

史上最强“面经”

BRILLIANT INTERVIEW

什么人能找到
好工作^②

2



应对面试的 16堂课

〔英〕罗斯·杰伊 著 王会川 杨南该 译



★ 心态改变命运

★ 观念决定职位

what employers want to hear and how to say it

F272.92

191

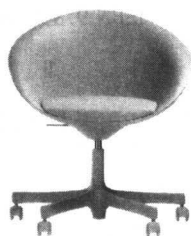
:2

2007

史上最强《面经》

BRILLIANT INTERVIEW

什么人能找到
好工作^②



应对面试的 16堂课

[英] 罗斯·杰伊 著 王会川 杨南该 译



★ 心态改变命运

★ 观念决定职位

what employers want to hear and how to say it

图书在版编目 (CIP) 数据

应对面试的 16 堂课/(英) 杰伊著; 王会川, 杨南该译. —北京: 中国市场出版社, 2007.3

(什么人能找到好工作)

ISBN 978-7-5092-0175-6

I. 应... II. ①杰... ②王... ③杨... III. 企业-招聘-基本知识 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 024545 号

Copyright © Pearson Education Limited 2002, 2005

Copyright of the Chinese translation © 2007 by Portico Inc.

This translation of BRILLIANT INTERVIEW, Second Edition is published by arrangement with Pearson Education Limited.

Published by China Market Press.

ALL RIGHTS RESERVED

著作权合同登记号: 图字 01-2007-1193

书 名: 应对面试的 16 堂课

著 者: [英] 罗斯·杰伊

译 者: 王会川 杨南该

出版发行: 中国市场出版社

地 址: 北京市西城区月坛北小街 2 号院 3 号楼 (100837)

电 话: 编辑部 (010) 68034190 读者服务部 (010) 68022950

发行部 (010) 68021338 68020340 68053489

68024335 68033577 68033539

经 销: 新华书店

印 刷: 三河市华晨印务有限公司

开 本: 880×1230 毫米 1/32 6 印张 136 千字

版 次: 2007 年 4 月第 1 版

印 次: 2007 年 4 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5092-0175-6

定 价: 22.00 元

序：面试可能影响你的一生

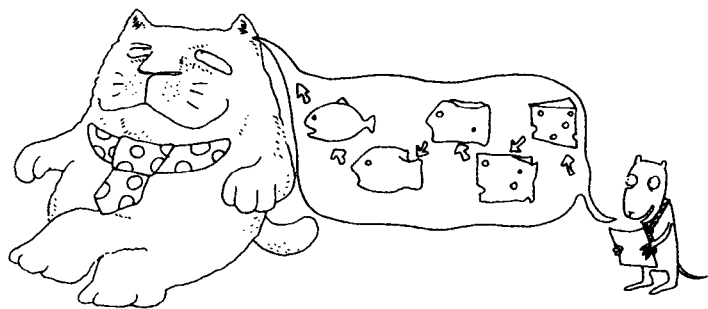
面试是一件大事。能否得到你喜欢的工作在很大程度上将影响你的事业，甚至一生。这样说并不是想吓唬你，但事实是，怎样应对面试很重要，可以说非常重要。

如果不是他们有职位要招聘，面试考官不会自寻烦恼邀请你来面试。所以，其他面试者会尽力表现自己，这就是说你需要比他们表现得更好才能获得这份工作。

然而，这没有关系，你能做到这一点。你只要了解面试官看重什么就行了。这也是《什么人能找到好工作》一书的写作宗旨。你在书中将找到你需要的一切，比如：作为最好的候选者你如何表现自己；面试专家看重什么和怎样做能给专家留下深刻的印象等面试的秘诀和建议。

面试是一件令人烦心的事。我们经常在面试中犯错误，甚至失态。因此，你就需要事前知道面试官看重什么，并且有的放矢地进行准备。只有学会如何以最佳形象展现自己，你才有机会获得这份工作。

赢得这份工作的挑战实际上在你面试前就开始了，它一直贯穿在你的整个面试过程中，并延续到面试之后。在你获得这个工作之后，你仍然要决定是否接受这个工作。如果你接受



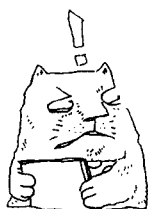
老板想听什么，你又该怎样说？



了，你仍然要考虑怎样从这个工作中获得最大的收益。面试之前、之中和之后，你可以遵循一系列步骤，这些步骤能让你在竞争中脱颖而出。

如果你有一次（可能是几次）面试的机会，这是一个好的开端。每一次面试都像你帽子上的羽毛。它几乎总是将你放在少数候选者之中，而且还意味着，至少是在书面上，面试官认为你能胜任他们所招聘的工作。正因为如此，你正向成功迈进。一旦你读完了这本书，你离成功就不远了。

要仔细听面试专家讲述，看他们看重什么，要不了多久，你会发现自己处于一个令人羡慕的位置，来决定你是接受还是拒绝这份工作。



什么人能找到好工作

2

应对面试的16堂课



目 录

序：面试可能影响你的一生

- | | |
|---------------|-------------------------|
| 1 准备什么 1 | 10 能力面试 127 |
| 2 怎样准备 13 | 11 心理测试 135 |
| 3 第一印象 27 | 12 测试中心 149 |
| 4 对应紧张 37 | 13 第二次面试 155 |
| 5 塑造好的形象 45 | 14 在等待面试结果时该做些什么 159 |
| 6 进入面试 53 | 15 如果得到了这份工作该做些什么 165 |
| 7 最常见的面试问题 67 | 16 如果没有得到这份工作又该做些什么 179 |
| 8 棘手的面试问题 83 | |
| 9 你自己的问题 117 | |



准备什么



机会来了!

恭喜你！你获得了面试的机会。到目前为止你的简历和申请表一定给面试官留下了深刻的印象。他们不可能面试每一个应聘者，所以，很显然，在你的申请表中他们看到了你和别人不同的地方。

当然，你会认为这和你将要面对的面试相比是小菜一碟。但是不要担心，一旦你知道了自己在做什么，读完本书后你就知道了，得到你喜欢的工作也就容易了。你的面试准备要从现在开始。帮助你成功面试的第一件事就是知道要准备什么。（在面试中）惊讶越少越好。那么，你的面试会是怎样的呢？



站在面试官的立场来考虑问题

你需要了解面试官看重什么？或者说，他们为什么要组织这次面试？他们从一堆的申请人中进行筛选，最后决定他们要面试的人的名单，这名单上有你。

面试官要面试的人是他们认为能胜任这份工作的人。因此，面试人名单也是由面试官认为有能力做这份工作的人组成的。你应该再次因为这一点而受到鼓舞。面试官是看过你的申请和简历后认为你能做他们所招聘的工作，才邀请你来面试的，否则你就不会出现在名单上。

但面试官常常面临一个问题，他们历来选择的余地都很大，因为他们手上常常有半打或一打的申请人的名单。这样他们会把这份工作给谁呢？他们需要获得更多的信息才能决定，这就是面试的目的。



你知道吗？

世界上没有任何国家像英国一样频繁地使用面试来选才。在其他国家，公司应用一系列的方式来选择职员，但并不一定包括面试的方法（尽管它们也常常使用）。但在英国，99%的公司用面试来选择新职员，其中50%的公司只用面试来选择新职员。这就是说，它们不用心理测试，也不用评估中心等方式。这意味着你的面试技巧对你赢得所申请的工作至关重要。



面试考官必须决定候选人的哪一方面最适合这份工作。他们并不是要在你们中间进行比较，而是对照工作本身的标准来要求。你们中间的一人可能比其他人经验丰富，但经验在选择时并不一定是最重要的。也许和同事和睦相处更重要，或者应用某一特殊软件的能力更重要。

尽管这样，面试考官也难做决定。每个应聘者都有优点和缺点。面试考官必须在他们中间平衡。他们是想要经验丰富的还是直接经验不丰富但相关经验却丰富的呢？如果遇到一个在所有候选人中最不合格，但看起来却最有可能融入公司的文化氛围中的人又怎么办？他们是该选择看起来可靠、稳健的候选人还是选择有创造力但是可能不够可靠的候选人呢？

做一个面试考官很难。你也一样地难，因为你不知道面试考官看重什么。

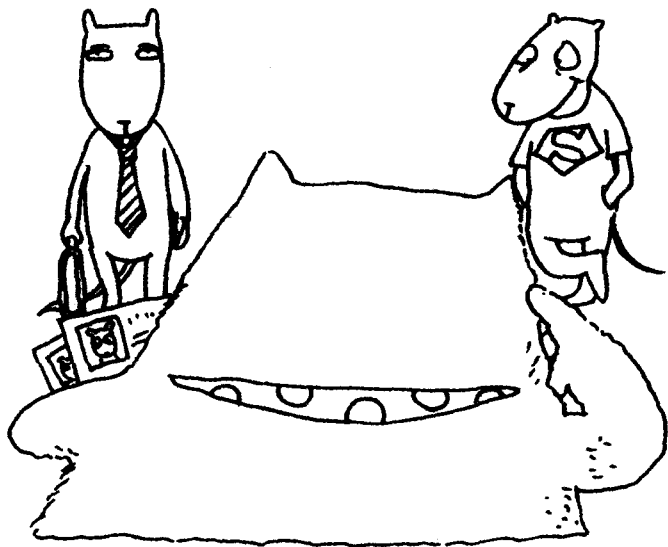
然而，尽管你不知道他们优先考虑什么，但你大体知道他们看重什么。如果你知道自己的优点和缺点，你就可以扬长避短。在以后的章节中我们会讨论扬长避短的技巧。在这里，你可以用下面的方法来测试自己的优点和缺点。



测试你的工作能力

在下列主要方面用 1 至 10 的刻度来测评你自己，这些方面是考官较为看重的。如果你在考虑申请某一个工作，或在准备一个以上的面试，请用下列方法一一测试。

你要用考官的标准来对照自己。这些标准可以从招聘广告和工作要求中得到。这些东西只要你开口要，是很容易得到的。每个方面都用 1 至 10 的刻度来测评。这样你就会知道哪



他们是该选择看起来可靠、稳健的候选人还是选择有创造力但是不够可靠的候选人？



些方面需要改进。

主要方面

1~10

技能

相关经历

资格证明

背景

个性（就如面试时的提问一样）

基本材料

然而，你可怜的面试考官无需盲目做决定。在他们见到候选人之前，他们至少有四种文件帮助他们做决定。这四种文件可以分成两类，即：可以帮助他们鉴定此工作的文件和可以帮助他们考核候选人的文件。可以帮助他们鉴定此工作的文件有：

- ◆ 工作介绍：告知面试考官工作的总体性质和主要责任。
- ◆ 员工的条件：此条件为面试考官解释成功申请者需要具备的技能和品质。

你应该有一份工作介绍，这样有利于你测评自己的工作能力。毕竟，你的自测对于你比较自己的能力和工作的要求是至关重要的。然而，几乎没有任何老板会让应聘者知道公司对员工的要求，这就像在考试前让考生看试卷一样——他们将准备好面试考官想听的答案。



但你确实填写了另外两份文件，这两份文件告诉考官你是怎样一个人。

- ◆ 你的简历
- ◆ 你的申请表

考官试图把两类材料综合起来，换句话说，他们试图找到最适合这份工作的申请者。你的任务就是让他们知道你就是最适合的那个人。



小窍门

在你把个人简历和申请表送出去之前，请复印一份留着。这样，你就知道你具体和考官说了些什么，确保能正确回答他们根据你的申请所提的问题。

任何知道怎样面试的考官都会设计出两类问题来问你，即：

- ◆ 他们会有一系列的问题问所有的候选人，这些问题是他们根据第一类的两个材料设计的，即：工作介绍和员工的条件。因为他们问你们的问题都是相同的，所以用这一项作为评定你们中间谁是最适合此工作的标准是不可能的。
- ◆ 然后，他们将会有几个问题是专门为你出的。这些问题是通过仔细阅读你的申请表和简历后设计的。这些问题可能涉及你的经历、技能、资格（背景）、事业、兴趣和工作风格。



面试程序

事实上，每一个面试都遵循基本相同的面试程序。如果你不适应这种面试程序，本书将帮助你做好准备。下面几点就是面试者需要做的：

1. 面试开始时，考官会问候你，很可能会和你聊几分钟让你放松。他们还会给你倒一杯茶或咖啡。
2. 考官会用几个一般的问题开始面试。这些问题他们会问每一个面试者，比如说像：“谈谈你自己。”或“你能谈谈你到目前为止的工作经历吗？”等问题。
3. 接下来，考官会依据你的申请表或简历问你几个具体的问题。比如说：“我了解到你仅为你现在的老板工作了六个月，为什么你这么快就急着换工作？”或“我了解到在你的兴趣爱好中有北极探险，你将怎样处理好你的兴趣爱好与早九晚五的工作之间的关系呢？”等问题。
4. 随后，如果他们还想进一步了解，考官将会回到刚开始时的问题（我们在后面再来看这个问题）。
5. 最后，在问完了所有问题后，他们将会告诉你有关这份工作的一些具体情况。之后，要你问问题。



你知道吗？

面试考官的培训要求他们在面试整个过程中的谈话时只能占 20%~30%。这就意味着他们希望你的谈话占面试



的 70%~80%。

打消面试官心中的顾虑

如果你的面试官对你的申请表有些疑惑，让他们认为你不适合做这份工作，他们会怎样做呢？如果他们业务熟练，他们会一直提问直到他们从你那里得到满意的答案。这也是你喜欢的方式。

如果他们不问你问题，结果可能会是他们不想给你这份工作，比方说，原因可能会是：你的简历中有 18 个月的间隙。那么面试官就会担心你没有工作是因为你的推荐信太差或能力不够。但事实是你请了 18 个月的假去照顾一个生病的亲戚或者你请了 18 个月的假生孩子。如果面试考官不问，你就无法向他们解释这 18 个月的工作间隙不能说明你没有能力做这项工作。

现在有些面试官觉得就这些方面的问题提问不是什么问题。但是另一些面试官就没有如此肯定，他们担心这些问题或许会冒犯面试者或让他们感到不安。他们其实不必如此担忧，因为面试者会感谢面试官给他们机会打消他们的顾虑。但是，万一你的面试官知而不言，你要注意他们话中的暗示并提供相关事实。否则，你和面试考官都有可能不会充分讨论这个问题，而最终结果可能是你失去了这个工作机会只因为面试官心中没有根据的疑虑。



什么向面试官敲响了警钟？

我们请几个专业面试官谈谈在申请表中什么最让他们产生疑惑。如果下面的几项出现在你的申请表中，你需要做好面对的准备。面试官告诉我们如果他们看到以下情况，他们心里就会有顾虑：

- ◆ 缺乏相关经历（你要确保每一段相关经历都清楚呈现在你的申请表中）。
- ◆ 缺乏相应的个人素质。例如：不能顶着压力工作；又如：不能激励别人（因此，仔细了解这份工作需要怎样的素质并且展示你有这方面的素质）。
- ◆ 在事业上的提升比他们预计的要慢（因此，你要为此做一个解释，如：因为刚刚组建家庭，所以事业上的进展较慢；又如：因为某种原因，你拒绝了提升）。
- ◆ 工作间隙（因此你一定要说清楚你在这些工作间隙期间在做什么；为什么这段经历对你做这份工作有好处）。

你也许想知道如果你的漏洞是显而易见的，你该怎么办？假如你真的缺乏他们需要的工作经历或者你真的有一年因为找不到工作而失业，在这样的情况下，你要做的最重要的事就是准备好回答问题。仔细阅读你的申请表和你的简历，找出面试官的顾虑。这样你才能为这些问题准备好答案。



总的来说，回答这些问题的方法——如果这些问题是确实存在的——就是诚实但是要给出一些补救的方法。如果你真的缺乏相关工作经验，也要向面试官展示你是一个很好的学习者，可以学着做这份工作。同时你的优点多于你的缺点。

内部申请者

如果你申请的工作是在你们公司内部，你认为面试会遵循同样的程序吗？是的，你的想法是对的。面试官只能公平地测试每一个候选人，如果他们在面试中坚持公平的原则的话。这就是说每个面试者应该得到同样的面试时间，同样程度的尊重和隐私权，并且问同样多的问题，不管面试者是公司内部员工还是外来的。

另外，尽管面试者已经知道有些问题的答案，比如说：“你在压力下工作表现如何？”但他们仍想知道你的答案。所以你不能说：“你已经知道了还问这么愚蠢的问题。”还是要像在外面面试一样认真地回答问题。



你知道吗？

老板越来越倾向于在内部招聘员工而不是随意聘任一个新入。所以你在公司内提升的机会也就越来越大了。但你也必须经历申请和面试的过程。

如果你是一个面试官都熟悉的内部申请者，你也要像自己