

要你面试

韩丽春 佟艳 编著

成功

播下行为的种子，你会收获习惯；
播下习惯的种子，你会收获性格；
播下性格的种子，你会收获一生的命运。

YaoNiMianShiChengGong

辽宁大学出版社

要你面试成功

韩丽春 佟 艳 编著

辽宁大学出版社

©韩丽春 佟艳 2008

图书在版编目 (CIP) 数据

要你面试成功/韩丽春, 佟艳编著. —沈阳: 辽宁大学出版社, 2008. 10

ISBN 978-7-5610-5666-0

I. 要… II. ①韩…②佟… III. 大学生—职业选择—研究 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 157625 号

责任编辑: 祝恩民
崔利波

封面设计: 邹本忠
责任校对: 郭 佳

辽 宁 大 学 出 版 社

地址: 沈阳市皇姑区崇山中路 66 号 邮政编码: 110036

联系电话: 024-86864613 网址: <http://press.lnu.edu.cn>

电子邮件: lnupress@vip.163.com

辽阳市第九中学印刷厂印刷 辽宁大学出版社发行

幅面尺寸: 148mm×210mm

印张: 11.5

字数: 320 千字

2008 年 10 月第 1 版

2008 年 10 月第 1 次印刷

印数: 1~1000 册

书号: ISBN 978-7-5610-5666-0

定价: 25.00 元

前 言

随着经济体制和政治体制改革的不断深入，在我国实行了几十年的用人制度发生了巨大变化。尤其在选拔、录用人才方面，单一僵死的组织分配形式已被多种多样的灵活的招聘、招考等方式所取代。目前，无论是私营企业、合资企业、外资企业还是国营企事业单位，甚至包括政府机构，都在采取直接招收人员的办法从整个社会选取有用之材。

直接招收人员的单位往往采取面试的形式，即招考人与应试者直接见面，招考人通过谈话当面考核应试者。面试主要测验和考核应试者的学识、能力、性格、态度和工作热情。面试并非只是简单地提问回答，而是通过问答判断应试者的综合人品，判断应试者的能力如何。招考人员的单位就是根据应试者在面试中的表现来发现他们所需要的人才的。

考核应试者的学识可以采取笔试的形式，因为知识与学问有统一的标准可供判断。但是，要评价一个人的综合人品和能力强弱却是笔试所力不能及的。所谓“综合人品”评价，包括测定性格、思维方式、见解、行动倾向、观念、将来发展的可能性等等。能力测验包括现实能力（如外语能力、打字能力等）和潜在能力（如应变能力、领导能力等）两部分。所有这些，都是要通过面试进行考核的。

另外，不同的招考单位根据自己的需要，对应试者的要求也有所不同。在面试时，主试者的提问和考查往往会侧重这些方面。

对于应试者来说，最大的问题就是如何向主试者充分地表现自己。即使应试者具备很强的能力和良好的人品，也具有应试的诚意，但若在面试时临阵怯场，不会表现，也必定会遭受失败。因此，自我表现的技巧和回答问题的方法就相当重要了。本书从三大方面教你面试成功的方法。

第一篇，成功面试的艺术，包括面试前的心理准备技巧、建立良好印象的技巧、面试后续礼仪等十一章教你面试自我表现的技巧。自我表现的技巧体现在面试时采取的方法及注意的事项之中。自我表现并非卖弄或伪装自己，而是要积极地表现自己。面试成功的最大秘诀就是以语言和态度充分表现自我。

第二篇，问题及回答技巧。有问没有答不能缓解你焦虑的心情。面试中竞聘人认为是很难回答的问题，而雇主们则说这些才是他们最想了解的信息。为此，教你回答问题的方法，但不要死记硬背，要采取灵活的态度，动脑筋想一想面试官提问的真正意图是什么。同时，谈吐间穿插一些幽默的话语常常会收到很好的效果。

第三篇，面试案例分析。

本书从求职面试的实际操作角度出发，给大家一个全方位的建议和指导。

衷心地祝你成功！

作 者

2008 年 8 月

目 录

前言.....	1
---------	---

第一篇 成功面试的艺术

第一章 成功始于心态	
——面试前心理准备的技巧.....	3
第二章 先声夺人	
——建立良好印象的技巧	21
第三章 投其所好	
——赢得对方好感的技巧	33
第四章 临变不惊	
——应付意外变化的技巧	42
第五章 从容应对	
——回答问题的技巧	52
第六章 自荐有方	
——表现自己的技巧	71
第七章 自我完善	
——克服不利条件的技巧	93
第八章 致胜秘诀	
——女性面试的技巧.....	106
第九章 各用所需	
——用人的选择法.....	133
第十章 有备无患	
——面试前准备的技巧.....	152

第十一章 细节尽显魅力

——面试后续礼仪·····	160
---------------	-----

第二篇 问题及回答技巧

第十二章 你有什么样的文凭和资历·····	174
第十三章 你会成为一名好员工吗·····	185
第十四章 什么样的公司适合你·····	196
第十五章 你到底有什么样的魅力·····	205
第十六章 你为什么来本公司·····	213
第十七章 为什么本公司非要聘请你·····	218
第十八章 你到底能给公司带来什么·····	230
第十九章 你难道真的什么问题都没有吗·····	247
第二十章 或许你不是最好的那个人·····	259
第二十一章 你真的能得到这份工作吗·····	267

第三篇 面试案例分析

案例一 参加××市委宣传部的面试·····	277
案例二 参加××市财政局的面试·····	280
案例三 参加××外事局的面试·····	286
案例四 参加××信息中心的面试·····	291
案例五 参加××检察院的面试·····	295
案例六 清华大学研究生应聘思科·····	300
十大成功面试案例·····	303
十大失败面试案例·····	315
附录一 心理测评概述·····	326
附录二 心理测评分类组题·····	328
参考文献·····	358

第一篇

成功面试的艺术

第一章 成功始于心态

——面试前心理准备的技巧

面试的过程既是一个竞争的过程，也是一个复杂的心理变化过程。要使自己在这个过程中充分发挥主观能动作用，保持良好的竞技状态，就必须做好面试前的心理准备。我们这里介绍的心理准备包括三部分内容：一是研究自己；二是研究主考官；三是研究企业。

一、研究自己

心理准备最重要的是要研究自己。只有把握好了自己，有了良好的状态和心态，才能谈得上研究主考官，研究企业。

1. 个人因素对职业选择的影响

(1) 性格和职业

人的性格千差万别，或热情外向，或羞怯内向，或沉着冷静，或火暴急躁。职业心理学的研究表明，不同的职业有不同的性格要求。虽然每个人的性格都不能 100% 地适合某种职业，但却可以根据自己的职业倾向来培养、发展相应的职业性格。不同性格特征的人，对个人来说，决定着自己的事业能否成功。近年来，一些教育学、心理学研究人员根据我国的实际情况，把职业性格分为九种基本类型，如表 1-1 所示。

表 1-1

类型	主要特征	适合的职业
变化型	在新的和意外的活动情境中感到愉快, 喜欢有变化和多样化的工作, 善于转移注意力	记者、推销员、演员
重复型	适合连续从事同样的工作, 按固定的计划或进度办事, 喜欢重复的、有规律的、有标准的工种	印刷工、电影放映员、纺织工、机床工
独立型	喜欢计划自己的活动和指导别人活动或对未来事情做出决定, 在独立负责的工作情境中感到愉快	管理人员、律师、警察、侦察员
服从型	愿意配合别人或按别人指示办事, 而不愿意自己独立做出决策、担负责任	办公室职员、秘书、翻译
协作型	在与人协同工作时感到愉快, 善于引导别人, 并想得到同事们的喜欢	社会工作者、咨询人员
机智型	在紧张和危险的情况下能自我控制、沉着应对, 发生意外和差错时能不慌不忙地出色完成任务	驾驶员、飞行员、公安员、消防员
自我表现型	喜欢表现自己的爱好和个性, 能根据自己的感情做出选择, 通过自己的工作来表现自己的思想	音乐家、画家、演员、诗人
严谨型	注重工作过程中各个环节、细节的精确性, 愿意按一套规划和步骤工作, 并尽可能做得完美, 倾向于严格、努力地工作以看到自己出色完成工作的效果	会计、出纳员、统计员、校对员、图书档案管理员
劝服型	通过谈话或写作等使别人同意自己的观点, 对别人的反应有较强的判断力, 并善于影响别人的态度和观点	辅导员、行政人员、宣传工作者、作家

绝大部分职业都同时与几种性格类型特点相吻合，而一个人也都同时具有几种职业性格类型的特点。在实际的吻合过程中，应根据个人的性格和职业的要求，具体情况具体对待。

(2) 兴趣和职业

兴趣对人生事业的发展至关重要，所以兴趣自然是职业选择应考虑的重要因素。表 1—2 是加拿大职业分类词典中各种职业兴趣类型的特点和相应的职业。

表 1—2

1	愿意和事物打交道，喜欢接触器具或数字，不喜欢和人打交道	制图员、修理工、建筑工、出纳、会计、勘测、工程技术、机器制造等
2	愿意和人打交道，喜欢和人交往，对销售、采访、传递信息一类的活动感兴趣	记者、推销员、服务员、教师、行政管理人员等
3	愿意从事社会福利类的工作，喜欢帮助别人解决困难。这类人乐意帮助别人，他们试图改善他人的状况，帮助他人排忧解难，喜欢从事社会福利和助人工作	科技推广人员、教师、医生、护士等
4	愿意做组织和管理工作，喜欢掌管一些事情以发挥重要作用，希望受到众人尊敬和获得声望，愿意做领导和组织工作	组织领导管理者，如行政人员、企业管理者、学校领导和辅导员等
5	愿意和文字符号打交道，喜欢常规的、有规律的活动，习惯于在预先安排好的程序下工作	办公室职员、图书馆管理员、档案员、打字员、统计员
6	愿意研究人的行为和心理，喜欢谈涉及人的主题，对人的行为举止和心理状态感兴趣	心理学、政治学、人类学、人事管理、思想政治教育研究工作以及教育人员、社会科学工作者、作家等

续表

7	愿意从事科学技术事业,喜欢通过逻辑推理、理论分析、独立思考或实验发现和解决问题,善于理论分析,喜欢独立地解决问题,也喜欢通过实验做出新发现	生物、化学、工程学、物理学、自然科学工作者、工程技术人员等
8	愿意从事有想象力和创造力的工作。喜欢创造新的式样和概念,大都喜欢独立地工作,对自己的学识和才能颇为自信。乐于解决抽象的问题,而且急于了解周围的世界	社会调查、经济分析、各类科学研究工作、化验、新产品开发人员以及演员、画家、创作或设计人员等
9	愿意从事具体的工作,喜欢制作看得见、摸得着的产品并从中得到乐趣,希望很快看到自己的劳动成果,并从完成的产品中得到满足	室内装饰、园林、美容、理发、手工制作、机械维修、厨师等

(3) 能力和职业

能力是一个人能否进入职业的先决条件,是能否胜任职业工作的主观条件。不管从事什么职业都要有一定的能力保证。能力不同,对职业选择就有区别。所以说,选择职业应遵循下面的原则:

①注意一般能力和职业相吻合。一般能力包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想象力等。不同的职业对人的一般能力的要求不同,有些职业对从业者的智力水平有绝对的要求,如律师、工程师、科研人员。

②注意特殊能力和职业相吻合。特殊能力是指从事某项专业活动的的能力,也可以说是特长,如计算能力、音乐能力、动作协调能力、语言表达能力、空间判断能力、形态知觉能力等。要顺利完成某项工作,除要具有一般能力外,还要具有该项工作所要求的特殊能力。例如,从事教育工作需要有阅读能力和表达能力;从事数学研究需要具有计算能力、空间想象能力和逻辑思维能力。再如,法官、律师要具有很强的逻辑推理能力,而建筑工

程师要具有一定的空间判断能力。

表 1—3 是国外对学生进行职业指导时常用的职业能力倾向测验中的一部分内容。

表 1—3 部分职业与其所需职业能力的标准

职业	一般学习能力	语言能力	空间判断能力	形态知觉	算术能力	书写能力	运动协调	手的灵巧
建筑师	强	强	强	较弱	强	一般	一般	一般
律师	强	强	较弱	较弱	一般	一般	较弱	较弱
医生	强	强	强	较强	较强	一般	较强	较强
护士	较强	较强	一般	一般	一般	一般	一般	一般
演员	较强	较强	一般	较弱	较弱	较弱	较弱	较弱
秘书	一般	一般	较弱	一般	一般	较强	一般	一般
统计员	一般	一般	较弱	一般	较弱	较强	一般	较弱
驾驶员	一般	一般	一般	一般	较弱	弱	一般	一般
机床工	一般	较弱	一般	一般	较弱	较弱	一般	一般
纺织工	较弱	较弱	较弱	一般	较弱	弱	一般	一般
服务员	一般	一般	较弱	较弱	较弱	较弱	一般	一般

2. 职业定位的分类

美国麻省理工学院人才教授认为，职业定位可以分为以下五类：

①技术型：这类人出于个性和爱好考虑，往往不愿意从事管理工作，而是愿意在自己的专业技术领域发展。

②创造型：这类人需要建立完全属于自己的东西，或是以自己名字命名的产品或工艺，或是自己的公司，或是能反映个人成就的私人财产。他们认为，只有这些实实在在的事物才能体现自己的才干。

③管理型：这类人有强烈的愿望去担当大职责的管理岗位。

成为高层经理需要的能力包括三方面：一是人际能力，包括影响、监督、领导、应对与控制各级人员的能力；二是分析能力，即在信息不充分或情况不确定时的判断、分析、解决问题的能力；三是情绪控制力，即有能力在面对危急事件时不沮丧、不气馁，并且有能力承担重大责任而不被其压垮。

④自由独立型：这类人更喜欢独来独往，不愿像在大公司里那样彼此依赖，很多有这种职业定位的人同时也有相当高的技术型职业定位。但是，他们不同于那些简单技术型定位的人，他们不愿意在组织中发展，而是宁愿独立从业，或者与他人合伙开业。另外，自由独立型的人往往会成为自由撰稿人，或是开一家小的零售店。

⑤安全型：这类人最关心的是职业的长期稳定性与安全性，他们愿意为了安定的工作、可观的收入、优越的福利与养老制度等付出努力。目前，我国大多数人都选择这种职业定位。这是由社会发展的水平决定的，而并不完全是本人的意愿。

3. 自我心理的“四具备”

(1) 具备充足的信心

每一位求职者都要先问问自己：是否充分相信自己？有没有信心应聘成功？信心会给求职者带来洒脱和豪情。对任何人来说，相信自己的实力，相信自己的水平，相信自己能干出一番事业，才会热情地、努力地投身到这个事业中去。所以说，自信是对自己的实力有充分的估计和坚定的信心。一个求职者只有坚信自己有实力能胜任某项工作，才能表现出坚定的态度和从容不迫的风度，才能赢得招聘者的信任和赏识。

信心将会帮助求职者藐视困难，以最旺盛、最活跃的精神状态去克服困难，以足够的耐受力面对挫折，以足够的勇气迎接挑战，而这正是求职者成功的重要精神支柱。

(2) 具备积极主动的求职意识

在当前竞争的求职形势下，多数求职者为了获得最大的录取

可能性，往往随波逐流或随遇而安，因而获得的工作并不是理想的，到再度择业时就手足无措了。作为毕业生来说，更难以适应就业制度的变革和人才市场的竞争，所以在求职时往往很茫然。为了能跟上社会的发展变化步伐，求职者必须培养积极主动的求职意识，了解自己所学专业的培养目标及使用方向，注意收集社会各方面，特别是关于本专业的用人信息，根据自己的求职规划调整就业意向或目标。

（3）具备竞争意识

“物竞天择，适者生存”。在求职就业的双向选择情况下，竞争意识显得十分重要。虽然在机遇面前人人平等，但实际上机遇往往只偏爱那些具有竞争意识的人。没有强烈的竞争意识和观念，不主动“推销”自己，不善于捕捉一切有利于自己的时机，那么机遇势必会和自己擦肩而过。所以，求职者要积极调整自己的竞争心理，树立竞争意识，以便在激烈竞争中取胜，从而施展自己的才能，实现自己的抱负。

（4）具备顽强意志

“有志者事竟成”。决定事业成功与否的关键则是人的意志品质。一项对诺贝尔奖获得者的研究表明，他们所取得的成就虽各具特色，但无一例外地拥有两大共同特征：一是学识渊博；二是目标明确、兴趣持久、坚韧不拔，具有不达目的誓不罢休的精神。

4. 几种不良心理应对

（1）消极心理

面试对求职至关重要，而绝大多数求职者在面试这个重大关头出现应急性的焦虑，这是正常的。求职者要学会以平常心接纳自己的焦虑状态，一旦能做到这一点，就会发现面试焦虑远非那么可怕。

焦虑主要是生理层面的内容，不会因为想摆脱它的心理愿望而消失，越想摆脱反而缠得越紧，结果就形成了一个恶性循

环。斩断这个恶性循环的唯一办法就是自己，要在心里暗示自己“不管它”。一旦你不再注意身上的焦虑，焦虑状态也就自然而然地消失了。

面试前包括面试中，求职者要学会接纳自己的正常的焦虑状态，要带着正常的焦虑状态去做自己该做的事。

怎样预防和降低面试前的过度焦虑状态呢？

①积极的自我暗示。在面试前，求职者习惯于叙述一些自身的事情。这些叙述通常是讲给别人听的，然而却无意中暗示着自我。面试焦虑者的叙述常常是消极的，如习惯性地对别人讲“我可能通不过面试”、“我恐怕难以对付面试中的应变题”、“我的表达能力不好”等。这些消极的暗示会破坏良好的心态，分散注意力，降低求职者的信心，将会把求职者引入胡思乱想中，以致使自己无法在面试中充分地发挥水平。相反，假如能对自己进行积极的暗示，求职者就会充满自信，注意力集中，思维敏捷，从而在面试中更加积极地表现自我。

一句话重复多了，自己也会相信。如果你总说“我口齿不清”、“我不行”，渐渐地，你就会真的相信自己不行，真的口齿不清了。所以，求职者必须习惯于多给自己积极的评价，必须学会积极暗示。当然，积极的自我暗示并不是盲目乐观、脱离自我现实，以空幻美妙的想象来替代现实，而是客观、理性地看待自己，并对自己有积极的期待。

②运用系统脱敏法消除过度焦虑。所谓“系统脱敏法”，就是通过一系列的步骤，逐渐训练自己的心理平衡能力，增强心理适应能力，从而消除敏感反应，保持身心的平衡状态。

面试焦虑的系统脱敏可以这样进行：

第一步，认真反思自己的情况，按程度轻重将引起面试焦虑的情景排序，如面试准备期间、面试前一天、面试等待时间、进入面试场、和主考官打招呼、面试中的尴尬局面等。

第二步，运用想象进行训练。首先从能引起你最轻度焦虑的情景开始想象，尽量逼真地想象当时的各种情景以及主考官的表