

面试官能力提升-基于核心胜任能力的 STAR 面试技巧

公开课课纲

培训时间/地点: 2025 年 11 月 11-12 日 (星期二 ~ 星期三) / 上海

收费标准: ¥4500/人

- 含授课费、证书费、资料费、午餐费、茶点费、会务费、税费
- 不包含学员往返培训场地的交通费用、住宿费用、早餐及晚餐

课程目标:

- 掌握人才画像设计的基本要点及在人才甄选中的运用要点, 提升人才甄选的有效性
- 掌握基于岗位核心胜任力的行为性 STAR 面试技巧, 提高面试鉴别能力
- 了解新员工到岗后的管理工作要点, 提高招聘留用率

授课形式:

- 讲师引导
- 主题讲解
- 问题研讨
- 实例分析

参训对象:

部门经理、HR、及所有参与招聘面试的人员

课程大纲:

内容要点	工具/表单/模型	输出成果
◇ 破冰, 学习内容说明 ◇ 学习小组建立		◇ 塑造学习氛围、说明学习目标
1. 木桶理论--人才甄选的要点 ◇ 人岗匹配 ◇ 人企匹配 2. 人才画像的二大体系要点 1) 任职资格体系 (显性特征) ◇ 岗位基本条件: 学历、工作经验、 资质、专业技能等 (设计测评项	◇ 木桶理论 ◇ 人才画像模型表 单 ◇ 冰山理论模型 ◇ 胜任力模型表单	◇ 了解人才配置的合适性原则与运用要点 ◇ 通过人才画像的实操练习, 初步掌握任职资格体系与岗位胜任力的设计方法 ◇ 了解面试的前期准备工作要点



<p>目)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 岗位优先条件: 第二语言/特殊技能、行业背景等 <p>2) 核心胜任力体系 (隐性特征)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 冰山理论与胜任力 ◇ 胜任力建模与设计要点 <p>3. 面试前的准备工作</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 如何审阅应聘者的简历和履历表 ◇ 电话预约与面试接待流程与要点 ◇ 场地的安排及其他应注意的事项 <p>4. 面试的主要方式</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 混合式 ◇ 集体式 ◇ 轮流式 ◇ 简报式 		
<p>5. 行为事件访谈法 BEI (Behavioral Event Interview)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 何谓 BEI 访谈法 ◇ 为什么要用行为性问题 ◇ 行为性问题与其他问题比较 <p>6. STAR 面试结构要点与运用技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 背景 SITUATION ◇ 任务 TASK ◇ 行为 ACTION ◇ 结果 RESULT <p>7. 行为性问题的设计要点</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ BEI 访谈法 ◇ STAR 面试结构 ◇ 结构化面试题库 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 了解 BEI 访谈法与 STAR 面试结构的要点 ◇ 通过实操练习掌握行为性问题的设计方法与 STAR 面试的技巧



<ul style="list-style-type: none"> ◇ 围绕岗位核心胜任力设计 ◇ 熟悉招聘岗位的工作特性 ◇ 从简历或口述中选择场景 ◇ 按 STAR 结构设计问题 <p>8. STAR 面试的关键要点与追问技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 关键之一： 阐述明确， 注意非行为特征的描述 ◇ 关键之二： 阐述完整， 注意事件描述完整性 ◇ 关键之三： 行为确凿， 注意是否得到判断其胜任程度的足够证据 		
<p>9. 面试过程中的注意事项</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 面试常见错误与问题 ◇ 面试时应注意的要点 ◇ 任用决策的考量评估 <p>10. 新员工招聘到岗后的管理要点</p> <ul style="list-style-type: none"> ◇ 新员工入职接待 ◇ 岗前培训带教 ◇ 定期沟通交流 ◇ 人文身心关怀 ◇ 员工职业发展 ◇ 试用期的考核 <p>11. Q&A</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 招聘面试评估表 ◇ 新员工试用期面谈问题清单 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ 了解面试过程注意事项及任用决策的评估要点 ◇ 掌握新员工入职后的管理内容与具体的方法



讲师介绍：贾老师

曾历任顾问咨询公司总经理、综合性集团/投资集团公司人力资源总监、大型培训中心经理等职，具有多种体制背景（国企，外企，民企）企业经营管理工作经验，二十多年人力资源与企业管理实务心得。专精于企业战略发展、人力资源管理与领导力提升领域。

注重简易实效的管理理念，以实操性、启发性、引导性见长，重视与学员间的互动交流，使学员能够“学有所得，得之能用”。

现 任：

- 上海强思企业管理服务公司特约讲师
- 上海复旦大学复泰商学院特约讲师
- 上海交大海外教育学院特约讲师
- 宝钢集团人才开发学院特约讲师
- 上海财经大学商学院特约讲师

主要学习研修：

历史、教育心理、工商管理

擅长课程：

《企业内讲师训练》、《企业内教育训练规划实务》、《人力资源管理与发展》系列课程、《管理与领导技能》系列课程等。

部分内训服务企业：

制造业： 宝钢集团、中国石化集团、天正集团、凯士比泵、东风蓝鸟汽车、松下电器、新大洲本田、爱德士鞋业集团、惠尔浦电器、ABB 变压器、松尾钢结构有限公司、金光（APP）集团、法国拉法基、唐纳森（亚洲）、德国博西华电器、联合利华、德国怡人工艺品（宁波）公司、中集（集团）远东集装箱有限公司、和成卫浴、奥迪斯西子电梯、东风康明斯发动机、恒力集团、威瑞工具、协鑫集团、华立集团、一胜百模具、新飞电器、中纺（股份）有限公司、上海电气集团、美特斯邦威、上海电器科学研究所（集团）有限公司、恩斯克轴承、中海油、上海广电集团（SVA）、圣马纸业、爱普生（中国）、法国液化空气（杭州）有限公司、联合汽车电子、柳工机械股份、科世达-华阳汽车电器、敏实集团、英特普莱特（中国）装饰材料有限公司、日立电梯、上海耀皮玻璃、上海造船厂、天地科技股份公司、向兴集团、博世、沪东



重机、三花集团、上海大众联合发展有限公司、东芝信息机器有限公司、金龙汽车、NGK (苏州) 环保陶瓷有限公司、普旭真空设备国际贸易 (上海) 有限公司、耐落螺丝 (昆山) 有限公司、上海海立(集团)股份有限公司、申雅密封件有限公司

房地产业: 汤臣集团、置信房产、复星集团、金地集团、上房物业、永升旭日集团、上海保集集团、金茂集团、宏泉集团、上海万星房产、三盛集团、北京万科、仁恒地产、东合置业、中金集团、易居臣信房产、东渡集团、新城房产公司、南银物业

电子业: 达丰电脑、英业达集团、中兴通讯有限公司、东方通信集团、波导股份有限公司、大唐电信、神州数码有限公司、上海欣泰通信技术有限公司、凯虹电子、华威电子、欧亚测量 (徠卡)、华虹 NEC、创值工业、东软集团、苏州三星电子、保力马科技、金斯顿芯片、达方电子、明基集团、泰金宝电子、峻凌电子、AMD、英顺达电子、贝岭电子、沪士电子、扬宣电子、广达电脑、上海仪表、扬名光学、楼氏电子、三原电缆、千欣仪器、爱威电子、德国巴鲁夫 (上海)、四川长虹、上海天道启科

零售业: 香港新世界百货、上海第一八佰伴、上海东方商厦、山东三联集团、上海联华超市、华地企业 (集团)、永乐家电、苏宁电器、李宁体育、美津浓、百安居

信息业: 盛大网络、上海电子商务管理有限公司、上海有线网络有限公司 (上海热线) 中国(上海)电信、中国移动、上海邮电通信、法国申美 (上海) 商品检验检测公司、中国(苏州)电信、湖北通信服务公司

医药业: 新亚药业、百特医疗、宝龙药业、欧姆龙 (中国)、信谊药业、中美史克、卫材 (中国) 药业、纽迪希亚制药、德国拜耳、南京鼓楼医院、上海中山医院、广州医学院第二附属医院

流通业: 中国远洋运输 (集团)、百岁物流、圣泽集团、上海图书进出口公司、上海大众集团、上海沪东集装箱码头有限公司、丹沙中福货运 (DHL)、上气销售、上海恒荣货运有限公司、上海磁浮交通、台骅国际、中国国际航空、上海浦东国际集装箱码头有限公司、上海外高桥贸易进出口有限公司、上海东方远航物流有限公司、上海浦东国际机场

金融业: 上海浦东发展银行、中国银行、新华人寿、生命人寿、交通银行、广州天河信用社、交银施罗德基金、国泰君安证券、建设银行

食品业: 山东秦老太食品、海霸王食品、养生堂、东福集团、福喜食品、立顿茶、上海高扬国际卷烟公司、德之馨香料、上海烟草集团、不凡帝梅特勒糖果、中萃食品有限公司、农夫山泉、三得利啤酒、贝因美集团、浙江商源食品、统一集团、箭牌糖果



其它： 韦博英语、德勤会计事务所、上海兴国宾馆、中国电力投资集团、上海集成电路研究中心、上海文广新闻传媒集团（SMG）、秦山核电公司、上海人民广播电台、文新报业集团、上海现代设计集团、新华传媒集团、田湾核电公司、华映文化传媒、宝洁公司、上海证券报社

贾先生现为上海强思企业管理服务有限公司高级培训讲师。

