

面試 成功法則



No. 04

張 澄◎編著

獨特有效的求職技巧

在競爭激烈的工作戰場上，你能脫穎而出嗎？

勇於推銷自己吧！讓自己成為企業渴求的人材。



面試成功 法則



張 澄 ● 編著

目錄

序言

第一章：第一印象具有決定性作用

——在穿著、禮貌方面不失敗的秘訣

1. 服裝如能通過年長者的「世故眼光」，即可安心參加面試／19
2. 以櫃台小姐的服飾為大致標準，即可擬定應徵此家公司的服裝計劃
／21
3. 進入面試場所時，應提醒自己注意「最後的禮貌」／24
4. 保持良好坐姿的二個優點／27
5. 將視線停留在對方額頭上，便不致驚惶失措、不知所措／29
6. 前往公司應徵，應盡可能單獨前往／31
7. 應利用夏日艷陽曬曬蒼白不健康的膚色／33

第二章·一句話即可改變評語

——以語言、措詞獲得好評的秘訣

8. 平時多與鄰居打招呼，面對主試者時，才能流利應對／36
 9. 對於愈不重要的隨身攜帶品，愈應加強檢視／38
 10. 可攜帶未讀完的書籍，在等待期間閱讀／40
- 附錄：面試當日所應攜帶的物品／41
11. 因為緊張而顯得消沈時，若能加強語氣、清晰表達句意即可扭轉劣勢／47
 12. 說話切莫太快，應保持一定的速度／48
 13. 面試問題告一段落時，若不知是否會持續發問，應先點頭附會／50
 14. 避免使用專業術語，而多作說明，易獲好感／54
 15. 不小心說出暗語、簡語，只要當場改正即可／56
 16. 及時打住即將脫口而出的口頭禪，可留給對方頭腦清晰的印象／59
 17. 使用諺語極易被認為故意賣弄，應儘量避免／61

18. 最好向資深職員請教敬語用法／63
19. 使用錄音帶與鏡子，可以糾正語言習慣／64
- 附錄：公司資料記錄簿的寫法／67

第三章·爭取主試者站在自己的立場

——使對方獲得好感的秘訣

20. 爲避免不認識主試者而爲難時，在公司中遇到任何人都必須禮貌地打招呼／71
21. 面對年輕的主試者，應特別注意禮貌／75
22. 與在公司服務的學長交談時，更要注意服裝儀容／78
23. 對於「不適合本公司」的問題，可以「所以才來應徵」回答／80
24. 面對與自己觀念相反的問題，應先附和對方，再表示反駁的意見
／84
25. 最好不明確回答自己希望進入的工作部門／88
26. 任何出乎意料的怪問題，都必須設法立即回答／92

27. 面對自負的主試者時，最好當個好聽眾，反而可達到自我宣傳的效
果／94

28. 不好啓口發問的問題，可借用「爲慎重起見」的方式發問／97

29. 即使心中有許多問題，面對主試者親切的詢問，最好只提出一個問
題／101

30. 吩咐家人接聽公司聯絡電話時，應特別注意禮貌／103

31. 面試時最好不涉及「關係」／105

32. 可詢問主試者下次面試時間，以了解是否仍有錄取希望／107

第四章：如何突破困境

讓對方賞識自己的技巧

33. 即使認爲回答失敗，主試者若無繼續反問就不必擔心／113

34. 面對難以回答的問題，可以用一些不重要的話應付，而設法爭取思
考的時間／115

35. 當問題主旨不明確時，可重複部份問題／117

第五章：觀察問題的陷阱

36. 不妨明快確切地說「不知道」／119
37. 有關隱私問題，儘可斷然拒絕回答／121
38. 與其多方掩飾，不如率直承認即將被揭穿的謊言／124
39. 先下結論可使對方留下生動活潑的印象／126
40. 不夠舒適、自然的新衣服也會使人緊張不安／128
41. 利用小動作來消除緊張／129
42. 緊張時，不妨直率地告訴主試者／131
43. 牢記基本資料卡上所填的資料，最好做成備忘錄／134
44. 原本簡單的答案如果資料齊全即可擴大話題範圍／139
45. 以自己優良的成績作後盾來自我推銷／140
46. 對於有關應徵動機的問題，應根據「爲什麼這家公司會賺錢」的現實而回答／143

——不上當的秘訣

47. 當主試者詢問專修科目時，與其強調研究過的項目，不如強調做事態度／145

48. 當主試者詢問有關社團活動時，應具體說明心得／147

49. 打工能力愈強，對自己愈不利／149

50. 提到興趣問題，最好謙稱：「談不上興趣，只是……」／152

51. 爲不使家人的問題影響工作，可增添一些回答資料／155

52. 最好不主動提起有關父母的問題／157

53. 當主試者詢問支持政黨時，應強調關心政治的態度／159

第六章：應特別注意負面的不利點以挽救成績

——超越其他應試者的秘訣

54. 如想成功地自我推銷應投其所好／165

55. 至少應準備三項自我推銷的優點／167

56. 製作一分鐘、三分鐘、五分鐘的演講稿，就能使談吐更流暢／169

57. 牢記面試時可能用到的數字／171

58. 在暑假期間勇敢地迎接挑戰，可增加本身的自信心／173
59. 面試時除回答問題外，也可提出問題／176
60. 如果想在短時間內找到可讀的書，可經由暢銷書排行榜中挑選／178
61. 強調自己充滿活力時，最好不用「活力」二字／180
62. 至少要熟讀面試當天的早報標題／183
63. 多讀社論以了解時事／185
64. 可經由在公司任職的學者獲得第一手資料／187
65. 團體面試時，舉出身邊的例子，即可顯出與眾不同的特點／189
66. 團體討論並非爭辯／191
67. 如無自信參與團體討論，可自願主持會議減輕心理負擔／193
- 附錄：面試十戒／195

序言

只要能夠面試成功，就能贏得就業考試的勝利

每當畢業季節來臨，各家公司招考員工的廣告紛紛出籠時；著名企業公司的大門前，總有著大排長龍的求職者，人人都想進入心目中理想的公司任職。尤其是剛從學校畢業而不擬繼續求學的學生，更是鎮日忙著留意尋才啓事，期盼能找到學以致用的工作。

然而，如何才能順利進入理想中的公司上班呢？又如何才能從衆多求職者中脫穎而出、獲得錄取呢？筆者相信，「面試成功」乃是贏得就業考試的重要因素；甚至可說只要能夠面試成功，即能贏得就業考試的勝利。有關此點，相信只要有過應徵經驗的讀者必能欣然接受。

本書便是以準備「面試」爲中心，而介紹讀者有關迎接「面試」挑戰的秘訣。就大部份剛踏出校門的學生而言，多半均會爲如何應對面試而感到困惑，甚至對此一無所知。譬如，常常會聽他們不安地說：「不知面試前該準備些什麼？」「平常口才這麼笨，

怎麼辦呢？」於是購買一些坊間出版類如面試須知的書來供參考。面試須知或可提供學生們一些資料，也能安撫他們不安的情緒，但却因多數學生一時依著須知行事，不知有所變通，而使得企業界人士對此甚感不滿，埋怨最近學生們幾乎出自同一模式，很難出現有個性、有主張、能獨當一面的人才。

的確，當前企業界在徵考新進員工的觀念與做法，業已有了相當大的轉變。以往，企業界錄用新進員工皆以一流大學畢業、且學業成績優良者為第一優先。近年來，各大公司的人事錄用標準已紛紛轉為強調實際才能了。由此可見，企業界已不再一味崇信「明星學校」的觀念，而是以「適才適用」的實際想法為原則。

根據就業調查結果顯示，有百分之八十以上的公司認為，與其採用著名大學的畢業生，倒不如重視面試結果來得可靠。又有百分之六十五的公司認為，只要人品好，即使學業成績並非頂尖優秀，仍大可予以錄用。特別值得一提的是，大多數公司均強烈反對「只要成績好、即可錄用」的觀念。筆者深信這種觀念將是未來必然的趨勢。

一般說來，為遴選確實可用的「人才」，各公司往往有其不同的方法來測試求職者。以面試的方試來說，便各有不同。通常面試的主要作用是讓求職者有自我介紹的機會，但這種自我介紹的方式却並非單純地讓求職者簡單介紹自己而已。譬如，有些公司可

能會限制時間，而對求職者說：「請以三分鐘的時間自我介紹一番。」對於自認英文說寫流利的求職者，主考官甚至可能提出：「請以英文自我介紹。」

除此之外，主試者也很可能會隨意找些名作家的短詩，對求職者說：「請你以二十分鐘簡單地表達對這首短詩的感想。」事實上，確實有公司是以這種較為特殊的方式面試求職者。又如，某些唱片製作公司會讓每位求職者當場唱歌；而某家公司則採用午宴的方式測試求職者，藉著求職者在午宴中所表現的餐桌禮儀，作為錄取的評定標準。由上述可知，各家公司所使用的面試方式林林總總，不一而定，很容易使心急的求職者不知所措。無疑地，若能掌握面試的要訣，定能脫穎而出，贏得理想的工作機會。

為何重視面視

也許讀者在看過以上所述之後，對面試的恐懼益為加深，並渴望獲得有關應對的方法，甚至積極設想面試中可能遇到的問題和情況。然而，一般較為膽怯的求職者，即使事先能猜出若干面試時可能問及的問題，並且做了萬全準備，一旦面對年紀較長的主試者，往往仍極度感到不安；尤其當主試者問起從未想過的題目時，定然更加驚惶失措，無以為對，於是影響了面試成績，並因此失去理想工作的機會。

關於此種驚惶不安的現象，本書將在正文中具體加以探討，同時詳細介紹應對策略，在此就不再贅述。現在讓我們先就各家公司為何如此重視面試等加以說明。

公司舉行面試的目的，不外是為評價求職者在學歷、能力、以及態度等方面是否適用於該公司的職缺，包括藉此觀察求職者進入該公司的意願與熱誠程度。換句話說，所謂面試，並非隨意提出問題來考問求職者，而是為對求職者作綜合性的人格評價而使用的一種手段。透過面試方式，除了可判斷求職者有無足堪勝任的工作能力外，同時可藉此挑選適合公司所需的人才，並觀察其是否具有親和力，以及與公司上下建立良好的實際關係。

固然，個人的學識、能力或可透過筆試做某種程度的評估，但若要評定「能否成爲公司員工」的綜合性人格，却無法由筆端透露。所謂「綜合性人格評價」包括性格、能力，對事情的想法和看法、行爲傾向、予人的印象，乃至於是否具有發展潛力及前途。雖然這些方面會因公司作業方向不同，而有或多或少或少的差異，但大致上仍具有許多共同點。特別是當公司瀕臨存亡危機之際，該求職者是否有足夠能力挽回公司頹勢、是否有足夠體力爲公司效命，以及能否爲公司共同目標而奮勉工作等，都必須透過面試，才能真確無誤地掌握最佳人選，爲公司工作。

現今公司選用人才的標準已有轉變，明星學校的畢業生被主管摒棄門外，而錄用二、三流大學學生的例子屢見不鮮。此外，成績平均八十分以上的高材生未必能如願進入公司；反倒瀕於及格邊緣的學生錄取機會較大，這樣的情況最近更有增多的趨勢，證明企業人士招考職員的態度，已不再相信「分數」的高低。換言之，公司已不再期望錄用校園中的高材生，而認為具有前瞻性與發展潛能的求職者，才是他們所需要的人才。

讓主試者瞭解自己的長處

面試時，主試者最主要的課題為發掘具有發展潛力的人才。而求職者如何能完全展現己身才華，讓主試者瞭解，並進而錄用；無疑必須使用相當的技巧，否則空有一身本領，且內心充滿鬥志及熱誠，卻沒有適當途徑和表現方法使主試者認同其具有工作潛力，必然無法贏得此次就業面試的勝利。因此，自我表現的技巧可謂相當重要，千萬不可輕忽。

但值得一提的是，此處所謂的技巧，並非指玩弄手段、或是某種自欺欺人的騙局。更不是為了積極推銷自己，而虛張聲勢地表態，或吹噓自己的能力，此種虛浮的做法往往只有導致適得其反的結果。須知大部份企業公司的人事主管或擔任面試時的主試者，

均具有高明的閱人術，一眼就能看穿你臉上的假面具，於是使面試場面變得尷尬難堪。有道是「人不可吹噓誇大，表現過實；却也不能隱藏才華，成爲無用之人」，便是要人充分表現自我，不過於虛張，却能透過語言、態度，自然而赤裸地表現自己的才能。而這些技巧正是面試成功的最大秘訣，亦是一項智慧與技術的結合。

可惜的是，近來剛自學校畢業的求職者多半缺乏基本的社會常識、以及待人接物應有的禮貌，而更遺憾的是，通常並沒有人來對他們加以明確糾正。設若求職者在面試中無意間流露這些缺失，就別說要順利贏得工作，只怕主試者一脚就將其踢出門外！

所謂「知己知彼，百戰百勝」，希望讀者能先瞭解己身能力，再充分利用本書所介紹的秘訣，相信定能順利獲得工作機會。