
《面试官之精准选人》

王吉凤

【课程背景】

- 1.面试官仅关注任务而忽略组织需求，易出现请神容易送神难。
- 2.抱着寻找超人的想法进行面试人选判别，面对光鲜的学历及过往工作公司背景如何有效识别是否匹配当下组织所处阶段与岗位要求？
- 3..邀约、面试诸多贯穿细节的活动让面试官疲于奔命关注战术而忽略了战略。
- 4.针对不同岗位及知识工作者，面试官在面试中缺乏方法与技巧，时常变成主观的话聊，给应聘者留下不好印象同时有损企业和品牌形象。
- 5.面试官除了面试工作也是企业的代表，如何通过面试影响应聘者，即使应聘者面试失败仍然可以保持二种身份，企业或者品牌的宣传者或推荐者、消费者或者使用者。
- 6.将个人主观映像成为判定标准而忽略相关方的要求。
- 7.面试很努力却缺乏结果交付。

【课程收益】

- 1.提升面试效能，降低招聘成本；
- 2.精准匹配人才，提升匹配额度；
- 3.专业面试道、法、术，同时建立人才库。

【课程目标】

- 1.能够陈述面试常见误区。
- 2.应用对于技能岗位、管理岗位、业务岗位的四种面试评价技术。
- 3.熟练应用面试流程，有章法重职业品牌建设。
- 4.能够应用提高面试质量的四种方法（微表情、提问、控场）。
- 5.获得聘用主动权的（激发兴趣、及时反馈、职业规划）。

【课程对象】 人力资源相关岗位；面试官；部门长/部门经理

【课程时间】 1天 6H

【课程形式】

系统性：科学理论+实践工具
流程性：步步为营，专业有效
工具性：拿来即用，容易操作
场景性：结合场景，易于掌握
生动性：多种形式，寓教于乐

【课程大纲】

第一章 招聘的作用与招聘者定位

第一讲 招聘为企业带来竞争优势

- 1.招聘如何为公司带来竞争优势
- 2.招聘流程及可能的误区
- 3.内部招聘与外部招聘

研讨

第二讲 建立经理必备的招聘技能

- 1.经理怎样控制招聘成本
- 2.人力资源部和部门经理的职责
- 3.为经理建立必要的招聘技能

4. 雇佣中的误区分析

绘制地图

第三讲 面试官定位

1. 逻辑层次理论

1.1 常见面试工作误区

案例分析：面试官艾米丽的工作状况

2. 面试官的胜任力模型

3. 面试官的工作目标（甄选效果量化指标；甄选与组织相关方关系）

4. 面试官的职业生涯

面试官生命之花

第二章 甄选 WIFI 定位与面试流程

第一讲 职位分析与职位评估（上）

1. 为什么要进行职位分析

2. 工作分析的具体内容

第二讲 职位分析与职位评估（下）

1. 工作分析的方法

2. 职位评估的内容

第三讲 职位描述及具体操作（上）

1. 什么是职位描述

2. 职位说明书的内容（一）

第四讲 职位描述及具体操作（下）

1. 职位说明书的内容（二）

2. 工作说明书的注意点

3. 职位说明书的衡量标准

4. 职位说明书的写作步骤

第三章 甄选的方法

第一讲 选才的作用及选才的方式

1. 选才如何给公司带来竞争优势

2. 人力资源部和其他部门的职责

3. 面试选才的方式

3.1 心理测试适用对象、测试目的及五大测试问卷。

3.2 工作样本测试三步骤。

3.3 评价中心技术：公文筐测试；面试；心理测试；角色扮演；无领导小组讨论；主题演讲。

3.4 笔试：写作测试；题目测试。

案例与情境演练

第二讲 面试的流程及注意的事项

- 1.求职申请表的重要性
- 2.行为表现和面试相结合
- 3.怎样区分“事实”和“谎言”

案例分析

第三讲 面试的目标和面试的围度

- 1.面试的目标和围度
- 2.怎样设定面试计划
- 3.面试前的准备工作

第四讲 结构化面试的步骤及技巧

- 1.面试准备的技巧
- 2.面试开始的技巧
- 3.面试中间的技巧
- 4.结束面试的技巧

第五讲 专业的结构化面试技巧

- 1.怎样问行为表现的问题
- 2.做完整的行为表现记录
- 3.倾听时全神贯注
- 4.掌握面试的速度
- 5.维护候选人自尊
- 6.非语言性暗示

第六讲 专业结构化面试后续工作

- 1.面试之后应该首先进行评估
- 2.面试打分中可能出现的误区
- 3.关键职位合格者的心理测评
- 4.取证的目的及如何进行取证