



基于胜任力的人才测评

【课程背景】

心理学家奥里·欧文斯先生认为:大多数人录用的是他们喜欢的人,而不是最能干的人,大多数决策者在面试的最初5分钟内就做出了录用与否的决定,并把面试的其余时间用来使他们的选择自圆其说。

在传统的招聘中,我们对于应聘者的了解一般来自于简历,从个人的教育背景、工作经验、知识水平等方面来考察应聘者是否符合企业的需要。但在背景类似的候选人我们如何能够挑选最适合本企业的人员呢?人才测评可以为企业找到真正适合的人。

人才测评是运用现代心理学、管理学及相关学科的研究成果,通过心理测验、情境模拟等客观化方法对人的能力、水平、性格特征等因素进行测量,并根据职位需求及企业组织特性对其素质状况、发展潜力、个性特点等心理特征作出科学地评价,为企业用人、选人、育人等人力资源管理和开发工作提供有价值的参考信息。

【课程收益】

- 了解招聘选拔要素
- 学习人才测评的技术
- 了解人才测评的工具
- 工作技能提升
- 提高人才管理效率
- 了解人才测评在企业选、育、用、留人才的重要性

【培训对象】

管理人士：部门经理、主管、企业各级管理人员；

专业人士：HR 总监、经理、主管……

【课程大纲】

Day1:

第一模块 招聘选拔要素

- 招聘关注的要素
 - 需要什么人才
 - 哪里找到人才
 - 如何识别人才
- 招聘面临的现状
- 简历筛选的技巧
- 岗位说明书
- 小组讨论

第二模块 人才测评现状分析

- 人才测评的发展
- 人才测评现状
 - 人才需求误区
 - 测评工具不当
 - 测评体系不健全
- 如何看待选拔人才
- 案例分析

第三模块 基于胜任力的人才测评

- 招聘的困惑
- 测评的基础
- 建立素质模型的依据
- 胜任力识别
 - 什么是胜任力
 - 达到胜任力应具备的要求
 - 胜任力的目的
- 小组讨论

第四模块 人才测评技术

- 常用的测评技术
- 面试技术
- 小组讨论
- 提高面试效果的途径
- 非结构化面试
- 结构化面试
- 行为面试法
- 常用面试测评方法
- 案例分析

Day2:

第五模块 人才测评工具

- 人才测评的实用工具
- 结构化面谈工具
- 什么是结构化面谈
- 如何使用面谈工具
- 360 评价工具
- 什么是 360 测评工具
- 360 评价表
- 角色扮演

第六模块 人才测评体系构建

- 人才测评体系
- 胜任力模型库建立
- 人才测评题库
- 人才测评结果的应用
- 案例分析

第七模块 人才测评在人力资源管理中的应用

- 工作分析
- 招聘选拔
- 培训开发
- 绩效考核

- 薪酬管理
- 职业规划
- 小组讨论

第八模块 人才测评建模流程

- 建模流程
- 建模步骤
- 建模八步法
- 建模八步的定义
- 建模八步的实施
- 案例分析

第九模块 人才测评在人力资源管理中的运用

- 人才测评与选人
 - 人才测评与育人
 - 人才测评在用人中的作用
 - 人才测评帮企业留住人才
 - 小组讨论
 - 课程总结
-