

3C. 甄選

甄選指根據早前制訂的職位說明及工作要求(有關詳情請見上文第3A.2c節)選出最符合要求的求職者。甄選方式五花八門，不同情況適用的方式亦各有不同，並無放諸四海皆準的技巧。

選擇合適方法時，機構亦應考慮招聘程序所涉及的資源及成本。以下是部分常用初步甄選方法：

3C.1 甄選準則

甄選程序開始前，僱主應事先制定甄選準則，才能找到最合適的求職者。

甄選準則：

- ❖ 工作相關的資歷、經驗、特殊技能、能力或特質
- ❖ 能否融入公司文化
- ❖ 是否具有潛質及能力為機構創造具競爭力的可持續優勢

3C.2 甄選方式及程序

a. 申請表格/履歷表

這是求職者求職資訊的基本來源，能夠為初步評審提供相關資訊，亦有助面試負責人安排面試。

b. 標準評分制度

標準評分制度為每位求職者評分，以作進一步甄選之用，面試負責人會因應以下範疇評分：

- ❖ 既有技能
- ❖ 知識
- ❖ 經驗
- ❖ 在不同情況運用知識及經驗的證明
- ❖ 在不同環境下取得成果的證明

機構應發掘求職者的能力，排出先後次序及權衡輕重，然後按以下四項來評分，藉此找出適當人選：

- 1- 無證據顯示具備相關能力
- 2- 有部分證據顯示具備相關能力
- 3- 有充分證據顯示具備相關能力
- 4- 有證據顯示所具備的能力超出要求

假如使用標準申請表格，則標準評分制度尤其適用，但必須訂明職位所需的能力。

c. 網上篩選申請表格

利用度身訂造的程式整理、搜索及比較求職者的資料。運用關鍵字或多重準則，例如工作技能、年資、教育程度、主修科目等，初步篩選合適的求職者進入下一輪甄選程序。

3C.3 甄選面試須知

下文表3列出面試負責人在甄選面試時須注意的事項。

	面試負責人應做的事情	面試負責人不應做的事情
面試前	<ul style="list-style-type: none">清楚告訴求職者面試日期、時間、地點，以及面試負責人的姓名(及職位)清楚了解職位的工作內容、架構及上下級關係確保面試的環境(室內溫度、燈光、座位安排)愜意舒適預備一份職位說明及組織架構圖(如有)，以便必要時用作解釋	<ul style="list-style-type: none">讓求職者無故久候面試負責人自以為非常了解工作內容，除非由直屬部門經理負責面試則作別論向求職者提供錯誤的面試資訊
面試期間	<ul style="list-style-type: none">友善地問候求職者並自我介紹待人誠懇有禮，有助求職者認真看待工作機會集中於工作要求，求職者有疑問時可詳細解釋準備一些開放式問題，讓求職者有機會詳述他的技能、經驗及知識讓求職者有機會闡述自己的資歷或提問與求職者保持眼神接觸，以示對求職者感興趣，並觀察他的言行	<ul style="list-style-type: none">不作自我介紹便直接開始面試一開始就直接盤問求職者或針對履歷表上的資料提出質疑提出封閉式問題(即是非題)提出引導性問題(例如你認為在將軍澳興建廢物處理廠的最壞影響是甚麼?)離題，談論與工作無關的事情全程自說自話，求職者沒有機會發揮自己令對方能了解其所長或提問
面試後	<ul style="list-style-type: none">告知求職者下一步安排對於求職者回覆是否接受取錄的最後期限，可以適當地彈性處理。儘管如此，機構仍有必要設定回覆期限，藉此給予求職者一定的壓力即使求職者不是合適人選亦須表現誠懇，在面試結束時應以正面的態度簡單作結感謝求職者前來參加面試	<ul style="list-style-type: none">令求職者對面試成功與否產生錯覺堅持求職者要即時回覆是否接受取錄直接告訴求職者不適合有關職位帶著過份嚴肅的表情離開面試室，又不感謝求職者

面試負責人於甄選面試時常犯的錯誤

甄選決定畢竟是人為的判斷，可能受到個人觀感、喜好及判斷所影響，繼而導致聘請的員工未如理想。我們通常察覺不到本身的偏見，以及偏見對招聘決定造成的影響。

a. 偏見

對比效應 – 假如之前面試的求職者表現較差，接著面試的求職者可能會得到較高的評價，反之亦然

相似效應 – 假如求職者在價值觀、信念、思路等方面與面試負責人相似並蓋過本身的缺點，則可能會得到較高的評價

受第一印象誤導 – 基於第一印象而對求職者得出一個持久的整體觀感

定型 – 假設同一群人均擁有這個群體典型的特徵，可能會導致錯誤的招聘決定

b. 成見

面試負責人一開始便根據求職者的履歷或推薦信評價求職者，甚至讓成見主導整個面試過程。

個人信念及價值觀可能令面試負責人提出同類問題但作出不同判斷。

c. 歧視

歧視指基於性別、婚姻狀況、種族、膚色、國籍、原籍裔系或年齡等因素優待某位求職者。

直接歧視指基於性別、婚姻狀況或種族而給予某位求職者較差的待遇。

間接歧視源自理論上一視同仁的要求或條件，但實際上卻令某種性別、種族群體或已婚人士處於不利位置，原因是他們難以符合相關要求或條件。

歧視行為可觸犯法例。

3C.4 背景調查/資歷查核

於發出取錄通知前或在適當可行的時候，機構應向求職者的前僱主查核求職者的工作資歷，例如入職日期、出勤紀錄、最後薪金等。

假如於發出取錄通知後方可查核求職者的工作資歷，則可於取錄通知中列明條件，表示須待通過資歷查核後方可落實聘用。

根據《個人資料(私隱)條例》，於進行上述查核前，機構必須獲得求職者書面簽署同意。進行查核時，機構只可查詢與工作相關的資料，不得詢問有關年齡、種族、膚色、性別、宗教信仰、國籍、性取向、殘疾或婚姻狀況等問題，以免產生歧視。

假如基於工作性質而必須進行以下資歷查核，則須採取預防措施並依法行事：

- ❖ 信貸記錄調查 – 僅適用於需要處理現金或金融交易的工作
- ❖ 醫療記錄調查 – 可透過體格檢查得知相關情況
- ❖ 犯罪記錄調查 – 僅適用於工作相關的定罪，且必須知會求職者有關定罪不一定會令他們喪失工作機會