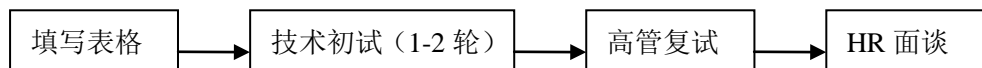


## 企业面试流程及面试辅导目录

面试流程 .....	1
阿里人才基础素质模型 .....	2
面试技巧 .....	2
简历处理提醒 .....	3
面试结束后的安排及薪酬谈判 .....	4

### 面试流程



#### 注意事项:

##### 1、参加面试

- ✧ 在您获得面试通知后，请按照约定的时间提前 15 分钟到达面试地点，到达面试地点后会有专人安排接下来的面试。

##### 2、填写表格

- ✧ 请注意表格上填写的工作经历须与简历上的工作经历一致。
- ✧ 目前收入以及期望薪资的部分关系到后续的薪资谈判，所以填写此部分内容须谨慎。请如实填写您的目前收入（后期入职时企业需要您的薪酬证明），**必须**是自己税前年收入总和（包括年终奖及季度奖）。期望薪酬情况具体如何填写请与我们详细沟通，我们将给予您详细的辅导，为您后期的薪酬谈判做好准备。

##### 3、技术初试

- ✧ 初试主要考察的是技术问题，面试官一般会针对你所做过的项目来做具体的沟通，除了考察在项目中运用到的具体的技术之外，也通过这一过程考察你个人的价值取向（比如团队合作能力，学习的主动性和创新性）。所以，**挑选 2-3 个自己做过的有典型性的项目做一个仔细的回顾（主要是技术方面）。尽量能说出对于此项目或者具体的技术的自己独到的理解。**这会成为你的加分项。

##### 4、高管复试

- ✧ 进入到此环节，就表明你已经基本通过了技术的考核，接下来的复试也会涉及到相关的技术问题，但是大部分是对你的整体价值观做宏观的把控（比如上进心，责任心，心态，工作激情等）。这部分的氛围会相对轻松一点，主要是**不要紧张，轻松做答。展现真实的自己。**

## 5、HR 面谈

- ✧ 恭喜你进入到此次面试的最后环节。此时 HR 会问到一些**常规面试问题（见资料）**以及**压力面试问题（见资料）**。通过这些问题来对你的核心价值观做最后的把控。主要考察的方向有团队合作精神，工作热情，心态，上进心等。

## 阿里人才基础素质模型

任何企业都希望找到和企业的文化理念相吻合的人才，因此，在面试前深入了解企业的文化价值观是面试决胜的关键。有关阿里的企业文化价值观我们有专门的资料作介绍，在此不再累述。以下是我们的顾问深入阿里内部，进行多方挖掘，对阿里期望人才的模型做的简单总结，不代表任何观点，仅供面试参考。

- ✧ **有很强的技术基础，对技术有热情：**阿里是一个以技术为主的公司，在这里汇聚了国内乃至国际上的知名专家，因此，阿里对技术人才的技术要求比较高，需要对 java 的基础技术特别熟悉。如果你喜欢技术，如果你期待在技术方面有所造诣，那么，阿里将会是你实现梦想的地方。
- ✧ **工作具有主动性：**在面对困难的时候，能够以积极的心态面对，并能够想办法解决问题。
- ✧ **对工作有激情：**在工作中能找到并实现自己的目标和价值体现，进而能对工作保持高昂的激情。
- ✧ **团队协作能力：**任何个人的力量都是渺小的，要善于整合资源，依靠团队的力量，才能更快，更好的完成项目。
- ✧ **保持不断学习的好习惯：**在科技发展日新月异的今天，任何知识的更迭都是很快的，如果不及时更新自己的知识，很容易被淘汰。
- ✧ **善于总结和思考：**善于思考和总结工作中的规律和特点，并能很好的使用这些规律和特点来优化工作方法，起到事半功倍的效果。

## 面试技巧

- 1、**理解力和针对性：**首先要倾听面试官的问题，在完全听明白问题后再回答，如果对

问题不明白，可自己重复对该问题的理解，和面试官确认后再进行回答，重点要关注企业和面试官需要什么、想了解什么，不是一味的按自己的思路表达，要重点表达对方需要的；

2、**表达：**重点突出，条理性好，多用论据说明自己的观点，多用数据来增强说服力，语言表达节奏性好，但要防止琐碎；

3、**眼神沟通：**讲话时要用眼睛看着面试官，这是自信最直接的表现，如果有多个面试官，眼睛多关注主面试官及直接讲话的对象，同时也要兼顾到其他面试官；

4、**微笑：**微笑可提升亲和力，容易拉近双方；

5、**主动：**

✧ 不要一味被动的等面试官问问题，当然也不是打断对方的提问和思路，如果感觉面试官明显不想让你发问，要耐心倾听和回答，自己要会在合适的时候主动问面试官问题，合适的时候是指面试出现尴尬场面或面试官有意识的想让你发问的时候

✧ 不要问一个问题只答一两句话，这样面试就无法进行下去，要多用一些论据、过程、心得体会等丰富你回复的内容，但要防止琐碎；

6、**正式：**面试中你可能会碰到老乡、校友甚至熟人，但不管什么情况都要注意尺度，面试是一件很正式的事，千万不能以称兄道弟等行为给人拉关系的感觉，会让人觉得不专业；

7、**面试平等性：**

✧ 很多初面的面试官因为人生经历、精神和理念不强等原因，个人的情绪和想法受到当时环境的影响很大，这个时候面试就很难做到平等，要适当理解他们，配合面试

✧ 既然决定了去面试，不管碰到任何情况要认真对待；

8、**真诚：**整个面试过程要认真对待，说话要有自信，但一定要谦虚、诚实；

9、**警惕压力面试：**压力面试是面试中会经常碰到的，企业会经常问一些压迫性或比较敏感的问题，比如：你为什么离开现在的公司？你觉得目前的上级不好相处，那你觉得什么样的上级适合你？我们可能给的薪酬比你目前的收入还低？对于此类问题要警惕，坦然面对。

## 简历处理提醒

1、如果自己的简历无法认真处理的人，企业很难相信对待工作的态度会认真；

2、企业的招聘流程一般是 HR 和前几轮的面试官会把面试评估结果、级别定位、薪酬空间等信息反馈给公司决策人决策，而决策人的信息除了面试官的反馈外，只能通过简历观察，一份好的简历会直接带来薪酬的影响；

3、如果在网站公开简历了，务必第一时间隐藏简历，并不要向企业投递简历，主要原因如下：

- ✧ 猎头渠道推荐的人才进入企业，是被邀请的；人才网站等渠道进入企业感觉是人才自己要来的；
- ✧ 企业 HR 会通过人才网搜索，如在人才网上发现候选人的简历，会感觉简历的质量不高（人才网的简历很杂，质量普遍不高），企业会感觉候选人急于找工作，在薪酬谈判时会有意压低；
- ✧ 通过猎头专业的渠道可提升自身价值，同时猎头顾问在整个面试过程中会给予专业的辅导和协调（对企业用人标准和薪酬构成有深入了解），亦可提高面试成功率及薪酬待遇，很多候选人入职后感觉自己是猎头渠道推荐的，类似是名校毕业的一样，受到的重视和感觉都会比人才网站渠道推荐的好很多。

### 面试结束后的安排及薪酬谈判

面试结束后，请与我们保持紧密的联系，通过我们双方的有效沟通，可为您提供以下帮助：

- 1、**面试反馈**，请与我们详细沟通面试过程，以便我们及时了解面试情况，为您分析面试情况。如有觉得不满意的地方，可与我们详细沟通，我们可向企业反馈相关信息，看是否有补救或改善措施。
- 2、**薪酬谈判**，如通过企业最终面试，企业问及期望薪酬，可按我们在做薪酬辅导时给到的建议来谈，也可以您自己的想法来谈。如果企业觉得您的期望薪酬过高，可适当向企业表达自己更重视这次机会，愿意接受企业在薪酬方面给自己的定位；如果企业后期给到的薪酬定位与您的期望有所差距，请不要直接回绝企业，可说先考虑一下，在告知我们相关情况之后可由我们来与企业沟通，为您争取更合理的薪酬。薪酬相关辅导会由我们在面试前与您详细电话沟通。
- 3、**保持联系**，面试后如与企业有接触请告知我们，我们会及时地给予您所需的建议及相关信息。在做任何的决定前也请告知我们，我们希望为您提供尽可能完善的服务，为您争取更好的发展机会。
- 4、**离职辅导**，在确定 offer 后，请与我们保持紧密联系，我们将给予您相关的离职辅导，协助您进行离职工作。
- 5、**入职辅导**，在入职后，我们将协助您尽快的适应新的企业环境。有任何问题，请随时与我们联系沟通，我们将为您提供后续的跟进服务，协助您尽快融入新的工作环境。

预祝您面试顺利！