

คัดเลือกคนที่ใช่ด้วยเทคนิคการสัมภาษณ์เชิงสมรรถนะและพฤติกรรม

Competency & Behavioral Based Interview

หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management) มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจของทุกองค์กร องค์กรที่มุ่งจะเติบโตก้าวหน้าบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ จะต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพตรงตามความคาดหวัง และสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ของบริษัท

ดังนั้น ขั้นตอนการสรรหาคัดเลือกบุคคลจึงนับเป็นด่านแรกที่สำคัญ ยิ่งจำเป็นต้องมีกลยุทธ์หรือเทคนิคในการค้นหา “คนที่ใช่” เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ ทีมงานและร่วมกันสร้างความเจริญก้าวหน้ามุ่งสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้จัดการฝ่ายต่างๆ รวมถึงฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่ง เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร จึงจำเป็นต้องเข้าใจเทคนิคในการสัมภาษณ์เพื่อค้นหาขีดความสามารถ (Competency) หรือแนวทางการทำงานเน้นประสบการณ์จริง (Behavior) ที่แท้จริงของผู้สมัครงาน เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการขององค์กรให้มากที่สุด

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมตระหนักถึงความสำคัญของการสัมภาษณ์งานและบทบาทของผู้เกี่ยวข้องต่อการสรรหาคัดเลือกบุคคลากรที่มีคุณภาพ
2. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ศึกษาทำความเข้าใจความหมายของขีดความสามารถหลัก รวมถึงพฤติกรรมหลักที่มุ่งหวังต่อบุคลากร ให้เป็นไปในทิศทางและมาตรฐานเดียวกัน
3. เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้เรียนรู้และฝึกทักษะในการสัมภาษณ์ด้วยเทคนิค Competency & Behavioral Based Interview ได้อย่างถูกต้อง

หัวข้อการอบรม

- ✓ แนวโน้มในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสมัยใหม่ รู้เขา รู้เรา
- ✓ การออกแบบเครื่องมือในการสรรหาคัดเลือกให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร
- ✓ ฉลาดเลือกใช้เครื่องมือในการสรรหา คัดเลือกให้เหมาะสม

- ✓ การวางแผนและการเตรียมตัวก่อนสัมภาษณ์
- ✓ การวิเคราะห์ข้อมูล Resume และ JD เพื่อค้นหาขีดความสามารถของผู้ถูกสัมภาษณ์
- ✓ ความสำคัญของ JD และ Competency กับการสรรหาคัดเลือก
- ✓ CBI หรือ Competency -Based Interview คืออะไร
- ✓ BBI หรือ Behavioral -Based Interview คืออะไร
- ✓ ความหมายขีดความสามารถหลัก (Core Value) ที่ถอดออกมาจาก Job Description ในแต่ละตำแหน่งเพื่อนำมาใช้ออกแบบคำถามในการสัมภาษณ์
- ✓ รูปแบบของคำถามเพื่อค้นหาพฤติกรรม, ตัวชี้วัดพฤติกรรมที่สอดคล้องกับระดับ Competency ที่ต้องการและการสร้างแบบประเมินผลสัมภาษณ์
- ✓ “ตัวจริง หรือ ตัวปลอม” ค้นหาด้วยเทคนิคการตั้งชุดคำถาม ST-A-R Interview
- ✓ เทคนิคการสัมภาษณ์รูปแบบอื่นๆ เช่น การสร้างสถานการณ์ (Simulation) กรณีศึกษา (Case Study) เป็นต้น
- ✓ ตัวอย่างเครื่องมืออื่นๆ เช่น DISC, TA, Talent Scan, เป็นต้น
- ✓ แนวทางการคัดเลือก(Selection)เบื้องต้น สำหรับคนที่ใช่

Workshop 1 : กำหนดความหมายและตัวชี้วัดพฤติกรรมหลักของ Competencies ใน JD

Workshop 2 : ตั้งคำถามและวิเคราะห์คำตอบเพื่อค้นหา ST-A-R Interview ที่แท้จริง

ผู้เข้าอบรม

- ✓ ผู้บริหาร, ผู้จัดการ, หัวหน้าส่วน, หัวหน้าแผนก, หัวหน้างานทุกหน่วยงานหรือผู้ที่สนใจ

วิธีการเรียนรู้

- การบรรยายแบบมีส่วนร่วม 40%,
- ฝึกปฏิบัติ workshop และนำเสนอผลงานกลุ่ม 60%

ระยะเวลาการอบรม 1 วัน (09.00 -16.30 น.)

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่เจ้าหน้าที่ประสานงาน/ คุณสมศักดิ์ชัย

บริษัท วิสโดม แม็กซ์ เซ็นเตอร์ จำกัด

Tel; 062-567-8524, 098-789-4524

Email; info_training@wisdommaxcenter.com, L_somsakchai@wisdommaxcenter.com

Website; www.wisdommaxcenter.com Facebook; www.facebook.com/wisdommaxcenter