

《金牌面试官》落地训练营

课程学员 各部门经理、总监、副总经理、总经理及 HR 管理人员

课程规划 2天 (12H) +1H (课后线上辅导)

课程特色 针对学员“课上激动，课后不动”的问题，通过落地训练营三阶段实施，并与专业实操内容相结合，提升课程落地效果！

课程实施阶段：通过前期调研明确需求，开发针对性课程内容；通过课程精细化实施，课堂实战化训练，使学员快速掌握相应工具方法，为后期实践提供指引；

落地实践阶段：结合企业需求及课程内容，企业方与讲师沟通确定课后实践任务，时间约为 1 个月，企业方组织跟进并与讲师反馈，此阶段可循序开展推进多个主题；

反馈辅导阶段：讲师收阅实践成果后，制定辅导方案及内容，同时确认线上辅导方式及时间，线上辅导时间大约 1 小时（时间可根据需要定制），讲师根据需求进行针对性辅导和点评，帮助学员加深对课程内容的理解，从而提高学员实战技能水平。

课程背景

在当今竞争日益激烈的商业环境中，企业竞争的核心就是人才的竞争！可是很多企业却常常陷入这样的误区：

误区一：招聘工作就是人力资源部门的工作，我们业务部门只是配合，你安排我面试，我就去面试，其它都不是我的事了！

误区二：管理者面试技巧缺乏，只要提升管理者的面试技巧就能够提升企业人员招聘质量！

误区三：我只要学好面试技巧就能够找准人，其它岗位用人标准的梳理都是浪费时间，没多大意义！

.....

很多企业在人才竞争中从招聘面试环节就处于劣势，只有人力资源部在忙活招聘工作！人才选聘没有科学的评估标准（胜任素质）！和评价方法！没有接受过系统训练的面试官在为企业引进大量不合格人员，造成了企业直接和间接的经济损失！

本课程是原华为人力资源专家钱庆涛老师历经 10 多年时间开发与实践，经过近百家企业的实地调研及上百次课程授课实践，逐渐优化和提炼的《金牌面试官--高效招聘与精准面试技巧》，帮助管理者建立正确的人才招聘观，通过高效招聘的实施技巧及专业面试技巧运用，帮助企业快速招到适合的人才！课程中大量分享了知名企业成功的操作案例和实用的选拔工具方法，并使用了行动学习的方法，使学员在解决问题中学习与实践，对于方法与技巧学了就能用，用了就有效！大大提高了课程学习和培训的效果！

课程大纲

第一章 正确认识招聘面试理念与要求

1.5H

- 一、 企业选才为什么这么难？
- 二、 卓越管理者在招聘中的责任和主要工作
 1. 管理者在招聘中角色定位
 2. 管理者在招聘中需要承担的责任和主要任务
- 三、 研讨：影响人才面试选拔质量的因素分析
 1. 现场研讨与问题梳理

第二章 用人标准明晰与界定

2H

- 一、 胜任素质在招聘中的应用
 1. 人才选聘的真正标准是什么
 2. 胜任素质概述
 3. 胜任素质如何用于招聘甄选
- 二、 岗位评价要素及用人标准的确定
 1. 岗位评价要素确定的两个前提
 2. 岗位评价要素需考虑的主要内容

案例分享：某企业员工的五项基本考察要素
- 三、 常用人才评价方法使用分析
 1. 常用人才评价方法的比较分析
 2. 人才评价方法选择的前提
 3. 人才评价方法选择需考虑的因素及注意事项

第三章 人才面试选拔工具有效使用

6.5H

- 一、 结构化面试设计与使用
 1. 结构化面试的定义和特点
 2. 结构化面试的实施步骤
 - 结构化面试的准备阶段的要求
 - 导入面试阶段的面试要求与方法
 - 正式面试阶段的面试要求与方法
 - 面试确认阶段的考核要求及技巧
 - 结构化面试中的核分规则与决策
- 二、 关键行为面试法的使用

1. 关键行为面试的理论基础及要点（视频分享）
2. 关键行为面试法的 STAR 工具介绍与案例分享
 - STAR 工具介绍
 - 分辨不完整的 STAR 和假 STAR
 - 案例分享：什么是不完整的 STAR
 - 意识养成练习：学会辨别假 STAR
3. 如何根据应聘者的行为分析素质情况（案例分享）
4. 行为事例问题设计要求及发问技巧
 - 现场练习：行为性面试问题设计
 - 现场模拟演练：如何深入考察胜任要素？

第四章 专业面试技巧训练

2H

一、望：学会观察

1. 面试中观察的内容和重点
2. 应聘者谎言的识别技巧（视频分享）
3. 肢体语言解码技巧

二、闻：善于聆听

1. 面试官聆听的要求
2. 面试官有效聆听技巧
3. 如何挖掘应聘者更多的信息
4. 面试官聆听中常见误区规避

三、问：善用提问

1. 引入式问题设计与使用
2. 行为式问题设计与使用
3. 智力式问题设计与使用
4. 动机式问题设计与使用
5. 压力式问题设计与使用

四、切：深入追问

1. 如何通过追问确保信息的有效性
2. 追问的目的和时机
3. 追问的两大技巧及应用

