第一图书网, tushu007.com

<<做个高效面试官>>

图书基本信息

书名：<<做个高效面试官>>

13位ISBN编号：9787111337164

10位ISBN编号：7111337166

出版时间：2011-4

出版时间：机械工业

作者：李文勇

页数：250

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

内容概要

《做个高效面试官（升级版）》全盘梳理了招聘过程中的面试工作，重点落在招聘中如何提问，详述了与各企业的企业文化和重点关注的招聘内容等密切相关的工作能力、个人素质等的测试技巧，并准备了各类职位、著名企业的经典面试题目以供参考。
相信《做个高效面试官（升级版）》对面试官和应聘者都有较强的实用价值。

<<做个高效面试官>>

书籍目录

前言第一部分 面试前的准备工作第一章 制订招聘计划一、传统面试VS系统化面试二、职位分析需解决的问题和步骤三、职位分析的作用有哪些四、职位分析的基本方法五、招聘计划的原则六、面试前的准备七、面试的具体步骤八、面试官易陷入的几个误区工具箱人力资源需求预测工具人员招聘申请表招聘计划书范本招聘工作计划表岗位结构分类工具人员接续计划考查表招聘要求说明范本第二章 如何高效地搜寻人才一、发布招聘广告的渠道二、网络时代的招聘三、校园招聘的特点四、怎样阅读简历五、怎样识破简历中的虚假内容六、不可错过的简历七、成功选聘人才的战略要点八、选拔优秀员工面试时要注意的事项工具箱国内知名招聘网站一览表应聘登记表招聘费用估算表校园招聘实施方案面试通知单第二部分 面试进行时第三章 面试步骤及其原则一、面试形式详解二、面试中怎样谈薪酬三、如何当场看穿假文凭四、招聘留学归国人员的注意事项工具箱外部招聘管理细则面试评估表面试综合考核表招聘面试管理制度结构化面试实施方案第四章 提问——面试官工作的核心内容一、把招聘要求转化为面试提问二、怎样把考察内容隐藏在提问中三、提问时的气氛控制四、提问与回答的博弈五、面试官提问时的心态控制第五章 面试读心术一、从穿着分析应聘者心理二、待人接物反映应聘者修养三、不成熟应聘者的诸多特征四、通过电话面试听懂应聘者五、应届毕业生的心理特征六、为聪明的应聘者传达成功信号第六章 世界500强企业工作能力面试题目一、学习能力面试题目二、沟通能力面试题目三、团队合作能力面试题目四、抗压能力面试题目五、执行能力面试题目六、个人效率面试题目七、人际公关面试题目第七章 世界500强企业个人素质面试题目一、性格倾向面试题目二、气质类型面试题目三、人格特质面试题目四、自信心面试题目五、意志力面试题目六、乐观性面试题目七、自律能力面试题目八、心理健康面试题目九、成就欲望面试题目第八章 世界500强企业智商考察面试题目一、数学能力考察面试题目二、创造能力考察面试题目三、逻辑分析能力考察面试题目四、记忆力考察面试题目五、反应能力考察面试题目六、推理能力考察面试题目第九章 世界500强企业各类职位面试题目一、销售类职位面试题目二、人力资源职位面试题目三、技术类职位面试题目四、行政秘书职位面试题目五、市场营销职位面试题目六、客服人员职位面试题目第十章 国内热门企业面试题目精选一、中国工商银行面试题目精选二、海尔集团面试题目精选三、华为公司面试题目精选四、腾讯公司面试题目精选五、比亚迪汽车面试题目精选六、中国移动面试题目精选七、南方航空面试题目精选八、国泰君安面试题目精选第十一章 世界500强企业面试题目精选一、索尼公司面试题目精选二、松下公司面试题目精选三、惠普公司面试题目精选四、微软公司面试题目精选五、IBM公司面试题目精选六、家乐福公司面试题目精选七、花旗银行面试题目精选第十二章 各类面试方法详解与应用一、结构化面试详解与应用二、非结构化面试详解与应用三、行为面试法详解与应用四、角色扮演法详解与应用五、无领导小组讨论法详解与应用六、压力面试法详解与应用第三部分 面试后的工作第十三章 对人才信息的筛选一、对人才信息的筛选与跟踪二、人才价值评估三、背景调查四、招聘效果评估的方法及流程五、招聘效果评估指标及评估意义六、正确的决策原则工具箱简历筛选原则员工试用期鉴定表招聘工作总结范本第十四章 人员就位一、录用通知二、辞谢通知工具箱劳动合同范本保密协议范本员工手册范本新进人员任职细则员工离职审批制度员工离职交接流程附录附录A十大热门求职行业附录B十大最具发展潜力的行业

章节摘录

版权页：插图：第一章 制订招聘计划一、传统面试VS系统化面试现在是一个日新月异的时代，社会科学和自然科学的飞速发展给各行各业生产效率的提高带来了无限的可能性。
对于每个企业都离不开的人力资源工作来说，传统的招聘方法和人事制度同样面临着挑战。
很多企业的人事部门都是由身经百战的优秀人力资源专家组成。
不可否认，这些有着丰富经验的专家们就像“慧眼识好马”的伯乐一般，为企业发掘了众多的优秀员工。
从某种程度上说，一名经验丰富的面试官发掘的人才，其本身就已经得到了一种无形的肯定。
因为能够通过面试官慧眼的人，必定有其理由。
在传统面试过程中，面试官就像是战场上的武将一样，有着不容怀疑的威严与能力。
甚至可以说，传统的面试，就是围绕着面试官开展的一场竞赛，这场竞赛的准则，完全由面试官对应聘者的印象来决定。
然而，随着社会的发展，工作分工越来越细致。
传统面试中由面试官“一夫当关，万夫莫敌”的现象已经尽显老态，变得不再符合招聘需要。
取而代之的是一种全新的面试模式——系统化面试。
系统化面试是指通过建立一套明晰、科学的面试流程和面试标准来开展面试工作。
在系统化面试中，每个环节的每个负责人都有明确的工作职责和范围，对每个职位的面试考核都有确切的考核要素。
系统化面试防止了面试的随意和不公，为企业选择优秀人才提供了保障。
具体而言，系统化面试具有以下三个特点：准确性：系统化面试可以帮助面试官正确地预测应聘者将来的工作绩效。
公平性：系统化面试可以给每一位应聘者公正、公平的机会。
双赢性：系统化面试让面试双方都能从面试中获益。
下面，我们就来通过同传统面试的对比，看看系统化面试为什么能够使招聘过程变得更加高效。

媒体关注与评论

没有一家企业可以做所有的事。
即便有足够的钱，它也永远不会有足够的人才。
它必须分清轻重缓急。
最糟糕的是什么都做，但都只做一点点。
这必将一事无成。
不是最佳选择总比没有选择要好。
——彼得·德鲁克管理的关键在于用人。
在很大程度上，管理的科学性就在于用人的科学性，管理的艺术性就在于用人的艺术性。
——张瑞敏有德有才，破格重用；有德无才，培养使用；有才无德，限制使用；无德无才，坚决不用。
——牛根生将合适的人请上车，将不合适的人请下车。
——詹姆斯·柯林斯

编辑推荐

《做个高效面试官(升级版)》：提供最新五大升级内容更实用、更给力！
告诉面试官，如何有效测试求职者的能力；敬告应聘者，如何努力增强个人综合素质。
顶尖人力资源管理者的先锋思想和招募智囊，广大求职应聘再上岗的卓越头脑和面试宝典。
只有运筹帷幄者，才能掌控命运；只有知己知彼者，才是最终赢家。
一场智慧与智慧的博弈；一场技巧与技巧的交锋；一场卓越与卓越的碰撞。
提供五大升级内容，给力面试工作增加了工具箱内容。
便于读者拿来能用的需要。
增加面试官的提问技巧。
全部替换题库内容，全部改为世界500强企业和国内热门行业的面试题。
增加了面试心理学内容。
增加了两个附录。
一是目前十大热门求职行业，二是十大最有发展潜力的行业。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com