

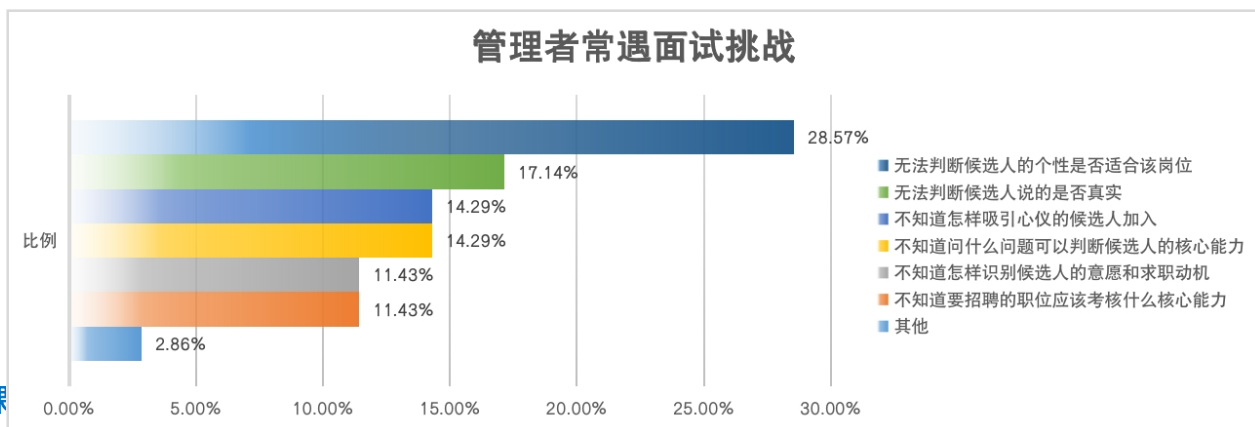
《精准识人-AI 驱动的高效面试技巧》

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，学会如何通过 AI 辅助加速面试提效，全面提升面试官招聘面试能力。



【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. 理解面试评价的作用，有效填写面试评价，持续跟进意向候选人避免流失；
7. 使用 AI 工具辅助招人标准的建立、简历评估及面试问题设计，提高面试效率及准确度。

【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

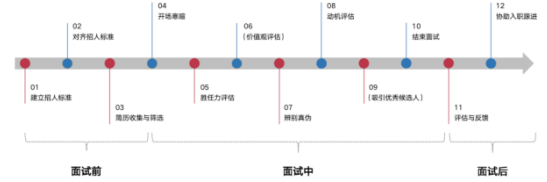
1. 建立招人标准
 - 1) 建立招人标准的重要性——为什么候选人看起来都差不多，难以区分好坏
 - 2) 招聘的冰山模型——为什么面试时觉得很好的候选人，来了却干不好或干不

长

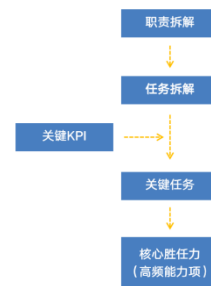
- 3) 招人标准构成：基本条件+岗位胜任力
- 4) **案例：某大厂某技术岗招人标准**
2. 胜任力提炼及分级
 - 1) 核心胜任力提炼的两大关键
 - 2) 核心胜任力及评价标准提炼逻辑
 - 3) 核心胜任力提炼及分级工具：GOCD 法
 - 4) **案例：某大厂某岗位核心胜任力评价标准**
 - 5) 使用 AI 工具提炼核心胜任力分级标准
 - ① 方法 1：RTRF 公式提问法
 - ② 方法 2：示例提问法
 - ③ 方法 3：指令式提问
 - ④ 方法 4：角色扮演式提问法
 - ⑤ **案例：使用 AI 提炼某胜任力分级标准**
 - 6) **练习：使用 AI 工具提炼核心胜任力分级标准**
3. 各阶段面试官分工及评价重点
4. 简历筛选与分析
 - 1) 简历分析的四个关键
 - 2) 使用 AI 工具快速评估候选人简历

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



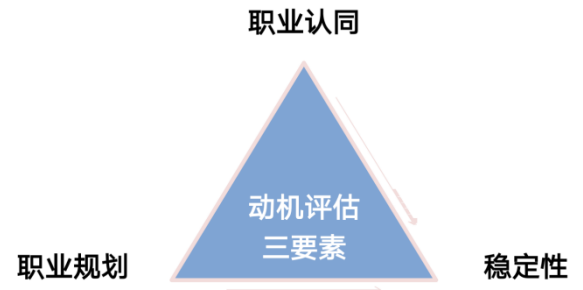
核心胜任力提炼



评价标准提炼



- 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) 使用 AI 工具设计胜任力面试问题
- 7) 胜任力提问常见错误与误区
- 8) 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. 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），对应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