

《金牌面试官》

【课程背景】

得人才者得天下！人才引进工作的好坏，直接影响着企业的发展。面对企业当前普遍的“招人难、人难招”的窘境，企业的HR和各级管理人员首先必须是一名合格的面试官，能够有效应对和解决常见的人才招聘难题。

我们该如何具有“慧眼”？本课程正是为了帮助专业的人力资源从业人员、企业家、各级管理者以及所有可能参与人才选拔工作的人员设计和准备的，将给予学员一系列系统实用的解决方案。。

【课程收益】

1. 掌握人才甄选策略与面试技巧；
 2. 了解考察人才素质的方法；
 3. 掌握并运用关键行为面试法；
 4. 掌握情景模拟面试的方法；
- 掌握招聘选才实战技巧。

【课程特色】“道、法、术”兼有；实战，学之能用；投入，案例精彩；

【课程对象】人力资源总监和经理、招聘总监、招聘经理、招聘负责人、HRBP、各级管理者等；

【课程时间】一天或两天

【课程大纲】

问题讨论：

刘邦的外聘团队

一、甄选理念

1. 招聘很重要
2. 招聘有难度
3. 招聘成功的关键所在

二、面试官的角色认知

1. 面试官的角色认知
2. 面试官行为三大准则
 - 行为三大准则
 - 面谈礼仪
 - 对不符合条件的应聘人员的态度
3. 面试官的素质要求

三、如何确定人才标准？

1. 案例分享：谁是我们需要的哪个人？
2. 合格员工标准的产生
3. 胜任素质模型
4. 素质的定义和特征
5. 白金法则：普通和优秀的区别
6. 案例分享：寻找不同职类高绩效的素质特征（华为公司）

四、人才选拔的方法有哪些？

1. 多样化的选拔方法
2. 招聘常用测试方法之一：笔试
3. 招聘常用测试方法之一：面试
 - 按面试的标准化程度分类
 - 按面试的进程分类
 - 按面试题目的内容分类
4. 招聘常用测试方法之一：心理测试
 - 个性测验
 - 职业兴趣测验
 - 能力测试
5. 招聘常用测试方法之一：评价中心
 - 情景模拟1：公文处理模拟法；
 - 情景模拟2：无领导小组讨论
 - 情景模拟3：角色扮演；
 - 情景模拟4：仿真模拟测试系统。

五、 行为面试法

1. 行为面试概念
2. 行为面试流程
 - 第一步：面试开场白
 - 第二步：主要背景回顾
 - 第三步：行为事件描述
 - 第四步：附加信息询问
 - 第五步：结束面谈
 - 第六步：面试评估

六、 面试中的实战技巧

1. 如何获取信息—提问的方式
 - 行为描述面试问题的两大忌
 - 案例分享
2. 如何获取信息—发问的技巧
 - 设计面试问题，学习如何有效发问；
 - 练习：它们各是哪类问题？

七、 无领导小组面试

- 1、 无领导小组讨论面试的概念与分类；
- 2、 无领导小组讨论面试的流程；
- 3、 无领导小组讨论面试的题型及评价看点
- 4、 无领导小组讨论中的角色
- 5、 无领导小组讨论面试的评分标准

八、 九型人格与职业定位

- 1、 九型人格图
- 2、 九型人格性格解析
- 3、 人的价值观各有不同
- 4、 九型人格与职业定位

九、 人才选拔中的实战技巧

- 1、 面试过程中的注意事项
 - 2、 如何吸引优秀的人才
 - 3、 面试评估中的误区
 - 4、 几种需要慎重的面试者
 - 5、 招聘中的十四个误区
 - 6、 招聘中遇到的具体问题还有哪些
 - 7、 内外部招聘利弊分析
 - 8、 讨论：如何看待内部招聘中的公推比选？
- 十、 结束语