**识别“千里马”，不仅仅需要一双慧眼**

互联网创业时代，企业间竞争激烈，各项资源的争夺陷入了焦灼的状态，人才更是争夺的重要一项。逐渐有管理者认识到，人才对于企业的意义非同小可，企业对于人才的重视度也越来越高。企业不惜花费巨大的人力、财力寻找合适的人才，当然希望能够全方位地确认候选人是否与目标岗位相匹配。十年前，一个人只要有学历、有经验，那就是一个难得的人才。但现在，这些条件已经毫无优势可言了。现代企业更关心的是员工的综合能力，包括技能经验、思维模式、心理素质，甚至于“三观”是否端正，也是需要考察的。那么从企业角度来说，该如何获取一个人各方面的信息呢？仅仅依靠简历和面试肯定是不行的。下面这几个小方法，希望能给大家启迪。  **1. 互动型面试** 面试虽然是个很土的办法，但也是必不可少的环节。现在越来越多的公司在面试环节玩出了新花样。比如，和所有候选人坐在一起闲聊，通过观察他们的言行举止来判断他们的思维方式、价值观等等。还有组织候选人一起玩一个游戏或者一起做一件事情，来观察他们处理事务的能力、技巧以及工作方式。 相比坐在桌子前，一问一答的老方法，这些新式的互动型面试能更直观、更准确、更真实的了解一个人。**2. 观察社交账号** 微信、微博、知乎、豆瓣、领英，即使一个不太上网的人，也多少会用过一两个社交产品。在社交平台上留下的痕迹，往往最能显露出一个人的优劣之处。发过什么样的微博、喜欢什么样的文章和视频、关注什么样的话题。完全可以窥一斑而知全豹。**3. 作品考核** 很简单，一个人能否胜任工作，直接看他的作品。比如，招聘编辑，就直接让候选人写一篇文章；招聘程序员，就让他写一段代码；招聘运营，就让他做一个方案。让应聘者用作品说话，不仅能看出他的经验水平，也能看出他的思维方式、眼界高低等，是否符合公司的要求

1. **测评工具**

 相比前面几个方法，用职业测评工具是比较理性和科学的方法。在国外，职业测评几乎是企业必过的关卡。在国内也有越来越多的企业享受到了职业测评带来的便捷和好处，比如华为、阿里巴巴、腾讯等大企业都在用人才测评工具作为招聘的参考。那些优秀的职业测评系统，通过二十分钟的测试，就能获悉被测者多方面的信息，职业方向、兴趣天赋、性格类型、动机潜能等等，一览无余。 当然，人是非常复杂的动物，至今还没有任何一种方法，能百分之百将一个人了解透彻。不过，上面所说的四个方法，你如果能综合运用起来，招聘的精准度就能轻松提高数倍。