

# 金牌面试官（招聘面试识人十术）

## 前言

专业面试考官担负着为企业挑选最佳任职者的重任，这直接关系到企业人力资源管理与开发成本，直接关系到每个员工、部门的运营效率。最佳任职者往往比一般任职者能为企业创造更高的价值和拥有更高的工作效率。事实上很多企业虽然在绩效与薪酬管理方面投入了更大的精力，但其业绩水平并没有任何实质性的改善，相反还会让员工怨声载道，导致这种现象的根本原因就是企业没有把好人力资源的“入口关”，面试官就是把握人力资源入口的主要责任者。

## 课程大纲

### 一、 面试官的职责升级

- 1、企业面试主要存在的问题
- 2、影响人员招聘的因素
- 3、面试官的职责提升：从战略角度看待面试

### 二、 选拔人才的标准

- 1、人才选拔的转变：从注重知识技能到素质能力的转变

冰山模型的分析

- 2、理想的任职者
  - (1) 人岗匹配：满足岗位要求
  - (2) 人际匹配：团队的协同
  - (3) 人企匹配：价值观相同

### 三、 结构化面试：更多是采用半结构化

- 1、定义：结构化和非结构化的比较

- 2、结构化面试的流程
- 3、结构化面试问题的类型

#### **四、常用的面试技术**

- 1、简历甄别的技巧
- 2、笔试
- 3、测评技术的运用
- 4、情景模拟
- 5、行为面试法
- 6、公文框测试
- 7、无领导小组甄选
- 8、背景调查
- 9、互动式考察
- 10、你认为是的旁门左道：星座、血型、面相等

#### **五、面试实践中的技巧：经典五问**

- 1、面试问答的逻辑思路
- 2、引入式问题
- 3、行为式问题
- 4、场景式问题
- 5、动机式问题
- 6、压力式问题

#### **六、面试过程的控制与结果评估**

- 1、面试准备
- 2、面试记录
- 3、过程处理
- 4、结束与评估
- 5、效果的反思