

面试的智慧



[面试的智慧 下载链接1](#)

著者:

出版者:机械工业出版社

出版时间:2015-6-1

装帧:平装

isbn:9787111502029

翻开《面试的智慧：征服面试官
获取优质工作机会》，就是翻开一个崭新的职业发展时代。

因为这本书根据独特的研究及数据，融合思维、体系、数据、方法、工具为一体，务实
高效，

你是否对自己目前的职业状况进行过深刻的反思？

你的职业未来的可发展性如何？工作状态会让你身心舒适或愉悦吗？

你能为公司创造哪些价值？你的核心价值是什么？怎样才能保值、升值？

你是否有相对清晰的职业发展规划，并保持适度的发展节奏？

你的目标岗位明确吗？你是否清楚目标企业到底需要什么样的人？

你的职业化程度如何？你有自己的职业品牌吗？

基于这些问题，《面试的智慧：征服面试官
获取优质工作机会》作者李向衡，真诚向你讲述如何建立自己动态的高价值的职业能力体系，如何征服面试官，持续获取更优质的工作机会。这本书会帮助有想法、内驱力强、综合实力TOP10的职场白领成为百里挑一TOP1的职业精英。

作者介绍:

李向衡，

致力于招聘面试、职业能力开发、创新人才管理等领域的研究与实践

在招聘面试及职业能力体系建设领域有深刻研究与实践经验，包括招聘、应聘、面试、职业发展及职业能力体系等内容。擅长职场白领应聘面试、职业发展领域的的咨询培训，以及企业招聘面试领域的咨询培训。

同时，在人才发展体系、组织发展体系、人才激励体系等创新人才管理领域有多年实践经验。历任知名大型集团公司人力资源总监等高级管理岗位，具有丰富的集团人力资源管理实践经验；熟悉机械、制造、教育、汽车、地产、互联网、金融等行业运营管理及人力资源管理。曾担任招聘面试、职业发展、职业能力体系、行动学习、素质模型、企业商学院、集团管控、组织设计、流程再造、绩效薪酬等项目咨询顾问。

目录: 自序

序言

第1章 起点：面试过程中的困惑与挑战

1.1 面试剖析

初步反思

实际工作经验

面试类型或场景

完整的面试流程

面试的本质是什么

把握面试的4个目标

自我评估

1.2 知己知彼：在信息不对称的面试中把握主动权

面试是信息不对称情况下的博弈

理解面试官的3个核心目标

识别面试官的角色划分

把握面试官的思维模式，掌握主动权

有效识别面试官的困惑

第2章 规划：打造职业能力体系

2.1 基于优势素质与发展动机，规划我的职业发展路径

从自我认知到职业定位

根据优势素质进行职业定位

基于职业定位确定职业发展路径

2.2 基于职业机会选择模型，有效选择阶段性目标

职业机会选择需要关注的核心要素

长远规划，有效选对阶段性目标

2.3 基于岗位存在的价值，打造目标岗位任务体系

精确界定目标岗位的存在价值

打造目标岗位任务体系，你要理解的8个专业工具

目标岗位任务体系的开发逻辑

目标岗位任务体系开发流程

岗位五级任务体系：知识、技能、经验

岗位六级任务体系：素质能力

岗位七级任务体系：文化特质

岗位八级任务体系：相关流程制度及关键节点

目标岗位任务体系的开发成果

2.4 基于目标岗位任务体系，打造我的职业能力体系

让职业能力体系动态发展

打造职业能力体系

通过人才职业能力发展，驱动岗位任务体系发展

通过职业发展规划，推动职业能力体系发展

第3章 应聘：精准呈现有用信息

3.1 准备面试

基于目标岗位任务体系，明确面试准备的要点

基于目标岗位素质能力要求，开发关键事件

针对目标岗位的简历开发

展现职业形象，强化面试官对你的正向判断

3.2 开始面试

通过电话面试，获取现场面试机会

有效排除电话面试的雷区

掌握精准的自我介绍方法

通过价值展示，坚定面试官信心指数

3.3 面试过程

将有效信息转化为有用信息

精准呈现有用信息

3.4 结束面试

最后提问与总结陈述

薪酬沟通：从客户价值出发

3.5 面试追踪

面试回顾与追踪

通过面试或被拒绝

职业能力体系的自我评估与升级

第4章 底牌：透视面试官的选才策略

4.1 底牌在握，面试官的用人标准

价值如何创造出来

综合能力体系冰山模型

确定岗位的用人标准

4.2 厉兵秣马，面试官的面试准备

吃透岗位说明书

看透岗位的相关要素

深刻理解：岗位说明书的核心要素

研究岗位作业标准

关注简历的6大重点

设计具体岗位的面试评估表

如何选择适当的面试问题

4.3 短兵相接，面试官如何挖掘有用信息

面试官要重点挖掘的有用信息

循着岗位任务体系的脉络，进行立体化发问

深入分析：将素质能力作为信息挖掘、判断的重点
利用非语言信息识别候选人的状态，用来辅助判断

4.4 慧眼识才，面试官如何评估候选人

录用决策流程

面试官如何评估候选人

识别面试官在录用评估中常犯的5大错误

录用决策，取均值还是看差异化核心竞争能力

录用决策，要不要就候选人达成一致意见

面试评估是综合评估

第5章 录用：与面试官的终极博弈

5.1 把脉企业的用人标准与弹性空间

把脉用人标准的刚性与弹性

选择稳健或冒险的竞争策略

5.2 基于岗位价值，三步实现自我营销

自我营销要基于客观真实的信息

三步实现自我营销

5.3 有效管理面试官的期望

企业与个人，谁先付出

有效管理面试官的期望

5.4 打造"面试漏斗"，稳定获取优质工作机会

我们的陶醉与恐慌

打造"面试漏斗"

第6章 发展：基于优势素质及顾客价值，经营职业品牌

6.1 通过创造高价值，驱动职业发展

聚焦价值链的高价值环节

成为支持企业核心能力的核心人才

通过创造高价值，驱动职业发展

6.2 三步解决例外问题，升级价值体系

三步解决例外问题

利用O-T-PDCA-S思维模式，实现价值体系升级

6.3 基于优势素质及顾客价值，经营职业品牌

．．．．．(收起)

[面试的智慧_下载链接1](#)

标签

HR

HR；招聘；职业发展

招聘

竹篮打水水

评论

狐狸君。看了核心的第二章。理清脉络。

这本书同样适合求职者和HR阅读，对于厘清个人发展目标、寻找优质工作机会提供了一些可供借鉴的思路。

2015年的书竟然各个卖书网站都没货，电子版资源也找不到…不过听说有干货，所以第一次花钱买了电子书，希望有帮助吧
第二天泛读完，临时抱佛脚的效率赛高，确实有干货。本书受众是求职者和HR人员吧，从HR选人的角度来看怎么应对面试挺好的。

内容很干货，从本质上分析了面试整个过程的逻辑。从这些逻辑出发去准备面试，应该会得到比之前大很多的收获。

[面试的智慧_下载链接1](#)

书评

[面试的智慧_下载链接1](#)