**90%的HR都不知道的面试发问技巧+面试话术**

面试是HR获取应聘者关键信息的重要过程。面试过程中，HR完美的发问，既可以拿到想要的讯息，也可以让应聘者了解公司。

面试发问的技巧体现了一个HR的专业水平，是HR日常挑选人才的重要技能。

今天我们就来分享一些面试提问技巧和中断谈话的技巧，希望HR们都能运用起来~

1、**面试发问技巧**

是否会提问是衡量面试官技能的关键要素之一，能否进行有效提问左右着面试的效果。

**1）“STAR”提问技巧**

通常，应聘者求职材料上写的都是一些结果，比较简单和宽泛。

而面试官则需要了解应聘者如何做出这样的业绩，都使用了一些什么样的方法，采取了什么样的手段。

全面了解应聘者的知识、经验、技能的掌握程度以及他的行为风格、性格特点等与工作有关的方面。

**2）常用的面试问题类型**

1. 开放式问题（这种问题通常没有固定答案，让应聘者深入谈论自己）

2. 封闭式问题（是一种限制性的提问，只需要以“yes”或“NO”来回答即可）

3. 假设性问题（偏向引导，答案没有对与错，应聘者可以畅谈对事情的看法及个人意见）

4. 压力式问题（测试应聘者的心理素质、对压力的承受能力、在压力前的应变能力和人际关系能力等）

5. 行为事件问题（主要以“STAR”方式进行，了解应聘者过去的行为事件，预测未来工作表现趋势。）

6. 理论式问题（主要围绕应聘职位所需要的知识、技能展开询问）

**3）结构化面试参考问题（通用）**

1. 请用2分钟时间做个人展示；（沟通理解能力、学习能力、积极主动性、成长环境）

2. 请回忆一下你的职业生涯，谈谈是怎么发展的；（规划性、性格特质）

3. 讲讲你经历过的最有成就感/最挫败的事情；（抗压能力、成就意识）

4. 谈谈你对应聘的职位的了解以及未来1-3年你的职业规划；（规划能力，目标）

5. 业余时间你一般都做些什么？（个人性格潜在表现）

6. 最近你在关注哪些社会时事？（个人潜在欲望及兴趣点）

7. 讲讲你看过的一本对你影响比较大的书？（学习能力、可塑性）

8. 请评价下你与上级，同事，客户交流的能力？（EQ，同理心）

9. 经过今天的面试，我们认为你的薪资要求与你的能力不成正比，你怎么看？（抗压能力，应变能力）

10. 在经过一段时间忙碌的学习、工作之后好不容易有2天的休息时间，你会怎么计划？（规划性、性格特质）

11. 你对加班怎么看，如何平衡工作于生活？（加班狂？）

12. 在一项重要工作任务遇到挫折时，上级给不了你帮助，怎么办？（主动沟通，资源整合能力）

13. 你认为自己哪些技能是缺失的？（自知之明，学习计划，自我认知）

14. 新到一个工作环境，你会通过什么方式快速融入及适应？（主动性，人际建立）

15. 新到一家公司，什么因素会导致你短期内做出离职决定？（稳定性，适应性）

**4）结构化面试提问问题参考（专业素质）**

1. 请回忆一下你的实习或职业生涯经历，是否由你主导过或参与过一项生产流程优化的案例，流程执行的结果怎么样？请举例；（流程执行，创新意识）

2. 请举例，过往工作或学习经历中如何处理一些不属于你责任范围的工作任务或集体活动任务？（主动性与责任心）

3. 请举例，由你实施过的一项新的SOP，执行效果如何？问题点？重复做一次的不同思路？（标准化，创新意识）

4. 请举例，由于你的及时发现，杜绝了生产现场一个重大隐患，从而没有造成产品质量浪费？（关注现场，成本意识）

5. 你主要通过什么渠道去了解业务流程、成本结构等相关信息，如何进行有效分析？（分析能力，信息收集能力）

2、**中断谈话的技巧**

**1）当应聘者讲述太多细节，且回答问题跑题时：**

抱歉，打断你一下，你谈的很有趣，不过我们恐怕得抓紧时间了。

你可否扼要地回答我的问题，这样我们才能讨论接下来的重要谈话内容。

抱歉，打断你一下，你刚才提到了XX改善的方式，我想进一步了解这方面的情况，请你举例描述。

**2）当面试官交流时，发现应聘者的能力与工作背景明显不符合岗位要求时：**

面试首先要尊重应聘者，不要在语气和身体语言上出现怠慢或不耐烦的现象。至少进行15分钟-20分钟的交谈，问题可以转换到其它考察要素上去，这样逐个维度问下来会收集到更多信息做为参考，同时也照顾到应聘者的情绪。

在交流15-20分钟后认为应聘者不合适，那么可以诚恳地告知应聘者的优劣势在哪里，并在得到应聘者的许可下，给出专业意见供应聘者参考，并表示还有另外的候选人需要见完再对比，并对候选人能来参加面试表示感谢，面试官送候选人到门口。

除此之外，还有一些关于面试话术哦，赶紧收藏起来哦~

**简单寒暄**

1、您怎么过来的？交通还方便吧！
2、到公司要多长时间？路途辛苦吗？

3、以前来过这里吗？对这里的印象如何，跟你所在的城市有何不同的感受？

4、您来自哪里？

在这个过程中，HR应该对应聘者采取观或听的态度，并观察衣着，精神面貌，行、坐、立动作，口头禅，礼貌用语等。

**口头表达能力**

**注意对方的语言逻辑性、用语修辞度、口头禅、语言波幅等。**

1、请您先用3-5分钟左右的时间介绍一下自己。

2、您先说说您最近服务的这家公司的基本情况（规模、产品、市场）

3、您在目前工作岗位中主要有哪些工作内容？主要的顾客有哪些？

4、请您简要介绍一下自己的求学经历。

**灵活应变能力**

**这涉及到应聘者的工作态度与价值观。**

1、您为何要离开目前服务的这家公司？

2、除了简历上的工作经历，您还会去关注哪些领域

3、您在选择工作中更看重的是什么？

4、您觉得您在以前类似于我司提供的这个岗位上的工作经历中有哪些方面做得不足？

**兴趣爱好**

**这关系到应聘者的知识广博度和学习能力。**

1、您工作之余有哪些兴趣爱好？

2、您在大学所设的专业课中最感兴趣的是哪一门？

3、就您个人的理解说说您对我们公司所处行业的前景和生存途径。

4、谈谈您目前想去学习或弥补的知识。

5、如果让您重新选择一次，您对自己的专业会有所改变吗？

**情绪控制力**

**招聘时应该尽量了解应聘者对压力的承受能力。**

1、谈谈您的工作或生活或求学经历中出现的挫折或低潮期，您是如何克服的？

2、请您举一个您亲身经历的事例来说明您对困难或挫折有一定的承受力？

3、假如你的上司是一个非常严厉、领导手腕强硬，时常给您巨大压力的人，您觉得这种领导方式对您有何利、弊？

4、假如在公众场合中，有一个人有意当众揭您的短处或您的隐私，您怎样去处理？

5、谈谈您以往职业生涯中最有压力的一、两件事，并说说是如何克服的。

6、谈谈您以往职业生涯中令您有成就感的一、两件事，并说说它给您的启示。

**责任感与归属意识**

1、请描述一下您以往所就职公司中您认为最适合您自己的企业文化的特点。

2、您的下属未按期完成您所布置给他的任务，如果您的上司责怪下来，您认为这是谁的责任，为什么？

**专业能力与经验**

1、请您谈谈过去工作中成功与失败之处？

2、关于能力与经验，您以前的同事们是如何评价您的？

3、您最近三年有哪些创新的工作项目？实施结果如何？

4、举一个例子，证明您的能力与经验达到行业或专业不错的水平？

5、如果您来到我们公司，您会从哪里开始？如果前期只做三件事情，会是哪三件？

6、假如您过去的能力、经验，在我们这里很多都用不上，怎么办？