

<<选人的真理>>

图书基本信息

书名：<<选人的真理>>

13位ISBN编号：9787801707161

10位ISBN编号：7801707168

出版时间：2008-9

出版时间：当代中国出版社

作者：凯茜·菲奥克

页数：183

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>

<<选人的真理>>

前言

凯茜·菲奥克的《选人的真理》是站在招聘者的角度来看待人力资源招募和聘用过程的一本实操性很强的书。

她以简明而又生动有趣的语言向读者讲述了人力资源领域关于选聘人才的52条“真理”。

作者以自己多年的丰富实践，提出了在人力资源招聘方面的一些独到见解。

在今天人才日趋多样化和复杂化的劳动力市场上，对那些已经疲于招募人才的经理和专业人员来说，本书非常具有启迪性和实用性。

本书共分为6篇，对应招聘过程分解的6个环节：识别人才、招募候选人、面试、甄选、筛选工具的使用以及评估和录用。

每一个部分提出的真理都有具体可操作的方法，角度新颖、独辟蹊径。

在书中，作者对人力资源招聘中的一些传统观念做出了大胆的质疑，对常见的误区提出了特别的解决方法，对现实中企业招聘员工具有很强指导意义，尤其是作者本人的很多亲身经历，具有很强的说服力。

美国企业等外企在人员招募方面经历了数十年的发展和完善，招聘方式和来源都非常丰富，例如美国的人员招聘受到严格的法律保护，很多条款针对性别、宗教和种族等方面的歧视；而我国的人员招聘在法律上还没有完备的条款。

随着中国社会进步和对雇员保护意识的加强，《选人的真理》中所涉及的很多事例将会增强我们的反招聘歧视意识。

<<选人的真理>>

内容概要

我们生活在一个充满竞争的社会，要想在竞争中站稳脚跟、并推动企业前行，就必须在人才争夺的战争中胜出。

你曾经试验过许多甄选人才方面的原则，但效果总是不尽如人意；你觉得是自己的理解出了问题，却从没想过这些被你奉为“圣经”的原则，可能根本上就是错误的。

在本书中，资深人力资源专家凯茜·菲奥克将为你揭示这些“圣经”的真相，并告诉你52条人才甄选的实战真理：

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

招聘是双方的互动过程，招聘方也要事先做好准备；不要轻信网络招聘。

<<选人的真理>>

作者简介

凯茜·菲奥克（Cathy Fyock），客户满意工程师（CSP），注册人力资源高级专家。对于如何在老龄化社会和变化的环境中招募和保留最好的员工方面，她有着非常独到的见解。在开始她的咨询生涯前，她曾经担任过肯德基（KFC）的人力资源总监，在那里开发并推行了一系列招募和保留员工的政策。

<<选人的真理>>

书籍目录

第一篇 识别优秀员工的真理 真理1 根据企业实际情况来选人 真理2 要主动出击寻找优秀的人才
真理3 不要轻易放弃离职后又回来的员工 真理4 重新雇用退休的员工 真理5 不要轻易拒绝跳槽者
第二篇 招聘优秀员工的真理 真理6 抢在竞争对手之前得到人才 真理7 学会从组织内部选人
真理8 用行动为企业建立好名声 真理9 准确定位你的潜在员工 真理10 随时随地发掘人才 真理
真理11 网络不是招聘的最好地方 真理12 利用员工的人际网络 真理13 多渠道寻找合适的员工 真
真理14 巧妙利用报纸广告 真理15 准确传达招聘信息
第三篇 面试的真理 真理16 招聘者也要为面试做准备 真理17 要关注于员工的未来表现 真理18 充分考虑技能和经验之外的因素 真理19
不要被表面的热情所蒙蔽 真理20 好的求职者也许不善于和你交谈 真理21 为问题设定基准答案
真理22 全面了解求职者 真理23 不要被求职者的简历蒙蔽 真理24 巧妙地向求职者强调工作压力
真理25 不要做出无法兑现的承诺 真理26 注意避开无助于聘用决策的问题 真理27 避免那些私人问题
真理28 询问年龄是不礼貌和易产生歧视的 真理29 一视同仁地对待所有求职者 真理
真理30 谨慎对待残疾求职者 真理31 为雇员的宗教信仰提供便利 真理32 适当打断别人的谈话
第四篇 甄选过程的真理 真理33 在职位空缺出现前做好准备 真理34 避开简历中模糊的描述 真
真理35 识别求职者的谎言 真理36 重视求职者的肢体语言 真理37 从面试以外的多方面了解求职
者 真理38 不要过于注重求职者的着装 真理39 好记性不如烂笔头
第五篇 测试方法的真理 真理41 提前做电话筛选会为之节省时间 真理42 利用视频面试 真理43 群策群力决定合适的人
选 真理44 不要急于做决定 真理45 亲自与求职者的前任主管沟通 真理46 警惕求职者在药物
检测中作假 真理47 向求职者展示公司真实的一面 真理48 恰当使用工作测试 真理49 慎重使用
笔迹分析法
第六篇 评估求职者和决定录用的真理 真理50 避免“面试官偏见” 真理51 说服求
职者 真理52 有技巧地向落选者提供反馈意见参考文献致谢

<<选人的真理>>

章节摘录

第一篇 识别优秀员工的真理 真理1 根据企业实际情况来选人 我们都知道什么样的人是一个理想的求职者。

我们都希望员工有良好的态度、坚定的工作信念、充沛的精力和强烈的工作动机。

我们也希望员工能够作为团队的一员来工作，提供卓越的客户服务，对工作充满激情，同时忠于他们的雇主。

这到底是对是错？

关于理想的求职者没有“统一的口径”。

事实上，我们对于什么样的人才是优秀的员工都会有一些不同的看法。

在一次招聘研讨会上，经理们被问到这样的问题：请定义他们理想求职者的特征——结果大家的答案大不相同。

有些人希望要一个和他们思维方式相似的助手，有些人则希望应聘者拥有和他们自己相反的思维方式；部分经理希望他们的员工拥有独立思考的能力，而其他经理则希望员工单纯按照组织的惯例和程序办事；一些人希望助手们是活泼开朗的，而另一些人则想要能够独立完成工作的内向型员工。

比方说，一个公司要求员工必须以一个内聚型团队的形式在一起工作，那么如何最好地实现团队目标将是其工作中最重要的内容，而这就决定了这个公司中重视团队协作高于个体的独立工作。

另外还有一些组织，例如家庭保健服务机构，他们的员工需要到虚弱的、年老又有病的委托人家中去，他们可能就需要能够在委托人家中独立工作解决问题的优秀个体工作者。

还有些组织，像平面设计工作室，就比较看重思维的创新型和原创性；而另一些组织，像快餐店和银行，也许就只需要能够按照工作的具体规范和制度工作的食品销售员和银行出纳员。

类似的，你可能相信去“A”类的学校就能得到“A”类的候选人。

但这未必是真的。

举个例子，肯德基（KFC）在招募见习经理时发现，一些“最好的”A类学校的学生，未必是快餐业管理者的最好人选，尽管这些学校拥有一系列优秀的纪录——记录了那些从食品销售员或是低层管理者开始，然后晋升为高层管理者的学生。

而实际上，KFC的人力资源经理参加一些最好的管理学院的职业论坛时发现，学生们并没有将快餐业当成职业生涯的最终目标。

他们还发现，最好的选择人才学校是在当地拥有许多非传统学生的学院（年级更大的学生拥有很好的工作经历）。

所以，KFC招聘的制胜法宝是从B类学校去找。

当你描述主要的候选人维度的时候，确定同时也评估了你的企业文化——确定从一致性和文化的角度来看，你需要员工拥有的和你提供给他们的是相匹配的。

掌握你的组织和部门文化就是一件关于“我们是谁？”

”、“我们做什么？”

”和“我们怎么做？”

”的事情。

把这个答案和你的同事们对照一下，看你们是否达成一致。

你也许还和你的团队一起指导一个“焦点小组”或者是在一次员工大会上制定战略规划。

你的普通员工、一线员工和客户可能以不同的方式看待你的企业。

你的领导也许将公司视为一个“服务驱动”型组织，这对于你的外部定位来说也许是真的，可是对于公司如何对待员工的需要和关注也许就不那么真实了。

企业将员工和管理者召集起来讨论：从组织行为的角度看企业的价值在什么地方，从而识别其“核心价值”——有时候叫做“企业竞争力”。

在这里有个问题：“当员工们展示这个企业的价值观时，你看到或者听到他们在做什么？”

通过一系列的“焦点小组”活动和管理的讨论，这个企业可以列出群体的组织价值观的一个列表，这个“列表”可以作为员工甄选和绩效管理的工具。

<<选人的真理>>

这个过程不仅可以帮助企业甄选出与企业价值观相一致的员工，还可以强化企业希望看到的员工行为。

真理2 要主动出击寻找优秀的人才 作为招聘经理，你这些日子感觉非常不错——可能还有一点自鸣得意。

求职者们“梆梆”地敲着你办公室的门，叫嚷着想要得到为你工作的机会。

“这太好了，”你想，“既然这么多人都想为我们公司工作，我就没有必要出去招聘了。

我只需要从他们中间挑选最好的就可以了。

” 千万不要这么快下结论。

那些叫嚷着要为你工作的人也许并不是你想要招聘的人。

虽然他们极度渴望为你工作，但那种渴望也许只是因为他们很难在别处找到工作。

那些积极寻找工作的人很可能是因为不满意他们目前的工作环境；或者他们压根儿就没有工作；也许还有其他理由。

但是不要因为在门口看到他们的脸而感到惊讶，从而失去判断力。

吸引那些既忠实于他们的雇主，又有很好的工作习惯，还能和其他人相处得很好，同时又热爱本职工作的人——那是再好不过了。

不幸的是，这些人很难找到。

随着失业率的逐渐升高，今天大部分最优秀的员工已经在别的某处就职了。

他们也许只会寻求那些摆在面前的工作。

同时，他们开心地专注于当下的工作，对于你的招聘需求并不在意。

但是你依然可以招聘到这样的优秀员工。

你只需要有意识地去。

他们隐藏在求职者市场上，比起寻找新工作来说，他们会更好地利用阅读报纸和浏览网页的时间。

这里是一些让你可以以低成本有效吸引这些难以捉摸的求职者的方法： 一利用“猎头”招揽那些正在为其他人工作的高质量的候选人，他们通常会要求一大笔费用（大概是年薪的30%左右），但这是值得的； 拿起电话，打给那些你了解和信任的人：你的顾客、在相关公司中工作的同龄人、你的卖主甚至竞争对手，他们也许能介绍很好的人选； 让你的员工去和朋友打听打听； 结交当地的大学和高中的职业顾问，告诉他们你正在寻找什么样的员工，让他们成为你的“侦察员”；

不要在这个过程的第一步就要求提供简历，记住，只有积极的求职者才会有准备得很好的简历；

让那些在别处工作的职位候选人来你这里应征变得简单容易，提供一些晚上或是周末见面的选择，以吸引那些已经拥有不错的工作的候选人。

记住，你是一个销售者，而且这是一个买方市场。

你需要向大部分已经在别处开心就职的候选人，推销为你工作的想法。

所以，你不能仅仅在纸质和在线的招聘信息上列出工作要求（你希望他们所拥有的素质）。

你需要认真研究那些候选人希望你这里得到的好处，有针对性地展开说服工作。

苏珊在得到另一个公司难以抗拒的邀请后离开了你的部门。

她是一名非常优秀的员工，她的离开使你很难过。

但是你也明白这对于她来说是一个不能放弃的机会。

现在她想回来了。

你应该考虑重新雇用她吗？

过去一直存在这样的看法，员工一旦离开企业就永远不要再考虑回来，雇主们也绝不会考虑再次雇用他们。

在那些辞职中，有不少都令雇主觉得自尊受到打击、感情受到伤害，进而产生一种被人背叛的感觉。

但在今天，这些吃“回头草”的员工可能是你所下最棒的雇用赌注。

如果你确实需要苏珊的能力，那么，铺开红地毯迎接她吧！

很多企业，尤其是那些在资历与经验方面都有较高要求的高科技行业，是非常欢迎那些离开公司又回来的员工。

今天，将近60%的中型和大型企业会重新雇用IT和商业精英，以满足职位需求并节省招聘时间和开支

<<选人的真理>>

而且这种对返回员工的再聘用也迅速扩展到其他行业和领域，包括零售业和制造业。

这些离开后再返回的员工可能是招聘时很有价值的人群。

他们已经了解你的企业及内部文化，所以相对的熟悉企业的开支和时间预算都可以得到大幅度的削减。

他们带着新的技能和经验回来——感谢他们最近的雇主为他们提供了有价值的培训和发展机会（这些都不需要你付费）。

这些回来的员工还可以帮助其他员工建立对公司的信心：你的企业是值得所有员工尽忠和努力的。

如果你对离职再回来的优秀员工感兴趣，要让这样的口碑传开，告诉别人你的公司文化赏识所有的员工，包括那些已经离开的员工，然后向相关的社团请教和这些员工保持联系的方法。

经理们在意识到以前的同事是非常重要的候选人资源时，会十分愿意保持这种联系：和老同事吃个午饭、喝杯咖啡，或是下班后见个面、喝点东西——这都会是一种和那些你乐意返聘的人保持联系的简单可行的方式。

通过E-m。

订与以前的团队成员保持联系，告诉他们企业最近发生了什么——包括新的项目和人员的升迁，当然，还有职位的空缺。

其他一些企业以更加武断的方式重新雇用以前的员工。

举个例子，内布拉斯加州一家医院通过电话和最近离开医院的员工进行了离职谈话。

如果员工有资格而且值得被重新雇用，那么应该欢迎以前的员工回来工作。

公司向这些员工敞开大门的策略是成功的——他们曾经以为别处会有更好的发展，转了一圈后却发现事实并非如此。

这里有一些问题可能在做出重新雇用的决定时必须加以考虑：如果她曾经为竞争对手工作，为了避开一些商业风险，也许要和她签订一个协议；你能够将反聘的员工安排在一个能够恰当使用新经验和新技术的职位上吗？

理想化地说，你愿意重新雇用回来的员工，并将其安置在一个正当且合理的职位上吗？

离职后再回来的员工可能有着高于原先的薪水，这会引来那些没有离职的同事的怨恨，并且向员工们传递了一个错误的信息：不忠最终是有更高报酬的；

<<选人的真理>>

媒体关注与评论

真理往往掌握在少数人的手里。

现在这些掌握着真理的世界级管理大师，愿与你分享他们深厚的知识底蕴和丰富的实践经验，不需要花费很多的时间，看看这套语言直白、充满睿智，画龙点睛、拿来就用的小书吧，你随时可以从中找到想要的东西。

多好的一本书啊！

在过去的25年里，我负责招聘的职位超过1000个。

我多么希望在这之前就读过这本书。

菲奥克用简洁而准确的方式讨论了雇用人才的52条真理，这使得整个招聘过程不再那么令人胆怯。

如果你要选人，这本书就是为你准备的。

——吉姆·福特 肯塔基商会企业教育部门副总裁 凯茜写了一本非常实用、易读的书，这本书充满了实用的秘诀，不仅能真正帮助人事经理们在有效率地选人上找到更好的点子，还能帮助他们招募到专业人员并追求一个更好的招聘全过程。

——彼得·麦丘 棒！

约翰比萨国际连锁企业人力资源高级副总裁

<<选人的真理>>

编辑推荐

真理往往掌握在少数人的手里。

现在这些掌握着真理的世界级管理大师，愿与你分享他们深厚的知识底蕴和丰富的实践经验，不需要花费很多的时间，看看这套语言直白、充满睿智，画龙点睛、拿来就用的小书吧，你随时可以从中找到想要的东西。

多好的一本书啊！

在过去的25年里，我负责招聘的职位超过1000个。

我多么希望在这之前就读过这本书。

菲奥克用简洁而准确的方式讨论了雇用人才的52条真理，这使得整个招聘过程不再那么令人胆怯。

如果你要选人，这本书就是为你准备的。

——吉姆·福特 肯塔基商会企业教育部门副总裁 凯茜写了一本非常实用、易读的书，这本书充满了实用的秘诀，不仅能真正帮助人事经理们在有效率地选人上找到更好的点子，还能帮助他们招募到专业人员并追求一个更好的招聘全过程。

——彼得·麦丘 棒！

约翰比萨国际连锁企业人力资源高级副总裁

<<选人的真理>>

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>