

Success

成功面试技巧

编著：史 鹏 杨恩波



“面霸”是怎样炼成的
“面霸”是怎样炼成的

★ 黄河出版社

成功面试技巧

“面霸”是怎样炼成的

编著 史 鹏 杨恩波

黄河出版社

图书在版编目(CIP)数据

成功面试技巧/史鹏, 杨恩波编著. —济南: 黄河出版社, 2004. 7

ISBN 7-80152-445-4

I. 成... II. ①史...②杨... III. 职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 057222 号

书 名	成功面试技巧
编 著	史 鹏 杨恩波
出 版	黄河出版社
发 行	黄河出版社发行部 (济南市英雄山路 19 号 250002)
印 刷	济南申汇印务有限责任公司
规 格	850 × 1168 毫米 32 开本 8.5 印张
版 次	2004 年 7 月第 1 版
印 次	2004 年 7 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 7-80152-445-4/G · 106
定 价	18.00 元

卷首语

你好，你翻开了第一页。相信我们一样，在需要帮助的时候，首先想到了学习与借鉴。

每到一个新的城市，我都会去买一张地图。这是一种习惯，我不想陷入陌路尴尬，不想走太多的冤枉路，也不想劳师动众地拉当地的朋友做伴游。

与面对一座陌生的城市相比，面试给人的压力显然要大许多。竞争者的对峙，面试官的俯视，自我证明的冲动，每一样考验都很艰巨。能一直将进门时的自信保持到最终的人很少，即使是最后胜出的那些幸运者，也会在压力下有迷失的瞬间：大脑一片空白，没有思路和斗志，就像半夜在陌生地方迷路一样恐惧。很感激那些来自地图的帮助，也想为那些对面试陌生的朋友绘制一张有用的导图。

编写这本书的目的不是推荐什么面试的常胜法

宝（实际上这样的法宝不可能存在），我只想让需要的人对面试有尽可能多的预览、熟悉、认识。

这本书不期望迅速提升你的素质，只希望你充满自信地进入应聘角色，并帮助你把你的最精彩表达出来。

目 录

卷首语/1

第一篇 你将面对什么/1

感受现场/3

老板真正想要的是什么/12

面试官心理/14

面试可能遭遇的测试/16

面试官的底牌/25

第二篇 做出色的准备/29

简历/31

准备回答/42

准备提问/79

精彩表达/84

列出禁口话题/89

准备出场/92

第三篇 实战策略/95

实战 35 条/97

女性面试技巧/111

“过来人”的经验/114

败者的教训/117

专家的告诫/119

案例点评/135

面试结束，应聘未完/147

接到录用通知之后/149

出奇制胜/155

第四篇 成功实录/161

给他们看我的“拳头”/163

五分钟征服考官/167

机会：靠自己争取/170

求职如求爱：若非能者就做韧者/172

我的长处不在脸上/173

我早就在为贵公司工作了/174

心动不如行动/174

第五篇 中外名企怎么面试/177

第六篇 特定面试/205

公务员面试/206

签证面试/234

结束语/262

第一篇 你将面对什么



导 读

每一个企业，都可以看做是一道烹调中的菜；而企业中的每一成员，都可以看做是这道菜中的每一种用料。面试，就是决定企业发展方向的“厨师”们选料的一个过程。你通过努力到达了面试门外，相信你已经拥有了很多优秀的素质，但是即使你有很多比你的竞争者优秀的闪光点，却未必是最终能够通过面试这道门槛的成功者。

为什么？因为企业要的不一定是最优秀的人，但必须是最适合他们的人才！

也就是说，他们要找的，是适合他们那道菜的料。

如果你想“入菜”，就必须了解你要为之工作的“大厨”们的风格：他对“胃口”的理解、对“色香味”的表达方式、他的用料原则、他的忌讳等等。

一个成功的面试者，了解面试是必修的功课。

好吧，我们开始，看看面试到底要面对些什么——

● 感 受 现 场

从某种意义上讲，陌生才可怕。人在陌生的环境中很容易紧张，导致丧失自信。对面试者（尤其是初次参加面试的人）而言，陌生的面试现场是个可怕的敌人，有很多人直到面试结束都无法从陌生的可怕中逃离出来，结果可想而知。

以下我们用文字带您感受一下面试的现场。虽然面试各不相同，情景千差万别，但有一点相同：面试是面试者与考官交流的过程，面试现场是双方交流的“信息环境”，其中的任何一个细节，任何人的一句简单的话都可能是一条重要的信息，都可能会对招聘的结果产生重大影响。

去感受，保持你的敏感，并对这样的交流熟悉起来！

招聘专场现场实录

2003 年 3 月 1 日上午 紫金大厦 会议室

8:00 松下招聘专场

宽敞肃静的天极网会议室里,人头攒动,《21 世纪人才报》为松下举办的招聘会正在这里举行。一进大厅就可以看到醒目的条幅:“松下招聘专场”。

主考官经过一小时的单独面谈后,大家都聚集在大会议室内。正式的现场模拟活动启动。

第一回合:简介

坐在会议室里大概有 20 个应聘者,首先进行的是自我介绍,每个人以最简短的语言介绍自己。结束以后,主考官提出一个问题:“介绍完后,谁能记住其中三个人的名字?”这个时候,就有两个人举手,把三个人的名字报了出来。“谁能记住两个?”此时又有三个人举手。“谁能记住其中五个?”没有人再把手举起来。这一回合结束了。

点评:这似乎不是老调重弹的面试方式,其中充满了种种的杀机,关键要看应聘者是否有这样的素质。也许自我介绍是很多场合下使用的一种方式,但是又有多少人会记住刚才那个人说了什么,只是一心想着自己如何介绍自己更出色和吸引人。却不想,主考官要的就是这些反应。

第二回合：组织团队

这个回合是要看应试者的分工合作能力。

应试者被分为两组，在规定时间内，每个组要为自己的团队起一个名字，选一个队长，为自己的团队谱一曲队歌，还要定出自己队伍的口号。看似简单的工作，却要甄别每个组合作的能力。这种游戏似乎让每个在场的人又回到了童年时代。第一小组有两个女生，第二组是清一色男生。

第一组按照分工，开始了行动，先是选出自己的团队的领导，然后讨论团队的名字，完全忘记了自己这个团队的人是来跟自己竞争职位的，而是融在了一起。一切定论后，开始探讨自己团队的队歌和口号。为了能够让自己团队的队歌和口号更动人，这个组的队长先让一个人思考方案，然后大家一起商量。一切定局后，他们还扯开了嗓子练习自己团队的队歌。在旁边观看的记者也被这种气氛感染了。这种众心一致的场景非常动人，况且是在招聘现场，而那些常规的面谈、考试程序都被抛到了九霄云外。在这里，他们好像就是同事，在做自己团队应该做的事情。

但是男性组似乎就有些令人诧异，他们两个一组、三个一伙地在探讨着各自的话题，也许他们讨

论的是同样的话题，但是大家不是共同讨论，而是分散。给人的感受：他们在面试，但是忘记了主考官要考的是什么，而恰恰这就是面试的东西：分工协作。直到主考官提醒他们为止。

正当第一组的人忘我地进行自己团队的队歌排练时，主考官拿出一张残缺的纸，问大家：“你们有谁注意到我的这张纸缺了一角？”

“我注意到了。”有几个人回答。

“我知道，因为你在面试我的时候把纸撕掉一角的。”其中一个男士说。

“那你们有没有注意在你们面试坐的椅子的腿边有个纸团，直到面试结束，都没有人把它拣起来。”

鸦雀无声。

“好了，你们继续吧。”

第三回合：建立团队

工作在主考官的带领下，紧张有序且兴趣盎然地进行着。

随后进入现场模拟——建立自己市场部的结构。根据市场的需求，制定出所需要的职位和职位功能及适合这个职位的人所具有的素质。

这样的题目，很多人即使工作了很久，也很少有人知道自己所在职位的功能和所具有的素质。但是对企业来说，每个职位都要起到一颗螺丝钉的作用，否则就是资源浪费。所以，这些工作在招聘的时候就需要人力资源部经理做好，其实也是对他们的一种考验。

这个模拟需要大量的纸，这时工作人员把纸分发到两个桌上，但被主考官阻止了。主考官说：“今天的工作，都需要我来做，谁要什么东西也要跟我说，其他人不能多做。”

纸被收了回来。

主考官在题板上写了几个字：资源是有限的，资源是无限的。

这其中的道理，但愿他们都能明白。

讨论完毕，需要每个组的队长把自己的结构图画到题板上。但是他们不知道的是，只有一枝笔，谁先走到题板前，谁就先得到在题板上板书自己结构图的机会。靠近题板最近的第一组却错过了机会。

只好退下来。

第一组的队长只好口述自己的结构图。但是第二组的人似乎并没有认真听对手的方案，他们也许认为是说给主考官听的，跟他们没有任何关系。却不料，每一个细节都是主考官要考的内容，今天的场景完全打乱了他们的阵脚。其中一个参加面试的人说，以前没有经过这样的面试，没有想到是一种做游戏的方式。并且，在这个模拟游戏里，处处充满杀机，一些不经意的细节却关系到他们的命运。

“你们看第一组的结构图有何问题？”主考官终于问到了他们没有想到的问题。

众人无言。

第四回合：挑选产品

主考官把三种产品给了两个团队，让他们选择自己的产品。并用自己的市场眼光，挑选出一种对市场更有冲击力的产品。结果他们挑选的产品都是相同的。

随之让他们制定产品推广方案。

两个组马上进入工作状态。

当他们聚精会神的做事时，主考官发布了一条新闻：翰林汇经过潜心研究，向市场推出一款软件，市场价是1000元，但是不久，清华同方推出同样功能的产品，市场价只有725元，所以，翰林

汇的市场受到了重挫。为什么呢？

他的话让大家停顿了一下，但是他的话一结束，他们又回头研究自己的方案。

为什么主考官在这个时候来打断他们的思路，而且是一个不相关的信息？

听听主考官怎么说。

他说：“这个信息听起来是多余的，事实上，要看他们什么时候会意识到，他们的产品是相同的。现在他们两个组就犹如两个竞争对手，但是他们有没有注意对方在做什么？有没有观察邻桌在做什么，现在他们好像都没有这样做。因为你的市场方案是要根据市场的动态来做的，要时刻观察竞争对手在做什么。”

这种保持竞争的意识要时刻存在，特别是来应聘市场人员的。

第五回合：市场推广

一套具体的市场推广方案，能体现一个市场人员应该具备的最基本的素质。也许今天的方案并不是很优秀，但是可以看出这个人的市场推广基本功。对他们来说，是最重要的一个环节。

在他们策划方案的时候，他们两个组谁都没有

去注意对方的动态，更别说主考官的行为了。

主考官在题板上写了一行字：游戏规则——制定者、执行者。而且把这行字圈了起来。

但是这行字在那里默默地被挂了半个小时，都无人问津，更别说看它一眼。

主考官实在看不下去了，就问了他们一个问题：“你们当中有谁做过公关？”这个时候就有人零星地站起来说：“我做过”。

“在公关当中，有没有人做过政府公关？”

“政府公关是要做的。”但是似乎底气不足。

然后又开始了谋划。

主考官无奈地摇了摇头，自言自语地说了一声：“我尽力了。”

观察细节，不只是某个行业的从业人员应该具有的素质，而且是在我们的生活中时刻要使用的。更何况是在应聘。难道这样的轻松的环境使他们放松了警惕？

在这个游戏开始时，规则是由主考官制定的，可是却没有人理会主考官想要的是什么，他的规则是什么。