

6 顶面试帽

——非常 6+1 职业素质模型及针对性面试技巧

招聘是把好企业入门的第一关，如何选人、看人是非常关键和重要的技巧；而另一方面越来越多的求职者也在学习面试技巧，试图弥补自己某些方面的不足，从而得到自己期望的职位和待遇。

因此，传统的面试手段越来越多地被熟悉和破解，如何成功驾驭面试，在招聘中掌握主动是摆在招聘人员面前的严峻课题。

第一章 开篇事例——面试官的挑战

第一节 倒背如流型候选人

- a) 包装自己的经历
- b) 熟悉面试问题，精心准备，对答如流
- c) 受内部人指导或高人指导

第二节 言胜于行型候选人

- a) 诚实地按自己的想法说出来，只是做的时候力不从心
- b) 面试时通过，很快暴露问题

第三节 短期效应型候选人

- a) 面试效果好，入职后刚开始一段时间比较不错
- b) 由于缺乏承受协调能力或学习能力，无法适应工作

第四节 好人吃亏型候选人

- a) 不熟悉面试问题，答不如意
- b) 临场发挥不好
- c) 不适应某种面试方法
- d) 本来可以胜任，但由于面试不利而失去机会

第二章 非常 6+1 职业素质模型

第一节 设置职业素质模型的 4 大目的

- a) 便于直接经理和招聘经理之间沟通
- b) 在同一标准下互相比较
- c) 便于长期培养所需能力
- d) 根据模型设计面试问题

第二节 非常 6+1 素质模型的含义：6 项能力指标+1 项性格指标

- a) 协调能力
- b) 管理能力
- c) 智力
- d) 学习能力
- e) 技术能力
- f) 创新能力
- g) 性格成熟度

第三节 非常 6+1 素质模型在 5 大主要岗位中的应用

- a) 销售类岗位
- b) 研发类岗位

- c) 售后类岗位
- d) 市场类岗位
- e) 项目类岗位

第四节 非常 6+1 素质模型在面试问题设计中的应用技巧

- a) 协调能力问题设计
- b) 管理能力问题设计
- c) 学习能力问题设计
- d) 智力问题设计
- e) 技术能力问题设计
- f) 创新能力问题设计
- g) 成熟程度问题设计

第三章 6 顶面试帽

第一节 标准帽

- a) 认识标准帽
- b) 标准帽的优点
- c) 标准帽的缺点

第二节 压力帽

- a) 认识压力帽
- b) 压力帽的优点
- c) 压力帽的缺点

第三节 放松帽

- a) 认识放松帽
- b) 放松帽的优点
- c) 放松帽的缺点

第四节 情景帽

- a) 认识情景帽
- b) 情景帽的优点
- c) 情景帽的缺点

第五节 节奏帽

- a) 认识节奏帽
- b) 节奏帽的优点
- c) 节奏帽的缺点

第六节 迷彩帽

- a) 认识迷彩帽
- b) 迷彩帽的应用

第四章 6 顶面试帽操作实务技巧

第一节 应届生面试

- a) 重点看学习能力，协调能力和成熟程度和智力：
- b) 对于智力而言，学习成绩不很重要，但英语很重要
- c) 社会活动可参考
- d) 团体面试应与 1 对 1 面试相结合
- e) 适当给予反馈有助于年轻人成长

第二节 高级人才面试

- a) 看对方的职业态度与职业精神
- b) 对候选人讲清职位的责权利
- c) 多用探讨方式，慎用压力面试
- d) 设置情景问题考察管理能力
- e) 考察候选人回答问题是否简单扼要、清楚到位
- f) 给予候选人一些反馈和提示，结束时要求候选人总结

第三节 做个优秀的面试官

- a) 招聘是展示企业文化的开始，应根据企业文化特点设计面试风格，选择面试帽
- b) 设计自己的独门密器，根据自己的风格设计一些非常规问题
- c) 与用人经理充分沟通，对职位有清楚的认识
- d) 对候选人给与足够的尊重
- e) 给候选人一定的指导和反馈
- f) 面试不结束不做结论

第五章 6 顶面试帽模拟训练

第一节 分组随机：6 顶面试帽各帽子针对性面试技巧训练

第二节 分组随机：非常 6+1 素质模型各指标针对性提问技巧训练

第三节 1 对 1：6 顶面试帽综合面试演练