

《基于核心胜任力的面试技巧》课程大纲

课程背景：

当人类社会逐步过渡到以知识为基础的知识经济时代。在这一阶段，人力资源已超过自然资源和物资资本，成为第一战略资源。招聘站在企业引入人力资源的最前沿，肩负着实现企业人力资源战略目标的重任。

如何避免面试过程中发生误断、考核流程有缺陷等原因，招聘进了素质、能力等方面不合适的人；如何避免面试过程中，因为面试官的识人能力和偏好问题，有眼不识金镶玉，与千里马失之交臂；如何避免企业过份求贤若渴，忽视企业平台发展的规模，聘请来的人大才小用，能力施展空间不够，导致应聘人在企业工作时间过短，招聘失败；如何避免忽视了企业文化的软性要求与应聘人员人的匹配，特别是忽视老板与经理在性格、风格，特别是价值观方面的趋向，也会导致两者间在工作中产生不能调和的矛盾，以经理人离去而宣布招聘。

本课程将基于胜任力，整合出一套实用、简单的面试技巧，无论是受过人力资源专业培训的人员，还是非人力资源的管理者都能够客观有效地选出适合于企业的人才。大大提升面试有效性。

1. 胜任力的基本概念

- * 胜任力的起源
- * 胜任力的冰山模型
- * 为什么要构建胜任力模型
- * 常见的建模方法
- * 案例：阿里巴巴的客服胜任力模型

2. 快速建模

- * 选定建模岗位
- * 设计访谈问题
- * 实施访谈
- * 数据整理及分析
- * 分别提炼 3 个层级的能力要素
- * 案例：某上市公司实用版胜任力模型

3. 基于胜任力的面试问题设计

- * 数据层面的问题
- * 感觉层面的问题
- * 思考层面的问题
- * 行动层面的问题
- * 案例：资深猎头与候选人交流的谈话记录

4. 基于胜任力模型的面试流程设计

- * 初步沟通
- * 初步筛选
- * 深度评估
- * 甄选决策