**《内部竞聘选拔管理》课程大纲**

**华乃晨**

人才是企业生存与发展的重中之重，所以，企业对核心人才的争夺战日趋激烈。目前，组织外部“招工难”问题凸显，很多岗位工作空缺，组织如果只单一的依靠外部招聘，风险大、周期长。与此同时组织内部的人才对晋升和转岗等的需求也在不断增长。因此，组织岗位竞聘就成为兼顾人才选拔与绩优者晋升的必要手段。

本课程从组织内部岗位竞聘的优势出发，通过分析岗位竞聘工作开展前的必要工作基础，深入挖掘竞聘工作的顶层设计，同时剖析竞聘工作的整体流程与工作细节，系统化梳理人才选拔的方式，结合案例深入浅出的分析与讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、了解竞聘工作的概念与意义；

2、掌握竞聘工作的前期工作基础；

3、掌握竞聘工作的顶层设计；

4、掌握竞聘工作的流程设计；

5、掌握人才选拔的工具与技术。

**【培训对象】**

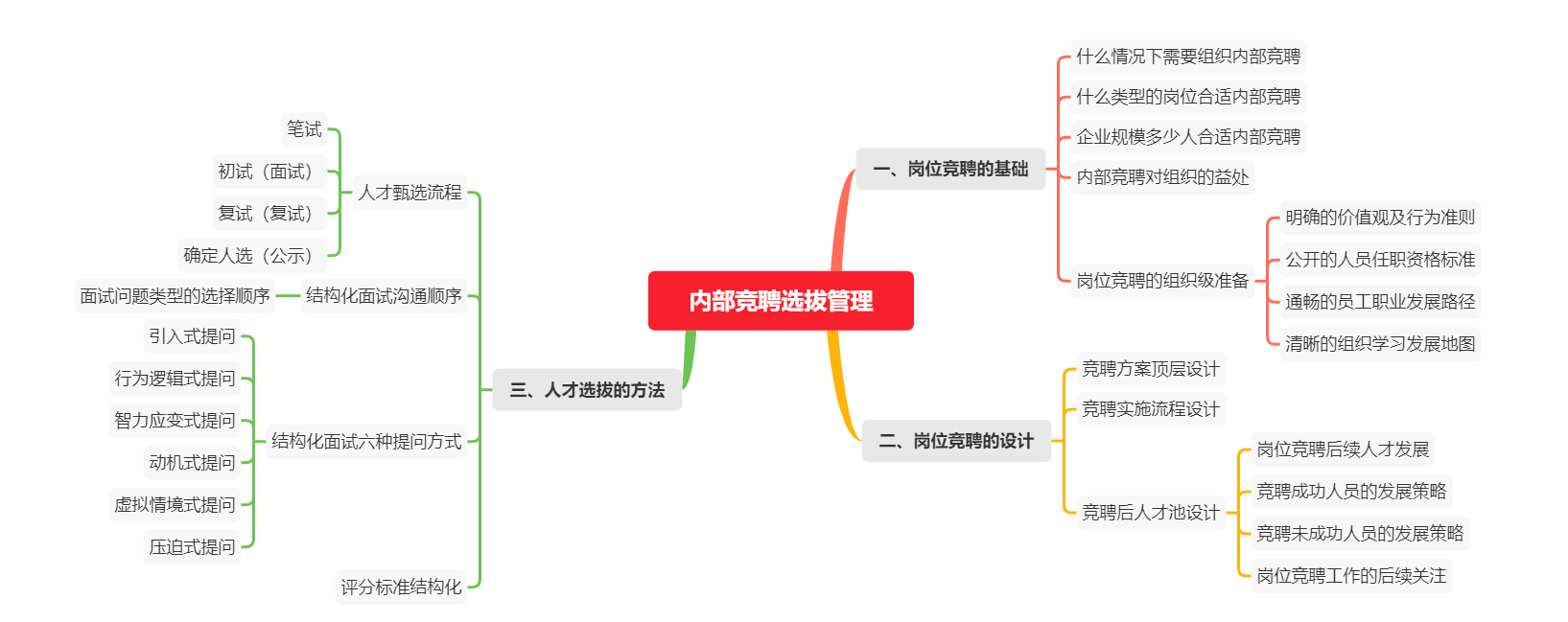
企业人力资源管理工作者

**【培训时间】**

1天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**

**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、岗位竞聘的基础**

1、明确的价值观及行为标准

（1）价值观对行为的指导意义

（2）价值观的具象表达

（3）研讨法具象价值观

（4）团队共创：梳理价值观故事

2、公开的人员任职资格标准

（1）职位任职资格概念

（2）职位任职资格体系

（3）胜任力举例

3、通畅的员工职业发展路径

4、清晰的组织学习发展地图

（1）案例：组织学习地图

（2）团队共创：学习地图设计

**二、岗位竞聘的设计**

1、竞聘方案顶层设计

2、竞聘方案流程设计

3、竞聘后人才池设计

（1）岗位竞聘后续人才发展

（2）竞聘成功人员的发展策略

（3）竞聘未成功人员的发展策略

（4）岗位竞聘工作的后续关注

3.团队共创：竞聘方案流程设计

**三、人才选拔的方法**

1、竞聘人才甄选流程

（1）笔试

（2）初试-面试

（3）复试-面试

（4）确定人选（公示）

2、结构化行为面试程序顺序

3、结构化行为面试提问顺序

4、引入式提问

（1）引入式提问常用话术

（2）引入式问题的作用

（3）引入式问题常见问题

5、行为逻辑式提问

（1）行为逻辑面试两大核心点

（2）行为逻辑面试提问的四要点

（3）行为逻辑面试的底层逻辑

（4）行为逻辑面试提问关键点

（5）嵌入情绪因素的重要性

（6）宝洁公司对应聘毕业生的面试八问

（7）行为逻辑式提问的STAR追问技术

（8）模拟实操：行为逻辑式提问

（9）实战选才

（10）团队共创：实战选才类型分析

6、智力应变式提问

（1）智力应变式提问概念

（2）智力应变式问题举例

（3）智力应变式问题解析

7、动机式提问

（1）动机式问题的关键点

（2）判断忠诚度的典型问题

（3）判断职业兴趣的典型问题

（4）判断职业价值观的方法

（5）测试：判断职业价值观

8、虚拟情境式提问

（1）虚拟情境式问题提问要点

（2）虚拟情境式提问AOR追问法

（3）虚拟情境式问题提问技巧

（4）模拟实操：模拟情境式提问

9、压迫式提问

（1）压迫式问题举例

（2）压迫式问题提问的条件

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评