

怎样做个明智的招聘官?人力资源管理考试 PDF转换可能丢失
图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/511/2021_2022__E6_80_8E_E6_A0_B7_E5_81_9A_E4_c37_511170.htm 很多招聘官会说，“我只要通过观察就可以判断应聘者是好是坏。”其实他们犯了一个错误。他们深深喜欢上了应聘者，并认为他们是如此出色，以至于严谨的评估和背景调查都显得多余。结果，应聘者很快被“抢购”，但很快又会失去他。在这类招聘官看来，如果有人给出了不同的建议，那表明他缺乏判断力。专家们建议招聘官对这类应聘者保持警惕。原因如下：危险的应聘者的特殊才能，就是诱使招聘官对自己产生好感。通常，这类应聘者不成熟，而且自恋。他们很早就学会了如何操控魅力，以使他人从内心对自己产生好感。危险的应聘者还具有非凡的能力来消除招聘官的疑虑。他们擅长于隐瞒自己的过错，分散他人注意力，以及转移责难，从而使眩晕的招聘官觉得对其进行背景调查不但不必要，还会可能造成彼此间的不和谐。所以，明智的招聘官应该怎样做呢？假定每位应聘者都隐瞒了一项缺陷。你的任务就是发现这项缺陷，并回答这个问题：“在我预想的角色中，这项缺陷具有致命性吗？”为了发现这项隐藏的缺陷，你必须找到“至关重要的线索”。你需要进行全面的调查，仔细考虑任何相关信息，并时刻注意你可能会在不经意间找到重要的信息。运用韦勒姆的反面形象原则。问问自己：“你觉得该应聘者存在的最大交流障碍是什么？”然后假定其真实一面与此恰好相反。这听起来有些固执，但它是一种简单共识。这也就是为什么恃强凌弱者往往是个懦夫，粗鲁愚蠢者往往是狂躁的抑郁症

患者，魅力非凡者往往是危险的无赖。询问任何信息。获得有关应聘者的所有生活经历，包括其成长环境、受教育情况、健康状况、财务状况、现有家庭状况、工作经历，以及短期和长期目标，从而获得应聘者的真实写照。找到多个可以提供应聘者相关信息的人，并与至少三位前雇主进行交谈。问题在于应聘者可能不愿意提供那些会坦白发表对其看法的人员名单。如果缺乏该名单，直接寻找另一位应聘者。对于关键人才招聘，应对应聘者进行客观的心理评估。确保测试方式包括投射工具，如韦勒姆的不完全语句测验（Wareham Incomplete Sentence Blank）或者著名的若斯查墨迹测验（Rorschach Inkblot Test）。专家需要对这些测试进行解释，所以它的成本较高。但是，即使是高明的骗子也非常难于操控这些测试。"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