



面试到底要说什么？

日本专家为你深度揭露面试的实质。

实现你自己的杰出面试！

 沪江日语
JP.HUJIANG.COM

前回の面接で採用されなかった理由、
面接で本当に言わなければいけない事とは。

日企敲门砖

铃木 雅人 著

- 1 面试本质**
你看透了吗？
- 2 面试技巧**
你掌握了吗？
- 3 面试问题**
你会回答吗？
- 4 面试礼仪**
你知道吗？



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

前回の面接で採用されなかった理由、
面接で本当に言わなければいけない事とは。

日企敲门砖

铃木 雅人 著



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书介绍了日企日语面试中的相关情况,内容包括:如何利用自我介绍成功推销自己,完胜的离职理由,常见的日企面试问答,如何写标准的日语简历、日企面试着装和礼仪等内容。书中提供了详尽的面试自我介绍、简历及面试问答等的日语范例。对日企面试各环节的重点进行了一一介绍,是由日本专家提供的最地道的日企面试指导。本书可供想参加日企日语面试的读者学习参考。

图书在版编目(CIP)数据

日企敲门砖/(日)铃木雅人著. —上海:上海交通大学出版社, 2014
ISBN 978-7-313-11835-6

I. ①日… II. ①铃… III. ①企业—经验—日本 IV. ①F279.313.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第168337号

日企敲门砖

著 者:[日]铃木雅人

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

出 版 人:韩建民

印 制:常熟市大宏印刷有限公司

开 本:880mm×1230mm 1/32

字 数:99千字

版 次:2014年8月第1版

书 号:ISBN 978-7-313-11835-6/F

定 价:29.00元

地 址:上海市番禺路951号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:5.625

印 次:2014年8月第1次印刷

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0512-52621873

前言

这本书是为了帮助所有会日语的中国人可以成功就职日企所撰写的、专门针对日企面试的指导书,是由一位在中国生活长达11年的日本人编写的全新概念的面试指导书。

关于面试时真正要说的内容,在去日企面试之前事先准备是非常有用的。如果你能够在之前没有面试成功的经验中发现失败的理由,那么你下次肯定会成功。

本书和市场上很多面试指导书不一样

有些面试指导书有几百页之多,图解也很多,但是你能记住那么多的面试技巧和对策吗?遇到这种情况应该这样回答,遇到那种情况应该那样回答,实在内容太多了。

而我写的面试指导书能帮你解决面试中的一些根本问题。书中介绍了求职者面试时应该说些什么,当然每个求职者要说的内容都不尽相同。为什么呢?因为求职者首先要介绍自己

是“谁”，自己有什么样的优点以及什么样的经验，如果你能把这些表达清楚的话那么你就能通过面试。

另外，我有一段时间从事过人才服务行业的工作。我发现其实这个行业的一些专家也并不了解面试的本质。比如有些猎头顾问给求职者做面试指导的时候说“不能说这个，不能说那个”等，只是指导求职者尽量避免失误。给求职者的感觉是“其他是靠运气的，加油！”。求职者知道了不应该做的事情，但其他他们更想要知道的是应该做些什么和怎么去做。

要让人深刻了解你

我在之前公司负责人才招聘面试以及就职猎头公司时为求职者做面试指导的经历中发现，其实每个求职者说的内容都很抽象。（比如几乎所有的人会说自己是“吃苦耐劳”的人！）

就像婚礼的司仪一样，往往他们说的一大串很吉利的话但其实听起来却是给人很空虚的印象。只是说话的本人很满足，但听的人并不怎么感动吧。

如果你在服装店里为要不要买某件衣服而犹豫时，店员只是跟你说“这件衣服很好的”或“这件衣服很好看的。”这样的销售方式会促使你买那件衣服吗？（我会追问店员“为什么你说很好呢？”，他们根本没有什么依据，那么这样就会让我的购物欲望消失。）

所以你面试时要让面试官了解你什么？就是要让他们了解你的魅力，而这正是这本书的核心内容。

你的面试决定了你是否被录取

哪怕你的学历或经历看上去很好、很优秀，也不可能单单只凭这一点就会录取你。你是否被录取是通过面试来决定的，所以企业非常重视面试。我之前在猎头公司上班时曾经把很多求职者介绍给一家日企但他们一直不录取。企业同意面试求职者的意思就是企业已经看过求职者的简历，并认可了这个求职者简历上工作经验是符合他们的要求的，但应聘者一旦经过面试却都没有成功。我问了该企业为什么我推荐的人不录用？对方只是回答：“感觉不行”。于是我在下一个求职者要面试前，为他做了面试指导，结果一下子就被成功录取了。对方企业的评价是：“那个来应聘的人很不错，回答问题的时候很具体明确。我们也能通过面试明确了解他是什么样的人，对他印象很好。所以我们比较放心地录取他了。”

其实在这之前我推荐给企业的几个人才是更有能力的人，我觉得有点可惜，在面试之前没有给他们做面试指导。那些当时没有面试成功的求职者问题出在他们不知道面试时应该说些什么，所以不被录取的最根本原因在于在面试的过程中你不能很好地让面试官了解你到底是什么样的人。

目 录

第一章 面试就是自我推销的时间 / 1

第二章 自我介绍的成败 / 11

第三章 合格的求职意向 / 31

第四章 成功的离职理由 / 47

第五章 日企面试问题及答案 / 61

第六章 必胜的面试姿态 / 81

第七章 日企面试很关注着装 / 91

第八章 日企面试技巧 Q&A / 99

第九章 吸引日企的简历写法 / 125

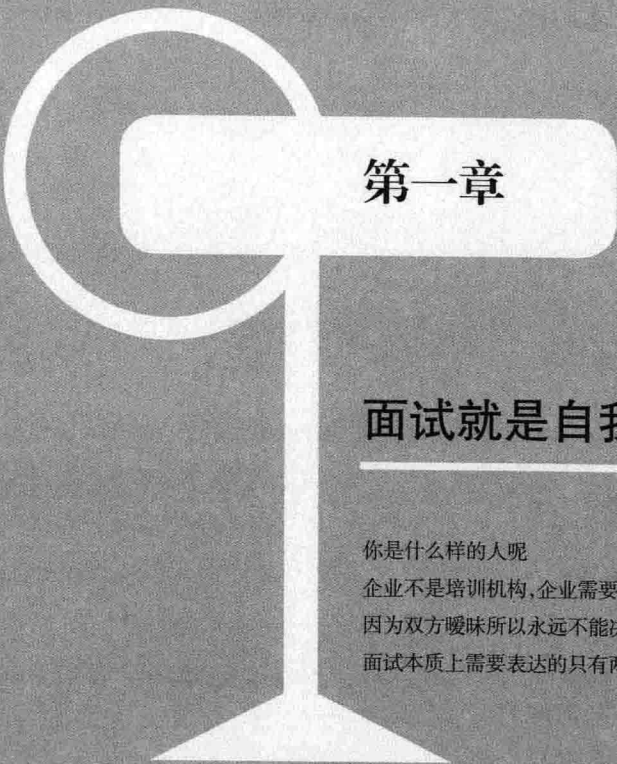
第十章 职业规划 / 143

第十一章 日企笔试 / 151

第十二章 写给日企面试官的话 / 159

面试时常用的敬语 / 164

后记 / 167



第一章

面试就是自我推销的时间

你是什么样的人呢

企业不是培训机构,企业需要可以带来利益的人

因为双方暧昧所以永远不能决定

面试本质上需要表达的只有两项

你是什么样的人呢

面试是企业人力资源负责人看了求职者简历后所做的安排。虽然通过简历稍微了解了求职者是什么样的人,但还是未曾见面。而且如果面试官是日本人的话,对中国人更不了解。所以面试官面试的主要目的就是“看尚未见面的你到底是什么样的人”。首先你要明白这点。

简单举个例子:

如果你在商店里想要购买一架单反相机,遇到了以下两个店员为你推销:

店员A:“这款相机性能很好,而且现在有优惠哦!”

店员B:“这款相机非常适合初学者,拍出来的照片效果也能达到如同专业摄像师的水准。因为它不仅具备超高像素,同时相机的自动调试功能也很卓越,在之前的型号基础上做了优化,操作非常简便,很适合初学者使用。而且这款相机2014年第一季度的销量在该品牌的相机中排名第二位,所以是非常有人气的一款相机。现在正好有优惠活动,折后特价3 800元,很优惠的。”

那么你会选择谁推荐的商品呢?你会选A吗?那介绍也太简单了吧,虽然说是很好但究竟怎样好却没有具体介绍。

那么店员B呢。他的介绍有针对什么样的人,拍出来的效

果如何以及解释其功能。还有客观的评价和优惠信息。这样具体的介绍比A店员说的购物可能性会提升。

我在店铺买东西时有些店员跟我说“很好的”、“很好看的”等推荐商品的话。听到这些话我也没有购买欲望。而且说这些话的人的表情是没有信心的样子。说明他也不知道怎么评价，怎么推荐。我有时候会问店员：“为什么你说很好？”他回答：“就是……那个……因为这款是现在很流行的嘛。”

因为流行所以就“很好”吗？他果然说不出理由。从他表情也可以看出来，嘴巴微笑但眼睛不笑。

不过如果他能说出具体流行的理由的话也不错。比如，“因为它对初学者来说也能获得达到摄影师水准的效果。而且它外观复古，既是高科技产品，又具有85后风格，深受时尚人士喜爱。所以很流行的！”这样的话我可能会买的。

面试也是一样的道理！了解了这些问题的答案就是面试成功的秘诀。想要对方深刻了解你，关键是你要向对方具体地介绍你的个人经验、你的能力和你的人品。同时你也要注意你的服装和礼仪，给人留下好的印象才有说服力。

●ポイント

貴方は一体どんな人なの？
どんなスキル(特徴や経験)を持っているの？
企業が貴方を採用する理由は何？

企业不是培训机构,企业需要可以带来利益的人

有个企业老板跟我说过,“有些求职者特别是应届生或工作1~2年的人面试时跟我说想学习日企的工作方式,因为日企的产品质量管理方法很好。其实他们说的根本不是我们想听到的答案,我们要的人就是可以给公司带来利益的人,公司不是学校而是追求利益的组织”。

我很赞同这位老板的观点,的确,面试的时候有些人表示想要在对方公司学习到工作经验,但是公司的本质就是追求利益。你认为企业只是给员工做培训的组织么,而且还会付工资给你?你以为企业是慈善机构吗?能带来销售额的人,能管理部门的人,能把业务的效率提高的人才是受企业欢迎的人。当然有些技术性的工作是需要一段时间来培训员工。

另外一家企业的老板也曾跟我说过,“我们花了一年多时间耐心培训的一名年轻员工,最近好不容易达到可以独立工作的水准就突然离职了,心理上实在受打击!”

企业遇到这种情况实属无奈,员工离职可能有多种理由,我对这个员工不做评价。但对企业来说的确是很大的损失。他们付出的精力、时间和培养的投资都付诸东流,更加会影响到公司的规划,也许原本的规划又回到了一年前的状态。重新开始找新人并花时间培养他,如果新人也一年后就离职了怎么办?大家现在能够理解企业从自身角度出发所产生的想法了吧,所以企业很讨厌那种把企业做为培训机构的求职者,当然也不愿

意录取轻易跳槽的人。

●ポイント

企業は学校ではない。
利益をもたらす人材が採用される。

因为双方暧昧所以永远不能决定

之前我在猎头公司上班的时候,有些企业招聘人才很不容易。我们猎头公司推荐了十几个人。他们都面试了但一直没有招聘成功。我问了企业的面试官,为什么不录取呢?对方的答复是没有合适的人。我再问他:“但推荐的人才都是差不多符合贵公司招聘要求的,是哪里有问题呢?”对方回答说:“一种感觉吧,太内向也不行,太外向也不行。”

我发现了他们没有明确的指标。就是靠“感觉”。每个人都符合企业的要求但决定的因素是“感觉”!非常暧昧。了解了情况之后,接下来我在推荐人才之前给人才做了面试指导。我在模拟面试时又发现一位人才的自我介绍和问答也很暧昧抽象。于是我指导他要具体表达。那位人才去面试后效果果然出来了。企业面试官跟我说“虽然这个人和之前推荐过的人相比,工作经验比较少,但我们还是决定要录取他”。

企业面试官告诉我对这位人才的评价是:「敬語は少しおかしかったのですが、礼儀正しいですし自分の経験を具体的に説明してくれてすごく印象が良かったです。」(虽然这人的日语敬语稍微有点奇怪,但是他的礼仪很不错,而且他自我经验的介绍说得很具体。这点让人印象很好。)

由此可见,在面试的时候求职者如果有自信的态度,做自我介绍的时候能够具体清楚地表达,让面试官深刻了解他。那么面试官就会觉得他可靠从而放心录用。

事实上,因为只有入社后才能发现录用者到底好不好,所以面试官为了招聘到真正合适的人,在面试的时候需要最大限度地了解求职者到底是怎么样的人。可惜的是有些企业没有明确的指标。还有某些求职者的话也说得很抽象暧昧,这样的话当然不能使企业决定录用他们。

所以作为求职者如果能够说得很明确具体的话,你的面试成功率一下子能提高许多。面试结果完全是取决于你自己,关键在于你是否成功地推销了自己。如果你能表达清楚自己是什么样的人,对方公司就会录用你。

●ポイント

面接官は「感覚」で相手の印象を決める。
でも面接官が本当に知りたいのは貴方の
具体的な経験や仕事に対する考え方。

面试本质上需要表达的只有两项

我们已经了解了面试时需要具体表达。那么面试时到底要说些什么呢？

如果你是应届毕业生，那么需要表达好的关键内容是“自我介绍”和“求职意向”。如果你是职场人士那么你需要表达好的关键内容是“自我介绍”和“离职理由”。

没错，无论是学生还是有工作经验的人，只要把上述两项关键内容中的任意一项在面试的时候完美表达了，那么你的面试就会合格，因为这两项是面试官最想要了解到的内容。你是不是会疑惑“面试就这么简单吗？”是的，面试的本质就是这么简单。

● 学生只需要好好准备“自我介绍”和“求职意向”，因为企业要看你是什么样的人和有多高的积极性。

● 有工作经验的人只需要好好准备“自我介绍”和“离职理由”，因为企业要看你是什么样的人和稳定性如何。

如果你觉得“求职意向”或“离职理由”要表达好很困难的话，那你就先好好准备你的“自我介绍”。因为“求职意向”或“离职理由”是和你的职业规划相关的，关系到你未来的职业发展方向。面试的时候可能你还不了解在对方公司工作的职业发展，这种情况下要表述你的“求职意向”或“离职理由”的确是需要好好考虑的，要小心你的回答和对方公司的预期

是否有所违背。但是“自我介绍”是对你自己的“过去”经历的介绍，相对来说容易许多，所以要好好想想之前你到底做过些什么。在后续的章节中我们会详细给大家介绍如何准备这两项关键内容。

●ポイント

面接で本当に言うべき事は2つだけ。

学生<自己紹介と志望動機>

社会人<自己紹介と離職理由>。

自己紹介がきちんとできれば合格。



