



书籍 金领人才面试指南

与招聘主管、猎头公司、董事会成员、专家组机智过招，有策略地准备面试陈述，积极应对 期删选和其他所有高压状况

凯萨琳·汉森
Career Press, 2009
其他语言版本: 英语

导读荐语

只有表现完美无缺的宇航员，才会被美国国家航空和宇宙航行局送上太空。只有最坚韧不拔的士兵，才能通过美国海军的筛选，得以参加困难重重的海豹队训练项目。只有最出类拔萃的高中生，才能过五关斩六将，拿到哈佛大学的全额奖学金。同样的道理，应聘管理层高级职位的候选人也需要经历一个尤为苛刻的甄选过程，才能将梦想的职位纳入囊中。因为雇佣、留任或解聘高层管理人员的成本相对昂贵，所以公司必须在招聘人才时做到万无一失。对于候选人来说，通过花样繁多的面试关卡是目前为止整个招聘过程中最有挑战的一部分。或许你已拥有炫目的职业资格证书、出色的工作履历，但如果不能处理好管理层工作面试这一终端的挑战，这些都毫无益处。在这本颇有价值、内容翔实(尽管不是非常别出心裁)的指南中，就业专家凯萨琳·汉森讨论了以下诸多问题，如面试官希望在管理层候选人身上寻找哪些亮点，他们会提出什么问题以及候选人如何回答才能赢得工作机会等。*BooksInShort*认为，对于打算争取高管职位的人来说，这本书具有很高的实用价值。

要点速记

- 与其他求职者相比，竞聘管理层职位的候选人需要打一场持久战，经历更为严苛的刁难和考验。
- 他们往往必须参加好几轮形式各异的面试。
- 为了顺利通过管理层面试，你需要树立一个将你和竞争对手区分开来的个人品牌。
- 将求职的范围锁定在20家公司以内，并尽力了解所有与之有关的信息。
- 面试过程中你所表达的内容固然重要，但你的表达方式、行为举止以及给人留下的印象也同等重要。
- 你应该做到即使闭上眼睛，也能把简历倒背如流，而且能用一种简洁可信的方式把其中的每一点都解释得清清楚楚。
- 对面试官可能提出的问题做好充分的准备。
- 向面试官提问时，准备一些能为自己加分的问题——并且是答案能为你提供有用信息的问题。
- 尽量避免在公司正式表示聘用意向之前谈论薪资问题。
- 要努力争取一个对自己最有利的薪资水平。为此你必须清楚地了解你在市场上的价值。

浓缩书

面试官对金领应聘者的特别“礼遇”

高层管理人员应聘必须挺过一个艰难的面试流程，才能得到工作机会。事实上，大公司面试管理人员的周期要比普通雇员长得多。如果你是一个竞争管理层职位的候选人，你就需要在一系列面试开始之前，对这个公司进行全面的研究，并做好准备打一场漂亮仗。你诸多面试中的第一场面试可能会耗费一整天的时间。有多人要与你面谈，面试中，不要只展示你的管理才能，相反，要展示你有能力把企业机构提升到新的高度。你必须表现出远见卓识，以征服每一个面试官，有时这当中也会包括董事会成员。面试官可能会希望你解决一个问题，或者完成一个假想任务。

企业为了树立品牌费尽了心力。同样，你也必须树立一个标志性的“个人品牌”，既能体现你的优势，又能解释一家公司愿意聘用你的原因。你的求职信和个人简历，内容除了应以工作成就为导向，还应该使用关键词，以此体现你的“品牌”特征。不要使用网络求职或其他漫无目的的搜索工作职位的方法，集中把你的搜索限定在20家公司以内。拓展人际关系是个好办法，与管理层招聘人员联系也不错。发出简历之后十天以内，要打电话追

踪每一份简历的送达状态。你的电话询问也是推销自己的机会，所以提前准备一段言简意赅、直入人心的言辞。

充分调查

一家公司不会容忍高级管理职位应聘者对其应聘的公司及职位一无所知。因此，你必须像该公司员工一样了解这家公司。这就意味着，你需要了解它的市场、客户、产品、服务、竞争对手、组织结构、文化、高管及股东。准备一些有深度的、令人印象深刻的问题，在面试中提出。你必须对经济形势了如指掌，不妨参考以下这些新闻来源：《华尔街日报》(*The Wall Street Journal*)、《巴伦周刊》(*Barron's*)、《福布斯》(*Forbes*)、《财富》(*Fortune*)杂志以及《金融时报》(*Financial Times*)等。

“自从2008年全球经济危机突然爆发以来，管理层职业轨迹变化的可能性之大可谓前所未有。”

其他一些有用的搜索工具包括，企业官网、谷歌新闻快讯、求职网站Glassdoor.com(提供超过23000家公司的内部信息)、投资者关系信息网(IRIN)以及企业新闻信息网Corporateinformation.com。查看QuintCareers.com和伍斯特理工学院(Worcester Polytechnic Institute)官网上对企业进行在线调查的信息。

利用其他网络资源，比如行业网站(Industry Link)、福德咨询公司(fuld.com)，对各个行业进行研究。利用LinkedIn、ZoomInfo、Jigsaw或类似的网络资源，了解你未来应聘公司的背景信息。索要你应聘职位的书面描述，尽可能了解这家公司的面试流程。最后，因为你的产品就是你自己，所以要进行“自我研究”，尤其是在网络上。你给人的印象如何？对你在招聘人员面前的形象作一个确切的客观评价，这样你才能努力自我提升，成功求职。

面试表现

注意你非言语的举止，比如你的肢体语言。甚至不用等你开口说话，一个不当的行为就可能毁掉一个机会。穿着打扮也很重要；没人愿意聘请一个邋邋随便、不修边幅的管理人员。面试过程中，保持良好的姿态。握手要有力，说话要自信。手势不宜过大，但必须有气势。想要有备无患，不妨事前进行模拟面试训练。站在镜子前，打开录像机，审视你的肢体语言和行为举止，然后在面试之前纠正所有问题。求职面试可能采取的形式有很多，例如：

- **招聘公司面试官或猎头公司面试**——如果不能通过招聘公司面试官这一关，你就无法与用人单位主管一级的人员面谈。
- **遴选或电话面试**——企业想了解你能否胜任这份工作，是否具备良好的职业操守，是否与他们的企业文化合拍。你要解释清楚这份工作是如何与你的职业规划相契合的。做好准备参加性格测试(Predictive Index)和情商测试(Simmons Personal Survey)之类的测评。
- **第一轮面对面的面试**——你的目标是进入下一轮面试，因此不妨采用顾问角色的策略，把自己扮作一把解决企业问题的钥匙。
- **第二轮及后续面试**——如果你进入了第二轮，那么你就拥有了25%到50%的成功机会。准备好接受更严格的审查吧。面试官巴不得钻进你的脑袋，看看你究竟有何本事。
- **午餐面试**——这并不是什么社交活动，而是一场面试。切记要镇定自若，礼数周全，谈吐大方。选择清淡，避开令你吃相不雅的食物，不要喝酒，也不要点菜单上最贵的菜品。
- **小组面试**——事先调查专家小组成员的背景，争取与每一个人进行交流。要针对提问的人具体作答，但讲话时也不要其他成员晾在一旁。
- **董事会面试**——通常只有应聘CEO或其他高级管理职位的候选人才有机会面见董事会成员。
- **陈述型面试**——如果你必须作个人陈述的话，应该提前获悉。把陈述的重心放在你为何会是这一职位的最佳人选上。
- **远程视频面试**——你需聘用一位专业人士以助你达到最佳上镜效果。要正对镜头，不要慌张，手势不要太夸张。试着事先模拟这一场景。
- **任务挑战、情景模拟或问题解决型面试**——面试官可能会希望你为工作的前三个月拟订一个时长30天、60天或90天不等的计划。另一种常见的面试任务是“收件箱模拟”游戏，旨在测试你的工作效率、时间管理和授权能力。
- **压力面试**——压力之下你能保持镇定吗？面试官会想尽一切办法让你失控。因此，要沉着冷静，泰然自若。面试官希望看到你情绪失控，因此千万要控制好自己的情绪。

面试内容

对面试官可能提出的问题做好万全准备，能帮你给出令人满意的答案。不妨研读一下这类问题及其应对建议：

- **打破僵局、初选或自我推销**——面试流程之初，会出现这样的“陷阱”，“请先做一下自我介绍”或者“你为什么认为自己是这份工作的不二人选？”把这些引子当作推销你能力和才干的良机。要回答得简明扼要，同时也要把你的职业生涯发展轨迹巧妙地描绘成是为应聘当前工作所做的最佳铺垫。
- **简历、经验和工作经历**——确保你能把自己的简历倒背如流。每一份工作下面只添加两到三条突出事例即可。把重心放在你的成绩上。典型的问题包括，“你从工作经历中学会了哪些技能？”“讲述一下你的升职经历吧”。
- **行为方式**——因为“过去行为是未来行为的最佳参考写照”这个逻辑，所以，在回答“说说你是怎么处理一个突发状况的？”这类问题时，要说得具体明确。
- **情景问题**——这里的重点是，你将会如何处理某一个特定情况。为了解释清楚，最好要这么说：“我在处理这个问题时，会参照我过去的处理方式行事”，之后再补充细节。
- **违法与不当问题**——在美国，诸如“年龄、国籍出身、婚姻家庭状况、宗教信仰”等方面的问题有可能会违反招聘的平等原则。试着表达出涉及这类问题的隐藏含义。比如，“一切有关我个人社会地位的因素……都不会成为我为贵公司效力的障碍”。
- **是或不是**——“你是一个具有团队精神的人吗？”回答这个问题时，要给出足够的细节证明。“是的，我是。请允许我描述一下，我在以往工作中是如何体现这一点的。”
- **薪资水平**——“令你满意的薪资水平是多少？”没有正式聘用通知，你就没有谈判的资本，所以如果可能的话，不妨先将话题转移到别处。比如“我相信贵公司的薪酬计划是公平合理的。关键在于，我很清楚，如果能为这样一家出类拔萃的公司效力，我会感到十分荣幸”。如果面试官坚持要你回答，那就根据你对类似工作薪酬的调查提供一个大致范围。
- **理解与贡献**——“请你谈谈对我们公司的了解。”如果你做了事先调查，这就是你的准备工作发挥作用的时候了。
- **职业成功**——“你认为要在这个职业选择中取得成功需要什么？”你就要把对自己业绩和专业水平的描述与职位具体要求联系起来。
- **工作成就**——你的工作成就是任何一场面试的必备曲目。典型的问题：“请举例说明你取得的突出成就。”挑选一个与你应聘的职位最为相关

的例子进行说明。

- **远见卓识**——管理人员是领导者，因此面试官势必会考验你的领导力：“请描述一下一个成功的领导者应具备怎样的特质。”你就应该怀着谦恭、赞许的心态，把自己与应聘公司的领导作比，会是一个不错的回答方式。
- **未来与目标**——“我希望成为贵公司聘用的最出色的[职位名称]。”表示你期待自己能在这家公司有长远光明的未来。
- **创新、创造力或进步的空间**——创新思维是成功管理人士的特点之一。准备好回答这样的问题：“描述一下你是怎样利用一种全新的方式开展工作的。”对这个问题的回答要体现你的独创性。
- **专业水准**——如果面试官询问你对该公司的优势有何了解，如果你正打算转行，你的回答将显得格外关键。要表现出你的专业水准是可以为担任新的职位有所贡献的。
- **过错或失误**——人非圣贤，孰能无过。面试官其实是想知道你会不会坦承过去的错误。“你犯过的最严重的错误是什么？”你应大方地讲述你犯过的某一个错误，以及你从中得到了什么教训。

“人们期望管理人员清楚地了解自己的职业生涯轨迹。”

面试不应该是条单行道。你也可以提出这样的问题：“您能不能为我描述一下贵公司的管理风格？”或者“承接这个职位的人最首要的任务是什么？”这些问题能为你提供一个机会了解这个职位对你来说是否合适，也能令面试官对你的洞察力刮目相看。

做好准备应对一些负面评价，例如，“你来担任这个职位似乎有点屈才”。面试官也许在借此表达对你的“年龄、态度或动机”的保留意见。你不妨表达一下自己对这个职位以及与年轻人共事的热情。如果听到了这样的评价：“您的工作经验似乎与这个职位的要求并不相符”，那么你可以运用你的工作资历来反驳这个观点。为了弥补简历上的职业缺口，不妨援引你在咨询领域或短期工程的经验或者从事的其他志愿者工作等经历。

“经济形势不稳定的时候，你不应该不靠谱儿。”——戴夫·沃普顿，ExecuNet创始人兼CEO

准备好解释你为什么要从现在的公司离职的原因。几个可能的答案供参考：你想要一份更具有挑战的工作；你所在的公司被别的公司收购了，而你与新东家的新管理哲学不太合拍；你虽然得到了升职，“但却和上司在经营理念上有着不能协调的冲突”；或者，你认为自己薪水太低了。总之，无论你说什么，都不能中伤现在的公司。如果必须解释离职原因，一言带过即可。对前雇主的态度一定是积极正面的。

面试过后，发出感谢信是必不可少的步骤。确保你的推荐人（三到五个）都已准备妥当为你美言。做好接受历史背景调查的心理准备，如果你的过往有对你不利之处，就要事先假设你的未来雇主会发现这个问题，面试之初就主动曝光、先发制人。面试过后要主动跟踪，但不要过多纠缠，惹人厌烦。下班时间致电对方，留下语音信息，既表示了你在这份工作的兴趣又不会打扰对方。

祝贺你！你被录用了！

下一步就是为你的整体薪酬谈判做好准备。先不要就企业提出的任何条件随便点头答应。访问salary.com和salaryexpert.com等网站，搜索相关职位的薪酬标准。对这家公司的“历史薪资水平”摸摸底。只有待雇主给你发出正式通知以后，你才拥有最大的谈判筹码去争取自己想要的报酬。花些时间思考一下这个问题。讨价还价一把（出价时要比自己的预期薪酬要高）。双方谈妥以后，备案所有的细节。

关于作者

凯萨琳·汉森 (Katharine Hansen) 博士，身兼教育工作者、作家、博客作者、职业管理与简历撰写专家等数职。
