**HR与面试官如何识别应聘者的谎言？**

目录

[一、求职者常常使用的谎言分类 2](#_Toc530404654)

[二、HR如何识别面试者的谎言 2](#_Toc530404655)

[三、如何应对面试中的撒谎者 3](#_Toc530404656)

[面试识谎4招 3](#_Toc530404657)

人们总是下意识的希望自己给第一次相见得人留下一个良好地印象，不管是不是还有再次相见的机会，而面试则更是如此了，求职者或者是出于对工作的渴求会刻意的包装自己，甚至面试时个别求职者还会说一些谎言来美化自己，这无疑对企业招聘带来了很大的不便，那么如何才能识别这些谎言，招聘到真正符合公司职位要求的人才呢？

一、求职者常常使用的谎言分类

一般来说，说谎程度取决于你的安全感的浓度。当你职场安全感不太缺失的时候，你的谎言产能会降低。当你不那么有信心，又常常感觉到危机的时候，你的谎言需要会比平时强烈。因为谎言是一种短期内有效的致幻剂，你成瘾的几率还蛮大的。

一般求职者常用谎言也就以下7类：

1 离职原因谎言

2 年龄谎言

3 学历谎言

4 原公司收入谎言

5 以前项目中作用谎言

6 来新公司目的谎言

7 结婚谎言

二、HR如何识别面试者的谎言

1）语言方面

在面试中，面试官可以通过面试者的语言内容和体态语言发现其说谎的可能的证据。语言内容方面主要的说谎特征是表达信息过量、表达内容过于简练、避免使用第一人称"我"、内容不合情理；体态语言方面则主要集中于面部表情、手势、姿势、触摸和象征性动作。

在面试中，面试主考官不仅需要深厚的人生阅历和广博的知识积淀，还需要较强的辨谎技能。对于组织来讲，甄选合适和人才变得越来越重要，而由于在面试中信息的不对称而导致的错误招聘使得企业深受其害。背景调查的高成本也使得组织不能很好地对面试者提供信息的真实性达到全面的证实。所以，如何从面试者的语言表述和体态语言发现其说谎的线索是一个值得分析的问题。

2）肢体方面

在面试中，面试官可以通过面试者的语言内容和体态语言发现其说谎的可能的证据。语言内容方面主要的说谎特征是表达信息过量、表达内容过于简练、避免使用第一人称"我"、内容不合情理；体态语言方面则主要集中于面部表情、手势、姿势、触摸和象征性动作。

人本身是不会说谎的，因为任何人说谎的同时都会引起一些细微的，不自主的生理、心理反应，而这些反应很自然地通过他的体态语言呈现出来。作为面试官可以从面试者细微的体态语言中寻找蛛丝马迹。

三、如何应对面试中的撒谎者

沸沸扬扬的"唐骏"事件，又让"诚信"成为众多HR在招聘时的关注要点。更为不幸的是，其实"说谎者"并不是少数现象。

根据调查显示，几乎所有HR都遇到过求职者夸大或隐瞒事实的情况，而其中有92.7%的受访者认为求职者的说谎比例超过10%，更有超过30%的受访者认为，该比例高于50%。根据调查显示，招聘过程中，求职者最易说谎的三个职业背景描述分别为"离职原因"、"工作经历"与"薪酬等级"

# 面试识谎4招

1）刨根问底，寻找真相

如果应聘者的回答比较模糊不够具体，就要像剥羊葱一样，层层追问，穷追猛打，问清各种细节，直至问到真相大白或对方答不出来为止。

如果应聘者对整个过程和大部分的细节都一清二楚，这件事情他亲身经历的可能性比较大;但同时，如果他对鸡毛蒜皮的小事都能对答如流，他可能是在撒谎，因为人对过了一段时间的事情多少有些遗忘。

追问按照“STAR”原则，先问情景(Situation)：“以前是在什么情况下做这件事的?”然后问目标(Target)：“能不能告诉我你做这件事的目的是什么?”接下来问行动(Action)：“你为了做这件事情采取了哪些行动？”最后问结果(Result)。

——当应聘者说“我们、每个人、大家”而不怎么提及自己时，他是在模糊自己的角色，这时可以这么问：您说的我们/大家，您在其中是什么角色?你参与了哪些工作?

——当应聘者较多地使用“也许、似乎、大致、大概、一般来说、基本上”等不确定词时，如：我超时工作的情况大概中等，面试官可以这么问：您说的是一般/大致/大概，具体到什么程度?你每天超时多少?每周有多少天会超时工作？

2）骨里挑刺，打出原形

当应聘者陈述他的观点时，想办法找茬、挑刺，抓住应聘者回答中的不全面的地方，或是有漏洞的地方问下去：

——如果应聘者说自己的缺点是没有工作经验时，可以这样说：对应届毕业生来说，没有工作经验是正常的，这不算缺点，请告诉我们你其他方面的不足。

——如果应聘者说自己的缺点是过于追求完美的时候，可以这样问：那你现在能非常肯定地告诉我们，在你的简历里没有一个错别字，没有一个用错的标点符号，或者没有一个语法错误吗？

3）当面质疑，拆穿谎言

有时候，应聘者不断地反复讲述某一内容，或者说的某些话并不符合常理，这些地方往往是一个疑点，这时面试官可以直接提出质疑，以压力提问的方式来试探对方的反应，观察他的表情和肢体动作的细微变化，如果应聘者说的真的是假的，通过一两次这样的提问后，一般都会如实交待。

一般可以这么说：

——我觉得你在说谎。

——我认为你说的是假的。

——我不相信你说的。

——你这种情况是不可能发生的。

4）反复确认，验明正身

为了保证应聘者回答的真实性，应设计多个指向同一个问题点的问题，把各种问题打乱分散在面试过程中的不同阶段来提问，并对这些回答进行比对和验证，可以使面试官更好地把握应聘者叙述的真实性。

比如，在刚开始面试时，可以问应聘者“你为什么要来应聘我们公司”这样的问题。之后，会提问其他方面的内容，从而使应聘者放松警惕。在几个问题之后，可以继续问：“你为什么离开你上一家单位?”

之后继续把话题引入到其他方面，如应聘者的优势和不足及工作经历，之后再问：“你对未来怎样的规划?”

在多次反复提问的过程中，应聘者如果真的有所隐瞒的话，往往由于言多必失，总会出现一些漏洞。如果应聘者对同一问题的回答前后不一致，或者相互之间出现矛盾，说明应聘者在说谎。

相信每一个公司都希望能够招聘到诚信的员工，而个别公司甚至把诚信作为对求职者的第一要求，因为他们认为个性诚实、耿直且积极努力的人，工作绩效自然出色。再者并非人人都是天生的撒谎者，只要细心观察还是不难发现端倪的。