

善择人才咨询（北京）有限公司

企业详情

企业官方注册名称： 善择人才咨询（北京）有限公司
 企业常用简称（英文）： i-Select
 企业常用简称（中文）： 善择
 所属国家： 中国
 中国总部地址： 北京市东城区东直门外大街48号东方银座公寓楼B座25G
 网址： www.i-select.cn
 所属行业类别： 领导力发展培训、个人能力发展、专业能力发展、人才测评
 在中国成立日期： 2006年
 在中国雇员人数： 11 全球雇员人数（如适用）： 13

业务详情

1、主要客户所在行业： 金融服务（如银行，保险，财富管理等）、机械制造、汽车及零部件、文化、体育和娱乐业、房地产业、零售业与电子商务

2、曾服务过的客户案例：

核心特点：人才管理领域创新应用职业心理学，帮助客户解决VUCA时代的学习发展问题

客户案例一：

所提供的服务类别	人才测评
客户公司性质	民营
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	1、在面向90后的校园招聘环节中，如何区分“异类”和“负能量”的候选人？ 2、如何高效利用面试，甄别候选人的“负能量”？ 3、在未来的工作中，HR可以有哪些方法，切实帮助公司减少新入职员工“负能量”的增长，及时避免触发器？



具体服务内容	HR人才测评专业技能沙龙两场：《面试中如何识别“负能量”》 善择总监级顾问（职业心理学者）担任该项目主持，帮助客户公司校园招聘团队理解负能量的心理基础和行为表现，主持并推动研讨学习，旨在帮助客户公司30余名校招HR面试官掌握面试提问和追问、评估技术，有效识别有严重负能量倾向的候选人。
服务成果	1、帮助面试团队了解“负能量”心理学基础 2、通过给团队详细的解析如何在面试中利用行为性的问题（CBI）从多个细节方面洞察候选人的“负能量”，敏锐识别行为风险指标。 3、从多个案例多角度分析“负能量”对企业的影响，介绍善择明星工具行为风险检测问卷TD-12深度剖析，并结合面试实景演练。

客户案例二：

所提供的服务类别	领导力发展培训、个人能力发展、人才测评
客户公司性质	外商独资
客户公司行业	互联网与游戏业
客户当时的需求	合规部门之前直接向美国总部汇报，团队成员分散在各地，各自工作，彼此之间相互不了解。在年底想通过年会的机会，用一个比较轻松的方式进行团建活动，加强成员彼此的了解，同时在领导力角度，增加对他人和其他部门人员的影响力。
具体服务内容	《和而不同的人格心理学》（年会团建工作坊） —— 合规部年会中提供个人风格指针PSI和集体反馈团建活动。 <ul style="list-style-type: none"> • 影响力、领导力、沟通与业绩 • 要影响别人，先理解别人；要理解别人，先认识自己； • 什么是人格？理解PSI刻画个人风格差异的四个基本维度 • 你的首要风格、次级风格及其深度解读 • 如何桥接你和别人的风格——不测评，也能猜出八、九分 • 提高沟通效果“三步”走：翻译、暂停、转换 • “关键对象”沟通改善计划及伙伴分享时间
服务成果	<ul style="list-style-type: none"> • 促进团队融合和破冰，促进了相互理解和沟通；PSI模型成为团队共同语言 • 学会从行动（B）、认知（C）、人际（I）、表达（A）四个维度了解自己的个性风格，并快速识别他人的个性风格 • 了解个人风格的优势和面临的困难和挑战 • 了解个人风格在团队中的作用和领导力方面的关联 • 学习与不同风格的人打交道的最有效方式 • 提供团队整体风格的分析，提高了团队效能

客户案例三：

所提供的服务类别	专业能力发展
----------	--------

客户公司性质	外商独资
客户公司行业	建筑业
客户当时的需求	作为一个高速发展的公司，对标谷歌的标杆式做法和用人理念，分析检讨其现阶段其招聘工作和流程存在一些问题，研究公司人员招聘工作中存在的困惑：如何建立一个“精益求精”的招聘甄选体系，确保在招聘中高效且准确“识人”？如何在公司自上而下树立“精益求精，重视招聘”的甄选文化？面对业务快速发展和急需用人的压力，是否要对招聘标准做妥协降低要求？在公司招聘选拔过程中，人力资源部门和用人部门的职责和分工到底应该是什么？
具体服务内容	<p>提供主题为《对标谷歌，做对招聘》的工作坊设计和主持服务。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 工作坊设计准备工作：熟悉了解客户当前招聘流程与方法现状、招聘相关价值观、胜任模型和人才标准等背景信息、熟悉了解客户现有面试方法和工作表格。协助客户对客户参加工作坊人员进行调查摸底，了解其工作痛点和目前对先进招聘理念与方法的掌握程度；资深顾问对公司总裁和总裁指定的一至两名高管进行访谈，深入了解和明确客户对招聘工作改善的顶层希望和战略要求。 2. 由资深顾问与公司人力资源负责人进行研讨，研究制定工作坊详细方案。 3. 由资深顾问主持为期 1 天的《对标谷歌，优化招聘管理》的工作坊。 <p>引导话题和点评指导，形成客户公司的招聘工作优化计划。</p>
服务成果	<p>学习了人力资源领域的全球趋势，思考谷歌经验的意义；学习谷歌，重新定义公司和团队，知道How Google Works. 对标谷歌并结合行业实际，明确公司招聘工作存在的问题和挑战，寻求团队共识；学习了行业百年最佳实践，认清谷歌招聘之道的本质与关键</p> <p>明确招聘工作改善目标，讨论可落实的改善计划，最终确定公司 2016-2017 年度招聘工作优化计划。</p>

档案内容更新于2017年3月