

大学生面试口才

DA XUE SHENG MIAN SHI KOU CAI

王东/著

一本主要从思维运用角度

阐释面试口才技巧的书

贵州人民出版社

大学生面试口才

王 东 著

贵州人民出版社

图书在版编目(CIP)数据

大学生面试口才/王东著. —贵阳: 贵州人民出版社,
2004. 8

ISBN 7-221-06684-1

I. 大... II. 王... III. ①大学生 - 职业选择 - 基
本知识②口才学 IV. ①G647.38②H019

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 088070 号

大学生面试口才

王东 著

责任编辑: 徐 一

封面设计: 邹 聪

版式设计: 徐 一

出版发行: 贵州人民出版社

社 址: 贵阳市中华北路 289 号

邮 编: 550001

印 刷: 贵州新华印刷二厂

开 本: 850 × 1168 毫米 1/32

字 数: 130 千字

印 张: 5.625

印 数: 1 ~ 5000 册

版 次: 2004 年 8 月第 1 版

印 次: 2004 年 8 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 7 - 221 - 06684 - 1/H · 102

定 价: 9 元

贵人版图书 版权所有 侵权必究

本书介绍

口才是通往面试成功之路的一把金钥匙。对于大学生来说,在大学阶段培养良好的语言表达技能,是今后成功就业、人际和谐、事业进步的基础。人们在一般意义上认为口才是单纯的口头语言表达,但本书作者认为,口才的展现受大脑支配,口头语言表达实际上是大脑思维的结果,因此,口才水平的提高在于思维技能的提高。本书以问与答为核心,对面试中的思维模式、阐述层次等口才技巧进行了阐述,对大学生顺利通过面试环节提供了较为实用的技巧指导。本书可为求职者提供面试口才应用技巧指导,亦可作为大学生提升面试口才技能的学习用书和“大学生就业指导”课程的学生参考用书。

目 录

引 言	(1)
-----	-----

第一讲 大学生面试与口才

第一节 初识面试

一、面试的涵义	(7)
二、面试的主要形式	(8)
三、面试的主要程序	(10)

第二节 大学生面试与口才

一、什么是大学生面试口才	(11)
二、大学生面试口才运用误区	(13)
三、口才在大学生面试中的作用	(14)

第三节 大学生面试口才技能的培养

一、口才的标准	(16)
二、口才技能培养的基础	(16)
三、面试口才技能培养的方法	(17)

第二讲 面试提问的口才技巧

第一节 面试提问的基本理论

一、面试问答的核心理论	(21)
-------------	------

二、为何而问	(22)
三、问话的逻辑	(23)

第二节 面试提问的主要类型

一、陈述型问题	(25)
二、列举型问题	(27)
三、比较型问题	(28)
四、假设型问题	(28)
五、选择型问题	(29)

第三节 面试提问的方法及步骤

一、面试提问的方法	(31)
二、面试提问的主要步骤	(32)
三、如何问出真实情况	(34)

第三讲 面试答题的口才技巧

第一节 面试答题要领

一、辩证及全面作答	(37)
二、用总括性话语答题	(40)

第二节 面试答题思维模式

一、答题思维模式的提出	(46)
二、答题思维模式的特点	(46)
三、答题内容构架的六种常用模式	(47)

第三节 面试答题语言组织的基本能力

一、答题语言组织的基本能力	(53)
二、避免犯语言组织的逻辑错误	(56)
三、答题语言组织的七种技巧	(57)

四、运用故事组织语言	(68)
------------------	------

第四节 面试题应对技巧

一、学会听清对方问题	(72)
二、学会应对连环提问	(73)
三、学会礼貌作答	(79)
四、沉默与停顿	(81)

第四讲 面试中的沟通口才技巧

第一节 沟通的基本口才技巧

一、接近陌生人的口才技巧	(85)
二、向面试官提问的口才技巧	(90)
三、交互式谈话的口才技巧	(92)
四、表达谢意的口才技巧	(97)

第二节 自我介绍技巧

一、自我介绍基本模式	(103)
二、具有个性特点的自我介绍	(107)
三、有针对性的自我介绍练习	(111)

第三节 无声语言技巧

一、行为语	(117)
二、手势语	(119)
三、表情语	(123)

第五讲 情境性面试口才技巧

第一节 无领导小组面试口才技巧

一、讨论中的语言组织的技巧	(130)
---------------------	-------

二、讨论中的沟通口才技巧·····	(133)
第二节 模拟面谈口才技巧	
一、什么是模拟面谈·····	(135)
二、模拟面谈个案·····	(135)
第三节 背景式面试口才技巧	
一、现场推销口才运用模式·····	(139)
二、其他销售口才技巧·····	(142)

第六讲 模拟面试

第一节 应聘企、事业单位职员

一、应聘××化妆品公司办公室职员·····	(147)
二、应聘××体育用品公司公关部助理·····	(149)
三、应聘××酒业集团驻京办事处销售部营销主管 ·····	(153)
四、应聘《××晚报》驻××记者站记者·····	(156)

第二节 应聘公务员

一、公务员面试的特点·····	(160)
二、公务员面试个案·····	(161)

第三节 模拟应聘练习题

一、企业面试问题·····	(169)
二、公务员面试问题·····	(170)

引言

我曾经看过这样两幅漫画,题名“我的理想”:

第一幅漫画:一位大学生在睡梦中向往着未来。旁白小字:大学时的理想是做一名公司的高级白领。

第二幅漫画:同样一名大学生低着头站在老板面前。年轻人哀求:“老板请您收下我吧!”老板说:“你真的只要包吃、包住,一个月300元就可以了么?”

漫画生动地说明了大学生求职理想与现实之间存在着巨大的差距。

——一位到广州找了一个月工作的大学生,揣着口袋里几元钱问:明天的早餐在哪里?

——面对竞争日显激烈的公务员考试,明知道胜算渺茫,仍然义无反顾地踏上这节拥挤不堪的车厢,希望它能够载着自己找到梦中的向往。

——人头攒动的招聘会上,左冲右突,英勇善“挤”,却无法递出精心准备的简历。

曾几何时,对于中国老百姓,拼命考上大学就会有铁饭碗的时代已经一去不复返了,大学生头上“天之骄子”的光环在渐渐褪

去,“皇帝的女儿”也愁嫁了。择业成了许多高校毕业生的“滑铁卢”,而失业对于大学生们来讲已经不再是一个新鲜的名词了,一毕业就失业的担心并非毫无来由。越来越多的大学生相信,大学毕业不等于得到工作,文凭也不等于就业。

当代中国,改革的浪潮风起云涌,随着高等教育就业体制改革的逐步完善,从计划到市场,从闭锁到开放,从被动到主动,大学生面对着从毕业分配到双向选择再到自主择业的艰难历程,经历着高校扩招、公司裁员的种种就业压力,就业难,难就业,对于今天的大学毕业生来说,已是一个不争的事实。

无论你情愿与否,无论你是否已经准备好,你都被簇拥着推向了大众化与市场化就业的大船,在迎面滚滚而来的就业浪潮中不断地承受、历练与选择。

可是,莘莘学子们,你们准备好了吗?

凡事预则立,不预则废。大学生在完成学业的同时,必须静下心来,脚踏实地地面对现实,未雨绸缪地计划未来。大学生活的开始,就是大学生就业准备的开始。

我不在人才市场,就在去人才市场的路上。熙熙攘攘的求职大军中,有多少大学生正为职业而奔忙,我们不得而知。但是 we 清楚的知道,无论是就业、择业还是兴业,面试均无处不在。随着我国高等教育就业体制的逐步完善,劳动力市场人才流动的进一步加快,面试在求职中的作用更显突出。面试中大学生良好的表现,不是临时抱佛脚就能匆匆达到的,大学生生活就是不断进行丰富知识和积累能力的过程,而且,从踏进大学校门开始,大学生就要时刻准备着。这种准备的一个非常重要的内容,就是对于口才的学习和锤炼。

面试中,应聘者们常常会为以下情形叹息、遗憾、悔恨。

——词不达意,不能准确表达自己的真实思想。

——言不尽意,不能清楚阐明自己的想法与愿望。

——答非所问，洋洋洒洒豪言壮语一番，面试官却不知所云。

最不能原谅的是，本来挺好的学历、知识背景、外在形象，一开口满是荒唐言，一嘴糊涂话。一句话使人笑，一句话使人跳。短短几分钟，不得体的语言表达，断送了自己美好前程。

一言可以兴业，一言同样可能失业。在面试中，口才的作用尤为重要。面试中谈吐如何不仅是一个人的语言表达能力的直接体现，也在很大程度上代表了一个人的内在涵养、学识能力、气质风度。

本书并不在于提供应急性的口才技巧。口才不是单纯的口头语言表达，而是大脑思维运用的结果。面试口才技巧就好似读者心中的一把剑。任何人都可能成为面试高手，只不过有的人是剑在手上，而真正的高手却是剑在心中！

无数事实证明——真才 + 口才 = 就业成功！口才能帮助大学生顺利闯过面试关，帮助求职者在面试中占据主动，化解难题，是大学生面试成功的助推器、加速器，有时甚至起着至关重要的作用。

笔者基于提高大学生面试成功率的目的，从面试口才技巧的重要性出发，介绍了口才在面试中的具体应用，尤其是从思维运用的角度重点介绍了面试中的答题思路和一些较为实用的技巧和方法，希望藉此能对大学生求职有一定的帮助，并且在客观上有助于大学生语言表达能力的提升。

第一讲

大学生面试与口才

“我想看看外面的世界”

“可以,不过你得了解乘车的路线”

今后一段时期,我国的劳动就业市场将面临以下几个方面的压力:

——进入城市的劳动力人数将以每年 2000 万人的速度递增;

——农村约有 2 亿的剩余劳动力;

——城市企业中约有 1500 万富余劳动力亟待寻找新的就业门路。

——高等教育的连续扩招客观上使得应届大学毕业生在数量上不断逐年递增:145 万、212 万、280 万、340 万……

人头攒动的招聘会、堆有人高的简历、充斥书摊的“求职秘籍”“就业宝典”、校园里毕业生匆匆的脚步和焦虑的眼神、无言的叹息……

一个个数字与一个个镜头无疑证明了一个铁的事实,那就是,大学生就业已经走向了市场化和大众化时代,就业成了大学生一进校园就必须得直面的话题。同时,针对就业的全方位的指导、咨询与服务应该贯穿整个大学学习过程。其中,关于面试技巧的指导就是其中一个重要的组成部分。

在决定录用新职工之前,面试是当前绝大多数用人单位所采取的最常见并且最为简便易行的有效方式。它以其迅捷性、直观性、双向互动性等特点赢得了众多用人单位的一致青睐。而口才作为大学生面试成功的必备武器,是帮助大学生顺利通过面试的助推器、加速器,有时甚至对用人单位的决定起着举足轻重的作用。

本讲主要介绍什么是面试、大学生面试与口才的关系以及如何培养面试口才的技能三个方面的内容。

第一节 初识面试

面试常常作为招聘的第一关,被众多的用人单位普遍采用。进不了这个铁门槛,就与这份工作无缘。那么,面试到底是什么呢?

一、面试的涵义

对用人单位而言,面试是最常用的选拔人才的形式。简单地说,面试就是面对面考察应聘者的一种直接的测试形式。用人单位通过面试去考察一个大学毕业生的知识、能力、经验、道德水平、个性、态度、发展潜力与拟聘职位的匹配程度。用人单位通过发布职位信息,在规定的地点、时间对面试者进行面对面的考察并决定是否录用。

一般情况下,面试主要通过用人单位设计的问题来对应聘者进行考察。在实际的面试过程中,用人单位在面试中往往占据主动地位,从问题的设计到对应聘者的评价选拔,用人单位都积极主动地予以控制、引导并推动着面试的进程,带有强烈的主动性色彩。

社会心理学上讲“首因效应”,就是说人们初次对他人知觉形成的印象,往往起着先入为主的作用。第一印象好,则事半功倍;而第一印象不好,即便将来加倍努力都难以改变。面试在求职中往往至关重要,有时求职的成败就浓缩在这十几分钟,它可能带你通向阳光大道,也可能使你梦想落空。面试成功,对一个大学生而言,意味着就拥有了一份盼望已久的工作,成为了一名真正意义上的

的社会人。

面试具有直观性、双向互动性、迅捷性的基本特点。

1. 直观性。面试有近距离观察的优势。尤其是面对面、一对一的直接面对,使得相互的形象都很直观明白地展现在对方面前。

2. 双向互动性。面试也是一个双向选择的过程。既有面试方对应聘者的考察,也有应聘者对面试方的了解。通过双向的沟通交流,彼此都在互相考察和挑选。

3. 迅捷性。面试是简便易行的考察形式,时间一般都不长,从五分钟到一个小时不等。在当今这个竞争激烈、惜时如金的信息时代,效率就意味着效益,用人单位虽然都想选拔优秀人才为我所用,但同时通常都不愿花费过多的时间。

二、面试的主要形式

面试是面试方对应聘者的一种直观考察。根据不同的分类标准,我们可以将面试分为不同的形式:

1. 根据面试官人数的多少,我们可以把面试分为单独面试与集体面试。

单独面试。一个面试官对一个应聘者进行“一对一”式测试。这样的面试一般在第二次面试以后出现。由部门主考官做出决定性的考察,如销售经理对应聘销售岗位的大学生进行单独面试。

集体面试。两人以上的面试官对应聘者进行面试考察。一般由人力资源部门的人员和专业人员组成一个团队对应聘者进行考察。这样的面试可以防止单个面试官的个人偏好影响选拔人才的公正性。

2. 根据面试次数来划分,可分为一次性面试与多次性面试。

一次性面试。就是面试方通过一次面试就能确定应聘者是否录用的面试。这样的面试一般会以笔试为先导,但有的急需用人

的单位也会直接进行。

多次性面试。指不是一次面试就能完成,需要分阶段进行多次的面试。一般而言,这样的面试由初试、复试组成。较为重要的职位由初级面试、中级面试、高级面试组成。初级面试,即对应聘者进行初选。中级面试,在初选的基础上进行优中选优。高级面试,由面试方具有决定权的领导进行最后把关,确定录用者。

3. 根据面试问题的规范性划分,可分为结构性面试、半结构性面试与随机性面试。

结构性面试。又叫设定问题面试,这是一种精心设计的程序化面试形式。面试方事先准备好专门设计的程序化问题对应聘者发问。根据应聘者对问题的回答来判断其知识、能力与态度。面试方所问的问题一般都是从所聘岗位的特点和需求出发而设计的。半结构性面试。亦可称为半随机性面试。面试中有部分问题为面试方事先设定,在面试的过程中,面试官可根据应聘者的不同特点,提出一些随机性的问题。这种面试形式在面试中比较常见。

随机性面试。面试方没有对面试中的问题进行事先设定。面试官根据应聘者的不同特点随意发问。

4. 根据面试问题的难度,可分为压力性面试与轻松性面试。

压力性面试。又叫紧张型面试,面试方故意制造难题,对应聘者的心理承受能力和应变能力进行考察。一般来说,面试方所提出的刁难问题都是带追问式的,应聘者会在逼问之下感觉到压力。

轻松性面试。又叫友好性面试,面试方通过与应聘者亲切交谈来对人才进行考察。一般会故意创造一种轻松的考察环境,如通过轻松的闲聊进行面试,从拉家常开始,让应聘者尽量放松心情,从而能够自如地正常发挥。另外,还可以在就餐、娱乐或健身等活动中进行面试。

5. 根据面试的情景划分,可分为情境性面试与非情境性面试。

情境性面试。面试方设定具体的情境、角色、任务让应聘者置