

结构化面试技巧

2 天版

课程目标

- 帮助学员建立如何系统化进行面试的核心理念；
- 运用有效的面试工具评估和甄选合格的面试者；
- 掌握作为面试官在面试过程中需要注意的关键事项；
- 通过现场练习，提升员工核心面试技巧；

适合对象

- 团队主管，需要进行面试招聘的职场人士



课程大纲

面试选才对企业的重要意义

- 1-热身活动：你理想中的人才画像
- 2-面试选才对企业发展的意义
 - 从人力资源模块看面试选才的重要性
 - 案例分析：黯然离开的小张
 - 错误的选才给企业和部门带来的影响分析
- 3-什么样的人最适合
 - 人才不是越贵越好
 - 运用人才规划九宫格看团队中的人才分布
 - 正确的人放到正确的位置上才能成为人才
 - 人才甄选的第一道关是面试

第二章 建立结构化的面试体系

- 1-视频赏析：极端的面试方法
- 2-传统的面试方法解析
 - 小组讨论：你常用的面试方法和工具
 - 传统面试方法中常见的问题和误区
 - 面试官在面试中的正确角色定位
- 3-打造结构化的标准面试流程
 - 结构化面试流程的特点和优势
 - 结构化面试的核心流程及注意事项
 - 面试前的准备工作
 - 欢迎面试者
 - 面试官提问，收集证据
 - 与面试者互动
 - 结束面试
 - 面试者评估

第三章 基于能力评估面试者

- 1-基于能力的评估方法
 - 什么是面试者的能力
 - 案例分析：常见的能力维度

2-界定面试岗位的职权范围

- 界定岗位的具体职责要求和范围
- JD (Job Description) 在面试中的重要意义
- 互动练习：运用工具表设计某个岗位的JD

3-明确岗位的能力要求

- 能力的四项组成元素
- 案例分析：“结果导向”的能力如何界定
- 小组讨论：选择职位并制定两项能力要求

第四章 有效甄选面试者的技巧

1-互动练习：谁说的是真的

2-如何在面试中搜集真正的能力指标和线索

3-STAR 面试工具介绍

- 什么是 STAR 面试工具
- 三种行为事例的判断
- 互动练习：根据描述判断属于哪一种行为事例
- 如何基于对方的回答进行跟进提问
- 借助行为问题库设计合适的问题
- 互动练习：根据具体情况选择跟进问题进行追问

4-配合 STAR 工具的其他任务

- 员工动力适配性的检测
- 如何根据提问后获取的信息记笔记
- 调节面谈节奏的几个方法

5-STAR 工具的综合练习

6-根据面试记录对面试者进行评估

- 如何评估面试者的面试情况
- 行为事例的划分标准
- 通过打分法作出最终决定

第五章 面试官在面试中的整体把控

1-视频赏析：关于结构化面试的故事

2-如何与面试者建立和谐的关系

- 维护自尊，加强自信
- 仔细聆听，善意回应

3-如何有效提问敏感的问题

4-如何应对面试者的挑战问题

5-注意在面试中建立和维护企业的形象

第六章 实战演练

学员分成 3-4 人小组，1-2 位扮演面试官，1 位扮演面试者，1 位扮演观察员。根据需要招聘的职位，及相关的资料 (JD 等)，完成虚拟的面试流程。观察员进行观察并最终给予反馈。

根据时间情况进行 1-2 轮练习

课程总结 答疑时间