

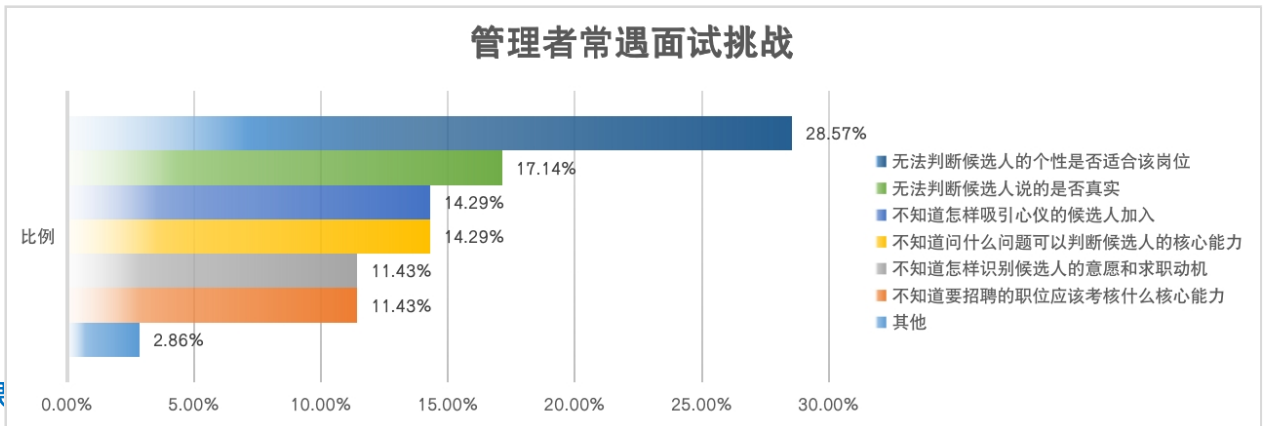
# 《精准识人 - 金牌面试官招聘技巧》

主讲：张焯老师

## 【课程背景】

VUCA 时代，人才是企业应对未来市场的不确定性 & 复杂性的终极武器，企业的竞争其本质就是人才的竞争。对于人才管理的选育用留励，招聘是其中最重要的环节，招聘质量的好坏直接影响了企业核心组织能力的打造。低效招聘带来的候选人不胜任及人员的频繁流动，不仅会造成岗位用人成本高但实际产出低，还会影响到团队氛围及执行力通路的顺畅，进而影响企业战略目标的落地和达成。

面试官面试水平的高低决定了企业的招聘质量。本课程将帮助业务面试官建立正确的招聘理念，明确管理者是招聘的第一责任人，清晰面试流程和面试官职责，系统掌握以胜任力模型、行为面试法为基础的面试提问技巧，帮助面试官全面提升面试能力。



## 【课

程结束后，学员能够：

1. 全面理解面试官在招聘中的角色和职责，明确面试流程；
2. 明确候选人画像构成要素，掌握核心胜任力评价标准的提炼方法；
3. 明确开场及结束流程、关注点与关键动作，提升候选人面试体验；
4. 使用三个行为面试法工具进行胜任力提问和追问，辨别候选人回答真伪；
5. 挖掘、识别及验证候选人的真实求职动机。

## 【课程特色】

1. 丰富互联网大厂管理实战经验与案例分享，提供落地实操工具，分步骤详细讲解；
2. 超多互动与情境演练，激发学员主动参与及思考，促进知识的学习与内化，课堂气氛活跃；
3. 提供根据大厂常用面试问题整理的《面试官常用面试问题》手册一份



## 【课程对象】

本课程适用于业务部门面试官

## 【课程时长】

0.5 天 (6 小时/天)

## 【课程大纲】

导入 管理者面试常遇挑战

### 第一单元：面试概述



长

## 1. 常见面试流程

### 第二单元：面试前准备

#### 1. 建立招人标准

- 1) 建立招人标准的重要性——为什么候选人看起来都差不多，难以区分好坏
- 2) 招聘的冰山模型——为什么面试时觉得很好的候选人，来了却干不好或干不

#### 3) 招人标准构成：基本条件+岗位胜任力

#### 4) 案例：某大厂某技术岗核心胜任力评价标准

#### 2. 核心胜任力提炼及分级

- 1) 核心胜任力及评价标准提炼逻辑
- 2) 核心胜任力评价标准提炼的两大关键

### 第三单元：面试中提问

#### 1. 面试各环节时间分配

#### 2. 开场流程

- 1) 开场三部曲
- 2) 开场关注点

#### 3) 案例：面试开场

#### 3. 胜任力提问与评估

- 1) 行为面试法介绍
- 2) 行为面试法提问工具：GA+STAR+CTA

##### ① GA：通用事件访谈法

- a. GA 提问法构成及使用技巧
- b. GA 提问法适用场景

##### c. 案例：某 500 强公司校招生面试问题

##### ② STAR：行为事件访谈法

- a. STAR 提问法及关键原则
- b. 案例：双 STAR 提问法

##### ③ CTA：冲突提问法

- a. CTA 提问法构成及使用技巧
- b. 案例：CTA 提问法

##### ④ 视频案例分析：某技术岗面试

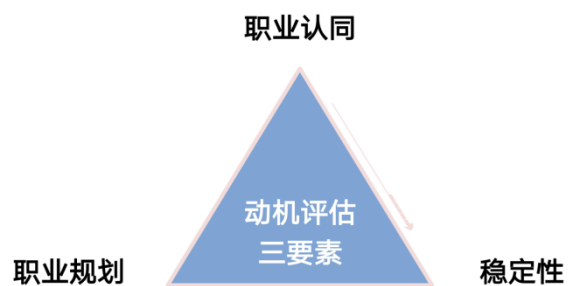
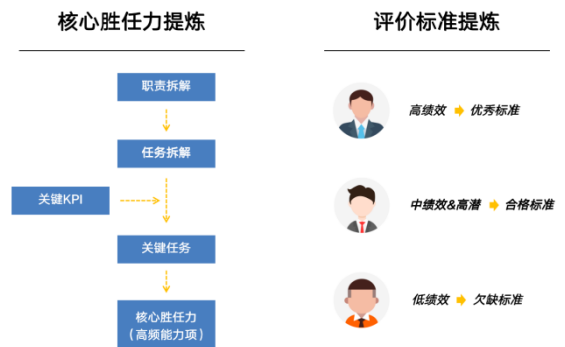
- a. 面试官胜任力提问问题分析
  - b. 候选人表现评价分析
- ⑤ 演练：胜任力面试问题设计

#### 3) 辨别候选人回答真伪

- ① 常见候选人回答陷阱
- ② 练习：识别候选人回答陷阱
- ③ 辨别候选人回答真伪的四个技巧
- ④ 胜任力提问常见错误与误区

#### 4. 识别求职动机

- 1) 常见求职动机
- 2) 求职动机评估三要素
- 3) 求职动机验证方法
- 4) 案例：求职动机提问与验证



## 5. 面试结束流程

### 第四单元：胜任力提问实战演练

课程重点回顾与答疑

---

#### 课前准备：

1. 甲方提前 **1-2** 周提供（如果有）：
  - 主要在招岗位 JD（4—6 个）及对应任职资格或胜任力模型
  - 公司招聘流程、面试评价表等
2. 课前调研（建议至少提前 **1-2** 周调研，以调整课程重点及案例）
  - 讲师提供学员调研问卷，甲方组织调研