

<<怎样看人不走眼>>

图书基本信息

书名：<<怎样看人不走眼>>

13位ISBN编号：9787802553927

10位ISBN编号：780255392X

出版时间：2010-3

出版时间：企业管理出版社

作者：王娟

页数：240

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>

<<怎样看人不走眼>>

前言

人才是企业的关键，松下幸之助说：企业即人。

要看一个企业是否有实力、有潜力，能否经得住风浪的考验，关键就是要看这个企业有无人才。企业能否发展，在很大程度上取决于是否具备一支高素质的优秀员工队伍。

招聘与选拔作为企业人才队伍建设的第一关，对企业的良好运转和长远发展起着十分重要的作用，是企业吸纳人才的关键性的一步，如何把握关键才是重点。

在经济飞速发展的今天，企业之间的竞争已经逐渐转向了对人才的争夺。

一个企业要招聘到什么样的人才，通过什么途径招聘到人才，已经不仅仅是人事经理的事情了，而是整个企业实力的发展大计。

这就要求企业有具备伯乐眼光的管理者，只有伯乐与千里马真正相识并碰撞火花，才有可能使人才源源不断地流向企业。

那么，你是那个伯乐吗？

作为招聘主管的你，作为中层为自己部门招聘的你，作为高层为企业招聘的你，会招聘吗？

你是如何选才的呢？

你能做到看人不走眼吗？

遗憾的是，你未必能做到看人不走眼。

很多企业都能充分认识人才的重要性，也在寻找人才，可总是事与愿违，通过系列的招聘、简历筛选、初试、复试，录用后往往发现找到的人并不理想，招聘到的人往往并不适合企业的发展，还得回过头来进行再次招聘，既浪费了招聘成本，又影响了企业的效率，企业着急呀，可人才是急不来的，不注意招聘的方法、策略和技巧，就开始搭个台展开招聘工作，那么，不管重新招聘几次，你都未必能找到企业需要的人，这样只能使招聘工作进入恶性循环。

那么怎样从成千上百的后备人才中，选拔企业急需培养的人才，如何在泥沙俱下，鱼目混珠的“才市”中，发现人才，选拔人才，留住人才，这就是本书的重点所在。

选才不能盲目，首先要锁定目标。

<<怎样看人不走眼>>

内容概要

在商业竞争日趋白热化的今天，优秀的人才无疑是企业极宝贵的资源。对于正处于转型关键期的中国企业来说，更为迫切需要的是更多更优秀员工的加盟。招聘是把好企业入门的第一关，如何选人、看人是非常关键和重要的技巧；而另一方面越来越多的求职者也在学习面试技巧，试图弥补自己某些方面的不足，从而得到自己期望的职位和待遇。因此，如何成功地驾驭面试、在招聘中掌握主动是摆在企业管理者面前的严峻课题。《怎样看人不走眼》将带来全新的理念和方法，使您在选拔与提拔人才方面获得巨大的优势！

<<怎样看人不走眼>>

书籍目录

第1章 看看他们是如何进行目标选才的一、微软人才的十个标准二、麦当劳——培养毕业生三、Google招聘——数学猜谜与异想天开四、欧莱雅——诗人与农民的结合五、丰田——精挑细选求人才第2章 选才要摆正观念,避免误区一、误区一:混淆人才与人手二、误区二:下意识夸大企业三、误区三:凭刻板印象或第一印象判断人四、误区四:在应届生招聘中忽略情商和逆商五、误区五:试图寻找超人六、误区六:被光环效应蒙蔽七、误区七:受经验欺骗八、误区八:忽略招聘工作前的准备第3章 慧眼识真才一、要用人之所长二、要善于使用个性之才三、敢用有“争议”的人才四、任用比自己强的人五、任用“唱反调”的人才第4章 广纳贤才一、重视培养企业内部人才二、储备应届毕业生人才三、善于挖掘人才四、利用各方优势,资源共享第5章 招聘进行时一、制定战略性招聘计划二、撰写招聘广告三、招聘成本的控制四、确定招聘小组五、企业内部招聘六、企业外部招聘七、做好工作分析前的准备工作第6章 明确人才的胜任素质一、胜任素质及其概述二、明确企业员工的胜任素质三、冰山模型——“泰坦尼克号”是撞在-里沉的四、变革中的公司需要什么素质的候选人第7章 工作分析一、候选人上班以后做什么二、关键事件提炼——最容易失败的是什么地方三、核心胜任素质——完成关键事件需要具备什么四、设定特定岗位的核心胜任素质第8章 进入面试阶段一、明确面试的目的二、筛选简历三、电话筛选与确认四、面试中要避免的问题五、面试的过程六、面试的方法——结构化面试第9章 避免无效提问的方法——行为面试技巧点金一、什么是行为面试法二、面试目标与维度三、行为面试技巧之如何问四、行为面试技巧之如何听五、行为面试技巧之如何看六、行为面试技巧之如何记七、行为面试技巧之如何控制面试速度八、行为面试技巧之如何维护候选人自尊九、面试的后续工作第10章 心理测评一、测试是面试的补充二、心理测评的方法三、心理测试的优越性第11章 背景调查一、应该调查哪些与工作有关的方面二、背景调查时的注意事项第12章 做出录用决定一、使用系统化的评估方法二、明确聘用标准三、做录用决定的时候需要注意的事项四、确定好员工的入职条件第13章 把候选人安排在最合适的岗位第14章 留住优秀人才,将目标进行到底

<<怎样看人不走眼>>

章节摘录

1.在考察应试人员知识面的时候主要要求能够知道一些常用的术语,比如XML、NET、ASP、AOD等等,一方面要知道这些缩写词完整的英文含义,同时还要将其翻译成中文。一般说来,了解这些词语最好的方法就是查看微软相关的资料,比如每个月最新版本的MSDN,或者平时多留心注意。

2.因为微软的工作人员必须要具备相当的编程能力,所以应试者必须要对微软的VB、VC等编程工具非常熟悉,同时还要具备在短时间之内写出一段符合要求的程序,或者是在现有的程序中查找错误的

能力。需要提醒应试者注意的是,编程方面的题目占据了50%左右的分数,所以这部分是成败的关键所在,一定要引起特别的重视。

3.由于微软公司所需要的工作人员在各方面都是高素质的,因此必须要具备足够的随机应变能力以及与常人所不同的思考方式,而智力题就是对此最好的考察方法了。

通常这些智力题难度并不是很大,但是要求应试者有发散性思维和逆向思维能力,比如“一个房间门口有3个按钮,对应着房间内的3盏灯,要求打开一次房间门就可以判断出哪个按钮对应哪个灯”、“有12个球大小外观完全一样,其中有一个重量和其它的不一样,怎样用天平称3次找出这个球”、“男孩走2步的时候女孩需要走3步,现在男孩和女孩同时迈出左脚,问走到第几步的时候会再次同时迈出左脚”。

此类题目数量一般在4~5道左右,有时候在别人的点拨之下很快可以找到答案,但是在有限的时间和紧张的气氛中就显得稍微有些难度了。

第一次面试: 笔试之后,微软公司会组织专人进行阅卷工作,然后确定分数线并通过电子邮件和电话通知部分成绩优秀的应试者参加第一次面试。

和一般的面试不同,第一次面试需要你通过三轮五位面试人员的考察,而整个面试时间也很长,全部面试完毕需要大约4~5个小时左右。

第一轮面试: 第一轮面试是由微软公司现有的三位软件工程师对应聘者进行全方位的考察,这其中包括简单的网络组建、系统故障分析,也有涉及到Windows2000的Active Directory特性的问题,还有Windows XP各方面新增特点与使用,这些对于经常使用windows操作系统并且善于捕捉新事物、接触新产品的应试者来说倒也不是难事。

<<怎样看人不走眼>>

媒体关注与评论

企业即人，成也在人，败也在人。
——松下幸之助

<<怎样看人不走眼>>

编辑推荐

目标选才 赢战未来 千里马难寻，不一定是千里马罕见，而是伯乐没有用好的甄选方法与技巧

用正确的人，才能将事做的正确、做的精准，而善用目标选才，正是帮助企业赢战未来的关键。

为什么面试的时候感觉还不错的人，却在工作中差强人意？

为什么业务工作优秀，而提拔到管理岗位后，却业绩平平？

如何理解、识别与判断素质？

使用什么工具可以发现人的素质？

识人篇：教你从思想上厘清人才的标准，走出选才的误区，做好招聘的准备； 实战篇：教你如何从整体进行战略性把握，做好招聘工作的每一步； 后续工作篇：教你如何做好招聘的后续工作，怎样把人才放在合适的位置，怎样留住人才。

推荐读者群：企业总经理、人力资源总监、部门经理、人力资源经理、招聘主管等。

<<怎样看人不走眼>>

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>