

企业高级面试技术

课程内容：

让你从面试的五步提问和追问开始，由浅入深地讲解面试过程中的三大核心环节：标准确定、提问追问、综合评判。

你在大量的声像资料、案例分析、现场练习的过程中，逐步掌握面试应聘者的沟通能力、做事能力、学习能力、职业取向等四个方面的方法。

内容大纲：

1、概述：面试中经常出现的难题

- ◆ 不准；
- ◆ 不快；
- ◆ 不深。

2、面试五问：一问闲话

- ◆ 关于房间和座位的布置；
- ◆ 礼貌用语并介绍面试官；
- ◆ 介绍面试和招聘流程、时间安排；
- ◆ 保证 6-10 分钟内应聘者紧张状态的缓解。

3、面试五问：二问重要经历

- ◆ 首先要了解实际工作需求，才会聘到优秀人才：根据岗位说明书确定其主要的工作内容，最重要的你要知道在第一年取得成效需要应聘者做哪些工作；
- ◆ 有针对性地询问重要的工作经历。这个环节还是要让对方放松，并开始大胆地说话；
- ◆ 话题要集中。问题太宽泛，无法控制时间，太具体，有些压迫感；
- ◆ 面试问过去做过的事情，最好不要问先问跳槽，不要先问想法，避免应聘者一开始就进行伪装。

4、面试五问：三问关键事件

- ◆ 面试要准，关键事件是前提：
 - ✓ 对工作和团队工作目标有重要影响的事件
 - ✓ 面试官有把握做出判断的事件
 - ✓ 询问关键事件的目的还是用过去的业绩预测未来
 - ✓ 关键事件的问法可能是一句，更可能是多句提问和追问进行
- ◆ 询问关键事件，要把握三个匹配：
 - ✓ 人岗匹配：应聘者在这个岗位需要做些什么（能干）
 - ✓ 人和组织匹配：应聘者和团队合作需要做些什么
 - ✓ 人和组织发展匹配
- ◆ 询问关键事件，问出三种行为
 - ✓ 创造/战略型
 - ✓ 改进/组织型
 - ✓ 技术/生产型

5、 面试五问：四问程度差异

- ◆ 程度差异主要表现在三个能力、一个方向。
 - ✓ 三个能力：和人打交道的能力、和事情打交道的能力；和信息打交道的能力；
 - ✓ 一个方向主要是职业素养（对职业的理解、认同的职业规则、压力承受力、行为习惯、动力方向）；
 - ✓ 能力和方向这两个方面更加决定了一个人的业绩水平和发展潜力。
- ◆ 考察能力的时候，提问和追问点主要集中在三个方面：以和人打交道为例：
 - ✓ 和人打交道三要素：
 - 听；
 - 说；
 - 非语言沟通。
 - ✓ 和人打交道的程度差异：
 - 强度（快速感染力）；
 - 适度（不同环境灵活性）；
 - 长度（维持时间）；
 - 深度（关系亲密程度）；
 - 广度（交往范围）；
 - 敏感度（对对象的熟悉和理解程度）。
 - ✓ 和人打交道的可转换技能有三个方面：
 - 单独的或者个人贡献者；
 - 属于一个团队；
 - 主管或者管理角色。
- ◆ 在提问追问的问法上，关注以下方面：
 - ✓ 问和人、和事、和信息打交道的程度差异，问想法和做法；
 - ✓ 问重要制约条件和重要相关资源。
- ◆ 一个方向的提问和追问点。
 - ✓ 对职业的理解；
 - ✓ 认同的职业规则；
 - ✓ 压力承受力；
 - ✓ 行为习惯；
 - ✓ 动力方向。

6、 面试五问：五问对方需求

- ◆ 对于有机会的应聘者，重点询问其关于工作的实际需求；
- ◆ 对于明显不合格的应聘者，可以请他询问关于公司的情况；
- ◆ 可以挑选其中的问题回答，倾听要专注，不要显得太忙，或者打断他的问题；
- ◆ 涉及到薪资待遇等敏感问题，可以说一个标准和大致的范围；
- ◆ 解释随后的选拔程序和步骤。然后向面试官致谢，结束面试；
- ◆ 注意：不当场说录用与否。

7、 回顾和总结