

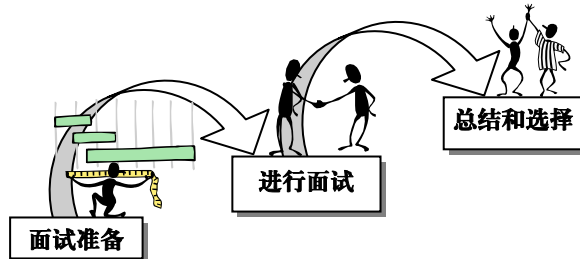


卓越领导，卓越绩效——面试选拔技巧

各类机构总是在避免较高的招聘成本，通常估计为年薪的 25—200%，以及避免招聘不适当的人员所浪费的精力。为了确保他们招聘或提升合适的人做合适的工作，这些机构需要预示性的、基于绩效的、与公司策略直接相关的员工招聘过程。

卓越领导，卓越绩效：面试选拔技巧 (LFP-IFS) 建立在基于行为表现的面试过程的基础上。这一模式提供主管准备、开展和评估基于行为表现的面试所需的知识、工具和信心。

基于行为表现的面试过程



这一课程强调自我学习，因为学员要学习如何提出他们自己的面试问题和目标，以及公平的评估标准。

价值陈述

LFP-IFS 通过使用一种招聘新员工和提升当前员工的有效过程，使组织获得竞争优势。领导者可以遵循基于行为表现的面试过程，进行合法的招聘面试，避免招聘失误产生的成本。

课程设置

LFP-IFS 是一门历时半天、讲师主导的课程，可由 Wilson Learning 培训师或企业内部培训师讲授。

它可以实现：

- 和学员以及培训师面对面的交流
- 真实的技巧练习，同时及时给予反馈
- 实时的任务实践机会

| 主要的学习内容..... | 你的领导者将..... |
|--------------|-----------------------------|
| 面试准备 | 能够明确所需的品质和行为 |
| 进行面试 | 能够进行一场公平的面试，遵循询问—倾听—记录的过程 |
| 总结 and 选择 | 能够为面试打分、比较和排名，并为了达成一致意见进行会谈 |

提高绩效的保证

LFP-IFS 提供基于行为表现的面试计划表和工作辅助卡，学员能够在工作中使用它们来调整、运用新技巧和行为。让管理者参与其中并培训他们开展辅导对成功实施新技巧非常重要。

另一方面，个人辅导或组织咨询在支持早期努力或确保内部发展过程的有效性和合法性等问题上也是可行的。

衡量和评估

实施 LFP-IFS 的机构可以获得各种工具衡量最初行为的变化和工作结果。Wilson Learning 能够协助调查改进招聘过程一段时间以后的结果。