

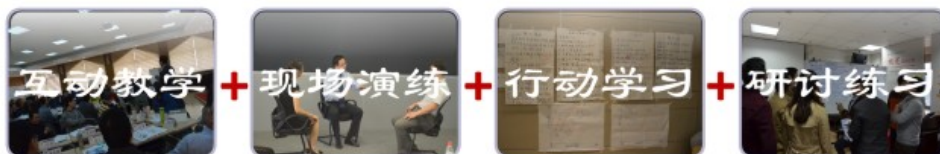
AI 赋能金牌面试官——

AI+高效招聘与面试技巧落地班

课程学员 各部门经理、总监、副总经理、总经理及 HR 管理人员

授课时间 2 天

授课方式 综合运用现代互动教学、国内外先进 AI 工具、引导技术，使课程效果倍增！



课程背景

在当今存量竞争的商业环境下，人才的竞争已进入白热化阶段。然而，许多企业依然面临着“人才难寻、标准不明、面试不准”的困境：人力资源部孤军奋战，业务部门配合度低；面试官缺乏系统训练，全凭“面缘”决策，导致企业承担了巨大的直接与间接经济损失。与此同时，**生成式 AI (AIGC)** 的爆发正在重塑招聘底层逻辑。

传统的招聘面试技能若不升级，将难以应对海量简历筛选与精准人才评估的挑战。如果说传统的招聘面试是面试官靠个人的“内功（经验）”在肉搏，那么 AI 赋能后的面试则是给面试官装备了一套“外骨骼机甲”。内功依然决定了你对人才敏锐度的上限，而 AI 则极大地提升了你处理信息、制定标准和精准提问的底线下限，让你在人才选拔的战场上效率更高、甄别更准。

本课程由原华为人力资源专家钱庆涛老师经典课程《金牌面试官》升级迭代而来，保留了华为人才选拔的实战精髓，融入最新 AI 技术在 JD 编写、胜任素质建模、结构化面试题库生成及 AI 辅助面试评估等场景的落地应用，帮助 HR 从“事务处理者”进化为“AI 驱动的战略人资官”。

课程目标

1. **重塑理念**：建立正确的人才招聘观，明确卓越管理者与 HR 在 AI 时代的职责分工。
2. **标准重构**：掌握胜任素质模型，并学会利用 AI 工具快速精准地界定用人标准。
3. **工具升级**：深度掌握结构化面试与 STAR 行为面试法，并能通过 AI 辅助设计高质量问题。
4. **实战落地**：提升面试官在“望、闻、问、切”中的专业洞察力，利用 AI 提升评估效率。
5. **敏捷高效**：掌握 AI Prompt（提示词）技术，让 AI 成为 HR 的“猎头助手”与“面试顾问”。

课程收益

- **对于 HR 经理**：获得一套华为背景的招聘管理体系+AI 提效工具箱，大幅缩减 JD 准备和简历初筛时间，运用 AI 技术高效开展胜任素质建模和结构化面试题库梳理。
- **对于面试官**：告别盲目提问，学会用 AI 生成针对性极强的面试提纲，提升人才识别准确率。
- **对于企业**：统一用人语言，降低招聘成本，提升招聘质量与效率，沉淀属于企业自身的 AI 人才选拔标准库。

成果清单

1. **AI 提示词库**：一套直接用于招聘各环节的 AI 指令集,提升招聘面试工作效率与质量。

2. **岗位画像包**：针对企业核心岗位的 AI 生成版胜任素质要素表。
3. **面试提纲库**：基于 STAR 原则的结构化面试题库。

课程大纲

第一天 标准重构与 AI 效能激发（标准篇与工具篇）

前言 拥抱 AI 时代，开启 HR 新篇章 0.5H

- 一、 **技术演进**：从大模型(LLM)到智能体(Agent)的跃迁
- 二、 **价值重塑**：AI 赋能下的 HR 战略转型与工作范式变革
- 三、 **核心技能**：驾驭 AI 语言——拆解 Prompt 撰写的万能公式与核心框架
 1. **场景实操**：制定人才管理方案提升团队新人留升率
 2. **思维模型**：授人以渔 —— 拆解 Prompt 撰写的万能公式与核心框架

第一章 正确认识招聘面试理念与要求 1.5H

- 一、 **企业选才的底层痛点分析**
- 二、 **卓越管理者在招聘中的角色定位**：业务与 HR 的协同机制
- 三、 **AI 视角**：AI 如何改变招聘全链路？
 1. 从“人找人”到“算力匹配”
 2. AI 在招聘中的四个应用阶段

第二章 岗位人才画像明晰与界定——AI 辅助胜任素质建模 2.5H

- 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、 岗位评价要素及岗位人才画像的确定

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
3. 明确岗位的人才画像和要素

案例分享：某企业员工的五项基本考察要素

三、 AI 实战演练：使用 AI 快速生成标准岗位 JD 和人才画像

四、 AI 实战演练：如何通过 AI 建模高效输出胜任素质模型

五、 AI 简历解码：多维度人才简历扫描，智能排雷提升识别能力

第三章 人才面试选拔工具有效使用——AI 驱动结构化设计 2H

一、 结构化面试设计与使用

1. 结构化面试的定义、特点
2. 结构化面试实施步骤：流程各环节问题与技巧拆解
 - 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

3. AI 实战演练：利用 AI 设计结构化面试评分表与核分规则

二、关键行为面试法（STAR）深度解析

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

第二天：深度面试与 AI 实战演练（技巧篇与落地篇）

第四章 STAR 工具深度训练与 AI 问题生成 3.5H

- 一、如何根据应聘者的行为分析素质情况
- 二、行为事例问题设计要求及发问技巧

现场练习：针对核心岗位进行行为性面试问题设计

- 三、AI 实战演练：利用 AI 将素质要求转化为定制化的 STAR 提问题库

第五章 专业面试技巧训练 2 H

- 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. 面试官有效聆听与常见误区规避
2. 如何挖掘应聘者更多的信息
- 3. AI 应用：通过 AI 辅导评估与情绪关键词提取辅助分析**

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

现场演练：面试的问题设计与提问

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

现场练习与点评：面试追问技巧

增值附加：如何通过 **AI** 建模技术高效批量筛选简历

0.5H