

招警考试面试指导：结构化面试技巧 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/19/2021_2022__E6_8B_9B_E8_AD_A6_E8_80_83_E8_c24_19578.htm 作为人事部门的工作人员，在面试应聘者的时候，要准备一套实用性较强的结构化面试系统。使用一套相同标准，可以在应聘者之间作一个明显的比较。东方诚信培训公司的梁冰总经理在职业经理人活动营中，为人事经理及人事部门的工作人员支了一招。面试的过程是由开始、结束、以及中间的能力评估三个部分组成，从而形成一套完整的招聘方式。面试的开始部分不容忽视，要选择适当的地点，有一个好的开场白，缓和一下面试的气氛。负责面试的人员可以先作一下自我介绍，然后对应聘者表示感谢，要表现得热忱、友善，避免给应聘者造成过度紧张，再由寒暄逐步转入正题。在企业中，对于招聘普通的员工（除高层管理者外），一般都需考察应聘者的沟通与说服力；人际关系及团队合作的技巧；动机与价值观；专业技术知识与技能。这便是面试的中间环节，也是最重要的一个环节。口头沟通能力，就是评价应聘者的语言沟通能力，通过与应聘者的交谈，便可做出大概的评估，可分为出色、可接受、不可接受三种评价的标准。如果要招聘营销人员，则可以用角色扮演的方式，来考察应聘者的说服力。作为一个项目的负责人，就必须具备推理、解决问题、团队合作等技能。“告诉我你所负责的最复杂或最具有挑战性的项目，并对项目进行简单的描述。你在项目中所担任什么职位？”“请讲述一个你解决过的最复杂的问题。”这类实用的问题，有利于对项目负责人进行考察。“请简述你在学校及毕业

后的主要业绩。”“描述你所发展的最有创造力的思想”等问题，则可以对应聘者的动机及创新能力有所了解。在面试结束后，要问应聘者是否还有别的问题，并告诉他（她）马上可以得到面试结果，最后不要忘记对应聘者表示再次感谢。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com