

# 九型人格与精准招聘

## 【课程背景】

市场竞争日益激烈，企业如何提升利润？

秘诀在于开源、节流：

业务部门选对人，业绩持续增长实现企业开源；

非业务部门选对人，内部损耗持续减少实现企业节流。

所以，选人决定企业利润。

那么，我们该如何选人呢？

“冰山模型”的提出者——哈佛大学麦克利兰教授认为：求职者“冰山以上部分”的知识和技能容易后天培养；而“冰山以下部分”的特质和动机不仅不容易改变，而且对人员的行为与表现起着关键性的作用。

本次“精准招聘”训练营基于九型人格人才测评量表，精准解读求职者“冰山以下部分”的9大职场胜任力：细节力、亲和力、目标力、审美力、学习力、风控力、创新力、掌控力、包容力。让企业真正做到精准选人，进而实现零成本提升企业利润。

## 【课程收益】

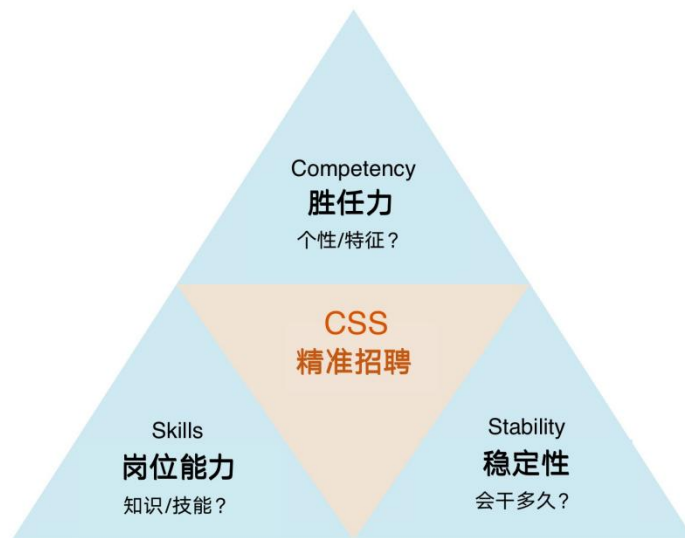
李吉老师是原阿里巴巴资深讲师，协助阿里巴巴“销售铁军”攻城略地，具有丰富的销售管理经验。李吉老师同时被聘为《国际中华九型人格应用研究会 常务理事》，是九型人格在测评实战专家。

“精准招聘”实战课，是李吉老师的独家版权课程。系统参加此课程，可以获得如下收益：

- 1.精准选人：掌握一套简单、有效、实用的精准选人方法和工具，让你招到强能力、高潜力的新员工，实现零成本提升利润。
- 2.自我提升：了解自己的管理风格，让你明确自身优势和局限，清晰个人提升方向。
- 3.业绩提升：精准评估销售团队状态，让你精准预测今年业绩走势，并做有效提升。

选对人比培养人更重要，当管理者愿意把30%以上的时间放在选人上，企业的利润将会大幅度提升。

## 【课程模型】CSS 招聘法



### 【课程对象】

HR、总经理等中高层管理者

### 【课程时间】

1-2 天（6 小时/天）

### 【授课形式】

课程讲授、学员访谈、视频案例、实战练习、导师现场微咨询

### 【课程大纲】

#### 第一章：三步实现精准选人——零成本提升企业利润

1. 降本：识别并淘汰低效、低潜员工
2. 增效：精准招聘高效、高潜员工
3. 方法：零成本升级招聘方法，有效提升企业利润
4. 选人模型：**CSS** 招聘法
  - ① 胜任力（**Competency**）
  - ② 岗位技能（**Skill**）
  - ③ 稳定性（**Stability**）
5. 掌握精准选人三步法：
  - (1) 评估胜任力——潜力如何？
  - (2) 评估技能——能力如何？

(3)评估稳定性——能干多久？

案例分析：同样天猫店铺的两个不同运营，业绩怎么相差 800 万？

## 第二章：(1)学习胜任力——解读九大胜任力

1.九种性格和九大胜任力的区别

2.深入解读九大职场胜任力

1号胜任力：细节力（擅长：注重标准、严格执行）

2号胜任力：亲和力（擅长：慷慨大方、凝聚人心）

3号胜任力：目标力（擅长：目标导向、快速行动）

4号胜任力：审美力（擅长：艺术设计、审美创造）

5号胜任力：学习力（擅长：系统学习、深入研究）

6号胜任力：风控力（擅长：风险控制、未雨绸缪）

7号胜任力：创新力（擅长：创意活跃、积极乐观）

8号胜任力：掌控力（擅长：强势对抗、主动担当）

9号胜任力：包容力（擅长：倾听包容、同理他人）

3.自我评估：学员清晰自身的管理风格，优势和局限

访谈：学员访谈，深入学员的内心世界

## 第三章：评估胜任力（Competency）——常态胜任力面试题（冰山下）

一张面试表，评估求职者常态胜任力

1.解析 1 号胜任力（细节力）定制面试题

2.解析 2 号胜任力（亲和力）定制面试题

3.解析 3 号胜任力（目标力）定制面试题

4.解析 4 号胜任力（审美力）定制面试题

5.解析 5 号胜任力（学习力）定制面试题

6.解析 6 号胜任力（风控力）定制面试题

7.解析 7 号胜任力（创新力）定制面试题

8.解析 8 号胜任力（掌控力）定制面试题

9.解析 9 号胜任力（包容力）定制面试题

选人工具：胜任力面试题

#### 第四章：构建胜任力模型——清晰人才画像

1.销售岗

2.客服岗

3.行政岗位

4.采购岗

5.HR 岗

6.运营岗

学习成果：建立核心岗位胜任力模型

#### 第五章：评估技能(Skill)——编写岗位知识/技能面试题（冰山上）

1.销售岗

2.客服岗

3.行政岗位

4.采购岗

5.HR 岗

6.运营岗

学习成果：形成核心岗位技能面试题

#### 第六章：评估稳定性 (Stability) ——半结构化面试

一份面试评估表，让你晋级金牌面试官

1.善用背景调查

2.评估工作“稳定性”

3.掌握 STAR 面试法

4.练习情景面试法

选人工具：半结构化面试评估表

#### 第七章：降低试用期成本的新方法——工作试用

1.中国人才招聘 4 大趋势

2.“一月三谈”法——提前淘汰不合适员工

3.常见问题答疑：性格测试结果会变么？求职者愿意测试么？题目选错有影响么？等