

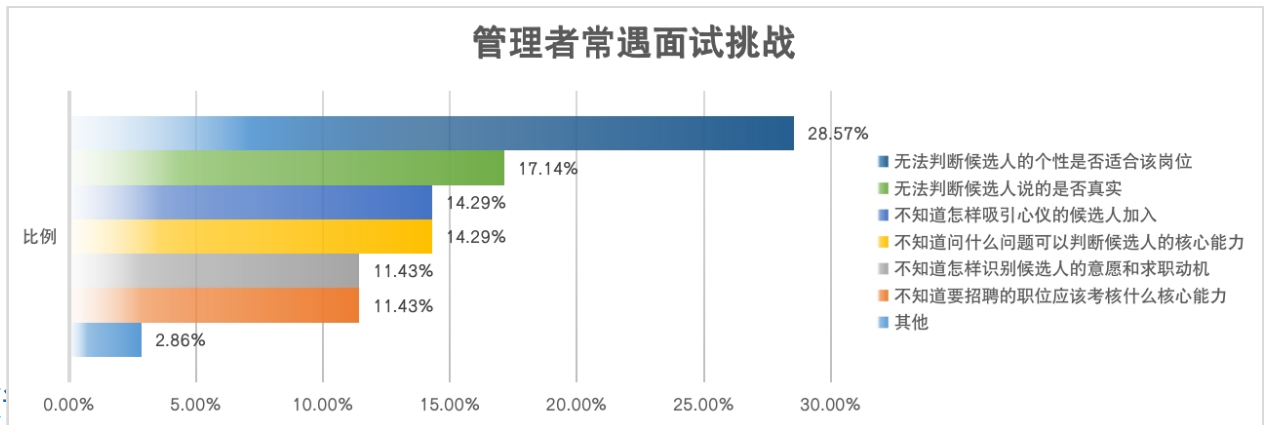
《精准识人-金牌面试官招聘技巧》

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，明确面试流程及关键环节；
2. 了解冰山模型构成、作用及对招聘面试的影响，明确候选人核心胜任力构成五要素；
3. 理解核心胜任力及评价标准提炼逻辑，通过 GOCD 法提炼核心胜任力及分级标准；
4. 明确一面、二面等各面试环节中，业务面试官与 HR 面试官分工方式及面试侧重；
5. 使用三个行为面试法工具设计结构化面试问题，通过提问及追问辨别候选人回答真伪；
6. 挖掘和识别候选人真实求职动机，设计吸引候选人话术；
7. 有效填写面试评价，持续跟进意向候选人避免流失；
8. 了解面试礼仪和禁忌，树立雇主品牌形象。

【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《面试官常用面试问题》手册

【课程对象】



本课程适用于需要参与面试的业务部门各级管理者（非人力资源部门）

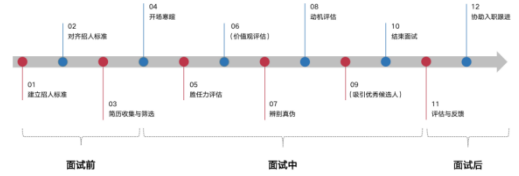
【课程时长】

1-2天，6小时/天

【课程大纲】

第一单元：面试的重要性

- 1. 面试问题及挑战原因分析
- 2. 常见面试流程

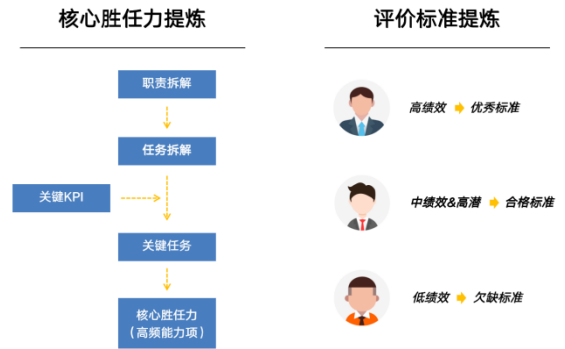


第二单元：建立招人标准

- 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长

长

- 3) 招人标准构成：基本条件+岗位胜任力
- 4) 案例：某大厂某技术岗招人标准
- 2. 胜任力提炼及分级
 - 1) 核心胜任力提炼的两大关键
 - 2) 核心胜任力及评价标准提炼逻辑
 - 3) 核心胜任力提炼及分级工具：GOCD法
 - 4) 案例：某大厂某岗位核心胜任力评价标准
 - 5) 练习：校招生核心胜任力及分级标准提炼
- 3. 各阶段面试官分工及评价重点
- 4. 简历筛选与分析
 - 1. 简历快速筛选方法
 - 2. 简历分析的四个关键



第三单元：面试提问

- 1. 开场三部曲
- 2. 胜任力评估
 - 1) 行为面试法介绍
 - 2) 行为面试法提问工具
 - ① GA：通用事件访谈法
 - ② STAR：行为事件访谈法
 - ③ CTA：冲突提问法
 - 3) 基于行为面试法的面试问题设计
 - ① 案例1：沟通能力面试问题设计
 - ② 案例2：学习能力面试问题设计
 - ③ 练习：胜任力面试问题设计
 - 4) 辨别回答真伪
 - ① 识别常见候选人回答陷阱
 - ② 辨别回答真伪的四个技巧
 - 5) 案例分析：某产品岗胜任力面试
 - 6) 胜任力提问常见错误与误区
 - 7) 演练：胜任力面试提问



3. 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) 演练：求职动机面试提问
4. 吸引候选人话术
 - 1) 吸引候选人要素
 - 2) 案例：吸引候选人话术
 - 3) 练习：设计吸引候选人话术
5. 结束流程与注意事项

第四单元：面试后跟进

1. 填写面试评价
 - 1) 填写面试评价的重要性
 - 2) 面试评价内容
 - 3) 案例：某大厂某岗位面试评价表
2. 跟进入职过程

第五单元：面试礼仪与禁忌

1. 讨论：如何营造良好面试体验
2. 影响面试体验的四个关键
 - ① 面试礼仪
 - ② 面试禁忌
 - ③ 提问专业度
 - ④ 及时反馈

第六单元：面试常遇挑战

1. 如何识别高潜人才
2. 如何识别跨界候选人
3. 如何引导不爱说话的候选人
4. 如何应对滔滔不绝的候选人

第七单元：面试实战演练

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）：
 - 主要在招聘岗位 JD（4-6 个），及对应的任职资格或胜任力模型
 - 公司企业文化手册
 - 面试评价表
2. 课前调研（建议至少提前一周调研，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
 - 根据调研结果，讲师选择是否继续访谈招聘同学及学员 1-2 人

