第一图书网, tushu007.com

<<最佳猎头的秘密>>

图书基本信息

书名：<<最佳猎头的秘密>>

13位ISBN编号：9787512329799

10位ISBN编号：7512329792

出版时间：2012-8

出版时间：中国电力出版社

作者：乔治·安德斯

页数：237

字数：187000

译者：全虹

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

前言

2005年初，托德·卡莱尔做过一项实验。
他在记事本上勾选了二十个可能区分高级人才和不恰当人选的要素。
他早期记录的关注点都是大公司通常会跟进的主流数据，如应聘者就读院校、专业学位、工作经验等。
后来卡莱尔开始走进高管办公室，问他们还会增加些什么。
慢慢地，清单越来越长，内容也越发怪异，但卡莱尔并不介意，即使有些人的理论稀奇古怪，令人哭笑不得，他也会表示感谢，并如实记录下来。
鹰级童军1是否会成为突出的职员？
儿童时期有过自主创业的人呢？
又或者是那些打定主意、一心想要在某方面创造个国家纪录，哪怕这和本职工作毫不相关的人？
还有那些棋坛怪才和躲避球的狂热爱好者呢？
卡莱尔像是一块海绵，吸收着他听到的每一个问题。
　清单越长，人们越感兴趣。
这个项目并不是由某个大人物授意的，完全是卡莱尔自己的想法。
表面上，他只是个拎着公司电脑、坐在灰褐色小办公隔间的人力关系部新职员，顶着职能模糊、并不起眼的“人员编制方案经理”头衔。
但当这个温文尔雅的三十岁男人不停地奔波于美国各大著名公司的总部之间时，很多大人物开始支持他。
作为公司创始人之一的一位亿万富翁也有意伸出援手。
他六岁时从俄罗斯移民，而后在马里兰州的新家定居。
九岁时，他开始捣鼓父亲送给他作为生日礼物的Commodore64个人电脑。
卡莱尔与他交谈时就想过：是否最佳员工在年幼时就已经开始玩电脑，这是很值得研究的一个问题。
　最终，卡莱尔的清单以三百条封顶，其中综合了商业行为、传统智慧和他能找到的各种古怪理论。
他所在的公司成立不到十年，但雇佣的员工人数已达近五千。
面向全球的招聘为公司带来了发人深省的创意和不可多得的人才。
卡莱尔所在的公司就是谷歌。
在谷歌，能在适当时机下开展这一项目也成为他的一笔巨大财富。
　卡莱尔清单上的很多要素都是基于计算机工程师的成长之路总结的，因为这个群体在谷歌员工中占了很大比例。
事实上，清单内容丰富多元，也适用于其他工作岗位，如果取得卓越成就的人士也要编写他们自己的清单，其中很多要素也会与卡莱尔所列不谋而合。
　这些理论只待检验。
得益于谷歌以数据为中心的企业文化，卡莱尔轻易地组织了一场大规模行动，面向全公司员工寻求支持。
参与员工详细地列出自身习惯及成就，快速填写完近乎审查的调查问卷。
以前卖过柠檬水的小店贩勾出一项；马拉松运动员和专利持有人会勾下其他项；甚至躲避球球员也会有闪光的一刻。
当时，谷歌的数据库记录了哪些员工曾是超级巨星，谁表现突出，谁又是拖沓落后者。
　在采取了适当措施保护隐私的前提下，卡莱尔只需要连接这些庞大的数据库并加以整合，看是否会出现某种规律。
数月之后，卡莱尔就找到了答案。
谷歌创始人之一谢尔盖·布林那个　关于孩童时期接触电脑的论点得到了证实。
在成长过程中较早接触技术的人成年后，在新兴的未知领域能表现出过人的创造力。
其他大多数关于成功的标志性要素最后都被证明是镜花水月。
复杂的数字运算结束后，另外十几个要素也浮出水面，其中还包括一些非常少见的内容，它们均有助

于预测应聘者的成功概率。
卡莱尔的实验影响深远，它超越了任何一类招聘系统。
谷歌从中学到一课：他们审视应聘者简历时，眼光太过狭隘。
快速成长的谷歌一开始过分注重应聘者的教育背景、成绩平均绩点，甚至SAT分数（美国大学入学标准学术评估测试）。
他们认为高智商人士能够在谷歌表现优异，而衡量智商的最好方式就是参考应聘者的学业表现。
结果，谷歌从斯坦福大学、麻省理工学院、加州理工学院和顶尖常春藤名校中选拔了大量博士生，但其中有些所谓天才发挥的作用并未达到谷歌预期。
卡莱尔上岗时这样的尴尬局面仍旧存在。
更严重的是，公司内部人员还担心他们可能拒绝了一大批才华横溢的应聘者，这些人的实际能力超越了学术水平。
“放宽眼界”成了卡莱尔实验中最发人深省的一课。
学术成绩不能成为衡量应聘者的唯一标准。
谷歌还有舞台留给那些因为一周工作30个小时赚学费而影响学习成绩的人；还有机会留给具有强大竞争力的人，年少时追逐过运动员梦想的他们现在也同样不懈努力地追求着职业目标；那些并不擅长工程领域、成绩也不甚理想的人，如自主创业者、授课教师、志愿者和自青年时期就是公民领袖的人，他们也能有机会在谷歌发光发热。
但如果谷歌还是用只论排序先后的传统方式呆板地筛选简历，这类应聘者仍会踪迹难寻。
每周会有75000份简历涌向谷歌，由于有如此众多的应聘者竞争如此有限的职位，如果审核者没能从简历中看到吸引眼球的亮点，就根本不会考虑这名应聘者。
卡莱尔认为，发掘出潜在员工的最好方式就是扫一眼简历尾部。
因为在那个部分，审核者可能发现某个应聘者跑过四次阿拉斯加马拉松赛，或创造过吉尼斯世界纪录，抑或是25岁前就出版过三本软件操作手册。
为找到一名合适的员工，这些并非无足轻重的细节，因为我们能通过这些细节了解应聘者的性格或者他们潜在的实际工作能力。
卡莱尔因此弃用了筛选简历的惯用方法。
他因为“倒着看简历”而闻名了。
现在当卡莱尔每天几十次地重复一个动作—在电脑上打开简历时，会立即按几次“下一页”一直到底，然后审核应聘者生命中的细枝末节。
“我想知道他们的故事，”有一天早晨卡莱尔对我说，“我想知道他们到底是什么样的人。
”稍后，他可能才会把光标放到顶端，从头开始浏览影响竞争力的传统要素：就业经历、教育背景、资格证书，等等。
但首先，他想看看是否有一些导向成功的特别或稀有要素。
这本书就是关于像卡莱尔倒着看简历一样勇于尝试的一群人，并解释他们的方式为何对美国的未来如此重要。
我在过去的三十年中采访过几百名和谷歌受到同样问题困扰的人，他们来自军队基地、广告公司、投行、好莱坞制片厂、知名实业公司、医学院、企业董事会、大学招生办公室、发言人代理中介或保姆中介公司。
不论他们想做什么，困扰他们的问题总是那几个：“怎样发掘顶尖人才？
我们怎么知道是真的？
当没有意识到自身疏忽时，怎样避免错过此生难得的最佳人选？
”　长久以来，这些问题一直把管理者搞得焦头烂额，所幸出现了一次转机。
过去几十年里，整个社会发掘有才之士的方式达到了前所未有的精尖水平：个人经验感受源源不断地成为指导手册，并在研讨会上得到广泛交流。
现在网络招聘平台上有成千上万的应聘者！
如果我们想要查阅某名应聘者的详细档案，只需要下载文档（或视频）。
如果我们想通过选择某一方式给应聘者排名，有不计其数的软件程序能即刻实现这一需求。

相较于过去，我们手边工具的功能更为强大，但所获成效从油印机和杰克·本尼的喜剧电影流行的时代起就无甚进展。
事实上，说我们挖掘人才的能力有所退步不无道理。
我们设计的数据多得淹没了自己。
我们殚精竭虑地审核各项要素，寻找有竞争力的应聘者，却丧失了做其他事的能力。
我们眼里只有过去的资格证书，去预测别人的未来成就更是一个传说。
因此，高管们开始避开那些特立独行的人、大器晚成的人、曾处于社会底层但取得卓越成就的人或是潜力巨大但尚无经验的新人。
我们太害怕出错，以致失去了作出正确决定的勇气。
　过分地谨小慎微在经济周期的任何阶段都不是好消息，而在当前阶段尤为致命。
美国及其主要贸易伙伴正在努力摆脱经济危机的恐怖阴影，蓄势待发，准备重整旗鼓。
各类新兴商业机会也只待有心人士善加利用。
有勇气雇佣人才，并让他们尽情发挥才干的企业才能在这个新时代猎获成功，而狐疑胆小那一套只会让机遇溜走。
2010年，业务战略决策者马克·弗伦向1800名大公司人力资源经理作过调查。
他当时问这些经理是否觉得自己赢得了人才之战，其中只有18%的受访者给出了肯定的答案，其他人要么认为自己处于弱势，要么认为自己正在无尽的痛苦中挣扎，毫无进展。
历史之河源远流长，现在让我们从遥远的过去找寻灵感。
政史里，亚伯拉罕·林肯对内阁成员的选择是一个神话；军史中，乔治·马歇尔上将在20世纪30年代挑选有所作为的指挥官助他在二战中获胜的能力也同样是一个传奇；体育史上的温斯·隆巴迪虽然离世已经四十年，但他将绿湾包装工这支橄榄球队打造成冠军球队的诀窍仍旧受人敬仰称道。
相比之下，他们所受到的敬畏是当代总统、将军和橄榄球教练望尘莫及的。
　从通用电气到只有三个成员的打浆机专营公司的各类企业中，美国社会现有208000名全职招聘人员。
这些年我见过很多招聘人，他们都有讨人喜欢、勤奋并且交际面广的特质。
他们非常可靠，能为客户挖掘到有竞争力的应聘者，通常也愿意多花精力，找出商界称为“A级选手”的精英。
但遵循传统方式的猎头可能仍会被蒙蔽双眼，看不出哪些人可能是天才。
流行音乐界中，美国最大的唱片公司之一在泰勒·斯威夫特这位青少年偶像出道早期就签下了她，但后来因为觉得一年需要花费15000多美元获得她作品的专有权有所不值，结果和她解了约。
棒球赛中，一批未来的全明星球员以非选秀方式通过了棒球年度业余选秀赛的前三十轮，而有的球队还在浪费900次机会去挑选其他球员，他们其中大多数可能连进入一局重大棒球联赛的资格都没有。
在图书出版业中，至少有四家出版社曾有机会以低于5000美元的价格买到J.K.罗琳的第一本《哈里波特》，但除去其中一家，其余的都出言相拒。
　在这些案例中，有人的确与众不同，敢于冒险下注在未来并不太明朗的斯威夫特、罗琳和其他领域里类似她们的人身上。
这本书将展示最睿智的猎头如何把发掘人才的艺术发挥得淋漓尽致。
其中一章将深入美国陆军部队，看看他们如何做到不用应征者舞刀弄枪，就能挑选到合格士兵加入特种部队。
通过观察应征者如何徒步走完一段坎坷漫长的路，战场经验丰富的考核人员就能了解到更多。
在那样的环境下，士兵的真性情会显露无遗。
另一章将探寻美国南卡罗来纳州的一场精英篮球赛。
那里有十几名高级教练和球探以完全不同于一般球迷的视角观看比赛。
哪一方获胜或谁得分最高并不太重要，在教练要求暂停休息时的一些琐碎细节反而更能揭示球员的进步空间。
　这些案例中的一些思维方式适用于大公司选择首席执行官（CEO）吗？
答案是肯定的。

《魔球》带来的影响让一些观点含糊、数据至上的研究员改变了评估棒球人才的方式，同样，几个书呆子气又吹毛求疵的研究员也正为挑选CEO的测试添加一些不同凡响的新元素。
事实上，他们也是倒着看简历，弱化其他人所重视的要素。
如此一来，他们就能注意到一些标志性的小细节，找出可能有强大预测能力的CEO候选者。
　从根本上说，每个人想解决的问题都一样。
各行各业都有自己的行话、顾客群体和历史。
但这本书中各个故事结合在一起，各自成为一大张拼图的一部分。
整合这些杂乱的信息并关注重点是一门艺术。
这门艺术简单、通用，但你得有勇气推陈出新。
接下来的章节会解答最佳的人才猎获机会何时出现，你又该如何提高猎获成功的概率。
　结论：若能了解其中诀窍，千里马并不难寻。
学习的机会无处不在，你可以从导师、运营良好的公司和自己聪明或是愚蠢的决定中学习。
关于怎样才算千里马永远没有定论。
有些人认为这是天赋异禀，有些人则相信才能是通过努力工作和严格训练累积而成。
无论怎样，任何人都有能力挑选到合适的人。
近三十年来，无论是作为商业书籍作者还是《华尔街日报》、快速公司商业杂志及其他国家期刊的特稿作家，我一直都在分析人才猎获难题的各个方面。
在大学当中，我询问过斯坦福大学、哈佛大学和普林斯顿大学的招生办主任，分别问他们怎样从10000份申请中挑选出1600人。
后来，我负责《华尔街日报》的财经报道时，了解到要在全球找出最精明的股票投资人有多难。
尽管如此，对投资天才的争夺仍然非常激烈，这本身也成了一项小型产业。
　我三十几岁时考察过美国的顶尖教学医院，听到有名的内科医师如何评估年轻医生。
另外一连串故事又把我引向大型基金会作决定的秘诀，揭示哪些社会活动团体立场鲜明、勇气可嘉，应当得到大额资助。
在网络经济热潮的巅峰时期，硅谷一家著名风险投资公司让我作为随团记者观察其合作伙伴，看他们如何挖掘可能成为下一位亚马孙创始人的穷困梦想家。
随着这类文章越写越多，我发现了一些规律。
虽然风险资本家与医生或慈善家的工作领域有天壤之别，但他们的思维方式却惊人地相似，他们当中最优秀的人表现出的重要行为习惯都有相同特征，而能力略逊一筹的人所犯的错误也有类似之处。
不久后，就连最繁忙的专家也开始抽出大把时间讨论他们如何筛选应聘者。
这是他们毕生的事业。
我则成了他们这项杰出艺术的知己、审问人、怀疑者和实录人，以至于最后我对此兴趣浓厚，而将所有其他事务都抛诸脑后。
在过去的两年半时间里，我踏遍了美国的东南西北去收集研究数据，此书才得以面世。
　本书所牵涉的案例摘借于对专家行动的观察，与他们助手的谈话以及对当前决策进行的生动讲解。
通过回忆录、自传、旧备忘录和录影带的帮助，再现历史性的决策也发挥了重要作用。
主要案例来源于以下三大领域：　·公共演出领域，如体育、艺术和娱乐；　·高风险商业领域，尤其是金融和信息经济；　·公共服务领域的“英雄行业”，如当兵、教书、从政和行医。
　这些领域的猎才专家不只是靠增加应聘者人数，提出更高难度的面试　问题，或者对推荐人进行更多审查，也不只是一再翻阅人事手册。
他们选人和打造团队的方式非常不同。
有时感觉他们已经把常规招聘守则扔进了焚化炉。
观察他们如何操作并非难事，但要了解个中原因则需要些时日。
　这个问题的答案在一天下午我和一位广告界的老友托尼喝咖啡时蹦　进了我的脑袋。
当时，我们正谈到他手下最优秀的销售员为何会如此出色，托尼一针见血地说道：“你同我以及很多人谈话，就是因为我们手下最佳业绩的员工和其他人有很大差别。
你若仔细研究生产效率，就能发现是什么造成了这三倍之差。

事实上，这种对比可能达到5：1，带来4倍的差距。
” 5：1的比例还会出现在其他哪些行业中呢？
答案是：各行各业。
体育教练不停找寻能够带领普通球队成为冠军争夺队的“ 灵魂球员 ”。
风险资本家不断寻找能创造下一个苹果、亚马孙或谷歌的企业家。
我遇到最有趣的医学界案例是，约翰·霍普金斯医学院的前任外科主任约翰·卡梅伦不仅在工作时间寻猎年轻有为的外科医师，他同样也将时间用在识别谁能成为顶尖教学医院的部门主席、谁能引领医学突破并革新全球疾病护理方案。
而美国联邦调查局FBI最吸引我的是其精英人质救援小组，他们能猎获并训练出肩负最艰巨任务的特工。
所有领域中的良才与精英之间都有极大差距，领导者断不能忽视。
选拔出有竞争力的候选者，再将他们转移到没有挑战又可预测的发展道路上不够，因为那样做只会让结局平淡无奇。
如果猎头想创立一家伟大的公司，他们应该具备更高的眼界。
他们需要不停地思考如何找到有潜力创造突破的人，即使那需要他们冒险地不断在迷雾中航行。
关键问题不再是“ 你有本事进来吗 ”，而是“ 你会有所成吗 ”。
一旦考虑到5：1这个比例，诸事都会随之改变。
对于风险的传统看法也会出现内外反差。
不恰当聘用不是唯一的问题，如今最严重的错误应该是未能聘用到最佳人才。
猎头应该经常思考候选者能取得何种成就，而非一直担心他们在工作中会出现何种差错。
评估人才的过程也会随之改变。
以往对成就的传统标准如测验成绩、学位或者能引以为傲的事不再是主旋律，而只是前奏。
当前的绝佳选择基于对不确定未来所作的评估。
我们需要预测候选者的发展将有助于公司的成长，还是会成为害群之马。
这正如一位硅谷首席工程师曾对我说过的话：“ 我们在乎的不仅是你现在能做什么，我们真正在意的是你未来能学到些什么。
” 在有些领域，能人志士的表现都处于同一水平，因此也就无须细究哪一位与众不同，因为这样的人或许根本就不存在。
但在出现5：1这种比例的行业，专业猎头一直在寻猎那枚发光的金子。
他们私下形成一套理论，并与同僚一起就此探讨，再一遍又一遍地对此方法进行检验。
这是他们伟大的追求。
如果这本书写在一两代人之前，它能让人才得到更高的重视，但同时也会对人才产生局限性作用。
长久以来，西方社会认为过人的能力是天赋异禀，这造成了对奇才过于夸张的尊重，也带来了社会对他们某种程度的厌恶。
动动脑就能计算立方根，四岁就能弹奏莫扎特奏鸣曲，他们会被人当成外星人。
但这样的人不一定能适应复杂的公司环境。
大多数经理人表示不需要也不愿意雇佣这类人。
在某些特殊领域确实能挥洒自如的少数人吸引着世界关注这些璀璨之星的表现，希望不是所有的故事都以惨淡告终。
在20世纪的大半时间里，尤其是美国，人们意图用像冶金一样不太复杂的方法评估职业人才。
就如工程师知道如何判断钢的硬度或黄铜合金的熔点，对人才的判断是否也能如此快速、精确并永久有效呢？
自称能实现这一构想的无数个测试出现了。
IQ智商测试在20世纪20年代始获青睐，并成为以后几十年中应用于职场的标准。
二战时期，军队用此方法测试过1000万人，并根据所得分数决定谁做厨师谁做间谍。
与完全缺乏招聘体系或者招聘体系受不当评估者的偏见影响的情况相比，这样的测试是一种进步。
但它们存在的前提是候选者素质一成不变，似乎仅靠一笔一纸就能得出有效评判结果。

<<最佳猎头的秘密>>

内容概要

天才员工和普通员工之间有着天壤之别。
对于任何组织而言，抢在别人之前发现天才都异常关键。
那么，为什么有些人在挖掘“未来之星”方面做得比别人好？
每个领域中最优秀的猎头如何识别拥有极高潜力的人？
作者乔治·安德斯寻访了商业、体育、音乐、电影、风险投资、军队等诸多领域当中最优秀的猎头，发现了他们如何慧眼识珠。
在调研基础上，作者提供了一套强大的工具，帮助人们追踪一流人才。
《最佳猎头的秘密》告诉我们，每个人都有能力识别并赢得真正的人才！

作者简介

乔治·安德斯，是《彭博观察》(Bollmberg View)的创办人之一，专长于美国经济、投资市场以及创新等领域的研究与写作。
作为顶级专栏作家，他供职于《华尔街日报》(The Wall Street Journal)二十年，是赢得1997年普利策国内报道奖的《华尔街日报》报道小组中的一员。
他也为《快速公司》杂志(Fast Company)、《纽约时报》(The New York Times)、《游行》杂志(Parade)、《热钱》(Smart Money)、《哈佛商业评论》(Harvard Business Review)供稿。
他还写过三本书，包括《纽约时报》(New York Times)畅销书《卡莉·费奥瑞纳传——世界第一女CEO》(Perfect Enough)。
他住在北卡罗来纳州，与妻子和两个孩子生活在一起。

书籍目录

第一章 特种部队的要求
当士兵被独自困在一次艰巨行动中，不会有士官在旁嘶吼，周围可能一个人也没有。
所以我们想知道单靠候选者自己，如何在困难时刻自我激励。

第二章 人才问题
人才的评估人通常被那些评定起来有意思的浮华特征迷得晕头转向，而这些特征并不是成功的关键要素。
因此，雇佣到的人并不合适。

第三章 解密“锯齿形”简历
有些挫折的结果会成为隐藏的优势而不是缺陷。
曾经遭受斥责能促使人们取得更大的成功，无论他们过去成就几何。

第四章 洞察力的来源
为甄选出隐藏的成功申请人，韦斯医生最满意的方法之一就是看候选者如何回答能揭示学生性格的四个问题。
题目是让学生谈谈有价值的经历、如何战胜困难、引以为豪的方面和被拒绝的时刻。

第五章 成功的试镜
任何一个有雄心抱负的企业家都可以宣称自己有这样的能力，但风险资本家在进行巨额投资前还需要证据。
这就是为什么需要立刻设置重重关卡开始测试。

第六章 寻找隐士
众所周知，在所有的领域内，当今最闪耀的明星在开始时几乎都无人问津。
对于任何一个想在人才市场获胜的组织而言，找到方法以便在早期捕捉到卓越人才，这都是一种能带来非凡体验的执著信念。

第七章 什么可能进展顺利
事后看来，一切都很清晰。
但在评估人才之初，必须根据某人的潜力作出决定，听取线索，思考可能会产生的好结果的那一刻非常微妙，就像透过厚实冬衣的重重包裹听小宝宝的心跳一样。

第八章 乐透彩票
很多事就像乐透彩票一样，“整件事都是一种凭借经验的猜测，不过不是单纯的猜。
只是需要确保猜中的奖励能弥补犯错时的损失”。

第九章 星光耀眼的人才
无论一位明星人才在聘用前有多闪耀，合同一旦签订后一切都可能发生变化。
如果事情没能按计划发展，星光耀眼的人才会失去耐心，变得自私或迷惘。

第十章 何时说“不”
当应该委婉地说“不”的时候，脱口而出的却是轻率的“是”。
众多机构和组织告诉自己要雇佣才能卓越的人，但不是适合的人才。

第十一章 挑选总裁
普通的工作面试不敢挑战这样的做法，因为去探寻天才在主管生涯中紧要关头的细节会让人觉得鲁莽，甚至欺人太甚。
但所有方法都在同一个目标下汇集：鉴别出有技巧与决心成功的领袖，不要受到闪耀的简历和魅力型性格的短暂迷惑而偏离正轨。

第十二章 秘诀的总结
人才最伟大的造就者在卸任以后受到更为广泛的敬仰。
那时，我们才意识到自己曾经的作为所生产的影响究竟有多么伟大和持久。

致 谢

章节摘录

版权页： 在美国陆军麦考尔军事训练营，所有的军事设备都不如牌照为2K9395的拖车可怜。
斑驳的油渍和锈迹侵蚀了拖车的货床。
一条生锈的车轴尴尬地从车架左侧垂下来。
左轮不见了踪影，落单的右轮泄了气也不那么光鲜。
这辆拖车于1967年6月入伍，在越南服役。
此后它在哪就是一个谜了，连供应补给站的管理员都不知道。
从外表上看，这个老古董在北卡罗来纳州茂林的陆军前哨经受腐蚀已有几十年。
但在丹·费根眼里，这辆拖车完美无瑕。
费根肩宽体阔，是陆军特种兵部队的一位士官。
作为受过训练的工程兵，他能快速建桥，神速毁桥。
三年前，结束数年海外部署行动后，他来到麦考尔营。
在这里工作的他每个月都会帮助筛选渴望能加入被称为“绿色贝雷帽”精英特种部队的约三百名士兵。
费根看到的候选者都已通过数天体力测验，体能较弱者已经在那些测验中落选。
这些幸存者已经完成了在沼泽地的整夜行军任务。
在离地25英尺的高空中，他们安全地从一条绳索滑动到另一条，证明了自己比一般士兵更为身强体壮和吃苦耐劳。
这是一个好的开始，但也还只是个开始。
现在需要察看候选者在模拟战斗压力的艰苦混乱的团队任务中如何表现，有个不用一枪一弹就能达到目标的方法。
一日清晨，候选者在毫无准备的情况下被推到整个陆军部队保养最不得当的一排拖车前，然后看谁能单靠双手把这些八百磅重的破车推到远处的目的地。
这次任务简单却费劲。
若要成功，必须结合智慧与力量，还需要有能力解决沿途不断出现的小问题。
费根要做的就是跟在一小撮候选者近旁，看清一切并缄口不言，以评判他们的工作。
他，就是观察者。
凌晨5：30，他们在一块森林空地上集合。
费根挑出一个嗓门高亢的瘦削士兵，让他带领十六名士兵组成一队沿着长2.5英里的沙路拖着两台拖车前进。
若拖车没有轮子的一边在前进过程中接触到地面则宣告任务失败。
在黎明前的黑暗里，士兵只能靠一盏小小的卤素头灯指路。
恍惚的光亮让人感觉他们只能控制一小块矮灌木丛生的沙地，而那片广袤的乡村完全是另一个世界。
在夜色里，他们挣扎着分辨2K9395和其他单轮拖车的轮廓。
每辆拖车旁都有一堆组合奇怪的配备：一些杆子、一些棉绳，还有一大卷绳子。
费根的带队人不解地盯着这堆东西。
这些装备能让拖车更好拖？
有些配备是否只是幌子，根本没用？
要弄清楚这些问题可能要半个小时，而费根也根本不给提示。
他反而要求士兵要迅速选一辆千疮百孔的拖车上路。

媒体关注与评论

乔治·安德斯本人就是被挖掘出的一大人才。
作为一位优秀的作家，他以敏锐的洞察力和持久的好奇心探寻了最为重要的领导技巧——寻找并挑选合适的人。
围绕这一至关重要又难以捉摸的问题，安德斯倾力做出了重大贡献。
——吉姆·柯林斯 畅销书《基业长青》和《从优秀到卓越》作者　如何才能找到表现最棒的人？
第一步就是阅读这本非凡的、具有开创性的、意义深远而实用的书——这是一本以全新视角、翔实展现当代猎才方法的书。
它相当直白，是我读过的同类书籍中最好的一本。
——丹尼尔·科伊尔畅销书《一万小时天才理论》作者　乔治·安德斯将深入的报告、鲜活的故事和敏锐的剖析结合起来，阐明了人才的秘密。
无论你正在运营一家大型机构还是掌管一个小型团队，这都是不可多得又不容错过的一本书。
——丹尼尔·平克畅销书《驱动力》和《全新想法》作者　恢复力、好奇心和自立自强是不会出现在人力资源招聘手册里的特质。
在本书中，乔治·安德斯展示了由这些特质主导的全新猎才方法。
而披露这些原本鲜为人知的方法将使他大受欢迎。
——害德鲁·格鲁夫 英特尔公司前董事会主席兼CEO

编辑推荐

《最佳猎头的秘密:如何识别并赢得一流人才》作者将深入的报告、鲜活的故事和敏锐的剖析结合起来，阐明了人才的秘密。
无论你正在运营一家大型机构还是掌管一个小型团队，这都是不可多得又不容错过的—《最佳猎头的秘密:如何识别并赢得一流人才》。

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