行为面试

行为面试是一种能有效排除个人的主观因素，以行为依据、以目标为导向的有效选才工具。行为面试通过面试者的行为描述来判断其背后的品行、思想，准确几率较一般的面试方法要高。通过行为面试，能了解到应聘者的品行是否与岗位要求吻合，深入探索应聘者的动机和兴趣点。

**中文名**

理论基础

行为面试法是基于行为的连贯性原理发展起来的。其假设前提是，一个人过去的行为能预示他未来的行为。正如一个经常迟到的人，下次开会还会迟到一样。

如何开展

1、 找考核表，确定该岗位品行标准。比如销售经理需考核的品行为主动性、承担责任、以客户为中心；

确定品行目标得分。比如销售经理的三个品行中，主动性需要达到3分，承担责任需要达到3分，以客户为中心需要达到3分；

找出品行考核标准表，以方便打分；

设计行为性问话问题。针对这三个品行应该如何发问，如主动性可以询问“你过往有没有主动给上级写过管理报告或工作报告”；承担责任可以询问“你在上一个单位出现的工作失误有哪些？你在过去的一年中都对哪些方面负责任”；以客户为中心可以询问“你过去是如何服务你的客户的？有哪些与众不同的地方”；

穷追不舍，找出最后决策性问题和经历性问题，并且注意一定要让面试者拿出证据，没有证据的事实不具备力量。

如询问应聘者“你过去是如何服务你的客户的”，应聘者回答“我每个月都会带一些亲手制作的小礼品上门拜访客户，看看他用我们的产品用得怎么样，有哪些问题需要解决”，然后继续追问下去，一共持续了多长时间？客户的反应如何？有没有转介绍客户或产生后续消费？有没有受到客户的冷遇或拒绝，还可以要求应聘者“是否可以提供所服务过的客户一两个代表性的名单和联系电话，我们可能会跟他联系一下，了解相关的情况”，这就是要求拿出证据，如果应聘者能够提供相关的联系人姓名、电话，至少证明他在这方面是做过相应的工作，并对自己具备相当的信心。

要承诺，让应聘者做出对此方面品行的正式承诺，最好是书面的。

评价应聘者品行得分，达到该岗位品行标准要求者即为合。

相关技巧

行为面试中常用的一种技巧叫STAR，分别为：

 Situation 情景-我当时的所面临的情景¬

 Task任务-当时的任务是什么¬

 A ction行动-我采取了什么样的行动¬

 Result 结果-我达到了什么样的结果¬

一般问题

1.自我评价一下你自己.最大的优点以及最大的缺点.另外你的人生规划是什么?

2. 看你的简历中得知你有在大公司作实习生的经历，为什么你在找正式工作的时候来我们这样一家小公司?

3.当你的客户很明显在刁难你的时候，你是如何应付的?

4.如果一个比你学历低的同事和你拿到的起薪是相同的，你如何看待这件事情?

5. 你以前最大的成就是什么，如何实现的？

6. 告诉我你一次失败经历可以吗？