

# 金牌面试官必备技巧

## 课程背景：

在当今世界，一个不争的事实是：哪家企业拥有一流的人才，它就会有一流的产品，也就能在竞争激励的市场中立足于不败之地。是"没有人"还是"没有合适的人"，我们该如何具有"慧眼"？招聘与面试作为企业人力资源竞争的第一步，对企业的长远发展有着举足轻重的作用。系统掌握招聘与面试技巧，为企业选拔优秀的人才，是现代经理人及 HR 必备的基本素质。

怎样招聘与企业发展要求一致的人永远是人力资源管理的重要工作之一。但如何能招到一流的且又符合企业文化的人才，又涉及到是否有正确的招聘方法及面试技巧。本课程的设计旨在帮助招聘工作者提高招聘与面试的知识和技巧，提高招聘的成功率，确保招到符合企业文化和职位要求的人才。

## 课程收益：

- 了解做为管理者选拔人才的重要性与维度；
- 掌握面试四维面试提问法；
- 掌握 STAR 行为面试法技巧；
- 掌握招聘中非语言信息的捕捉。

**课程时间：**2 天，6 小时/天

**课程对象：**企业各层级管理人员、人力资源经理/主管、HR 人员

**课程方式：**培训采取课堂集中培训的形式进行通过课堂讲述、短片播放、图片展示、案例研讨等方式结合情景演练、团队游戏互动使学员充分牢固掌握课堂所学知识课程呈现

## 课程大纲

导入：案例我们需要最好的教练？

## 第一讲：建立正确的面试理念

### 一、建标：我们要招聘最好的人才吗？

视频案例：美国队长是如何选出来的？

1. 我们期望团队有什么样的人
2. 人才匹配性：什么是人岗、人际、价值匹配？

### 3. 为什么 HR 总是不懂“我”心

- 1) 用与 HR 同频的方式沟通：岗位分析
- 2) 用 HR 听得懂的方式表达：岗位说明书

### 4. 岗位的胜任素质模型和评价要素

- 1) 岗位胜任力素质模型
- 2) 胜任力素质模型的三个胜任力
- 3) 胜任力模型的提炼方法

练习：最牛的哥的胜任力模型

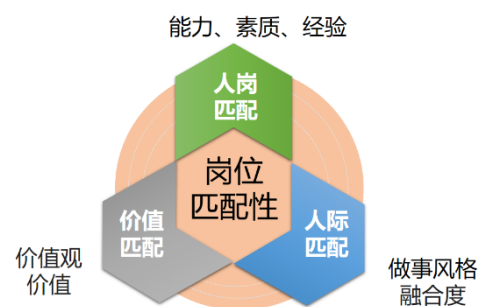
## 二、对标：人才测评有哪些技术

### 1. 测评技术运用的场景

- 1) 人才素养测评
- 2) 专业能力测评
- 3) 无领导小组讨论
- 4) 评价中心技术

### 2. 测评技术运用的注意事项

## 第二讲：吸引人：金牌面试官必备素养



## 一、面试官礼仪

### 角色扮演：一次糟糕的面试

1. 礼者，敬人也
2. 面试的流程
3. 面试官的眼神、情绪、时间控制
4. 面试容易走入的误区
5. 面试中的雇主品牌建设

## 二、简历筛选

1. 简历筛选的关键词
2. 识别简历中的水份
3. 提炼简历提问要点

## 第三讲：精准面试的“问、听、看、记”

### 一、为什么我们看人会走眼

1. 了解人的 DISC 模型
2. DISC 运用到面试中的技巧

### 二、提问：面试问题的设计

#### 1. 面试经典提问类型

- 1) 引入式问题，渐入佳境
- 2) 动机式问题，意欲为何
- 3) 情境式问题，身临其境
- 4) 应变式问题，暗藏玄机
- 5) 压迫式问题，兵不厌诈

## **2. STAR 行为面试法**

- 1) STAR 行为面试法的概念和应用
- 2) 如何用 STAR 行为面试方法进行提问
- 3) STAR 行为面试如何对应聘者的经历分析
- 4) STAR 行为面试如何对应聘者工作能力进行考评

## **3. 三步识别求职者的谎言**

- 1) 问行为活动
- 2) 问和多人活动

## **4. 如何进行追问**

- 1) 以导入问题切入
- 2) 抓住问题提问
- 3) 追问技巧 3W 法
- 4) 基于背景、能力、知识、特质的追问方法

## **三、倾听：如何听到隐含信息**

1. 有效地倾听行为
2. 鼓励应聘者多讲
3. 非语言信息的观察

## **四、观察：如何应对候选人的伪装**

1. 如何调节气氛到无警惕状态
2. 如何设计无法伪装的提问
3. 如何识别候选人说出的虚假信息

## **五、记录：如何记录面试的关键时刻**

1. 简要记录原则

2. 记录事实原则
3. 分类记录原则
4. 控制面试进程的技巧

#### **第四讲：面试结束后要注意的问题**

##### **一、如何有效结束面试**

1. 你还有什么补充吗？
2. 你有哪些情况要了解？

##### **二、面试评价的方法**

1. 讨论评分
2. 标杆评分

##### **三、面试中的疑问解答**

1. 候选人的薪资要求太高怎么办？
2. 候选人不想加班怎么办？
3. 候选人对岗位的期望值非常高怎么办？

**模拟演练：招聘人事经理**