公司，诚邀贵单位参与《基于胜任力的战略招聘与甄选》课程！

**预约官网：www.timesmba.com**

**预约官网：www.timesmba.com**

**《基于胜任力的战略招聘与甄选》**

**【开课时间】**2021年8月28-29日，广州

**【参训对象】**人力资源总监/主管/经理、行政主管；分管人力资源的副总裁、副总经理等。

**【学习费用】**3800元/人，费用包含：学费、资料费、休闲点心及其它服务费，交通和食宿费用自理。

**【报名热线】**艾老师 13924220993

**【名师简介】**

**于老师**

科锐国际管理学院金牌讲师；科锐国际人力资源专家顾问；科锐国际管理学院资深讲师；历任科锐国际消费品行业总监、金融业务总经理；曾就职于吉盛伟邦国际家居集团担任市场经理、戴尔计算机中国有限公司任重点客户部经理。

于老师专注于中高端管理人才招聘工作， 积累了几千位人才的面试实践经验，从面试流程设计，能力与潜力分析，动机挖掘到为人才设计职业发展计划等方面可谓经验丰富。在专职行业，尤其消费品、零售、现代服务业等领域有大量实践和学习，对于协助业务分析和设计简要胜任力有实践方法。

**【课程背景】**

本次课程【战略性招聘】更加从宏观与精深来解读竞争对手的关键岗位人才策略。过往的招聘规划往往看重粗指标，如人才数量，人才层级，人才质量，但过于泛泛所指。如何借鉴领跑公司的【战略性人才研究】来开启我们的招聘规划的【广而高】的视角，我们将借由[人才地图构建]和[高端/关键人才招聘]的实践来揭秘。

本次课程【高效招聘实践】则更注重于基于科学的方法论来设计和规划招聘的纲领和实施。如果说【战略性招聘】是看清外部人才基本面，那么【高效招聘实践】就更加侧重于内部的招聘如何科学而专业化地展开。我们将借由[构建岗位专业胜任力]和[基于胜任力模型]的评估甄选来开启专业引才的落实

**【课程大纲】**

|  |
| --- |
| **一、战略性招聘之精要(一）-由人才地图全局知彼VS重点知彼** |
| 1-1 人才地图的定义和双类型 |
| 1-2 [竞争企业]人才地图的构建价值 |
| > 案例分享：如何针对竞对进行人才地图扫描 |
| > 从结构变动解析业务和管理策略 |
| > 从关键人才解析人岗匹配策略 |
| > 从用工成本解析选-用-育-留策略 |
| > 从人才来源解析人才供应链策略 |
| > 人才地图的构建流程和实施 |
| 1-3 [专岗]人才地图的构建策略 |
| > 构建岗位人才地图的三要素 |
| > 360行业设计+360公司设计+360岗位设计 |
| > 有效构建专岗人才地图并进行策略分析 |
| > 由专岗人才地图指导选-用-育-留

|  |
| --- |
| **二、战略性招聘之精要（二)-由高端/关键人才招聘解码人与生态** |
| 2-1 基于冰山模型来明确岗位胜任要素 |
| > 冰山模型六要素与岗位胜任力的关联分析 |
| > 高端/关键岗位的人才粗画像 |
| > 高端/关键岗位的人才细画像 |
| > 高端/关键岗位的(拟)胜任力全景 |
| 2-2 基于冰山模型考察来设计高端招聘流程和分工 |
| > 案例分享: 如何基于胜任力来设计高端/关键人才面试 |
| > 明确各相关者的角色与考核重点 |
| > 以设计现场来带动体验和观察式的评估 |
| 2-3 基于高端人才招聘现场复盘来拆解人才胜任密码 |
| > 复盘高端/关键人才面试评估要点以确保客观合理评估 |
| > 分析其主观胜任特征和组织环境支撑力 |
| > 推敲我们的组织环境支撑力并预设计录用和融入策略 |

 |
| **三、高效招聘之精要(一)-构建岗位胜任力以此为招聘之纲领** |
| 3-科学构建岗位胜任力 |
| 3-1 学习构建专业胜任力的五步流程 |
| > 职责画像为先导 |
| > GOD提炼岗位胜任力 |
| > 明确能力的行为层级表现 |
| 3-2 案例示范专业胜任力提炼 |
| > 案例示范专业胜任力提炼的SOP |
| > 剖析胜任力提炼中HR专家的角色与关键作用 |
| > 对标竞争对手的KPI和人才特征及自身特征拟定录用锚定点 |
| 3-3 结合组织特征明确完整岗位胜任力 |
| > 添加通用能力素质纬度 |
| > 添加个性纬度 |
| > 添加动机纬度

|  |
| --- |
| **四、高效招聘之精要(二)-基于岗位胜任力来科学引才** |
| 4-1 科学分工HR和业务管理者的胜任力评估侧重 |
| > HR三纬度考评+业务管理者三纬度考评 |
| > 争议复盘和最终评估决策策略 |
| 4-2 基于胜任力模型来面试评估人才 |
| > BEI行为面试之工具学习 |
| > BEI行为面试之常见错误识别 |
| > 动机考察-胜任力动机+求职动机双考察 |
| > 基于胜任力评估结论并结合业绩结果进行双要素结论 |
| > 基于风格特征洞察结论个性与组织的匹配结论 |
| > 三纬度最终结论人岗、人企匹配 |

 |