

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)

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

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](#)