



链滴

# 我曾经是怎么做面试官的

作者: [levy](#)

原文链接: <https://ld246.com/article/1565160961653>

来源网站: [链滴](#)

许可协议: [署名-相同方式共享 4.0 国际 \(CC BY-SA 4.0\)](#)

## 阅读提示

更新于2019年2月3日：本文过于注重技巧，很多内容笔者已不再使用。这是成长的必经过程，正如孤求败的剑术精进之路，先注重技巧，再内化，变得不拘泥于形式。

纵然本文内容已不完全与笔者真正的面试风格吻合，考虑到可能有开阔视野，启发思路的作用，对新仍有参考价值，故分享出来。读者可结合自身实践，批判性地看待本文内容，不需要全盘接受。

## 形势分析

在线上沟通的时候，就可以分析双方的形式，即我方究竟是处于优势，还是处于劣势。这将为线下的试打下了一个基调，不同的形势下，需要采取不同的打法。

### 优势

我方处于优势，即我方占上风，此时是买方市场。

其中的可能的表现为：

- 候选人主动发消息沟通，主动发送简历
- 称呼叫“您”，而不是“你”
- 主动提出面试
- 担心不符合岗位要求

### 劣势

我方处于劣势，即我方占下风，此时是卖方市场，其本质是吸引力不足。

其中的可能的表现为：

- 候选人评价质疑我方的能力，点评我方不足
- 消息“已读”，不回复

很多在劣势情况下，我们是换一个目标。力挽狂澜的案例还是比较稀少的，性价比也不高。

### 平局

平局也即所谓“五五开”，互相有需求，互相有筛选，那么，这种要靠线下的发挥，让我方扩大优势增强吸引力。

## 实战

### 优势打法

重点是：少犯错，保持优势。

可以采取以下手段：

- 保持时间紧凑
- “例行公事”
- “喜厌不形于色”

## 保持时间紧凑

因为在线上已经做了许多准备工作，所以现场并不需要聊太多，个人经验而言，保持在半小时内即可。

我犯过的错误就是，最后问“你还有什么想问的”，对方问一些问题；我还问“还有呢”，不断地给对方提问的机会，忽略了时间，结果说得越多，“出错”的可能性就越大。

为什么说“出错”？因为如果对方问的是不利我方的问题，此时如实回答，就会降低我方身价；如果修饰一下，临场发挥不一定能达到令人满意的水平。只要是回答不好，那就让我方的优势有所丢失。

所以应该控制时间，有效的办法是开场前用手机定个闹钟，则到点后自动提醒，时间到了就得结束谈，不拖泥带水。

## “例行公事”

“例行公事”就是让人感觉流程化，结合时间紧凑，在整个过程中，就不会让对方有多余的思考，一是我方在带领节奏，我方主导，一切在掌握之中。

如果对不同的人采取不同的流程，虽然灵活，但难免会发意外情况，如果应对不好，那就减分了，因还是使用一套自己熟悉的流程，求稳为上。

## “喜厌不形于色”

脸上面无表情，不过多地表露内心的情绪。

我犯过的错误就是，当对方表现出闪光点时，我脸上表现得略显惊喜，眼里都是满意，结果被对方当看出来了。

这有什么不妥呢，这会让增长对方的自信，加重自己的筹码。

所以，纵然自己觉得对方不错，达到我方的标准，也不能表现出“你就是我想要的人”形态。不能让对方觉得我方很需要TA，那就成卖方市场了。

这里有个技巧，就是言语，以及态度中，表现出我方的选择很多，处于买方市场的情形。潜意识中向对方表达，我方的候选人很多，多你不多，少你不少。

## 指出缺点

该方法适用于想要控制主导权的场景，比如候选人有点自大，或不礼貌，或试图控制局面(当然这种情况很少)时，就可以使用。

注：该方法要求使用者需要一定的控场能力，因为指出缺点会导致气氛变僵，所以必须有后续措施能气氛缓和回来；另外指出缺点有可能让对方自尊心受损，所以必须注意形式，不激起对方的反抗心理。

## 价值观

技术面(或称专业面)很容易出现的一个问题就是，只聊专业能力，而忽略了其他。

这会造成一个问题，可能在最后待遇环节出现问题，候选人只比较薪资，而不考虑其他。于是可能发offer，候选人觉得别的公司价钱更高，于是没来。

其实可以在面试的时候，输出我方的价值观，给对方“洗脑”，让对方能看到钱以外的东西。

所以进行专业面的时候，有必要在最后了解一下候选人的人物性格，个人想法，以及生活方面的内容侧面加深对候选人的了解，同时趁此机会输出一波价值观，让他能看到更高维度的东西。

## 平台与项目

之前犯了个错误，为了抬高平台，我采用了打压项目的方式，想以此有个对比，来突出平台的优越感但这样会让人对项目有所抵触。

更高明的做法是“双赢”，而不是“此消彼长”。也即说明平台与项目是相辅相成的。做项目也没啥好的，我们的都是百万级甚至千万级别的项目，简历上有这样的经验，那也是很添金的。

## 加班

一个人经常加班，很可能是工作方式不当，缺乏技巧，工作效率低，工作能力不行；一群人经常加班一定是leader能力不行，一将无能，累死三军。

## 交流

合格的面试应该是有交流的，而不是完全是一问一答的方式。

在面试的最后，可以有个总结。

所谓交流，其关键点有：

- 换位思考
- 表达感受
- 提供价值

如能触类旁通，就会明白，以上三点各类谈话场景中都是适用的。

我以前犯的错误在于，我的态度是强筛选的，但却一路强势到底，没有站在对方的角度，表示理解；没有表达感受，肯定对方的能力；对我方的信息也没有透露过多，没有让对方看到别的价值。

所以这就导致候选人看不到一个更大的平台，更好的成长空间，这才会斤斤计较眼前的既得利益。

当然，这样做也是有历史原因，我曾因为太友好却没有产生好的结果而耿耿于怀。但现在想来，我这因噎废食，所以我反思调整了过来。

总结一下，以上三点是面试进阶点，需要好好琢磨，反复实践，在实战中摸索出一套适合自己的操作。