
金牌面试官

课程背景：

将合适的人配置到合适的岗位上，是实现组织或者个人效能最大化的关键，对于许多企业人力资源工作者及中层管理者而言也是一个难点。

在互联网时代背景下，人才争夺战也遇到了新的挑战：

- 招聘信息铺天盖地，“双向”选择日趋明显，如何保量？
- 面试官团队作为人才窗口，为企业代言，如何打造“金牌面试官”团队？
- “适合”vs “优秀”人才识别技术，如何避免“像我”，选出“德才兼备”的候选人，提升招募效度？
- 面试现场，业务部门与人力资源部如何实现完美配合，流程顺畅？
- 核心的面试技术、面试流程操控技术如何应用？

本课程提供了招聘中一些企业实践操作经验汇集，通过本次培训，你将对行为面试和面试本身有更深刻的理解，掌握对候选人进行恰当的素质评价技术，你将学会如何结合，“胜任素质理论”在招聘中应用、“如何 Hold 住面试现场让人才脱颖而出”、如何巧妙提问，“如何评估应聘者的反映与回答”……总之，本课程能够帮助您有效地将合适的人引入企业，助力企业招聘大战。

课程对象：招聘专员、主管、人力资源经理、业务部门总经理、总监及部门经理。

授课方式：培训导师讲授与学员训练相配合；案例教学、分组讨论、互动游戏、

现场练习等相结合。

课程时间：2天（共12课时；6小时/天）

课程大纲：

一、面试官角色定位与行动策略

■ 角色一：企业人才守门员

■ 面试误区与行动策略

像我原则 套娃理论

晕轮效应 经验主义

刻板效应 随意提问

案例：印象最深刻的一次面试经历

■ 行动策略：面试官人才识别四个关键

角色二：雇主品牌形象大使

■ 面试官是候选人接触企业的第一张片

候选人对企业的印象五看

真实案例：面试到了三轮，为什么候选人拒了 offer

■ 行动策略：专业的面试官行为解析

角色三：企业内部猎头：用产品思维做面试

面试双向选择，如何让说服心仪候选人？

■ 影响求职者接受工作的因素解析；

真实案例：企业给高出两倍的薪水被候选人放鸽子了？

■ 面试官的“产品思维”：如何像心仪的候选人成功售卖你的 offer？

听到候选人的心理：心理学对话技术三“听”与一个关键动机问题

面试官说服候选人的：FABE 法

讨论：吸引候选人的“卖点”分析

二、绘制人才画像，避免识人冲突

- 胜任力素质理论基础

- 面试官对社招人才的画像分析：KSC（知识、技能、素质）

画像的由来与重要：游戏体验

画像试试看：HR 岗位 销售岗位

- 人才画像绘制方法论：客观测评与主观测评的应用

人才画像中客观测评解析：人才测评的常见工具解析

人才画像中主观访谈：访谈结构解析

三、BEI 行为面试法，五步控场专业规范（人才标企业不同，以下

案例展示)

- 什么是 BEI 面试？

假设：过去预测未来

操作 BEI 的关键

问题指向：萃取“行为”，对标才标准 提问技巧（问过去不问将来、问真实不做

假设，反复要求对方举例，留意细节)；

■ 半结构化面试五步法

✓ 第一步：关系建立（开场白） 放松、指向询问

✓ 第二步：导入 问候选人准备好的熟悉问题

（自我介绍、简历疑点挖掘、收集证据链）

✓ 第三步：正题“人才标准”相关问题

4-5 个企业画像中的关键能力素质解构

沟通协调 定义、高分标准、问题库及如何考察

抗压能力 定义、高分标准、问题库及如何考察

问题分析与解决 定义、高分标准、问题库及如何考察

成就动机 定义、高分标准、问题库及如何考察

✓ 第四步：确认 查漏补缺人才素质评估

✓ 第五步：结束 询问候选人关注话题+推荐企业

全景实操练习：根据岗位设计面试流程问题题本

四、STAR 深度追问 萃取有效信息

■ 面试问题分类：四类面试问题

✓ 面试中的倾听技巧

✓ 面试中的追问 STAR 案例练习

✓ 实景现场鲜活追问案例：逐字稿分析

✓ 逐字稿现场追问练习：你答我追

■ 行为面试 STAR 中的分类问题解析

S：四问

T: 五问

A : 五问

R : 四问

- 模拟演练：三人追问
- 主面试官与辅面试官分工

五、甄别技术与评估 评价言之有据

- 三维评估：评估工具、评估技巧、评估输出
- 候选人评估维度：
 - 画像部分：动机、能力、经历、性格
 - 专业部分：参考标准答案
- 三个评估工具解析：运用工具扩充评估词条与找到评估依据
 - 工具一：心理学领域的动机：亲和力、成就动机、权力动机；
 - 工具二：BEI 行为访谈法 有效信息与无效信息观察点解析
 - 工具三：DISC 在评估中的作用
- 评估技巧：非语言观察技巧 评估原则：差异化与一致性
- 评估输出：评估报告撰写原则
 - 面试评价三要素：结论、评价、建议