**面试难题Top10：怎样读懂难题背后的真正含义？**

文：[Bryan](http://www.projectup.net/blog/) 微信：专案管理生活思维，projectup

负责面试的主管或是HR，真正想了解的不外乎以下几个重点：

1. 这人是否有能力胜任？

2. 这人对此工作的意愿？

3. 这人是否和公司文化契合？

以上三个目的往往用听起来完全不搭嘎的问题来包装，如果你应徵的是纯技术类的工作，或许重点还是放在本职能力上，但若你的工作涉及领导、沟通、与管理，面对这些包装过后的问题就不可不慎，因为面试者除了藉此了解你的价值观与态度外，也在考验你应对的能力。

这里列出10大难回答的问题以及背后的「隐藏问题」，你来看看有没有道理：

1. 你为何离开之前的公司？

如果之前是被裁员的，这问题固然有点难堪，但除了诚实大方地回答也没有第二条路可走（业界很小，千万别说谎）。如果是自愿离职的人反而更要小心，因为你对前公司抱怨的状况，很可能也发生在现在这间公司。好比当你说「之前的公司工作时间太长」之前，要想想现在这间公司是否也有一样的状况。Mattson也举了一个棘手的例子：有位求职者表明自己离职的原因之一，是跟老闆沟缺乏畅通的沟通管道，难以了解老闆决策的细节！面试者马上回问：可不可以举个实例来说明？求职者接下来的回答，极有可能被面试者用以判断你在前公司的确实的层级到哪里，以及你是否习惯事事依赖老闆，无法独立作业？

2. 对于你的上个老闆，你欣赏与不欣赏的特质分别是什么？

这题一听就知道有陷阱！你前老闆到底是何许人也，面试者多半不在乎（除非你去面试当狗仔），他们真正想了解的，其实是你的表达能力与价值观。不管你对上个主管的真实评价为何，在回答这个问题时一定要切记「平衡」原则。一味地干谯前老闆并不会让面试者与您同仇敌忾，只会觉得你真是个情绪化的人；而过度吹捧前老闆，则可能让你说话的可信度打折扣。我个人认为，这类问题一定要先准备好一套中立客观说法，在心里顺过一遍再上场。我之前从一间小公司换到大公司时就被问过这一题，当时我的回答大致上是这样的：「前老闆最让我佩服的是他积极进取，即知即行的态度，但凡事都是一体两面，对于事前计画和风险控管也确实比较疏忽，这也正是我未来在新公司计画要加强的方向！」

3. 你要如何告诉你老闆或是员工「坏消息」

这题原文是「你要如何告诉一个25年资歷的员工他被解雇了？」我不确定这题目在台湾是否常见，但我倒是听过有人被主考官问到：「若专案发生一些不好的状况，你如何决定哪些事情要告诉主管，哪些不要？」这类问题其实是面试者想了解你的责任感、判断力、以及揭露坏消息的勇气。如果你仅仅回答「大小事情我都会让老闆知道」，对方可能觉得你不够有担当。如果回答「小事我自行处理，无法处理的才会告诉老闆」也可能让对方有疑虑，担心你会知情不报。我目前听过比较稳当的回答是：「在我职权范围内的事情，我会立即处理并回报主管处理结果；至于职权以外的事情，我也会立即回报并同时研拟几个解决方案供主管参考。」

4. 当你的工作表现优异，你希望获得什么样的赞赏？

想像一下，你对面正坐着一位初次见面的女孩子，你们彼此互有好感，女孩试探性地问：「你比较喜欢什么样的女生呀？」结果你兴奋地回答：「喔呵呵呵…当然是胸大、腰细、腿又长的正妹啦！」。我们都知道这是事实，但在这样的场合实在没必要恶搞自己对吧？同样，当面试者问这个问题时，他其实是想知道什么样的事情能让你产生兴奋动机，就算你心里想的是学贷房贷与车贷，但还是要强调工作本身带给你的成就感和自我实现，尤其当你应徵的是主管职时，对方也想知道你将如何激励你的部属。如果你觉得完全不提到钱也太假仙了，不妨这样回答：「成就感和专业上的认同对我来说，是能长久待在一间公司最大的原动力，而我也相信在贵公司的制度之下，当我达成前两项的同时，也会带来相应的财务回报」。

5. 当你和主管/员工意见不合时，你通常如何处理？

这题很自然地是要考验你沟通与化解争议的能力，有经验的面试官可能要你举出实际的例子来证明。我想沟通最大的重点就是「真诚的倾听」，并且具备「同理心」。如果你面试的工作和沟通协调有很大的关系，最好事前多准备几个过往的实例来说明。

6. 你认为什么样才是一个诚信的员工？

诚信、伦理、或道德议题在金融、法律或是涉及高度智财权的产业很容易被问到，虽然可能是制式的问题，但绝对不能以轻浮或开玩笑的态度面对。我听过一个印象深刻的回答供各位参考：「面对道德两难时，我会先假设我做的事，说的话，都会在成千上万人面前公开，如果我会因此感到难堪，我就不会做（说）」。

7. 你如何和不同世代的同事相处？你认为他们有何特色？

假设你是个六年级的主管，你要面对四、五年级高层以及七、八年级的员工，你对不同世代人的接受能力以及沟通技巧会是面试者很想知道的。我自己是没被问过这个问题，但我觉得讲太多各个年级生的优点缺点其实很危险，对方有可能觉得你太过「意识型态」，比较安全的回答是类似这样的：「虽然每个世代的人有其生活经验的共通性，但我认为每个人都是独立的个体，都希望被尊重，我会以这样的原则跟每个人沟通。」

8. 你认为「年龄歧视」是职场普遍的问题吗？

年龄、性别、与种族歧视在美国的职场上是个相当敏感的议题，如果企业公开以年龄、性别、或种族为招募的筛选条件，几乎肯定会立刻收到律师函，相对地台湾在这方面还有一段距离，所以我猜很少雇主会提出这样的问题。比较可能的是类似这样的状况：好比在一个以男性为主的工作环境，遇到了女性的求职者，雇主可能是抱着「打预防针」的心态在问这个问题，一方面暗示职场的特殊环境，同时也是测试求职者对这样的环境有没有心理准备，这样的弦外之音一定要听出来，如果还白目地发表一篇「两性平权」的演说真的就太天了。

9. 你觉得和其他竞争者相比，我们最该雇用你的理由是？

这问题其实是面试者给你一个机会，让你尽量宣传自己的价值。如果讲的东西平淡无奇，或是边讲边低头，眼神飘忽没自信，等于把加分题变成扣分题，那就太可惜了，这一定要预先准备。另外我一定要提的一点是，所谓宣传自己，要讲的是自己可以带给公司的「价值」，而不是你想来公司「得到」什么东西。一直到这几年，我还是常听到年轻的求职者把「我是来学习的」这句话挂在嘴边，我跟你打赌，你对面的面试者心中的OS一定是：「那是我该跟你收钱了！」假如你真的是社会新鲜人，你该强调的是，你很勤快，什么都愿意做，这才是对方想听到的。关于学习，也不是不能讲，而是要强调自己「有快速学习的能力」。跟各位分享我用在一间美国公司HR的老王台词：「我学习很快，而且善于传授，虽然我要求的薪资较高，但我有把握在短时间帮公司复制出三个跟我相近的专才，雇用我其实是省了一大笔成本。」

10. 在你过去待过的公司中，什么样的公司文化最让你欣赏？

这题再明显不过了，根本就是在确认你是否与该公司的文化相契合。如果你真的想得到这份工作，就一定要做一些研究并且投其所好，除非你的目的只是来参观各家办公室的。我以前替公司面试工地的行政小姐，上班地点就在建筑工地的组合屋里，结果竟来了一位长髮飘逸，娇滴滴的年轻美眉。她跟我说她对秘书的工作很有兴趣所以来面试，我说工地的环境妳能接受吗？她说她很愿意试试看，而且她不担心，「因为男朋友会陪我过来，你看，现在站在水泥车旁边那个人就是我男友！」虽然美眉一走，其他工程师马上凑过来说：「用她！」、「这个好！」、「她我可以！」但我的理智还是告诉我，别找自己麻烦，所谓文化，就这么回事！