

《九型人格在招聘面试中的应用》

【课程背景】

为什么我觉得合适的人，用人部门却总是不满意？

为什么 HR、用人部门、老总层层面试，却还是只有通过试用期考核来确认应聘者的绩效

为什么有些员工就是不热爱本职工作，在本职岗位上无法正常发挥呢？

为什么看似很不错的人，安排到岗位上却不尽人意？

现在面试宝典满天飞，我如何保证面试的准确性？

我应该如何考虑核心团队的匹配问题？

有什么方法可以预测应聘者的潜在流失率吗？

有办法不增加薪酬预算，却能保留优秀员工的方法吗 企业在人员招聘过程中都会遇到上述问题，要做到百分之百很难，在面试和招聘过程中是可以提升我们的识人用人准确性的。本课程通过对九种性格的分析，阐述出如何在面试中提升准确率，如何做到人职匹配，如何准确的识人用人，通过对人性更深层次的分析识别出人的外在语言和行为背后的深层动机，从而识别不同人员的人生轨迹和职业发展倾向。

【培训对象】

企业管理者、人力资源经理及其他中层干部、面试官、有志于提高招聘精度、提升招聘效率的 HR 和管理者

【授课形式】

富有经验的导师引导、案例分析、个人分享和自我观察、小组讨论和活动体验

【课程大纲】

第一部分 概要（根据学员知识掌握情况可选）

- 1、面试概述、
- 2、面试官的沟通模式及提问方法
 - 语言信息与非语言信息
 - 招聘面试官应具备的能力
- 3、面试官面试甄选时存在的误区
- 4、最高效面试的四个保障
 - 设计合理流程、掌握面试技巧、设计有效提问、控制面试过程
- 5、目前求职者的个性和需求探索
 - （互动：心理学活动、测试。九型人格测试）

第二部分、九型人格在面试甄选中的策略---识人用人的有利工具

- 1、九型人格在人力资源管理中的应用
 - 九型人格与招聘
 - 九型人格与人员任用
 - 九型人格与培训
 - 九型人格与职业生涯规划
- 2、古老而常新的“读心术”——九型人格概述
- 3、解读神奇的“人性地图”——九型人格解析
- 4、分别分析九种性格的特质，（1号--9号）。每种性格从以下不同角度进行解析
 - 核心价值观
 - 注意力焦点
 - 情绪反应
 - 行为习惯
 - 表面特征
 - 基本欲望与恐惧
 - 行为动机与防御机制
 - 人格基本特性素描
 - 童年背景与人格形成
 - 性格的动态迁移倾向（压力状态和轻松状态）
 - 健康和非健康状态
 - 代表人物
 - 性格解析小录象
 - 真人访谈互动
- 九型人格与招聘配置
- 5、招聘配置的三大匹配原则
 - 个人—组织匹配
 - 个人—团队匹配
 - 个人—工作匹配
- 6、个人—工作匹配的基本方法
 - K 知识—学历证书、资格证书
 - S 技能、A 能力—STAR 行为面试法

7、如何识别不同性格的人：四大技能：望、闻、问、切

8、型号与职位对应法则

- 6号的生存环境、适合6号的典型工作
- 9号的生存环境、适合9号的典型工作
- 1号的生存环境、适合1号的典型工作
- 4号的生存环境、适合4号的典型工作
- 2号的生存环境、适合2号的典型工作
- 8号的生存环境、适合8号的典型工作
- 5号的生存环境、适合5号的典型工作
- 7号的生存环境、适合7号的典型工作

9、运用九型人格甄选的注意事项

- 面试官本人的性格特征及关注焦点对面试的影响
- 被招聘或面试者的性格动机观察技巧

第四部分、行为背后的秘密---动机的发现

- 1、相由心生—透过现象看本质
- 2、肢体动作代表的内心世界
- 3、行为背后的秘密
- 4、人的心理防御机制对人的影响

第五部分、面试技巧和测评技术应用

- 1、面试访谈技术：
- 2、人才测评技术介绍
- 3、应用领域
- 4、应用方法