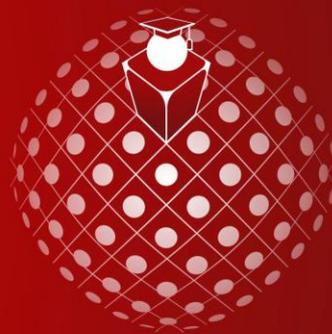


《精准面试大学生》

课程大纲



课程特点：

- ❖ 这个课程是专为**校园面试官**而设计，包含了“识别潜力”和“面试技术”两个主题。
- ❖ 大学生经验较少，潜力识别有较大的难度，面试官需要非常专业，才能不被大学生的包装、不被自己的感觉所干扰。同时，“问”也是一个难点，很多面试官问不下去，问不透，问得不专业，针对这些问题，白玲老师搭建了一个系统的路线图，把“潜力标准”一层一层落地，让面试官既看到了全局又看到了关键，还可以看到逻辑脉络，能够切实提升面试官的判断力。
- ❖ 白玲老师的七种精准面试问法非常适合面试大学生，课程中采用了“体验式教学”的方式，边学边练，便于学员快速理解，快速应用。

课程时间：一天/两天

授课形式：讲授、视频观摩、互动讨论、现场演示、实战练习

适合学员：校园面试官

白玲老师将留给学员的资料是：

- ❖ 《精准面试大学生 ppt》；
- ❖ 《精准面试一览表》；
- ❖ 实战案例；
- ❖ 现场播放的所有视频。

第一部分 面试大学生要评估什么

1. 面试重点评估大学生的基本素质和成长性
2. 基本素质重点评估：独立解决问题和合作
3. 成长性重点评估：发展动力和改错能力

第二部分 面试标准如何落地

1. 标准要落实在问题上：
 - 客观问题
 - 时空条件带来的问题
2. 标准要落实在“五要素+”
 - 大学生的软实力：动力和能力
 - 动力和能力落实在：五要素+
 - 面试要问：方法论
 - 面试要问：常态气力
 - 面试要问：思维力和感知力
 - 面试要问：意愿和自我管理

第三部分 如何面试销售潜力、技术潜力、管理潜力

1. 如何从大学生的经历中获取证据
 - 销售型工作，应该问什么经历
 - 技术型工作，应该问什么经历
 - 执行型工作，应该问什么经历
 - 创意型工作，应该问什么经历
 - 管理型工作，应该问什么经历
2. 如何问出重要的实力
 - 如何问独立做事的能力
 - 如何问人际影响力
 - 如何问学习能力
 - 如何问合作能力
 - 如何问管理能力

3. 如果“五要素+”有短板，哪一项不容易快速补上
4. 面试大学生的精准面试问法
 - 情景案例法
 - 反映式问法
 - 时空条件设计法
 - 提示法
5. 5-10 分钟的面试如何进行
 - 问果——问积累——问记忆——问改错

第四部分 面试大学生的成长性——“可塑性”强吗？

1. 从三个关系，判断大学生的成长性
 - 个人意愿和组织意愿
 - 大学生学习能力和用人单位培养能力
 - 大学生自我改错能力和用人单位的容错能力
2. 最不具备成长性的三种特征：
 - 根基不实
 - 不知好
 - 不会改错

第五部分 面试大学生的稳定性

1. 面试大学生的稳定性是个“系统工程”
2. 至少从四个角度来分析判断
 - 可能的落差和承受力
 - 外部诱惑
 - 内部吸引力
 - 所在系统的支持力

第六部分 提醒注意：面试官的常见问题

1. 问题难度要适中
2. 要比较大学生和大学生，而不是大学生和完美人性

THE END