1.职位JD描述 应与 自身需求匹配

如果不匹配的话，候选人就出现需求不匹配，匹配的候选人不会投简历

1. 要求知识面广，或单项技能精深，描述应该是不一样的

要求单项技能精通，最好点名单项技能。

要求有体系，就点名体系内的所有具体内容都有涉猎。

不能只写名词，不写工作内容，名词理解会不一样。

1. 面试官本身专业范畴应与面试内容相匹配

如果不匹配，面试官本身就不胜任此项工作。谈何面试候选人呢

双方出现嘴瓢，说错词等现象都很正常，如果不是业内人士，会造成沟通上的误解

1. 面试官能够接受非标准，不应有成见，不能本本主义

公司情况不同，技术发展等原因，具体的工作经历表现是不一样的。即使公司的最佳实践直接照搬到其他行业，或其他公司也可能是行不通的。因此面试官不能本本主义

1. 面试官应当尊重候选人

最基础的面试体验。面试过程中，不可否认的是存在双方的不平等，候选人通常是低位置低姿态，面试官是高位置。候选人是一直小心翼翼的。但是面试结束后这种状态会反转。所以如果候选人感到受到冒犯，后果会很麻烦，现在的媒体传播东西太快了。

1. 鼓励双方面试过程中同时录音

对于公司来说，这东西自证清白。对于候选人来说，这是学习资料。

1. 面试官应声明自己交流过程中可能有嘴瓢等情况，鼓励候选人自信，发现有疑惑不清的地方勇敢打断勇敢提问

嘴瓢的情况太常见了，双方都有可能嘴瓢。一些专业的东西，候选人为了工作不会当面顶撞，甚至明显的错误也不一定反驳，反而会陷入自我怀疑。概念不清，双方理解不一样等等都可能造成双方的误解，误解之下的问答肯定是不匹配的

1. 直属领导应当参与面试

9.面试官职级最起码应该与候选人持平

10.薪资不要与直属领导倒挂