

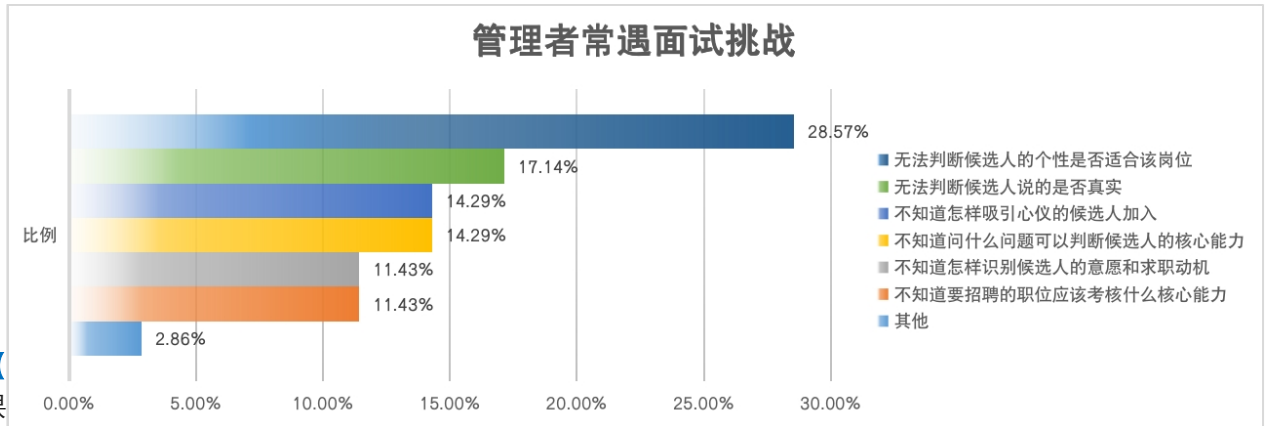
《精准识人-金牌面试官招聘技巧》

张焯老师

【课程背景】

VUCA时代，人才是企业应对未来市场的不确定性 & 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，招聘是其中最重要的环节，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。



课

1. 全面理解面试官在招聘中的角色和职责，明确面试流程；
2. 知晓高质量简历获取方法，懂得如何筛选简历；
3. 明确候选人画像构成要素，掌握核心胜任力提炼方法；
4. 使用行为面试法工具设计结构化面试问题，辨别候选人回答真伪；
5. 挖掘和识别候选人真实求职动机，设计吸引候选人话术；
6. 有效填写面试评价，持续跟进意向候选人避免流失；
7. 了解面试礼仪和禁忌，树立雇主品牌形象。

【课前准备】

1. 甲方提前 1-2 周提供（如果有）：
 - 主要在招岗位 JD（4-6 个），对应任职资格或胜任力模型
 - 公司企业文化手册
 - 面试评价表
2. 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

【课程特色】

- 丰富互联网大厂管理实战经验与案例分享，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】 本课程适用于需要参与面试的业务部门各级管理者（非人力资源部门）

【课程时长】 2 天，6 小时/天（可根据客户需求缩减为 1 天）

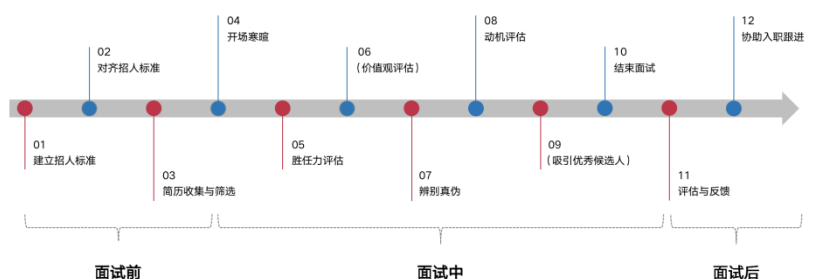
【课程大纲】

第一单元：面试的重要性

1. 讨论：管理者面试常遇挑战
2. 面试的重要性
3. 常见面试流程

第二单元：建立招人标准

1. 为什么要建立招人标准



- 1) 建立招人标准的重要性
 - 2) 招聘的冰山模型
 - 3) 招人标准构成
 - 4) 案例：某大厂某岗位招聘标准
- 2. 胜任力提炼及分级**
- 1) 核心胜任力及评价标准提炼逻辑
 - 2) 核心胜任力提炼及分级工具：GOCD 法
 - 3) 案例：某大厂某岗位核心胜任力评价标准
 - 4) 练习：通用胜任力提炼及分级

第三单元：面试官职责与分工

1. 各阶段业务面试官及 HR 分工
2. 持续与 HR 对齐招人标准

第四单元：收集与筛选简历

1. 简历收集途径
2. 简历分析方法

第五单元：面试提问

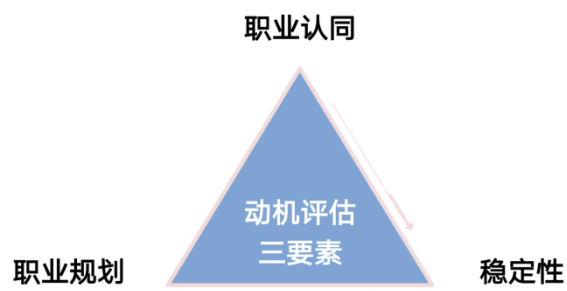
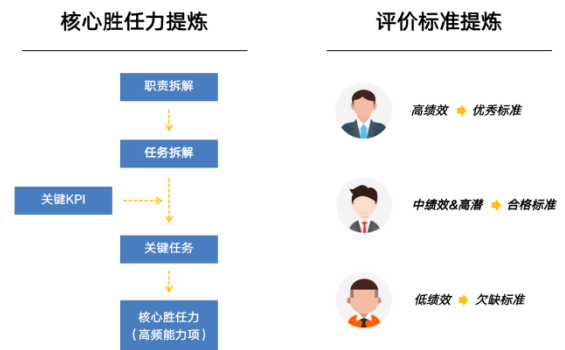
- 1. 开场三部曲**
- 2. 胜任力评估**
 - 1) 行为面试法介绍
 - 2) 行为面试法提问工具
 - ① GA：通用事件访谈法
 - ② STAR：行为事件访谈法
 - ③ CTA：冲突提问法
 - 3) 基于行为面试法的面试问题设计
 - ① 案例 1：沟通能力面试问题设计
 - ② 案例 2：学习能力面试问题设计
 - ③ 练习：胜任力面试问题设计
 - 4) 辨别回答真伪
 - 1) 识别常见候选人回答陷阱
 - 2) 辨别回答真伪的四个技巧
 - 3) 胜任力提问常见错误与误区
- 3. 识别求职动机**
 - 1) 常见求职动机
 - 1) 求职动机评估三要素
 - 2) 求职动机验证方法
 - 3) 案例：求职动机提问与验证
- 4. 吸引候选人话术**
 - 1) 吸引候选人要素
 - 2) 案例：吸引候选人话术
 - 3) 练习：设计吸引候选人话术
5. 结束流程与注意事项

第六单元：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
- 2. 跟进入职过程**

第七单元：面试礼仪与误区

1. 面试礼仪
2. 面试禁忌



3. 易犯错误

第八单元：面试常遇挑战

1. 如何识别高潜人才
2. 如何识别跨界候选人
3. 如何引导不爱说话的候选人
4. 如何应对滔滔不绝的候选人

第九单元：面试实战演练

课程重点回顾与答疑
