

情境选才，决胜未来

(智联 HR 学院课程-大型公开课)

课程对象：

企业人力资源总监、经理、招聘经理，业务部门经理等参与选拔工作的相关人士。

课程目标：

通过本课程学习让学员掌握制定招聘选拔标准的方法，让学员系统掌握三种情境选才方法（无领导小组讨论、公文处理、角色扮演），从而有效避免传统面试技术的诸多弊端。

课程特点：

面试技术已经越来越失效，如何保证企业能够甄选需要的人才、适合岗位要求的人才成为中国企业共同面临的难题。本课程从面试失败的根源（指标错位与缺乏标准）开始分析，利用情境模拟技术与评价中心技术为学员传授选才真谛。通过大量案例分析让学员在短时间内掌握有效选拔人才的方法。

课程内容：

引述：

- 1、为什么学习本课程？
- 2、选才失败的三大原因

一、选才标准的定位与定义

- 1、影响选才标准的八大因素

{视频}联想集团如何确定选才标准

- 2、如何制定标准

岗位的及格线——任职资格

岗位优异线——胜任素质模型

选才路线图

- 3、找到及格线：发现任职资格

岗位职责与资格分析

“客服经理”的任职资格

- 4、找到优异线：构建岗位胜任素质模型

构建胜任素质模型的步骤与方法

通用电气（GE）的管理者胜任模型

安利公司的才能要素

5、确定选才标准的三个匹配原则

“人职匹配”：能干事儿吗？

“人企匹配”：留得住吗？

“人人匹配”：合得来吗？

6、选拔维度定义的多维方法

典型行为描述

操作定义

关键行为分析

常见维度定义范例

二、情境选才方法

引述：到底有哪些选拔方法？到底哪些选拔方法有效？

1、中层管理者的选拔利器 — 无领导小组讨论

无领导小组讨论的形式与特点

无领导小组讨论的六大步骤

无领导小组讨论题目五大类型

无领导小组讨论的现场布置争议

无领导小组讨论的评价方法与技巧

如何撰写无领导小组报告

2、高层管理者的选拔工具 — 公文筐测验

公文筐测验的特点与形式

公文筐测验适宜测试的指标

公文筐测验的结构

文件类型与内容

公文筐测验的题目设计

3、面试革命—情境面试与角色扮演

案例：**{视频}**龙泉集团面试总经理的启示

模拟面谈的特点

模拟面谈的测试过程

角色扮演的特点

角色扮演题目设计

三、如何成就卓越的考官

选拔技术选择

测评考官培训

课程总结：我们即将迎来新的时代