

《招聘甄选技能实战演练工作坊》

2Day

工作坊优势：

我们这个时代，也许比过去更加深知人才的能量。我们总是在寻找人才，然而真正的遗憾在于人才在我们面前走过，我们却还在期待下一位是神选之子.....

在招聘甄选方面是否存在葵花宝典，让 HR 们可以信手拈来，以智取胜？

《招聘甄选技能实战演练工作坊》就是最实用的选人宝典和锦囊，只要您在课堂上体验、多角度实践、反思与总结，您即可领会甄选技术的深入浅出，课后，您更可收获一整套实用的工具包。

工作坊结束后收益：

1. 掌握有效的心理测评工具来辅助对招聘人员的价值观探询；
2. 学会提炼拟招聘岗位的核心胜任要素；
3. 学会在面试中应用 STAR 行为面试技巧；
4. 针对招聘岗位的胜任要素进行 STAR 行为问题的设计与追踪式提问；
5. 掌握高效的评价技术进行集体面试甄选；

工作坊对象:

人力资源管理者、面试官、参与选人的业务部门主管或经理

工作坊内容：

单元一：“多快好省”的招聘渠道知多少

- 1、 根据企业发展阶段制定招聘策略及选择招聘渠道
- 2、 互联网+时代的招聘渠道
- 3、 招聘的战略定位

单元二、简历筛选技术与电话面试

- 1、 以能力为基准的简历筛选怎么选？
- 2、 顶级评级职业履历表填写
- 3、 利用顶级评级快照筛选应聘者
- 4、 简历中识破“危险信号”
- 5、 简历筛选后电话面试的四个问题

单元三、岗位胜任力分析

- 1、 从岗位说明书看招聘失败原因分析

- 2、什么是岗位胜任力及胜任力模型？
- 3、核心能力与企业价值观探询——寻找与企业价值观匹配的人才
- 4、如何提炼招聘岗位的关键胜任力并建立岗位胜任力模型
 - ✓ JD 职责描述法
 - ✓ 培训分析法
 - ✓ BEI 访谈法
- 5、〈48 项能力定义〉在面试中的应用

小组实践 Step1：招聘岗位的胜任力提炼演练

单元四：甄选技术

4-1 心理测评工具应用——冰山下的个性特质与价值观探询

- ✓ Big Five 大五人格测试的五个维度
- ✓ 大五人格测试问卷分析
- ✓ 大五人格测试在核心岗位与管理岗位招聘中的应用

4-2 基于胜任力探询的 STAR 行为面试法

- ✓ 探询价值观及胜任力的 STAR 行为问题的结构
- ✓ 500 强使用的 STAR 行为问题解析

- ✓ 基于关键胜任力的 STAR 行为问题设计及设计步骤
- ✓ 如何辨别行为问题回答的真伪
- ✓ 学会对行为问题进行追踪式（剥洋葱）提问

实践练习：

- 1、对拟聘岗位进行 STAR 问题设计
- 2、一对一追踪式面试模拟
- 3、对面试回答进行分析与评估

4-3、评价中心技术

- ✓ 文件筐的设计（应用练习）
- ✓ 角色扮演/情景模拟在面试中的应用案例（应用练习）
- ✓ 管理游戏（现场体验与反馈点评）
- ✓ LGD 无领导小组讨论（体验练习及反馈点评）

4-4、背景调查 TORC 技术应用

- ✓ 什么是 TORC 技术—“吐真药水”
- ✓ 背景调查的调查人、调查内容、调查步骤
- ✓ 电话调查法（案例说明）

✓ 访谈调查法（案例说明）

教学方式：

如何让枯燥乏味的技术工具类课程变得绚丽多彩，引人入胜？这正是该课程讲授的独到之处。授课中更多采用引导技术，以“学以致用、知行合一，引发学员的学习兴趣及高参与度”为导向的教学方式使其非常关注课程内容理论性与工作实践操作性的有机结合，让学员在课堂中就开始 Step by step 递进式实践。同时结合贴合实际的案例进行分析、讨论和总结，让学员更深体验、领悟和总结所学。该课程得到学员们的“内容实用、课堂生动、学了就用”的高度评价。

工作坊逻辑架构



该课程的部分课堂演练成果呈现：

