

# 北京师范大学心理学部“慧眼”人力资源管理能力提升培训

## 结构化面试工作坊

### 招生简章

#### 一、 课程介绍

当代人才管理实践中，正日益强调以人为核心的背景下，从人才出发，围绕人才开展工作，对人的认识和了解不可或缺。很多企业在人才竞争中从招聘面试环节就处于劣势。人才选聘没有科学的评估标准和评价方法；没有接受过系统训练的面试官为企业引进大量不合格人员，造成了企业直接和间接的经济损失。那么，如何提高员工招聘的质量？如何客观评价人才的能力和素质？管理者对招聘工作没有全面的认识，对岗位胜任素质没有熟练的把握，是很难胜任面试官的资格！

本课程从胜任素质出发、以帮助管理者建立正确的人才招聘观，以及规范的面试流程管理和面试技巧运用，帮助企业能更好地识别想要的人才！

#### 二、 培训方式

- 培养方式：线下工作坊+考试认证
- 教学形式：理论讲解+案例分析+模拟演练
- 学习期间：深度走访心理学部双创中心+交流
- 课后答疑：结课后半年内接受邮件答疑

### 三、 核心赋能

- 熟悉常用结构化面试考察要素
- 掌握结构化面试设计与问答技巧

### 四、 适合群体

- 1、正在从事或计划从事人力资源管理工作的招聘主管、招聘经理、人事主管、人事经理、HR 总监等；
- 2、对面试或人才评鉴工作感兴趣的用人部门负责人；
- 3、致力于从事人才测评及管理咨询相关事业的社会人士。

### 五、 课程大纲

课时	单元	主要内容
1-4 课时	结构化面试概述	1. 面试的种类
		2. 结构化面试与非结构化面试
		3. 结构化面试的技术环节
5-12 课时	情境面试的命题技术	1. 什么是情境型面试
		2. 情境面试的命题技术
		3. 模拟命题演练
13-20 课时	结构化面试评分技术	1. 面试评分技术：以综合分析为例
		2. 面试评分技术：以人际沟通为例

		3. 模拟评分演练
21-28 课时	行为面试的操作技术	1. 行为面试技术简介
		2. 行为面试中的 STAR
		3. 行为面试中的追问
		4. 行为面试模拟和点评
	面试误差控制技术	1. 面试误差来源分析
		2. 面试评价误差控制
28-32 课时	人力资源方向前沿理论+应用	
	结课小测	
课后答疑：结课后半年内接受邮件答疑		

(备注：课程共计 32 课时（4 天），具体课程内容以实际授课为准)

## 六、学习时间

学习时间：2021 年 7 月 3、4 日、7 月 10、11 日，培训共 4 天，课程安排在连续两周的周末开展。授课时间：上午 9:00-12:00，下午 14:00-17:00.

## 七、学习地点

上课地点：北京师范大学心理学部 EDP 中心培训教室（北京市西城区新街口外大街 8 号金丰和创业园 A 座 6 层，北师大东门马路对面）。

## 八、招生人数

招生人数：40 人。

## 九、授课教师

### 车宏生 教授

北京师范大学心理学部 教授 博士生导师

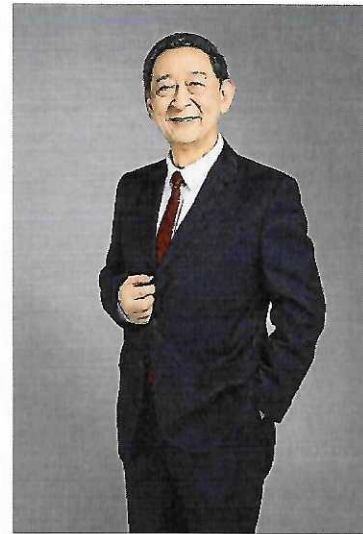
北京师范大学心理学院 首任院长

中国心理学会心理测量专业委员会 前任主任

中国心理学会 理事

国家公务员局授予“国家公务员考录测评体系奠基人”称号

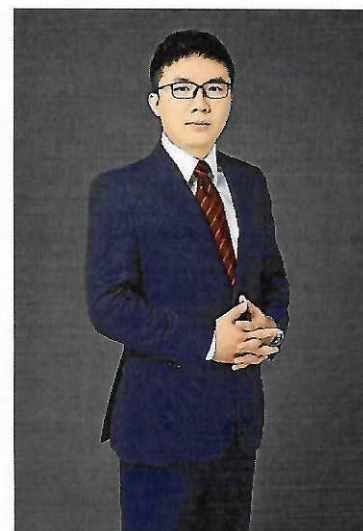
曾任人事部公务员管理司专家委员会委员，中组部领导干部评价中心专家委员会委员，在心理测量及心理测验开发领域有较高造诣，为中国人力资源开发与应用作出了卓越贡献。



### 卞冉 副教授

北京师范大学心理学部博士，副教授，中国心理学会心理测量专业委员会委员，北京人事考试与评价研究平台负责人。

长期从事心理测量、人事心理学的教学、科研工作，并致力于推动科学的选拔测评方法运用于人事选拔与教育选拔实践之中，面向



国家部委、企事业单位及教育机构提供系统的人员选拔测评服务。

### **张继明 副教授**

北京师范大学心理学博士，副教授，人社部人事考试中心命审题专家，北京市人事考试中心命审题专家，中国心理学会会员。

具有医学专业及工作背景，曾任北京回龙观医院精神科主治医师，长期从事心理测评与人事选拔工作，为孔子学院、中联部、新华社、外



交部、百度、腾讯等政府及企事业单位提供人才测评和咨询服务。

※授课时间拟安排：车宏生教授授课 4 课时，卞冉副教授授课 20 课时，张继明副教授授课 8 课时，具体授课时间以当日课程安排为准。

## **十、结业要求和结业证书**

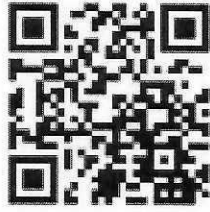
完成课程学习，通过课程考核，可获得培训结业证书。

备注：证书编号可以在北京师范大学培训与基础教育管理处官网查询以鉴别真伪。

## **十一、报名时间及预报名方式**

报名时间：2021 年 5 月 1 日——6 月 30 日

预报名请扫描如下二维码：



## 十二、培训费

7800 元/人。两人及以上团报、北师大校友报名费用优惠至 6800 元/人。

费用包括：培训费、资料费。其他费用自理。

## 十三、缴费及发票

1. 登录缴费平台：<http://wszf.bnu.edu.cn/publish/>，登录后查找【北京师范大学心理学部“慧眼”人力资源管理能力提升培训结构化面试工作坊】进行缴费。（推荐使用此平台进行缴费）

2. 银行对公转账账号【可以通过手机银行、支付宝、微信等转入如下账户】：

开户行：中国银行北京文慧园支行； 账户名：北京师范大学；

账 号：340256015272； 银行名称：中国银行；

纳税人识别号：12100000400010056C； 地址：北京市海淀区新街口外大街 19 号。

发票内容：培训费； 发票类型：中央财政中央非税收入统一票据；

发票形式：电子发票； 发放方式：发送至报名者提供的邮箱。

备注：请在汇款单上备注“心理学部结构化面试+单位和姓名+电话”。

缴费截止时间：2021 年 6 月 30 日。

## 十四、咨询地点及联系方式

### 1. 咨询部门及联系人：

咨询部门：北京师范大学心理学部 EDP 中心。

地点：北京市西城区新街口外大街 8 号金丰和创业园 A 座 6 层  
606 室（北师大东门对面）

联系人：赵老师、原老师、乔老师、张老师

咨询电话：13260061101；010-62204669；010-62204009；  
010-82240811；

2. 咨询邮箱：edpbnu@bnu.edu.cn

3. 咨询微信：13260061101（北师大心理学部 EDP 中心）



附：

心理测量与人力资源管理(MHR)

在组织管理工作中，除了围绕“人的因素”建立制度、规则和要求之外，更应围绕“人的因素”去引导、激励和促进，充分尊重人在组织发展中的灵魂作用，从而促使人与组织的妥帖匹配和有机融合，

让组织高效发展。基于这一认识，应用心理专业硕士“心理测量与人力资源管理方向（MHR）”方向将突现心理学取向的人力资源管理特色，围绕“人的因素”在组织中的作用，培养具有国际视野和前瞻眼光、能够适应各类型组织要求、擅长运用心理测量理论技术、精通人力资源管理技能的高水平应用型、实践型、复合型人才。

MHR方向立足国内外应用心理测量及人力资源管理中的新趋势和社会需求，重视结合国际与国内、理论与实践、课程与项目、技术与实务，采用综合教育模式，努力培养学生：

1. 理解心理测量理论及思想，熟悉经典心理测量工具使用方法；
2. 熟练掌握人事测评工具、及其他测评工具的编制与开发技术；
3. 掌握社会及教育组织举行的大规模考试分析技术；
4. 掌握基于计算机、互联网、移动终端、云技术的测评调查技术，以及大数据挖掘分析方法；
5. 研习古今中外、各级各类组织中的人事选拔思想、方法与管理政策、制度；
6. 掌握人力资源中人才规划、员工选拔、团队建设、领导管理、员工激励、组织诊断、绩效考评、资源配置、文化建设、员工培训、项目管理等多个模块的技能；
7. 能够将心理测评技术和心理学理论应用拓展延伸到组织管理的多个方面。

心理测量与人力资源管理方向的课程内容分为心理学基础理论与方法、心理测量与人力资源管理基本理论、人事测评方法与工具、



人力资源实践训练等模块。具体课程包含人格心理学、心理测量学、社会心理学、现代心理测量理论、测评工具编制及系统研发、评价中心技术、人力资源管理、组织行为学、工作分析、胜任特征建模、人力资源案例分析与实践、绩效管理、团队建设、组织文化建设、心理学应用前沿专题等。

MHR 方向立足于国内外应用心理测量及人力资源管理新趋势，着眼于当下组织、社会和国家重要急需，倾力组建打造专业化、多元化和国际化的授课教师队伍。教师团队由北京师范大学心理学部心理测量、人才选拔及人事测评领域专家教授和具有多年人力资源管理理论及实战经验的校外专家教授组成。

另外，MHR 方向通过更为灵活的教学方式，邀请心理测量与人力资源管理领域企业和行业资深专家为学生展开第二课堂及实践等拓展活动。在教学中，MHR 方向努力将理论与实践、课程与项目、技术与实务完美结合，积极拓展校外实习实践基地，为学生提供专业性强、努力提升其专业实务能力的实践实习机会，促使学生将课堂学习的理论付诸于实践，把课堂获得的知识应用于职场，从而提高学生的职业素养和专业技能。同时，为了支持学生毕业进入心仪的职业领域，MHR 方向发挥专业优势，还为学生提供个性化的职业生涯规划辅导和职业发展培训，帮助学生认识自我，认识职业。

MHR 方向毕业生的就业领域宽广、职位丰富。主要面向于事业单位及国内外企业公司的组织管理部门和人力资源管理部门，国际和国内人力资源管理咨询顾问公司，政府公务部门，大型人才及心理或教

育测评公司,国家部委及各省市的各类考试机构,测评工具研发部门,企业中与客户和产品评估相关的部门,其他机构中的人才测评、人才发展及管理部門的相关职位等。