

課程名稱：17166_104 人資學院

HR 面試最頭痛的 10 個問題，新手人資必看！ 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**HR 人資夥伴、用人單位主管與企業老闆。本課程專為解決招募第一線遇到的各項疑難雜症而設，包含如何選用測驗工具、如何有效提問、如何辨識求職者回答真偽，以及 HR 如何輔助與培訓內部用人主管。
- **能力門檻：**入門至普通。無需具備深厚的人資招募背景，適合希望建立科學化面試流程與提升面談準確度的初學者與主管。

2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
 - **章節一：**招募市場現狀分析 — 分析後疫情時代企業徵才供需、五大熱門產業職缺現況與求職者轉職趨勢。
 - **章節二：**測評工具與科學面試輔助 — 介紹性格量表、職能量表、工作價值觀量表與常模比對，並運用系統自動產出「招募面談指南」與建立自建常模。
 - **章節三：**對應不同對象的測驗策略 — 針對新鮮人、專業職、管理職與 Keyman 提供最適切的測驗工具組合。
 - **章節四：**結構化面試與提問技巧 — 解析高難度情境題的背後邏輯，說明結構化面試與行為事例面談法（CBIM / CARR）的應用。
 - **章節五：**用人主管面談能力培訓與 HR 補鍋策略 — 說明常見面談謬誤與不安全問題規避，規劃 E 化課程、實體 Workshop 到 Mentor 機制的培訓地圖，以及 HR 的當場與課後客訴應變策略。

3. 必備前置知識清單

- **基本招募流程概念：**了解企業內部 HR 與用人主管的基本分工與面談順

序即可。

- **職務說明書（JD）認識：**具備對招募職務專業硬技能（Hard Skills）與軟實力（Soft Skills）的基本認知，以便設計提問內容。

4. 專有名詞與概念辭典

- **行為事例面談法（CBIM）：**結合課程說明的提問方法，主張透過求職者過去的真實經驗與行為，來推論其未來面對類似情境時的處理能力。
- **CARR 提問模型：**CBIM 的核心追問架構，分別代表 **Condition**（情境）、**Action**（採取的行為）、**Result**（結果）與 **Reflection**（反思/改善經驗）。
- **結構化面試：**針對相同職缺的所有求職者，使用標準化且與工作直接相關的一致性問題進行詢問，以確保評估標準的一致性。
- **招募面談指南：**系統依據測驗結果自動產出的防呆指引，包含暖場話題、工作經驗確認、針對弱項職能的追問提庫及評分表。

5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱：**招募選才專員 / 人力資源夥伴（HRBP）/ 招募主管
- **主要工作任務/能力指標：**
 - **人才篩選與科學測評能力：**能靈活運用性格、職能及工作價值觀工具，評估求職者與職負、企業文化之適配度。
 - **結構化提問與真偽辨識能力：**能運用 CARR 架構深入追問細節，有效判斷求職者回答之真實性，降低任用風險。
 - **用人主管賦能與雇主品牌維護能力：**能規劃並執行內部面談培訓，指導主管避開就業歧視與敏感問題，並能在面試危機時進行善後與緩頰。