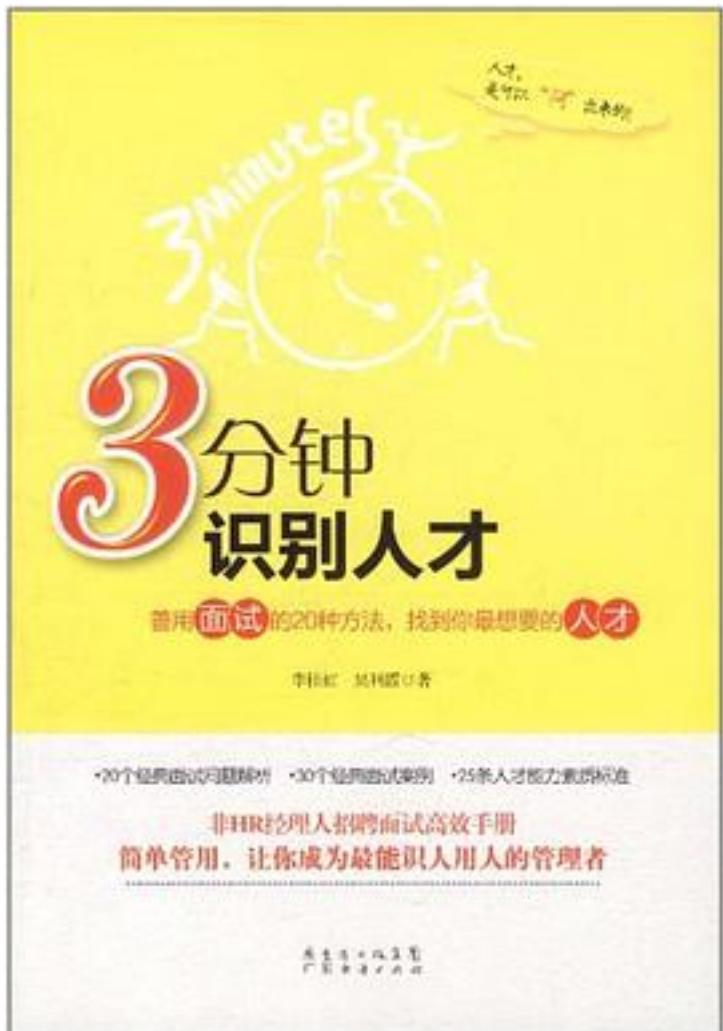


# 3分钟识别人才



[3分钟识别人才\\_下载链接1](#)

著者:李桂虹//吴利霞

出版者:广东经济

出版时间:2011-12

装帧:

isbn:9787545410198

《3分钟识别人才》内容简介：如果你不懂面试，导致招来的人才要么不出色，要么留

不住；如果你不会问话，整个招聘过程要么漫长低效，要么尴尬收场。如何才能从众多的求职者中快速发现和识别真正的人才？答案就是：修炼“面试问话术”。

《3分钟识别人才》总结了国内20个常用的面试问题，辅以典型情景及案例进行了深度剖析，并将其中玄机以“重点提示”和“经验分享”的形式呈现出来，为经理人提供一套简单高效的“读心术”、“识人术”。阅读《3分钟识别人才》，管理者能从中迅速掌握识别人才的实用技巧与方法，进而为企业快速找到最满意的人才。

作者介绍：

李桂虹，女，高级职业经理人，拥有多年国企、跨国企业及上市公司人力资源管理经验。曾任天坛家具公司人事专员，北京东洋机械建筑工程有限公司人力资源主管，世界500强法国欧尚集团北京超市门店人力资源总监。现任如家酒店集团北京公司城市人事经理与薪酬经理，在招聘面试及人才甄选方面颇有独到见解。

吴利霞，女，曾任某知名传媒公司人事负责人，多次策划并主持招聘工作，面试经验丰富。曾参与《海盗团队：生存与共荣》、《管理其实很简单》、《精通读心术》等书的策划与编写。

目录：“序 “问” 出好人才第一篇 别拿面试问话不当功夫

- 一、不会发问就招不到“真人才” 成为知人善用的“伯乐” 招聘失败背后的“隐情”
- 二、面试问话助你快速识人 言为心声，问话识人最轻松 你需要修炼的“面试问话术”
- 提前准备面试问题更成功第二篇 快速识人——高效面试的20个经典问题
- 一、请你做一下自我介绍好吗？——一切面试问题的“引路石”
- 二、请说一下你以前职位的工作职责？——晒晒那些工作经验
- 三、在工作中，你取得的最大成就是什么？——识别应聘者的分析决策能力
- 四、你为何要跳槽？——选出忠诚度高的人才
- 五、你为什么选择我们公司？——认同企业，才能乐业敬业
- 六、你怎么看待我们这个行业（或市场）？——找到有工作见识、有发展潜力的人
- 七、你认为这份工作最重要的是什么？——团队意识高于一切
- 八、你缺乏经验，如何能胜任这项工作？——学习能力决定提升空间
- 九、我们为什么要录用你？——看看他的心理承受力
- 十、对这项工作，你有哪些可预见的困难？——性格决定工作态度
- 十一、你希望与什么样的上级共事？——灵活应变，才能适应职场
- 十二、在工作中，如果你的意见与上级不一样，你会怎么样？——好员工善沟通
- 十三、在心情不好的时候，你是怎么自我调节的？——智商高，不如情商高
- 十四、你认为自己有哪些缺点和不足？——自知者智，知人者明
- 十五、请举一个你人生中最失败的经历？——我们需要积极乐观的人
- 十六、你有什么业余爱好？——识别他的性格类型
- 十七、你的职业规划是什么？——定位越早，工作业绩越好
- 十八、你的座右铭是什么？——洞察一个人的内心世界
- 十九、薪水和工作，哪个对你更重要？——多种答案，一个目的
- 二十、请问你还有问题要问吗？——最后的面试冲刺第三篇 问话识人是一场博弈
- 一、如何防止人才“录而不来”？充分准备，方能招聘致胜
- 到应聘者的心里去“潜水” 别让时间放走人才 二、别让第一印象欺骗了你
- 招聘不是选秀，能力才是硬道理 人才的发掘比评鉴更重要 跳出印象识人的圈套附录
- 成功管理者偏好的人才能力素质考察要素 20个经典面试问题的主要考察方向表

· · · · · (收起)

[3分钟识别人才](#) [下载链接1](#)

标签

HR

管理

人力资源管理

识人

招聘

方法论

学习

自我管理

评论

所谓STAR，其实是情境（SITUATION）、任务（TASK）、行为（ACTION）和结果（RESULT）

---

以上四本书均为当当活动电子书下载，前三本书质量最高单位部分就是标题。建议此等书籍翻阅时间万万不可超过十分钟，否则就是浪费声明。and为什么这些书会得到出版还会上活动呢？？？

---

再也不用读这种书了吧 [http://vip.book.sina.com.cn/book/index\\_205977.html](http://vip.book.sina.com.cn/book/index_205977.html)

经验之谈，也有些实用参考价值，但感觉并不严谨，有些内容禁不起推敲。

2019.03 电子版一周看完。不值得花钱买纸质版。

书中的二十个问题，缺乏实际工作经验的应聘者也能回答，招聘人很难判断出答案是否真实。

太泛太笼统了

招聘小白和不善面试的伙伴可以看一下，简单的铺陈很快可以读完，真正的应用及用好，仍需反复用心思考及练习

很浅显的一本书，说了些面试可以问的问题以及问题背后的关注点。但是不是很切实际，偏理想化的情况，作为一种参考。

对于我这个newbie来说够用了

(正版电子书) 这本书不错，对还没有入门或刚入门的HR来说具有不错的参考价值，可以在实际工作中借鉴参考！将来也许有用得上的时候！

14分钟读完。我觉得不光适合面试官看，也适合应聘者看。

求职的，想去面试的，看看有启发。我是不打算再被人面试了

面试中以不变应万变，挖底子的方法各有不一，没什么好坏一说。

算是招聘的入门书籍吧。

对于我这种面试白板，这书已经不错了。

当你用心去看的时候，还是不错的一本书。

实用但没什么新意

20个常见问题里竟然有“你的座右铭是什么”这种奇葩问题。如果有公司问我这个，我估计转身就走。可能是这本书的受众HR所在的公司，和我想去的公司完全不是一路的吧。但觉得内容有点过时了。

对于没有工作经验的人来说，20个问题层层递进，很好的梳理个人和岗位的匹配程度并进行自我思考。在问题之后阐述了问题答题考察的关键词，接着给出一些受聘者的应答效果并分析原因。最后举了一些些例子。值得应届生面试前突击准备。

一部比较实用的工具书，叫了一些面试的技巧，不管是面试官还是应聘者都可以看看，但略微显浅了些

[3分钟识别人才](#) [下载链接1](#)

## 书评

以前被人“阅”时，还不觉得面试官的水平差距有多大。近十年无数次的求职面试，各种各样的面谈经历，除了一个词“紧张”之外，似乎再也记不得什么了。去年做了部门经理，也开始“阅人”，才发现自己的差距。有一次和人力资源经理一起面试，发现她也好不到哪儿去，除了几个固...

---

在中国找工作时，最容易对付的场面，就是老总亲自面试。因为这些老板总是一副善识人才的“伯乐”样儿，和你当面聊几句，甚至话都不说一句，就回头让秘书直接通知结果了，只留下紧张兮兮、坐立不安的你傻傻地坐在那里。  
老板喜欢“看相识人”，喜欢偷偷盯着你看个够...

---

[3分钟识别人才](#) [下载链接1](#)