**问题1：自我介绍**

HR目的：了解求职者的基本信息，初步判断求职者的情况（沟通能力，工作能力是否符合，条理是否清晰）

回答要点：（1）开头要问好

（2）内容：不要涉及学校的事情，突出自己的工作经历（自己可以做什么，是否能够胜任这份工作），回答有条理！

（3）自我介绍要有结尾

**问题2 ：你有什么业余爱好？**   
HR目的：考核求职的性格、三观、心态、思维的深度等。通常专业的面试官为了获得深层次的答案会进一步提出问题，比如，求职者说喜欢看 书，HR可能继续问：“看哪一类书（千万不要说火隐忍者或者海贼王），最喜欣赏哪一位作家？这个作家的哪一本书你印象最深刻？这本书对你最大的帮助是什 么？你能用3分钟把这本书推荐给我吗？”通常能够完整回答的求职者可谓凤毛麟角。   
回答要点：（1）切忌说自己没有业余爱好。（2） 切忌说低趣味的不入流的爱好。(3)可以说和职业相关的爱好或者团队爱好

**问题3：谈谈你的优缺点**HR的目的：了解应聘者是否进行过自我反思、自我剖析、甚至自我总结。   
每个人的精力是有限的，当一个人能正视自己的优缺点，，对工作帮助将会非常大。尤其是善于扬长避短的人，不断的挖掘自己的优势，正视自己的不足，在工作中提升，不仅自己能成长，也能帮助公司进步。   
回答要点：（1）针对岗位要求，展开一两项优点，用实例证明；

（2） 绝对不要说自己无缺点。人无完人，任何人都有缺点。

（3）对缺点的阐述一条足矣，同时坚决不要提关系岗位要求的缺点。

（4）简单分析自我缺点，强调你会极力克服。

**问题4：“为什么应聘我们公司？**”   
HR的目的：判断求职者的求职动机、求职主动性以及对待公司的态度。 每一个面试官都希望求职者对自己公司十分了解，并且渴望加入。   
回答要点：（1）先从行业开始入手

（2）接着谈公司

（3）最后结合岗位阐述自己的应聘理由。

例如：XX行业现在是如日中天，我一直喜欢这个行业，现在国家也在扶持这个行业，未来会有很多发展机会；贵公司在行业中声名远播，xx产品我从大学时代就 开始使用，非常喜欢；我是xx专业的，大学期间参加过xx实践，对xx技能有一定的把握（此前在xx公司xx岗位工作过，在xx方面有很好经历，熟悉xx 技能），非常适合xx岗位。我相信自己一定能胜任岗位。”

**问题5：你在找工作时，最重要的考虑因素是什么？**

HR目的：判断求职者的求职动机、求职主动性

回答要点：不要涉及物质方面的东西，如福利待遇，加班，休息，薪资等。注意个人的发展空间和能力提升

**问题6：这份工作你有想过会面对哪些困难吗？”**  
HR的目的：考察求职者的专业性、全局观。   
切记回答：有！然后就没有了，等面试官再次发问才继续回答。   
答题思路：

（ 1 ）从专业、技能、经验等方面评估可能遇到的困难；

（2）一定要强调自己对困难持积极态度；

（3）告诉面试官自己一定可以解决这些困难；

（4）如何解决。   
例如公关岗位的工作：“1、客户的要求不合理，导致方案延迟；2、由于方案延迟导致时间延期；3、场地费用等造成浪费。通常需要在沟 通环节做到耐心细致，尽可能的引导客户按照事先约定的方案走，遇到客户挑剔要及时处理。并且养成邮件抄送的习惯，必要是拿出邮件作为证据等。最后强调任何 工作都会遇到各种不可预测的困难，但自己的性格就是喜欢解决这些困难，尤其是在团队协作中，找到解决问题的办法。”

**问题7：公司为什么要聘用你？**  
HR的目的：考核求职者换位思考的能力，能否站在公司的立场考虑问题，也进一步考核求职者对岗位和自我的认知程度。 任何公司都希望找到一个符合岗位要求的人，同时也希望求职者对公司有足够的了解。   
答题思路：（1）根据岗位要求和面试官之前的问题分析岗位需要什么样的人；（2）强调自己基本符合要求；（3）强调自己非常想加入公司，恭维公司（4）可以说如果我应聘成功，我将带给公司带来什么（具体结合岗位和个人说）。   
例如：“我认为公司需要一个xx的人。我具备xx能力，符合公司的岗位要求，我非常期待能加入公司，通过自己的努力与公司一起成长。成为公司xx领域未来的专家！”

**问题8：作为一名应届毕业生，你将如何胜任工作？**HR的目的：这是典型的下马威题，也算是简单的压力面试。重点考核的是求职者的心态，有无胜任工作的思路和自信度，以及责任心。   
答题思路：**（**1）正视自己没有经验，但这并不是劣势；

（2）集合岗位要求强调自己的能力以及责任心；

（3）强调自己的拥有其他人没有的优势。

（4）强调自己是潜力股。   
如：“的确如您所说我确实欠缺经验，但这也会是我的优势，我会毫无保留的学习，投入我的热情。大学期间我争取到两次机会在这个行业里实习。结合理 论知识，通过实践积累一定的经验，诚然这经验不足以和工作过的人比，但我确定喜欢这份工作，我做了充足的准备。同时我的责任心和学习能力以及较勤奋，会帮 助我更好的胜任岗位，请您放心，我一定能胜任这个职位，和公司一起成长。”

**问题9：你为什么离开上一家公司**

HR的目的：考核求职者的求职动机以及求职心态。   
切忌回答原来的公司不好，原来的主管不好。面试官会假设自己的立场，如果你说领导不好，未来自己是不是也这样被你说。   
答题思路：（1）多找客观原因，比如公司解散、拖欠工资、发展不顺，技术部门外包出去了，公司业务转型，父母要求回老家等；

（2）千万不要说主观情绪感受：加班严重、人际关系混乱、竞争大、业绩 高、领导不好、干的不开心等

（3）切忌说想换换环境、不想干这种随意答案；

（4）主观上可说：职业发展停滞，急需更好的发展机会，恭维一下现在应聘的公司。

（5）记得感谢你的前任雇主。

**问题10：“介绍你最失败的一次经历”**   
HR的目的：了解是否经历过困难的磨练，对困难的认知，是否培养正确的处世观。   
答题思路： （1） 找一次失败的经历阐述；

（2）强调当时对困难的认知不足，有盲目自信的嫌疑；

（ 3） 这一次经历对自己的影响；

（ 4）分析失败的原因，对你成长的帮助。

**问题11：“如果你发现上司做错了，你将怎么办？”**HR的目的：考核求职者的职业性、危机处理能力、沟通协调能力、以及人际关系。   
答题思路： （1）先要判断这个错误是什么性质的，如果是小错误，委婉指出来。比如说，领导，某个问题是不是这样做更好呢？或者说xx事不会出什么问题吧？暗示性的提醒 领导！

（2）公司的领导由于所处的位置不一样，有时会了解到我们了解不到的信息，因此我们要做的是必要的提醒！

（3）如果真有，肯定是以公司利益为重，相信公司也会有这样的机制或者流程的，我按照公司的流程走。

（暗示性的一般效果都不错，按照流程走，这个就是戳HR的死穴，没有hr会承认自己的公司制度不健全的，如果你回答其他的，估计都是错）

**问题12：“你希望与什么样的上司共事？”**HR的目的：测试求职者的性格以及工作态度。   
典型的问题陷阱，但是回答好肯定加分。   
答题思路：（1）避开希望，直接强调自己的不足，希望获得领导的帮助，和公司一起成长。

（ 2）同时强调自己快速适应环境，努力做好岗位职责，期待为公司创造价值。

**问题13：你认为自己的哪项技能需要加强？**

**HR目的：**考验求职者随机应变的能力，设置陷阱考察求职者的实际技术水平。

答题思路：不要强调自己无所不能，也不能直接暴露自己需要加强的技能，因为若求职者暴露需要加强的技能很LOW，则可以直接考察出求职者的技术水准。我们可以告知面试官，目前自己已经具备了这份工作所需要的技能，这也是自己对这个职位感兴趣的原因，如果出现一些新的技术，自己一定会通过最短的时间进行调研和学习。

**问题14：之前的工作你最不喜欢哪一点？**

HR目的：测试求职者的性格，工作态度以及求职者是否是一个爱抱怨的人。

答题思路：其实我之前的工作方方面面还不错，只是我想挑战自己（或只是因为某些客观原因，不得不离开之前的公司），让自己有更大的成长和进步！

**问题15：你的职业规划是什么？**

HR目的：了解求职者的求职动机和对自己中长期职业发展的思考

答题思路：

（1）你是有备而来的，因为对自己是有职业规划的，所以求职投 简历 都是经过一番思考的，而不是海投盲投的结果。

（2）表明自己的优势，体现出自己是这份工作的不二人选。

（3）你有着良好的职业规划，清楚地知道未来三到五年的计划和打算，表明你是符合企业要求的稳定型员工。

**问题16：你的期望薪资是多少？**

HR目的**：**招聘单位想通过这一环节来了解你的自我定位、最低期望值，从而为最后的录用决策作参考。（1）自我定位是指求职者对自己市场价值的认识，为自己向招聘单位开出的薪资报价。招聘单位通过这一环节来进一步考察求职者的自我认知，是清醒务实，还是狂妄自大。

（2）通过此环节了解求职者的最低薪资要求，以便与自己单位的薪资水平做对比，从而做出可以录用、考虑录用和放弃录用的决定。

答题要点： （1）了解对方的薪资标准

（2）了解就业城市的薪资标准

（3）自己的期望薪资不能是一个范围

（4）可根据之前公司的工资为基础要价

**问题17：公司的规模，iOS或者安卓的团队人数？**

HR目的：验证你之前工作的真实性

答题要点：创业公司基本在8-10人之间，中小型的公司一般是20-30人之间，大型公司50人以上，国内知名公司一般在千人以上。

创业公司iOS团队基本是0-2人，中小型的公司一般是3-4人，大型公司5-8人，国内知名公司一般在10人以上，如按公司业务类型分类，外包公司iOS人员会多一些，自主研发的公司一般最多5人，建议大家以中小型公司规模为标准。

**问题18：你还有什么想了解的？**

HR目的：问问题和回答问题一样，也能体现求职者本身的能力，通过这个问题考察你对工作是否了解，对工作是否感兴趣？应聘者与应聘岗位的匹配程度。对求职者接受讯息的能力和思维是否有条理的一个考察，同时判断求职者对哪些方面感兴趣（个人提升？钱？）

答题要点：（1）如果说没有什么想问的，HR会认为该求职者诚意不够！

（2）在第一轮的时候不要涉及过多薪资等物质的问题，等到复试的时候再聊！

（3）可以了解团队的结构？（ios团队几个人啊？）

（4）采用反问的形式：非常感谢您今天的时间，通过跟您的沟通，我想咱们的工作是需要ABC（一些技能或特点）的，对吗？

（5）可以根据自己之前对公司的了解来发问

（6）无关痛痒的问题：本轮面试完成以后假如通过的话，接下来会有哪些安排

（7）轻松愉悦为主。

面试的过程很辛苦，在最后一个环节不要问需要深入思考的问题或者是压迫性的问题

（8）一定要区分自己的身份和对方的身份：不同的面试官问不同层面的问题。

如果面试官只是一个人事专员，不要问涉及到公司发展的问题，因为对方不一定知道，会很尴尬；

如果面试官是公司的老总，不要问是否有加班等 显得没有格局的问题！