

<<聘谁>>

图书基本信息

书名：<<聘谁>>

13位ISBN编号：9787807476542

10位ISBN编号：7807476540

出版时间：2009-7

出版时间：海天出版社

作者：杰夫·斯玛特（Geoff Smart）,兰迪·斯特里特（Randy Street）

页数：185

译者：任月园

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>

<<聘谁>>

前言

找对人比做对事更重要 “人”是你的头号难题。

“事”则不然。

“事”，指的是你采取何种策略，提供哪些产品和服务，运用哪套流程等。

你可以把整个职业生涯都花在解决无穷无尽的烦心“事”上，以为这样就可以推进经营。

多数经理人乐此不疲。

遗憾的是，只关心“事”不但会增大你的压力，减少你的收入，还会大大牺牲掉你的个人时间。

聪明点，从今天起，你应该更重视如何用“人”。

“人”，指的是在合适岗位上为你做“事”的人。

试问：是谁在为你统帅销售队伍？

是谁在为你装配产品？

是谁占据了领导指挥的宝座？

<<聘谁>>

内容概要

在这部具有里程碑意义的著作里，杰夫·斯玛特和兰迪·斯特里特提供了简便、实用和高效的办法，解决了《经济学人》杂志声称的“当今商界唯一重要的问题——招聘失败！”

”招错人使公司平均每年损失150多万美元和无数宝贵时间。

为撰写《聘谁》，作者进行了1300多个小时的采访，对象是20多位亿万富翁和300多名CEO。

书中展示了“A级招聘法”，重点讲述人人都能执行的基本要点，可帮你实现90%的招聘成功率。

不管你是正在寻求新CEO的董事会成员，还是想招聘合适英才以推动公司发展的小型企业的领导人，或是想请新保姆的年轻父母，说到底都是聘谁的问题。

阅读《聘谁》你将学会：
避开“错误招聘术” 定义想要的成果 运用商界成功人士推崇的“推荐策略”，招揽众多A级选手 在招聘时进行正确的提问，迅速鉴别A、B、C级选手

解决相中的应聘者最关注的问题，成功吸引其加入团队 在商业界，聘人决策决定成败。

作者在书中提供了简便易行的操作步骤，教你如何招到合适英才，实现最大的成功。

<<聘谁>>

作者简介

杰夫·斯玛特，顶级招聘专家、斯玛特顾问公司董事长兼CEO，获得克莱蒙研究生大学心理学硕士和博士学位，是管理大师彼得·德鲁克嫡传弟子。

人才“升级”管理哲学的联合提出者。
培训的CEO、投资者和经理人过万人，致力于帮他们提高招聘成功率。

青年总裁协会会员，青年成就组织的志愿讲师和赞助人。

资深人力资源专家兰迪·斯特里特（右）
斯玛特高管培训中心总裁，获得哈佛商学院MBA学位。

兰迪是一名广受欢迎的演说家，富有激情，深受观众欢迎。
《华尔街日报》曾对其进行专访。

曾任贝恩公司战略咨询顾问，给世界500强公司的高管提供咨询。

积极参与教会活动，负责成人教学、课程设计并撰写资料。

他们首创的A级招聘法备受《华尔街日报》《财富》《商业周刊》推崇。

<<聘谁>>

书籍目录

本书特色 专家推荐 投入最大的资源做最行价值的书 权威推荐 前言 第1章 你的头号难题 10大错误招聘术 呼唤A级选手 聘人决定成败 第2章 记分卡：绘制成功蓝图 使命：工作的实质 成果：任务必达 能力：确保胜任 文化适应性：融入公司 从记分卡到战略 案例：记分卡的应用 第3章 物色：招揽选手 从职业圈和人际圈中寻求推荐 员工推荐 委任招聘代表 聘用外部猎头 聘用招聘调研员 系统化管理 案例研究：找到合适的CEO 第4章 选拔：考察选手的4次面试 筛选面试：剔除不合格者 升级面试：选准人才的模式 专项面试：了解更多选手信息 咨询证明人：检验信息真伪 决定聘谁 第5章 说服：“成交”的5大法宝 用“适合”说服 用“家庭”说服 用“自由”说服 用“财富”说服 用“乐趣”说服 说服的5个波段 将说服进行到底 第6章 如何在公司内部运用A级招聘法 避开法律陷阱 组建A级团队 应对新人冲击 其他招聘关键点 你能够成功 更多信息 行业领军者档案 致谢 作者简介 译后记 聘人决定成败

<<聘谁>>

章节摘录

文化适应性：融入公司 能力有两个层面：一是拥有岗位所需的技能并做出相应行动，二是满足企业文化的整体要求。

工作能力需要重视，文化适应性也不容小觑。

为撰写本书，我们采访了许多亿万富翁和企业CEO，他们中3个就有1个认为：忽略考察文化适应性是聘错人的头号原因之一。

不能融入企业文化的人即便再有才干，也做不好工作。

考察对方的文化适应性先要了解自身企业的文化。

这需要花费时间、精力，但了解后会企业大为受益，不仅仅是局限于招聘过程。

请把你的管理团队召集起来，问他们一个简单问题：“你会用哪个形容词描述我们的企业文化？”

在活动挂图或白板上记下他们的答案。

要不了多久，企业文化就能清晰地呈现出来。

近来，我们引导一位新客户这么做。

大家互相交流，很快就总结出“善于分析”、“快节奏”、“灵活随意”这些词。

这可能是临时抱佛脚，但很真实，这种真实意味着短期内会招聘那些能够适应这些文化的人。

长期看，他们会好好考虑企业文化该怎么发展，并积极朝着那个方向努力。

考察文化适应性就意味着剔除那些不能融入企业文化的人。

假如你录用了世界上最伟大的推销员，但此人傲慢无礼，而你的公司强调互相尊重，那就聘错人了。

如果他打击整个团队的士气，自己再能干又有何用？

我们见过一家客户“请走”了销售冠军，就因为他爱吵好斗，破坏公司融洽的氛围。

排除他的阴影后，整个团队精诚高效，很快弥补了他离去减少的销售收入。

文化适应性绝对影响公司的收益，但这不仅仅是钱的问题。

乔治·汉密尔顿（George Hamilton），非营利机构可持续发展社区协会（Institute for Sustainable Communities）的董事长，告诉我们一个故事，所有世界500强总裁听了都会有所感触。

“我们在某国的职位有空缺，想聘请一名真正的高手。

于是，我们请到了这位聪明、热情、超凡出众的家伙，他干得棒极了。

凭借一己之力，他说动总统和议员们重视艾滋病问题，并引导他们认识到艾滋病是由不良行为引起的。

总统和议员们帮他申请到一大笔全球艾滋病防治款项，并设立了强大的预防系统。

可是，跟他一起工作很痛苦。

我们的文化强调协作而非竞争，但他智力超群，容忍不了别人愚蠢的想法。

在他眼里，可持续发展社区协会中99%的人都是笨蛋！

“我找他推心置腹地交谈，赞扬了他的工作，但告诉他得合群。

他回答道：‘是的，乔治，我太挑剔。

’然后，他进行了一番精准的自我批评，特别能道出我的心声。

再接着，他指责我们对他缺乏支持，这意见很中肯，我们为此专门制定了工作计划以便改进。

但最终计划根本行不通。

他的方法惹人厌，大家一点儿不配合。

我不得不请他走。

”亚伦·肯尼迪，爱面公司（Noodles & Company，经营平价连锁餐厅，在北美有225家分店）的创始人、董事长讲述了类似的经历。

他聘请的首任CEO不适应企业文化，结果造成巨额损失。

“几年前，我从一家大公司聘来一名CEO。公司价值观强调尊重员工，提高质量，改善顾客服务。

文化上向员工清晰传递要快速行动、开拓进取，并抱着许多期许。

对这次‘CEO移植’，我还没有考虑清楚双方在理念上的不同，就直接开展工作了。

”最终，肯尼迪选拔的新CEO让员工们很不满，公司的财务收入也急剧下滑。

<<聘谁>>

“时间长了，董事会也看出了端倪。

我们想一探究竟。

一天，管理层会议结束后，我撞上分管运营的副总裁，他抱怨道：‘浪费了我4个小时的生命，我再也不来开会了。’

“我问他到底怎么回事，他简单回答道：‘我们刚花了整整4个钟头开管理层会议，却没有作出或听到一项决定。

散会时大家都迷迷糊糊的，不知道该朝哪方面做，该做什么，或者什么时候能够有决定出来。

没解决任何问题呀！

’这番话，对于我这样一个崇尚行动导向的人来说，无疑是当头一棒。

“公司的士气和盈利都一落千丈。

当时的一位领导也是我的老友想挖出祸害根源，便走进我办公室，关上门，说：‘情况相当糟糕。

你应该见见领导层的其他几位成员，问问他们做得怎么样。

我想，你会听到他们说非常郁闷，甚至在盘算着要不要换工作。

’ “人人告诉我，他们对公司的做法很困扰，都害怕来上班。

还说爱面公司已经不是他们喜欢的地方了，而变得像颗恶性肿瘤，每天吞噬掉一点生命。

” 鉴于此，肯尼迪迅速换掉那位破坏企业文化的CEO，对方也坦言：他干不好这份工作。

肯尼迪跟我们说：“也许是我的错，也许是他的错。

但我的感觉是大家合不来，从一开始就不合拍。

这就像心脏捐赠和心脏移植，必须彼此适应，否则受赠者的身体会排斥新器官。

我公司发生的事情跟这一样。

”肯尼迪另聘了一位CEO。

这次，他在选择继任者时特别注意考察文化适应性因素。

<<聘谁>>

媒体关注与评论

平均的投入产生平均的回报，在获得人才方面也是一样的。
方法有很多，有些也不是一成不变的。

真正考验我们的，是能不能、敢不敢在对我们价值最大的事情上，做最大的投入。

——智联招聘CEO 刘浩 《聘谁》是一本极具创新思想的人才招聘与决策著作，是提升企业和组织的招聘能力和效率的利器，也是中国人才招聘服务机构提升专业能力最需要学习的一本书。

——北京东方慧博管理咨询有限公司董事长 孙大元 《聘谁》这本书为所有的招聘主管和业务经理们提供了简洁、易用的方法和工具，同时，也为众多的职场人士提供了值得借鉴的职业定位原则，以及职业规划理念。

——新浪公司资深人力资源总监 段冬 招聘，看来是一项非常基本的工作，我们都将“人”视为自己最重要的资产。

但在实践中，我们究竟能给自己打几分呢？

《聘谁》以其生动、详尽的策略和实例为各位管理者提供了切实可行的指导。

——Google大中国区人力资源总监 邓涛

<<聘谁>>

编辑推荐

世界500强企业最有效的招聘方法 管理大师彼得·德鲁克嫡传弟子杰夫·斯玛特最新力作
招聘案例被哈佛商学院援引为教学案例 用A级招聘法找到最合适的人 解决商界唯一重要的问题——招聘失败！

招聘到正确的人，你将拥有成功的事业，丰厚的收入，轻松美妙的生活！

平均的投入产生平均的回报，在获得人才方面也是一样的。

方法有很多，有些也不是一成不变的。

真正考验我们的，是能不能、敢不敢在对我们价值最大的事情上，做最大的投入。

——智联招聘CEO 刘浩 《聘谁》是一本极具创新思想的人才招聘与决策著作，是提升企业和组织的招聘能力和效率的利器，也是中国人才招聘服务机构提升专业能力最需要学习的一本书。

——北京东方慧博管理咨询有限公司董事长 孙大元 《聘谁》这本书为所有的招聘主管和业务经理们提供了简洁、易用的方法和工具，同时，也为众多的职场人士提供了值得借鉴的职业定位原则，以及职业规划理念。

——新浪公司资深人力资源总监 段冬 招聘，看来是一项非常基本的工作，我们都将“人”视为自己最重要的资产。

但在实践中，我们究竟能给自己打几分呢？

《聘谁》以其生动、详尽的策略和实例为各位管理者提供了切实可行的指导。

——Google大中国区人力资源总监 邓涛

<<聘谁>>

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>