

《金牌面试官》

培训目标：

1. 统一面试的流程和语言，改善面试观念和行为，树立雇主品牌形象；
2. 整合面试知识、工具、技巧和案例，提升关键面试技能；
3. 通过现场训练，提升面试的有效性和面试质量；

学员收益：

- 1.能力：让面试官学会如何设计问题；
- 2.工具：让面试官训练问出真假、辨出高低；
- 3.技巧：愉快的候选人体验基础上，让面试官掌握现场应变策略；
- 4.模型：掌握基于心理素质的人才甄选模型，升级面试官的识人雷达；
- 5.流程：SOP化的面试流程训练

学员：HR、部门经理、负责人才招聘的

第一章 面试概述

1. 面试的定义及目的
2. 面试类别
3. 面试官的素质要求

第二章 面试的误区与原则

1. 面试的误区

- 1.1 疏于准备，仓促上阵
- 1.2 跟着感觉走，不够专业
- 1.3 角色模糊，说的太多
 - 1.4 不能够以平等的态度对待求职者
 - 1.5 “像我”的偏见
 - 1.6 反弹效应
 - 1.7 晕轮效应
 - 1.8 以貌取人
 - 1.9 草草决策、轻易承诺
- 2.0 过分依赖他方推荐
- 2.1 寻找超人

2. 面试的原则

3. 招聘标准和人才画像

招聘标准和人才画像的内容 介绍冰山模型各维度的内容，包括技能、知识、经验、行为能力、动机价值观等

小组讨论：分析典型招聘岗位的人才画像

第三章 素质模型及面试问题

第一节 素质模型

第二节 基于素质面试问题

第三节 面试经典六问

第四章 面试的流程及技巧

1.面试前

熟悉要求 设计题目

阅读简历 了解信息

2.面试中

2.1.提问技巧

2.2 倾听技巧

2.3 面试流程

如何识别虚假信息

2.4 面试控制的技巧

3.面试后

面试结束的技巧

第五章 **STAR** 情景面试法

1.什么是 STAR 面试法

2.STAR 面试法操作步骤

3.行为面试法关键点

4.行为面试法的 4 个技巧

5.面试拨洋葱及漏斗技巧

6.四种典型的假行为事例

第六章 无领导小组讨论测评技术

1. 什么是无领导小组讨论

2. 无领导小组实际体验

3. 无领导小组优点及操作步骤、评定标准

第七章 微表情观察候选人

1、眼神

2、肢体动作

第八章 DISC 四种性格在人才选拔中的应用

老虎型

孔雀型

考拉型

猫头鹰型