

MIANSHI JIQIAO

面试技巧

红霞 主编



中国科学技术出版社

红霞 主编

面试 技巧

中国科学技术出版社

·北京·

图书在版编目(CIP)数据

面试技巧/红霞主编. - 北京:中国科学技术出版社,2006,6
ISBN 7-5046-4389-0

I.面… II.胡… III.企业-招聘-基本知识
IV.F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 063384 号

自 2006 年 4 月起本社图书封面均贴有防伪标志,未贴防伪标志的为盗版图书

中国科学技术出版社出版
北京市海淀区中关村南大街 16 号 邮政编码:100081
电话:010-62103210 传真:010-62183872
<http://www.kjpbooks.com.cn>
科学普及出版社发行部发行
北京玥实印刷有限公司印刷

*

开本:850 毫米 × 1168 毫米 1/32 印张:7.25 字数:150 千字
2006 年 6 月第 1 版 2006 年 6 月第 1 次印刷
印数:1-4 000 册 定价:20.00 元

(凡购买本社图书,如有缺页、倒页、脱页者,本社发行部负责调换)

前 言

找一份理想的工作是大学毕业生最大的心愿,而进入知名大企业更是广大毕业生的梦想。随着我国经济建设的发展和人事制度改革的深化,人才选拔越来越讲究科学和公平,名企的人才选拔更是如此。一方面,名企希望通过公开、公平、公正的选拔方式使年轻有为的人补充到自己的队伍中来;另一方面,应聘者也希望通过公平竞争的机制来充分展示自己,力争成为名企的一员。

想进入名企工作,以实现自己的人生价值,面试是必须通过的一关,名企的面试往往有一定的程序,绝非草草而就。随着职场上竞争的日趋激烈,面试已经成为一门学问,新的面试题目和面试方式也层出不穷,因此,大学生对自己要有清醒的认识和准确的定位,同时对企业情况要深入地了解,做好充分的准备,这样才能在面试中脱颖而出。

本书所阐述的内容,主要是针对这一特定时期的具体情况,总结成功面试的经验,帮助离开校门的大学毕业生,自觉转换角色积极主动地适应社会,叩开名企之门。

目 录

第一章 了解面试	1
第一节 面试的内涵	1
第二节 面试测量的原理	3
第三节 面试的特点	5
第四节 面试的种类	8
第五节 面试的功能	11
第六节 标准面试程序	13
第七节 面试的发展趋势	16
第八节 十大热门面试职位	18
第九节 三大潜力面试职位	23
第十节 2006 年紧缺人才信息	24
第二章 面试前的准备工作	29
第一节 面试衣着准备	29
第二节 面试形象准备	32
第三节 做好面试准备工作	33
第四节 克服面试心理障碍	35
第五节 言谈举止反映内在修养	37
第六节 调整最佳面试状态	39
第七节 携带一个百宝箱	44
第三章 面试的礼节	49
第一节 见面握手的礼节	49
第二节 面试中的礼节	51

第三节	面试结束时的礼节	53
第四节	道谢的礼节	55
第五节	面试之后的致谢	56
第六节	面试礼节 28 条	58
第四章	面试成功的技巧	61
第一节	语言运用的技巧	61
第二节	回答问题的技巧	63
第三节	心理调适的技巧	65
第四节	手势运用的技巧	68
第五节	女性的面试技巧	69
第六节	自我介绍的技巧	70
第七节	应对不同面试官的技巧	72
第八节	应对各类面试的技巧	74
第九节	应对外语口试的技巧	75
第十节	英语面试的通关技巧	78
第十一节	情景模拟面试技巧	81
第十二节	推销自己的技巧	83
第十三节	应对电话面试技巧	84
第五章	名企面试攻略	89
第一节	会计事务所面试攻略	89
第二节	科尔尼公司面试攻略	92
第三节	微软公司面试攻略	94
第四节	IBM 公司面试攻略	98
第五节	GE 公司面试攻略	99

第六节	宝洁公司面试攻略	101
第七节	SMC 公司面试攻略	105
第八节	NESTLE 公司面试攻略	106
第九节	高露洁公司面试攻略	107
第十节	西门子公司面试攻略	110
第十一节	花王公司面试攻略	113
第十二节	松下公司面试攻略	115
第十三节	摩托罗拉公司面试攻略	117
第十四节	贝尔实验室面试攻略	119
第十五节	Intel 公司面试攻略	123
第十六节	IKEA 公司面试攻略	125
第十七节	民生银行面试攻略	127
第十八节	朗讯公司面试攻略	128
第六章	热门行业面试要诀	133
第一节	百货行业面试要诀	133
第二节	销售员面试要诀	135
第三节	文职岗位面试要诀	137
第四节	研发技术岗位面试要诀	139
第五节	总经理秘书的面试要诀	143
第六节	高级经理面试要诀	145
第七节	中层管理面试要诀	150
第八节	专业技术岗位面试要诀	151
第九节	会计专业面试要诀	153

第七章 面试问题与解答	157
第一节 自我介绍面试问题与解答	157
第二节 企业形象面试问题与解答	160
第三节 应变能力面试问题与解答	161
第四节 薪金福利面试问题与解答	164
第五节 管理能力面试问题与解答	166
第六节 国内名企面试问题与解答	168
第七节 常用英语面试问题与解答	174
第八章 名企面试题精选	177
第一节 微软公司面试题精选	177
第二节 Google 公司面试题精选	179
第三节 Oracle 公司面试题精选	182
第四节 IBM 公司面试题精选	183
第五节 大唐电信面试题精选	185
第六节 Intel 公司面试题精选	187
第七节 中软公司面试题精选	189
第八节 汉王公司面试题精选	190
第九节 外企招聘面试题精选	192
第九章 成功面试案例	195
第一节 关键性细节决定成败	195
第二节 灵活幽默让我脱颖而出	198
第三节 机会只在一念间	199
第四节 气度决定了高度	200
第五节 应答的智慧	202

第六节	即兴创作赢得机会	203
第七节	诚实让我面试成功	204
第八节	勇敢指正赢得工作	207
第九节	判断力最为重要	209
第十节	凭自信获得成功	210
第十一节	面试从电梯口开始	211
附录一	基本型简历	213
附录二	2006 大学生就业热门职位及薪酬	214
参考文献	218
后记	219

了解面试

第一节 面试的内涵

一、面试的确切定义

面试的历史源远流长,在古代,面试就是一种重要的选人用人办法,在当前,面试更是各级各类组织选拔人才时普遍采用的测评手段。

尽管人们知道面试大概是怎么回事,但究竟什么是面试,未必能说清楚。有人认为,面试就是谈谈话、见见面而已;有人认为,面试就是口试,口试就是主考官与应试者交谈,应试者以口头回答问题的考试形式;有人认为,面试是通过外部行为(语言的与非语言的)的观察与评价,来实现对人员内在心理素质进行测评的目的;有人认为,面试即面谈加口试,是通过主考官与应试者直接见面、边提问边观察分析与评价应试者的仪表气质、言谈举止、体质精力以及相关素质能力,权衡是否与职位要求相适应的考试方式等。

二、面试与交谈的区别

面试就是面对面地交谈,在这样一种指导思想下,面试就是一种人人皆会的交谈,面试也就没什么技巧可言,

顶多就是口才好的人可能面试成绩会好些而已。面试中交谈的目的是为了考查应试者是否具备了任职所需的素质,而不是为交谈而交谈,这也是面试与通常的交谈之间的根本区别。如果把面试定义为面对面的交谈,那么面试就无法与一般性的日常交谈区别开来,没有反映出面试的素质测评特点。如果把面试定义为口试,那么虽然反映了面试是一种以口头语言交流为中介的考试,但没有反映出面试精察细观和推理判断的特点。

面试是一种在特定场景下,经过精心设计,通过主考官与应试者双方面对面的观察、交谈等双方沟通方式,了解应试者素质特征、能力状况以及求职动机等的人员甄选方式。在这里“在特定场景下”的特点使面试与日常的观察、考查等测评方式相区别。日常的观察、考查,虽然也少不了面对面的观察与交谈,但那是在自然场景下进行的;“精心设计”的特点使它与一般性的交谈、面谈、谈话相区别,面谈与交谈,强调的只是面对面的直接接触形式与情感沟通的效果,它并非经过精心设计;“面对面的观察、交谈等双方沟通方式”,不但突出了面试“问”、“听”、“察”、“析”、“判”的综合性特色,而且使面试与一般的口试、笔试、操作演示、背景调查等人员素质测评的形式也区别开来了。口试强调的只是口头语言的测评方式及特点,而面试还包括对非口头语言行为的综合分析、推理与判断。

二、面试是复杂的交谈活动

面试是通过考官与应试者双方面对面的信息沟通,考查应试者是否具备与职位相关的能力和个性品质的一种

人事测评手段。根据这样一种定义,面试是一项很复杂的交谈活动。从考官的角度来说,他们要想尽办法来考查应考者是否具备相关的素质和条件,不仅需要精心设计面试题,而且需要在面试过程中对应考者进行提问、观察和倾听,由此可见,面试对考官的要求是很高的;从应考者的角度来说,他们要千方百计地展示自己的相关素质,包括面试前的精心准备、个人形象的“设计”、面试中注意力的高度集中、敏捷的思维反应、高超的语言表达能力,等等。本书的主要目的就是要从应考者的角度出发,帮助应考者了解面试的基本原理,更好地展示自己的才华。

第二节 面试测量的原理

面试主要测试应考者是否具备与职位相关的能力和个性品质,那么这些方面的素质是否具有稳定性?面试能否测试这些素质呢?这就涉及面试测量的基本原理,可以从以下几个方面来回答这个问题。

一、个性特征的相对稳定性

每个人都有自己的能力和个性特征,这些特征不是在个体身上偶然表现出来的暂时的特点,而是稳定的个人特征。一个人在出生后,经过长期的社会生活,逐步形成了自己对待生活的态度和个人的行为风格,积累了自己的知识经验,这些特征一旦形成,就不容易改变。比如说,一个性格很外向的人,不仅在工作单位是好与人打交道的,在

社交场合也会是一个活跃分子；不仅今年是这样，而且一般来说去年也是这样，明年还会是这样。又如，一个协调能力很强的人，在各种不同的工作环境中都会显现出其高超的协调能力，而且通常会一直持有这种能力。正因为个性特征具有相对稳定性，才使面试测评变得可能和必要。如果个人特点没有这种稳定性，面试测评就无从谈起了。

二、心理的可测性

尽管人的心理是无法直接观测的，但它总会通过人的行为反映出来。这样，我们可以通过人对外界刺激的反应来间接测量心理。现代人才测评技术正是通过人的外显行为来推断其心理过程。比如，一个人喜欢观看各种机器运转，热心为别人修理钟表、自行车，由此我们便可推断此人具有机械兴趣方面的特质。又如，一位应考者在面试中，面对考官连串式的提问和“激将法”的刺激，始终镇静自若，冷静地回答每一个问题，由此我们可以推断说这位应考者具有很高的情绪稳定性。大量的面试实践表明，面试结果既具有一定的一致性，又具有一定的准确性。这说明人的心理活动是可以有效地加以间接测量的。

三、职位与人的匹配性

现代社会是由不同层次、不同部门的职位网络所组成的。由于每一个职位的工作性质、工作内容、技术难度和责任不同，所以对任职者的素质要求也不同。由此，人与职位的匹配成为现代人事管理的重大研究主题。而要做到人职匹配，首先需要对人和职位的客观认识与评价。为了了解

和评价人,就产生了面试等人才评价手段;为了了解岗位,就有了工作分析、工作描述等岗位分析和评价技术。

正是在上述几个方面事实的基础上,面试才可以较好地测量应聘者是否具备与职位相关的能力和个性品质。

第三节 面试的特点

与其他人才测评手段相比,面试具有以下六个特点:

一、通过观察行为考查评价素质

面试主要通过对应考者的外部行为观察和过去行为的考查来评价其素质。

一个人的能力、气质、性格往往通过外部行为特征表现出来,也就是说,人的心理特征是看不见摸不着的东西,但我们可以通过个体的外部行为表现去推断其内在的心理特征。例如,我们经常看到某个人爱说爱笑,好交朋友,才推断说这个人的性格比较开朗(外向)。在面试中,考官正是通过观察应聘者的语言行为(应聘者所说的)和非言语行为(应聘者的表情、行为举止等),来推测和判断应聘者的能力和个性品质的。同时,用应聘者过去的行为来预测其未来的行为,也是面试的一个重要特点。

二、直观性

面试是用人单位与应聘者直接接触的一项活动,通过面试,用人单位会对应聘者形成一个直观的印象,这种直观

的印象对用人单位的最终雇佣决策具有很重要的影响。这就有点像买房子,房地产老板把房子描绘得再好,如果你没有亲临现场考查房子,了解其所在的位置、周边的环境、房子的设计和布局等具体情况,你是不可能拍板买下房子的。由此可见,面试的这种直观性为用人决策提供了“可靠的”依据。在公务员招考中,一位应考者的条件再好,笔试成绩再高,而在面试中表现不好的话,也很可能被淘汰出局。

三、灵活性

面试是一种很灵活的测评方法,面试的方式和内容具有较大的变通性。一方面,由于不同的职位对人有不同的要求,面试可以根据不同职位的特点,灵活地采用不同的方式去考查应考者。另一方面,尽管面试的问题可以是事先设计好的,但在面试实施中并不是对所有应考者都一定要按同样的内容来进行的(严格的结构化面试除外),考官可以针对应考者的具体情况,根据所获得的信息是否足够来决定面试问题的多少。如果应考者的回答已经充分地显示了某方面的信息,那么面试过程可以缩短;而如果应考者的回答不足以显示某方面的信息,或者考官觉得对应考者的有关情况还把握不清,那么就可以多追问应考者一些相关的问题。这样,一次面试的时间就可长可短,不过一般不会少于 20 分钟,长的也不会多于一个小时。

四、互动性

面试与笔试的一个重大区别是,面试中考官和应考者之间是有互动的信息交流的。面试中,考官会随时根据应

考者的问题回答、表情和行为举止等情况,积极地变换面试的问题和追问;而与此同时,应考者也会根据考官的提问,充分发挥自己的能动性。另一方面,应考者的表现时时影响着考官的评价,而考官的信息反馈又会影响到应考者的表现。面试中考官与应考者之间的这种直接的交互作用提高了相互沟通的效果和面试的真实性。应考者应充分利用面试的互动性,积极主动地回答有关问题。

五、主观性

面试的评价往往带有较强的主观性,不像笔试那样有明确的客观标准。正因为这样,面试考官的评价往往受到个人主观印象、情感和知识经验等许多因素的影响,使得不同考官对同一位应考者的评价往往会有差异,而且可能各有各的评价依据。所以,面试评价的主观性似乎是面试的一大弱点,但另一方面,由于人的素质评价是一项非常复杂的工作,考官可以把自己长期积累的经验运用到面试评价中。从这个角度来说,面试的这种主观性也是有其独特价值的。

六、测评内容广泛

笔试主要限于应考者用纸笔作答,着重测试应考者掌握的知识、文字表达能力等方面的情况。面试能对应考者的多方面素质进行有效测评,重点测试以下内容:

1. 应考者的口语表达能力,主要考查应考者表达是否清晰、明确、简洁,是否富有逻辑性。
2. 应考者的应变能力,主要考查应考者在有压力的情

境中反应是否灵活、敏捷、快速。

3. 应考者的分析综合能力,主要考查应考者的逻辑思维是否有条理,是否善于分析、判断和概括问题。

4. 应考者的仪表、风度、举止,主要考查应考者的言行举止是否端庄、稳重、得体,是否有充沛的精力。

5. 应考者的有关实际工作能力,主要考查应考者是否具备与工作相关的能力。

6. 应考者的个性特征,主要考查应考者是否具备与工作相关的个性特征。

第四节 面试的种类

面试的种类,根据不同的标准可以有多种不同划分。

一、面试的结构划分

根据面试的结构化(标准化)程度来分,可以分为结构化面试、半结构化面试和非结构化面试等三种。

1. 所谓结构化面试就是面试题目、面试实施程序、面试评价、考官构成等方面都有统一明确的规范进行的面试。

2. 半结构化面试是指只对面试的部分因素有统一要求的面试,如规定有统一的程序和评价标准,但面试题目可以根据面试对象而随意变化。

3. 非结构化面试则是对与面试有关的因素不作任何限定的面试,也就是通常没有任何规范的随意性面试。