# 面试的误区

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-10-06

*研究表明，通过面试来确定候选人与岗位是否匹配的有效性仅有14%。这仅仅就像在一个晴朗的日子，坐在公园长凳招聘路过的每七个人中的一个一样低效且更缺乏趣味。这样说，好似在打击求职者的信心，对于顺利面试都是没有十足的把握了。但是有一些误区关于面试...*

研究表明，通过面试来确定候选人与岗位是否匹配的有效性仅有14%。这仅仅就像在一个晴朗的日子，坐在公园长凳招聘路过的每七个人中的一个一样低效且更缺乏趣味。这样说，好似在打击求职者的信心，对于顺利面试都是没有十足的把握了。但是有一些误区关于面试的还是有不明白的。

招聘和解雇员工的过程类似于结婚和离婚。首先，你总会寻找一个与你相处融洽且对双方都有利的人。接着，当你见到另一半时，你会展现出自己最好的一面。你会对另一半很友好，可能还会买花,在餐桌前也会尽量避免打嗝。你的另一半可能会想，“他/她虽然并不完美，但是等我们结婚以后，我可以改变他/她!”所以你们结了婚,而一个配偶也尝试改变着另一个。如果没有办法改变另一半(很不幸的是,这是最常见的可能性)，那么这对夫妻可能分开，并最终离婚。当然，离婚会带来严重的伤害且常常代价昂贵。这例告诉我们一个问题，就在面试的时候，应该让人更好的了解自己，这些面试小技巧很有作用的帮助你面试之后的工作。

公司发布广告寻找候选人也有一个非常相似的过程。在经过许多应聘者和简历的筛选后，会通知最终候选人进行面试。候选人在面试过程中，表现出了最好的一面。他对公司进行了研究，所说得一切都是正确的。最后面试官得出结论，“虽然他并不完美，但我可以在聘用他之后对他进行培训。”不过其实这里就可以用行为面试法对面试者进行初步的摸索了。

这听起来是否觉得耳熟呢？你曾经为聘用某人而感到后悔吗?这的确很受伤，不是吗?但是你没有放弃。你付钱给他培训，试图将一个永远不能做好工作的人塑造成胜任工作的员工。最后你不得不痛苦地辞退他。这也是一个会带来伤害且非常昂贵的过程。就好比“让兔子去游泳”。你可以教一只兔子游泳，但会有多高效呢?为什么不让兔子参与跑步的工作，并培训它跑得更快更高效。换言之,应利用兔子的长处或满足职位适应性。

在进行招聘研讨会时，我们要求参与者列出他们心目中理想的候选人。他们通常会列出如下要求：诚实、良好的沟通技能，努力工作、主动、坚持、有相关工作经验、积极、负责、工作有质量等等。我们会接着问他们是如何判定候选人是否具备这些品质。通常情况下，他们会承认如果面试者是外向的，就会推断他一定有良好的沟通能力。如果他一直有眼神交流,那么他必定是诚实的。除了相关工作经验,我们寻求的特质都是很难看出的。由于很难判定这些特点,我们会通过行为(包括眼神交流或强有力的握手)来推断他们是否存在。拿准时为例。一个招聘人员可能会认为候选人在面试时提前到，是正直或良好职业道德的标志。可实际上，这或许是该候选人一生中第一次准时参加面试。大学生求职面试礼仪就要求你不要迟到，除非你想面试第一印象是那么的不良。

我们可能会在匆忙的招聘中，忽略了检验是让兔子去跑步还是去游泳。匆忙的招聘代价是高昂的，会导致公司和员工的不愉快。有效、科学的特质测评对职位适应性是十分必要的,它可以大大减少招聘过程中的错误并提高招聘成功率。

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