前准备

甲方提前 1-2 周提供（如果有）

主要在招聘岗位 JD（4—6 个），对应任职资格或胜任力模型

公司的招聘制度、面试评价表及企业文化手册

课前调研（建议至少提前一周调研，以调整课程重点及案例）

讲师提供学员调研问卷，甲方组织调研

根据调研结果，讲师选择是否继续访谈招聘同学及学员 1—2 人

