**面试问题换个说法，更能招准人！**

文章来源|HR职场圈

**网上的面试问题一大箩筐，甚至是千篇一律的。**

因为一个候选人如果说没有看过，没有想过如何作答，都是不可能的。

在面试中得到候选人精心包装过的答案，还不如在面试问题上换个说法。让候选人猝不及防，便于HR套出真实想法。

**常见问题：**“你希望与怎么样的上司共事？”

**换个说法：**“你最不能接受的上司是什么类型的？”

通常候选人肯定会过一遍这个题目，而且在心中肯定已经想好了赞美肯定的词语来描述。

如果你换个说法，询问最不能接受的类型，候选人在面试过程中是比较少时间进行思考这个问题的，大多都会说出真实的想法。

**常见问题：**“你能接受加班吗？”

**换个说法：**“这个岗位一个月要加班三四次，OK吗？”

“你能接受加班吗”，一般来说，候选人为了让自己面试通过率高，都会说能接受，可是接受的范围是多少，是否真心能接受?不知道。偶尔晚上加个半小时的班也是接受加班了呀。

所以在这个问题上，**加上较为具体的时间次数**，更容易套出候选人是否可以接受。

**常见问题**：“五年后你想达到的位置是什么？”

**换个说法**：“五年后你不想干的事是什么？”

应聘者通常会准备好用积极的措辞描述未来的职业规划，询问他们不想要的未来会有更多发现，而且一般不会有人想到这个问题。

**猝不及防的提问**会迫使候选人快速思考，也能提供更多信息，让你了解到他的思考模式。

**常见问题：**“你觉得你有什么优点而别人不知道的？”

**换个说法：**“你认为别人对你最大的误解是什么？”

让这个问题出名的是**美国新闻女主播芭芭拉·沃尔特斯**，她让防备心很重的名人卸下心防，谈论不想说的话题，这是让人们直面问题的好方法。

它发人深思，人们会考虑其他人对自己的负面评价，以及这些观点是否正确。

这个问题常常涉及应聘者自己都不是很清楚或清楚但不愿多说的缺点。

一流人才都有高度的自知之明。他们知道人们对自己最大的误解，了解这种看法在很多情况下确实存在，并懂得如何去处理它。

**常见问题：**“你的上一位经理如何评价你？”

**换个说法，分成两个问题：**

（1）“关于上一份工作，从1-10你给自己打几分？”

**在对方回答后，用第二个问题突袭：**

（2）“如果我们打电话给你的经理，你认为他（她）会如何评分？为什么？”

第一个问题听上去老生常谈，但当你抛出第二个问题告诉对方你会和他的经理跟进这个评估，事情通常会变得有趣起来。

应聘者反应各不相同，有人会沉默而茫然地瞪着你，还有人会开始滔滔不绝地忏悔自己某个缺点或者描述某次表现的始末，只要顺藤摸瓜，**带着好奇问一下**，你就会有很大发现。

如果应聘者能够很准确地预测经理的评分，或者他和经理的评分差不多，那你很可能找到了一位非常诚实并且有自知之明的候选人。

**常见问题：**“说出你最大的两到三个弱点。”

**换个说法：**“快速说出我不该雇佣你的一些原因。”

这个问题仍然是为了了解面试者的缺点，基本上没人会猜到你这样问。对方不得不停下来思考一下。如果候选人花费很长时间试图找出一个没那么糟糕的答案，提醒他要快速回答。

大多数情况下，这会引发人们下意识的反应，通常是没有过滤过的，最真实的。如果对方的答案不通不痒，比如“我工作太努力。”让他想一个更好的答案。

**最近，有一位候选人给出的答案堪称完美：**“如果你们要找一个健谈的领导者，我恐怕不是这样的人。”

这个答案很棒!公司既需要安静的领导者也需要健谈的领导者。这位候选人对他是哪种类型的雇员，给出了一个诚实的自我评估。

**常见问题：**“你缺乏经验，如何胜任这项工作？”

**换个说法，分成两个问题：**

（1）“你在这个岗位上，工作最大的优势会是什么？”

**在对方回答后，用第二个问题突袭：**

（2）“你在这个岗位上，工作最大的难点会是什么？”

第一个问题对于候选人来说，都比较好回答，因为优势肯定在脑子里过了好多遍，如果没有优势，怎么会投简历和面试？

在候选人放下心防的时候，直接说出第二个问题，询问工作难点。

候选人就会重新审视这份工作的工作内容，对工作内容会更加深入了解，然后得出答案。

虽然精心设计的问题可以帮助你更好地了解应聘者，但问题并不代表全部。

**面试的过程也很重要。**

虽然听上去残酷，但我们建议，面试官应该出其不意，使用技巧让应聘者轮番体验不同的情绪：无聊、激动、困惑、舒服甚至被质问。

**先讲个笑话来缓解气氛，然后问一个犀利的问题。**

让候选人就一些问题大谈特谈，然后在其他时间打断他们，问“能说得具体些吗？”“为什么会这样？”“能不能给我们一个例子？”

用这种方式让应聘者知道他们常规的面试准备无法奏效，背好的稿子完全没用，也让你可以看到他们在压力下的表现。

**根据公司和职位的不同，实际情况也不尽相同。**

但重要的是，系统化且坚持不懈地对每个候选人使用这样的方法。只有这样才能让大家公平竞争。

在寻找优秀的候选人时，面试官要**在有限的机会和时间中掌握大量信息**。

摆脱寻常的面试技巧，深入挖掘，你才会看到候选人真正的实力。并帮助公司找到符合远期利益的雇员。