

《目标与选材—打造优秀面试官》

葛蔓老师

【课程背景】

你有没有经常在面试时不知道问什么，双目相对，情形有些尴尬？你有没有经常会出现招聘时看走眼，候选人入职没多久就离职？你有没有经常出现面试时，总是感觉不对头，但又不知道哪些有问题？……如果经常出现此类问题，那说明你需要参加面试官的训练了，你应该掌握一些必要的面试技巧。

如何能在面试时快速识别候选人是否匹配岗位？如何能在面试时采用多种技巧深试候选人的是否在说谎？如何能在面试时可以有节奏进行提问与追问？葛蔓老师将带您进入精准面试技巧训练中，让您在面试中能够快速、准确识别与判断候选人的匹配度，打造优秀面试官。

葛蔓老师拥有 10 年阿里经历，超过万人的面试经验，多年的招聘与面试实践中积累总结了丰富的经验，将通过本次课程为您带来具体可行的实施方案与操作指南，为精准面试提供技术体系保障。

【课程收益】

- 3~掌握人才画像绘制三步骤
- 3~掌握人才地图绘制三步骤
- 3~掌握行为面试三步走

【课程特色】

- 课程引入相关工具、模型，从理论到实践每一个模块有讲解、演示、练习、点评，四大流程组成，确保学员课程学习效果。
- 课程活动有趣、愉悦，寓教于乐，确保学员良好的学习氛围中提升与进步
- 实战型课程。讲师有丰富的实践经验，结合企业、学员实际案例，让学员听得懂、记得牢、做得到。

【课程时间】1 天，6 小时/天

【课程对象】企业中层管理者、企业基层管理者、企业 HR 人员

【课程人数】30 人以内

【课程方式】小组汇报+催化师输入+专家点评+团队 PK+复盘

【课程主要流程和大纲】

(说明：每个内容环节设置体验式学习，可以定制引入大量企业案例。)

第一部分 如何定位组织的招聘？

1. 招聘中常见的六大痛点
 - 问题：招聘工作中最困惑的六个问题是什么？
 - 讨论：是什么原因造成这些问题？
2. 招聘在人才发展中的位子
 - 招聘的重要性

- 人才补给站
- 布局的先头部队

3. 招聘活动参与者的角色与定位

- 决策层招聘中的角色与职责
- 用人部门在招聘中的角色与职责
- 招聘专业者角色与职责

【第一部分说明】

- 1、设计理念：从招聘中存在的问题入手，把学员引入到培训内容
- 2、案例：3 个案例，
- 3、互动：2 个讨论，开放式把招聘的问题和原因进行分析，说明招聘的重要性。

第二部分 招聘策略与招聘渠道管理

1. 招聘路线图设计

- 路线图的目的是什么？
- 路线图解决什么问题？
- 绘制路线图 3 步法

2. 外部招聘渠道管理

- 外部招聘渠道管理规则
- 来源是什么？
- 外部招聘渠道如何驾驭？

3. 内部招聘渠道管理

- 自媒体招聘渠道管理
- 内部员工推荐渠道管理
- 内部员工招聘渠道管理

4. 精准定位人才宝图--【人才地图】绘制

- 人才地图绘制要素
- 人才地图信息收集
- 人才地图类型
- 人才地图三步绘制方案

【第二部分说明】

- 4、设计理念：要清楚知道招聘的目标和目的，做好招聘前岗位梳理的准备工作，否则再好的面试官也招不合适的人员。
- 5、案例：4 个案例，
- 6、互动：2 个讨论，引导两个地图的绘制，通过绘制地图，理清面试前期准备工作

第三部分 优秀面试官之面试准备

1. 面试五大关键要素
 - 时间要素
 - 空间要素
 - 程序要素
 - 工具要素
 - 人员要素
2. 招聘需求分析神器---人才画像
 - 人才画像定义
 - 阿里巴巴人才画像举例
 - 人才画像三大步骤

第四部分 优秀面试官之面试过程---行为面试法

1. 面试流程与分工
 - 面试流程内循环与外循环
 - 管理者与平台人员分工
2. STAR 原则
 - 如何获得有价值的信息
 - 把假的变成真的
 - 追究到底
 - 开场与结束
3. 问题设计与提问技巧
 - 理论式
 - 引导式
 - 行为式
4. 80:20 原则
5. 工欲善其事，必先利其器

第五部分 优秀面试官之结构化结果评估

- 1、资源整合
- 2、资料分析

3、正确运用评估表

【第三、四、五部分说明】

设计理念：这三个部分是面试流程，其中行为面试是重点，面试前准备是关键，通过工具的使用，让面试更专业

案例：5 个案例，

互动：2 个练习，模拟面试场景，运用所学面试技能，现场演练。

第六部分 面试理念与面试礼仪

1. 面试理念

- 招人时，挑剔些
- 招进来，会欣赏

2、基本面试礼仪、

- 自我介绍
- 环节说明
- 态度热情有礼
- 文化体现
- 再见相送

【第六部分说明】

设计理念：面试理念和面试时的细节，是企业文化和修养的体现，对管理者提出高的要求。

案例：3 个案例，

互动：1 个练习，基本礼仪练习。