**在对方没有投简历的情况下，如何邀请他面试？**

HR的主要工作就是为企业找到合适的人才，但有时候，因为各种客观原因，投简历的比较少或者都不太合适，然后，你慧眼识珠，找到了一个看起来非常合适的求职者，这个时候，要如何才能邀请他来面试成为重中之重。

这类人的工作经历通常不错，至少跟岗位要求的匹配度较高，但他没有向你家公司投简历，要怎么说服呢？首先，还是老规矩，确认对方是不是简历上的人。

其次，HR进行自我介绍，至少公司名称要说清楚。

第三，说明去电意图。

第四，确定对方在职状态。

第五，简单介绍一下自己公司的规模、产品、企业文化等基本情况，并向其说明推荐岗位的工作内容。重点！如果公司的薪酬福利不错，又有五险一金，一定要介绍！！

第六步怎么走，可以根据以下情况选择：

1. 在上面的沟通过程中，求职者反应比较积极的话，可以直接询问\*\*\*是否有空过来面试。

 B.求职者反应平平甚至比较冷淡，HR可以问对方是否有需要了解的问题，引导沟通

如果选择A，求职者答应过来面试，那这次的沟通可以就此结束，稍后发一封面试邀请邮件。如果选择B，在回答完求职者的问题后，可以询问其期望薪资，如若与公司相同岗位相关太远，可以不安排面试。

如果在电话沟通过程中，求职者表示自己现在不方便请假面试，HR可以表现得“通融一些”：那没关系，我们可以先在线上沟通，如果您方便的话，我们再约时间，这样可以吗？这样说的话，对方一般不会拒绝，也能创造再次沟通的机会，接着问求职者的联系方式或者邮件地址

关于这个邀请工作有以下几个建议：

1.尽量客气称呼

尤其是高级技术类职位或者管理类职位的人，称呼中用上敬语“您”，会给人更舒服的感觉，让人不至于一开始就产生反感。

2.建立信任

接到陌生的电话，通常容易有警惕的情绪产生，极端情况是会考虑：是否公司故意派人来试探我的?所以，尽量清晰表明身份，设法让候选人减轻戒备心理，同时也产生对你企业的一定兴趣。

3.明确求职意向

首先要明确他的求职意向和个人特点，这点从他的简历可以得到一部分信息，尽量推荐他和她求职意向相关的岗位。

如果他的硬件条件非常适合你们的某个岗位，但不是他的求职意向，你可以先介绍你们的公司(一定要清楚而简短)用你们的优厚条件和专业热情吸引他。

4.试探兴趣点

让人能产生工作变化的原因有很多，比如可以是职位提升、平台提升、薪酬提升、离家更近等种种因素。

在初步沟通消除戒备后，可以告诉对方自己这边可能提供的职位，问候选人是否有兴趣，并在介绍职位具体情况的过程中尝试了解对方的兴趣点，针对兴趣点进行说服。

5.不要急于求成

或许经过沟通后，候选人没有明确表示有兴趣尝试。但只要没有明确说请不要再骚扰我，就表示还有可能。

这时候不要急于求成，给候选人了解和思考的时间，并约定一个时间再联系对方。如果对方明确表示没有丝毫兴趣，也不可强求，留下联系方式即可。

6.后期跟进

对于前期沟通中有所松动的候选人，趁热打铁进行沟通和跟进，抓住机会约定面试时间地点。邀请一个非主动投递简历的人员来面试是一件有挑战性的工作。换位思考一下，如果你在一家公司工作得很开心，收入也不错，忽然有另外一家公司邀请你去面试，你怎样会感兴趣?多想想，或许能找到更好的沟通办法。