



资深人力资源专家**30余年**经验汇总,《商业周刊》

“全球排名第一的管理学大师”

戴维·尤里奇协同众多人力资源专家**一致推荐!**

PEARSON

人才关乎企业命运

选人的真理

The Truth About Hiring the Best

[美] 凯茜·菲奥克 (Cathy Fyock) ◎著

方颖◎译



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

选人的真理

The Truth About Hiring the Best

[美] 凯茜·菲奥克 (Cathy Fyock) ◎著

方颖◎译



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

人才是企业最重要的资产，这一点毋庸置疑，但理想往往很丰满，现实却很骨感。《选人的真理》为弥补人才缺口提供了 53 条至关重要的建议，这些建议立足于多年的研究，具体有效且经过验证，旨在帮助你梳理非常重要的雇佣流程，从如何识别最理想的候选人开始，到建立候选人人才库，以及选择最适合的人选。不管对第一次参与招聘的人，还是经验丰富阅人无数的面试官，这本书都提供了极佳的指导工具。

Authorized translation from the English language edition, entitled The truth about hiring the best, 9780132381864 by FYOCK, CATHERINE D, published by Pearson Education Inc., Copyright © 2008.

All rights reserved. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage retrieval system, without permission from Pearson Education, Inc.

CHINESE SIMPLIFIED language edition published by PEARSON EDUCATION ASIA LTD., and China Machine Press Copyright © 2015.

本书封面贴有 Pearson Education (培生教育出版集团) 激光防伪标签。

无标签者不得销售。

版权所有，侵权必究。

北京市版权局著作权利登记：图字 01—2014—7544 号。

图书在版编目 (CIP) 数据

选人的真理 / (美) 菲奥克 (Fyock, C.) 著; 方颖

译. —北京: 机械工业出版社, 2015.4

书名原文: The truth about hiring the best

ISBN 978-7-111-49660-1

I. ①选… II. ①菲… ②方… III. ①人才选拔-研究 IV. ①C961

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 052976 号

机械工业出版社 (北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

策划编辑: 李新姐

责任编辑: 李新姐 丁思檬

责任校对: 舒莹

责任印制: 乔宇

北京铭成印刷有限公司印刷

2015 年 4 月第 1 版 · 第 1 次印刷

170mm × 242mm · 13 印张 · 3 插页 · 105 千字

标准书号: ISBN 978-7-111-49660-1

定价: 49.90 元

凡购本书, 如有缺页、倒页、脱页, 由本社发行部调换

电话服务

网络服务

服务咨询热线: (010) 88361066

机工官网: www.cmpbook.com

读者购书热线: (010) 68326294

机工官博: weibo.com/cmp1952

(010) 88379203

教育服务网: www.cmpedu.com

封面无防伪标均为盗版

金书网: www.golden-book.com

对本书的好评

读了金融时报出版社“真理”系列这本由人力资源专家凯茜·菲奥克编写的书，你才明白原来自己对就业的了解并没有想象中的那么多。短短 189 页的内容里，菲奥克用 53 条真理挑战了许多长期以来有关招募和甄选的假设和做法。谁都想“择优而录”，而这本简洁易懂的书有着很高的“投资回报率”。

——迈克尔·鲁西 (Michael R. Losey)

注册国际高级人力资源专家 (SPHR)

注册协会高级主管 (CAE)

美国人力资源管理协会前首席执行官

凯茜·菲奥克知道，招募和雇用没有什么长期有效的灵丹妙药，守株待兔式的被动等待更不会有什么好的效果。她也知道，随着婴儿潮一代逐渐步入退休的年龄将进一步压低失业率，为想要扩大经营的雇主带来了很大的困难。她告诉读者，有很多方法能够接触到那些最有发展前途的员工。她还提供了大量有关如何利用多种渠道寻找人才以及如何面试、谈薪水的实用建议。如果你想招到满意的人才，这本书就是最好的向导！

——南希 S. 阿瑞克 (Nancy S. Ahlrichs)

注册国际高级人力资源专家

EOC Strategies 公司总裁

《选人的真理》是一本很棒的书，简洁易读且十分中肯！它是选拔优秀人才的好工具——做不到这一点将最终使企业走向失败！

——史蒂夫·克雷特维尔 (Steve Kratochvil)

普利司通/凡士通人力资源部

《选人的真理》以一种有趣、直接而且有效的方式，告诉你关于选人需要了解的所有事情。不管是第一次参与招聘的人，还是经验丰富、阅人无数的面试官，都不妨看看这本书，弄清楚事情的真相！

——桑迪·奥尔盖耶 (Sandy Allegier)

注册国际高级人力资源专家

奥尔盖耶人力资源咨询公司

多好的一本书啊！在过去的25年里，我负责招聘的职位超过1 000个。我多么希望在这之前就读过这本书。菲奥克在本书中简洁而细致地讨论了选拔人才的53条真理，这使得整个招聘过程不再那么令人胆怯。如果你负责招聘，应该读读此书。

——吉姆·福特 (Jim Ford)

肯塔基商会企业教育部门副总裁

《选人的真理》是一本让人耳目一新的书，提供了大量切实有效的招募和甄选建议。特别是在当今竞争激烈的就业市

场中，除了需要未雨绸缪做好人力资源规划，还需要不失时机地推销自己的企业。本书的语言兼具幽默和智慧，读起来非常轻松且令人印象深刻。

——尼娜·德雷克 (Nina Drake)

注册国际高级人力资源专家

Exchange Bank 人力资源和培训高级副总裁

凯茜写了一本非常实用、易读的书，这本书充满了大量实用的秘诀，不仅能帮助招聘经理制定更完善的招聘流程，还能启发他们积极探索有效的招聘策略。

——彼得·麦丘 (Peter McCue)

棒约翰人力资源高级副总裁

想得到招募优秀人才的法宝吗？不妨看看这本《选人的真理》，这里有超过 50 种法宝供你选择。本书以简洁直观的方式呈现了数十种实用的建议，任何人都可以轻而易举地学会使用。想知道有关招募的全部真相（而且常常与我们的直觉相反）吗？不妨马上拾起这本书！

——琼·布兰尼克 (Joan Brannick) 博士

注册国际高级人力资源专家

Brannick HR Connections 公司总裁

《发现和留住有价值员工》

(*Finding and Keeping Great Employees*) 合著者

哇！这对时间永远不够用的业务经理而言无疑是个天外福音，他们一直在苦苦寻觅发现、聘用和留住明星员工一招制胜的方法。凯茜聪明地将一些最基本的销售和营销原理运用到招募、获得和保留优秀员工中，体现出其策略运用的成功和精妙之处。既充满创意，又简单易行。我历来对即学即用的书情有独钟，本书便是如此！负责招募、雇用和保留顶尖人才的人士千万不能错过！

——彼得 B. 伯克 (Peter B. Burke)

最佳企业集团总裁

近年来，凯茜·菲奥克的书一直是人力资源工作者所追捧的职场宝典。她的最新专著《选人的真理》也不例外。无论是写作、演说还是咨询，凯茜的沟通技巧从来都是那么实事求是、充满机智、画龙点睛、直击要害。对于真正想在当今异常激烈的商业环境中招募和保留顶尖人才的人力资源从业者而言，这是本必读书。

——拉马尔·奈斯比特 (Lamar Nesbit) 博士

注册国际高级人力资源专家

密西西比州杰克逊市圣多米尼克医院人力资源

和客户服务高级副总裁

凯茜·菲奥克提供了 53 条选人的“真理”。这是第 54 条：如果你不想在下次面试时再次心痛、胃痛和头痛，不妨

读读这本书，试用一下其中的经验之谈。它们真的很有见地、实用且睿智。

——莱尔·萨斯曼 (Dr. Lyle Sussman) 博士

路易斯维尔大学管理学教授、《明智的策略》 (*Smart Moves*)、《你能行》 (*Yes You Can*)、《领导者的明智策略》 (*Smart Moves for People in Charge*) 以及《领导者该做什么》 (*Lost and Found*) 的合著者

人才是企业最重要的资产，这一点毋庸置疑。但理想往往很丰满，现实却很骨感。凯茜·菲奥克的 53 条真理为弥补人才缺口提供了具体有效且经过实践检验的建议。这些建议立足于她多年的研究，合理可行。本书对于任何关注招募的人来说都是一本相当不错的读物，其中的 53 条真理更是为有效完成这一重要任务提供了具体的路线图。

——戴维·尤里奇 (Dave Ulrich)

密执根大学商学院教授

RBL 集团合伙人

引 言

从肩负起招聘使命的那一刻起，你就有了改变世界、为后人留下宝贵遗产的机会。你所做的每一个聘用决定，并不只是一个简单的交易，也不是问一句“你多快能开始工作？”就完事，而是会引发一系列连锁反应，如同在经典电影《生活多美好》（*It's a Wonderful Life*）中，吉米·斯图尔特（Jimmy Stewart）饰演的主人公乔治·贝利（George Bailey）忽然明白：一个人的生命很重要，对他的家庭、朋友乃至整个社区都会产生很大影响。同样，你所做的聘用决定也会对你个人、你所聘用的员工乃至你所在企业的发展带来深远影响。

本书旨在帮助你关注非常重要的雇用流程，从如何识别最理想的候选人开始，到建立候选人人才库，以及选择最适合的人选。这是一本内容全面的书籍，其内容涵盖了影响团队质量的全部因素。

本书基于笔者作为一名人事专员、人力资源主管、招聘经理，到专门研究老龄化和持续变动的工作环境中招募、甄选和保留员工的咨询专家的个人经验。在职业生涯的头10年，笔者一直以人力资源从业者的身份重点关注人力资源配置。而后的20年里，笔者帮助过许多美国企业开发了有效的招聘和雇用策略。

笔者摸索出来一个真理：也许有些做法你虽然一直在用，但效果并不理想。一些招聘经理也许认为自己从事这一行业这么久，当然懂得如何招募和甄选人才。也许还有一些经理坚持认为，招聘应该采用传统做法。本书就是要挑战这些关于招聘的传统观念，告诉你真相，全部的真相。

不同的决定会产生不同的结果。如果你选择了候选人 A，得到的就是结果 A；如果你选择了候选人 B，得到的就是结果 B。如果你喜欢爱冒险、乐于挑战、乐于接受变化 and 创新的候选人，那么企业支持的是一种爱冒险、鼓励创新的文化；如果你喜欢求知若渴、学无止境的候选人，那么企业支持的是一种注重成长的文化。

如果你想招一个和上一任员工差不多的人，那么你选择的的就是和过去类似的未来。如果你敢于冒险，雇用了一位与上一任员工和你都完全不同的人，那么你选择的就是一个截然不同、独一无二的未来。

招聘决定的好坏不但会影响到企业的未来，还会影响到个人的未来。如果你招来的是一位拥有卓越才能、表现突出、非常适合企业发展需要的员工，这样的千里马不但能让你引以为豪，还能使你自己的事业蒸蒸日上。

因此，怎样选择完全取决于你，而且它远不只是填补职位空缺那么简单。

机工经管读者俱乐部反馈卡

完整填写本反馈卡将可以参加幸运抽奖

每月我们将会抽出 10 位幸运读者，免费赠送当月新书一本

加入俱乐部，将会收到我们定期发送的新书信息

获奖名单将公布在 [http://www. Golden-book. com](http://www.Golden-book.com) 及 <http://www. cmpbook. com> 上

个人资料

姓名：_____ 性别：☐男 ☐女 年龄：_____ E-mail：_____

联系电话：_____ 传真：_____ 手机：_____

就职单位及部门：_____ 职务：_____

通讯地址：_____ 邮政编码：_____

单位情况

单位类型：

☐ 国有企业

☐ 私营企业

☐ 政府机构

☐ 股份制企业

☐ 外资企业（含合资）

☐ 集体所有制企业

☐ 其他（请写出）_____

单位所属行业：

☐ 食品/饮料/酿酒

☐ 批发/零售/餐饮

☐ 旅游/娱乐/饭店

☐ 政府机构

☐ 制造业

☐ 公用事业

☐ 金融/证券/保险

☐ 农业

☐ 多元化企业

☐ 信息/互联网服务

☐ 房地产/建筑业

☐ 咨询业

☐ 电子/通讯/邮电

☐ 其他（请写出）_____

单位规模：

☐ 500 人以下

☐ 500—1000 人

☐ 1000—2000 人

☐ 2000 人以上

关于书籍

1. 您购买的图书书名: _____ ISBN: _____
2. 您是通过何种渠道了解到本书的?
☐ 报刊杂志 ☐ 电视台电台 ☐ 书店 ☐ 别人推荐 ☐ 其他 _____
3. 您对本书的评价
- | | | | |
|----|-------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 内容 | ☐ 好 | ☐ 一般 | ☐ 较差 |
| 编排 | ☐ 易于阅读 | ☐ 一般 | ☐ 不好阅读 |
| 封面 | ☐ 好 | ☐ 一般 | ☐ 较差 |
4. 您在何处购买的本书
☐ 书店 ☐ 网络 ☐ 机场 ☐ 超市 ☐ 其他 _____
5. 您所关注的图书领域是:
☐ 投资理财 ☐ 人力资源 ☐ 销售/营销 ☐ 财务会计 ☐ 管理学与实务 ☐ 其他 _____
6. 您愿意以何种方式获得我们相关图书的信息?
☐ 电子邮件 ☐ 传真 ☐ 书目 ☐ 试读本
7. 如果您希望我们发送新书信息给您公司的负责人, 请注明所推荐人的:
姓名 _____ 职务 _____ 电话 _____
地址 _____ 邮件 _____

感谢合作! 请确认我们的联系方式

联系人: 董琛

地址: 北京市西城区百万庄大街 22 号机械工业出版社经管分社

邮编: 100037

电话: 010-88379081

传真: 010-68311604

电子邮箱: cmpdong@163.com

登记表电子版下载请登录:

<http://www.golden-book.com/clubcard.asp> 或 <http://www.golden-book.com>

如方便请赐名片, 谢谢!

目 录

引言

第一部分

识别优秀员工的真理

- 真理 1 世上没有完美这回事/003
- 真理 2 主动出击/006
- 真理 3 欢迎老马吃回头草/009
- 真理 4 退休员工返聘/013
- 真理 5 做闪跳族愿意报效的明主/016
- 真理 6 寻找难民工作者/019

第二部分

招聘优秀员工的真理

- 真理 7 抢在竞争对手之前得到人才/025
- 真理 8 盘活内部资源/028
- 真理 9 用行动为企业建立好名声/031
- 真理 10 招聘必须有的放矢/034
- 真理 11 随时随地发掘人才/037
- 真理 12 网络招聘不是万能的/040
- 真理 13 巧用员工人脉/043
- 真理 14 集众人之力网罗人才/046
- 真理 15 报纸广告也可成为招聘利器/049

真理 16 别让你的招聘广告赶跑求职者/053

第三部分

面试的真理

- 真理 17 面试官也要备课/059
- 真理 18 要更关注员工的未来表现/063
- 真理 19 技能和经验之外的因素更重要/067
- 真理 20 不要被表面的热情所蒙蔽/071
- 真理 21 好的求职者也许不善言辞/074
- 真理 22 为面试问题设定基准答案/078
- 真理 23 了解候选人的全部真相/082
- 真理 24 不要被求职者的简历牵着鼻子走/086
- 真理 25 事前吹风，避免日后尴尬/089
- 真理 26 不要做无法兑现的承诺/092
- 真理 27 正确地提问/096
- 真理 28 避免可能涉嫌歧视的问题/0100
- 真理 29 询问年龄不礼貌，也易涉嫌歧视/0103
- 真理 30 关于婚姻的问题也要避免/0106
- 真理 31 好奇害死猫/0109
- 真理 32 为雇员的宗教信仰提供便利/0112
- 真理 33 及时打断敏感谈话/115

第四部分

筛选过程的真理

- 真理 34 人才储备不能临渴掘井/121
- 真理 35 识别简历中的过分修饰/124
- 真理 36 去伪存真——识破简历中的虚假信息/127

- 真理 37 观察求职者的肢体语言/130
- 真理 38 行为测试/133
- 真理 39 不要过于注重求职者的着装/136
- 真理 40 好记性不如烂笔头/139
- 真理 41 积极推销企业/142

第五部分

关于面试方法的真理

- 真理 42 事先电话筛选提高效率/147
- 真理 43 视频面试/150
- 真理 44 群策群力决定最终人选/153
- 真理 45 不要急于做决定/157
- 真理 46 瑕不掩瑜/160
- 真理 47 警惕求职者在药物检测中作假/163
- 真理 48 向求职者展示公司真实的一面/166
- 真理 49 职前测试/169
- 真理 50 慎用笔迹分析法/173

第六部分

评估候选者以及发放录用通知书的真理

- 真理 51 克服面试偏见/179
- 真理 52 谈判桌上的心理学/182
- 真理 53 有技巧地向落选者提供反馈意见/185

作者介绍/188

致谢/189

第一部分
识别优秀员工的
真理

