

# 《金牌面试官、面试强攻略》

突破传统人才选拔瓶颈，提升人才甄别能力

主讲：沈阳老师

## 【课程背景】

习近平同志提出“不拘一格选人才”，自十九大以后，国央企在人才战略上不停提出新方法新举措，在人才队伍的建设上不断创新突破，取得了阶段性成果。与此同时，兼容并包的人才观给企业的人力资源管理带来了更加艰巨的挑战。

无论是校园招聘还是社会招聘，国有体制企业打破了传统专业限制及从业经历的壁垒后，多元化背景的候选人群体给企业人才甄别系统提出了新的课题。民营体制企业在人才选拔的浪潮中同样经历着国企改革中人才队伍建设带来的阵痛。

本课程就人力资源管理“招聘”模块结合当代科学的人才选拔工具与方法，通过讲师的实战案例与经验萃取，解决企业在招聘面试、人才评价中面临的“模糊识别”问题。使学员真正的将工具与方法应用到实际招聘场景中，将面试工作系统化、专业化。

## 【课程收益】

- 了解当代企业招聘面试的常用方法及流程。
- 了解评价中心技术，使企业惯用的扁平的面试流程更加立体化。
- 掌握企业常用的面试技术与工具，能够根据自身企业实际情况设计面试结构。
- 掌握至少 1 门测评技术，赋能人力资源管理者及部门负责人人才识别能力。

**【课程特色】** 实战性强：贴合企业实际应用；系统性优：拔高面试扁平化，强化多元；渗透性佳：案例与实操相结合，提高体验感。

**【课程对象】** 人力资源经理、主管、企业部门负责人

**【课程时间】** 1-2 天（6 小时/天）

## 【课程大纲】

### 一、面试——初级形态团队建设（暴露与凝聚）

- 1、问题工作坊
- 2、面试官团队建设

### 二、评价中心技术

- 1、认识评价中心
  - 评价中心技术的特点
  - 评价中心在企业的实际应用情况
- 2、测评体系

- 人才招募的关键环节
- 人才测评方法与工具

案例：招商银行人才测评案例——人才筛选流程与工具的应用

### 三、面试官的自我养成

- 1、面试官的自我修养
- 2、面试官的职业化标准
- 3、保持不断学习的心态

互动环节：现场讨论

### 四、金牌面试官的面试技巧

- 1、如何控制现场
  - 营造面试氛围
  - 面试现场控制

- 控制提问气氛

## 2、提问的有效依据与技巧

- 参照岗位说明书
- 提炼面试考核维度
- 结构性题库的准备
- 提问与回答的博弈——问什么？怎么问？答什么？怎么答？

[实战演练：我是面试官](#)

## 3、把握应聘者的心理

- 应聘者肢体语言
- 应届生表达过程中的非语言解读
- 社会招聘表达过程中的非语言解读
- 巧妙的暗示——给竞聘者播下希望的种子

[案例：某国有银行 HR 提问案例分享](#)

## 4、面试过程中的风险防范

- 面试过程中避免敏感信息的沟通
- 面试现场注意结果性暗示的风险
- 关注候选人未来患病的风险
- 关注面试中的舆情

[案例：国央企招聘环节风险暴露案例](#)

## 五、金牌面试官最强实战工具

### 1、测评工具

### 2、面试评价表

- 维度的选择
- 表格的设计

[案例：世界五百强企业面试评价表的设计与使用](#)

### 3、面试题本的设计

- 按维度设计的面试题本
- 按岗位设计的面试题本
- 按类目设计的面试题本

[案例：大型国央企面试题本的设定](#)

### 4、面试引导语的设计

- 无领导小组讨论的面试引导
- 半结构化面试的面试引导

[案例：大型国央企面试题引导语](#)