

《招聘甄选设计与演练工作坊》

蒂森克虏伯动力部件常州公司内训

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、参与、多角度实践，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. 掌握有效挖掘冰山底层的心里测评工具大五人格测评；
2. 提炼招聘岗位的胜任要素；
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行为问题的设计与提问技巧；

5. 掌握最高效的评价技术；
6. 学习评价中心技术，并根据组织实际情况综合设计面试闯关环节；
7. 收获一整套实用的工具包

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

工作坊大纲

单元一：招聘的成与败

- 1、 根据企业发展阶段制定招聘策略
- 2、 细节决定成败---招聘的细节管理
 - ✓ 体验思维与面试者的三种体验
 - ✓ 如何设计令人难忘的面试体验（案例与小练习）
- 3、 招聘成与败（案例分析）
 - ✓ 《美国外交部选拔外交新闻官的成与败分析》
 - ✓ 冰山模型的由来

单元二、岗位的胜任力分析/岗位画像

- 1、 岗位胜任力与岗位画像

2、根据工具 48 项能力一览表为岗位画像

3、岗位胜任力画像补充

✓ 培训分析法

✓ TPE 3+3+3 法

✓ 企业价值观

小组实践 Step1 : 招聘岗位的岗位画像与点评

单元三：甄选技术之心理测评

1、心理测评工具应用—人格及个性特质通关

✓ 大五人格测试,WBI 及结果分析

✓ 投射测试工具在面试中的应用

小组实践练习 step2 : 主题统觉卡片 , OH 卡投射练习

2、应聘者的微表情与肢体语言解析

单元四：STAR 行为面试法

1、探询价值观及胜任力的 STAR 行为问题结构解析

✓ 500 强使用的 STAR 行为问题解析

✓ 基于胜任力的 STAR 行为问题设计及设计步骤

小组实践 step3 : 招聘岗位的行为性面试题目设计

2、如何辨别行为问题回答的真伪

- ✓ 学会对行为问题进行剥洋葱式追问 5W1H
- ✓ 基于假行为的有效追问
- ✓ 基于不完整回答的追问

小组实践 step4: 一对一追问模拟面试

3、针对面试候选人的回答进行有效评估的方法

- ✓ ABC 评估法
- ✓ 修辞评估法

小组实践 step5: 评估案例讨论《应该选择谁？》

单元五、制作结构化面试评估表

1、什么是结构化面试？

- ✓ 视频观看并做课堂讨论--明妃如医药局的面试是不是结构化面试？为什么？

2、结构化面试的要素有哪些

- ✓ 确认考核的能力项
- ✓ 确认权重
- ✓ 设计 STAR 问题及评分标准

小组实践 step6 : 根据每组的拟聘岗位，制作结构化面试表

单元六、评价中心技术

1、什么是文件筐？文件筐的应用场景

小组实践 step7：根据每组的拟聘岗位，制作文件筐

2、角色扮演/情景模拟

3、LGD 无领导小组讨论

小组实践 step8：模拟练习及点评

单元七、面试官的误区

1、 避免面试的误区

随堂讨论：看视频并找出视频中面试官的错误

2、 面试官的心理陷阱

课程总结与回顾

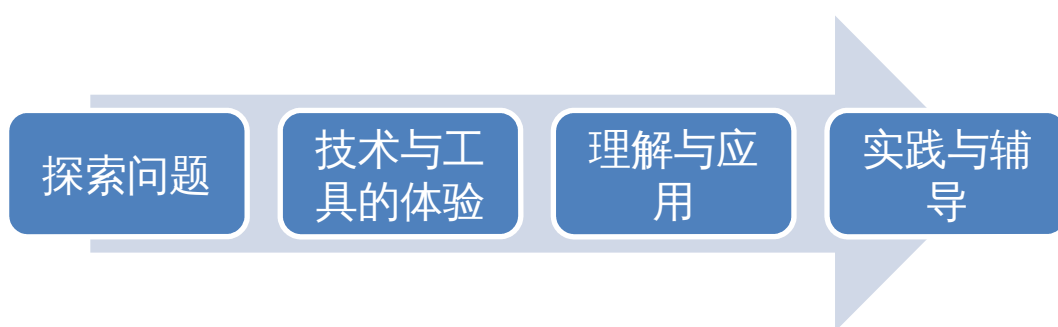
拼图：职业面试官的 CATS 模型

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



该课程的某些花絮：

