

Success

成功面试技巧

编著：史鹏 杨恩波



“面试”是怎样炼成的
“面试”是怎样炼成的

★ 黄河出版社

责任编辑：王 煦

封面设计：华 慧

成功面试技巧

“面霸”是怎样炼成的
“面霸”是怎样炼成的

ISBN 7-80152-445-4



9 787801 524454 >

定价：18.00 元

成功面试技巧

“面霸”是怎样炼成的

编著 史 鹏 杨恩波

黄河出版社

图书在版编目(CIP)数据

成功面试技巧/史鹏, 杨恩波编著. —济南: 黄河出版社, 2004. 7

ISBN 7-80152-445-4

I. 成... II. ①史...②杨... III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 057222 号

书 名	成功面试技巧
编 著	史 鹏 杨恩波
出 版	黄河出版社
发 行	黄河出版社发行部 (济南市英雄山路 19 号 250002)
印 刷	济南申汇印务有限责任公司
规 格	850 × 1168 毫米 32 开本 8.5 印张
版 次	2004 年 7 月第 1 版
印 次	2004 年 7 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 7-80152-445-4/G · 106
定 价	18.00 元

卷首语

你好，你翻开了第一页。相信我们一样，在需要帮助的时候，首先想到了学习与借鉴。

每到一个新的城市，我都会去买一张地图。这是一种习惯，我不想陷入陌路尴尬，不想走太多的冤枉路，也不想劳师动众地拉当地的朋友做伴游。

与面对一座陌生的城市相比，面试给人的压力显然要大许多。竞争者的对峙，面试官的俯视，自我证明的冲动，每一样考验都很艰巨。能一直将进门时的自信保持到最终的人很少，即使是最后胜出的那些幸运者，也会在压力下₁有迷失的瞬间：大脑一片空白，没有思路 and 斗志，就像半夜在陌生地方迷路一样恐惧。很感激那些来自地图的帮助，也想为那些对面试陌生的朋友绘制一张有用的导图。

编写这本书的目的不是推荐什么面试的常胜法

宝（实际上这样的法宝不可能存在），我只想让需要的人对面试有尽可能多的预览、熟悉、认识。

这本书不期望迅速提升你的素质，只希望你充满自信地进入应聘角色，并帮助你把你的最精彩表达出来。

目 录

卷首语/1

第一篇 你将面对什么/1

感受现场/3

老板真正想要的是什么/12

面试官心理/14

面试可能遭遇的测试/16

面试官的底牌/25

第二篇 做出色的准备/29

简历/31

准备回答/42

准备提问/79

精彩表达/84

列出禁口话题/89

准备出场/92

第三篇 实战策略/95

实战35条/97

女性面试技巧/111

“过来人”的经验/114

败者的教训/117

专家的告诫/119

案例点评/135

面试结束，应聘未完/147

接到录用通知之后/149

出奇制胜/155

第四篇 成功实录/161

给他们看我的“拳头”/163

五分钟征服考官/167

机会：靠自己争取/170

求职如求爱：若非能者就做韧者/172

我的长处不在脸上/173

我早就在为贵公司工作了/174

心动不如行动/174

第五篇 中外名企怎么面试/177

第六篇 特定面试/205

公务员面试/206

签证面试/234

结束语/262

第一篇 你将面对什么



导 读

每一个企业，都可以看做是一道烹调中的菜；而企业中的每一成员，都可以看做是这道菜中的每一种用料。面试，就是决定企业发展方向的“厨师”们选料的一个过程。你通过努力到达了面试门外，相信你已经拥有了很多优秀的素质，但是即使你有很多比你的竞争者优秀的闪光点，却未必是最终能够通过面试这道门槛的成功者。

为什么？因为企业要的不一定是最优秀的人，但必须是最适合他们的人才！

也就是说，他们要找的，是适合他们那道菜的料。

如果你想“入菜”，就必须了解你要为之工作的“大厨”们的风格；他对“胃口”的理解、对“色香味”的表达方式、他的用料原则、他的忌讳等等。

一个成功的面试者，了解面试是必修的功课。

好吧，我们开始，看看面试到底要面对些什么——

● 感受现场

从某种意义上讲，陌生才可怕。人在陌生的环境中很容易紧张，导致丧失自信。对面试者（尤其是初次参加面试的人）面言，陌生的面试现场是个可怕的敌人，有很多人直到面试结束都无法从陌生的可怕中逃离出来，结果可想而知。

以下我们用文字带您感受一下面试的现场。虽然面试各不相同，情景千差万别，但有一点相同：面试是面试者与考官交流的过程，面试现场是双方交流的“信息环境”，其中的任何一个细节，任何人的一句简单的话都可能是一条重要的信息，都可能会对招聘的结果产生重大影响。

去感受，保持你的敏感，并对这样的交流熟悉起来！

招聘专场现场实录

2003年3月1日上午 紫金大厦 会议室

8:00 松下招聘专场

宽敞肃静的天极网会议室里,人头攒动,《21 世纪人才报》为松下举办的招聘会正在这里举行。一进大厅就可以看到醒目的条幅:“松下招聘专场”。

主考官经过一小时的单独面谈后,大家都聚集在大会议室内。正式的现场模拟活动启动。

第一回合:简介

坐在会议室里大概有 20 个应聘者,首先进行的是自我介绍,每个人以最简短的语言介绍自己。结束以后,主考官提出一个问题:“介绍完后,谁能记住其中三个人的名字?”这个时候,就有两个人举手,把三个人的名字报了出来。“谁能记住两个?”此时又有三个人举手。“谁能记住其中五个?”没有人再把手举起来。这一回合结束了。

点评:这似乎不是老调重弹的面试方式,其中充满了种种的杀机,关键要看应聘者是否有这样的素质。也许自我介绍是很多场合下使用的一种方式,但是又有多少人会记住刚才那个人说了什么,只是一心想着自己如何介绍自己更出色和吸引人。却不想,主考官要的就是这些反应。

第二回合：组织团队

这个回合是要看应试者的分工合作能力。

应试者被分为两组，在规定时间内，每个组要为自己的团队起一个名字，选一个队长，为自己的团队谱一曲队歌，还要定出自己队伍的口号。看似简单的工作，却要甄别每个组合作的能力。这种游戏似乎让每个在场的人又回到了童年时代。第一小组有两个女生，第二组是清一色男生。

第一组按照分工，开始了行动，先是选出自己的团队的领导，然后讨论团队的名字，完全忘记了自己这个团队的人是来跟自己竞争职位的，而是融在了一起。一切定论后，开始探讨自己团队的队歌和口号。为了能够让自己团队的队歌和口号更动人，这个组的队长先让一个人思考方案，然后大家一起商量。一切定局后，他们还扯开了嗓子练习自己团队的队歌。在旁边观看的记者也被这种气氛感染了。这种众心一致的场景非常动人，况且是在招聘现场，而那些常规的面谈、考试程序都被抛到了九霄云外。在这里，他们好像就是同事，在做自己团队应该做的事情。

但是男性组似乎就有些令人诧异，他们两个一

论的是同样的话题，但是大家不是共同讨论，而是分散。给人的感受：他们在面试，但是忘记了主考官要考的是什么，而恰恰这就是面试的东西：分工协作。直到主考官提醒他们为止。

正当第一组的人忘我地进行自己团队的队歌排练时，主考官拿出一张残缺的纸，问大家：“你们有谁注意到我的这张纸缺了一角？”

“我注意到了。”有几个人回答。

“我知道，因为你在面试我的时候把纸撕掉一角的。”其中一个男士说。

“那你们有没有注意在你们面试坐的椅子的腿边有个纸团，直到面试结束，都没有人把它拣起来。”

鸦雀无声。

“好了，你们继续吧。”

第三回合：建立团队

工作在主考官的带领下，紧张有序且乐趣盎然地进行着。

随后进入现场模拟——建立自己市场部的结构。根据市场的需求，制定出所需要的职位和职位功能及适合这个职位的人所具有的素质。

这样的题目，很多人即使工作了很久，也很少有人知道自己所在职位的功能和所具有的素质。但是对企业来说，每个职位都要起到一颗螺丝钉的作用，否则就是资源浪费。所以，这些工作在招聘的时候就需要人力资源部经理做好，其实也是对他们的一种考验。

这个模拟需要大量的纸，这时工作人员把纸分发到两个桌上，但被主考官阻止了。主考官说：“今天的工作，都需要我来做，谁要什么东西也要跟我说，其他人不能多做。”

纸被收了回来。

主考官在题板上写了几个字：资源是有限的，资源是无限的。

这其中的道理，但愿他们都能明白。

讨论完毕，需要每个组的队长把自己的结构图画到题板上。但是他们不知道的是，只有一枝笔，谁先走到题板前，谁就先得到在题板上板书自己结构图的机会。靠近题板最近的第一组却错过了机会。

只好退下来。

第一组的队长只好口述自己的结构图。但是第二组的人似乎并没有认真听对手的方案，他们也许认为是说给主考官听的，跟他们没有任何关系。却不料，每一个细节都是主考官要考的内容，今天的场景完全打乱了他们的阵脚。其中一个参加面试的人说，以前没有经过这样的面试，没有想到是一种做游戏的方式。并且，在这个模拟游戏里，处处充满杀机，一些不经意的细节却关系到他们的命运。

“你们看第一组的结构图有何问题？”主考官终于问到了他们没有想到的问题。

众人无言。

第四回合：挑选产品

主考官把三种产品给了两个团队，让他们选择自己的产品。并用自己的市场眼光，挑选出一种对市场更有冲击力的产品。结果他们挑选的产品都是相同的。

随之让他们制定产品推广方案。

两个组马上进入工作状态。

当他们聚精会神的做事时，主考官发布了一条新闻：翰林汇经过潜心研究，向市场推出一款软件，市场价是1000元，但是不久，清华同方推出同样功能的产品，市场价只有725元，所以，翰林

汇的市场受到了重挫。为什么呢？

他的话让大家停顿了一下，但是他的话一结束，他们又回头研究自己的方案。

为什么主考官在这个时候来打断他们的思路，而且是一个不相关的信息？

听听主考官怎么说。

他说：“这个信息听起来是多余的，事实上，要看他们什么时候会意识到，他们的产品是相同的。现在他们两个组就犹如两个竞争对手，但是他们有没有注意对方在做什么？有没有观察邻桌在做什么，现在他们好像都没有这样做。因为你的市场方案是要根据市场的动态来做的，要时刻观察竞争对手在做什么。”

这种保持竞争的意识要时刻存在，特别是来应聘市场人员的。

第五回合：市场推广

一套具体的市场推广方案，能体现一个市场人员应该具备的最基本的素质。也许今天的方案并不是很优秀，但是可以看出这个人的市场推广基本功。对他们来说，是最重要的一个环节。

在他们策划方案的时候，他们两个组谁都没有

去注意对方的动态，更别说主考官的行为了。

主考官在题板上写了一行字：游戏规则——制定者、执行者。而且把这行字圈了起来。

但是这行字在那里默默地被挂了半个小时，都无人问津，更别说看它一眼。

主考官实在看不下去了，就问了他们一个问题：“你们当中有谁做过公关？”这个时候就有人零星地站起来说：“我做过”。

“在公关当中，有没有人做过政府公关？”

“政府公关是要做的。”但是似乎底气不足。

然后又开始了谋划。

主考官无奈地摇了摇头，自言自语地说了一声：“我尽力了。”

观察细节，不只是某个行业的从业人员应该具有的素质，而且是在我们的生活中时刻要使用的。更何况是在应聘。难道这样的轻松的环境使他们放松了警惕？

在这个游戏开始时，规则是由主考官制定的，可是却没有人理会主考官想要的是什么，他的规则是什么。

做方案时依然，如果不知道这个市场的规则是什么，即使再漂亮的方案，如果不符合游戏的规则，照样行不通。

主考官的意旨不完全在漂亮的方案上，重要的是这个方案的思路和可执行的程度。

不管怎么样，直到上午的活动结束，都没有人去注意到竞争对手在做什么，也没有人关心松下这个外来企业在进入中国市场时所面临的政府公关。

第六回合：等待

时间在快乐且有压力的氛围中进行了一半。

12点到了，是大家午餐和休息的时候。主考官对他们说：“12~13点是午餐时间，13点正式开始。”

但是他对下面的服务人员说：“13~14点之间，不允许给他们水喝，谁问都说不知道。就让他们等。”

游戏更好玩了。

午饭回来后，看着一屋子坐着的人，一个都没有动，好像在等待着抽奖号码的公布。

第七回合：逐一面谈

14点终于到了。

等待的结果是再等待。当别的人被主考官叫去

面谈时，他们剩下的还是等待。直到下午 17 点才结束今天的招聘。

气氛仍然很热烈，一整天的面试估计是前所未有的，但是这么长的时间，却没有任何一个人感到劳累，如果有的话，应该是这个主考官。（原载《21 世纪人才报》）

● 老板真正想要的是什么

去应聘，你不是为面试官打工，而是为背后的老板打工。面试时，虽然可能表面上是面试官在“选择”你，但每一位面试官肯定都带着老板的意图，也就是说最终选择你的人还是老板。因此，要成为被招聘单位欢迎的人才，必须首先合老板们的“胃口”，了解他们的喜好和需要。

你想知道老板聘请员工时想要什么吗？若你认为最重要的是找到能将工作做到最好的员工，那么你就大错特错了。老板当然是想聘请能将工作做到最好的员工，但他们最想要的不是这个。以下四项是老板在面试时会考虑的东西：

1. 你是否可爱、容易相处，并且能与人一起工作？每个面试官在面试时，最想知道的问题是

“我喜欢此人吗？”没有人想聘请一个态度恶劣、专搞破坏、固执或是不友善的人。你应怎样建立一个可爱形象呢？这是个很难回答的问题。不同的老板有不同的想法。一些老板喜欢直言坦率的员工，一些老板却喜欢沉静乖巧的员工。最佳的方法就是做真正的你自己，若面试人员不喜欢你，你也不会喜欢与他们一起工作。

2. 要用多少钱聘请你？老板是有一笔预算金额聘请员工的。你要求的薪酬是否符合他的预算？不要太担心这个问题，只需在面试前决定你希望有的薪酬就可。若面试人员不能给你要求的薪酬，你就另找其他雇主吧！不过，你要弹性处理你的薪酬要求，不要令自己的薪酬与市场脱节。

3. 你是否积极工作？若你真的不重视你的工作，即使你有特别技能，也是无济于事。试想想你是否准时上班？你是否经常请假？

4. 你是否能应付工作？这是老板基本上最关注的事情，你的技能是否比其他求职者好反而是次要的问题。面试人员希望知道你是否能妥善完成工作，你有什么技能，你是否可以很快就能担负起新工作，你是否需要经常督促才会工作，还是可以在最少的指导下能够完成工作。

● 面试官心理

下面要面对面试场上的法官——面试官，我们来试着看清他坐在那里想什么。

面试官处于提问者、考察者、评判者的地位，很容易产生一种优越感。面试前需对面试官心理进行分析，针对面试官可能有的心理状况，采取不同的应战心理。

1. 优势心理：指面试官因处于主导地位而产生的居高临下的心理倾向。表现为面试结果评定上的个人倾向性。

应战状态：应该不卑不亢以一种平常的心态去对待，充分发挥自己的才能。

2. 愿当“伯乐”：中国有句俗语，“千里马常有，伯乐难寻”。面试官对于面试者来说，都希望自己是伯乐，能挑选出真正的人才，能够发现真正的千里马。这就促使面试官对自己的工作认真负责，谨慎考核，细致询问，尽量从面试者中择优录取。

应战状态：要充分展示自己的才能，同时又表现得很谦虚，给他一种信息：你是一个有才能的

人，这种才能只有借助于他才能发挥出来。

3. 疲劳心理：面试过程中，面试官要付出很大的精力，重复性的操作活动，长时间高度集中注意力，容易造成懒散和困倦。可能会无意间打个哈欠，做深呼吸、不断看表、搓着手等表示厌倦、不耐烦的习惯性动作。

应战状态：面试中要注意自己的言语和姿态，不要影响正常的面试气氛。人与人的交流是需要时间的，要找到能吸引面试官的话题，引起他的注意。说话切中要害，说到点子上，简洁明了，言简意赅，避免啰嗦。

4. 定势心理：一些面试官已经形成了一种固定的思维模式，因而对面试者进行评价时，较少关注面试者的实际表现，而是不自觉地将面试者与自己印象中的某类人相比，使面试官的判断带有主观色彩，降低了面试评价的客观性。

应战状态：针对这种情况，你要能在较短的时间内，感悟到面试官的心理定势，抓住他的心理，随机应变，方可对答如流，让面试官对你满意。

5. “喧宾夺主”倾向：面试官不是让面试者尽量表现自己，而是以自己为中心，说话太多，没有对自己的角色准确定位。

应战状态：你要有耐心，不能抢话，尽管你已经听不下去了，你还是应该表现出你很有兴趣地在听他说话，要学会倾听，要做一个好听众。

6. 专业化倾向：面试官过多地使用专业术语，职业行话或方言俚语，容易使面试者感到很迷惑，不能充分理解面试官的意思，造成交流的困难。这势必会使面试者本来不稳定的应试心理产生波动，造成不必要的心理压力和负担。

应战状态：要认真倾听对方的问话，在最短的时间内理解所提出的问题，并以积极的心态去应对。

7. 标准化倾向：面试官以理想化的标准衡量考生，过于挑剔，求全责备。

应战状态：记住他的挑剔是对所有面试者的，而不是仅仅针对你，不要因此打击自己的自信心，更不能因此影响发挥。

● 面试可能遭遇的测试

我们以最简单的方法对测试分类：常规测试和非常规测试。

（一）常规测试

智力（即 IQ）测试：其测试对象主要为脑力劳动者。

1. 对数字的敏感度
2. 语言管理能力
3. 区分事物能力
4. 归纳演绎能力
5. 空间思维能力
6. 记忆力。

体能（即 PA）测试：其测试对象主要为体力劳动者。

1. 负重力
2. 耐力
3. 爆发力
4. 灵巧性
5. 协调性
6. 平衡性。

性格倾向（即 PQ）测试：其测试对象不定。

1. 自我主宰意识
2. 自我确立意识
3. 自我控制意识

4. 冒险意识

5. 对速度与数量之间关系的理解

6. 对目标与手段之间关系的理解。

智力测试通常都能有效预测脑力劳动者将来工作的表现。而体能测试一般只能预测那些从事无需技术或很少需要技术且已标准化工作的人员的表现。至于性格倾向测试，则大多能有效预测雇员对工作的满意程度及跳槽的可能性。

与教科书教给我们的恰恰相反，从某种意义上说，我们并非生来就是平等的。这体现在智力、体能甚至性格等各个方面。导致这些差异的原因有各种各样，既有遗传方面的，又有环境及条件等方面的。无视这些差异的存在是不现实的，明智的做法便是扬长避短。

（二）非常规测试

现在有不少用人单位在面试时较以往有了一个明显的变化，即他们除了采用主考官与求职者一问一答的传统方式之外，还大量地采用一些非传统、非常规的面试招法。以下是我们对新的测试方法的汇总：

1. 不考即考测试。不考即考测试，就是在没

有言明或没有任何迹象表明是在考试的情况下，考试早已开始了。有一次，大学毕业生小牛前往三星公司应聘。他到场后，发现除自己是普通大学的毕业生外，其余都是名牌大学的毕业生。当他与最后20多名候选人进入会议厅准备接受公司经理最后面试时，经理迟迟没有出现。小牛突然意识到：这也许就是一种考试。于是，他马上对在场的应聘者说：“同学们，我们相互认识一下吧，难得有这样一次相识的机会，不管我们中间谁被录用，我们仍可以多加联系。”接着，他开始介绍自己，并主动与人交谈。当时，有些应聘者对他的举动还不以为然。最后，三星公司录用的惟一一名大学生就是小牛，而且进公司不久，他便被任命为部门主管。

2. 即席发言测试。即席发言测试，就是考官给应试者一个题目，并在发言之前向应试者提供有关的背景材料，让应试者稍作准备后按题目要求进行发言。即席发言的内容可以是公司面临产品销售的暂时困难，向全体员工做一次动员，要求大家齐心协力共度难关；可以是就新产品的推出在一次新闻发布会上的发言；也可以是在新年职工联欢会上发表祝词等。通过即席发言，可以测试应试者的快速反应能力、理解能力、思维的逻辑性及发散性、

语言表达能力以及风度举止等。

3. 明暗结合测试。明暗结合测试，就是在当面试测试的同时进行暗中的测试。例如，某企业到一所大学去招聘毕业生，考官要求学生就“从我做起，从小事做起”进行两分钟的演讲，许多学生侃侃而谈，言辞动人。就在演讲的同时，另外几名考官逐一到这些学生的宿舍中检查他们个人平时的卫生状况。演讲一完，考官当场公布了卫生检查的结果。有一位演讲时还神采飞扬的女生，听考官说到她宿舍中被子未叠、衣服未洗等情况时，眼泪顿时夺眶而出。

4. 与人谈话测试。与人谈话测试，就是通过让应试者与他人谈话的方式来考察应试者。与人谈话测试一般有以下三种类型：

一是接待来访者。来访者可以多种多样，根据特定的需求，或者是来谈生意的，或者是来推销产品的，或者是来叙旧的，或者是来纠缠的。这些来访者当然都是由考官来扮演的。让应试者接待来访者，目的就是考察他在接待时的态度怎么样，驾驭谈话的能力如何，快速处理问题的能力如何，如何处理公事与私事的关系等各方面的能力。

二是电话交谈。在现代社会中，电话是一种很

有效的交际工具，也是人们最常用的交际工具。电话交谈可以是接电话交谈，也可以是打电话交谈。通过电话交谈可以考察应试者的心理素质、文化修养、口头表达能力、处理事务的能力等等。这方面的面试题可能是让你接电话，或者让你按提供的几个号码打电话，而对方就是面试的考官。

三是拜访有关人士。在企业管理中，主动找某些人谈话是管理活动的一项重要内容。这些有关人士可以是上级、下级、同事、客户、司法人员、新闻界人士等等，这些人士当然也是由考官扮演的。通过拜访有关人士的测试，可以考察应试者待人接物的技巧、语言表达能力、有关的专业知识、应付各种困难的能力等等。

5. 设计路障测试。设计路障测试，就是在应试者面试时必经的道路上或在面试过程中故意设计一些有路障的题目，通过观察应试者经过路障时的各种表现来测试应试者的素质的一种方式。例如，考官要求应试者用最快的速度跑到楼顶大厅观察，然后尽快返回，用英语描述自己的所见所感。楼道里有的地方横着拖把，有的地方堆放着杂物。一些应试者只顾上楼，见了拖把一脚踢开，或者横跨而去，只有少数人弯下腰来将拖把或杂物拿开。考官

们跟在应试者身后，给那些俯身扶好拖把或清除杂物的应试者加了分，而那些踢开拖把或横跨过去、不清除杂物的应试者就没有获得加分。

6. 事实判断测试。事实判断测试，就是给予应试者少量的有关某一问题的资料，要求他作出对这一问题的全面分析。应试者可以通过向考官提出一些问题，从而获得更多的信息。事实判断测试的目的是测试应试者搜集信息的能力，特别是从那些不愿意或不能提供全部信息的人那里去获取信息的能力，以及把握事实做出正确决策的能力。

7. 角色扮演测试。角色扮演测试，就是设计一系列尖锐的人际矛盾与人际冲突，要求应试者分别扮演不同的角色，去处理各种问题和矛盾。考官通过对应试者在扮演不同角色时所表现出来的行为进行观察和记录，测试应试者如下的能力：一是角色把握能力；二是处理人际关系的技能，如缓和气氛、化解矛盾的技巧、行为策略的正确性、情绪控制能力等等；三是对突发事件的应变能力等。

8. 编组讨论测试。编组讨论测试，就是将应试者编成一个或几个不同的小组，每组4至8人不等，考官要求他们讨论某些有争议的问题或实际经营中存在的某种困难，例如，征收利息税问题、房

改问题、移动通信单向收费问题等等。要求讨论最后形成一致意见，以书面形式汇报讨论结果，要求每个组员都在书面汇报上签字。

考官或者坐在一边，或者坐在讨论室隔壁的房间里，通过电视屏幕或单向玻璃屏观察整个讨论过程，倾听讨论发言，或者进行录音、录像，以便考察和进一步研究。考官将根据每一个应试者的表现，从以下几个方面进行考核：领导欲望、主动性、说服能力、口头表达能力、抵抗压力的能力等等。评分的依据是发言次数的多少，是否善于提出新的见解和方案；是否敢于发表不同的意见，支持或肯定别人的意见，坚持自己的正确意见；是否善于消除紧张气氛，说服别人，调解有争议的问题，创造一个使不大开口的人也想发言的气氛，把众人的意见引向一致；是否尊重别人，是否倾听他人的意见，是否侵犯他人的发言权。还要看语言表达能力如何，分析问题、概括和总结不同意见的能力如何等。

9. 随便聊天测试。随便聊天测试，表面上看似乎与传统的一问一答面试方法相差无几，但在实际上却有很大的区别。随便聊天测试，最大的特点就是看上去很随和，应试者几乎感觉不到是在面

试，而是在拉家常。考官就是在这种拉家常的轻松气氛中，将你考察个透。

随便聊天测试中“聊问”的内容很多，例如，考官会问应试者：“你是怎么来的？”假如回答：“自己开车来的。”他会接着问：“什么时候学的开车？车是家里人凑钱帮你买的吗？”假如是坐地铁来的，他会问：“在地铁里你常看些什么？”如果你回答：“翻翻报纸。”考官会再问：“你知道斯里兰卡的猛虎组织吗？”“你对世界上的恐怖组织了解多少？如果你是政府的官员，你认为该怎样解决这些问题呢？”……总之，考官一直是在跟你聊天，通过轻松随便的聊天来考查你的反应能力、知识、素养、品质等等。

例如，有个报考民政部门的女士没有被录用，就是因为她在回答“如果在乡村公路上遇到一个很脏很穷的残疾人向你要钱，你怎么办”的问题时，她说：“我会马上离开，当时我无法了解这个人，他有可能是一个歹徒。”她因为没有同情心、只有防备心理而失去了机会。

10. 面谈模拟测试。面谈模拟测试，就是让应试者与他的假定的某个领导、下属、同事或顾客进行面对面的谈话，其具体形式有许多种：或者是应

试者模拟中层行政管理人员，考官模拟上层领导，讨论绩效考核问题；或者是应试者模拟高层主管，考官模拟记者，采访捆绑销售问题；或者是应试者模拟消费者服务代理，考官模拟发怒的顾客，商谈解决劣质产品投诉问题……这种测试方法的目的是考察应试者的口头交流技巧、谈话机智、人际关系技巧以及解决问题的能力等等。

非常规面试的方法还有许多。但是，只要我们头脑中有非常规面试招法这个意识，并且有应对的思想准备，我们就不会在面试中心慌意乱，束手无策。

● 面试官的底牌

要做成功的应试者，必须了解面试官们的“伎俩”。

面试官最需要知道的你的信息：

- (1) 确认应试者在履历表上所写的信息。
- (2) 了解应试者的工作能力。
- (3) 评估应试者与企业或部门的文化是否契合，例如，工作步调、工作风格。
- (4) 知道你更换工作的动机。

要完整收集必要信息，面试官就要透过不同类型的问题，巧妙地引导观察求职者。面试时可以运用的问题种类，包括以下六种：

1. 是非题式的问题。这种问题只需要求职者回答是或不是，以确认面试者手上已有的资料。例如，“在你搬到北京之前，你是不是已经在那家公司工作10年了？”

2. 行为式的问题。这种问题的目的，是让求职者以过去的行为实例回答问题，面试官可以从中间评估求职者的行为、经验及动机等。例如，“你有没有老板不在时，必须自己做重要决定的经验？你那时候是怎么处理的？”“上一次你必须在时间紧迫的情形下完成工作是什么时候？你当时怎么做的？”“你可不可以告诉我一个你不得不越权行事的经验？”“你曾经主动争取更多的工作职责吗？”“你参与过规模最大的项目是什么？”

3. 开放式的问题。这种问题的目的，是让求职者比较深入地谈论自己。例如，“为什么你想离开现有的工作？”“为什么你想加入我们公司？”“我们公司录用你的最大好处是什么？”“在你原来的工作中，你最重要的职责是什么？”

4. 假设式的问题。这种问题没有对错，只是

让求职者表达自己的看法和意见。例如，“有一种工作是忙的时候很忙，闲的时候很闲；另一种工作是工作量很稳定，你会选择哪一种工作，为什么？”“如果你必须从两种极端中取舍，你希望上司采取放任式的管理，只有当你有问题时才给予协助，还是你希望上司定时询问你的工作情形，帮助你集中注意力在工作目标上？”

5. 角色扮演式的问题。面试者给予求职者一个假设性的情况，请求职者回答，并且从中评估他的判断力及知识。例如，“你是一家五金行的老板，有一天有一名店员告诉你，他觉得另外一名店员会偷店里的五金用品，你会怎么处理？为什么？”

6. 追问式的问题。从求职者的谈话中，衍生出问题来询问他，以更了解求职者。例如，当求职者表示，他之前的工作是秘书，必须负责接听电话、打字、帮主管安排行程等，面试者可以紧接着询问：“你觉得当一个秘书，最重要的职责是什么？”“你以前的工作需不需要加班？”

注意，在回答这些问题时，你已经将你的个人信息透露给了面试官，比如，你喜欢的工作性质，是否和职位空缺的主要工作内容相符等。

以下是面试官的提问和相应的底牌目的：

问题：“描述一下你做过的一件复杂的工作，你当时怎么整合执行这项工作？”

底牌：是想了解你描述细节的条理性。

问题：“你可不可以告诉我，工作中有哪一次你必须自动自发完成事情，结果如何？你做了哪些事情？”

底牌：了解你如何界定“自动自发”，你是自己主动提出想法并且执行完成，还是在别人的想法下完成细节工作的。

问题：“从我们的谈话中，你对我们公司以及这个工作有什么想法？”

底牌：你是否正确解读信息，还是你把公司或工作美化了，有不切实际的期盼。

第二篇 做出色的准备



导 读

你将要争取的这份工作对你而言是否很重要？

如果回答“是”，那好，你需要“紧张”起来，你必须让你的准备比别人的周密。

不要轻信自己是天才，把一切交给“临场发挥”是对自己不负责任的。几乎所有出色的结果都来自出色的准备。

当然，“准备”是件很枯燥的事，像复习备考。没办法，想要得到，就要付出！

来吧，苦其心志——

● 简 历

（一）人事经理这样筛选简历

外企人事经理是先“以貌取人”，即你简历写得如何；再看基本条件如学历、经历；最后是能力、潜能和性格。前两者是基础，最后是决定性的因素。脱颖而出的关键是展现你的风采。

（二）一份标准的求职简历是这样的

求职者个人信息 姓名、性别（有些公司不要求）、出生年月（有些公司不要求）、婚姻状况（有些公司不要求）、详细联系方式、住址、联系电话、户口状况（不是必要的）。

教育和培训背景 不必有小学、中学。应能证明你知识水准、所拥有技能和能力的一切相关信息。这包括正规、非正规的成人教育和专业培训。

工作经历 包括雇佣型的工作，也包括实习、义务性和社团、社区性的工作。

特长和技能 电脑技能、语言技能、性格和能力、性格特点、勾通能力、人际能力、团队精神、兴趣爱好。

1. 姓名与联络信息

谢建力

北京市东方路 960 号

华夏大学 32 号楼 202 室 (100001)

xiejianli@xiejianli.com

(8610) 1234 - 5678

1399 - 999 - 9999

把人名放在“天头”的位置上，这样做的目的就是“推销自己”，名字是你赖以求职的“个人品牌”，在招聘者眼中这三两个字组成的名字就代表了你。所以把名字放在整张纸最显眼的地方，并且用黑体和大字号来加强视觉冲击力。为了更加美观，还可以在字与字之间空出一格。

2. 留下电话号码。为了取得与名字同样醒目的效果，通常把最便于联系到你的电话号码放在这一部分的最后一行。“电话”的写法很有讲究，很多人名片中的电话经常写得不清楚、不专业，有几点需要注意：

(1) 电话号码前面一定要加区号，如 (020)。

因为你求职的公司很可能总部与你不在同一城市，你的简历很可能被传真到外地某部门进行筛选，而负责通知你面试的人员不一定都知道你所在城市的区号，也没有时间去查，如果另一位求职者的电话有区号，招聘者很可能先和这个人联系。

(2) 8个号码之间加一个“-”来分节。参考国际上通行的电话号码分节方法，采用“四四分”或者“三四分”的方法比较好，即最后一节为四个数字的规范原则，如6275-5775，275-5775。这样，认读和拨打起来都比较容易。

(3) 写手机号码或者向别人通报手机号码时，也有一定的规范，要用“四三四”的分节原则，如“1399-989-9989”。

(4) 用留言留住面试机会。国外很流行使用留言电话，有人为找工作，专门去买留言电话，条件允许，你也可以酌情准备一个。随着国际间商业文化交往的增多，外企招聘经理中愿意在电话中留言的人越来越多了。如果没有条件买留言电话，不妨征得家人和室友的配合，用留言的方式帮你与招聘公司保持联系。

3. 默默无闻也可爱。教育背景对于学生简历来说是排在第一位的重要信息，而对于在职工作的

求职者来说则是次于工作经历排在第二位的信息。有的学生认为自己的社会经验很丰富，所以就把社会经验放在教育背景之前，这样的做法很容易让招聘单位认为你是一个有工作经验的人，那么当你的资历与那些有多年工作经验的人的资历相比相形见绌时，你是否会觉得自己十分冤枉？

有一次，一个银行职员把自己的简历通过传真发给一个猎头公司。可事后他打电话过去询问情况时，对方竟然说从没看到过。让秘书仔细查找了一遍那些天的传真才找到，原来这个银行职员采用了先写教育背景后写工作经验的学生简历格式，秘书就把这份传真当成学生简历“收藏”起来了。

4. 年月的顺序。时间要倒序，最近、最高的学历要放在最前面。研究生在描述本科就读时间时可以写成“1998年9月~2002年7月”。有些学生一味照抄英文简历，忽略了中文的阅读习惯，把“2000年9月至今”写成“2000年9月一今”，这样既不符合语法，又不便于阅读。

5. 教育背景：不要为了凑数而凑数。学生简历与工作简历的最大不同是可在教育背景中写上所学过的与求职岗位有关的一些课程，以及成绩排名和奖学金情况。因为学生的工作经验不多，以上几

条可以帮助招聘经理更深入地了解学生，进行横向比较。

教育背景中可以写进相关课程，但千万不要为了拼凑篇幅，把所有的课程一股脑儿地都写上，如体育等。这样不是很有效，别人也没耐心看。

列出一些你学习过的重要课程，尤其是与应聘职位相关的课程更能表现出你的资历适合。理工科学生在求职财经类公司的时候并非完全没有优势，许多金融类公司非常欢迎数学、电脑方面的人才加入公司，他们的研究部门也欢迎生物、农业等行业的专才，所以这些专业的学生不妨将有关专业课程写进简历。

6. 成绩：可有可无的。成绩一项不是必须的，所以成绩差的同学也不必为此而苦恼，千万不要谎报军情，要知道“简历中的任何字句都可能成为面试中的话题”。自抬身价骗来的面试机会很可能在谎言被戳穿时让你更加难堪。

7. 培训是一枚工作奖章。有些有工作经验的求职者把公司提供的培训机会放入教育背景，这并不妥当，应该放在工作经验中。培训是公司对于员工能力的肯定，公司希望通过培训使员工能胜任更高级别的工作，因此，培训实际上是一枚工作奖

章。这样的工作表现奖怎么能放入教育背景中被冲淡呢？

8. 社会经验：挖掘再挖掘。首先要再次强调一下，对于正在工作的人，社会经验应放在教育背景的前面；而对于在校生，教育背景则应放在社会经验之前。

对于在校生来讲，社会经验既包括社会工作又包括兼职或实习工作经验；对于在职者来讲，社会经验一词可改为工作经验，而英文的“experience”对两者都适用。

9. 工作内容。社会经验要在短时间内打动招聘者，自然需要一击即中、一点就通。因此，在描述工作内容的时候建议采用以下原则：

(1) 用“点句”(bullet point)，避免用大段文字。点句的长度以一行为宜，最多不要超过两行；句数以3~5句为佳，最多不超过8句。

(2) 点句不必学习英文简历以动词开始，而是要按照中文的行文方式，可以用副词或者状语领衔。而且不要出现“我”这样的字眼，因为双方都有共识：简历上的工作都是你做的，你不会辛辛苦苦地为别人做嫁衣。

(3) 在同一公司的业绩中，不必拘泥于时间顺

序，应秉持“重要优先”的原则。

(4) 工作成就要具体化、数字化、精确化，避免使用许多、大量、一些、几个这样的模糊词汇，应尽量使用具体的数字，到底管理多少人，销售额是多少等等。比如，“参与撰写商业计划书的大部分工作”，就不如“在商业计划书撰写工作中完成了调查分析竞争对手部分40%的工作”更让人信服。

(5) 主要职责与主要成就，谁先谁后？有人认为应把主要职责放在前面，因为别人一看就知道你在做什么。其实这种写法比较适合初级工作以及开创性不强的工作；若是较高级或开创性较强的工作则应把主要成就写在前面，因为别人看的就是你的工作业绩。所以不能一概而论断定谁先谁后。

(6) 接受培训的内容可放在每个公司的后面。培训是公司内部的一种奖励形式，与公司业务有关，而不是教育背景的一部分。

(三) 定位简历

雇主们都想知道你可以为他们做什么。含糊的、笼统的并毫无针对性的简历会使你失去很多机会为你的简历定位。如果你也有多个目标，最好写

上多份不同的简历，在每一份上突出重点以应付不同行业的不同职位。这将使你的简历更有机会脱颖而出。

（四）醒目

简历的外表应该醒目。审视一下简历的空白处，用这些空白处和边框来强调你的正文，或使用各种字体格式，如斜体，大写，下画线，首字突出，首行缩进或箭头。

（五）只用一张纸

雇主可能会扫视你的简历，然后花 30 秒来决定是否召见你。所以一张纸效果最好。如果你有很长的职业经历，一张纸写不下，试着写出最近 1 ~ 3 年的经历或组织出一张最有说服力的简历，删除那些无用的东西。不要写薪酬要求，不要附照片和学历复印件。

（六）必须得具体

雇主们想要你的证据证明你的实力。记住要证明你以前的成就以及你的前雇主得到了什么益处，强调以前的事件，然后一定写出你在事件中起到作

用后所产生的结果，如给原公司节约¥10000/月，说明你有什么创新等。

（七）力求精确

阐述你的技巧、能力、经验要尽可能的准确，不夸大也不误导。确信你所写的与你的实际能力及工作水平相同。还要写上你以前工作的时间和公司。

（八）说服力的词汇

使用这种词汇，如：证明的、分析的、线形的，有创造力的和有组织的。这样可以提高简历的说服力，每句都用点这种词汇。

（九）简短小结

这其实是最重要的一个部分，小结可以写上你最突出的几个优点。没有多少应聘者写这几句话，但雇主们却认为这是引起注意的好办法。

（十）错字杀人

在调查中许多雇主都说到了这个问题。他们最讨厌错字、别字。许多人说：“当我发现错别字时我就会停止阅读。”所以，一定要认真写。雇主们

总认为写错别字说明人的素质不够高。

（十一）给外企的简历要注意

外企必然会牵扯到语言技能，因此根据招聘企业的外语要求准备外文简历是必要的。

（十二）简历和求职信并行

好的求职信必须和简历并行，目的是让简历更有针对性，另外求职信要手写才有人情味儿。

（十三）最后测试

记住，你的简历应该回答以下问题：它是否清楚并能够让雇主尽快知道你的能力？是否写清了你的能力？是否写清了你要求这份工作的基础？有东西可删除吗？

（十四）让简历逃离垃圾筒

当然，你不希望你递出的简历成为垃圾。那就让它成为精品：

1. 清楚陈述成就。别平铺直叙你过去的工作内容，一定要提一提你过去对雇主的贡献；短短一份“成就记录”，远胜于长长的“工作经验”。

2. 展现你“追求获利”的工作态度。大多数公司不乏懂得花钱的人，而他们却需要能为公司省钱或赚钱的员工。用具体的例子，清楚说明自己曾经如何替雇主增加经营收入或节省开销。

3. 显示你的稳定性和生涯规划方向。尝试将短期的工作，包装为“两座阶梯之间的体息点”，说明它如何连结前后两份工作，这会使你看起来像是“故意”离开原先的工作，尝试不同领域的历练。通常，你也可以花点心思在履历表上安排过去的工作经验，让对方觉得你过去的经验很符合目前这份空缺职位的需要。也就是说，过去你不断磨炼自己的技能，策划自己的事业生涯，因此可以在这家公司得到“最佳”发挥。

4. 用字符合工作需要。现在许多企业利用电脑来“过滤”履历表。因此，让你的履历表“电脑化”，要不然，可能永远到不了人事部门的手中。

5. 避免时间缺漏。如果想减少缺漏，列举工作经验时，可以用兼职来填补这些漏洞。在说明这些义务工作和兼职时，也要和叙述正职工作一样的详细。

6. 多收集别人的履历。对你尊敬的人，可以是同事、上司或其他人的履历表中，仔细研究，看

看他们如何成为“纸上英雄”。还有，记得更新你的履历表，你永远不可能预知自己会不会换工作，所以，最好随时做好准备。

● 准备回答

你将面对怎样的问题

应聘过程中被问到的问题包括以下六大类：

（一）跟我谈谈你自己

1. 你比我面试的其他应征者强在什么地方？
2. 你最好的朋友怎样评价你？从现在到将来的5年时间内，你希望做些什么？
3. 如果你可以轻松地改变你性格中的一件事，那将是什么？为什么？
4. 描述你的管理哲学。
5. 成功和失败对你而言意味着什么？

（二）教育背景

1. 你参加过什么课外活动？

2. 你过去学到了什么知识？你为什么要选择这些主修课？你选择辅修课的原因是什么？你最喜欢哪一门课程？最不喜欢哪一门？

3. 为什么你会在非专业领域求职？

4. 你从简历中提到的实习里学到了什么？

（三）谈谈你的工作经历

1. 告诉我你最近从事过的三种职业，解释你做过的工作，你工作的方法，你的工作伙伴和上司，你的老板以及你的团队成员。

2. 你最喜欢的工作是什么？为什么？

3. 告诉我你过去最好的/最坏的老板。

4. 回想一下，你能够做些什么来改进你同那个老板的关系？

5. 在你从事过的每个工作岗位上，有没有管理过人？

6. 你具有组织能力吗？

7. 你能合理管理时间吗？

8. 你怎样应付变化？

9. 在压力下你能好好工作吗？

10. 如果可以重新开始职业生涯，你会有什么不同行动？

(四) 让我们谈谈目前的(或上一份)工作

1. 你为什么考虑离开上一份工作?
2. 你的老板认为你现在的位置?
3. 你仍然在简历上列出的最后一家公司供职吗?

4. 你认为雇主应该给予员工什么待遇?
5. 告诉我你在目前工作中度过的典型的一天?
6. 你的主管留下任务, 随后的一整周都不在公司, 你无法联络到他, 并且也不能完全理解这项工作, 你将怎么做?

7. 为什么你到现在为止还没有收到任何公司的聘请书?

8. 谁给你提供的聘请书? 你担任什么职位? 薪水是多少?

9. 如果你离开目前的工作, 公司会有什么情况发生?

10. 既然你在目前的工作中做得那么开心, 为什么要离开?

11. 如果你对现在的工作抱怨, 而他们又对你评价很高, 为什么不让他们注意到你关注的事情呢?

12. 你的同事怎样描述你？

（五）你很了解我们公司吗

1. 你对这个职位最感兴趣的是什么？对我们公司呢？

2. 你听说过的我们公司信息中，你不喜欢什么？

3. 这个公司比你以前工作的公司要大（小）得多，你对此有什么感觉？

4. 你对你的下一份工作抱有什么期望？

5. 我描述的工作哪一方面对你最没有吸引力？

6. 基于对行业的了解，你申请的工作是你心目中的理想工作吗？

7. 你怎样应付工作中最无趣的或最令人不愉快的部分？

8. 你在工作上没有什么经验，你打算怎样学习必须懂得的知识？

9. 你认为我对这场面试操控得怎样？

（六）总结性问题

1. 你身体是否健康？用什么活动来保持体形？

2. 你如何在职业和家庭之间维持平衡？

3. 你愿意重新迁居吗?
4. 不工作的时候你喜欢干些什么?
5. 你最近读了一本什么书?
6. 你最近看的一部电影是什么?
7. 你还有什么问题吗?
8. 你要求的薪水已经接近这份工作的上限,为什么要这么多?
9. 你什么时候可以开始工作?
10. 有没有什么因素将限制你从事这项工作?
11. 你现在有没有考虑其他工作?我提供的方案里你觉得需要讨论的问题是什么?
12. 你愿意独立工作还是同其他人一起合作?
13. 你一般如何应付冲突?
14. 你经常换工作,我们怎么知道这份工作你会坚持多久呢?

看清问题的背后

考官的提问,是对应试者各方面能力的探询和测试。单从问题的字面意思,不能看出考官到底想知道什么。一个成功的答题者,首先必须读懂考官问题的背后的问题,有的放矢地回答,才能切中要害。

在应试中保持敏锐，了解考官的提问动机，是保持与考官默契交流的基础。默契的交流本身，比答案更有意义。

（一）了解求职动机

1. 行业兴趣。你为什么会喜欢本公司？是什么地方吸引了你？

2. 自信心。应聘这个职位，你的优势在哪里？不足之处在哪里？

3. 公司的影响力。你了解公司的情况吗？在行业中的优势你知道吗？

4. 自我能力。为什么专要应聘这个岗位？

5. 客观分析能力。谈谈你原来单位的基本情况、待遇及转换工作的原因。

6. 个人欲望。你到本公司希望的目标是什么？个人有何打算？

7. 工作稳定性。假设公司现在录用你，三个月后，有企业愿出三倍的月薪挖你，你去还是不去？

（二）了解工作经历

1. 你认为你过去工作中最值得注意的是什么？

最遗憾、最不满意、最意外、最困难、最欣慰的是什么？

2. 你担任过什么职务？绩效如何？遇到过复杂、麻烦的事吗？怎样处理的？结果如何？

3. 你的原单位主管（上级）是个什么样的人？你喜欢什么样的领导？最让你难忘的是什么事情？

4. 三年中你换过几次工作单位、工种、职务？

（三）了解受教育的情况

1. 知识基础。介绍毕业学校的情况及专业情况。

2. 学习状况。在学校最喜欢什么科？任什么职？获得什么奖励？

3. 学习能力工作之后参加过什么样的社会团体活动？什么样的学习（自费或公费）？感受是什么？

4. 学习趣味。最近阅读过什么书刊？有何感受？

5. 学习动机。怎样看待工作与学习间的关系？还有继续提高的学习打算吗？

（四）了解礼仪与兴趣

1. 仪表习惯。出门时是否常照照镜子？多长

时间理一次发，洗一次头？

2. 帮助他人。和同事上电梯，是否常按开关？为什么？

3. 一兼多职的可能性。你最擅长的业余爱好是什么？自我评价一下怎么样？

4. 处理团体关系。同事过生日你知道了，是一个人去，还是邀约其他同事一起去？还是没请我，不去？

5. 可否驾驭他人。假如你是公司的一名主管，你该怎么做？

6. 明确态度。你主管的能力、学历都比你差，你怎么想？

（五）了解工作与应变

1. 对事还是对人。同事间因你发生争吵时，你怎么办？

2. 处事能力。你是一名销售人员，当被客户拒绝时，你怎么想？如何处理？

3. 工作的严谨性。当你工作特别忙需加班时，是在家里加班？还是在公司加班？

4. 应变能力。接到一个投诉电话，你怎样处理？

5. 生存意识。此时发生火灾，你觉得我们该怎么办？

6. 对他人缺点的认识程度。当领导失误批评了你，你会怎么对待？

7. 主次之分。在开会期间，有一个你特别的长途电话，你如何处理？

8. 客观看待问题。事实证明几次的建议都是正确的，这次主管又不采纳，你有何想法？

（六）了解责任与思维

1. 卫生习惯。上完卫生间就走，是不是？为什么？

2. 责任感。下班，是否时刻一到就离开办公桌？

3. 思维性。山水、花鸟、鬼怪，你认为哪个最好画？

4. 知识新颖性。如何看待“愚公移山”？

5. 责任感。你的下属因没按你的意图工作出现了问题。上级检查到此，这时你怎么办？

6. 自我意识。如何理解“人在屋檐下，不得不低头”？

7. 宏观性。假如现在给你5万元创业基金，打

算怎么办？500万呢？

8. 知识结构。如何理解“生存”？

9. 忠诚方式。时下企业能留住人才一般有三种途径（事业、利益、感情）你选择哪一项？为什么？

10. 心路。当你的发明、发现不被领导接受时，怎么办？

面试问题的回答思路

面试过程中，面试官会向应聘者发问，而应聘者的回答将成为面试官考虑是否接收他的重要依据。对应聘者而言，了解这些问题背后的“猫腻”至关重要。下面就面试中经常出现的一些典型问题，给出相应的回答思路和参考答案。读者无需过分关注分析的细节，关键是要从这些分析中“悟”出面试的规律及回答问题的思维方式，达到“活学活用”。

（一）“谈谈你的家庭情况。”

思路：

1. 家庭情况对于了解应聘者的性格、观念、心态等有一定的作用，这是招聘单位问该问题的主要原因。

2. 不要简单地罗列家庭人口。
3. 宜强调温馨和睦的家庭氛围。
4. 宜强调父母对自己教育的重视。
5. 宜强调各位家庭成员的良好状况。
6. 宜强调家庭成员对自己工作的支持。
7. 宜强调自己对家庭的责任感。

（二）“你有什么业余爱好？”

思路：

1. 业余爱好能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是招聘单位问该问题的主要原因。
2. 最好不要说自己没有业余爱好。
3. 不要说自己有哪些庸俗的、令人感觉不好的爱好。
4. 最好不要说自己仅限于读书、听音乐、上网，否则可能会令面试官怀疑应聘者性格孤僻。
5. 最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”你的形象。

（三）“你最崇拜谁？”

思路：

1. 最崇拜的人能在一定程度上反映应聘者的

性格、观念、心态,这是面试官问该问题的主要原因。

2. 不宜说自己谁也不崇拜。
3. 不宜说崇拜自己。
4. 不宜说崇拜一个虚幻的、或是不知名的人。
5. 不宜说崇拜一个明显具有负面形象的人。
6. 所崇拜的人最好与自己所应聘的工作能“搭”上关系。
7. 最好说出自己所崇拜的人的哪些品质、哪些思想感染着自己、鼓舞着自己。

(四) “你的座右铭是什么?”

思路:

1. 座右铭能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态,这是面试官问这个问题的主要原因。
2. 不宜说那些易引起不好的联想的座右铭。
3. 不宜说太抽象的座右铭。
4. 不宜说太长的座右铭。
5. 座右铭最好能反映出自己某种优秀品质。

(五) “谈谈你的一次失败经历。”

思路:

1. 不宜说自己没有失败的经历。

2. 不宜把那些明显的成功说成失败。
3. 不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历。
4. 所谈经历的结果应是失败的。
5. 宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力。
6. 说明仅仅是由于外在客观原因导致失败。
7. 失败后自己很快振作起来，以更加饱满的热情面对以后的工作。

（六）“你为什么选择我们公司？”

思路：

1. 面试官试图从中了解你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度。
2. 建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答。
3. 参考答案——“我十分看好贵公司所在的行业，我认为贵公司十分重视人才，而且这项工作很适合我，相信自己一定能做好。”

（七）“对这项工作，你有哪些可预见的困难？”

思路：

1. 不宜直接说出具体的困难，否则可能令招

聘单位怀疑应聘者“不行”。

2. 可以尝试迂回战术，说出应聘者对困难所持有的态度——“工作中出现一些困难是正常的，也是难免的，但是只要有坚忍不拔的毅力、良好的合作精神以及事前周密而充分的准备，任何困难都是可以克服的。”

（八）“如果录用你，你将怎样开展工作？”

思路：

1. 如果应聘者对于应聘的职位缺乏足够的了解，最好不要直接说出自己开展工作的具体办法。

2. 可以尝试采用迂回战术来回答，如“首先听取领导的指示和要求，然后就有关情况进行了解和熟悉，接下来制定一份近期的工作计划并报领导批准，最后根据计划开展工作。”

（九）“与上级意见不一致时，你将怎么办？”

思路：

1. 一般可以这样回答：“我会给上级以必要的解释和提醒，在这种情况下，我会服从上级的意见。”

2. 如果面试你的是总经理，而你所应聘的职位另有一位经理，且这位经理当时不在场，可以这样回答：“对于非原则性问题，我会服从上级的意见，对于涉及公司利益的重大问题，我希望能向更高层领导反映。”

（十）“我们为什么要录用你？”

思路：

1. 应聘者最好站在招聘单位的角度来回答。

2. 招聘单位一般会录用这样的应聘者：基本符合条件、对这份工作感兴趣、有足够的信心。如“我完全符合贵公司的招聘条件，凭我目前掌握的技能、高度的责任感和良好的适应能力及学习能力，完全能胜任这份工作。我十分希望能为贵公司服务，如果贵公司给我这个机会，我一定能成长为贵公司的栋梁！”

（十一）“你能为我们做什么？”

思路：

1. 基本原则是“投其所好”。

2. 回答这个问题前应聘者最好能“先发制人”，了解招聘单位期待这个职位所能发挥的作用。

3. 应聘者可以根据自己的了解，结合自己在专业领域的优势来回答这个问题。

（十二）“你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作？”

思路：

1. 如果招聘单位对应届毕业生的应聘者明确提出这个问题，说明招聘单位并不真正在乎“经验”，关键看应聘者怎样回答。

2. 对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。如“作为应届毕业生，在工作经验方面的确会有所欠缺，因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。我也发现，实际工作远比书本知识丰富、复杂。但我有较强的责任心、适应能力和学习能力，而且比较勤奋，所以在兼职中均能圆满完成各项工作，从中获取的经验也令我受益匪浅。请贵公司放心，学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。”

（十三）“你希望与什么样的上级共事？”

思路：

1. 通过应聘者对上级的“希望”可以判断出

应聘者对自我要求的意识，这既是一个陷阱，又是一次机会。

2. 最好回避对上级具体的“希望”，多谈对自己的要求。如“作为刚步入社会的新人，我应该多要求自己尽快熟悉环境、适应环境，而不应该对环境提出什么要求，只要能发挥我的专长就可以了。”

（十四）“您在前一家公司的离职原因是什么？”

思路：

1. 最重要的是：应聘者要使招聘单位相信，应聘者在以往单位的“离职原因”在此家招聘单位里不存在。

2. 避免把“离职原因”说得太详细、太具体。

3. 不能掺杂主观的负面感受，如“太辛苦”、“人际关系太复杂”、“管理太混乱”、“公司不重视人才”、“公司排斥我们××的员工”等。

4. 但也不能躲闪、回避，如“想换换环境”、“个人原因”等。

5. 不能涉及自己负面的人格特征，如不诚实、懒惰、缺乏责任感、不随和等。

6. 尽量使解释的理由为应聘者个人形象添彩。

如“我离职是因为这家公司倒闭。我在这家公司工作了三年多，有较深的感情。从去年开始，由于市场形势突变，公司的局面急转直下。到眼下这一步我觉得很遗憾，但还要面对现实，重新寻找能发挥我能力的舞台。”再如“我离开的这家公司也生产摩托车，可是由于机制问题，产品创新滞后，人才流失严重，而贵公司生产的摩托车能根据市场不断推出新品种，深受广大消费者喜爱，所以我要选择贵公司来发挥自己的专长。”

同一个面试问题并非只有一个答案，而同一个答案并不是在任何面试场合都有效，关键在于应聘者掌握了规律后，对面试的具体情况把握，有意识地揣摩面试官提出问题的心理背景，然后投其所好。

面试问题的回答策略

（一）为什么不谈谈你自己？

分析：这是个开放性问题。从哪里谈起都行，但是滔滔不绝地讲上一两个小时可不是雇主所希望的。这样的问题是测验你是否能选择重点并且把它

清楚、流畅地表达出来。显然，提问者想让你把你的背景和想要得到的位置联系起来。

回答对策：有几个基本的方法。一个是直接简要回答所问的问题，另一个是在回答前要求把问题问得更明确。在上述两种情况下，你都要很快地把你的答案转到你的技能、经验和你为得到目前这份工作接受的培训上来。

回答样板：“我来自一个小家庭，有一个弟弟，父母都还在工作。中学毕业后，我攻读市场营销学士。日间在一家商业机构担任行销执行员，学了不少管理方面的知识。例如，我全权负责的一个批发销售公司的业务，销售总额一年为200万元。在那里我学习到怎么管理人事，怎么在压力下解决问题。我希望能更好地运用我的技能。我相信我的经验和学历将让我迎向未来更大的挑战。”

评语：只简单地介绍了个人历史，很快的将重点话题转到与工作有关的技能和经验上来。你也可请面谈者把他确实想了解的东西集中到一点，如你可问：“你是不是想知道我受过的教育，或者与工作有关的技术和经

验？”等，大多雇主都会乐意告诉你他们感兴趣的是什麼。

（二）我为什么要雇用你？

分析：这是个直接、正面的问题，尽管这个问题不会问得这样明确，但是会在其他问题之后被提出来，这个问题没有隐含的意思。

回答对策：直接的问题需要直截了当的回答，为什么他们要雇用你呢？最巧妙的回答对他们而不是对你有利。这个问题会使你向他们提供证据以证实你可以帮助他们改进工作效率，降低成本、增加销售、解决问题（如准时上班、改进对顾客的服务、组织一个或多个管理工作等）。

回答样板：“我是个经验丰富的经理，在员工队伍建设方面，从组织项目的实施到鼓励员工合作，我得心应手。多年来，我已经掌握了一套雇人和留人的技巧。此外，我还擅长帮助公司顺利实现技术改造和员工培训。我经常对主要客户进行示范讲解，我们的销售额在过去两年平均增加了87%。”

评语：在回答中，以实例提供有力的证据，直接而自信地推销自己。

（三）你有哪些主要的优点？

分析：像前面的问题一样，这个问题问得相当直接，但是有一点隐含。

回答对策：你的回答应当首先强调你适应的或已具有的技能。

雇用你的决定在很大程度上取决于这些技能，你可以在后面详细介绍你与工作有关的技能。回答时，一定要简明扼要。

回答样板：“我具有朝着目标努力工作的能力。一旦我下定决心做某事，我就要把它做好，例如，我的志愿是成为一个出色的公关经理，我喜欢接触不同的人，服务人群，为了实现这个目标。我目前正在修读有关课程。”

评语：如“我的学习能力、适应能力很强”、“人际关系很好”等都是可提出的优点，但尽可能要提供与工作相关的证据，这会使你与众不同。

(四) 你有哪些主要的缺点?

回答对策:

1. 不宜说自己没有缺点。
2. 不宜把那些明显的优点说成缺点。
3. 不宜说出严重影响所应聘工作的缺点。
4. 不宜说出令人不放心、不舒服的缺点。
5. 可以说出一些对于所应聘工作“无关紧要”的缺点，甚至是一些表面上看是缺点、从工作的角度看却是优点的缺点。

回答样板 1: “工人们指责我对工作太投入。我经常提前上班安排好我的工作，晚上晚下班，使要干的事得以完成。”

回答样板 2: “我需要学会更耐心一点。我的性子比较急，我总要我的工作赶在第一时间完成。我不能容忍工作怠慢。”

评语: 回答的虽是自身的缺点，却表现了正面的效果，对工作的积极抵消了反面。

（五）你想得到的薪水是多少？

分析：如果你对薪酬的要求太低，那显然贬低自己的能力；如果你对薪酬的要求太高，那又会显得你分量过重，公司受用不起。

一些雇主通常都事先对求聘的职位定下开支预算，因而他们第一次提出的价钱往往是他们所能给予的最高价钱。他们问你只不过想证实一下这笔钱是否足以引起你对该工作的兴趣。

回答对策：在商谈薪酬之前，你已经调查了解了自己所从事工作的合理的市场价值。在与对方商谈时，不妨尽可能插入“合理的和市场价值”语汇。记住，商谈时降低原来的开价轻而易举，但一旦开出低价后想再提上去就难乎其难。

回答样板 1：如果你尚未彻底表现自我价值，面试者就提此问题考你，你不妨参考以下答案：“钱不是我惟一关心的事。我想先谈谈我对贵公司所能做的贡献，如果您允许的话。”“我对工资没有硬性要求。我相信贵公司在处理我的问题上会友善合理。我注重的是找对工作机会，所以只要条件公平，我则不会计较太多。”

回答样板 2：如果你已经阐明该职位的重要

性，可是对方仍旧告诉你给你的报酬已是最好的。你不妨指出它的工作性质实际上值得你获得更高的报酬；阐明你将如何通过努力缩减公司的开支；说明在工作中你得自我承担哪些费用等，以证明你对公司的价值和表明你要求更高报酬是以你的工作表现为前提的。但是如果对方不愿妥协，在你未得到肯定的工作答复之前，不要使雇主排除对你的考虑。你可以问：“你们决定雇用我了吗？”如果答案是肯定的，报酬却使你不愿接受，你可以这样拒绝：“谢谢你给我提供工作机会。这个职位我很想得到，但是工资比我想要的低，这是我无法接受这份工作的原因之一。也许你会重新考虑，或者以后能有使我对你们更有价值的工作时再考虑我。”

评语：即使拒绝对方，也要为协商留有余地。如果雇主需要你，他会乐于满足你的要求。一旦你对他们提出的标准说“不”，交易就做不成了。

（六）你以前的经验和我们现在的工作有哪些联系？

分析：这个提问要求你在与其他求职者进行

比较时，你要克服你背景中显示出来的任何弱点。

回答对策：首先要介绍你的优势。假如其他求职者明显比你受的教育多，工作经验多或知识多，那么你就要介绍你的优势。

回答样板 1：“如你所知，我刚刚结束电脑编程方面的加强培训。另外，我在企业方面有三年多的工作经验，其中包括在老板不在时管理小型企业。我在那里学会了处理财务及基本的会计工作。这些经历帮我认识企业使用电脑编程的作用。虽然我刚接触编程工作，但我对电脑语言是熟悉的。我受的教育是全面的，我有 300 多个小时的电脑操作时间，这是我课程的一部分。因为我是新手，我决心比别人更努力地工作，以便及时完成任务。”

评语：这种回答强调了可转换性的技能（会计工作知识）和适应性技能（按时完成任务，更努力工作）。这对缺乏工作经验的程序员来说是必要的。在这种情况下，在学校学的知识也非常重要，也要像“正式”工作那样予以强调。

回答样板 2：“在以前的工作中，我使用过很

多与做好这项工作所需要的相同的技术。尽管是不同的企业，但管理企业都需要有我具有的组织 and 监督能力。在过去的七年里，我使我的部门成为我们公司最赢利的部门之一。在我工作期间，每年销售额平均上升 30%，利润也提高 30%。由于这是个老公司，这样的业绩是很不一般的，七年中我得到两次晋升，并很快地荣升到管理层。我想在你们这样小的、发展型公司接受挑战，我感到我的经验为我走向这一步做好了准备。”

评语：回答者明白以前的工作领域与现在的不同，但是，他强调成绩和以前的成功。为完成这项工作，各种管理技术都会用到。回答中还谈到继续接受小公司工作挑战的动力。

（七）你对以后有什么打算？

分析：这个问题是在考察你的工作动机。它是在探究是否可以信赖你把工作长久地干下去，而且干得努力。

回答对策：你最好的对策就是诚实。这是…贯

强调的。并非是要你把负面的信息也摆出来，你应该准备坦率地、正面地回答雇主关心的问题。面哪些是雇主关心的问题取决于你介绍个人背景的具体情况。例如：你对工作满意吗？（如果不满意你会离开公司吗？）你想成家吗？（如果成家，你会停职去照料小孩吗？）你是否有过短期工作后离开的历史？（如果有，你会不会也放弃这份工作呢？）你是否刚搬到此地，是临时的或暂住人口？（如果是，你也不会在此地久居，对吗？）你是否有比本工作要求更好的条件？（如果是，是什么使你不去高就呢？）你有什么优势和承诺在工作中发展吗？（如果不是，谁需要一个没有优势和动力的人呢？）有什么原因使你感到不满吗？（如果有，雇主自然会设法搞清楚。）

回答样板 1：对于一个刚刚参加工作的人，他可以这样回答：“我认识到要在这一领域造就自己，我很愿意从此开始。我想过我要做什么，而且肯定我的技能正是做好这项工作所需要的。例如，我善于与人打交道。在我过去的一项工作中，我每周向 1000 多名不同的人提供服务。在我 18 个月的工作中，我曾为 72000 多名顾客提供服务，从未得到一次正式的投诉。事实上，他们常因我的周到服务表

扬我。我认识到我喜欢与公众接触，想到我能得到这份工作感到非常愉快。我想在工作中更好地学习。由于我对公司的贡献和价值不断提高，我希望能考虑使我得到更有责任的职务。”

评语：雇主想了解你会长期工作下去并努力工作。这样的回答使对此表示关注的雇主感到安慰。（注意，这样的回答可以在快餐店工作获得的经验为背景。）

回答样板 2：对没有工作经验和只有各种短期工作经验的人，他们可以这样回答：“我做过几种工作（一种或失业），我认识到应该珍视体面的、稳定的工作。我的各种经验是一种财富，我学到很多东西，我可以把它们用于这项工作中去。我正在寻找一份可以安定下来，并持久下去的工作。”

评语：这是一种可以接受的答案，只是回答太短，也没有提供证据。介绍自己的实例最好放在最后一句话之前。有些职务，如销售方面的工作，要求你有勃勃雄心，或者说是极大勇气。其他工作有对工作领域或专门机构的要求。你不会总能预料到雇主想要什么。如果你能正确地做，你就会具有任何工作要求的条件，而这一切只需要你用嘴讲出来，就是这么简单。

（八）你以前的雇主（教师、介绍人、管理员等）对你的评价如何？

分析：这个问题与雇主的第二种期望有关。雇主想知道你的适应性技能——你是否容易相处，你是否是个好工人等等。你以前的雇主可能会谈到你存在的问题，当然，也可能不谈。你知道，许多雇主会在雇用你之前查阅你的证明信，如果你在面谈时谈的与你以前的雇主说的不一样，你就要倒霉了。

回答对策：一定要与你以前的雇主讨论你的求职计划，也要征求你介绍人的意见。要明确地告诉

他们你想找的工作种类以及你准备做好新工作的理由。假如以前的雇主会说一些不利于你的话，你要和他开诚布公地谈谈，看他会说些什么。如果你是被解雇或被迫辞职的，你可以向未来的雇主进行辩解。有很多成功的人与前雇主发生过冲突，如果能把这些冲突尽可能地讲出来，许多面谈者是会理解的。对和你关系不好的旧雇主，明智的办法是请他写一份文字证明材料，在这种情况下，他们不会给你极为不利的信。如果可能的话，使用那些说你好话的证明信。要是你的前任老板不愿这么做，找个愿意帮你忙的人便行了。如果你被解雇了，最好的对策是实话实说。但是对你的前任老板不要太苛刻，这样会让人觉得你是个好抱怨而无责任感的人。再者，你也不是一点错也没有。要先承认有这么回事，接着要趁机谈谈你从中得到的教训。

回答样板：“我的三个前雇主都会说我工作努力，可靠、忠实，我离开那里是因为个人冲突。为此我深深地感到烦恼，只有放弃那里的工作。你可以给他们打电话，他们对我的评价是肯定的。我认为还是向你们谈谈为好，我仍然尊敬他。我在那里得到了几次晋升的机会，但是，随着我权力的增加，冲突也越发地多起来。我们主要是不同类型的

人。我不知道问题会有那么严重，因为我一心只想工作。这是我的错，我认识到我应该更加注意人际关系的处理。”

评语：回答中介绍了一些正面的技能，并用具体事例加以说明，因而是有力的。

（九）你为什么要找这样的职位？为什么是在这里？

分析：雇主想了解你是否是那种无论什么公司有活就行的人。果真如此，他或她就不会对你感兴趣。雇主想找那种想解决工作中问题的人。他们有理由认为这样的人工作起来更努力，更有效率，而那些想去特别的公司工作的人也是如此。

回答对策：这个问题实际上有两方面的含意。一是为什么选择这个职位，二是为什么选择这个公司。如果你有选择这个公司的理由，或选择这个公司是你最大的愿望，你就要准备回答为什么。如果可能的话，在面谈前，你要事先尽可能地对它进行了解。与别人联系得到详细的情报，或到图书馆查阅，看公司的年度报告，或任何能使你了解情况的方法都是必要的。

回答样板：“我花费了很多时间考虑各种职业的可能性，我认为这方面的工作最适合我，原因是这项工作要求的许多技能都是我擅长的。举例来说，分析问题和解决问题是我的强项，在以前的工作中我能比别人更早地发现和解决问题。有一次，我提出一项计划使得租借设备的退货率减少了15%，这听起来不算高，但是取得了年增长20万元的好效益，而成本仅为5000元。目前你们公司似乎是能让我施展解决问题能力的地方。这个公司工作运行良好，发展迅速，善于接受新思想。你们的销售去年上涨了30%，而且你们准备开发几项大型新产品。如果我在这里努力工作，证实我自身的价值，我感到我有机会与公司共同发展。”

评语：这种回答巧妙地运用了“提供证据”技巧，这样的话符合一个出色的经理或优秀的秘书的身份。

（十）为什么不讲一讲你个人的情况？

分析：一个好的面谈者很少这样直接地提出这个问题，通过随意的、友好的谈话也可以得到想了解的情况。在大多数情况下，面谈者会竭力地打探

证明你不稳定或不可靠的信息。

回答对策：还有其他一些可能使某个雇主关注的问题，以上问题只是对某些性格的人的推测。这都是些不相关的问题，但是，如果雇主想以此来了解你是否可靠，你就得全力以赴地去应付了。要记住，即使是随意地闲谈也要避免提及隐晦的问题。在回答个人情况时，要态度友好而且自信。

回答样板：有小孩子的家：“我有一个小孩，在上学。照料孩子不成问题。”一人主家：“我没有结婚，但是我有一个孩子。对我来说有一份稳定的收入很重要，照料孩子不成为问题。”年轻、单身：“我没有结婚，即使结婚，我也不会改变做专职工作的打算，我可以把全部精力用在工作上。”

评语：上述回答都可以扩展开，可以作为你回答问题时的参考。这里要告诉面谈者的是你个人的情况不影响你的工作能力，而且，确实还能对你有帮助。如果你的个人生活会扰乱你的工作，想必雇主也会很快对你失去耐心的。这不是他们的问题，也不应该成为他们的问题。

面试的 20 个经典答案参考

1. 你最喜欢的大学课程是什么？为什么？

说和你要应聘的职位相关的课程吧，表现一下自己的热诚没有什么坏处。

2. 你最不喜欢的大学课程是什么？为什么？

“我不得不说是我们大学的主修课程，虽然我知道他们只是例行一下公事，但课堂上死气沉沉，老师和学生都只不过想熬完这个学期。”

3. 你在大学期间最喜欢的老师是谁？

“教我们广告营销的教授，他能使课堂充满生气。通过实例让学生把知识和现实紧密结合，而不是死读书本，我想我从他身上得到的最多。”

4. 你能为我们公司带来什么呢？

假如你可以的话，试着告诉他们你可以减低他们的费用——“我已经接受过 Microsoft Access 和 Word 的培训，立刻就可以上岗工作。”（他们在那边可能想：这小子能为我们省下不少培训费用呢。）

5. 最能概括你自己的三个词是什么？

精典常用的三个词是：适应能力强、有责任心和做事有始终。结合具体例子向主考官解释，使他

们觉得你具有发展潜力。

6. 你为什么来应聘这份工作？

“我来应聘是因为我相信自己能为公司做出贡献，我在这个领域的经验很少有人比得上，而且我的适应能力使我确信我能把职责带上一个新的台阶。”

7. 你对加班有什么看法？

尽量诚实，如果你说了“是”而实际上却不想，那么你会被人一直盯住。

8. 除了工资，还有什么福利最吸引你？

尽可能诚实，如果你做足了功课，你就知道他们会提供什么，回答尽可能和他们提供的相配。如果你觉得自己该得到更多，也可以多要一点。

9. 你参加过什么业余活动？

既然最好是让人觉得你处事不乏手腕，那么最好强调一下那些需要群体合作和领导才能的活动。

10. 你参加过义务活动吗？

现在就着手做一些义务活动，不仅仅是那些对社会有贡献的，还要使你的雇主会在意的。如果他们还没有一个这样的员工，那么你就会成为很好的公关资源。

11. 你过去的上级是个怎么样的人？

别贬低过去的上司，提一下他的长处和不足。

12. 你为什么还没找到合适的职位呢？

别怕告诉他们你可能会有的聘请，千万不要说“我上一次面试弄得一塌糊涂……”指出这是你第一次面试。

13. 你的业余爱好是什么？

找一些富于团体合作精神的，这里有一个真实的故事：有人被否决掉，因为他的爱好是深海潜水。主考官说：因为这是一项单人活动，我不敢肯定他能否适应团体工作。

14. 你怎么看待要向比你年轻的人/女性汇报呢？

“我从不根据年龄性别划分别人，只要他们是凭借自己能力达到该职务的，那绝对没有问题。”

15. 我可以跟你的前任上司联系求证一下吗？

随便你怎么回答，但如果可以的话，最好答应。特别是你有前上司的证明信，没有比“当然，我有他的推荐信，你可以打电话给……”更好的回答了。

16. 作为被面试者给我打一下分。

试着列出四个优点和一个非常非常非常小的缺点，（可以抱怨一下设施，没有明确责任人的缺点

是不会有人介意的。)

(以下为女性应聘特别准备的答案)

17. 家庭和事业你觉得哪个更重要?

你最好抱着工作至上的态度,可以这么回答:我会结婚,但我认为女人最重要的是能够保持自己的活力,工作对现代女性来说尤为重要。

18. 婚后你是否计划在近期内生育?

你可以这么说:我很重视自己的事业,因此我的决定以不影响我的工作和公司的利益为前提,会理智地处理好这个问题。我相信我的丈夫是个明事理的人,他一定会理解和支持我的!

19. 你对倒茶、扫地、复印资料等琐事怎么看?

你可以这样回答:只要工作需要,哪怕是不起眼的小事,我都会认真地做。

20. 如果公司派你到外地出差,你的男友不同意你去,你会怎么办?

你最好这么回答:公司安排我出差是工作的需要,我和我的男友都是热爱工作和事业的人,相信他会支持我。如果他不同意,我也会说服他。

● 三、准备提问

（一）必要的提问

面试接近尾声的时候，你可能会被问到：“你有什么问题要问吗？”通常的答复会是：“不，我想您已经什么都谈到了。”这种回答是错误的。这种错误的回答使你错过了通过问一些关键问题来表达你想为该公司工作的机会。

面试应该是信息的交流：公司需要什么？你能贡献出什么？但是讨论他们能提供些什么，你需要什么也同样重要。表现出对该公司及工作的兴趣是基本要求。通过问问题你将能证明你的调查的技能，并说明你对该公司很专注，而不注重你的所得。

考虑你跟谁说话也很重要。人力资源负责人可能知道工作职责、质量要求、公司风气和文化。而关于工作部门、你将参与的工作团队和工作挑战的问题，你可以向负责招聘的经理，即你未来的老板询问。

第一轮面试应该是了解工作和公司的情况，而

*不是福利待遇或工资上调。

第一轮面试中你不应该问的问题：

不要问及工资、股份、休假、假期日程或补贴。

不要为了问问题而问了在面试中已经被回答过的问题。

不要盘问面试官。问及面试官的背景倒无妨，但要作为一个感兴趣的问话者，而不是一个审讯犯人的的人。

在第一轮面试中你应该问到的问题：

我能看一下工作职责介绍吗？

为什么这个职位在招聘？

关于这份工作，你们希望应聘者具备什么样的条件？

下一步该怎么办？

你们什么时候做出选择？

在面试前准备五六个问题，并带在身上。问问题的时机一到，拿出你的问题。这将显示出你有很好的准备。这对你来说是一个很有价值的机会，来得到能帮你做出选择的信息。

（二）争取主动权的提问

以下是三种提问思路：

1. 围绕企业状况发问。包括企业的经营现状、发展规划、企业文化核心及企业理念等。

问“倒”之技

应聘人员切忌采用“我不大了解你们企业，请你介绍一下”之类的直白提问，这容易让面试官产生一种错觉，即你对企业一无所知，只是在盲目应聘。一种比较可取的方式是应聘人员自己先介绍一下你所了解到的企业情况，然后再请面试人员就某一方面给你做出更详尽的介绍，例如，可用“从我的了解中，贵公司是……，不知我的认识是否正确，你是否能就某一方面为我做出更详细的说明”这样的提问模式。

问“倒”之道

（1）对企业状况的关心表现出你对这一企业具有浓厚的兴趣，并希望能够更加深入地了解它，也开始为融入它做着积极的准备。

（2）从面试官的回答中你可以更全面、深入地了解你将加入的企业，再一次确认这一企业的文化、氛围、未来发展方向是否与你的设想以及信念

相符，为自己的应聘选择做出全面决断。这既是对招聘单位的尊重，也是对你自己的负责。

2. 围绕所应聘的职位发问。可以涉及这一职位的工作范围、主要职责，以及它对应聘者能力、经验等方面的进一步要求等。

问“倒”之技

应聘人员一方面要遵照上述技巧，表现出自己对所应聘职位有所认知，另一方面最好能借此机会深入了解并表现出自己与岗位的匹配性。综合两方面因素，比较可取的问话模式为：“根据我的理解，这个职位的主要职责包括……，不知道你公司的情况是否如此。同时你认为我还需要在哪些方面多作努力，能更好地满足职位要求？”

问“倒”之道

如果你能从面试官的回答中挖掘出此职位所需的基本素质及你存在的差距，你就有机会对之前的陈述重新“查漏补缺”，纠正你之前陈述中的“本末倒置”，全面显现你的真实水平。即使面试官没有正面给你答案，你也可以再将你的优势重新做一个简短陈述，强化面试官的记忆。

3. 围绕个人的长期发展发问，具体又可分为企业能为新人提供哪些培训，有哪些具体的培养措

施？以及个人在企业中有哪些职业发展方向等。

问“倒”之技

但凡重视人力资源管理的公司都会在员工培养方面有自己系统的做法，也会非常乐意向应聘人员介绍。应聘人员在发问过程中需避免在某一细节上苦苦纠缠，也不适宜在最初几轮面试时就提及薪金福利待遇问题，以免给招聘人员留下一个“你只看重金钱而非事业或斤斤计较”的印象。

问“倒”之道

1. 优秀企业都渴望拥有积极上进、有所追求的人才，在这一方面适度表现自己，恰恰显出你对职业发展的慎重与重视，愿意不断追求卓越。

2. 从自身发展考虑，只有那些有空间、有机会、重人才的企业才是应聘人员真正值得去的单位。所以在这一方面多做了解，可以更清晰地判断出企业的“以人为本”是务虚还是务实，避免在职业生涯发展道路上走弯路。

● 精 彩 表 达

（一）语言

有一种讲法，说 21 世纪的优秀人才需要三大战略武器：金钱、电脑和舌头。来自美国的一项调查显示：人最怕的不是死，而是单独当众讲话。不少人在需要在大庭广众之前讲话时，或结结巴巴，或眼朝天翻，或手足无措。但是在今天这个竞争异常激烈的社会，若有一张会说话的嘴、有一副好的口才就能增加一次成功的机会。时下“当众讲话”、“口才训练”等培训班已经成为白领充电的又一点。

口才训练是目前国外企管界颇为流行的培训项目之一，国外很多企业家都接受过这样的培训。国内也已经开始出现这种培训。这种口才被称为“演示技巧”，包括汇报、沟通等方面的能力。

俗话说，沉默是金，但在今天的社会工作生活环境中，沉默会失去很多机会。

语言无非是将所见所闻和心中感受传达给对方

的一个工具。因此，为了让对方能清楚明白你想传达的意思，就必须具备将观察到的具体实像转换成语言的能力。

并非需要专业的训练，才能拥有这样的技巧。举例说，有希望成为电台播音员的人，可以利用比赛来做练习，将所看所听尽可能说出来，像是进行现场转播一般。在开始练习的时候，不要抱有先人为主的观念，认为自己是个“不会说话”的人，多试几次，一定会有所改善。

这样的练习并不需要特定时间、地点。日常生活中，比如坐车的时候，就可以试着观察周围的人，然后设法用语言形容，还可以加上自己的观点和想法；用餐的时候，试着去评论菜色；或是将电视调为静音，让自己看着画面来说故事。此外，也可尽量争取担任宴会司仪的工作，绝对会有很大的帮助。

有目的的训练条理清晰、富有逻辑的说话方式。对于事件能侃侃而谈，各方引证，并且综合出个人独到的见解的人，的确很让人羡慕。如此条理清晰、富有逻辑的说话方式，有一定的规则或范例存在吗？事实上，我们每天从电视、广播、新闻、书籍等渠道，都能获得大量有效的信息。如果能够

将这些信息有系统地记录下来，在分析事物时一定会发挥不小的作用。

（二）非语言交流

面试，在你说第一句话之前就已经开始了。面试官走向你的时候，对你的印象正在形成了。你在他/她面前坐下，等待着回答你已经准备好的、将要被问的问题，这个时候面试官通过你的外表、姿势、微笑或紧张的神情已开始对你进行判断了。

几年前在美国加州大学洛杉矶分校的一项研究表明，个人行为表现给人的印象7%取决于用辞、38%取决于音质，55%取决于非语言交流。非语言交流的重要性由此可想而知！

记住，准备你将要说什么很重要，而实践起来更重要。非语言的交流比起语言交流来更能说明问题。

握手：这是你与面试官的初次见面。如果他/她伸出他/她的手，却握到了一只软弱无力、湿乎乎的手，那么这不是一个好的开端。你握起手来应该是坚实有力的，但不要太使劲，你的手应当是干暖的。当你刚到面试现场时，用凉水冲一冲你的手。如果你的手发凉，就用热水冲一冲。手掌心对

温度调节尤其敏感。

正确的手势是拇指与四指张开成“V”型，与面试人的手相握，手要有力，但千万不能刻意去捏对方的手——尤其面试者是女性时。握手摇动应该是肘部发力而不是腕部，腕部发力有甩手之疑。摇动两三下就放手，一般不要太久。摇动的节奏应不快、不慢，应在5秒内完成为宜。

微笑：在点头或在其他适当的时候微微笑一下，表示你在关注和呼应面试者。但切记万万不能放声大笑，在面试时，就是碰到了很好笑的事，也要有所克制。当然，面无表情也是应禁忌的。

欠身：紧张的正襟危坐太可不必，但面试时，在椅子上随便、懒洋洋地倚靠，一定会给面试者太自我、太旁若无人的感觉，这在任何一个集体中都会是不和谐因素。适当地欠欠身，会给人一种很专注、很合作的印象，并表示了你的热情。

你的姿势：站如松，坐如钟。没精打采的姿势看上去疲惫不堪或漫不经心，要表现出精力和热忱。照照镜子或拍段录像审视一下自己。

眼睛交流：用眼睛看着面试官。不要瞪视，因为它显得太有进攻性。面试官说话的时候，偶尔地冷眼瞥一下他/她的手。如果你在说话的时候总是

不停地环视房间，你则显得缺乏自信或对所谈话题感觉不舒服。

你的手：说话时做些手势是很自然的。但太专注于手势可能会分散人的注意力。另外，避免说话时触摸你的嘴。当你打电话时在镜子里看一下你自己，你很可能在面试中用的是同样的手势。

在面试者前讲话，千万不要手舞足蹈，但可以适度地做一些手势。这样，可以帮助面试者记住你讲话中的一些重点，例如你说：“三个月内，我可以把小组人员的更迭率降到一半。”你可以举起三个指头强调“三个月”的时间，再用一个下切的动作表示降及降的力度。

（三）致命的细节

人们一般不会用肢体去进行交流，但面试中，某些动作——哪怕很细小的动作、表情可能会使你倍添光彩或黯然失色。

以下是面试时，肢体语言的不雅行为：

1. 衣服口袋塞得鼓鼓的或丁当乱响。
2. 手指在桌上不住地敲动、摩擦，在桌上玩纸片等东西，在扶手上动胳膊。
3. 眼睛乱眨，不时地抽动鼻子或抽动面部神

经。

4. 摆弄自己的头发、首饰、手表、领带等。
5. 打手机，BP机、手机响个不停。
6. 揪耳，揪胡子。
7. 抖腿，踏脚。
8. 坐时在椅子上动来动去。
9. 目光不时地扫视房间内的天花板或墙壁。
10. 心神不定地摆弄衣领、衣襟、纽扣。
11. 不时地擦嘴唇、鼻子之间。
12. 搔头。
13. 绞扭双手或咬指甲。
14. 吃口香糖，嘴还不时地发出咀嚼声。

以上这些行为，是不在平时人们所忌讳的不文明行为，如挖鼻子、吐痰之内的，那些不文明行为自然更不能在面试时出现。而这些不雅行为，在平时的公共场所是不犯忌的。

● 列出禁口话题

有些话题，是在应聘现场要坚决回避的。当然，你说了也会“恕你无罪”，但，你那是在跟自己开玩笑，你肯定会被主考官微笑着淘汰的。

1. 先前雇主产权性机密资料。不仅不该露，还会让面试官认为你这个人不值得信赖。

2. 最近离婚的详细细节。即使一切属实，提到这个话题则会显示你这个人不够谨慎。

3. 内心的性别或种族偏见。你或许以为面试官与你志同道合因而大说特说，其实这样不啻是自掘坟墓，职场里不容许性别和种族歧视存在。

4. 政治话题。

5. 宗教话题。

6. 心爱的明星球队或运动员。你最喜欢的可能是面试官最讨厌的，即使面试官凭这一点就反对你很不合理性，可是也无可厚非。

7. 自吹自擂自己的子女。即使面试官桌上摆着家庭照，你口袋里塞满小孩照片，颇不符合面试的场合。

8. 为面试官取得某物或某种特殊商品的提议。举例来说，“我能为你买到批发价”或许是事实，或换了个场景会表现出你待人的热忱，可是与面试时则格格不入，而且会显得你在贿赂面试官。

9. 谈到你刚搬离之某地区的天气或交通，或任何风土人物，你把它们批评得体无完肤。你也许碰巧批评到面试官的家乡，而面试官又正巧深感怀

乡之情。

10. 你如何地厌恶数学、科学或其他特别学科，虽然表面上看来似乎与此职位无关（公司主管也许正巧期望员工擅长数理）。

11. 丝毫无益于前途的个人憎恶。举例来说，你提到如果你不幸天生一头黄发，你绝对会把它染成另外一种颜色，而你也许会发现公司总裁碰巧就生了一头黄发。当然，守时就是很安全的话题，譬如说你这人十分准时，对老爱迟到的人感到很头痛。

12. 抱怨面试官让你久等，或你填写工作申请表、接受打字测验的房间热得烤死人。你想表现给面试官的是你的积极面，一味抱怨则适得其反。

13. 老提大人物名号以自抬身价。举例说，你前任老板是个室内设计师，你曾协助他装潢某位名人的宅邸，名人的排场和派头并不值得你大书特书。假使你真的与某些社交名流为友，留心别造成你在吹嘘自己的印象。

14. 由于家累，你无法同意下午5点以后留下来加班，你没有必要主动自暴其短。这条策略当然也有例外，如果雇主明言员工必须同意偶尔留下来加班，而且这是该职位的先决条件，你就一定得实

话实说。请记住：某些状况临场会有变化，要自行斟酌。万一到时候公司对你提出某种特殊要求，说不定你的状况已有改变。

15. 谈话偶尔会陷于沉默，为了化解冷场的情况，你脑中浮现的念头，不可随意脱口而出，务必三思而后言。

16. 漫无焦点的闲扯淡。你回答完问题或做完一段评论，应就此打住，等待下文。话点到为止，喋喋不休徒然无益。

17. 将面试官赞美得天花乱坠。即使你诚心佩服其人，在这种情况下，你的赞美可能遭到误解。当然，你可以这么说：“与您面晤是一种愉悦，谢谢您。”

以上这些，是前人的教训总结。你在求职面试的历程中，可能会于以上的清单外再增添一些项目。要记下任何心得，下回赴约面试之前，记得再浏览一遍。

● 准备出场

面试是求职成功的必经之路，也是求职中最具有挑战性的过程。在面试中，求职者将身临其境与招聘单位的人事主管甚至是更高层的管理人员面对

面，可以充分展示除了简历以外的更加立体感的自己。面试前的准备工作不容忽视。据面试专家说，做到以下“准备出场十二法”，你就可以从容站在主考官面前了。

1. 接到面试电话通知时，尽管这时你的内心是按捺不住的狂喜，声音也要保持平和，从容地记下面面试时间、地点以及是否要正装出席等关键信息，并表示真诚的感谢。

2. 马上拨打公交查询电话或向人询问，确定最方便、最快捷的交通路线。

3. 整理出寄往该公司的简历。以往有的人因为寄出的简历太多，最后连自己都搞不清楚寄往面试公司的到底是哪一份，所以“求职高手”们往往都有非常详尽的备案。温习一下简历上的内容，针对常见性的问题准备好自己的答案。

4. 如果你在填写职位申请表的时候没有来得及浏览公司网站，那么这时无论如何也要安排时间查看一下，对公司的一些基本情况要做到心中有数。因为一般求职者在求职信上都会表示出对该公司有多么多么热爱，但是如果你连公司的主要业务都搞不清楚，面试的时候肯定会露出破绽。

5. 第二天就要去面试了，临睡前准备好明天

要穿着的正装和配件以及需要携带的资料。千万不要因为紧张而睡不着，充足的睡眠会让你容光焕发。

6. 按时起床，带上你的自信心和“全套装备”提前 20 分钟左右到达公司。记住，从现在起，你已经进入了“战场”，你的一举一动都与面试结果息息相关。

7. 在被安排的区域内安心等待，适时环视一下办公室的环境。不要东逛西逛，显出浮躁心理；也不要呆若木鸡，显得特别紧张。

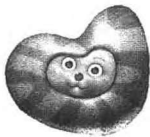
8. 对身边每一个人都保持微笑，因为很有可能他或她就是等会儿面试你的主考官之一。

9. 如果你的面试是以团体讨论的形式进行，在等待的时候先和你身边的伙伴们打一个招呼，介绍一下自己，让自己先热身，了解一下合作伙伴的情况，也为等会儿进行的讨论做准备。

10. 不要急着向前面面试已经结束的人打听面试内容，因为那样会显得你不够自信，也会给公司人员留下不好的印象。

11. 当听到有人叫到你的名字时，泰然自若地起身，深呼吸一下，对自己说：“我相信我行”。然后迈着坚定的步子，步入考场。

第三篇 实战策略



导 读

终于开始了。

这么短的时间里决定成功与失败很残酷。而且没有人可以帮你，你只能靠自己。

其实说是策略，不如说是修养。许多事情不是像策略一样可以从纸上看到学到的。也许你的一个良好习惯比十条策略都实用！

但还是看看以下这些条条吧。如果哪些是你不擅长不具有的，请你正视自己，并在面试时勇敢地面对它，战胜它。

从一生的角度看，一场面试的得失微乎其微；从做人的角度看，自身的提高比得到一份工作重要！

人生，处处有实战。重视修养，借鉴策略

● 实战 35 条

1. 不要准时到达——要提早到！如果迟到，不管你的主考人会多么谅解你在路上碰到的意外情况，要克服负面的第一印象几乎是不可能的。尽一切能力准时，包括预先给可能发生的意外留下时间。

2. 多带几份简历前往面试，没有比当被要求提供多一份简历而你却没有更能显示你缺乏准备的事了。多带几份简历，面试你的人可能不止一个，预先料到这一点并准备好会显得你做事正规、细致。

3. 留心你自己的身体语言，尽量显得精干、有活力。对主考人全神贯注，用眼神交流，在不言之中，你会展现出对对方的兴趣。

4. 别急着马上把自己推销出去。自信和逼迫是两回事。销售人员对产品有自信，却也要给顾客考虑的时间，太过度的推销只会引起反感，让顾客想马上离开。求职者也是一样，一进入办公室就马

上自吹自擂，会让主考官很反感。应该让主考官先行动作，听听他们怎么说。通常，好手不会一动手就给予致命的一击，求职者要见招拆招。

如果主考官抛给你一堆问题，似乎是在考验你的反应能力，你也可以以同样的速度应答；如果主考官从从容容，你也要不急不慢，别想要抢过他的风头。面试的重点是建立关系，又不是要把主考官比下去。尽量可能和未来的老板一唱一和，让未来的老板产生信赖感，以达到“成交”的目的。

5. 观察主考官，获取有用信息。好的销售员通常都能探出买主的底细，所以求职者也可以观察主考官的肢体语言，探探他的脾气如何。求职者要避免使用一些特殊语汇，例如目前的网络用语，会让主考官觉得不太庄重。最重要的是，主考官往往是有某种年纪和资历的人，求职者使用特殊的语言，会使两人之间产生语言沟通困难的问题。在面试时，求职者说自己是一位“精力充沛，干劲十足”的人，比说自己是“梦幻队伍成员”好得多。

6. 初步印象和最后印象。最初和最后的五分钟是面试中最关键的，在这段时间里决定了你留给人的第一印象和临别印象以及主考官是否欣赏你。最初的五分钟内应当主动沟通；离开的时候，要确

定你已经被记住了。

有一位求职者去面试时，已经面试了的人超过了招聘人数。为了得到这份工作，这位求职者赶紧写了一张纸条给经理。经理看后会心一笑，只见纸条上写着：“尊敬的经理，我还排在后面，您在没有看到我之前，请不要作决定。”最后，他如愿以偿。这位求职者的成功在于面对压力也不失幽默，以乐观精神的第一印象赢得了经理的好感。

很多求职应试者面试结束时，因成功的兴奋，或因失败的恐惧，会语无伦次、手足无措。其实，面试结束时，应试者不妨表达您对应聘职位的理解，充满热情地告诉面试者您对此职位感兴趣，并询问下一步是什么；面带微笑和面试官握手并谢谢面试官的接待及对您的考虑。

7. 完整地填妥公司的表格——即使你已经有简历。即使你带了简历来，很多公司都会要求你填一张表。你愿意并且有始有终地填完这张表，会传达出你做事正规、做事善始善终的信息。

8. 谨记每次面试的目的都是获聘。你必须突出地表现出自己的性格和专业能力以获得聘请。面

试尾声时，要确保你知道下一步怎么办，和雇主什么时候会做决断。

9. 搞定你的自我介绍。在求职面试时，大多数面试官会要求应聘者做一个自我介绍，一方面以此了解应聘者的大概情况，另一方面考察应聘者的口才、应变和心理承受、逻辑思维等能力。千万不要小视这个自我介绍，他既是打动面试官的敲门砖，也是推销自己的极好机会。

自我介绍时首先应礼貌地做一个极简短的开场白，并向所有的面试人员（如果有多个面试官的话）示意。如果面试官正在注意别的东西，可以稍微等一下，等他注意转过来后才开始。

注意掌握时间。如果面试官规定了时间，一定要注意时间的掌握，既不能超时太长，也不能过于简短。

介绍的内容不宜太多地停留在诸如姓名、工作经历、时间等东西上，因为这些在你的简历表上已经有了，你应该更多地谈一些跟你所应聘职位有关的工作经历和所取得的成绩，以证明你确实有能力胜任你所应聘的工作职位。

在作自我简介时，眼睛千万不要东张西望，四处游离，显得漫不经心的样子，这会给人做事随

便、注意力不集中的感觉。眼睛最好要多注视面试官，但也不能长久注视目不转睛。再就是尽量少加一些手的辅助动作，因为这毕竟不是在做讲演，保持一种得体的姿态也是很重要的。

10. 善于打破沉默。面试开始时，应试者不善打破沉默，而等待面试官打开话匣；面试中，应试者又出于种种顾虑，不愿主动说话，结果使面试出现冷场。即便能勉强打破沉默，语音语调亦极其生硬，使场面更显尴尬。实际上，无论是面试前或面试中，应试者主动致意与交谈，会留给面试官热情和善于与人交谈的良好印象。

11. 清楚雇主的需要，表现出自己对公司的价值，展现你适应环境的能力。

12. 要让人产生好感，富于热情。人们都喜欢聘请容易相处且为公司自豪的人，在面试中你必须扮演好一个求职者的角色。你必须具有亲和力，显得活跃，即使你的本性不是这样。不要让人感到虚伪，但必须做到使考官相信，你对该职位充满兴趣，而且你具备所需的沟通能力，充分显示你的能量和热情。更确切地说，是“制造”出那些能量和热情。

13. 要确保你有适当的技能，知道你的优势。

你怎么用自己的学历、经验、受过的培训和薪酬与别人比较。谈些你知道怎么做得十分出色的事情，那是你找下一份工作的关键。

14. 展示你勤奋工作追求团体目标的能力，大多数主考人都希望找一位有创造力、性格良好，能够融入团体之中的人。你必须通过强调自己给对方带来的好处，来说服对方相信你两者皆优。

15. 将你所有的优势推销出去，营销自己十分重要，包括你的技术资格、一般能力和性格优点。雇主只在乎两点：你的资历凭证、你的个人性格。你能在以往业绩的基础上工作并适应公司文化吗？谈一下你性格中的积极方面并结合例子告诉对方你在具体工作中会怎么做。

16. 表示你是一个能解决问题的人。老板雇用员工，是希望员工可以解决问题。你也要有自信，让自己成为一个值得信赖的人。值得信赖的人不会自吹自擂，求职者无须膨胀自己，只需表现自己最诚恳、充满活力的一面。

17. 给出有针对性的回答和具体的结果。无论你何时说出你的业绩，举出具体例子来说明更有说服力。告诉对方当时的实际情况，你所用的方法，以及实施之后的结果。一定要有针对性。

18. 不要害怕承认错误，雇主希望知道你犯过什么错误以及你有哪些不足。不要害怕承认过去的错误，但要坚持主动地强调你的长处，以及你如何将自己的不足变成优势。

19. 和过去业绩成就相关的故事。过去的成绩是对你未来成绩最好的简述。如果你在一个公司取得成功，也意味着你可以在其他公司成功。要准备好将你的独有之处和特点推销出去。

20. 站在面试者的立场考虑问题。面试者的责任重大，她所选择的必须是众多候选者中最棒的。“你确实有能力做这份工作吗？”“你有什么独特的地方吗？”“你能融入我们公司的文化氛围吗？”这些问题时常萦绕在面试者的脑海中。作为候选者，你不仅应该表现得刚好合格，还应该超越工作所要求的最低标准。

21. 保持积极应答状态。面试官常常会提出或触及一些让应试者难为情的事情。很多人对此面红耳赤，或躲躲闪闪，或撒谎敷衍，而不是诚实作答、正面解释。比方说面试官问：你为什么5年中换了3次工作？有人可能就会大谈工作如何困难。上级不支持等，而不是告诉面试官：从事不同的工作，丰富了我的知识面，自己也因此学到了许多，

也成熟了很多

22. 明辨问题背后的问题。事实上，所有的问题最终都归结为这样一个问题，即：“为什么我们应该雇用你？”有些问题实际上是想了解你的个人生活，担心你的家庭是否会干扰你未来的工作。这时你应该有意识地避免给面试者造成这样的印象。

23. 避免说多余的话。不要有意暴露自己的内心世界，谈论与面试无关的人和事。以正面的态度谈论自己过去的经历。即使你与过去的老板有过节，也应尽可能地表达你对过去工作的热情。在面试中，你对任何人或事所做的负面评论都会使你显得像是一个难以与人相处的人。

24. 面试前要弄清楚你潜在雇主的一切，尽量为其需要度身定做你的答案，关于公司的、客户的，以及你将来可能担任的工作，用对方的用词风格说话。

25. 知道怎么回答棘手的问题，大部分的主要问题事前都可以预料到。但是，总会有些让你尴尬的问题用以观察你在压力下的表现。应付这类问题的最好办法就是有备而战，冷静地整理好思路并尽量从容回答。

26. 将你的长处转换成有关工作业绩和效益以

及雇主需要的用语。如果你对自己和工作有关的长处深信不疑的话，重点强调你能够给对方带来的好处，在任何可能的情况下，举出关于对方需要的例子。

27. 说明你的专长和兴趣。对雇主最有利的东西之一就是你热爱自己的业务，面试之前要知道你最喜欢的工作是什么，它会给雇主带来什么利益。

28. 清楚自己的交际用语。对大部分的雇主而言，交际的语言技巧十分有价值，是受过良好教养和有竞争力的标志。清楚你自己是如何交际的，并且配合其他人一起联系的，你要从最好方向努力去展现自己。

29. 把你碰到的每一个人都看成是面试中的重要人物，一定要对每一个你接触的人都彬彬有礼，不管他们是谁以及他们的职务是什么，每个人对你的看法对面试来说都可能是重要的。

30. 用完整的句子和实质性的内容回答问题。谨记你的主考人都想判断出你能为公司带来什么实质性的东西，不要只用“是的”、“不是”来回答问题。给出完整的答案让人知道你和要求有什么联系，让他们知道你是什么人。

31. 勿与面试官过分“套近乎”。具备一定专

业素养的面试官是忌讳与应试者套近乎的，因为面试中双方关系过于随便或过于紧张都会影响面试官的评判。过分“套近乎”亦会在客观上妨碍应试者在短短的面试时间内，做好专业经验与技能的陈述。聪明的应试者可以列举一至两件有根有据的事情来赞扬招聘单位，从而表现出你对这家公司的兴趣。

32. 用减轻紧张的技巧来减少你的不安。面对面试官，如何让自己保持镇静？其实你得学会化解：带一只事先理得井井有条的公文包，可能会在消除面试时的紧张心理发挥奇特效果。包内要多带一些有关工作的资料或有助于谈话的东西。例如：“关于这个问题，我已做了某些设想，请过目。”这样就可尽量减少与面试官正面接触。

如果你非常怕迟到，那就稍微早到一点，但也不要过早到，一般掌握在约见前五分钟出现在主考官门口，这表明你很准时，但又不是无所事事。

带一张报或一本书及杂志，等候时翻阅。因为这时人最易产生紧张心理，正好你手上有东西看，那就全神贯注看报或看书、看杂志，一来可解等候的不安，二来可显示自己惜时的素质。

在面试时，你就得想法掩饰自己的紧张心情，

别让面试官一眼就看出你的忐忑不安。比较实用的心态就是你要抱无所谓的态度，“没什么了不起，大不了再找一次，反正是你们好的单位多的是”。

面试过程中，如果发现自己说错了一些话，不妨等到双方都比较自在的时候再补救。“我不知道您看出来没有，坦白地说，我对这次面试有点紧张。”如果事情进行较顺利，你承认自己曾经紧张过，反而能使你更主动地接近了面试官。

特别提醒，在临面试前选择下面的一种方式，可以缓解你的紧张情绪。任何一种效果都不错。

(1) 伸展运动：双手手指交叉，翻掌向天举过头顶，尽量伸展，挺腰，然后向前、后、左、右倾斜，直到肩、背肌肉完全放松。

(2) 把头部轻轻地按顺时针方向转动，转七八次；再把头按逆时针方向转相同的次数，如此各做三至五组，在放松头颈肌肉时放松情绪。

(3) 把胳膊伸向前方，手腕放松并用力抖动，直到有些累的感觉为止，可反复多次。

(4) 坐直，两肩尽量后拉，然后深深地、缓慢地呼吸，反复多次。呼、吸都要努力到自己的极限，越慢越好。

(5) 坐直或站直，闭上双眼，冥想一些愉快、

舒适或可笑的事，使自己心情调节到最愉快的程度；也可以想自己以前最成功的一件事，幻想成功时的心境，让自己充满信心。

如果以上的方法都不足以使你消除紧张，那么你可以用下面一种方法，这是绝不会失效的：

你对着镜子，看自己的眼珠、鼻子、嘴巴、眉毛、耳朵都行，连看几分钟，一般最长不会超过五分钟，心情就会平静，紧张就会消除。万一在面试中你产生紧张情绪时，也不要考虑考官会怎样看自己，而是花几秒或十几秒钟去回想一下自己在镜中的情状，你就会很快地缓和下来的。

33. 如果你出色，不妨卖点“傻”。美国著名的心理学家纳特·史坦芬格做过这样一个实验：要求四名前来求职的人，要一边做自我情况报告的录音，一边用小型的煮炉煮牛奶。

第一位求职者声称：自己学习成绩优秀，而且有出色的社会活动能力。他在报告最后特意提到牛奶煮得很好。

第二位求职者的报告的内容与第一个人相差无几，但他在报告的最后说，他不小心碰翻了煮炉，牛奶也煮糊了。

第三位的情况和前面两位不同。他说自己的学

业很糟糕，而且社会组织活动能力不怎么样，但他的牛奶煮得相当棒。

第四位的自我报告和第三位相似，并且牛奶也煮得差劲。

史坦芬格认为，所有求职者都可以归于上述四类人之中，第一类人：十分完美，毫无欠缺；第二类人：非常完美，略有欠缺；第三类人：欠缺，有小长处；第四类人：毫无长处。

表面上看来，似乎第一类人成功的几率应该更大，但现实的天平却倾向于第二类人。因为人毕竟还是现实的，都会有或大或小的毛病，不可能做到面面俱美。同时，一个人如果锋芒毕露，会让老板觉得你华而不实或者故意做作，甚至还担心浅水养不住你这条大鱼。所以，如果你是十分出色的人才，在求职时，大可不必去掩饰个人的一些小毛病，有意无意地卖点“傻”，学点笨，使人觉得亲近，更容易让人接受。

34. 面试后马上给面试者发一封感谢信。感谢信一定要精心写就，这是你推销自己的又一次机会。在信中，你可以进一步发挥你们在面试中讨论过的主题，提出建设性的建议以证明你对雇主来说是有价值的人才。精心写就的感谢信将使你在众多

候选者中鹤立鸡群。

35. 关注小节。文凭学历、经验履历、形象风度等在面试中固然重要，但在过程中一些小细节、小事情却能反映出个人的整体综合素质。

小D到一家日资企业面试。那天应聘的人很多。一个个踌躇满志的进去，莫测高深地出来。轮到小D时，他真的没什么底。当他推门入到接见室时，不经意地看到办公桌的地上有一张白纸。他随后将纸捡起来，送到日本老板手上。接下来，老板只问了他几个简单的问题，就让他回去等候消息。小D从来没遇到过这么容易的面试，心想多半第一印象已经不好，对方只是出于礼貌问两句。这份工作看来九成吹了。一个星期后，出人意外地，他接到了聘用通知。依据是：他拾起了那张许多人注意到了却没有想到捡起来的白纸。

另有一个事例是，同样是一家外企，急需一名业务主管，在面试时，只是让应聘者随便在公司内走上一圈，然后发表个人对公司的看法。不少应聘者大谈特谈规模、前景、抱负等等。而最后获得录用的人朴实无华，仅仅因为他在参观洗手间时将一只正在滴水的龙头牢牢关好了。

● 女性面试技巧

1. 态度自然放松。第一次面试总是不会轻松的，但是假如你很紧张的话，你将更难推销自己。把你心里的不安平静下来。怎么做呢？首先，记住那位主考官也曾经历过同样的事情。其次，在你走进办公室以前，先做三次深呼吸使自己放松下来。

2. 穿着适合那份工作的服装。穿着的服装和你去面试的那份工作的性质要有关联。是什么性质的工作，就应穿相适应的服装。基本原则是穿着整齐明快，不可太花哨。假如是应征办公室以外的工作，可以穿一件长裤套装，或是一件简单整齐的洋装。不应失去你的女性特质。

3. 以你最好的一张脸前往。一张容光焕发的脸，会给面试活力感；反之，一脸疲惫、哀愁的脸，会让面试者不悦。因此，应该整理整理表情，并略施粉黛，衬出一张生气勃勃的颜面。不过，胭脂、口红和眼线要尽量少用些。

4. 不要带那些丁丁当当作响的道具。珠宝、项链、摇摇晃晃的耳环、哗哗乱响的手镯要摘下来，只带尽可能简单的装饰品。否则，会给面试官

不正经做事的印象。

5. 进去时保持站立的姿势。走进面试办公室时，除非对方让你坐下，绝对不要随自己的意思坐下来，而应保持优雅的站立姿势。

6. 把面试官当成一个朋友。把那些面试官当成你的朋友，你是去拜访朋友的。这样就会产生一种温暖的感觉。你越感到温暖，就越容易达到自我推销的目的。

7. 让面试官感到自在。怎么做呢？看起来要有兴趣，不要无精打采，不要打呵欠，要多微笑，让你的微笑形成一个温暖、愉快的表情。不要皱眉头或看起来很顽固。

8. 倾听并且发问。多倾听表示你对面试官的充分尊重和注意。多发问则表现你已经消化了面试官所说的话。假如面试官刚刚告诉你上班时间是9点~17点，那么随口问一下是不是规定要加班，就是一个聪明的做法。

9. 对自己充满信心。有信心的人能给人耳目一新的感觉。而信心则源于你对自己的了解，对职业信息的分析和你不达到目的誓不罢休的决心。

你找到某家公司，问清经理是谁，就到他的办公室，有礼貌地和他寒暄几句，然后说明来意，进

入正题。要记住，尽可能与有决定权的人面谈，不要去人事部门。如果是经理或其他高级主管让你去，你再去。作为一个聪明的女人，你应该知道，人事部门无最终决定权，他们只是奉旨办事。

10. 注意你的第一印象。人们对陌生的印象往往较为深刻。他们会注意你的一举一动，听你说话是否诚恳自信，看你的仪表是否大方得体，你举止是否不卑不亢等等。总之，是否给人留下一个最佳的第一印象。

接下来你们会展开对话。一般说来，给你的时间有限。如果你恰巧是他们所要的女性，他们会邀你进行一次详述。或者他们觉得你有可能是他们需要的人，就会让你进行一次面试。

如果你是别人介绍去的，介绍完情况后，对方也许会问：“哦，你就是×××，是吗？”你可以回答：“是的。”也可以详细地回答，那效果更好。如你接着说：“某厂长要我找你。”与简单的回答相比，这更能使你置身于宣传自己的气氛中。这种回答也很自然地把话题引入你现在的工作，你最擅长的业务，或你某方面的能力的讨论中。

● “过来人”的经验

“透过成功看求职”，看上去有点事后诸葛亮的味道。但不管怎么说，在新的一轮求职高潮即将刮起之际，我们透过求职者成功的“光环”，来看看职场“过来人”是如何把握职场中的细枝末节的，以供“未来者”参考借鉴。

（一）在小组面试中“出彩”

郑斌 武汉大学哲学系

1. 放下包袱，大胆开口，抢先发言。对于每个小组成员来说，机会只有一次，如果胆小怯场，沉默不语，不敢放声交谈，那就等于失去了被考察的机会，结局自然不妙。当然，如果能在组织好材料的基础上，做到第一个发言，那效果就更好，给人的印象也最深。

2. 逻辑严密，论证充分，辩驳有力。小组讨论中，当然不是谁的嗓门大谁就能得高分，考官是借此考察一个人的语言能力、思维能力及业务能力，不着边际地夸夸其谈，只会在大庭广众中出

丑，将自己的不足之处暴露无遗。语不在多而在于精，观点鲜明，论证严密，一语中的，可起到一鸣惊人的效果，显示出你高屋建瓴的大家风范。

3. 尊重队友观点，友善待人，不恶语相向。相信每一个小组成员都想抓住机会多发言，以便“突显”自己，但为了表现自己，对对方观点无端攻击，横加指责，往往只会导致自己最早出局。哪个公司愿聘用一个不重视团队合作，为抬高自己而贬低他人的人呢？

4. 掏出纸笔，记录要点，做到与众不同。别人在滔滔不绝，你却掏出纸笔，将其有关观点记下或加以分析，这样很容易使自己“鹤立鸡群”，让主考人员眼睛一亮，记住你的名字。

5. 逐一点评，最后总结，充当领导者。在讨论结束之前，如果你能将各成员交谈要点一一点评，分析优劣，点评不足，并适时拿出令人信服的观点，使自己处于讨论的中心，无形中便使自己成了领导者的角色，自然也就为自己成功“入阁”增加了筹码。

6. 上交讨论提纲，条理清晰，再露一手。将最后讨论纪要迅速整理成文，一目了然，上交主考官，既展示了自己流畅的文字功底，又给人办事得

力、精明能干的好印象。这样的人才谁不爱？

（二）面试抓住最初三分钟至关重要

孙劲松 山东大学数学系

在令人乏味的招聘现场，别以为考官会有好心情，能静下心来听你喋喋不休地讲个没完。职场资深人士指出，实际上从你一踏入大门的三分钟内，主考官就决定了是否要录用你，余下的几分钟完全是安慰性质的敷衍，因此，面试时要抓住最初的三分钟：

保持面部微笑。像口袋里被偷了几万元钱那样哭丧着脸，一言不发，只会给人压抑感。微笑是润滑剂，方便谈话之门的打开。微笑是显示器，显露出你的涵养和风采，面带微笑去面试，一般总能取得好结果。

坦然进门，彬彬有礼。任何的犹豫不决、扭捏不安，迟迟在门边徘徊、不敢进门之举都将会给用人单位极端不自信的印象。需要指明的是，用人单位招聘的是人才，而不是搔首弄姿的模特儿，因此必要的装饰打扮是可以的，但切不可喧宾夺主，给人不正经办事的印象。除非对方怀有某种不可告人的秘密。

不要一落座就习惯性地掏出香烟，或嚼着口香糖不停嘴。如有狐臭等难言之隐，请有意离考官远一些。满口黄牙再加口臭熏人，只会让人敬而远之。

各种证书证明你会一手，但也犯不着献宝般一一展示给主考官过目，这并不能证明你的实际能力高人一等，而且主考官也没那多么闲工夫去欣赏。一些考官收到你的简历，还会要求你再介绍一下自己的基本情况，如果以简历上都有而回敬考官，那也就等于回敬掉了自己的宝贵机会，考官本是想测算一下你的现场语言表达能力的。

对于一些经办人员为你提供的各种服务，你切不可因其是小人物而眼睛向天，置之不理，他们没有办法决定是否录用你，但有的是办法不录用你。

● 败者的教训

好不容易获得了面试的机会，可是面试回来，经过漫长的等待，收到的却是落选的通知。几次面试下来，总结了不少教训：

1. 看来有点“老上”。服装可能已经过时，一定要注意你的衣服，还有你的眼镜、公文包，你的

衬衫、套装一定要经过专业洗涤、熨烫。

2. 缺乏定位。看起来太像一个“杂家”，什么都能干，但什么都不懂。你需要认真地做一份求职目标分析，搞清楚你到底想干什么，适合干什么。

3. 推销太过分了。求职就是一个自我推荐过程，在推销自己的过程中表现过分，太着急、太渴望得到某份工作，以至你被认为身陷绝境，别无选择。因此面试的时候，你应多听少说，80% 听，20% 说。

4. 要的钱太多。你可能总以你以前的工资作为确定你薪水要求的标准。在薪水问题上不能保持适当的灵活性，从而使你给人的感觉是只关心薪水待遇，而不太关心你能为公司做什么贡献。

5. 好像很难和人打交道。在几次面试中，公司发现了你的弱点、性格缺陷和不良习惯，例如傲慢、缺乏耐性等等。

6. 公司里有人不喜欢你。有许多公司，只有内部看法一致才会作出决定雇用一个人，也就是说几乎每个人都要喜欢你。因此在今天的团队环境中，你要尽最大努力，让你遇到的每个人，从接待员到总经理都喜欢你。

● 专家的告诫

王维岭先生 面试官 负责公司
人事工作的三井物产（中国）业务副
总经理

面试是求职中最重要的阶段，我会考察应聘者的气质和基本业务素质。实际上，从应聘者走入公司那一刻起，我就已经开始了考核。

面试过程是一个交朋友的过程，没有固定的问题和形式，因人而异。

面试能不能成功，也许在你踏进大门后的最初三分钟就被决定了。面试首先考核的就是应聘者的外在气质，应聘者的衣着、发型、走姿，以及与面试人员打招呼、接送文件的举止，这些不经意间完成的动作，正是公司对他们外在气质的考察过程。

大多数应聘者，尤其是应届毕业生在准备面试时，过多地把精力放在猜面试可能问到的问题上，花许多时间准备答案，却忽略了言谈举止等“小事”。然而，公司的面试人员是不会放过任何一个可以考察应聘者的机会的。总的来说，应聘者的穿

着打扮要整洁、大方、得体，并不一定要穿西服打领带，可以穿得休闲些，但是一些另类夸张的服饰、如有漏洞的牛仔裤等，肯定是不受欢迎的。

应聘者的内在气质中，自信是最被看重的。

有些毕业生觉得自己不是名校出身，便在求职中有意省去学校的名字，我们绝对不会给这样的人提供机会，因为他首先表现出了对自己的不自信；相反，那些不是出自名校，但如实说明毕业学校的人，会在求职过程得到加分的机会。

面试中应聘者应该变“被动”为“主动”，不把自己看做一个被考察者，而是把公司作为考察对象，拥有这种从容的心态，就能充满自信地完成面试。

考察应聘者的内在气质，公司还设计了一些实际场景。例如应聘者到公司后，一名工作人员会把他从门口领到会议室，在会议室里转一圈，再把他从会议室中领出来。这就是测试题目，让应聘者描述一下自己在几分钟内都看到了什么。有的应聘者，能详细地说出从一进门到会议室都看到了什么，而有的人则说不出来。通过这个简单的测试能看出，那些能够具体生动地描述所见的人，能很好地调节心态，让自己很快地放松下来，通常被认为

是充满自信的人。

应聘者的内在气质，还包括回答问题时的分寸感、逻辑性等。

用人单位主要是考察应聘者在回答问题时，是否经过严密的思考，答案是否客观、恰当等。许多应届毕业生在这方面做得较差，他们通常对自己的能力估计过高。在回答公司提问时，为了能获得职位随意夸大自己的能力。但是当提问更深入时，他们常常又不能自圆其说。

面试中，我们更注重考察应聘者是否具备基本的业务素质，一些具体的业务能力主要由业务部门考察。作为面试的最后一步，在基本业务素质的考察中，公司往往仍会设置一些“场景题”，借以考察应聘者的应变能力、工作作风及处事方法。这些场景题，一般都是人人可做的题目，但做好却不易，而且事先无法准备，很难造假。这些题目几乎能够直接暴露自身的实力，求职者如果不小心，很可能前功尽弃。

针对一些应聘者，特别是应届高校毕业生有较强的理论知识，但实际应用能力差的共性，在面试中，用人单位往往会让应聘者临时完成一个小任务。比如，让他到某个业务部门取一份内部资料

等。当然，会在这个过程中事先设置一些困难。有些人就能完成任务，从这个小课题中胜出，而有些人根本完成不了任务。这样，谁的综合素质更优秀就显而易见了。

张杰贤先生 著名“老猎头”

中华英才网总裁

面试是展示自己最优秀的一面，不是真实的自我；

面试是为了获得工作机会；

面试是表演，但不是作假，也不是说谎。

如果你在面试时“真实”展示自我，你很有可能得不到这份工作。

参加面试应该学会自我包装。自我包装与社会上所提倡的“诚信”并不矛盾。自我包装的涵义是掌握一定的面试技巧和心理战术，措辞到位，扬长避短，沉着应战，在短时间内给面试官一个积极向上、稳重成熟的印象。

参加面试的目的自然是为了得到这份工作，而不是向面试官“忏悔”。个人职业发展规划与公司发展规划和用人之道可能不会吻合，回答一些问题

自然要讲究一些策略了。

拿下面的问题为例：

你认为你的缺点或者不足之处是什么？

你为什么放弃你的上一份工作？

你对你的上一家公司最不喜欢的地方是什么？

你打算在我们公司干多久？

诚然，金无足赤，人无完人，不管你如何组织语言回答这些让人左右为难的问题，多少会暴露出这样或那样的个人问题。其实，与其说狡猾的面试官想听到你的真实答案，倒不如说这些问题是精于心理战的面试官设下的“圈套”。能变不利形势为有利形势的，只有靠应聘者的自我包装技巧了。

尼克·柯考迪罗斯 专门替大公司物色高级职员猎头专家

多年来，他从设在美国加州硅谷的公司引荐过大量精英给许多大公司，如施乐公司、IBM 公司、通用电气公司等。以下是他向准备参加面试的求职者提出的“求职必或六原则”。但请求职者注意的是：面试成不成功，最根本的决定因素还是你本身具不具备你所去应试的公司所需的素质或潜质。

（一）“赠送货样”

专门替大公司物色人才的专家都知道，公司是否雇用某个人，决不会只根据这个人的履历。履历表只是列出你过去的经历，对求职可以说没有什么帮助，因为它并不能证明你可以胜任你想得到的那份工作。履历表的作用是供雇主参考的，根据它来推测你是否对他们有用。只靠履历表不可能成功。有一句促销格言：赠送货样给顾客，可让顾客找到理由多买一些。求职者也这样做：向雇主举例说明你能为他们做些什么。在履历表中增加一栏，称之为“能为贵公司带来的利益”。用两句话来说明你能对未来雇主带来什么好处。例如，我会整顿运输部，节省营运成本。内容要具体，应向你去求职的每一家公司提交不同的履历表。

（二）别理会人力资源部

只要可能，猎头专家总是设法绕过人力资源部。大多数人力资源部其实都是以处理文件为主的部门，他们把你的求职函、履历表等文件装包、编组、归档、分类。然后，如果你的文件有幸没在混乱中给弄丢，他们可能把你的文件送交一位真正知

道公司需要什么人才的经理。可是，在你等待人力资源部约你去面试的时候，猎头公司的人已在打电话、走后门去和负责雇用职员经理接触了。所以，你求职也应采取同样的策略：直接向有最终决定权的人求职。

（三）面试前查明一切

猎头公司只会推荐显然符合资格要求的求职者去面试。你找工作时，也应先设法了解自己是否能胜任那个职位。去面试前要先查明该职位的工作范围，研究该公司，摸清它的企业文化和目标，以及有什么竞争对手。

要了解某家公司，最好的方法就是去找该公司的雇员谈谈。美国罗切斯特大学电机工程学及光学博士班学生肯登·格林毕业前去求职，就采用了这种方法：“我会去找一篇我感兴趣的那家公司工作的某同行所写的论文，然后打电话给他要求跟他谈话，向他查询我是否达到受雇条件，并且讨论公司的需求。我这样做了之后，结果通常是：我获邀请去面试，要不然就是总算知道这家公司并不适合我。”

调查可能加入的那家公司之后，你往往会发觉那家公司其实并不适合你。到你最终找到一家真正

适合你的公司时，你就会满怀信心地去面试，并且认定该公司是你愿意效力的。

（四）记住：雇主真的想雇用你

公司举行面试是为了要找到最佳人选，如果你获录用，经理会欣喜若狂，因为他或她再也不用主持面试，可以去做自己的工作了。所以你要调整一下自己的心态。如果你确信经理会录用你，面试时自然充满信心、挥洒自如，而经理就可能因此对你产生好感。

（五）视面试为第一天上班

大多数人视面试为讯问：雇主提出问题，他们答话。其实这是错误的。你应该当自己已是雇员，正在那里讨论一项新计划，而不应视自己为渴望获录用的求职者，并因而表现得卑躬屈膝、唯唯诺诺。

盖利·查高斯基去美国电报电话公司面试。主持面试的副总裁告诉查高斯基，面试不会超过20分钟。查高斯基走到副总裁旁边的记事板前，扼要地写下该公司正面临的考验，以及他相信可为公司增加利润的措施。15分钟后，查高斯基写下他估

计的最终利润，同时抬起头来朝副总裁看了一眼。

那副总裁嘴巴张得老大，他告诉查高斯基，面试可以继续下去。然后副总裁去把他自己部门的人都叫了进来，大家开会开了两个小时。

查高斯基如此把面试转为工作会议，不但让对方看得出他了解并能胜任他所应聘的职位，也让对方明白他能为公司带来什么益处。

（六）如获录用，先参观公司

雇主如果决定聘用你，他除了给你提供一个职位和相应的薪金福利，还放弃了部分对雇用程序的控制权。面试开始的时候，雇主对是否录用你掌握全部决定权，但一旦告诉你他要聘用你，他就把决定权让给了你。身处这种情况的人只有极少数知道自己拥有此权利。你一旦知道了自己已获录用，就应该去研究是否要更改聘用条件以助你达成目标，也应到该公司去彻底参观一次。

去参观你将要加入的那个部门，要求和那部门的人见面，看看哪些资源归你支配。要求把薪酬提高——先决条件是你认为自己值得拿较高的薪酬。不必担心雇主可能不满。只要你提出要求的时候有

技巧，所提要求也合理，公司是会考虑的。一旦你获得录用，你就有权决定是否加入那家公司，是否应该要求更好的薪酬和福利。”

陆文杰 华夏人才咨询总裁

略卑不亢

常有不少求职者问我：参加面试唯唯诺诺不行，趾高气扬更不行，那么如何才能掌握不卑不亢这个“度”呢？因为掌握这个尺度对于不少不谙面试技巧的求职者来说的确是太难了。

如果一味要求求职者强调个人尊严，灌输求职要有“不卑不亢”的观念，恐怕是有“误人子弟”之嫌的，尤其是如今求职特别难的时候，若非市场紧缺或顶级人才，切莫听信“不卑不亢”的建议，因为弄不好你所认为的不卑不亢恰恰是别人认为的“冒犯有加”。

所以根据我多年的面试经验和体会，我认为比较好的做法是“略卑不亢”，甚至于“有卑不亢”也未尝不可。

几年前，一位大学毕业刚工作了一年的女孩前未应聘一个秘书的职位，当时面试已近尾声，双方

都谈得很愉快，这时我又多问了一个问题。

问题：“你认为对你来说现在找一份工作是不是不太容易，或者说你很需要这份工作？”按常理，如果她当时问答“是的”，一切便大功告成。但这位女孩可能为了体现她的不卑不亢，便回答说“我看不见得”。这一下使同时在场的用人单位人事经理顿时打消了录用她的念头，理由是“此人比较傲”。

一句话，断送了一次较好的就业机会。事后这位女孩表示很后悔却也无济于事了。建议所有的求职者都牢记，如今的就业市场毕竟供大于求，属于典型的“买方”市场，就业形势如此严峻，何不学乖一点，何必为了虚无飘渺的“不卑不亢”而痛失良机？

为了找一份好工作，只要不涉及人的尊严，略卑不亢，说得再体面些，“谦虚”一点又何妨呢？

吕雪峰 北京京汉投资公司人力资源部总监

面试时小心你的话外音

看人看相，听话听音。面试时，你回答的每句

话，作为富有经验的主考官总能听出一些“言外之意”，并从中了解你的工作价值观，判断你和公司发展、工作职责、企业文化等方面是否相融、相互促进，最后决定录取你与否。

比如，主考官面试时最喜欢问的一句话是：“你找工作时最在乎的是什么？”

如果你回答：“我希望追求一份有发展空间的工作。”其实，主考官知道，你的真正意向是：“钱多、事少、离家近。”

如果你说：“我希望得到一份能全面展示我的长处的工作。”主考官会感觉你可能在以前的工作中有志难酬，究竟是何原因他一定会在接着的提问中继续查找。

如果你说：“我希望在一个气氛和谐融洽的环境下工作。”主考官判断：你以前的工作单位人际关系复杂，大家各怀鬼胎，互相勾心斗角。

“我希望在一个朝阳企业工作，最好是高科技产业。”主考官判断：热门的企业是你最热衷的，正所谓“君子爱财，取之有道。”不过如果总以“利”字为先，那你的忠诚度可令人担忧。

“我希望付出与所得成正比例，有能力者能脱颖而出。”主考官判断：可能你以前在激烈的竞争

中，错失晋升良机，因而在待遇上不甚满意。一旦官衔与待遇都迎刃而解时，你会继续为公司拼命努力吗？

一般来说，阅历丰富的人择业时，考虑层面会较广、层次较高，而资历较浅者，则容易过分计较经济层面、个人发展方面的问题。

一份好的工作背后，一定有成百的竞争对手在同场较量。因此，考虑成熟、把握答话分寸是你顺利通过面试的关键一环。

王青 中国人民大学劳动人事学院

灵活面对不同的面试

“请回答 $1+1=?$ ”一位大学毕业生应聘公务员，他稍加思考十分自信地回答：“你需要它等于几，它就等于几。”结果他被淘汰了。

主考官解释说，曾有一位部门经理面试时答过同样的问题，答案与毕业生的一样，这位应聘者被录用了。毕业生的回答说明了一个问题，他读过不少求职技巧的书，但他忽视了不同职位的不同素质需求。企业的部门经理要为企业的目标服务，企业希望他一年创造上百万的利润，那他就得朝这个方

向去努力。但我们这里要招的是公务员，公务员的基本素质之一是实事求是。因此他对“ $1 + 1 = ?$ ”的回答只能说明两个问题：要么是生搬硬套，要么是盲目服从，这与公务员的素质要求是格格不入的。

“ $10 - 1 = ?$ ”这也是一道很有趣的招聘考题，它至少有三种答案：

其一是诚实答法，即等于九。如果你应聘的岗位要求你丁是丁卯是卯，如秘书、财会统计人员、法律工作者、科研人员等，那么你就适合选择这种答案。

其二是不定答法，即可以等于20、30，或者“你需要它等于几它就等于几”。这种答案适宜于应聘营销职位的求职者选用。因为营销人员的能力完全体现在他的营销业绩上，以很少的资金，开拓出一片大市场，这种花“小”钱赚“大”钱的营销人员谁不愿意录用呢？

其三是“荒唐”答法，也可以叫“哲学”答法，即等于0。应聘管理职位就可以选择这个答案。因为作为一个集体，要有一个最优秀的、能力最强的“头”，才能发挥出这个集体的整体效能，假如失去这样一个最好的“头”，即“10”个减去

“1”个，具有决定作用的一个，那么这个集体的整体效能就不能发挥出来，这不就是等于零了吗？

常欣 思科系统（中国）网络技术有限公司人力资源经理

企业喜欢什么样的应聘者

企业在面试中主要考虑的是应聘者在本企业中发展的可能性。企业选的不一定是“最好”的，但一定是最适合的。

不管应聘者以前的成绩多么好，如果缺乏到本公司工作的志愿，那我们肯定是不不会要的。我们需要的是那种不畏艰难、不怕失败，能不屈不挠地开拓进取的人。我们需要的是有个性的人。在面试中我们的评价要点着重于看应聘者到底是否具有个性，以及这种个性与我们公司是否符合。

尽管每个公司都有各自不同的人才评价标准，但对应聘者的要求有几点却很一致：

一是企业需要那种具有高度进取心的人。简单地说，各公司都喜欢那些真正想干点事情的人。这些人往往能自觉地、积极地努力，并能不屈不挠地

把思想付诸于行动，影响和带动其周围的人去工作。一个人如果缺乏进取心，在工作中抱应付态度，自然不会提出主动性的建议，努力去开拓工作的新局面。

反映在面试中，就是一般主考官所提出的“你做过的最成功的一件事是什么？遇到了哪些困难？又是如何克服的？”记住，这道题的分值可不低哦！

二是企业需要那种具有良好人际适应性的人。良好的人际适应能力是指一个人在组织中与其他成员的协调能力和沟通能力良好。具有良好人际适应能力的人往往能团结和带动组织中的其他成员进行工作。组织中许多项目的完成均要通过各个成员的相互协助，并且良好的人际适应能力也有利于组织和外界的联系。

反映在面试中，一般会是：“你担任过什么社团职务？有没有一件事，你和你的组员意见很不和？你又是如何说服他们一起达到成功的？”当然对于这类题目，毕业生有事例即说，没有的千万不要编造。这种很具有实操性的题目，对于火眼金睛的主考官来说，是很容易判定出你所说事例的真假的。

三是企业需要那种具有高度灵活应变能力的人。企业是一个活生生的处于不断发展之中的实

体，在企业的发展过程中会遇到许多意想不到的新问题，这就需要员工具有应变能力，能灵活地适应各种环境的变化。有人认为，应变能力是现代“白领”必须具备的最重要的素质条件之一。

反映在面试中，最大的可能性就是主试人给你一个模拟的场景，让你做出一些判断和决策。同时，从你应聘中的一举一动也能看出你的灵活应变能力。

四是能适应本公司工作的人。面试是企业 and 应聘者的互相沟通，除了工作能力之外，每个公司都有其特殊的文化环境，当主考官感到应聘者不合乎本公司的文化环境时就不能录用应聘者。能适应该公司工作的人，不但是指能力上能适应，而且包括个人修养、言谈举止、工作作风等多方面。

● 案例点评

案例背景

应试者：一位从事技术工作的女士

面试官：爱立信（中国）人力资源部副总裁牛艳娜

面试过程：

问：你以前在哪里工作？

答：我在一家公司做技术支持。

问：进入公司的目的？

答：喜欢技术支持，因为我具有这个能力。

问：你有什么成绩呢？

答：做了上海的一个方案，且在各个部门有很好的协调能力。

问：周围的同事朋友怎么评价你呢？

答：待人诚恳。

反问：您问我这个问题的目的在于哪里呢？

答：看你在工作中的沟通能力……做技术支持的，当然应该有技术方面的能力，但合作是最重要的一点。

面试官点评：这位小姐很敏锐，但作为应试者，不应该反问面试官提出问题的目的。如果为了显示主动性，可以在最后问问面试官，自己在以后的面试中应注意什么。再有，讲故事特别重要，把自己最得意的成绩、做得最好的项目详细说出来，像这样一句话概之，不令人信服，印象也不会深刻。

案例三

应试者：应聘中华英才网销售人员的一位男士

面试官：中华英才网 CEO 姚卫民

面试过程：

问：请用三句话来介绍自己，评价自己。

答：1. 干劲冲天；2. 一定给你挣钱；3. 善于和同事合作。

问：五年内对个人制定的目标是什么？

答：做一个职业经理人。

问：对我们公司了解吗？

答：在上学的时候经常上这个网，我感觉是人力资源网站里做得最好的。

面试官点评：对自己的评价，是在测试他的表达能力和思维能力，是否在他的脑子里有一种思维方式；五年以后如何定位，是看他做事情的目的性；问对公司是否了解，在于了解他是否对我们公司真正了解、真心感兴趣。在国外，如果不了解这个公司，你连

去都不要去。我们很多人把面试过程看得很紧张,就是因为不了解该企业。如果你了解企业,你完全可在面试中变被动为主动。不用了解很深,只要在面试时,表现出对这个企业的兴趣就可以了。要把握一个平衡,不要以辞藻来堆砌你的才能,而要通过故事来表达此意。最后一点,面试时不紧张是好的,但也不能自由得无拘无束。有一位从很好学校毕业的MBA,技能和知识都足够,但他从进门的第一分钟到出门的最后一刻,都是双手抱肩,头靠后躺在椅子上,这样子叫企业怎么选他呢?

案例三

应试者: 一位清华研究生

面试官: 思科系统(中国)网络技术有限公司
亚太区经理萧泓

面试过程:

问: 应聘什么职位?

答: 技术支持。

问：有一个10人的软件项目，但经济光景不好，预算要减掉一半，而上司还要求做得更好。你怎么办？

答：最重要的是企业的文化和人情味。朋友对我的评价是有困难的时候，总喜欢找我。作为一个项目负责人，我可以通过自己影响他们。我相信他们会支持我在这种情况下做好项目。

面试官点评：预算砍掉一半，你没有说不能做，说明你有一定的能力，但你的回答很难看出你的技巧。我对你的印象是：人情味很重，关心下属，譬如你可能不会因为预算减半而裁员，但可能是对生意并不是很敏感。其实，更好的答案应该是：“老板，我可以做得更好。我是否可以帮您，来解决那个使我的预算要减掉一半的危机？”至于具体如何去做，应该和你的老板去商量。

另外面试时，一定要注意自己的形象。比如面试时手机不要响，万一响了要说“对不起”，然后挂掉，而不是一边说“对不起”一边还要接电话。

案例四 情景面试的案例

情景面试应用于人才选拔是基于心理学家勒温的著名公式： $B = f(P \times E)$ 。这个公式的意思是说：一个人的行为（Behavior）是其人格或个性（Personality）与其当时所处情景或环境（Environment）的函数。换句话说，候选者面试时的表现是由他们自身的素质和当时所面对的情景共同决定的。如果考官能够恰当地选择情景并保证情景对不同候选者的一致性，那么，不仅可以诱发候选者的相应行为，而且能够说明候选者行为的不同是由其素质不同所致。

某企业集团聘请招聘专家为其下属百货公司选拔总经理。在最后阶段，招聘专家对一路过关的四位候选者使用了情景面试的方法。四位候选者被安排同时观看一段录像，录像内容如下：

画面呈现一座小城市，画外音告知这是一个中等发达程度的小县城。镜头聚焦于一家百货商场，时间显示当时是上午9时30分。这时，商场的正门入口处出现了一位身高1米80左右、穿夹克的

年轻小伙子。他走进商场，径直走向日用品柜台。柜台里是一位30岁出头的女售货员。小伙子向女售货员说：“拿包牙膏。”女售货员问：“什么牌子？”“中华牌。”小伙子答道。女售货员说：“3元8角。”小伙子掏出钱包，取出一张100元的人民币，女售货员找给他96元2角。然后，小伙子将钱和牙膏收好，走出了商场。

画面重新回到了百货商场正门，时间显示是上午10时整。这时，一位身高1米65左右、穿笔挺西装的小伙子出现在门口，并径直向日用品柜台走去。“同志，要点什么？”女售货员问道。“一支牙刷。”小伙子答道。“什么牌子？”女售货员接着问。小伙子用手指了其中的一种。女售货员说：“2元8角。”小伙子掏出钱包，取出一张10元的人民币递给了女售货员。女售货员给小伙子一只牙刷并找回7元2角钱。然而，小伙子突然说：“同志，你找错钱了，我给你的是100块钱。”“你给我的明明是10块钱呀！”女售货员吃惊地说道。“我给你的是100块钱，赶快给我找钱，我还有事情要做！”小伙子提高了嗓门，语气也相当严厉。女售货员急了，声音也提高了八度：“你这人怎么不讲理呢？你明明给的是10块钱，为什么偏要说是

100元呢？你想坑人啊？”这时，日用柜台边已经聚拢了十几位买东西的顾客看热闹。这位小伙子似乎实在难以容忍了，向整个人群说道：“大伙都瞧瞧，这是什么服务态度！你们经理呢？我要找你们经理。”

说来也巧，百货商场的总经理正好从楼上下来，看到这边有人围观，便走了过来。总经理看上去是一位二十八九岁的年轻人。“怎么回事？”总经理问道。女售货员看到总经理来了，像来了救兵一样，马上委屈地向总经理告状：“经理，这个人太不讲理了，他明明给我的是一张10块的钱，硬说是一张100元的。”经理见她着急的样子，立即安慰她说：“张姐，别着急，慢慢讲，他买了什么？你有没有收100块钱一张的人民币？”这位被总经理称为“张姐”的女售货员心情似乎平静了些。“他买的是牙膏，哦……不，他买的是牙刷。对了我想起来了，今天，我没收几张100元钱的人民币，有一位高个儿给了我100块钱，他买的是牙膏。这个人给我的就是10元钱。”总经理听了张姐的话，眉头有些舒展，转身走向人群中那位身高1米65左右的小伙子，很有礼貌地说道：“很不好意思出现了这种事情。您能告诉我事情的真实情况

吗？”小伙子也似乎恢复了平静，同样有礼貌地坚持自己付给女售货员的是一张100元的钱，是女售货员将钱找错了。这时总经理环视了一下人群，然后将视线定格在这位小伙子身上，继续有礼貌地说：“这位先生，根据我对这位售货员的了解，她不是说谎和不负责任的人，但是我同样相信您也不是那种找碴的人。所以为了更好地将事情弄清楚，我可否问您一个问题？”“什么问题？”小伙子问道。“您说您拿的是一张100元的钱，请问您有证据吗？”总经理问道。小伙子的眼睛一亮，马上提高了嗓门说：“证据？还要什么证据？不过我想起来了，昨天我算账的时候，顺手在这张钱的主席像一面的右上角用圆珠笔写了2888四个数字。你们可以找一下。”总经理立即吩咐张姐在收银柜中寻找，果真找到了一张在主席像一面用圆珠笔写2888的100块钱纸币。这时，小伙子来了精神，冲着人群高喊：“那就是我刚才给的100元钱，那个2888就是我写的。不信，可以验笔迹。”

人群开始骚动，顾客们明显表示出对商场的不满。镜头在人群、小伙子、张姐和总经理之间切换，这时录像结束，并在屏幕上弹出两个问题：1. 假如您是该百货商场的总经理，您将如何应付当时

的局面？2. 作为总经理，您将如何善后？

四位候选者被要求准备 10 分钟，然后分别向专家组陈述自己的答案，时间不超过 5 分钟。

案例分析

本案例中的情景面试旨在选拔集团公司下属的百货公司总经理，选择录像情景非常恰当，同时由于四位候选者同时观看录像且问题一致，因此整个选拔程序的设计是公平合理的。第一个问题的设置在于考察候选者的快速决策能力，由于允许他们有 10 分钟的准备，因此也检验他们对问题分析的深度。第二个问题的设置则在于考察他们将突发事件与管理制度相关联的能力。限于篇幅，本文仅就第一个问题结合四位候选者的表现进行分析。

第一位候选者答案的大意是：他首先向那位小伙子道歉，承认他的下属工作失误，然后当众批评女售货员，并如数找给小伙子 97 元 2 角。这样做的理由是，90 多块钱是小事，影响正常营业、损害公司形象是大事。事件持续的时间越长，对百货公司越不利。至于女售货员所受到的委屈，可以在事后进行心理上的安抚。

这位候选者的优点在于能够从公司大局出发，分清轻重缓急，具备作为公司总经理的基本思维素质。但是，其具体做法毕竟是委曲求全，且有向不法行为低头之嫌。

第二位候选者答案的大意是：她首先诚恳地向那位小伙子和在场的顾客道歉，因为她手下的员工出言不逊，冒犯了顾客。她也主张要将97元2角钱当场如数找给小伙子，但并不是承认自己的员工搞错了，而是信奉“顾客永远是对的”这一理念。并向在场的顾客承诺将继续追查此事，如确系售货员失误要从严处罚，同时向顾客当事人承认错误和赔偿。另外，她还诚恳地要求小伙子为配合百货公司的工作，留下联系电话。

这位候选者的优点与第一位相似，但较为主动一些。在无法立即判断孰是孰非之际，突出“顾客是上帝”的理念，让顾客明白，百货公司做让步性决策的前提是对顾客的热爱。但是，这种做法仍然没有负起道义的责任。

第三位候选者答案的大意是：他认为只要他在那位小伙子耳边说上两句话就行了。他的话是：“哥儿们，请跟我到后面看一看，我们有内部录像系统。”他的理由是，整个事件明显是欺诈，对付

欺诈的手段就可以以毒攻毒，让其知难而退。

这位候选者的优点在于有较强的道义感，对恶势力采取针锋相对的措施。但是，他犯了一个大忌，就是职业经理人应以诚信为本。“内部录像系统”在“中等发达程度的小县城”里的百货公司中是绝对不可能有的。候选者如果没有意识到“中等发达程度的小县城”，便是信息管理能力方面的欠缺；如果意识到了，便是以诈还诈了。

第四位候选者答案的大意是：他要当众揭穿“骗子”的伎俩，并与公安部门相配合对之进行打击。他首先私下吩咐保安人员报警，然后向小伙子发问：“您确定您支付的是100块钱，而不是10块钱，是吗？”得到认可后进行推理：“既然您支付的是100块钱，上面又写有2888，那么这张钱上应该有您的指纹。既然您没有支付10元钱，那么，收银柜内今天收到的所有10元纸币上就不会有您的指纹。如果经查证有一张10元纸币上有您的新鲜的指纹，又如何解释呢？”

这位候选者的最大优点在于对问题分析的深刻性，他敏锐地抓住了诈骗者逻辑上的盲区，当场予以揭穿是有震撼力的。从道义的角度上讲，也是完全可以理解的。然而，作为职业经理人，“得理也

饶人”是一大招财秘诀。何况女售货员在有理的情况下也不该出言不逊。因此，如果这位候选者在识破骗局的同时，又不忘向当时的顾客群体展示亲和力，那么效果会更好。

总而言之，案例中情景面试的第一题旨在考察候选者的三层素质：洞察力——对事件本质的把握；全局观——对形象力和“顾客至上”理念的理解；道义感——对社会上反诚信现象的态度。

● 面试结束，应聘未完

离开面试现场，可以松口气，但并非一切结束。大局已定？未必！胜负是可能并可以在面试结束之后扭转。真正的该高手在面试结束后还有许多事要做。做什么？简单：

1. 在面试后的一两天内，你必须给某个具体负责人写一封短信。感谢他为你所花费的精力和时间，为你提供的各种信息。这封信应该简短地谈到你对公司的兴趣，你有关的经历和你可以成功地帮他们解决的问题。

2. 如果两星期之内没有接到任何回音，你可以给主考官打个电话，问他“是否已经作出决定

了？”这个电话可以表示出你的兴趣和热情。你还可以从他的口气中听出你是否有希望。

3. 面试看起来很成功，但结果你还是落选了。对此，你不要大惊小怪。面试时，大多数的面试官都尽量隐藏他们的真正意图，不会轻易让你看出来。万一通知你落选了，你也应该虚心地请教你有哪些欠缺，以便今后改进。一般来说，能够得到这样的反馈并不容易。

4. 如果你在打电话打听情况时觉察出自己有望选中，但最后决定尚未作出，那你就在一两个星期后再打一次电话催催。

5. 每次打电话后，你还应该寄封信，哪怕他们已经暗示你可能落选了。这样做的原因是：

(1) 你觉得有必要重新强调一下自己的优点。

(2) 你又发现了一些新的理由、成绩或经验，有必要让他们知道。得到一次面试机会不容易，不要轻易放弃希望。

6. 感谢电话要简短，最好不要超过3分钟；感谢信要简洁，最好不要超过一页纸。感谢信的开头应提及你的姓名、简单情况以及面试的时间，并对招聘人员表示感谢。感谢信的中间部分要重申你对该公司、该职位的兴趣，增加一些对求职成功有用的

新内容。感谢信的结尾可以表示你对自己的信心，以及为公司的发展壮大做贡献的决心。

● 接到录用通知之后

接到录用通知之后，居然仍有这些事要做，你是否也想到了呢？

作为一个求职者，你经过数月的奔波、一次次的面试之后，终于得到了被录用的消息。这时，你可能会庆幸自己数月的辛苦和努力没有白费，甚至还会欣喜若狂，“小”宴宾朋。先别急。事实上，在你得到这个非正式被录用的消息之后，未必就已成功在望，还有一些事情必须要加以考虑。你也许要问，既然被录用了，还担心什么？应该掌握机会才对。还是让我们先看看几个求职者的经历，再回答你的提问吧。

（一）聘你的公司，是第几选择

确实，掌握机会是个极重要的原则，不能三心二意，顾虑太多。不过，这件事不妨再稍加思考：录用你的公司，是你的第几选择？

在北京小有名气的网络节目主持人汪永这样说：“大学毕业前，我曾不止一次做行业选择分析、公司选择分析，甚至还排出了选择的优先顺序。在艰难的求职过程中，被我首选的公司、职业屡次拒绝使我十分丧气。于是我准备接受一个私立学校的邀请：做英文教师。接到学校的录用通知以后，我回想起毕业前的雄心壮志，发现以前所订的求职顺序已完全变更。因为我在面试过程中，可能在面试主考人那里受到一些打击，亲戚朋友的劝解也使我一再降低标准，在饥不择食的情况下，才选择了我并不感兴趣的教师职业。我思考了很久，还是决定放弃这个工作。事实证明我是对的，三个月后，我做了某网络的节目主持人。”

看来，接到录用通知后，首先要考虑录用你的公司和职业是你的第几选择，这有助于印证你在选择过程中有没有改变你的志向，你被录取的信息与你的选择之间是否已产生差距，这一点不能疏忽；必须要调整差距，重新选择，否则，你将走更多的弯路，甚至做一辈子你并不喜欢的工作。

（二）录用条件，是否与面试时相符

录用的条件中包括很多项目，如职称、起薪、报到日期等等。

正忙于找工作的田泓先生说：“我应聘一家公司的客户服务部经理，面试后两周收到了录用通知，可在电话中对方却告诉我聘用我做客户服务代表。我很疑惑：是公司在试用期间不给正式职务，还是我所应聘的工作是公司新增加的，职称难定？或只是名称不同，本质相符？大家都知道：甲公司的经理，未必完全等于乙公司的经理；丙公司的经理助理，可能比丁公司的主管都高。在百思不得其解的情况下，我向此公司咨询，结果是他们认为我只适合做客户服务代表。‘代表’与‘经理’是两个级别，薪水自然也是两个级别。所以，我拒绝了这份工作。”

你所应聘的职称，与录用的职称是否相符？

若不相符，你就要考虑你所追求的究竟是名分上的不同，还是实质上的差异？抑或是兴趣上的坚持？而今，也许因某种原因，你所得到的与面试时

的职称不符，这时如果与你的追求或期望相差很远，就值得考虑了。当然，你也要在了解这种差异产生的原因之后，再作抉择。

某报社记者张斌余怒未消：“当时我在面试过程中，面试官告知我月薪是5000元，可我与人力资源部主管签合同时，月薪却变成了3500元（试用期过后）。我很不理解，为什么代表一个公司的两个主管会意见不一致？”

在面试时，大部分人会谈到薪水：比如不低于若干金额；但也有时是待确定录用与否时，才告知明确的工资额。此时若与面试时所谈的相同，固然最好；但有了差异时，也应该再作了解。人事主管与面试主管在起薪上的意见不一，这种情形虽然不多，却并非全然没有。这时应该依合理性而定。只要有条件的、短期性的、金额有限，还可接受；若差异太大，则值得考虑，因为起薪若太低，以后就很难赶上去。

（三）报到时间

“我参加了二次面试后，公司要求我第二天就

报到，可第二天正是我要去另一公司面试的时间。接受吧，万一第二家公司更适合我呢？不接受吧，公司另寻人才，我岂不是错失良机？这可真是一个令人困扰的问题。如果我刚从学校毕业，而且没有任何事可做，所要的工作正是我的最爱，肯定也急着早一天报到。可问题是我已经毕业六年了。”

这是一位成功者的烦恼。

万一报到时间并不是那么理想，你就要采取适当的措施了。如果录用你的公司已是你的第一选择，大可放弃不必要的再度面试；如果尚未面试的公司才是你的优先选择，这才是大问题。这时，只好申请报到改期。一般来说，录用你的公司都会体谅你所编造的延期原因。当然也不排除公司断然回绝：“如果你有困难，我们只好另外找别人了。”这时，就是你取舍的关键，就看你自己的认知程度而决定接受与否了。

（四）接受之后

收到你所心仪公司的录用通知是一件喜事，也许你认为应该召集亲朋好友庆祝一番，好好放松一下，但是别忘了，还有一件严肃而认真的工作要面

对：了解公司、了解你的新工作、新环境都会有很大帮助。正式报到之前，先对所要服务的公司有所了解，开展工作的时候会顺畅很多。了解公司的方法很多，包括在面试时带回的公司简介、公司内部刊物或企业形象方面的资料。这会使你对公司的整体要领与营运有所掌握。

到职之前，是否先要对工作内容有初步认识呢？这要依公司及主管的作风而定。如果主管认为有必要，他可能在确认录用你之后告诉你，你的反应若是很积极，说不定会给上司带来好的第一印象。若你未来的上司主管对你期望很高，或你的工作是一项新工作，工作进度有急迫性，你不但要提前了解工作内容，甚至很可能会提前投入工作呢。对于你所期望的新工作，相信你不会拒绝，除非有特殊理由。最后要考虑的就是：一定要准时报到。可不要忽略这个问题，因为有时稍一不小心，可能会出错，延误报到时间。

“有一次，我就犯了这样的错误：约定与某培训公司人力主管会面，我准时到达。结果到了我才知道我去的是该培训公司总部所在大厦，而我要找的人却在分部上班。这个事例，证明先入为主的想

法会影响（甚至误导）我们的行为”。

最好不要以直觉或可能的想法来判断。以上种种，都是报到前该做的准备工作。看来很琐碎，却不见得没有价值。或许你要抱怨：“录用之后，居然还会有这么多事要做！”

●出奇制胜

（一）遭遇压力面试

“一架波音 737 飞机有多重？”“你要是死了，想在自己的墓碑上写句什么话？”……面试得好好的，考官忽然话锋一转，甩出个听起来像开玩笑一样的怪问题，你该如何作答？

考官的态度很冷淡？考官的打扮很土气？如果你沉不住气拂袖而去，或者心存轻蔑，就活该中了他们的“好计”。参加大公司的面试，你得好好准备准备，绕开考官布下的“陷阱”，他们再难缠，你也要坚持“战斗”到底。

梁先生：某IT公司职员

去年底的一天，我精神抖擞地去一家跨国通讯公司面试。考官是个三十多岁的香港人，看上去很精干。他先从桌上拿起一张纸，拎在手里抖得哗啦哗啦响，然后有些傲慢地拖起了长腔：“这就是你的简历吗？”我一愣，礼貌地回答：“是的。您觉得还有什么需要说明的问题吗？”

他松开手，让简历飘落到桌上，很凶地盯着我：“很有问题。你不是上海人吧？不会说上海话，你在上海怎样开展工作？”“噢，你也在上海工作，自己还不是大着个舌头，只会说广东腔普通话！”当然这话我只敢在心里嘀咕，“对了，说不定他是想先给我个下马威，看我扛不扛得住压力呢！”想到这里，我冷静地回答：“上海是个国际大都市，我想会不会说方言应该不会对工作造成实质性的影响。如果工作确实需要，我会马上去学上海话。”

他无从发作，又拿起我的简历，看了一会突然发问：“你是和母亲单独住吗？现在公司有项紧急任务，但你又接到电话说母亲住院了，你准备怎么办？”我沉默了一会，镇定地说：“我想先找个同

事帮忙把工作处理一下，自己马上赶到医院，如果情况不严重的话，再立刻赶回来。”谁知他步步紧逼：“工作是没有办法找人代的，你考虑好怎么办了吗？”我一咬牙：“对不起，我只能先赶回去。事业再重要，也没有生我养我的母亲重要！”

一听我这么说，他洋洋得意地往椅背上一靠，“我对你的表现非常失望。”一股火气直冲我脑门，“换了你自己的妈，你怎么办？”这句话在嘴边绕了几绕，还是被我咽了下去。我按下怒气，三言两语答完几个常规问题后便起身告辞。走到门口，我想了想，回头说：“我觉得您今天有一些问题问得不太礼貌。”“是吗？你要那么想我也没办法啦！”他歪在椅子上，一边抖腿一边挑衅地盯着我。我不愿再和他啰嗦，昂首推门而出。

不久，我居然接到了这家公司的 OFFER。据说那个香港考官很赞赏我，因为我“面对强大的压力”，还“能充分保持冷静和克制”，“是块干客户的好材料”。但对这家公司，我已经没什么兴趣了。

提示：有些考官喜欢 PRESSURE INTERVIEW（压力面试），往往先提一个不甚友好的问题，一开始就劈头浇你一盆冷水，让你在委屈和激愤中露出本色。在他看来，击溃你的心理防线，才能筛选出真正有心理承受能力的智者，找到能面对劣势和压力的“新鲜血液”。上文那位考官“思路”蛮好，就是选的例子稍微过分了点，应聘者的反应也无可厚非。假如工作中真遇到蛮不讲理的客户，你是不是也能一避了之呢？

（二）效率与智慧并重

有一家公司招收一名女秘书。经过面试，最后只有三个女孩子不分上下，负责人一时举棋不定，让她们三天后来做最后的比试。三天后，负责人交给三个女孩同样的一篇文章，让她们规定的时间打印出来。A女孩十指如飞，很快就将文稿打印了出来。B女孩老是碰到“拦路虎”，不停地向负责人询问某字的写法，因此耽误了不少时间，成了三个女孩中打得最慢的一个。而C女孩的文稿出现了一些空格，打完后经过询问，她再将空格一一填

写，她的速度比 A 女孩慢了些，但是明显快于 B 女孩。

A 女孩理所当然认为自己是胜者，谁知当时便被告知落选。A 女孩不服，要求给一个让人信服的理由。负责人对她说：虽然你的打字速度最快，但是我们招的并不是打字员。而且你的错误也最多。看看这份文稿吧，我们故意放了一些错别字在里面，而你居然全部照抄，一字未改。姑且不说你有没有辨别对错的能力，最起码说明你没有运用大脑去判断思考，而这正是秘书所具备的起码素质。

A 女孩无话可说，抱愧而去。其他两个女孩则一脸紧张地望着负责人。负责人对 B 女孩说：你的做法很好，遇到问题能随时请示，本来我们应该录用你的。但是秘书应该有独立解决问题的能力。事无巨细请示领导，领导怕是不会有那么多精力。B 女孩闻言，知趣地离开。于是 C 女孩顺理成章地胜出，成为女秘书人选。C 女孩的聪明在于，她懂得如何让领导花最少的精力，而享受最大的权利，这才是做下级的本分。

（三）感谢信的妙用

感谢信可以作为一种长盛不衰的奉承人的方

式，也是帮你赢得更多工作机会的好方法。

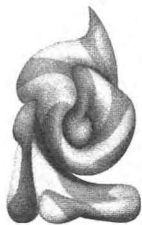
起草好给用人经理的感谢信，但在寄信之前先要问问自己以下这些问题：

你在信中是否显得真诚？毋庸置疑，不具诚意便只能成为一种奉承。如果你在信中装腔作势地写道“我非常喜欢贵公司”，或是过于平淡地说“感谢您的考虑”，都可能会显得不真诚。为了避免显得不真诚，并且确保能一语中的，寄信前找些人来读读你的信。

你是否很好地利用了第二次机会给人留下了深刻的第一印象？面试中很少有人能够得到完美的十分，因而，通过写感谢信可以弥补自己认为在面试中表现的不足之处。例如，“尽管在我的工作经历中，六年时间做过四份工作，但我曾经有五年时间在儿童医院做每周一次的志愿者，这表明我具有献身精神”。

你是否表现出热情、专注并且富有进取心？将怎样做好这份工作的要点做一番总结，向你未来的老板表明你在面试中留神听了他的谈话。随后，简短地提示他，你才是担负上述职责的最佳人选。

第四篇 成功实录



导 读

老天很公平，它让每个人都有自己的精彩之处。

老天不公平，它让有的人看不到自己的精彩，从而不知道怎么表达出来。

面试成功者，无非只是表达了他们的精彩之处，而恰好，他们的精彩是用人单位看中并需要的。

你的精彩呢？试着表达出来，对那些需要你的人——

● 给他们看我的“拳头”

周炜：某名牌高校理科冷门专业毕业生，目前供职于一家管理咨询公司，和他一拨进咨询业的，大多是经济管理专业的学生。周炜在他们那届毕业生里也算小有名气：不少大公司的面试名单上，都有他的名字。而最让大家跌眼镜的，是周炜几次“另类”的面试经历——“他怎么运气那么好……”

我知道微软的“生日”

微软那次在复旦、交大、浙大和南大总共才招30个实习生，其中还包括硕士生和博士生。我的技术水平倒还过得去，但和这些人竞争起来，肯定不占优势。

对于那些感兴趣的宣讲会，我都会从自己储备的资料库里找出有关的背景资料，这次也不例外——什么微软全世界有多少员工啦，微软的“生日”啦，比尔·盖茨提出的第一个远景目标啦……

我都能倒背如流。至于技术上的问题，我并不担心：人家有人家的优势，我也有自己的长处嘛！

那天宣讲会开始没多久，微软的人力资源经理搞了个“智力提问”：“哪位知道微软的‘生日’？”我大喜，立即举手回答，奖品是件微软T恤衫。后面的问题我全知道答案，看着我再次举得高高的手，经理想了一下，还是把话筒递给了另一个学生。

宣讲会结束后，我马上套上T恤，挤到那个经理身边去投简历。和我聊了一会儿，或许是觉得我身上的激情很对微软胃口，她对我说：“要是等会儿的考试你没过，也可以来找我。”哇，好大一颗定心丸！

T恤证明我的实力

宣讲会结束后立即进行笔试，之后是五轮面试，当天就会知道结果。我从宣讲会现场出来，没直接去考场，而是回到寝室，打开电脑上网——刚才开会时听微软技术中心的总经理提到过一种最新的编程语言，叫XML。对此我虽有所耳闻，但一直没弄明白，趁着还没轮到考试，先临时抱佛脚，搞搞清楚再说。要不然，问题搁在心里总有点痒。

大致浏览了一篇介绍 XML 的英文文章后，我赶紧冲到教室考试。这时，离开考只剩几分钟了。考卷第一部分是很简单的排列组合题和一些微软很喜欢出的 IQ 题，还有一部分是些 IT 概念题，比如微软在“.net”之前还提出过什么概念。这种题目当然难不倒我——《计算机世界报》我都看了好多遍了，IT 界的潮流动向我早就烂熟于心。中间一部分是编程题，我轻松解出第一道，却卡在另一道上，直到交卷我也没想出肯定的办法，只好凭感觉写了几句充数。

交卷时，那个监考微软工程师先是一愣：“你怎么会有这件衣服？”原来，我身上的这件 T 恤只有他们员工才有资格穿，“外人”轻易没法弄到。我把刚才拿到 T 恤的“光荣经历”和盘托出，他的态度立即变了：“那你别走，帮我统计面试人数吧。”我的那张卷子他看也没看，就直接交到面试官手里了。

XML 我不会，但我能学会

我的面试被排在晚上 9 点半。进门时，考官正在“逼问”一个计算机系的小姑娘“WindowsNT 系统的安全性”。小姑娘红着脸，一问三不知。我灵

机一动，想起1998年在一个惠普公司的讲座上听到过这个问题的答案，所以一轮到我，我就对考官说：“你刚才问的那个……我知道。”听我滔滔不绝地讲了一遍，考官挥挥手：“你过了。”哈，要是他问别的，说不定我也答不上来。

最搞笑的是第二轮面试。考官问我对什么感兴趣，对了，刚刚才“磨”好的那把“枪”，这回可以派上用场了，我立即说：“我对XML很感兴趣！”考官一听，对我也“感”上了兴趣：“那你说说看。”我这个人有个优点，越是紧张，思路越清楚。当下，我把刚看过的那篇文章背了个八九不离十，什么XML的原理、XML的好处、XML的应用前景……考官听得津津有味。完了，他让我用XML写个算法，这下我只好老实交代：“我只知道原理，不知道具体怎么写。但给我时间学，就没有问题。”也许看我不是学计算机的，居然能那么“快速”地了解最尖端的技术，考官笑了一笑，放我过了关。

接下来的面试倒没法“耍花招”。有一关气氛还相当紧张：要你当场用C语言编一段程序，考官就坐在对面瞪着你。我埋头画了五分钟草稿，考官却觉得我的方法并不是最好的，写了一段新的给我

看。看了他的方法，我不服气地追问了几句，直到心服口服才罢休。也许正是这点帮了我——他觉得我有求知欲，反正这一关我也过了。

最后一轮，考官很严肃地问了我不少个人情况，我便把自己在计算机方面的“辉煌过去”——一道来：小学那会儿在少年宫学过编程，中学的时候在中关村搞过电脑……眼见聊得分外投机，我的心渐渐宽了下来。谁知最后，考官板着脸说：“咱们什么都不用说了，你技术不够强。”我一下子愣了，辛辛苦苦冲到最后，就这么被“毙”了？一时还真不知如何应对，他却微笑起来：“你通过了……”

我拿到 offer 时，已经是深夜 12 点半。后来我才知道，微软那次招的 30 个人里，只有我是非技术专业的。在微软做了一段时间后，我猜想，当初考官舍弃不少计算机专业的学生而要了我，可能是因为我身上有微软喜欢的地方：好奇，热情，有闯劲……

● 五分钟征服考官

“面试如同打牌。你有一手好牌，不要一次出

光。你自己要控制节奏，每隔几分钟打一张好牌，激发对方的兴奋点。牌局结束，你的好牌，也就是你的优点应该全部展现出来了。”

这是张青对面试的体会。最近几个月，陆续有三四家公司（公司规模逐级升格）抛来橄榄枝，邀请她去做部门主管。

两年前，张青离开了工作三年的国企，跳入“海”中，做了一名普通的销售人员。当时，她没有对自己提出过高的要求，因为她觉得市场并不一定认可她在国企的辉煌。

张青为自己整理思路：自己三年的国企工作经验可以看作是一个纵向坐标，她了解房地产从物业到开发的全过程；如今，市场是个横向坐标，她需要对行业进行全面了解。

走遍房地产流程，经历过财务、销售、策划、管理、客户、培训等等各个环节，张青认为这并不意味着面试一定会成功。“表达也很关键。”张青说。

在多数人看来，面试时应该由考官掌握主动，但张青把这倒了过来。

一次，张青参加一个大型的人才招聘会，来到一家心仪已久的公司。“这么大的人才招聘会，我

只关注两个公司。最后还是把简历投给贵公司。”张青递上简历，非常真诚地告诉考官。

主考官立刻有了兴趣，试探着说了一句：“你对我们的期望别太高。”

张青的话接得很有技巧：“我从事这行的培训，从第一家到最后一家，经典案例始终是你们。现在，我想亲眼看看我听过的经典案例到底是怎样运作的。”

张青赢得了这次机会。在她看来，应聘者应该持有这样的立场：有诚意，表达清楚，目的专一。要学会调动招聘者的激情。

张青有一个面试的“五分钟原则”。对话开始时，应聘者以说为主，考官以听为主。经过五分钟一个回合的交手后，应聘者应该对考官的兴趣有所了解，并成功地调动他发言的积极性，应聘者站到听众的位置。

在这个交锋中，应聘者不应该是简单的敷衍或附和考官。张青用自己的经验说明，有时谈一些敏感的问题是吸引考官注意力的好手段。

也是在一次面试中，经过一番问答之后，主考官允许应聘者发问。轮到张青时，她的第一个问题就引起考官的兴趣：“在北京市刚刚评选出的金牌

发展商中，你们处于哪个档次？”“据我估测，你们的收入应该是……那你们的转型是怎样操作的？”

一个接一个问题让主考官惊讶异常：“你对我们的经营策略之了解，如同你是策划者一样。”

总结经验，张青认为，自己之所以每次都与考官相谈甚欢，与充分的前期准备分不开。几乎每天她都要上网留心各种相关资料，给每个公司建立自己的数据库。“如果对一个公司很了解，这会让招聘者感到轻松。因为他没有时间磨合，他希望你是一个熟手。”

● 机会：靠自己争取

深圳某大型汽车销售公司在我们学校招聘，除技术员工是来自交通专业的和几个校学生会主席已经内定外，其他专业学生争夺剩下的几个销售和企管的名额。一眼望去几十个人中熟悉的面孔太多了，光当过学院学生会副主席以上的就有十几个。

第一轮面试是10个10个地进去，一个小时才出来一批，外面的人等得发疯。他们要求应试者轮流自我介绍，面试官随机提些问题。轮到我时我是10个人中惟一个被他们问了问题的，自我感觉

良好。面试完他们提到：“面试成功的2点前会接到我们的电话，接不到的就失去机会了。”

13点钟面试完，我匆匆吃了个盒饭，又返回会场，原来已经在对首轮的成功者进行第二轮面试了！我有点失望，但不绝望，因为毕竟是自己的第一次，找个失败的原因总结经验才是最重要的。

于是，我对出来休息的其中一个面试官介绍了自己的情况，表明了自己想进入的愿望，刚好第二轮面试完，几位经理在临回深圳前留下最后10分钟给进入的人提问题。“你也进来听一下吧。”他对我说。

提问题前，他点了所有人的名字，“还有谁没点到名字？”我举起手：“我名叫徐毅，相信你们也对我有一定印象。虽然没有进入第二轮面试，但我对贵公司很感兴趣，觉得自己完全符合贵公司的要求，也希望贵公司能给我一个机会。”那位面试官立刻在那堆简历中翻出了我的那本，仔细放进了成功者那叠中。就这样，我由失败者成为了成功者。

● 求职如求爱：若非能者 就做韧者

求职的人谁都想一举成功，但大多数情况下，并不能如愿，为此求职者应有不怕失败的韧性。

郑州市某著名电器厂招工，中专毕业生陈昭亮前去应聘，请求随便让他干什么都行。人事主管见他身材矮小，学历又较低，就回答：“我们现在不缺人，过一个月再说吧！”其实是一种推托。没想一月后，陈昭亮真的来了，主管很为难，便又找理由说：“你这衣冠不整的样子，怎么可以进厂呢？”于是陈就去借钱买了新衣，好好修饰了一番又去应聘。对方拿他没办法，又说：“你不懂电器知识怎么行？”两个月后，陈昭亮又来了，并说：“我已经学了两个月的电器相关知识，您看我哪些方面还不够？我一定认真来补！”看着这位韧劲十足的求职者，人事主管不得不说：“我做了几十年的招聘工作，头一回碰到像你这样找工作的，真佩服你有这样好的耐心与韧性。”他终于感动了这位主管，如愿以偿地进了工厂。

● 我的长处不在脸上

郑小姐是某财经学院管理系的高才生，但是，因相貌欠佳，找工作时总过不了面试关。经历了一次又一次的打击，郑小姐几乎不相信所有的招聘渠道，她决定主动上门专挑大公司推销自己。她走进一家化妆品公司，面对老总，从“永芳”、“伊贝嘉”等化妆品公司的成功之道说到“雅芳”、“霞飞”的推销妙技，侃侃道来，顺理成章，逻辑严密。这位老总很兴奋，亲切地说：“小姐，恕我直言，化妆品广告很大程度上是美人的广告——外观很重要。”郑小姐毫不自惭，迎着老总的目光大胆进言：“美人可以说这张脸是用了你们的面霜的结果，丑女则可以说这张脸是没有用你们的面霜所致，殊途同归，表达效果不是一样吗？”老总默许，写了张纸条递给她：“你去人事科报到，先搞推销，试用三个月。”郑小姐十分珍惜来之不易的工作，满腔热情地投入工作中，一个月下来，业绩显著。她现在已是该公司的副总经理。

● 我早就在为贵公司工作了

深圳一家著名外企招聘高层管理人员，丰厚的薪水、优越的待遇吸引了众多人士前来应聘，其中不乏博士、硕士，也有的原本就是外企员工。但令大家意想不到的，最后胜出的却是一位只有大专学历、也从来没有外企工作经历的无名小卒。在谈到何以制胜时，这位先生道出招数：

“这家公司的招聘广告在《深圳特区报》一登出来，我就着手对该公司所有的产品做细致的市场调查，从市场份额、产品到竞争对手等各方面的情况我都了解得清清楚楚，因而提出的建议和制定的规划也是切实可行的。公司没请我，我就已为公司工作了，不请我又请谁呢？”

用人单位最希望的就是招聘到的人能实实在在解决问题，对症下药，提出切实可行的解决方案，最能获得应聘单位的认可。

● 心动不如行动

前年，我只身闯荡深圳。当我得知一家企业内

刊招聘记者，当即携作品集赶了过去。

到现场一看，仅有的一个岗位，竞争者竟达125人！而且其间又不乏学历、资历、年龄、口才诸方面胜过自己者。见此阵势，我本欲打退堂鼓，可又一想既然来了，长长见识也是好的，便耐着性子坐下来。

面试的人太多，而且主考官正是该公司的老总，我又被安排在后面。看看应聘者一个接一个面色沉重地走出考场，我已预感到形势对自己越来越不利，必须采取独特的面试方式打动老总才能出奇制胜。

这时候，在会客室里坐等的几位应聘者开始闲聊。其中有这么几句牢骚话引起了我的注意：“来的都是有经验的人，小小内刊还拿不下来？一个面试还搞这么复杂！”“肯定要当面出题让应聘者动笔，不怕它，都带了作品集来，还说明不了问题？”

我心里一动，当即赶往楼下的打字店，以“求贤若渴”为题写下一篇现场短新闻。回到会客室时，正好轮到自己出场了。

面试的内容有些出乎我的意料，神色已略显疲惫的老总既没提业务，也不问应聘者经历，而是要我从自己的角度谈谈如何当好内刊记者。我当即递

上刚打印完的那篇短新闻稿说，自己的角度就是“敏锐”。

我成了应聘人员中百里挑一的幸运儿。老总说：“其实正确的方法大家都注意到了，但心动不如行动，只有你当时把大家都注意到的东西先做在了前面。”

第五篇

中外名企怎么面试



导 读

随着中国的入世，必然带来中外经济交流与合作步伐的加快，到中外名企中去工作已成为许多白领的心愿。中外名企的人员素质是世界上一流的，它们的面试考核方法在世界上也是引领潮流、不乏经典之作的。

当然，去名企的人总是少数。但看看他们的面试关，可以知道所谓人才的门槛有多高。有信心，去试一下也无妨。

（一）微软：见到的考官越多，成功的希望越大

微软面试应聘者，一般是面对面地进行，但有时候也会通过长途电话，越过千山万水甚至太平洋，考官和应聘者只是坐在电话线的两端。每一个面试者要同微软公司的5到8个人面谈，有时候可能要达到10个人。每一个考官的面试都是以“一对一”的方式进行。主考官全是各方面的专家，每个人都有一套问题，各自具有不同的侧重点，问题的清单通常并未经过集体商量，但有四个问题是考官们共同关心的：（1）是否足够聪明？（2）是否有创新激情？（3）是否有团队精神？（4）专业基础怎样？

当你起身离去之后，每一个考官都会立即给其他考官发出电子邮件，说明他对你的赞赏、批评、疑问以及评估。评估均以4等列出：（1）强烈赞成聘用。（2）赞成聘用。（3）不能聘用。（4）绝对不能聘用。你在几分钟后走进下一个考官的办公室，根本不知道他对你先前的表现已经了如指掌。他在嘴上说“接着谈谈”，其实是瞄准了“哪壶不开提哪壶”。所以，一个进入微软研究院的应试者

会觉得是在攀高峰，越到后面难关越多。当然，也会有些人只经历了两三个考官就宣布结束，并未见到后面的“险峰”，但那并非吉兆。因为这两三个考官也许正在网上传递着同一句话：“此人没戏，别再耽误工夫了。”一般说来，你见到的考官越多，你的希望也就越大。

下面是微软面试中的一些经典问题：

1. 为什么下水道的盖子是圆形的？
2. 请估计北京有多少加油站？
3. 你和你的导师发生分歧怎么办？
4. 给你一个非常困难的问题，你将怎样解决它？

5. 两条不规则的绳子，每条绳子的燃烧时间为1小时，请在45分钟内烧完两条绳子。

对于这些问题，考官并不是想得到“正确”答案，而是想看看应聘者是否能找到最好的解题方法，看看他们是否能够创造性地思考问题。

（二）民生银行：着重考察求职者的悟性

民生银行是中国金融改革的新生事物，时间虽短，却取得了令人瞩目的成绩。民生银行的招聘原

则是：“重文凭，不惟文凭。”因为在他们看来，学历可以反映一个人的知识结构，却无从考量他的实际工作能力。民生银行在人行招聘考试中发现有这样一种倾向：往往考试成绩很好的人，在实际工作中处理问题比较局限。当然这未必是普遍规律，但这样的问题确实存在。而有些人可能基础学历相对较低，但应变能力、开拓业务的能力却很强。基于此，民生银行非常看重应聘者的悟性。这主要通过面试过程中的谈话、提问等情况交流来考察和判断。比如他们会设置一些模拟情境和具体案例，让应聘者给出解决方案。银行业务是和人打交道的工
作，要求有很强的悟性、反应能力和潜质。

（三）摩托罗拉：发展意识

摩托罗拉在招聘时注重这样一个素质：看这个人有没有发展意识，既要发展自己，同时也必须发展别人。因为员工在摩托罗拉发展到某一阶段，他就有发展别人的义务。摩托罗拉在招聘员工时从他以前的工作经验来看他在这方面的素质。应届毕业生则看他的社会活动，看他愿不愿意学习，从书本还是实践中学习，了解他的团队精神，以及这个人是否能适应变化和正确地看待这个变化。

摩托罗拉喜欢应届毕业大学生，在高峰期，摩托罗拉招聘的应届大学生占总招聘人数的 50%。摩托罗拉认为，从长远来看，应届大学生是生力军，他们会有很多长处。这几年摩托罗拉招聘的应届毕业大学生只占总招聘人数的 10% ~ 20%，主要原因是应届大学生流失严重，有很多毕业生工作几年后想出国。摩托罗拉为了留住他们，准备将海外的 MBA 课程移到中国来。摩托罗拉有时候“定向”培养大学生，在他们处于大三大四还未毕业时就和他们联系，希望他们能够关注摩托罗拉，毕业后加入摩托罗拉。摩托罗拉虽然用应届大学生的比例有所下降，但是长远的目标还是 50%。

摩托罗拉筛选应聘者的最后一关，也是最重要的一个环节是，对应聘者个人品行和职业道德的考量。虽然一个人的品行很难量化，但在面试过程中，仍然可以从多个方面来判断一个人的品行。比如他的工作经历，对一些问题的看法，以往与客户、同事的关系怎样，他在寻求自身事业发展的过程中，是对公司考虑得多一些，还是考虑自己的得失多一些。比如有的人来面试，问他一个问题，他明明不懂，但是他装懂，经过一次提醒之后，他还在那儿装懂，继续胡扯，这样的人一看就是撒谎惯

了的。有的人为了达到某种目的，会隐瞒一些问题，只要稍加追问，很快就会露出马脚。

（四）宜家：诚实是最紧要的“道”

从北欧瑞典发展到遍及全球，宜家（IKEA）在5大洲和30多个国家有170多家分店。在宜家的招聘过程中，诚实是最被看重的品质。一旦发现应聘者有欺骗行为，他会立即被CANCEL。宜家最不能容忍的就是不诚实，不管你多有经验，多有能力，道不同不相与谋。显然，诚实是宜家最紧要的“道”。

与此相应的，是宜家对人对事的无条件信任，你有什么能力，达到什么程度，说什么公司都信，但如果存心欺骗，你不会有第二次机会。因为事实会站出来说话。比如宜家对应聘者有一定的语言能力（普通销售人员不做特别要求，但管理层的工作语言为英语）和计算机操作方面的要求，但在面试时，宜家不会去当面考核，也不会用四六级或托福、GRE成绩来衡量。因为真相很快就会来报到——你是不是真正具备宜家要求的工作能力，在实践中很快就会见分晓。

应聘宜家，只要符合基本素质要求，宜家不介

意你是任何学历、任何专业（某些特定专业技术领域除外），关键是你能够胜任工作。面试时，根据你应聘的职位，宜家会设定一些情景，并根据你的现场反应，来判断你究竟是不是适合这个职位。另外在面试时，宜家会使用性格倾向测试的方法，了解应聘者的个性倾向与发展潜力更适合做哪种岗位的工作。

（五）麦当劳：没有试用期

麦当劳的面试分三步：最初由人力资源部门去面试；第二步由各职能部门面试；第三步请他来店里工作3天，这3天也给工资。

一般企业试工要3个月，有的6个月，麦当劳3天就够了。麦当劳没有试用期，但有长期的考核目标。考核，不是一定要让你做什么。麦当劳有一个360度的评估制度，就是让你周围的人来评估你：你的同事对你的感受怎么样？你的上司对你的感受怎么样？以此作为考核员工的一个重要标准。

（六）乐百氏：老实人+梦想家

乐百氏在用人方面有一点很明确，即用老实人，这是企业成立至今一直遵循的准则。乐百氏总

裁何伯权一句经常挂在嘴边的话给了它最好的解释，那就是“老老实实做人，踏踏实实做事”。

乐百氏用人的另一条标准是，“你要是个梦想家，你要带着梦想来乐百氏”。实现自己梦想的同时也会给企业带来成功。因为梦想能带来创新，你的进取影响带动你周围的人形成一个积极向上的团队。但空想家我们坚决不用，能不能付诸行动是梦想家和空想家最本质的区别。

那么乐百氏是如何识别哪些是梦想家，哪些是空想家，哪些又是老实人的呢？乐百氏为此设置了别具一格的招聘程序，比如通过书画测试分析你的思维能力，透过心理、性格测试看你是否能承担这份工作。举个例子，乐百氏在招聘时会问应聘者：以前的工作带给你什么经验？问题就这么简单，要看你怎么回答了。乐百氏根据你的回答判断你是不是乐百氏所需要的那类人。

你不一定是最优秀的，但你可能是最适合乐百氏的。打个比方，你虽然进不了甲级队员的行列，但在乙级队中你却能发挥得很出色。乐百氏就是需要这样的人，所以不用担心你是否最优秀，只要你适合乐百氏。

（七）爱立信：没有考试，只有考察

2003 年爱立信共收到 2 万份以上的有效求职简历，这些求职书分别来自网上、报纸广告、员工推荐、猎头等四个途径，其中来自网上的简历最多，来自猎头公司推荐的较少。这些简历包括针对性的招聘职位，也包括非针对性的空缺。

目前与爱立信合作的猎头公司比较少，全国有三家，比较常用的只有一家，而副总裁、总经理等高级职务很少使用猎头找。

爱立信中国公司每年会招聘 60 ~ 80 名大学应届毕业生，一般分三四次进行。这些新来的大学生大部分去接受培训，时间为刚进入公司的一年内。还有一部分在不同岗位上轮换，一年以后决定他适合哪个岗位。爱立信的观点是：刚进入爱立信的一年，不叫试用期，而是工作期，只不过这时的主要工作是“接受培训”。对新员工的培训目标是：帮助接受培训的学员制定其职业发展方向。

爱立信对应聘者不做应试性质的考试，而是进行全面的素质考查。一般会使用一个考查工具，按照这个工具开发出面试的问卷，再加上一些考查环节，形成了完整的面试考查体系。测试应聘者的

“预示指数”也是其中一个环节，它甚至可以测试出候选人是否诚实地回答了问题。当然，这些考查大部分是定性的，并且没有对与错之分。

由于面试工作量很大，爱立信自己的 HR 部门一般不做具体工作，而是交给一些合作公司或其他外企去做。通常，这些公司会对有效简历进行第一轮筛选，选出专业与空缺职务相吻合的应聘者，进入第二轮面试。

在第二轮面试时，根据不同职务，会有不同考察。例如，在业务方面，业务部门经理负责业务专业知识的考察。不同经理可能会有不同方式，有的经理可能会问“你在工作中怎么处理突发事件？”有的经理可能会把应聘者带到现场，直接处理技术故障，还有的经理会采用书面考察的形式。

没有通过面试的主要原因可能有以下几个：应聘者的业务能力可能并没有其简历所说的那么深刻，工作经验可能并不尽如其所言，缺乏激情和热情，对一些问题的回答没有达到公司的期望——尽管这些问题并没有正确答案。

不过，爱立信并不拒绝那些没有通过聘用程序的候选人，这些人仍可以继续给爱立信投递简历，没必要担心上次面试结果的影响——爱立信对“屡

败屡试”者依旧敞开大门。爱立信目前的员工中，就有这样的应聘者。

不过，对于被公司辞退的员工，爱立信有明文规定：不再允许回来工作。

（八）麦肯锡：聪明 吃苦 野心

麦肯锡的择才标准：

第一，你得很聪明，是真的聪明。具体来说，表现在你的领悟力和学习能力上。比如说，你打交道的大多是 CEO，他们是专家，有 20 年的行业经历。而你对他们的行业而言，是个彻头彻尾的新手。在和 CEO 谈话的时候，你得很快理解他的意思，揣摩他的想法，明白真正困扰他的问题是什么。这就是一种实实在在的领悟能力。其次，你得迅速掌握该行业的信息，有时你手头会立即堆起一大摞的资料，如何在“汗牛充栋”中找到最关键的，这就是学习的能力。

第二，你得能吃苦。这个行业是以青春作代价的，每天平均工作 15 ~ 16 个小时，频频出差。结婚、谈朋友都只能委屈一下了。

第三，你得有野心，有干劲。麦肯锡是群贤毕至的地方，哪敢稍有懈怠。竞争压力、超人工作量

都是很大的考验。想要在这样的环境下晋升，有两点很重要：①作为下属，你的目的是让头儿无事可干。你得让上司信任你，觉得把事情交给你很可靠。②得搞定客户。如果作为一个咨询人员，你服务的 CEO 习惯性地每逢重大决定都和你商量，征求你的意见，那么你就做到登峰造极了。

如今在麦肯锡中国公司大约有 30 个 CONSULTANT（顾问），其中 10% 是博士，60% 是 MBA，10% 是博士加 MBA，剩下的 20% 是其他硕士学位和普通本科。而且想有所发展，就必须是 MBA 出身。现在麦肯锡在中国本科生的招聘范围只集中在复旦、交大、清华和北大四所高校，涉及的专业主要有外语、计算机和管理。

麦肯锡在面试时，有这么一个经典的问题：为什么你选择麦肯锡？回答：麦肯锡对我的职业生涯而言是一个很好的起点；我所学的，与麦肯锡的行业相符。这些答案都可以。但如果是：我加入了麦肯锡，我会努力工作。这就和问题相去甚远了。

面对麦肯锡这样优秀的企业，表现得过于谦卑，显得缺乏自信，一遍遍地重复说：我非常渴望为贵公司服务；或表现得过于自信，好像他不是来应聘，而是来讨债的，都不对。在面试时，你应该

表现出的是你对这份工作的喜爱和你的雄心壮志。麦肯锡是一份工作，一份好工作，仅此而已。

（九）英特尔：招聘三部曲

英特尔公司的招聘比较常规化，或者说有点循规蹈矩。它的招聘工作基本上是按下面三个步骤进行的：

首先是初步面试。通常，初步面试由公司的人力资源部主管主持进行，通过双向沟通，使公司方面获得有关应聘者学业成绩、相关培训、相应工作经历、兴趣偏好、对有关职业的期望等直观信息，同时，也使应聘人员对公司的目前情况及公司对应聘者的未来期望有个大致了解。面试结束后，人力资源部要对每位应聘人员进行评估，以确定进入下一轮应试的人员名单。

接着是进行标准化的心理测试。通过测试进一步了解应聘人员的基本能力素质和个性特征，包括人的基本智力、思维方式、内在驱动力等，也包括管理意识、管理技能技巧。

第三步是进行模拟测验。这是最终面试，也是决定应聘人员是否入选的关键。其具体做法是，应聘者以小组为单位，根据工作中常碰到的问题，由

小组成员轮流担任不同的角色，以测试其处理实际问题的能力。“模拟测试”最大的优点是，应聘者的“智商”和“情商”都能集中表现出来，它能客观反映应聘者的综合能力，使公司避免在选择人才时“感情用事”。为今后的发展打好基础。

（十）诺基亚：欣赏勇气

诺基亚喜欢具有独立性，有工作热情，能发展自己的员工。可以说，你有多大的潜质就能在公司发挥多大的才能。

诺基亚公司的文化理念是公开和坦诚。

在诺基亚，公司鼓励员工公开坦率地与经理沟通。向经理提出挑战是可行的。员工应是有创造力的，有时承担风险的能力也是必要的。

公司鼓励员工学会认识自己，自己的优势及应提高的领域。有些人干工作并不是为了在工作中去发挥自己的优势，似乎有些人是被诺基亚的品牌所吸引而不是对工作本身感兴趣。但对公司来说，对工作本身感兴趣才是最重要的。

喜欢对公司忠诚、乐于为公司做贡献的人。每两年就换一个公司不能说明对公司忠诚。

每个人有自己的路在诺基亚。要想成为一个团

队领导，你需对发展员工感兴趣。你是为员工而存在，而不是相反。如果你对管理人职位不感兴趣，你可以走专业人员的发展道路。专业人员的职业发展与管理人员的职业发展在诺基亚受到同等重视。

缩小文化差距。在诺基亚工作的每一个人都会遇到文化上的挑战。因为员工来自不同的文化背景，有不同的工作方式及沟通方式。

（十一）联想集团：探询潜质

联想对人才的选择坚持两大标准：对公司核心价值观的认同以及“人岗匹配”。对于后者，联想认为“不一定要找最优秀的人，但一定要找最合适的人。”这种“合适”，不是学历或者资历上的，而在于你是否符合岗位本身的要求。

要进入联想，至少需要经过初步的简历筛选、面试初试、笔试、面试复试四关。

联想集团人力资源部常务副经理蒋北麒说，一个人就好比一座冰山，他的潜质、动机、个人需求以及价值观这些东西，都潜藏在水面下面。我们会通过某些手段，比如 UK 测试，去尽量把握一个人深层的一些内容。面试的时候会更多地采用一些面试题板，由原来发散式、随机式的提问向逻辑化、

规范化转变，不再停留于“你觉得你是不是非常上进”、“你觉得你是不是善于与人相处”这些极主观的问题上，而是诸如“你认为在大学四年中最能反映你领导才能的一件事是什么？”这样一些通过行为分析内心的问题，判断的准确性会比笼统的发问要高得多。

对于一个一开口就问薪金多少的人，联想的态度是：这是人最基本的需求，我们持理解态度，但不希望一个应聘者过多地纠缠在这方面。蒋经理说，我们是以岗定薪，走的是岗位工资制，所以应聘者问我们薪金多少，我们也能比较明确地回答他。比如告诉他这个岗位月薪是4000元，如果说他在原单位拿6000元，干的是经理，到这里还要重新开始等等。我会坦率地告诉他，只要他有能力，在联想很快就可以发展上去，但不可能一进来就拿经理的工资。如果他太计较这个方面，可能会影响到对他的整体判断。

对于频繁跳槽的应聘者，联想往往不特别关注应聘者跳过多少次槽，而更看重他跳槽的原因，以及从什么企业跳到什么企业。其实在每次面试之前都有初选，来大致了解他到底是怎么个跳法。如果过程中一直没有什么发展，可能初选时就会被淘汰

掉。而在这之中只要能看出一些成长和变化，哪怕是跌宕起伏，联想可能更感兴趣。尤其是跳得多的人，只要他能进入面试，联想就会关注他的每一次起跳。

（十二）恒基伟业：压力式提问

北京恒基伟业电子产品有限公司的面试很灵活，有时会组织10个人一起进行面试，出一道题，让他们互相辩论、挑剔。在大家互相争论的过程中，能一目了然地发现哪些人思路敏捷，哪些人底子过硬。这样既可以节省很多时间，又能给大家一个充分展示的机会。

他们常常采用压力式提问，借以观察判断一个人的承受能力。比如挑出面试者叙述中的漏洞，有时甚至是用很不合理的方式刁难他，看他到底能承受到什么程度。通常一个人能够接受十五六次这样的询问，他的承受能力应该是没有问题了。有人提问两三次就沉不住气了，跳起来说，我不来应聘了，我走好了。

很多企业招聘的时候有许多框框，说我们不要什么样什么样的人。恒基伟业是没有这些框框的，也就是说，恒基伟业从来不说我们不要什么样的

人，我们看、我们想的都是我们需要的是什么人，即使他身上有诸多我们不喜欢的东西。关键在于，他有我们最需要的东西。很多科技人才在常人眼中都是“怪”才，所以能否正确处理这一问题，对高科技企业来说尤为重要。

（十三）华凌家电：老总亲自把关

华凌家电公司的老总对招聘他的下属和直接下属的下属，他都要亲自面试把关。他经常会问这样几个问题：“设想一下五年之后你会做什么？”（考查应聘者对自己的规划和价值判断）“讲一讲你职业经历中最骄傲的事。”（考查应聘者的成就感）“当你不在办公室的时候别人会怎么说你？”（考查应聘者对自己的客观评价）有时还会向应试者要他以前老板的电话，当然不一定用，以便考查出应试者有没有做对不起以前公司的事，以及以什么样的方式离开原公司的。

（十四）宝洁公司

宝洁公司每年都要从全国一流大学招聘许多优秀的大学毕业生，他们尤其看重应聘者以下几种品质，即优秀的合作精神、良好的表达交流能力、出

色的分析能力、创造力和领导才能。

宝洁公司深入校园招聘通常起步于11月，主要采取招聘会、申请表的领取与填写、初试、解难能力测试、复试等方法步骤。具体而言，填好申请表后，宝洁公司的招聘程序分为“三部曲”：初步面试、笔试、复试。

初试大约需要30~45分钟，面试官是公司各部门的高级经理。

笔试这一关也叫做解难能力测试PST，主要考查应聘者对复杂境况的反应、处理及逻辑运算能力，是用中文作答的选择题；应聘者需要带铅笔、橡皮、计算器参加，这是一个书面考试。

复试大约需要60分钟，面试官至少有3人，都是公司各部门的高级经理，如果面试官是外方经理，公司提供翻译。

一般来说，公司招聘员工时重视的是员工本身的素质，往往要求应聘者具备学士以上学位。有些部门如产品供应部、发展部、管理系统部、财务部，要求学生最好有一些基本的专业背景，但并不过分强调专业对口。

应聘市场部营销人员时，他们也会采取模拟实战情景方式，将应聘大学生分成几个小组，进行推

广策划方案比赛，从中观察每个人的团队合作意识与创意能力；同时让每个应试者有一个简短演讲的机会，说明自己的构想与立意，从中发现主管的候选目标。

（十五）明基：注重交流

明基电子通讯公司曾在暨南大学、中山大学、华南理工大学举行明基电通校园访才招聘会。从交简历到给聘用协议，八个小时搞定。

第一关：简历筛选

明基电通首先会召开招聘说明会，并收取毕业生应聘的简历。只要学习生涯中没有什么大的污点，而且将简历投对了部门，一般都可以参加他们第一轮面试。

第二关：初步面试

说明会后两小时，第一轮面试的名单和时间公布。面试的形式是一个面试官考查五六人，他问一个问题，大家轮流答。面试官的第一个问题无外乎是用一分钟的时间描述你在大学期间的的生活或者你觉得最××的事，此时，自信和坚定的目光、流畅的表达、清晰的思路是过关的关键！

接着，面试官会问一些细节问题。他想知道的

大多是你的团队合作精神、组织协调能力。

第三关：笔试

笔试由人力资源部的员工负责，让你在限定的时间内回答一些问题，有职业能力倾向的（例如：你总是同时做几件事情吗？），也有一些智力题。

第四关：主管面试

这时的面试是2个面试官考1~2人。他们会与你交流和讨论一些问题，主要还是你的工作态度和处事原则。如果你能用一些典型的例子来说明你的观点，那无疑会为你在面试官心里加上几分。如果你能够注重与面试官的双向交流，关注人多于关注事，那进入决赛的一定有你！

第五关：谈判待遇

最后的一关与其说是面试，不如说是谈判，问题比较实际。这就是你未来的上司和你探讨薪酬福利、工作地点等问题。

（十六）上海汽车：笔试考智商

上汽集团（下属有通用汽车、大众汽车等20多个知名单位）选拔毕业生的标准有四点：一是学习成绩优秀，二是社会实践丰富。后者非常关键。如果一个学生有过实习的经历，那他融入工作单位

的速度就会非常快。第三点，该生最好是学生党员或学生干部。因为上汽集团比较重视对后备干部的培养。四是要有良好的外语功底，最好精通两门以上的外语。

一般进入上汽集团至少要经过两轮以上的考试。第一轮是笔试，主要是考智商，题目以考查学生的综合素质、文字水平、逻辑思维为主。例如让学生给一个工程项目排序之类的问题。另外考官还会特别衡量学生写字的好坏。第二轮面试，主要是学生与具体岗位的负责人进行交谈，从而看出该生对该岗位的适合程度。

（十七）上海建工：首先要有吃苦精神

建工集团的选贤标准主要有三项：一是专业对口、素质好。因为建工集团主要承担城市建设工作，相关的专业知识是不能缺少的。二是组织能力强、实践经验丰富。三是肯吃苦。因为建工集团许多岗位都要在户外工地工作，吃苦耐劳精神必须具备。被建工录用的毕业生发展空间会很大。目前已经有好几个才工作两年的毕业生成了领导干部。

在考核方面，建工集团重点要考查学生对企业文化与个人发展关系的理解，学生们必须知道如何

将学校里的知识运用到实际工作中，并创造出价值。这就要求学生不断学习，吸收新知识，补充自己。同时，毕业生应具备团队协作能力，在合作中找到自己合适的位置虚心学习。

（十八）诺华制药：七道“关”

诺华制药非常欢迎有潜质的青年加入到团队中。诺华选拔新人主要有两大要求：一是核心能力，这里包括七个具体方面的能力：创新、团队协作、领导艺术、顾客为本、注重成效、变革发展、沟通技巧。诺华会对所有大学生进行这七项核心能力的评估。

诺华招聘的新人中，70%以上为医药代表，因此第二大招聘要求就是专业能力，专业能力主要指具备医药类产品的相关知识、良好的销售和演讲能力、善于沟通和客户的关系等。

诺华没有笔试，面试一般分为三轮，第一轮主要面试毕业生的价值观、工作驱动力、个人品质；第二、三轮主要考核大学生的核心能力和专业能力，尤其是沟通、语言等方面的能力。

（十九）中国银行：综合能力须突出

中国银行每年要招收 100 多名应届大学毕业生。从历年的招聘情况看，对应聘者的专业并无多大限制。因为中行认为：放开专业招生，能体现企业人才多样性的结构特点。但无论是什么专业，中行要求毕业生必须具备过硬的英语和计算机能力。

中行首先会进行一次简历筛选，看的是学生的社会工作能力。其中包括有没有参加校内社团活动，有没有担任学生干部等。中行没有特别的笔试，一般本科生要进行一轮面试，研究生以上学历要进行两轮面试，主要是考核学生的谈吐与沟通能力。此外还会安排一次特别的英语口语试，以衡量学生的英语水平，并作为中行选拔人才赴海外进修的依据。

（二十）欧莱雅：热爱时尚是前提

欧莱雅是一家开放、现代的时尚公司，公司要求人才要能敏锐地洞察和把握时尚气息和市场的瞬息变化，并马上做出反应，把想法付诸行动。

欧莱雅特别强调应聘者对时尚的热爱。这并不是简单地反映在员工的衣着打扮上，而是更强调员

工在这方面的感觉，即会积极地去观察、感受时尚，有充分的想像力，并懂得举一反三。

当然，这些要求也会根据不同的部门而各有侧重。像市场部，对员工时尚感的要求非常高，因为该部门从事的是时尚商品的商务，一旦出去与客户交谈，将代表一个企业的企业形象与文化内涵。

（二十一）西门子：要有实事求是的态度

在面试中，西门子会特别关注应聘者加入西门子的动机。诚实是西门子最为重要的一个用人标准。对于跳槽者，如果他（她）本来在大公司，职位跟这儿差不多，西门子会问他（她）跳槽的原因。有人会说：“我被公司解雇了，我需要一份工作。”西门子最后用不用他（她）不会取决于这句话，但至少说实话的人会给人留下深刻印象。还有人说：“因为我最近搬了家，这儿离我家挺近。”西门子也会觉得这样的回答很实在。

在应聘时，求职者可以明确地提出与收入或待遇有关的问题，这也是西门子面试时一个必问的问题。西门子觉得关心待遇这是很正常的，收入对个人来说很重要，所以应聘者不必遮遮掩掩，完全可

以大胆说出自己对收入的期望值。记住：实事求是就一定会得到重视。

（二十二）IBM：青睐“高绩效”人才

IBM 全球人力资源总裁提出了四点选才要求：pride（自豪感）、innovation（创新）、flexibility（灵活性）、高绩效文化。高绩效文化，是指不论你是哪个学校毕业，不论你是什么学历，只要你在工作上有所贡献或者充满热情。

IBM 现在比较强调求职者的三大部分：一是 win，即必胜的决心；二是 execution，即又快又好的执行能力；三是 team，团队精神。具有这三种特质的人就是我们所谓高绩效的人。要想在 IBM 这样的高科技企业界做到出色，就一定要追求“高绩效”。你这三种综合能力越强，你获得升迁的机会就越大。

第六篇

特定面试



● 公 务 员 面 试

我国公务员录用考试分三关：第一关行政职业能力测验，第二关申论，第三关面试。目前，我国国家公务员考试面试部分大体可分为口试、操演及心理测试等几种方式。

（一）公务员录用面试的基本程序

1. 入场抽签：主考人请工作人员叫考生入场，并由考生从题箱内抽签确定试题，把抽中的试题交主考人当场开封。

2. 个人自述：主考人请考生自述个人经历（个人基本情况、简历、工作经历、实绩等），同时宣布时间不超过5分钟。

3. 回答试题：主考人宣读考生抽中的试题，宣布答题时间不超过15分钟，考生回答。

4. 突发提问：考生答完规定试题后尚有时间，主考人可请评委临时提问。

5. 计分审核：提问完后，主考人请计时人员从

评委手中收回《评分表》和《试题答案》，《评分表》交计分员计分，《试题答案》交监督员（由党委、纪委、监察部门代表组成）；计分完毕后，主考人请监督员审核。

6. 公布得分：监督员审核后宣布“得分审核无误”，主考人请计分员亮分，先宣布“去掉一个最高分**分，去掉一个最低分**分，得分**分”，再亮计分牌，主考人重申考生得分。

7. 考生退场：主考人宣布“请考生退场”，同时工作人员通知下一名考生入场。

公务员录用面试一般不少于30分钟。

（二）公务员面试的主要内容

从理论上讲，面试可以测评应试者任何素质，但由于人员甄选方法都有其长处和短处，扬长避短、综合运用，则事半功倍，否则就很可能事倍功半。因此，在人员甄选实践中，并不是以面试去测评一个人的所有素质，而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。

面试测评的主要内容如下：

1. 仪表风度。这是指应试者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。像国家公务员、教

师、公关人员、企业经理人员等职位，对仪表风度的要求较高。研究表明，仪表端庄、衣着整洁、举止文明的人，一般做事有规律、注意自我约束、责任心强。

2. 专业知识。了解应试者掌握专业知识的深度和广度，其专业知识是否符合所要录用职位的要求，作为对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考察更具灵活性和深度，所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

3. 工作实践经验。一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表，做些相关的提问。查询应试者有关背景及过去工作的情况，以补充、证实其所具有的实践经验，通过工作经历与实践经验的了解，还可以考查应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事的理智状况等。

4. 口头表达能力。面试中应试者是否能够将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括：表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。

5. 综合分析能力。面试中，应试者是否能对主考官所提出的问题，通过分析抓住本质，并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

6. 反应能力与应变能力。主要看应试者对主考官所出的问题理解是否准确，回答的迅速性、准确性等；对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当；对于意外事情的处理是否得当等。

7. 人际交往能力。在面试中，通过询问应试者经常参与哪些社团活动，喜欢同哪种类型的人打交道，在各种社交场合所扮演的角色，可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

8. 自我控制能力与情绪稳定性。自我控制能力对于国家公务员及许多其他类型的工作人员（如企业的管理人员）显得尤为重要。一方面，在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时，能够克制、容忍、理智地对待，不致因情绪波动而影响工作；另一方面工作要有耐心和韧劲。

9. 工作态度。一是了解应试者对过去学习、工作的态度；二是了解其对现报考职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真，做什么、做好做坏者无所谓的人，在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳、认真负责。

10. 上进心、进取心。上进心、进取心强烈的人，一般都确立有事业上的奋斗目标，并为之而积极努力。表现在努力把现有工作做好，且不安于现

状，工作中常有创新。上进心不强的人，一般都是安于现状，无所事事，不求有功，但求无过，对什么事都不热心。

11. 求职动机。了解应试者为何希望来本单位工作，对哪类工作最感兴趣，在工作中追求什么，判断本单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

12. 业余兴趣与爱好。应试者休闲时爱从事哪些运动，喜欢阅读哪些书籍，喜欢什么样的电视节目，有什么样的嗜好等，从中可以了解一个人的兴趣与爱好，这对录用后的工作安排常有好处。

13. 必要了解。面试时主考官还会向应试者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求，讨论有关工薪、福利等应试者关心的问题，以及回答应试者可能问到的其他一些问题等。

（三）公务员考试面试三原则

在我国公务员录用考试中，应试者通过笔试之后，如果你的成绩是在优胜者的行列之中，就要按一定比例（如1:3或1:5）参加面试了。

面试主要是主考人员通过与应试者直接交谈的方式来考查其是否具备所报考职位应有的才能和某

些素质，这是笔试所不易达到的。面试的优点是可以弥补笔试的不足，易于考查应试者的口头表达能力与交往能力，观察其举止、仪表与气质等。

面试的形式主要有两种，一种是个别面试，另一种是分组面试。下面就重点谈谈个别面试中应试者应该注意的几个问题，仅供求职的大学毕业生与社会青年报考公务员时参考。

个别面试是指由 5~7 名考官组成面试委员会，对应试者就个人经历、兴趣、求职动机以及有关政治、经济、文化、社会等一系列问题，连续发问，以测试其口头表达能力、应变能力等。

在参加公务员考试面试中，需要掌握三个原则：实事求是，随机应变，自圆其说。其中后两者主要体现了灵活性的特点，但必须以实事求是为前提和基础。

实事求是。实事求是是指在面试中应试者回答考官提问时要从本人的实际情况出发，不夸大，不缩小，正确对待和处理考官的发问。

比如，当考官问及你的家庭情况时，你应如实简单相告，即便是你家庭中超生了一个妹妹，也不妨说出。如果问及你在大学本科或研究生阶段都学过多少门课程时，你若记得清楚，就如实报告，如

果记得不太准确，就说个大概数，切不可随意编出个数字来。当问及你的优点与缺点时，要简明扼要地叙述：“我政治上要求进步，努力学习邓小平理论和党的基本路线，正在争取加入中国共产党；学习刻苦，认真读书；团结同学，热情助人；生活上简朴，这是我的主要优点。”有这几条就够了，切不可谈得过多（如列10多条）、过高（如说学习上异常刻苦，对专业书百读不厌）。缺点主要指的是气质等方面的不足，要抓主要的，如有时急躁或有时粗心大意等，既不可罗列过多，也不可夸张形容，更不能把不属于缺点范畴的现象也说成是缺点，搞个“胡子眉毛一把抓”，像有的应届毕业生将缺乏社会工作经验也算在缺点之列，你还没有参加工作，怎么会有社会工作经验呢？

在面试中涉及专业知识时，更要实事求是地回答，即使你对考官所提的问题回答不出来。如考官问道：“我国政府机构的名称一般包括哪几项内容？”时，你如不知道，包括域名、矢名与格名，就坦率地承认“不知道”并表示歉意。一个人的知识面总是有限的，如果在不知道的情况下妄说，反倒会影响你的录用。当问到你熟悉的问题时，你应尽量发挥得充分些。

随机应变。是指面试考官要考查应试者能否随着情况的变化掌握时机、灵活多变的应付能力。

当你进入面试考场之后，如遇考官们都不发问，而是面带微笑地看着你，使你不知所措，心里紧张。这时候，你可“主动出击”，以改变这种被动局面。你可以先做自我介绍，并逐渐把重点转移到自己所精通的专业知识上，甚至可以向考官们提出一些问题，以显得自己是位谈吐清楚、头脑灵活、反应敏捷、能够随机应变的人。

当然，上面的情况是不常见的，但要有所准备；常见的是下面一些情况：

比如，考官知道你报考的是计算机操作员职位，会问你在校时喜欢哪几门功课。如果你的线性代数、高等数学、C 语言程序设计等几门课的成绩都是优秀的话，你可说：“对这三门课我都喜欢，尤其是‘C 语言程序设计’。”考官如追问为什么，你可回答：“计算机是把数学的思维方式运用到程序设计中去，比简单地应用数学公式更能发挥我的聪明才智。”

又比如，考官问：“你注意到没有，首长接见外宾时，除了录音以外还有个人在速记。你认为，有了录音机，速记还有用吗？”这是个基于生活常

识的应变能力考题，你可简要回答：“我认为是有用的。因为录音机与速记可以功能互补。录音机只能解决声音的记录，需要书面材料时，就要靠速记了。当需要经过特定整理的信息时，使用录音机就只能是事后整理，而速记可现场加工整理。”

自圆其说。面试的很多问题，答案不是最主要的，考官是在考生回答问题的过程中对考生考查。

考生在自圆其说中展现的是语言表达能力、思维逻辑、思路的开阔灵活等素质。这是所有面试考查的共同之处，不再详解。

（四）公务员面试问答七诀

由于公务员主要就职于各级政府机关，因此，公务员的面试应答有其自身的特点。在面试中，应考者要面对的是形形色色的面试考题，这些考题有难、有深、有偏、有怪，让许多应考者无从准备，甚至多有神秘畏怯的心态。那么如何答好面试题，顺利通过面试大关呢？

下面的几种思考方法可供借鉴：

1. 浅显问题深入答。有些面试题，看上去浅显、简单，使你觉得很容易答出而不用再深入分析，结果回答得往往是流于肤浅。如某省招聘公务

员时所出的由故事相传古代有个叫柳下惠的，夜宿旅店，因天骤冷，一住店女子冻得快不行了，柳将其抱入怀中，一直坐到天明，并无非礼之举——谈从政启示一题。很多人听过题后都会立即想到：要作风正派，严禁出现“权色”交易的错误。但答出这些仅是一个方面，而且是比较浅层的回答。对于从政还应善于助人、敢于破俗、以民为本、遵纪守法等深层的考虑就忽视了。另有一题——在现实生活中，你认为作为一名领导干部应该如何管住自己的嘴——此题也容易使应试者仅答出表面的严防大搞“公款吃喝”，不能以“吃吃喝喝”结伙拉派，但这仅是一方面，再深一步还应答出管住自己的嘴，讲话要谨慎，不能太随便，防止出现违法、违背原则、没有根据、过分夸大的话，这样才能使答案圆满。

2. 深奥问题简单答。有些面试题，乍听题后，感觉理论性较强，一时难以把握。其实只要仔细分析，联系自己所掌握的知识，完全可以用简单的事实与道理去解析，避免死抠字眼，让其套住自己的思路而难以超脱的局面。如某机关面试时出了一道试题：结合你所应聘的职位，谈谈你对“三个代表”的理解。这道题显然是个大题，在有限的时间

里要回答好确实不易。如果根据自己平时所了解的情况，稍作综合，然后以自己在实际工作中应如何运用“三个代表”的具体事例作答，这就避开了对“三个代表”问题的哲理性论述，使回答浅显明确，并切中要害。

3. 实践问题总结答。有些面试题是属于实践性的，目的是考查应试者的一些经历、体验。在回答此类问题时要注意归纳总结、提炼升华，使回答具有条理性。如面试题：在你过去的工作中，请举出一次失败的经历。问题虽然是实践性的，但回答的重点不应放在陈述经过上，关键是要讲出失败的经历后，分析失败的原因，从得出的几条教训中总结出警示来，如断事要果断、紧密依靠群众、深入调查研究、处处以身作则等，让面试考官们认为你分析问题有准确性、深刻性，解决处理问题有警觉性、前瞻性，从而对你抱以信任和好感。

4. 理论问题实践答。为了测试应考者的理论素养，面试可能会出一些理论性较强的问题。应试者在遇到这种问题时要进行全面的分析，有些题是纯理论的，有些题却是可以从现实中发生的现实性问题。对于后者可以简述理论后再以实作答，以使其体现出“理论联系实际”的原则。如面试中问道：

邓小平同志曾说“领导就是服务”，请结合你所考聘的职位谈谈你的理解。这道题除了可以从毛泽东的“为人民服务”谈到邓小平的“领导就是服务”的本义、来源及党的根本宗旨等理论性高度回答之外，更重要的是应从对实际工作的服务设计，以具体措施来体现“做一个踏踏实实为人民群众服务的好领导”方面谈起，这比枯燥地说理更能说明问题。

5. 陌生问题伸展答。面试者最怕遇到自己不熟悉的陌生问题，如果遇到这样的题，首先应保持镇定，而后再尽量搜罗自己脑海中的存货，哪怕是少量的相关知识、资料，也可以就此作些伸展发挥。如面试题：假若你被聘用，在我国加入 WTO 的环境中，你将如何开展工作？有的面试者没有世贸组织的相关知识，自然难以联系以后的工作做出设计，在这种情况下，不妨根据自己的日常积累，结合生活中的所见所闻，伸展开去，做一点设想。当然回答不宜冗杂，在做简要的解释之后，也可再作一点说明：“由于工作专业分工的关系，自己对这方面问题的涉猎太少，理解较浅，有待今后进一步学习，敬请谅解。”有所回答，又有坦率、谦逊的态度，很容易赢得考官们的谅解分、印象分。

6. 原则问题坚定答。这里所说的“原则问题”是指那些法纪政策性、原则性较强的问题。面试者的回答，应该是坚定地按党的方针政策、党纪国法的规定、光明磊落的人格等标准去分析评价问题，树立起应考者的人品。某政府机关在公务员考试时，出了这样的面试题：我们单位有一位同志，在上班的路上遇到一跌伤老人，他将其救助护送到医院，结果影响了单位的正常工作，单位决定开除他，你是否支持单位的决定？这个问题明显涉及个人的道德取舍问题，当然应该依据人道主义精神、尊老爱幼的道德风尚去回答，不能为了被聘而讨好单位，支持其决定。这种题有时正是招聘者为测试你的人品而特意准备的，所以对类似问题的回答一定要遵循原则性的标准。

7. 隐私问题婉约答。面试中招聘单位有时专门提一些隐私方面的问题。他们的目的，一是看应聘者的私人情况是否有利于应聘的工作；二是想知道应聘者是否对此类问题有应有的警觉性，以衡量其素质、水平。回答此类问题既要维护隐私权，又要讲究灵活性。如某单位招聘面试时提出这样的问题：你有女（男）朋友吗？现在的感情怎么样？有应试者答道：“这个问题属于个人隐私，我感到

与应聘工作关系不大，所以不好回答，请予谅解。”短短几句话就既说明了理由，维护了个人隐私，又不至于答成僵局，充分显示出应试者处理问题的客观应变能力，自然容易得分。

（五）公务员面试注意事项

公务员面试的一些细节，提醒应试者注意：

1. 带齐“五证”。进入面试的考生，面试时须提交本人的身份证、学生证（或工作证）原件、准考证主证、所在学校开具的报名推荐表或所在单位出具的同意报考的证明、考生报名登记表一份。缺少上述证件者，不得参加面试。

2. 一定不要迟到。一般迟到 20 ~ 30 分钟就被取消面试资格，最好提前到达。

3. 面试时一定不能说姓名、准考证号等，不然可是会被取消面试资格的。

4. 参加面试一定不要带任何通讯工具，一旦发现也是要被取消面试资格的。

5. 在候考室及休息室里一定要听从管理人员的安排，不要擅自行动，不然也会影响面试的。

6. 在回答问题前要问一下主考官“我可以回答了吗？”每题回答后，一定要说“答题完毕”。

7. 回答前可以多看看两遍题目，多思考一下，一般时间为20~30分钟，基本没有人用完。

（六）怎样过关

我在行政单位上班，编制却是事业单位的，没办法，只好参加公务员考试。

第一次笔试第三名，单位的同事都认为我面试无论从外在气质还是综合素质，一定是第一名。结果因为紧张，语言表达不清楚，惨败！

第二次笔试仍然是第三名，面试的时候因为有过第一次的经验，比较镇定，回答清楚流利，成绩在参加面试的小组15个人中是第二名。但因笔试成绩与第一名相差太远，又惨遭淘汰。

所以，至今我仍然做着行政工作、领着行政工资，还是事业编制。让我没想到的是，我的这两次公务员考试经历竟然让我也当了两次面试考官。

第一次是单位提升副科职务，第二次是招新人。

这两次考官经历让我明白了，关键不在于

你回答问题是否答对，而在于：

- (1) 镇定自如，上场不害怕，大大方方；
- (2) 语言流畅，吐字清楚，充分表达自己的想法；
- (3) 实事求是，想什么是什么，千万不要搬一套空洞的理论出来，以证明你的理论高度。

以上这段话，是一位既经历过公务员面试又做过面试官的过来人的经验之谈。从简单的话里我们可以了解到，公务员的职务特性，决定了其录用面试的独特侧重点：举止必须大方稳重，表达依据充分，同时脚踏实地，不要有多余的“噱头”。做到这几点，就具备了面试过关的基本素质。

再展开详细地说，有6条24个字，包含了试前准备、应试心理、面试策略的重中之重：

1. 展现亮点。参加公务员面试，你将面对的第一题就是对自己做三分钟的自我介绍。在这三分钟的自我介绍中，要把自己人生经历中的最亮点展现给考官。所谓先声夺人，如果你有过什么能说明你不同于其他考生的亮点和过人之处，尽可能在面试中展示出来，不动声色地给考官留下较好的第一印象，为整个面试打下良好的基础。

2. 把握节奏。公务员的面试一开始，主考官首先会告诉考生，每个考生的整个面试时间为30分钟。在这短短的半个小时内，考生要回答主考官提出的3~5道题。有些人担心时间不足，或以简短的回答，或提高语速，来节省时间。但这样加快面试节奏不利于让考官充分了解你，甚至会令他们产生你性格比较急躁不适合公务员工作的错觉。所以考生首先要镇定自己的情绪，保持清醒的头脑，掌握、控制面试节奏的主动权，把面试时间控制在接近30分钟内，给在场的一些考官留下行事稳重的好印象。总之，“不急不缓”四字是要诀。

3. 谦虚谨慎。在任何面试中，良好的心理状态是至关重要的。公务员面试也概莫能外。没有考官会喜欢夸夸其谈、洋洋自得的考生。因为在笔试中得了高分而在面试中流露出一副咄咄逼人、非我莫属的模样是考官最为反感的。于不亢不卑中带着谦虚的学习态度是赢得考官好感的第一步。

4. 平静坦诚。公务员录用考试，主要是招考非领导职务的主任以下科员。如果你报考的是一般的行政机关，主要工作是要你安心埋头从事具体事务，那么在面试中你的谈吐要尽量表现得谦虚谨慎。你还可以用身体语言来和考官们交流。面试

中，你要目视主考官，并注意用眼光同其他考官交流。也许主考官提出的每个问题，你不可能全部都答得十分周全、准确，但只要你谈吐谦虚，与考官们坦诚交流，总是受人欢迎的。

5. 素质练兵。台上一分钟，台下十年功。良好的心理素质不是一朝一夕练成的。要想在公务员面试中取得好的成绩，平时要加强对考试心理的锻炼。在平时应该多进行语言表达方面的锻炼，做有准备的发言，对提高面试自信心是很有帮助的。

6. 表达敏锐。如果有机会可以在同学、朋友间多搞几次面试演习，以提高逻辑思维能力和语言表达能力。平时遇到突发事件不要回避，多锻炼自己解决问题的能力。而参加一些演讲和辩论对锻炼考生随机应变和自圆其说的能力是很有帮助的。

（七）成功之路：我是如何考上国家公务员的

以下是一位成功者的足迹。

她很幸运，2002年5月底，被国家新闻出版总署录取为公务员，现在已经正式参加工作。而整个考取公务员的过程，几经波折，几分幸与不幸，值得回味，值得参考。是一次特殊而宝贵的经历。

备 考

2001年11月下旬，全国公务员考试报名工作开始。当时，我正值大四下学期，考研复习的白热化时期。班主任找到我说：“你去报考国家公务员吧，你比较适合。”我征询了一下父母的意见，他们都认为我比较适合从事行政工作，而且，国家公务员社会地位比较高，其待遇也在逐渐提高，是个很好的选择。于是我决定报名。

我认真研究了各个国家机关的招收要求。首先我觉得我所在学校——北京印刷学院属于二类本科院校，因此我绝对不去报考那些热门的单位。另外，我学的是工商管理，要专业对口，有利于将来的工作。综合考虑，我选择了国家新闻出版总署。它也同样炙手可热，许多学新闻、法律的名牌大学的本科生、研究生都很看好它。我决定选择印刷管理司，这是专业特色比较强的部门，全国学印刷的学校屈指可数，相对来说竞争不会太激烈。我准备好了所需的资料，包括照片、学校证明、成绩单以及曾获得的几个重要的荣誉证书的复印件。11月15日，我顺利地报了名。

2001年的国家公务员的笔试比往年有改进和

变化，科目分为A类和B类。A类考两门：行政能力测验和申论，B类属于技术类，只需考行政能力测验。虽然取消了往年的公共基础知识考试，但还要在行政能力测验中有所测试。我所报考的属于A类。我到海淀图书城买了中国人事出版社最新出版的国家公务员考试复习书，并借来前几年的《公共基础知识》复习书。

由于还要复习研究生考试，我恰当地安排时间，调节自己，在疲劳的时候做行政能力测验的模拟卷，权当放松的方式，但每次都会规定时间。渐渐地，答题速度越来越快，可以节省出近20多分钟的检查时间。对于申论，我专门拿出时间来把书中的要点和例子仔细研究，归纳出基本的写作格式和要点，集中体现发现问题和解决问题的能力。公共基础知识中的政治部分，我在考研的政治复习中都已经有所掌握，其他的法律、社会经济、行政事务等内容，知识点多而散，衡量其所占比例不大，我没有花太多的时间，大致看了两遍。

笔 试

12月15日上午8时30分考行政能力测验，题目做到后半部分，我突然发现，出现了不定项选择

题，事先并没准备。我镇定一下，尽力考虑周全。涂完卡后我又检查了部分题目，到时间交卷。走出来听很多人议论没有答完，而且不定项题目也没把握，我心里略微宽慰。

下午1时30分考申论。看完资料，我就有了头绪，是关于我国互联网所存在的问题，这对于我这个网络爱好者来说并不陌生。我在头脑中构思了轮廓，一气呵成大小两篇文章。写完后，看看表，才用了40分钟，我检查了几遍，觉得即使要修改也已经白纸黑字没办法修改了，便准备交卷，但监考老师不让提前交卷。我只好反复地看，直到打铃。终于考完了，感觉好像从战场上下来。

1月底，我从中国人事网上查到了自己的成绩。行政能力测验：63.7分，申论：71分，总分为134.7分。我觉得不太理想。国家的分数线很快下来了：A类为125分，同时行政能力测验必须达到60分。我的分数都达到了要求，我又重新燃起了希望。

我通过老师联系上了在国家新闻出版总署工作的高我五届的校友，他帮我查到我的成绩在所报考的印刷司排名第三。这个司计划招两个人，根据国家规定的按照1:3的比例确定面试人数，按成绩

排序，印刷司确定六人参加面试，我已具备了面试资格。事实上，其他司的报考者分数都高达140分以上，最高的是157分，以我的分数将连面试机会都没有。看来，恰当的选择帮了我。

2月我回家过年。25日我回到了北京，接到28日参加面试的通知。校友给我找了些往年的面试题目，我大概了解了命题方向。我还上网查了一些关于我国印刷管理方面的资料，以及公务员面试的注意事项和技巧。

第一次面试

28日上午，我到国家新闻出版总署参加面试。根据抽签，我被安排到下午3时30分（每个人的面试时间控制在半小时内），是第四个面试者。这时我才知道，参加印刷司面试的六个人是我们北京印刷学院的98级不同系的同学。我比较了解他们，都很优秀，但我也相信凭借自己各个方面的综合实力，还算略胜一筹。中午我们大家一起吃了个舒服饭。下午1时30分正式开始面试。第一个女生进去了，不到15分钟就出来了，面色凝重。第二个男生不到20分钟出来了，直摇头。第三个女生进去，我在外面等了足足40多分钟，已经超时了，

她还没出来，我不由得紧张起来。

终于轮到我了。我走进会议室，微笑着向各位考官问好。坐在中间的一位中年女考官对我说：“首先，祝贺你顺利地通过笔试，获得面试资格，希望你今天能发挥出色，取得好成绩。”“谢谢。”我始终微笑。首先是自我介绍，我从思想、学习、在校工作经历这几个方面进行了概括：我是学生党员，学习成绩优异，名列班级第一，英语通过了国家6级，在校担任过各种职务，这些都给我自身增加了无形的分数，而且我所获得的“北京市三好学生”的称号更是令考官们微微领首。接下来的测试是预先设计好的一套面试题目，对所有参加面试的人都一样，根据不同方向的测试来体现你多方面的能力，并分项给分。

下面是我所记得的问题：

(1) 现在让你做一个市场调查，你是组长，你将如何组织小组成员进行这项工作？(2) 工作的原则性和灵活性，你觉得应该如何把握？(3) 同事和你出现了误会，你如何处理？(4) 在工作中，有些同事的能力和学识也许不如你，却凭借圆滑的处世，获得领导的青睐，你会怎么面对？(5) 关于“诚信”，你有何看法？(6) 现在要对新闻出版

署全体干部的英语水平做个统计，你认为应该如何做？（7）在你毕业设计答辩的时候，有的老师认为你有抄袭嫌疑，你如何解释？（8）在你们的报名表上，有学校鉴定这一栏，如果和老师关系好就会偏向你一些。请问你是否有这种情况？

在回答完规定的题目后，考官又问了几个问题：“你以前参加过这种类似的面试吗？”“你过马路时，有车就要从你面前开过，你是立刻冲过去，还是站在原地等？”“你认为你能考上吗？”

最后，考官问我还有什么需要说明的。我微笑道：“没有了，我只希望各位考官给我一个公正的评价，给我一个满意的答复。”走出来，我长吁了一口气，看看表，正好半小时。我回顾了一下面试过程，由于题目的突然性和尖锐性，我不由地逐渐出现了词穷而急躁的情绪，这是做公务员很忌讳的，所以，后来问我的过马路的问题，就是一个补充的考察。不过幸好我回答的是“宁停三分，不抢一秒”，挽回了一定的余地。第二天，我就接到了校友的电话。他告诉我，我的面试分84.4分，排名第一，在所有的面试考生中也是名列前茅。但总分是第二，要两个人，应该没问题。我心里略有点遗憾，如果笔试分数高一些就更好了。但是只要被

录取了也无所谓，以后努力工作就好了。

第二次面试

这时，我犯了一个严重的错误。我以为胜券在握，不再参加任何招聘，也不关心考研成绩，心想即使考上也申请为在职读研。系里的老师也都为我高兴，就等着送走我这个所谓全系最优秀的女生。可是几天后，我接到校友的电话，由于报考印刷司的前两名都是女生，综合考虑，从其他司调了一个男生，我这个第二名被刷了下来。我当时仿佛受到当头一棒，眼前一片黑暗。蛰伏了几天后，我重新振作，开始跑工作，很快有了几家接收单位。3月9日，我又突然接到国家新闻出版总署的电话。原来署党委办公室要补招一个人，他们准备从比较优秀的“落选者”中选拔，让我11日参加考试。

11日，我特意穿了一套白色套装，使整个人精神焕发。到达国家新闻出版总署时已经开始了第一回合的面试，考官是党委和纪委的领导。我在等候时和其他人聊天，惊讶地发现参加这次考试的七个人里，除了我全是重点大学的研究生，有北大的、人大的、政法的、吉大的等。我反而轻松了很多，能有这样的竞争机会就已经证明了我的实力，

不去在意结果了。

我是最后一个进去的，考官和颜悦色，简单的几个问题，我应答如流。然后考官对我说：“可以了，到外面等好了。”我出来后才知道，已经有两个人走了，就是说第一关就被刷掉了。我感到了竞争的残酷。

中午，国家新闻出版总署给我们安排了午饭。12时20分开始第二轮考试。每人一台电脑，规定在1个半小时内写一篇文章，题目是《浅析“精神文明建设”》，不少于1000字。坦白地说，这个题目不是很好写，看把握点放在哪里了。凭我在学校团委的工作经验，对简报、文件之类很熟悉，电脑操作也比较熟练，我在1个小时内洋洋洒洒打了近2000字。虽然也不是很全面，但我一时也没有太多的思路，就交卷了。其他人陆陆续续完成后，又开始了小组面试。我是第三个面试者。主要问题是围绕你对党的认识、对党务工作的认识等，还问了些个人爱好等。我坦诚地谈了自己的看法，一直很放松。

从国家新闻出版总署出来，我干脆逛街去了。我几乎不抱希望，毕竟这是个要求很高的工作岗位，那几个研究生都很不错。

没料到，大约三天后，我竟然接到了录取通知。接着，我被党委书记找去谈话，那位老领导的教诲使我受益终身。他不仅对我将来的工作给予了指导和鼓励，还透露了我被录取是靠七分实力和三分运气的：一方面是第一次面试时各个领导很看好我，没有录用比较遗憾；另一方面，在11日那天的考试中，我在三关考试中逐渐提高了排名，虽然我的文章并没达到他们期望的要求，但比较其他人而言，还有可取之处。最重要的是我的自信，使他们看到了年轻的希望和活力。老领导还指出了我的不足，要逐渐锻炼得更稳重、更干练。

附：模拟面试题及答案

一、在完成某项工作时，你认为领导要求的方式不是最好的，自己还有更好的方法，你应该怎么做？

1. 原则上我会尊重和服从领导的工作安排；同时私底下找机会以请教的口吻，婉转地表达自己的想法，看看领导是否能改变想法；

2. 如果领导没有采纳我的建议，我也同样会按领导的要求认真地去完成这项工作；

3. 还有一种情况，假如领导要求的方式违背

原则，我会坚决提出反对意见；如领导仍固执己见，我会毫不犹豫地再向上级领导反映。

二、如果通过这次面试我们单位录用了你，但工作一段时间却发现你根本不适合这个职位，你怎么办？

有两种情况：1. 如果我确实热爱这个职业，那我就要不断学习，虚心向领导和同事学习业务知识和处事经验，了解这个职业的精神内涵和职业要求，力争减少差距；2. 我若觉得这个职业可有可无，那就趁早换个职业，去发现适合我的、我热爱的职业，这样对单位和个人都有好处。

三、你正在主持一个会议，意见对立的双方由争辩发展到恶语相向，你怎么办？

作为会议的主持人，我会把双方争论的问题记录下来，然后先建议大家安静，或干脆休会半小时，等大家能平心静气的坐下来后，我会再次阐述本次会议的目的，就是要大家心平气和地商量某一问题，提出解决办法，而不是争论。等局面被我控制后，我再要求双方各派一名代表将自己方的意见、观点、计划总结出来，并阐述自己的理由，然后大家举手表决，少数人服从多数人的意见。我同样会把最后的结果写进会议记录中备查。

●签证面试

从某种意义上讲，签证面试更像是一场游戏。游戏很简单，你踏进领事馆，对那里的人说：开玩笑，我不想非法移民！他们相信了，会给你一份签证；不相信，你哭也不行。

签证官认为每一个用非移民签证踏上他们国家领土的人，都有留在那里即非法居留的企图，他们的职业是怀疑并证明自己的怀疑是对的。他们是职业的，可你，不是。所以，你要学着点。

下面，假设你是位要留学美国的学生，我们看看这场面试到底是怎么回事——

（一）签证官想知道：

我们要明白，首先签证官是欢迎中国学生赴美留学的，这是一个有利因素。留美的国际学生中中国学生的聪明勤奋，学习成绩优异，给签证官在内的美国人留下了深刻印象。留美的国际学生中的，其中有 1/3 就是中国留学生。但签证官他首先是个美国公民，他有责任确认申请人是否会成为美国社会的负担；是否有能力（足够的金钱）完成学业，

并且完成学业后，一定会回国发展，也就是说签证官必须了解这样一些问题：

第一，你是不是一个真心想去美国读书的学生。在以往的签证过程中，有的申请人提供伪造的文件，还有人并非真正想去美国读书，而是把申请留学签证作为去美国的途径。因此，签证官要仔细审核 I-20 表格、毕业证书、学业成绩，以查找破绽。

第二，你是否有足够的钱支付学费。有的学生有全额奖学金，但也有许多学生是自费（全部自费或部分自费）。签证官需要确认申请人所声称的这一笔钱是否真能为申请人所用。

以上两个问题相对来说比较容易确定，下面的问题可就难了：

你去美国的目的仅仅是去上学而不是去工作吗？（此处的工作是指毕业后工作，而并非指上学期间领取奖学金的学生在校内所做的业余工作）

在你学业完成后能马上离开美国吗？（这一点对于申请者如何拿出“证据”是个难事，对于签证官做出判断也是个难事，但是签证官又不能无视签证法律。签证法规定：如果签证官向某人发放学生签证，此人就必须使签证官相信他在完成学业后

“打算”回国。)

那么，如何确认你有这种“打算”呢？

首先，要听你怎么说。签证官会尽力把你从有所准备的套话中引开，他们想听的是你自己的回答，而不是别人教给你的话：

你的事业蓝图是什么？

你为什么要去美国读书？

你在那儿想学什么？

完成学业后你打算做什么？

要准确地预料毕业后的事情是很不容易的。如果你不清楚，就直说不清楚，坦率的承认会使签证官觉得你诚实可信。他们并非要得到一个十分确切的答案，只是要看你是否认真考虑了这一问题：

你对未来是否有计划或是有某种雄心？

这一计划在中国的现状背景下是否可信？

如果你去美国所学的课程在中国派不上用场，那会怎么样？（如果你能解释清楚所学内容今后在中国如何有用，那就有助于你在签证官的眼中成为有资格获取签证的人。）

要看的另一方面是你目前在国内的现状：

你的家庭成员（国内的与海外的）都有谁？

父母做什么工作？

他们在政府机关、工商企业、教育界所任的职务在你回国后是否对你有帮助？

你家庭的经济状况会令人感兴趣。如果你的家庭现在就能供你去美国上大学，父母在国内事业开展得不错，他们也就容易相信你回国后事业也能有成。如果你是借了数千美元去美国上学，那就很难令人相信你在毕业后能马上回国。你将去哪儿挣钱还借款呢？

当然，签证官会用其他问法来考验你，比如：

1. 你毕业有多久？何时毕业的？
2. 你双亲收入多少？
3. 你到过美国吗？
4. 你在美国有没有亲人或好朋友？
5. 你去哪一所学校，读什么专业，为什么选这所学校？
6. 你能以有力的社会关系及经济条件来说明你一定会回国吗？
7. 你能提供你和你的祖国息息相关不可分离的证明吗？
8. 你是去念书，而不是移民，是事实吗？
9. 你在国内有很好的工作，为什么要出去念书？

10. 你想在美国念多久？能否说明一下你的经济来源？你完成学业后，打算做什么？

11. 请你告诉我三个要回国的理由。

12. 在美国，你会挣到比在中国更多的钱，那么，你还说要回中国吗？

13. 如果毕业后有一家公司雇用你，你会去吗？

14. 毕业以后，你认为能担任什么样的职位？

15. 你将来的工资能挣多少？

签证官这样说：没有哪种单一的条件决定给签证还是不给，我们会综合考虑申请人的全部情况而做出审慎的决定。不能说我们的决定就是完美无缺的，我们的工作速度很快，这是不得已的，因为面谈时间很短。但我们总是力图做出尽可能正确的决定。

（二）跟签证官交流的秘诀：

签证官也是人，他处在疲惫的工作状态。你可以让他的工作进行得顺利，也可以搞得大家都心情糟糕。任何人之间的交流都是一种艺术，过程直接决定结果，让签证官开心顺畅你也会开心顺畅。

首先把签证官看成“人”，去交流——

1. 目标明确。如果你的留学计划是自己写的，你的目标会很明确，头脑也很清楚，知道自己要去做什么。你要做的，是和签证官交流时，切中主题，言简意赅地表明去美国的具体意图；尽量言之有理，让对方信服。切忌大而空，不结合自己的实际，或围绕主题兜圈子，令人摸不着头脑。

2. 背景合理。你的教育背景是否与其目标符合。如果你要去读教育，本科学的是相同的科系，有事实依据，是合理的；但如果本科学的是电脑，申请的研究生专业和这个相差很大，比如生物，这时你要花十倍的力气去把它合理化在留学计划里面。要把这一点说清楚，在签证时也要说清楚。

3. 经验合理。学文学的改学商了，并不是不可以，但要有相应的经验。比如学生从事过很多商业活动，甚至在读文学的时候学了部分商科的内容，做过的一些项目和活动与商科有关，在这方面有兴趣和目标，并把自己将来的打算说得头头是道。背景加上经验，目标明确，合理化了，就有可能被认可。否则，中间有任何的矛盾都会影响你获得签证。

4. 语言能力。语言能力在很大程度上决定你的命运，它能反映出你一刹那间能不能展现自己的

实力。如果你托福考了 650 分，但签证时话都讲不清楚，开口讲英文没达到这个程度，问东答西，即便有全额奖学金，也很可能被拒签。

5. 归国计划。签证官的立场是假设你不回来的，所以要说服签证官你一定会回来。你的未来与国家联系的紧密性越强，获签的可能性就越大。如果你大学毕业，工作一段时间，已经与社会有了一定程度的结合，知道自己的目标，那么出国念书，回国以后继续在你原来的领域或开辟新的方向发展；这样的人比一个高中刚刚毕业、单纯听凭父母安排、不知道自己未来走向如何的人成功率高得多。在阐明自己的回国计划时，应切中要害，点到为止。

6. 独立自主。知道自己要什么，不是揣摩签证官想听什么我说什么。回答的时候一定要简练，问什么答什么，结合自己的特点，个性突出，坦诚自信。

7. 突出优势。每个人都有符合签证方面的优势和劣势，申请者应根据自己的条件，挖掘出对签证有利的理由，避开劣势，别哪壶不开提哪壶；如果不能避开就弱化，甚至有时劣势可以转化为优势。因为任何事物都是一分为二的，看你怎么叙说

和把握。换个角度，意思就不一样。另外，面试的时候你要放松心情，对答自如，也能提升获签的系数。

8. 机智灵活。如果你运气不好，签证官正在气头上，这样的事情发生得并不少——许多朋友就是这样因为别人的错误而被拒签。可以想象签证官在被人这么侮辱一番之后的心情。他们害怕下一个申请者会不会也像刚才那个勇敢的人一样，不仅脱鞋，说不定还会把袜子从玻璃底下塞进来。几乎每天都有失去理智的申请者 and 签证官大吵大闹。处于这种恐惧之中和压力之下的签证官，有时给予一些不合理的拒签，实在是可以理解的。

你无法控制别人的行为和风度，但你却能够保证你自己永远不失去风度和理智。如果你能够表示对签证官的理解和同情，能够表现出和前面那个绝望的家伙完全不同的优秀素质，你就能够转危为安，化险为夷，顺利通过签证。

下面是两个实际的故事：

一个朋友在面试之前，窗口发生了激烈的争吵。有人真的用皮鞋砸起了窗户，赤着脚被警卫带了出去。这位朋友走上前，说了一句：“你们工作真不容易！”（It's a tough job!）本来愤怒不堪的签证

官听了这句话不免吃了一惊，抬头感激地看看这位风度高雅的中国公民，心里高呼着“理解万岁”给了他签证。

另一个女孩，自费读 MBA，学校只给了约三分之一的学费，加上工作经历不长，申请获签性不是很大。轮到她面试时，前面的申请者和她的签证官发生了剧烈的争吵。签证官身边的美国同事为了调节气氛，说了一句什么笑话，使得这位女签证官神经质地大笑起来。这个女申请者走到窗口，不顾一切地说了一句“你的笑容真美丽”（You have a very beautiful smile）。正在纷乱情绪中的签证官也是吓了一跳，抬起头来惊魂未定地说：“OK？”言下之意是：有什么马屁就拍吧，我接受了！（在正常情况下，美国女子对别人夸奖美丽的话一定是热烈地表示感谢。）这个女孩顺利地得到了签证。

即将奔赴面试的你，不可能遇到比这两个朋友更加恶劣的临场事故（绝望的被拒者砸窗户和恶意侮辱性的吵架）。他们成功的秘诀是什么？是自信！是对自己的优秀素质永不动摇的信心。别人的问题是别人的，但我的优秀谁也夺不走。一两句轻松愉快的话语，体现了你的礼貌、风度和体贴，表现了一个有资格得到签证的人的应有的资格，改变了签

证官对中国申请者的恐惧和反感心理，使得你从千百个“签证申请人”的固定形象中脱颖而出，成为一个活生生的有个性和人格的中国知识分子。而这个形象，恰恰是最本质最真实的你，当然也就是应该得到签证的你！

是的，签证面试最大的秘诀：自信！

（三）我有我的原则

签证官是人，也是对手。是对手，就要设法搞定他。这不是没有章法的事，遵循以下原则，你是把握主动的：

1. 仪表修养印象潜意识影响原则。在任何社交场合，一个人的仪表修养往往会给对方的心理造成一种潜意识的影响。按道理来说，独立移民申请人应该是受过良好的教育，具有较好的个人素质的职业人员，其仪表修养应高于普通人。当申请人一出现在签证官面前时，其仪表修养已给他留下了第一印象，在他的潜意识中已定下了该申请人的基本素质的档次。当然，申请人其后的优秀表现可挽回其不良的第一印象，但如果申请人不能在面试的第一瞬间就给签证官建立一个良好的印象的话，其后的面试就不可能在一种比较顺利的情况下进行。

2. 英语能力超水平发挥原则。对于许多独立移民申请人来说，其口头表达能力往往优于其听的能力。移民申请人应在面试前就对其个人情况和其职业范围的英语表达作好充分的准备。在面试中，针对移民官提的一些关键问题，可在回答时尽量发挥。对于重要问题的回答，如果由于表述得详细而延长了时间，并不会导致移民官的反感，反面有可能被移民官认为具有较好的语言能力。比如，有关职业职能和工作经验的问题，都应尽量发挥。通过利用其较强的口头表达能力来避免其较弱的听的能力，可使其英语能力得到超水平的发挥。

3. 变面试中的被动为主动原则。在面试中，面试者应是主动的，被面试者应是被动的。但如果被面试者能够发挥其智慧，采用一些聪明的面试策略的话，则有可能巧妙地将其被动的身份转化为主动的身份，而未使面试者察觉，并导致其反感。对于加拿大独立移民的面试来说，申请人可通过将话题尽量引入自己所熟悉的领域，并在此话题上适当发挥，变面试中的被动为主动，以争取面试的通过。

4. 个人适应能力充分表现原则。加拿大独立移民的面试目的之一是为了考核申请人的个人适应

能力，故申请人应抓住这个机会充分表现自己。这可通过回答一些有关审核申请人的素质和能力的问题来实现，尤其是一些有关移民在加拿大发展的计划问题。另外，移民官也有可能给申请人提问的机会，申请人所提的问题也能反映其个人的适应能力和素质。

5. 个人充分表现和谦虚谨慎相结合原则。尽管我们不断强调，申请人应在面试中充分表现其个人能力和争取变面试中的被动为主动，但决不意味着申请人可在面试中狂妄自大、自以为是。移民官有无上的权力否决申请人的申请。如果申请人抱着他理所当然应该获得移民签证的想法去面试，在面试中无视移民官的权力，他的结果很可能就是拒签。

（四）一些必须知道的

1. 首先要记住，申请学生签证不能在报到时间 90 天之前申请，因为签证法规定，签证官不能在学校开课 90 天之前发放签证，别心急跑冤枉路！

2. 关于免费获取申请学生签证的确切资料，可以上网查询（网址是：[www. usembassy - china. org. cn](http://www.usembassy-china.org.cn)）。这里的信息资源都是免费的，何必花钱

去别处找同样的资料呢？

3. 面试要带的东西。所有文件必须准备齐全，整理得有条有理，方便签证官审阅：

(1) 签证的申请表；

(2) 你的护照；

(3) I-20（或 IAP-66）表；

(4) 毕业证书；

(5) 英语成绩单（即 TOEFL/GRE/GMAT 或 IELTS 的成绩单）；

(6) 语言考试成绩单（这里指的是口语考试成绩）；

(7) 专业考试成绩；

(8) 你的读书计划；

(9) 美国大学所发来的所有信函与电子邮件，特别要带上那些关于你的奖学金，给你助教工作，含工作的资助以及其他形式的经济资助的信件；

(10) 经济来源的证明，这一点需注意的是银行的选择，申请人必须选择一些有影响力的大银行，以便签证官查寻，如果申请人的财力证明是国内不知名的小银行，签证官一查，肯定难以查到，那么财力证明就失去效力，等待你的签证也只能是拒绝。

4. 你必须说实话！你说 100 句谎话未必帮得了你什么，但如果签证官发现你说了一句谎，你的签证肯定就没戏了。签证面试中说谎是在赌运气，不要忘记你面对的是职业“测谎人”。

5. 面试前，仪表、仪态的准备。一个好的仪表，会给签证官留下好印象，但衣着不必过分严谨，以免面谈时造成紧张气氛，一般穿上自己最喜欢的衣服（但不能是奇装异服），这样可能会使你信心大增。

6. 必备的面谈话题。自己充分熟悉文件的内容，以备回答：

你的学习计划。

你要读书的具体细节，如你要学习的各种课程，学习时间。

你所期望取得的成果。

你所申请的学校、学科，令签证官员确信你有足够的了解，是经过认真考虑后才提出申请的。

该课程对于你将来的职业将有什么帮助。

生活及学习费用的情况和你自己的经济状况。

你将来在自己国家中所可能从事的职业。

学习经历将对你回国后的就业有何帮助。

7. 最好在周初去面签，周五不太有利。在美

国节假日之后的工作日去面签会有好彩头。

8. 面试英文重在口语。判断英文口语的标准是看面试人讲话是否流利、准确、简洁；而面试开始后的头几个问题，特别是头几句话对移民官判定申请人的英文水平影响最大。所以，前面几个问题的回答对您的面试特别重要。形象地说，解决问题很像打乒乓球那样解决好对打中前三板的问题。在打乒乓球时，前三板打得好，就可把对方打死；如掌握得不好，则会被对方打死。

您不要很担心自己的英文水平。面试时的英文要求不是很严格的，其实移民官着重的是有无基本的沟通能力。如果您系统地准备面试，事前准备很多问题，特别是要多操练前三板的问题，那么通过面试不是很难的。何况大多数中国大陆申请人都有很好的英文基础，只是由于我们的教育体制偏重于考试，忽略了英文的实际使用训练，因而大部分人都不能开口讲英语。

9. 留学拒签的主要原因

(1) 选择的学校和课程不恰当，例如不被权威机构认可的英语学校。

(2) 本人学习目的不明确或学习计划不适当。

(3) 主动或被误导提供不真实的文件，方法拙

劣。

(4) 文件内容虽然真实，但文件准备粗枝大叶。

(5) 提供的文件不够全面、不能被接受或被怀疑，特别是经济证明文件。

(6) 表现移民或打工的倾向。注意签证官往往会诱导签证者表现出这种倾向。

(7) 以前曾遭拒签，再次申请时处理不够审慎严谨。

(8) 回答签证官提问时支吾、混乱和矛盾，或糊里糊涂，或粗鲁傲慢、慢无理等。

10. 在某些国家里申请人也许还需要做体检。这也许会影响处理签证的时间。你最好提前向外交机构咨询有关事宜。

11. 你在拿到签证以前不应缴学费或买不可退还的飞机票。你在申请入学时可能要向大学或院校交小额注册费，但切莫冒险缴付全费，因为取不到签证会导致经济损失。

12. 申请研究生或以上程度课程，其申请需送回返签，需时约四周（22 个工作日）；其他的学生签证，成功通过面谈者通常在面谈当天就可领到签证。若签证申请被拒绝，签证处会通知申请人及说

明理由，并告知能否提出上诉。

13. 有时候签证官仅仅问三五分钟就批准签证，有时候可能会问半个小时以上。对后一种情况，签证者尤其要有耐心。签证官盘问，其实是给申请者提供最大机会，尽量让申请者通过回答，证明自己是一个真正的学生，家庭有经济能力供自己读书。平静、冷静、耐心是每个签证者应该具有的心态。

（五）一些必须做到的

1. 良好的语言习惯。不仅是不犯语法错误，表达流利，用词得当，言之有物，同样重要的还有说话方式，例如：发音清晰，语调得体，声音自然，音量适中等。说话时俚语不断，口头禅连篇，如病句、破句一样，都是语言修养不高的表现。

（1）发音清晰。发音清晰，咬字准确，对一般人来说不是十分困难。有些人由于发音器官的缺陷，个别音素发音不准，如果严重影响人们理解，或影响讲话整体质量的，应少用或不用含有这个音节的字或词。当然，如果有法矫正的应该努力矫正，不要取消极的方法。古希腊演说家德摩斯梯尼口含鹅卵石练出一付伶俐口齿的故事，可能会使你

得到一些启示。

(2) 语调得体。无论是哪一种语言对于各种句式都有语调规范。有些同样的句子，用不同的语调处理，可表达不同的感情，收到不同的效果。有研究说，使用上扬语调易对听者造成悬念，提高他的兴趣，但若持续时间过长会引起疲劳。而降调表现说话人果敢决断，有时显示他的主观武断。得体的语调应该是起伏而不夸张，自然而不做作。但富于感情变化的抑扬顿挫总比生冷平板的语调感人。

(3) 声音自然。用真嗓门说话，音调不高不低，不失自我，不仅听来真切自然，而且有利于缓解紧张情绪。

(4) 音量适中。音量以保持听者能听清为宜。适当放低声音总比高嗓门顺耳有礼。喃喃低语是没有自信的表现，而嗓门大既骚扰环境，又有咄咄逼人之势。

(5) 语速适宜。适宜的语速并不是从头到尾一成不变的速度和节奏。要根据内容的重要性，难易度，及对方的注意力情况调节语速和节奏。说话节奏适宜地减缓比急迫的机关枪式的节奏更容易使人接受。

除了上述五点，还要警惕一个很容易破坏语言

意境的现象——在英语的表达中使用太多的“well”，“and”，“you know”，“OK”及故作姿态的“yeah”等，不仅有碍于人们的连贯理解，还容易引人生厌。

2. 如果对一个问题没有把握，就直说无妨。在回答之前，应确保你已明白了该问题：如果你没把握，可以要求重复一遍。

3. 人在紧张之时会显得不知所措，或者给出能使人误解的回答。所以，应当尽量保持镇定，仔细考虑好了之后再回答。告诉自己：在全世界范围内，90%以上的学生签证申请都获得成功。

4. 认真听清签证官的每一个问题。问什么答什么，不要答非所问，也不必做一些无关紧要的补充，简明扼要为佳。切勿将事先准备的答案按顺序背出来，经常出现这样的笑话：

签证官：你好！

申请人：我叫XXX。

签证官：今天的天气不错，是吗？

申请人：我要去美国XX大学读书，在XX州我有一个姑姑，她会照顾我，同时我还有全额奖学金。

这时签证官可能会觉得你听不懂他的问题而随意问问：

签证官：你喜欢穿这种颜色的衣服吗？

申请人：完成学业我一定回来，我要把所学的知识用来建设美好的祖国；同时我这边还有许多亲人，有爸爸、妈妈、姐姐、妻子……

这样的笑话希望不要发生在你的身上。

5. 无论签证官态度多么严肃，签证者言行举止仪态都要礼貌大方，晋见签证官时首先主动问候，心态自然放松，不必紧张，也不必表现得过分谦卑。

6. 回答内容不能相互矛盾并且必须与提交的文件内容一致。

7. 即使签证官提问中明确表示对你的某些回答不信任，也不必紧张或恼怒，有时候这是签证官故意的，只需要耐心解释。

8. 签证结束时礼貌告别。

（六）下面是过来人的一点经验

1. 信心最重要，在签证前的几天里什么也不要做，就对着镜子练习微笑，直到微笑成了习惯，

走路说话不经意间无时无刻不在笑就算到了最高境界了。会笑的人总是让人感觉特喜庆，让签证官一看打心里就高兴。

2. 为了达到建立信心，一定要不择手段，只要能为你赢得信心的都值得尝试。无论在你签证之前发生什么，你都要相信就算拒签的再多，他总得有签过的，要不然他们签证官也没法交差，而那最幸运的很可能就是你！

3. 护照照片要照好。在签证官见到你人之前，他先见到的是你的 O156 和护照。照片给人的印象直接影响到签证官对你的看法，所以要慎而又慎！自己拿不准的让亲戚朋友帮忙看看是不是够端庄，是不是笑得够可爱。

4. 当你被领到窗口前等候的时候，你千万不要以为签证官没叫到你就不以为然。你的所作所为，签证官高高在上，尽收眼底。要显出你的气质，挺胸抬头，不卑不亢地安静等候。

5. 说话的时候，语速一定要慢。即使你的口语再好，请不要对你的英语过分自信，说的时候只需要发挥出七八成就好了。如果你的英语显得不是很流利的话，这很正常，你本来就是外国人嘛！但如果你说得非常得流利，签证官在与你对话的时候

就会把你当作美国人一样说得很不经意。要是万一他一说得快了，你听不清楚就得不偿失了。

6. 当签证官表示冷淡的时候，你不要失望，这是他们的职业病。不要因为这个而影响你的情绪。记住保持微笑，即使他根本不正眼看你，你也要始终盯着他笑，自始至终！

7. 万一被拒签，也不要气馁。第二次再签的时候本不会由第一次带来什么不良影响。

8. 一定要准备几个套路练熟。面试的时候你可能会被逼得要在移民倾向问题上反复解释，要临时想出好几条铿锵有力的理由很难。

9. 签证时一定要将所有材料一次性递入。

10. 无论面试如何艰苦，即使签证官动了杀心，只要刀子还没有砍到脖子上（就是在你的护照上签字盖拒签章），就要顽抗到底。

11. 如果签证官问到一个你不熟悉的问题并要求你回答时，切记一点：不能哑口无言地愣在那儿。至于说些什么，你可以把所想到的与它相干的和不相干的东西都说出来，要表现出你确实懂的样子。如果能够说出他期待的几个关键词，就更好了。

12. 签证官的问题第一次听不清可一言不发并

装作无辜状：将头拼命靠近玻璃窗或麦克；第二次仍听不清可做出确实受干扰状，回头向管他什么人大叫“Hi, guys, keep silent please”；第三次或以后听不清只好说“Yes?”（升调）、“pardon”或“excuse me”，别重样就行。

13. 形象：女生尽量淑女一些，传统，保守，不要大胆、前卫或太美丽，这样无论遇到男签证官还是女签证官，都是最保险的形象；男生应该表现得精干点，但太随便也不好，看见的一个比较得体的是，短袖蓝衬衫。By the way, what I called image includes the clothes, hair, tongue, speed and volume of voice. That's an overall image, 感觉。

14. 注意：当你已经排在某个签证官前时，就应保持兴奋的状态。听到你的名字后，你走向前，一定要注意，不要趴在台上，有些人一紧张就疏忽了，那样非常不好。

（七）案例

撤签不是拒签

小张的面试一波三折，也许是因为紧张过度，也许是准备不足，面试时连大学毕业后将获得什么学位都说不出来。经过近一个月的仔细准备，小张

在第二次面试时对答如流，发挥正常，从毕业后的学位是什么到各种费用是多少都回答得明明白白，赢得了签证官的好感，得到了签证。

签证面谈时间：第一次 10 月 10 日 12:30（撤签）。第二次 12 月 5 日 12:30（顺利获签）。

申请人背景：小张，女，16 岁，河南人，高一在校学生，没有雅思或托福成绩。

家庭成员包括：张父，河南某国企（注册资金 3 千万人民币）董事长、总经理；张母，河南某国企部门经理，与张父同在一个单位。

学习计划：八个月语言，两年 A-level，三年大学

小张向使馆提供的签证申请材料：

护照；

签证申请表（IM2A）附两张近期护照照片；

入学通知书；

小张高一在读证明；

张父公司出具的收入证明（年收入 80000 元）；

张父公司营业执照（副本）；

张父公司组织机构代码证；

张母公司出具的收入证明（年收入 50000 元）；

存款单 5 张共 93 万元；

存款证明 3 张（一家银行可对在本银行的多笔存款进行证明）；

户口本（备查）。

第一次面谈经过如下：

问：选择普通话还是英文？

答：普通话。

问：今天适合面谈吗？

答：适合

问：去干什么？

答：学习。

问：去多久？

答：6 年。

问：学习计划是什么？

答：一年语言，两年 A - level，三年大学。

问：A - level 有几门课程？分别是什么？

答：3 门。分别是数学、会计与金融、信息技术。

问：那你怎么说出来四门课程？

答：会计与金融是一门课。（此时签证官开始面露不悦）

问：你大学毕业可获得什么学位？

答：……（答不上来）（点评：这个问题竟然

答不上来，令所有人大吃一惊。)

问：同意撤签吗？

答：同意。(点评：比较明智的选择。)

第二次面谈经过如下：

问：选择普通话还是英文？

答：普通话。

问：去干什么？

答：学习。

问：去多久？

答：五年零八个月。

问：学习计划是什么？

答：八个月语言，两年 A - level，三年大学。

问：A - level 课程是什么？

答：数学、信息技术，还有一门是会计与金融。(点评：不能再给签证官四门课的感觉了。)

问：准备上什么大学？

答：× × 大学。

问：上大学用通过英语考试吗？(点评：这个问题比较复杂，小张的回答有点问题。三门 A - level 课程里不包括英语课程，英国大学在录取时很可能要求中国学生提供一个正规的语言成绩。假如有一个英语的 A - level 成绩，可以不用再提供其他

形式的语言成绩。即使是签证官也未必清楚这些事情。)

答：不用。

问：你去大学学什么专业？

答：商业经济。

问：毕业后拿什么学位？

答：学士学位。

问：这次你终于知道了！（签证官微笑了）
（点评：签证官有心情跟申请人开个小玩笑，说明这次申请几乎没有问题了。下面的谈话就是例行公事了。）

问：上大学需要多少费用？

答：65000 英镑。

问：谁支付？

答：我父母。

问：你父母是干什么的？（点评：通常而言，孩子要知道父母单位的基本情况，还要知道父母的职务、收入等等。）

答：父亲是 $\times \times \times$ ，母亲是 $\times \times \times$ 。

问：你父母为你准备了多少钱？

答：93 万元。

问：把存单给我看一看。你现在在干什么？

(点评：注意这个回答。虽然上回撤签，但并不影响你的学习，不管在哪里学习，你始终是一名真正的学生。)

答：上学。

总结：撤签不是拒签，签证官会在小张的护照上专门注明“WDR”(With draw)。撤签是指根据小张现在可以提供的文件和自身的情况，签证官认为她的申请很可能不成功。签证官询问小张是否愿意继续面谈，她决定停止申请，同时，她也自动放弃了任何上诉的权利，如果继续申请将有权拥有上诉权。小张要明确签证官已经考虑过她的申请，因此不能退还申请费用。小张可以在任何时间重新申请签证。

撤签和拒签对签证官的心理有明显不同的影响。一般情况下，当签证官询问小张是否愿意撤签时，就接受他的建议吧，回去好好准备，下次再来时就应该比较顺利了。假如拒绝接受签证官的撤签建议，坚持继续谈话，那么签证官可以找一万个理由拒签，除非真的在后面谈话中有“杀手锏”。

结 束 语

长篇枯燥的东西之后，我们来点轻松的，合上这本书，我不想读者都苦着脸。

一个故事，可以权当笑话来看：

我的老同学现在富得流油。他开创了一个软件公司，开发了一系列软件，生意越做越大。今天他来到这个城市后马上打电话给我。

“是我啊！听出来了吗？是这样的，我到这儿的大学招毕业生，要在这儿呆上五天，咱哥们趁这个时间好好聚一聚。我做东！”

既然他要做东，我理所当然顺水推舟。人家是老板，不吃白不吃！

我来到他下榻的宾馆，看见一个大学生模样的人站在他面前接受面试。

“这样吧，”我的老同学说，“我这里有个魔

方，你能不能把它弄成六面六种颜色呢？你看清楚，我给你做个示范。”说着，他扳起了魔方。不一会儿，那个魔方就扳好了。

“看到了吗？”他说，“你也来做一遍吧。”

那个大学生拿着魔方，面有难色。我的老同学看了看我，便对大学生说：“如果你没考虑好，可以把魔方拿回去考虑。我直到星期五才走。”

等那个大学生走了后，我问老同学：“怎么，这就是你独创的考题？”

“咳！这个人有后台，我不好意思不要他。所以给他出个题考考他，以便到时候给他安排合适的职务。”

“要是我，”我说，“我可没有你那么聪明，我会把魔方拆开，然后一个个安上去。”

“如果他这样做就好了。这就说明他敢作敢为，就可以从事开拓市场方面的工作。”

“那其他的做法呢？”

“现在的孩子都不玩魔方了，所以我不相信他能马上扳好。如果他拿漆把六面刷出来，就说明他很有创意，可以从事软件开发部的工作。如果他今天下午就把魔方拿回来，就说明他非常聪明，领悟能力强，做我的助理最合适了。如果他星期三之前

把魔方拿回来，说明他请教了人，也就是说他很有人缘，可以让他去客户服务部工作。如果在我走之前拿回来，说明他勤劳肯干，从事低级程序员的工作没问题。如果他最终拿回来说他还是不会，那说明他人很老实，可以从事保管和财务的工作。可是如果他 不拿回来，那我就爱莫能助了。”

原来如此！

第二天晚上，我的老同学请我吃饭。在饭桌上，我又问起了魔方的事。这一回，我的老同学有些得意洋洋。

“那个大学生我要定了。他今天早上把魔方还给了我。你猜怎么的？他新买了一个魔方给我！他说：‘你的魔方我扳来扳去都无法还原。所以我新买了一个，它比你的那个更大，更灵活！’”

“这说明什么？”我问。

我的老同学压低了声音：“他绝对是做盗版的好材料！”

笑话吗？不是笑话吗？是笑话嘛！不是笑话哦！

其实这世界需要各种各样的人，其实你正在被各种各样的人需要着。择业嘛，就如爱情一样——努力着，寻找着，付出着，等待着……

等待什么？缘分！你只要平和地走进那些陌生的门槛，在一个时间总会有一个声音在等待你：

“朋友，你来了！”

好了，去吧！

好运，朋友！

编者