
《非人面试技巧课程大纲》

一、 课程背景

松下幸之助说：企业即人。企业的兴衰，关键在人。招聘与面试作为企业人才队伍建设的第一关，对于企业的长远发展起着十分重要的作用。

找对人用对人一直是企业最大期望，企业也许会为了一次的看人走眼付出 n 多倍的成本。选对正确的人，才能将事做的正确做的精准，而善用目标选才，正是帮助企业赢战未来的关键。

企业中层业务经理，作为企业人员管理的核心关键者，能否具备专业、规范的选人能力和标准，在企业发展过程中更是重中之重。

二、 课程目的

本课程目的在于协助公司负责具体招聘选材的人员，比如业务部门经理以及公司决策层，了解如何提高面试技巧，通过行为面试法等具体工具，帮助面试者摆脱经验主义和主观印象，加上科学的心理测评技巧，使学员获得有效而实用的招聘与选材技能。

三、 课程收益

- 帮助业务经理理解招聘的重要性
- 重新认识和理解面试的意义及内涵
- 掌握行为面试法、STAR、无领导小组讨论等面试工具
- 掌握问题跟进、发现谎言等面试技巧和规避风险

四、 课程大纲 (时间：1 天)

| 课程议题 (一级目录) | 课程议题 (二级目录) | 授课方式 | 授课时间 |
|----------------|---|--|------|
| 1 招聘 | <p>一、 招聘的重要性</p> <p>招聘的成本</p> <p>错误雇佣给企业造成的损失</p> <p>二、 招聘常见误区和注意事项</p> <p>“硬”技能和“软”技能</p> <p>胜任力的冰山模型</p> <p>工作动机分析</p> <p>“合适的人做合适的工作”：一切 HR 工作的核心基础</p> <p>招聘风险防范，维护雇主利益</p> <p>三、 HR 经理和业务部门经理的分工与协作</p> <p>应该分别做什么？</p> <p>如何分工，如何协作</p> | <p>小练习</p> <p>图表</p> <p>小组讨论</p> <p>案例学习</p> <p>讲授</p> | 1H |
| 2. 面试 | <p>一、 关于简历</p> <p>如何快速筛选简历</p> <p>简历和面试的不同重点</p> | <p>小练习</p> | 6H |

| 课程议题 (一级目录) | 课程议题 (二级目录) | 授课方式 | 授课时间 |
|----------------|--|--|------|
| | 二、行为表现 甄选的三块“金砖” (核心原则) 行为事例分析法 STAR 原则 三、面试的过程 面试的准备 面试进行时 结束面试 四、面试技巧 如何发现候选人的虚假表现 无效的行为事例如何规避 怎样有效和高效提问 跟进--验证和防伪 笔记和倾听的重要性 五、评估面试结果 评估的误区 分析评估面试结果 评估方法 | 视频学习 案例分析 模拟演练 应用举例 行动学习 案例学习 沙盘模拟 模拟演练 案例分析 应用举例 分组讨论 | |

| 课程议题 (一级目录) | 课程议题 (二级目录) | 授课方式 | 授课时间 |
|----------------|--|------|------|
| | 六、面试官的商务礼仪 请尊重候选人 着装 话术 举止 面试环境 七、培训效果落地 5-3-1 模型 | 课后作业 | |