

《金牌面试官修炼之——精准识人》

强化面试官识人技巧，有效缩减招聘成本

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。

随着企业的不断改革发展，人力资源管理者在人才选拔方面专业性的要求不断提升，如何在众多候选人中选择“高匹配”人才，如何提高企业人才梯队建设，如何帮助企业发现“高潜”员工，人力资源管理者在“人才识别”方向上需要更多系统性、专业性的知识与技能。

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。
- 掌握评价中心技术，能够应用测评工具、设计人才选拔方案。
- 掌握“人才识别”的方法与技巧，通过具体方法量化人才评价标准。
- 能够根据能力维度独立设计面试题目，根据行业、企业、岗位特点编撰题库。

【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天（6小时/天）

【课程大纲】

一、剖析当代企业面试形态

- 1、问题萃取——你的痛点在哪里？
- 2、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

- 人才招聘的关键环节
- 人才测评方法与工具

案例：某央企人才测评案例——人才筛选流程与工具的应用

三、面试节点的设计与应用

- 1、面试前的准备
- 2、面试中的控制
- 3、面试后的总结

互动环节：情景演练

四、金牌面试官“识人”技巧

- 1、初识“望”诊

- 形象仪表的标准
- 肢体语言的解读
- “面相”的解读

2、再识“闻”诊

- 面试官倾听的技巧
- 信息的加工与处理
- 能力的识别与判断

互动环节：情景演练、视频分享

3、复识“问”诊

- 提问的时机
- 提问的内容
- 追问的技巧
- 提问的注意事项

实战演练：我是面试官

4、终识“切”诊

- 综合素质的判断
- 岗位胜任的判断
- 职业风险的判断

案例：国央企招聘环节风险暴露案例

五、面试题的设计与撰写——优秀面试官必备技能

1、能力维度的设计

- 维度的选择标准
- 面试表格的设计

案例：世界五百强企业面试评价表的设计与使用

3、面试题的设计

- 情景类试题的设计技巧
- 评论类试题的设计技巧
- 开放性试题的设计技巧

案例：大型国央企面试题本的设定

4、面试题库的建设