**《结构化行为面试技术》课程大纲**

**华乃晨**

人才是企业生存与发展的重中之重，企业对核心人才的争夺战日趋激烈。但是，招聘面试作为组织对人才识别与选拔的重要手段，却屡屡失策。明明面试时应聘者呈现的能力水平都符合公司标准，但实际干起工作来就是绩效不达标；人才引进过程很顺利，但员工干了没几天人就跑了。类似的问题比比皆是。因此，企业现在亟需一种能够高效、准确判断应聘者的招聘面试手段来解决当下识人不准的问题。

本课程从结构化面试的管理流程和关键要素出发，深入挖掘在面试过程中常用的六种提问与追问方式，通过技巧学习和模拟演练的方式，寓教于乐，轻松学习。讲师还会结合大量案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、掌握结构化面试的流程与关键要素；

2、掌握结构化面试常用的六种提问技术；

3、掌握实战选才的技术与运用方式；

4、能够运用多种提问话术综合判断候选人能力水平；

5、深入理解面试官在结构化面试中的重要作用。

**【培训对象】**

企业人力资源管理工作者、业务/技术面试官、基层管理者、中层管理者

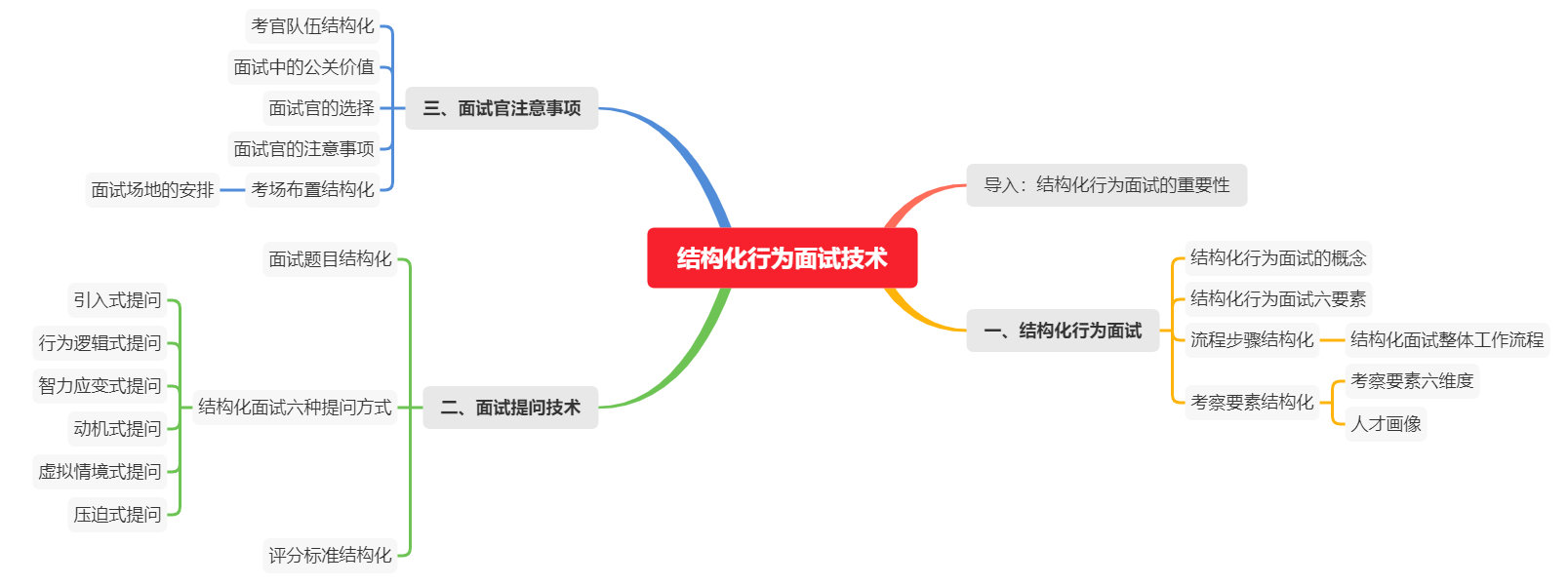
**【培训时间】**

1天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**



**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、结构化行为面试**

1、企业遇到的招聘准确性问题

2、结构化行为面试的优势

3、结构化行为面试的概念

4、结构化行为面试六要素

（1）流程步骤结构化

（2）考察要素结构化

（3）面试题目结构化

（4）评分标准结构化

（5）考官队伍结构化

（6）考场布置结构化

5、面试流程结构化

（1）结构化面试整体工作流程

（2）结构化行为面试沟通顺序

6、考察要素六维度

7、考察要素描述准确的重要性

8、人才画像

（1）基于“职位任职资格”的人才画像

（2）优秀标杆法

（3）团队共创：进行岗位人才画像描述

**二、面试提问技术**

1、面试题目结构化

2、引入式提问

（1）引入式提问常用话术

（2）引入式问题的作用

（3）引入式问题常见问题

3、行为逻辑式提问

（1）行为逻辑面试两大核心点

（2）行为逻辑面试提问的四要点

（3）行为逻辑面试的底层逻辑

（4）行为逻辑面试提问关键点

（5）嵌入情绪因素的重要性

（6）宝洁公司对应聘毕业生的面试八问

（7）行为逻辑式提问的STAR追问技术

（8）模拟实操：行为逻辑式提问

（9）实战选才

（10）团队共创：实战选才类型分析

4、智力应变式提问

（1）智力应变式提问概念

（2）智力应变式问题举例

（3）智力应变式问题解析

5、动机式提问

（1）动机式问题的关键点

（2）判断忠诚度的典型问题

（3）判断职业兴趣的典型问题

（4）判断职业价值观的方法

（5）测试：判断职业价值观

6、虚拟情境式提问

（1）虚拟情境式问题提问要点

（2）虚拟情境式提问AOR追问法

（3）虚拟情境式问题提问技巧

（4）模拟实操：模拟情境式提问

7、压迫式提问

（1）压迫式问题举例

（2）压迫式问题提问的条件

8、局面控制技巧

**三、面试官注意事项**

1、面试中的公关价值

2、考官队伍结构化

（1）面试官的选择

（2）面试官的注意事项

3、考场布置结构化

（1）面试场地的安排

（2）面试物品及相关人员安排

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1.课程逻辑串联与知识点复盘

2.学习心得体会与收获总结

3.学员分享与讲师点评