**《金牌面试官：行为面试技巧实战训练》**

**【报名详情】**

场次：2023年9月15日-16日上海；10月20日-21日北京

费用：4980/元人（差旅费用请自理）

**【课程背景】**

企业要发展就需要不断地吸纳人才，是否能够拥有企业发展必须的关键核心人才是企业的核心竞争力之一。有效的面试取决于科学的标准，严谨的流程，更取决于面试官的选人能力。企业里招聘人员和业务主管在面试中能否选到对的人是企业吸纳人才的关键环节。本课程正是帮助企业承担面试职责的人员掌握面试技术，从了解职位的特点，研究职位与人相匹配的方法，再通过相应的面试流程与面试技术的培训，实现为企业招聘到合格人员的目的。

**【课程简介】**

课程以模拟岗位的岗位标准为依据，以行为面试技巧为抓手，进行人才外部选拔从系统到流程全方位讲解，并从面试问题设计，面试情境模拟和雇主品牌传播的等角度进行实战训练。

**【课程特色】**

* **信效度高：**传统面试效度只能达到0.05-0.2, 而行为面试可达到0.6。行为面试的成本相对其他效度相当的选拔工具性价比最高。学习行为面试法是对面试有效性提升最有价值的投资。
* **实战演练**：从问题的设计，情境练习中的提问和追问，面试记录等全面帮助学员提升行为面试法技巧。
* **案例丰富**：它山之石可以攻玉。通过学习参考其他公司优秀的示例，如岗位素质模型样例，面试题库等等，让学员举一反三，回到自己的公司可以转化使用。
* **实用工具**：面试官手册、面试记录表、面试评估表等工具表单，即学即用。

**【课程收益】**

1. 1场现场模拟岗位建立岗位能力模型（含知识技能、核心能力、经验和动机匹配性等）
2. 1份基于模拟岗位的面试题库
3. 1套金牌面试官提问和追问方法卡
4. 1份面试中记录候选人行为展现的记录表
5. 1份最终对候选人进行评估录用的决策表
6. 1份完整面试流程手册：从如何开场，到如何结尾

**【适合对象】**

* 负责招聘的人力资源相关人员
* 进行面试、选才的业务管理者
* 有需求进行识人选人能力提升的业务骨干

**【课程大纲】**

**第一天**

**第一章：识别篇—聚焦流程和标准**

1. 成功招聘的5个关键点
   1. 关注招聘选拔系统的3大效能因素
   2. 关注人力资源部门和业务主管的分工与合作
   3. 关注岗位核心能力是选到合适候选人的依据
   4. 关注录用决策，帮助企业选到性价比最高的候选人
   5. 关注雇主品牌，在每一次面试中传播雇主品牌

* 小组活动：一次失败的招聘

1. 选才成功的3大标准
   1. 选拔标准常见误区
   2. 专业知识和技能
   3. 核心能力
   4. 动机匹配性
   5. 不同要求用什么方式来评估和选拔

* 小组活动：为待招岗位挑选面试能力
* 示例：某地产公司项目经理人才画像
* 示例：某零售公司销售经理人才画像

1. 常见面谈和选拔方法
   1. 面谈常见类型：

按结构化程度分：结构化面试、半结构化面试、非结构化面试

按面试技术分：行为面试、情景面试、压力面试

按面试人数分：个体面试、集体群面

* 1. 评价中心：无领导小组、管理游戏、角色扮演
  2. 现场实操：知识和技能类
* 示例：某科技公司综合使用多种选拔方式招聘管培生

1. 面试官的选择与心态
   1. 组织中哪些人适合做面试官
   2. 面试官的角色要求
   3. 面试官应具备的心态

* 小组活动：小王的面试体验

**第二章：准备篇—面试前的充分准备**

1. 面试小组在待考察的能力素质项上的分工
2. 基于待面试的能力项，设计面试问题清单
   * + - 1. 设计开场问题，营造信任氛围
         2. 设计行为面试问题，问出过去成就
         3. 设计假设性问题，预见发展潜质
         4. 设计动机性问题，匹配求职意向
         5. 避开面试问题的常见雷区
3. 留意对候选人简历中有疑问的点，作为面试中的提问点

* 小组活动：为待面试的能力项设计问题清单
* 示例：模拟岗位的面试题库演示

**第二天**

**第三章：应用篇—面试过程与技巧**

1. 面试一般流程
   1. 暖场：消除候选人的紧张和焦虑情绪，帮助候选人进入面试状态
   2. 收集信息：通过提问收集候选人是否适合待招岗位的信息
   3. 记录信息：在面试中有效记录候选人提供的信息
   4. 提供信息：基于候选人动机匹配和雇主品牌宣传回答候选人问题
   5. 结尾：对候选人进行感谢和告知后续流程

* 小组活动：为待招岗位制作面试指引
* 示例：某技术公司面试官面试手册

1. 用行为面试法收集信息
   1. 提问的技巧：STAR收集行为事例
   2. 追问的方法：通过追问问出候选人完整的行为事例，作为评估依据

* 小组活动：提问和追问
  1. 收集正反面的信息：聚焦候选人行为有效性，除了正面成功事例，也收集不成功的事例，相互印证
* 小组活动：收集正反面的信息
* 示例：提问和追问方法卡

1. 非语言沟通的秘密
   1. 微表情与肢体语言
   2. 应对沉默的方式
   3. 关注面试中的无意识行为

* 小组活动：识别微表情与肢体语言
* 示例：常见微表情和肢体语言隐含的心理活动

**第四章：实战篇—情景模拟和复盘**

1. 情景模拟演练
   1. 根据模拟岗位和模拟简历，小组设计面试问题
   2. 三人一组：一人担任面试官，一人担任被面试人员，1人担任观察员
   3. 三个角色相互复盘和给反馈
   4. 讲师总体点评反馈

**第五章： 决策篇—做出正确的聘用决定**

1. 录用环节常出现的误区
2. 平衡当前岗位需求和长远发展潜质
3. 综合搜集到的信息，做出适当的录用决定

* 小组活动：多个合适的应聘者，该录用哪个应聘者更是？

***【讲师介绍】***

Emily Chen

**行业经验**

先后在500强制造行业、新能源、千亿级高科技企业任职高级人才发展主任、全球学人才发展总监、学习与发展总监等职务，并在国内知名管理咨询机构担任高级人才资源顾问。

**专业背景**

* 美国智睿咨询，认证讲师
* 美国智睿咨询，能力建模师
* 芬兰引导协会，认证引导师
* 云学堂代际管理，认证讲师
* 埃里克森国际教练学院，专业教练
* 美国公平劳工协会，认证讲师
* 中科院心理研究所，应用心理学研究生
* 南京大学，MiniMBA

**讲师资历**

* 15年+人力资源管理，人才选拔和发展资深从业者，兼备甲方落地实操和乙方专业深度的双重经验。
* 多项全球经典领导力课程授证讲师，年授课学员超过1000人次。**其中《金牌面试官——行为面试技巧实战训练》年培训超过20场**，授课风格亲和风趣、循循善诱、娓娓道来、且因有心理学背景兼具直抵人心的深度。
* 筹建和落地全球TOP企业人才发展从0-1体系。搭建各层级人才梯队的选拔和评估体系、如面试流程、评价中心等人才评估中心，并培养业务发展所需各类人才，引领和支撑业务业务快速发展。

**擅长课题**

* 管理领导力系列：人才选拔和评估、金牌面试官、卓越成效的管理者、管理者场景化沟通、新时代员工管理、情商与领导力等
* 沟通影响系列：沟通与反馈，演讲技巧，结构性思考等
* 个人效能系列：压力与情绪管理，时间管理，精力管理，商务礼仪

**近3年部分项目**

* 2023年1月-2023年4月

为某企业设计核心人才经营管理能力提升四阶段项目，从团队融合、经营意识、人才招聘选拔和培养，领导力方面提升，帮助这家公司吸引和选拔了优秀的外部人才支持业务快速发展。

* 2022年7月-2022年11月

为某企业建立招聘选拔体系，敏捷建模岗位素质模型，并根据岗位标准带领中层管理者工作坊产出对应面试题库，以及梳理面试评估和决策录用流程，有效提升了外部招聘选拔候选人的质量和试用期通过率。

* 2021年7月-2022年8月

为某大型企业在当年9月份进行2000人应届生校招面试官进行《金牌面试官训练营》项目，从面试工具、面试流程到面试技巧进行全面赋能，有效提升了企业的雇主品牌宣传和优秀应届生选拔效果。

**过往客户**

* Apple、Intel、Dell、Starbucks、H&M，Walmart、宜家、李维斯（Levi's）、Ann Taylor等全球知名企业供应链；
* 富士康、广达电脑、叶氏化工、尚德太阳能电力、药明生物等国内知名企业。