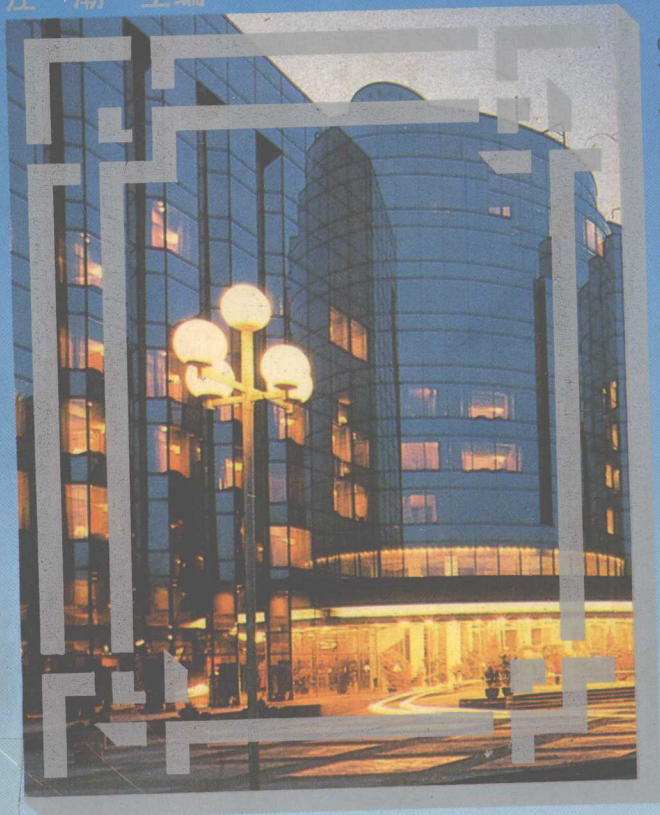


汪 潮 主编



2007.11.1 M.I.A.N.S.H.I J.I.D.I.A.O

求职面试 技巧

苏州大学出版社

责任编辑：吴培华

封面设计：吴 钰

ISBN 7-81037-308-0



9 787810 373081 >

ISBN 7-81037-308-0

C·16 定价：9.00 元

求职面试技巧

主编 汪 潮

苏州大学出版社

-91

C913.2 / 37

求职面试技巧

主编 汪潮

苏州大学出版社出版发行

地址：苏州市十梓街1号 邮编：215006

江苏省新华书店经销

丹徒县印刷厂印装

地址：镇江市谏壁镇 邮编：212006

开本 787×1092 1/32 印张 8.875 字数 190千

1997年5月第1版 1997年5月第1次印刷

印数 1-10000

ISBN 7-81037-308-0/C·16 定价 9.00元

苏州大学出版社出版的图书若有印刷装订错误，可向承印厂调换

求职面试技巧

三三三

谨以此书献给

参加求职面试的朋友们

一、面试前的准备

主 编 汪 潮

副主编 翁春敏

编写者(以姓氏笔画为序):

汪 潮 汪振城 罗 勤

骆玲芳 翁春敏 魏景伦

前 言

一个刚刚走向社会的年轻人,面临的第一个问题是求职;一个已有职业的人,如果有更适合自己发展的单位招聘人才,也会前去应聘。随着市场经济的发展和人才的流动,求职已成为现代人生活中的一部分,而且越来越多的人踏上了自谋职业的漫漫征途。

在求职过程中,面试是最关键的环节,也是最富有技巧的活动。在现实生活中,确实有不少人凭自己的实力,找到了称心如意的职业,但是,也还有许多人虽然怀有真才实学,却往往由于求职面试时的一时失误而名落孙山。可以这样说:谁能充分掌握面试的技巧,谁就有可能拥有一份满意的工作。

关于面试,笔者有以下思考:

1. 面试是求职中的关键环节。在面试过程中,掌握面试技巧,避免临场失误,对求职成功有十分重要的作用。面试的成功就意味着求职的成功。从这个意义上说,“面试定终身”。诚望求职者好好把握面试的机会,并认真地对待它。

2. 面试的成功首先取决于自信。常言道:“千里马不用扬鞭自奋蹄,何需等伯乐?”面试需要各种各样的技巧,但最基本的是树立自信的意识、自强的观念,并为之大胆一搏。求职面试是一个不见硝烟的战场,出其不意,攻其不备,自强不息,方

能成功。在求职面试过程中,具有良好的积极心理状态是十分必要的。

3. 面试是一种特殊形式的考试。求职面试有别于学校考试,学校考试一般都有标准答案,而面试不存在标准答案。对回答问题的评价,主要取决于招聘者的个人主观意志。求职者应注意这一特点,并在战术上采取相应的应答策略。

4. 面试需要娴熟的技巧。面试中被淘汰,并不完全取决于一个人的实力,而在很大程度上取决于面试技巧,诸如面试前的准备、面试的交谈技巧、面试题的突破、面试失误的预防等。如果掌握了面试的最佳技巧,就能使求职者多年的积累在瞬间放射出耀眼的光芒,并表现得自如得体、淋漓尽致。

5. 积极推销自己。求职者参加面试有两大任务,除了回答招聘者的提问外,就是要通过能打动主考官的言行,向招聘者推销自己(包括自己的价值观、知识基础、能力水平、兴趣爱好等),进而成为某种职业的最佳人选。掌握成功的自我推销的技巧,可以充分表现自己的知识才能,以此去改变他人的某种偏见,使自己的弱势转变为优势,就可能拥有最适合自己的职业。

6. 追求面试的独特思维方式。面试时,你能想到的,别人也能预料,惟有出奇制胜,才能脱颖而出。求职者应记住:在面试的瞬间,决不能死抠已有的思路,应随时捕捉招聘者提问的实质和言行表情,果断选择最恰当的回答方式和语言。

为了帮助求职者更好地掌握面试技巧,克服面试时的惶恐和困惑,找到自己理想的职业,我们组织编写了《求职面试技巧》一书。全书的内容涉及了求职面试的整个过程和各个环节,共分十三章,具体分工如下:第1、2、3、10、11章由汪潮撰

写,第4、5章由汪振城撰写,第6、7章由魏景伦撰写,第8章由罗勤撰写,第9章由骆玲芳撰写,第12、13章由翁春敏撰写。

在本书的撰写过程中,主要参考和引用了《择业、求职、跳槽》(孙立湘主编)、《自我求职术》(孙奇)、《求职口才》(方百寿)、《成功之路》(朱启臻)、《魅力训练》(关彤)、《择业指南》(闻友信)等书刊的有关章节。限于篇幅不能一一列举,在此一并向有关作者和出版社表示谢意。

求职难,面试更难。但愿此书是一块敲门砖,为徘徊于理想职业门口的求职者叩开大门,为面试的成功提供新的思路和技巧。

汪 潮

1997年2月26日于杭州

目 录

前言.....	(1)
第一章 求职面试概述.....	(1)
一、求职面试的意义.....	(1)
二、求职面试的特点.....	(4)
三、求职面试的过程.....	(5)
四、求职面试的形式.....	(7)
第二章 求职面试的准备.....	(11)
一、求职信息的收集.....	(11)
二、求职目标的拟定.....	(17)
三、求职文字材料的准备.....	(20)
第三章 求职面试的临场心理.....	(36)
一、临场心理分析.....	(36)
二、临场心理的积极状态.....	(40)
三、临场心理的消极状态.....	(43)
第四章 求职面试的仪表服饰.....	(52)
一、仪容.....	(54)
二、仪态.....	(56)
三、服饰.....	(58)
第五章 求职面试的礼节.....	(61)
一、见面礼节.....	(62)
二、应答礼节.....	(64)

三、聆听礼节	(67)
四、告别礼节	(69)
第六章 求职面试的口语技巧	(71)
一、口语的特征	(71)
二、口语的要求	(73)
三、口语的修炼	(84)
第七章 求职面试的身体语言技巧	(86)
一、身体语言的意义	(86)
二、身体语言的特点	(89)
三、身体语言的艺术	(90)
第八章 面试题型的分析与突破	(101)
一、一般性面试题	(101)
二、关键性面试题	(108)
三、外贸公司面试题	(112)
四、日本公司面试题	(113)
五、面试题问答范例及其点评	(116)
第九章 求职面试的交谈技巧	(124)
一、寻找话题的技巧	(124)
二、倾听的技巧	(126)
三、答问的技巧	(129)
四、话题转移的技巧	(135)
第十章 求职面试的自我推销技巧	(144)
一、自我介绍的场合	(144)
二、自我推销的技巧	(146)
三、三种求职者的自我推销	(154)
第十一章 求职面试的成功和失误	(157)

一、面试成功透视	(157)
二、面试禁忌事项	(166)
三、面试误区分析	(173)
第十二章 求职面试的模拟训练	(180)
一、模拟训练要点	(180)
二、选择性模拟训练	(184)
三、问答性模拟训练	(211)
第十三章 求职者的自我测评	(214)
一、职业兴趣的自我测评	(214)
二、职业气质的自我测评	(239)
三、职业性格的自我测评	(247)
四、职业能力的自我测评	(260)
五、考试焦虑度的自我测评	(268)

第一章 求职面试概述

英国哲学家罗素说过：选择职业就是选择将来的你自己。在某种意义上可以说，如果找到了理想的职业，就等于推开了走向成功之路的大门。然而要步入成功之门并非易事，除已有的知识、能力、信息准备外，还必须掌握求职面试的基本技巧。

一、求职面试的意义

许多人在求职过程中，几经碰壁，弄得灰心丧气，便感叹“求职难”。求职确实不是一件容易的事情，尤其是得到一份理想的职业更是不容易。但在我们周围，你会发现有些人好像生来就会找工作，尽管他们工作实绩平平，但他们懂得如何去求职，因此他们丢掉一个工作，很快又找到了新的工作。这给我们一个启示：求职是一种艺术。有些求

职的失败者，并不是因为他们干不好那些工作，而是他们没有掌握正确的求职方式，没有明确的目标和方向，也没有科学的自我推荐的策略和技巧，只是凭机遇、碰运气，结果被淘汰了。显然面试是求职过程中极其重要的环节。

求职面试这个在国外具有悠久历史的人才考核形式，近年来，在国内已越来越普遍地被外商投资企业、外商驻华机构及企事业单位所采用。这种考核形式改变了长期以来沿用的从档案看人，以“一张试卷定终生”的单向的、静态的传统考核方法，从而使求职者和招聘者相互之间建立起一座能够相互沟通的无形桥梁，更使用人机构能多维地、动态地、直接地考核，了解求职者的资历、能力、志向、个性、事业心、责任感及职业目标等等，然后作出是否录用的决定。求职者也可通过面谈了解用人单位的情况，最后作出是否签约应聘的决策。因此，求职面试对于招聘、应聘双方都事关重大。

求职面试，顾名思义，是为了求职而举行的当面考试。从广义上说，求职面试是双向的沟通，一方面是用人单位以此去招聘适合本单位所需的员工，另一方面求职者借助这一方式去寻找适合自己的单位和工作。因此，一次求职面试的结果，或是录用，或是落选，并不能说明某人人生征途上的成或败。但从狭义来说，求职者正是通过面试充分展示出自己的优点和长处，向招聘单位进行一次成功的自我推销，征服招聘者，从而获得某一职位。同时，求职虽然是双向沟通，但话题和发挥程度却受面试者的制约，因此求职者往往在面试中处于被动地位。对求职者进行面试，通常是双方相对而坐，侃侃而谈，去获取双方各自所需要的资料与信息。面试虽非惟一手段，但却是一种由来已久，而且已被广泛使用的选拔人才的方式。除

了某些专门技能必须用专门方式测试外,与其他形式相比,通过面试交谈能更直接而准确地了解求职者的现状和经历,并估测其内在的潜力,这就是面试之所以成为招聘者选用人才的最常用的考核形式的根本原因。

面试在求职中的重要性,早已为实践所证明。国外一家公司准备聘用一名公关部长,经笔试筛选后,只剩下八名求职者等待专业技能的面试。面试限定每人在两分钟内对提出的问题作出回答。每一名求职者进入考场,主考官都说:“请您把大衣放好,在我面前坐下!”其实房间里除了主考官使用的一桌一椅外,什么也没有。两名求职者不知所措,两名求职者急得掉眼泪,一名求职者脱下大衣放在主考官的桌上,然后说:“还有什么问题吗?”结果这五名求职者都被淘汰了,原因是他们慌张失措,反应呆板,没有应变能力。

第六名求职者听到提问后,环顾室内,先是一愣,旋即脱下大衣,往右手上一搭,躬身施礼,轻声说:“这里没有椅子,我可以站在您面前,等待回答下一个问题吗?”这个求职者有一定的应变能力,而且彬彬有礼,能适应严格的管理制度,但创新不足。第七名求职者的回答是:“既然没有椅子,就不用坐了,谢谢您的关心,我愿听候下一个问题。”此人守中略有攻,处事老练,只是机智不够,可先培养用于内,后则可对外。第八名求职者在听到发问后,眼睛一眨,把自己候坐的椅子搬进来,放在离考官一米远处,脱下大衣,折好放在椅背上,然后坐在椅子上。当“时间到”的铃声一响,他即起立致谢,便退出室外,把门关上。此人不用一言一语却巧妙地回答了问题,被录取为公关部长。

这个实例使人们想起了戴尔·卡耐基说的话:一个人事

业上的成功,只有百分之十五是由于他的专业技术,另外的百分之八十五要靠人际关系、处世技巧。

二、求职面试的特点

与传统的笔试方式相比,面试有以下四方面的特点:

1. 全面性

传统笔试只限用纸笔作答,以考察求职者掌握的知识及其思维为主,使考察范围受到限制,而面试大大突破了笔试的局限性,通过多种多样的反映,可以对求职者的口头表达能力、为人处世能力、操作能力、独立处理问题的能力以及举止仪表、气质风度、兴趣爱好、脾气秉性、道德品质等做出全面考察。面试是一种综合性考试。

2. 有效性

笔试以测验知识的拥有量为主,往往不能反映求职者的实际工作能力,所谓“高分低能”现象正是这种考试弊端的反映。而面试却可以通过实际操作直接考察求职者的专业能力和技术水平,提高人才选拔的有效性。面试还可以根据不同的求职者有针对性地提出各种不同的问题,使考察更全面、更具体。科学合理的面试可以大大降低人员选拔过程中的盲目性。从考察人的能力这个角度看,面试比笔试更有效。

3. 直观性

笔试对人的观察往往是间接的,人的很多特点是笔试所不能反映的,如对人的性格特点的考察,笔试就无能为力。面试的特点首先在于它的直接性,招聘者可以面对面地与求职者交谈,通过交谈直接对求职者的个性、爱好、特长、动机、愿