# hr面试技巧提问技巧

来源：网络 作者：清幽竹影 更新时间：2024-10-03

*hr在为公司招聘人才时需要通过多方面的对面试者进行了解以选择到优秀的人才，那么在进行面试时hr应该如何进行提问呢?下面是小编分享给大家的 hr面试技巧提问技巧，希望对大家有帮助。 hr面试技巧提问技巧 首先，面谈提问方式的技巧 ...*

hr在为公司招聘人才时需要通过多方面的对面试者进行了解以选择到优秀的人才，那么在进行面试时hr应该如何进行提问呢?下面是小编分享给大家的 hr面试技巧提问技巧，希望对大家有帮助。

hr面试技巧提问技巧

首先，面谈提问方式的技巧

1)终止式

只需要回答是或不是。如你是不是了解这个职位?、你是不是喜欢做(某个职位)?。这种问话方式明快简洁，但是少用为妙，因为这样的提问方式没有鼓励应聘者开口说话。

2)开放式

开放式提问迫使应聘者非回答不可你对目前的市场形势看法如何?。

开放式提问是最正确、应用最多的问话方式。

3)引导式

问话的目的在于引导应聘者回答你所希望的答案。如你对目前的市场形势看法如何?不是很好吧?

这种问法一般来说最好避免，除非你心中有数。

4)假想式

采用如果的问题方式，如如果你与客户谈判，你会怎样安排呢?。若是用的得当，很可能让你了解应聘者的想法和能力。

5)单选式

问话要求应聘者在两害之中取其轻。如你跳槽，是认为自己不能胜任呢?还是认为自己太自负?这种问法未免过分，应该避免。

6)多项式

同时连续提出好几个问题。如你以前的职位都做些什么?有什么特点?你在职位上有什么优势?劣势?这种问法很难得到完善的答案。

其次，hr提问的技巧

面试之前，hr最好准备相关的提问，让自己心里有数，从而提高成功录用机会：

1)该申请人需要具备怎样的人际沟通技巧和技术性技能，才能胜任有关职位?

2)我需要该申请人在有关职位上工作多久?

3)假如有关人选的工作表现不如意或对工作的要求过高，我将会面对什么困难?

4)将与该申请人以什么形式合作?

1、让自己放松

有些hr喜欢利用招聘面谈，来向其他高级同事证明他有高明的面谈技巧，或令应聘者无言以对的口才，他们可能会发问一些极难回答的问题，令面谈气氛向负面方向发展。

这种行为首先会令hr分心，难以集中精神准备面谈;而且，有经验的应聘者便会乘虚而入，趁主试人自顾不暇之际将准备已久的台词背诵出来，引导hr步入面试的误区作出了错误的招聘决定。

建议hr面试注意令自己平静下来，可将原先拟好的面谈问题，放入档案夹内，现翻看面谈评价量表，重温要在面谈中了解的各个工作表现、维度。

2、让应聘者放松

hr也许以为，他看看应聘者如何在面对陌生人的压力下作出反应，会有了解其日后的工作表现。但实际的情况是，公司中只有很少数岗位的工作，是要求员工在陌生人前有敏捷得体的反应，令应聘者放松的面试，才能真正看出求职者的水平。

hr面试技巧和注意事项是招聘人员需不断提高的职业能力要求，面对面试中随时可发生的新事件，必须与时俱进跟上人才发展观，才能成功的随企业一起前进，为企业招聘优秀人才。

hr提问技巧

这是面试中最常见的提问方式，也是最被滥用的。你在面试中听过多少这样的问题：你是否能在压力下工作?只有是或否两种可能答案(谁会说否呢?)无从评估各个候选人的不同之处。但当你寻求承诺(如你可以周一来上班吗?)，这是有用的提问技巧，你还可以运用它来继续话题

这种方式在逻辑上是与第一种方式相对的。被面试者不能以是或否来回答，而要进行解释。例如 你如何做到在压力下工作?这是个开放式提问，这种方式优胜于封闭式提问，保证可以让候选人讲话而你在一旁聆听。这些问题通常这样开头：我想知道，你可以把说来听听吗?

对以往的成绩或行为的提问是基于以往行动可以预测未来行为的前提上，任何特定的某个人在新工作的行为，至少可以预计与过去一样好或一样差。这些提问本质上是开放式，但着重于询问以往行为的具体例子。通常这样问：说说在时你的情况。给我一个的例子。早点在面试中询问以往成绩，这样被面试人就会早点意识到他要讲出以往成绩的详细例子，减少试图在面试中蒙蔽你双眼的努力。

在面试中，你通常会被引诱相信在某个领域做得很好的一位候选人在所有领域都会做得同样好。事情并非如此。当求职者头上出现光环，天使的歌声代替了你办公室打字机的噪音时，是时候控制住自己，寻找求职者的弱点了。发现自己被过分打动时，试试问：那十分让人钦佩。是否曾有事情做得不太好的时候呢?或简单地问：现在你能否举个例子说说你不那么自豪的方面呢?

当你寻求和发现负面因素时，你可能为自己仍保持客观而高兴，并继续面试下去，又或者你所得的答案糟透了，足以成为作负面确认的根据。如果进行得好，可以帮你避免聘用不合适的人。

这是面试中最常见的提问方式，也是最被滥用的。你在面试中听过多少这样的问题：你是否能在压力下工作?只有是或否两种可能答案(谁会说否呢?)无从评估各个候选人的不同之处。但当你寻求承诺(如你可以周一来上班吗?)，这是有用的提问技巧，你还可以运用它来继续话题

哄骗性问题多被滥用，因为这可以让面试者玩弄权力游戏。这种提问方式要求被面试者在两难的选项中作决定。例如，你认为盗用公款和伪造文件哪一样罪轻点?但荒谬的哄骗性问题和要求小心作判断的问题之间有条界线。对于大多数面试者，这个技巧在探究被面试者的决策方式时十分有用。最易和最有效的实施方法是想出现实生活中需要小心考虑的两种不同情况，然后以此作为提问的背景，问题这样开头：我有兴趣知道如果你怎么做?或的情况下你怎么做?

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找