

HR 经理的四种常用面试技法

面试官该如何面试应聘者呢?一聊、二讲、三问、四答。

一、聊

面试官聊与招聘职位相关的内容，聊三分钟。

为什么面试官要采用聊的形式呢?应聘者没有正式录用之前，和面试官没有隶属关系，是相互选择的对等关系，不是谁求谁的关系。聊，不同于讲，聊是两个人或少数几个人之间的非正式交流，聊是在小范围内轻松气氛中进行的，聊显得非常自然，让应聘者放松后发挥出正常的水平。如果不采用聊的方式，一本正经地，让应聘者感觉特别别扭，不易发挥正常水平。

二、讲

给应聘者讲的时间，也是三分钟。

为什么说应聘者是讲而不是聊?因为，尽管面试官采用的是聊天的形式，但应聘者表述自己看法时一般都是在讲，这是由于应聘者和面试官的心理状态不对等以及信息不对称造成的。应聘者一般都急于展示自己与应聘岗位相宜的才能与品质，处于表现自己的心理状态，不可能平静地聊，所以只能是讲，甚至是演讲。如果应聘者能够和面试官轻松地聊，说明应聘者的心理素质特别好，或者心理优势特别明显，这一般是久经职场的高级别职业经理人。

如果没有前期的面试官放松地聊，应聘者不知道该讲什么，只有通过开始时的聊天，才能让应聘者围绕所要应聘岗位的内容积极地展开思维，去掉戒备心理，打破事先准备好的台词，展示自己各方面的智慧和才能。应聘者的这段演讲是应聘过程中最关键的部分，因为，作为面试官据此可以看出应聘者的基本内涵，不仅看出应聘者从业经验和相关行业经历以及资源背景，更重要的是了解到应聘者的知识总量和思维的宽度、速度、深度、精度，语言的组织能力、逻辑能力、概括总结能力、化繁为简的能力、应变能力等等，而这些是在应聘者简历中很难体现出来的，甚至在笔试和测试中都很难试出来。即使经验、资历和背景在前期翻阅简历时面试官都知道了，但看他写和听他说则是完全两个不同的测试角度。有经验面试官根据应聘者上述三分钟的陈述演讲，基本上就会有一个清晰的想法——应聘者与应聘岗位的关联程度和对应聘职位的能力胜任程度做出八九不离十的判断。

当应聘者作三分钟的陈述演讲时，面试官应认真听讲，并不时给予微笑式的鼓励和肯定，切记不要轻易地打断应聘者的陈述。如果面试官考虑到通过打断应聘者的陈述来考察应聘者受挫后的应变能力，也不是不可，但此时的打断效果不好，一是应聘者陈述的主题思路会丢失;二是延长面试时间，进而影响到后面其他面试的人，造成整体面试时间迟延和浪费。

三、问

面试官发问，要问关键内容和相互矛盾的地方，刚柔并济。

主要问三方面内容：问面试官应该了解但在简历和笔试以及在三分钟陈述中一直没有叙述出来的问题；问应聘者在陈述中自相矛盾的地方或陈述中和简历矛盾的地方；问应聘者陈述的事实以及简历中反映出来的内容与应聘职位不相宜的地方。

问话的语气方式也要因人而异，对性格直爽开朗的应聘者可以问得节奏快一些、直接一些，对内向的人可以适当委婉一些，但无论如何都不要伤害应聘者，或者以教训的口吻对待应聘者，时间充裕的话可以以讨论的形式交流些观点和看法。但不论怎么问，都要问到点子上，柔中带刚，曲中显直。只有问到矛盾处，才能真正发挥问的效果，通过面试官发问，一是补充需要了解的关键信息，二是就矛盾问题看应聘者的应变能力、诚信问题等。

四、答

在招聘过程中，应聘者在回答面试官的问题后也会主动反问面试官，而应聘者问的一般都是关系到所应聘职位的薪水、待遇、休假方式、作息时间、业务程序，岗位之间的关系、公司背景以及与竞争对手的关系等问题。面对应聘者的反问，作为面试官应该实事求是地回答，但回答要有艺术性。

面试官和应聘者相互之间的问答，总体时间掌握在四分钟之内。时间长了，就成了谈话和讨论。

综上，面试一位应聘者的总计时间是 10 分钟。时间太少，面试不出效果来，时间太长，不仅加大了面试成本，而且面试效果也会降低。当然，对明显不相宜的应聘者，可以在短短五分钟之内结束面试，但要客气礼貌地结束。