

# 金牌面试官

## -----解锁面试：心理与行为的洞察

主讲：舒涛

### 【课程背景】

随着现代企业的发展，招聘与面试已成为企业选拔人才的关键环节。然而，如何精准识别人才、实现人岗匹配，成为众多企业和面试官面临的重大挑战。本课程旨在通过深入剖析人岗匹配的原理与技巧，结合心理学、行为学等多学科知识，为面试官提供一套科学系统的选拔方法，帮助企业招到合适的人才，提升组织效能。

### 【课程目标】

1. **掌握人岗匹配的核心原理**：理解不同人格特征与岗位需求的匹配关系。
2. **提升面试识别能力**：通过观察、提问等技巧，准确评估候选人的能力、素质及潜力。
3. **优化面试流程**：设计科学合理的面试流程，提高面试效率与效果。
4. **增强面试官的心理素质**：培养稳定的情绪与客观的评价能力，减少主观偏见。
5. **培养创新思维**：鼓励面试官在选拔过程中运用创新思维，发现更多潜在人才。

### 【课程特色】

1. **理论与实践相结合**：既有深厚的理论基础，又有丰富的实战案例。
2. **多维度评估**：从心理素质、个性特征、行为表现等多个维度评估候选人。
3. **互动式学习**：通过小组讨论、角色扮演等方式，增强学习体验。
4. **定制化教学**：根据不同企业需求，提供定制化的面试策略与技巧。
5. **持续跟踪反馈**：提供面试后的跟踪评估与反馈机制，不断优化面试效果。

### 【课程对象】

- 企业人力资源管理人员
- 部门经理及以上级别管理人员
- 专业面试官及招聘专员
- 对人力资源管理感兴趣的相关人员

### 【课程时间】 1天（6小时/天）

### 【课程大纲】

#### 第一章：课程导入与人岗匹配概述

##### 1.1 课程背景与意义

###### 1.1.1. 目前企业三大痛点

###### 1.1.2. 求职者多元化与复杂化

##### 1.2 人岗匹配的概念与重要性

###### 1.2.1 岗位职责与任职资格

###### 1.2.2 岗位胜任力模型构建

### 1.3 候选人评估体系

#### 1.3.1 能力素质评估

#### 1.3.2 人格特征评估

#### 1.3.3 行为表现评估

### 1.4 国内外人岗匹配理论与实践

## 第二章：面试官的心理素质与情绪管理

### 2.1 面试的定义与类型

#### 2.1.1 结构化面试与非结构化面试

#### 2.1.2 行为面试与压力面试

### 2.2 面试心理学基础

#### 2.2.1 面试官心理调适

## 第三章：候选人心理特征识别

### 3.1 不同人格类型与岗位匹配

### 3.2 识别候选人的情绪反应与思维模式

### 3.3 案例分析：如何识别高潜力人才

## 第四章：面试技巧与策略

### 4.1 面试流程设计与优化

### 4.2 提问技巧与话术设计

#### 4.2.1 提问技巧

##### 4.2.1.1 开放式提问与封闭式提问(STAR 和 OBER )

##### 4.2.1.2 追问与引导技巧

### 4.3 观察与评估候选人的非言语行为

#### 4.3.1 候选人非言语行为解读

#### 4.3.2 逻辑思维与表达能力评估

### 4.4 应对面试中的常见难题与挑战

#### 4.4.1 候选人提问应对策略

#### 4.4.2 紧张氛围缓解技巧

### 4.5 成功案例分析和失败案例分析

#### 4.5.1 案例背景与过程

#### 4.5.2 成功因素与经验总结

#### 4.5.3 失败原因与改进建议

## 第五章：创新思维在人岗匹配中的应用

### 5.1 创新思维在招聘选拔中的重要性

#### 5.1.1 问题重构与创意提问

### 5.1.2 评估标准的创新与优化

5.2 如何运用创新思维发现潜在人才

5.3 案例分析：创新面试模式与评估方法

## 第六章：面试后的跟踪评估与反馈

6.1 面试结果的评估与决策

6.2 面试后的跟踪与沟通

6.3 面试官自我反思与能力提升