

外企面试宝典

[美] 马修·F·德卢卡 珍妮特·F·德卢卡 著

刘俊明 译

一道通向外企，通向成功的桥梁

书中的 201 个问题

囊括了你在求职过程中的方方面面

中国财政经济出版社
McGraw-Hill Education

图书在版编目(CIP)数据

外企面试宝典/(美)J. 德卢卡,(美)F. 德卢卡著;仇朝兵译.
-北京:中国财政经济出版社,2002.5

书名原文:More Best Answers to the 201 Most Frequently Asked Interview Questions

ISBN 7-5005-5760-4

I. 外… II. ①德… ②德… ③仇… III. ①外资-公司-招聘-基本知识 ②职业选择-基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 028521 号

More Best Answers to the 201 Most Frequently Asked Interview Questions

by Matthew J. DeLuca and Nanette F. DeLuca

ISBN 0-07-136105-7

Copyright © 2001 by McGraw-Hill Companies, Inc.

Authorized translation from the English language edition published by McGraw-Hill, Inc.

Chinese language copyright © 2002 by McGraw-Hill Education and China Finance and Economic Publishing House. All rights reserved.

本书中文简体字版由中国财政经济出版社和美国麦格劳-希尔教育出版集团合作出版。

未经出版者书面许可,不得以任何方式复制或抄袭本书的任何部分。

著作权合同登记号:图字 01-2002-1190

中国财政经济出版社 出版

URL: <http://www.cfeph.com>

E-mail: webmaster@ewinbook.com

(版权所有 翻印必究)

社址:北京海淀区阜成路甲 28 号 邮政编码:100036

发行电话:010-88191017

北京印刷一厂印刷 各地新华书店经销

880×1230 毫米 32 开 12.5 印张 273 千字

2002 年 8 月第 1 版 2002 年 8 月北京第 1 次印刷

印数:1-10 000 定价:25.00 元

ISBN 7-5005-5760-4/F·5064

(图书出现印装问题,本社负责调换)

推 荐 序

人是最珍贵的资源，人才是创建事业的核心动力。日本的振兴，联邦德国的崛起，从最本质的方面来说，可以归结为信息、人才。被称为亚洲“四小龙”的新加坡，韩国和我国香港、台湾的经济腾飞，就其内在因素分析，人才同样是关键。发达国家都注重选拔人才，有不少成熟的做法和成功的经验值得借鉴。众多外国企业、外商投资公司的有识之士，都十分重视选拔人才的重要环节——面试。从求职者递交简历到面试、试用、转正式，在这样一个过程中，面试是用人单位全面考察了解应聘者的重要环节，是应聘者的外表美、内在美以及知识、能力的综合展示。如果你想在竞争激烈的现代社会创出一片天地，成就一番事业，做一个成功的外企白领，那么，学点应聘面试的知识、方法和技巧十分必要。

在我们向求职应聘的朋友们推荐《外企面试宝典》时，有必要和你们谈谈外国企业、外商投资公司在用人方面出现的新趋势。我国加入 WTO 后，中外企业竞争最激烈的是人才。在我们为外企驻华机构选派雇员期间，惊奇地发现，外企聘用人才出现了一些新趋势，对人才的整体素质提出了更高的要求。入世后，我国经济加入全球经济的大环境，传统的用人条件需要调整，不守规矩、没有信用的人将被淘汰。与此同时，中外企业需要大量懂得与国际接轨，能够掌握国

际贸易和经济运作的知识，熟悉全球经济圈企业经验的人才。有一些外商企业考察人才时，还把是否热心公益事业、是否有志愿者经历，作为先入条件，因为他们认为这样的人才更有责任感，更容易与人合作，有团队意识，有更好的心态应对市场环境。再有，参考以前聘用企业的推荐信，鉴定工作是否出色也是一个重要因素。总而言之，具有国际化眼光、知识、经验和良好职业道德的“国际化本土人才”是外企的首选。

当今外国企业驻华机构、三资企业聘用人才的总趋势：一是重能力，不惟学历、文凭，如果素质差，即使高学历也会被淘汰；二是加速员工的“本土化”，作为发展的战略之一，外国企业的人才本土化战略，不仅仅是为了减少管理成本，更重要的是希望企业能融入当地政治、文化和经济中，从而使企业能长期稳定地向前发展；三是有较宽松的发展环境，外国企业鼓励中、高级人才创新，创新可能伴随失败，所以，外企信奉的用人原则是“没有不成功的经验，就不会有所成就”，人才是在教训中长大成熟的；四是鼓励员工的建设性对抗，员工之间工作中有不同看法，引起种种争执是不可避免的，遮盖问题也是不对的，这些对立与抗争是必要的，因为这代表来自种种不同角度的见解，他们认为，通过员工之间的争执，领导层可以从中发现工作中的问题和解决的方法；五是优厚的待遇，外国企业按照员工业绩大小和部门的重要性来支付薪金。福利方面，按中方外派雇员的有关政策规定，提供养老、失业、医疗保险和个人意外保险，使员工无后顾之忧地为企业服务。

从我们掌握的信息看，几年来，到外国企业驻华机构工

作，一直是年轻人和国有企业人才就业和跳槽的首选，许多三资公司也愿意以年轻大学毕业生为聘用目标。

本书给我们许多有益的启迪，是一本值得向广大求职者推荐的好书。它语言生动，阐述精辟严谨，有明显的针对性，内容非常丰富广泛，201 问包含了应聘、面试的方方面面，涵盖了面试的学问、哲理、应聘者具备的心态。从应聘者应当怎样准备面试，到怎样面对专家的提问，它提供了难得的方法和技巧；体现了全球眼光和前瞻视角，充满时代气息，适用于外国、中国高、中级人才及普通求职者。对于那些国有企业跳槽人才，或是刚走出校门，期待跨洋过海一搏者来说，无疑是难得的一把金钥匙。

一本好书像一艘船，带我们从狭隘的地方驶向无限广阔的远方，带我们寻找一份理想的工作、职位，展现自己的才华。

本书一定能帮助你走向成功，走向辉煌的人生。

陈 钧

中国国际人才开发中心主任

2002 年 6 月

问题目录

你知道怎样回答吗？

这些问题来自千百家公司的真实案例，其中有些在你看来也许是唐突的甚至是无礼的。这正是每天发生在真实世界中的情景，也许还会更糟。然而，成功也是由此起步的，祝您好运！

- 2.1 我能为你做些什么？
- 2.2 是什么原因促使你来造访我的？
- 2.3 你是怎么知道我的电话号码的？
- 2.4 是什么原因促使你想在_____行业发展的？
- 2.5 你想在_____公司做什么工作？
- 2.6 你了解我们的哪些情况？
- 2.7 如果不来找我，你试过向人力资源部打电话吗？
- 2.8 如果我同意和你会面，你需要多少时间？
- 2.9 为什么我们不可在电话里谈呢？
- 2.10 现在我真的无能为力，为什么你不在两周之后再试一下呢？
- 3.1 对于启动时的情况，你有什么经验？

- 3.2 我们的雇员的平均年龄是_____岁，你会怎么管理他们呢？
- 3.3 你的工作时间的灵活性如何？
- 3.4 如果需要的话，用其他的工作来替代，你觉得怎么样？
- 3.5 你认为我们最应该优先发展的是什么？
- 3.6 你如何处理模棱两可的情况？
- 3.7 你愿意使你的手被弄脏吗？
- 3.8 在下一年，我们都要在最后期限前完成任务的压力下完成工作。你愿意支持我们的努力吗？
- 3.9 如果需要的话，是否可以给你重新安置？
- 3.10 你能够适应广泛的旅行吗？
- 3.11 我们正在准备我们的办公室声明。你认为应该包括什么？
- 4.1 你是一个忠诚的人吗？
- 4.2 你同时也在考虑其他的职位吗？
- 4.3 描述一下你的比较有代表性的一天。
- 4.4 描述在你的工作中，3个对你非常重要的东西。
- 4.5 你知道在这里工作的或者过去在这里工作的任何人吗？
- 4.6 你已经看到我们正在做的广告了吗？看到我们的电视广告节目了吗？关于它们，你喜欢什么，不喜欢什么？
- 4.7 你曾经见到过或者使用过我们的产品或者服务吗？对于它们，你喜欢什么，不喜欢什么？
- 4.8 作为一个面试者，我在怎么做呢？
- 4.9 你好吗？
- 4.10 你是怎样了解我们的组织的？你是怎样获得关于我们的信息的？

- 4.11 你是怎样与顾客和同事建立和谐的关系的？
- 4.12 你是如何确立你的可信性的？
- 4.13 你是怎样让人们无拘无束地交谈的？
- 4.14 你喜欢被怎样管理着？
- 4.15 你是怎样确定你个人优先考虑的事情的？
- 4.16 到目前为止，你觉得这个面试进展的怎么样？
- 4.17 你觉得你需要多少监督？
- 4.18 你怎样让一个或者更多的同事相信，你做某件事情的方法比当前正在采用的方法更好？
- 4.19 确定一个你面临的安全问题然后解释你是如何处理的。
- 4.20 如果你被雇用的话，你要做的第一件事情是什么？
- 4.21 卖给我一支钢笔/一块手表/一本书/一把椅子。
- 4.22 告诉我你解决的一个人事问题。
- 4.23 告诉我你曾经解决的一个技术性问题。
- 4.24 你可以告诉我还不知道，能够使我雇用你的事情吗？
- 4.25 对你的成功起到作用的 3 种品质和 3 种你必须继续做的事情是什么？
- 4.26 我们属于什么行业？
- 4.27 你认为我们组织的优点是什么？缺点是什么？
- 4.28 你认为像我们这样的组织在一个行业中取得成功要用多少时间？
- 5.1 你是一个股东吗？
- 5.2 作为你一个经理，你是怎样推动工作场所的多样化的？
- 5.3 在你上一个工作中，你的多少工作是由你独立完成的，多少是作为一个团体的一部分完成的？
- 5.4 你可以描述一下那个组织的文化吗？

- 5.5 你能和具有强烈的自尊心或者自尊心很脆弱的人一起工作吗？
- 5.6 如果你要履行你的辞职书的时候，你希望你当前的雇主提出反建议吗？你愿意考虑这个问题吗？
- 5.7 你有语音信箱吗？
- 5.8 你的信息说明了什么问题？
- 5.9 你改变你的信息的频率是怎样的？
- 5.10 你多长时间检查你的信息？
- 5.11 如果你已经给我发了语音信件的话，你会给我留下什么信息？
- 5.12 你需要每个人都喜欢你吗？
- 5.13 你会礼节性地看望你当前或者以前的同事吗？
- 5.14 你认为诚实一般都是最好的为人处世之道吗？
- 5.15 你认为忠诚还会重返工作场所吗？
- 5.16 你如何与新客户建立关系？
- 5.17 你如何应付压力？
- 5.18 你如何解决多样性的问题？
- 5.19 你如何应付一个失意的或者不快乐的雇员？
- 5.20 你说某些东西的方式与你说的这些一样重要吗？或者是更加重要吗？
- 5.21 我们的目标是与其他任何（零售、电信、娱乐业、电子商务）公司不同或者比它们更好。这对你意味着什么？
- 5.22 对于好的交流来说，你认为关键是什么？
- 5.23 我们将在6到8周内给你打电话——我做出这些决定是非常谨慎的。

- 5.24 你优先考虑的是什么职位？
- 5.25 工作之外你主要的活动是什么？
- 5.26 你优先考虑的问题是什么？
- 5.27 你已经从雇主那里得到哪些建设性的批评？
- 5.28 你在评价组织时用的标准是什么？
- 5.29 你希望在这份工作中获得哪些你在上一个工作中没有得到的经验？
- 6.1 描述你如何不同于别人达到目标的情形。你为什么会不同？你采取了什么行动？结果怎样？
- 6.2 你给管理人员提了建议吗？他们反应如何？
- 6.3 描述一个理想的工作团队
- 6.4 在最近从事的职位上，你使它发生了什么变化？
- 6.5 描述你的个性
- 6.6 获取一个职位，最需要什么样的个人品质？
- 6.7 如果你改变了你个性的一个方面，那将会怎么样？
- 6.8 什么东西对你来说是重要的？
- 6.9 你觉得，你的哪一项技能需要进一步发展？你打算如何发展？
- 6.10 告诉我，当你不得不跟一个表现不达标的职员一起工作时，你是怎么办的？
- 6.11 你认为哪一项技能对工作是很重要的？为什么？
- 8.1 每个人都有天真的抱怨，你的是什么呢？
- 8.2 给我举出一个有关你一度与顾客发生冲突的例子。
- 8.3 给我举出一个有关你一度提出改进想法的例子。
- 8.4 在你现在的（或更早的）职位上，你最大的成就是什么？

- 9.1 为什么你会做了 4 年的临时雇员？你为什么要做一个临时雇员呢？
- 9.2 现在你为什么想要成为一名公司的正式职员？
- 9.3 你为什么放弃你的正式工作而选择成为临时雇员？
- 9.4 你曾经做过哪一些与现在我们招聘的职位相关的临时工作？
- 9.5 你想要得到什么样的临时工作或是自由职业？
- 9.6 你最近是为哪一家公司效力？为什么你曾经做过临时雇员的那些公司没有一家给你提供一个正式的工作？你为什么不在那些公司中挑选一家呢？
- 9.7 我知道你是在国外接受的教育，你为什么不在本国接受教育呢？
- 9.8 你觉得某个大学和本国的大学比较起来如何？你认为本国的哪一所大学能够与某个大学相提并论？
- 9.9 你是否认为你在某某大学受到了良好的教育？
- 9.10 你认为某某大学的文凭或是毕业证书与国内大学的文凭比较起来如何？
- 9.11 你是否曾经被解雇或是被开除过？
- 9.12 对此你认为你最大的错误是什么？
- 9.13 你为什么在原来的公司只工作了 3 个月（或者是比较短的时间）就离职了呢？
- 9.14 为什么你在未找到新的职位之前就离职了呢？
- 9.15 我知道你是自己公司的老板，但是你为什么要找工作呢？
- 9.16 我发现你曾经有过几次在很长的时期没有上班的记录。这是为什么？

- 9.17 你对于经常加班有什么问题吗？
- 9.18 你为什么指出你不能在 6 个星期之内上班？
- 9.19 你是否能在周末或者是晚上继续工作？
- 9.20 现在你为什么想要回到国内工作？你为什么这时想要在我国找工作？
- 10.1 你为什么没有选择那个学校？
- 10.2 你不准备进研究所吗？这是为什么？
- 10.3 为什么你的成绩这么低？你的_____科目的成绩是多少？
- 10.4 你的_____科目的老师推荐你来应征这个职位吗？
- 10.5 你为什么会对我们的公司感兴趣？
- 10.6 你是如何知道我们公司的这个职位的？
- 10.7 你什么时候可以上班？
- 10.8 解释一下你的专业技能如何能够使你适合应征的职位。
- 10.9 你在学校时是否使用个人计算机或者是苹果电脑？你使用过什么电脑软件，以及你使用这些软件干什么？
- 10.10 请你讲述一下你曾经参加过的一项需要集体分工合作的项目或是任务。
- 10.11 你学习的课程与我们公司的业务没有直接的关系；那么你为什么放弃了你的专业（你为什么来参加我们的面试）？
- 10.12 你只要再继续修几个学分就可以得到毕业证书了。你为什么没有继续你的学业？
- 10.13 你为什么用了那么长的时间——几年——才完成你的学业？

- 10.14** 在学校的时候你为什么没有做过暑期工或是做过兼职？
- 10.15** 你为什么没有进行实习？
- 10.16** 你有过退学的经历吗？你为什么会退学？
- 10.17** 你是否认为你的学业成绩能够真实的反映你的学术水平和成就？
- 10.18** 向我们描述一下你最有收获和成就的一次学习或是商业经历。
- 10.19** 向我们描述一下你必须与其他人共同协调以完成某项任务的情形。你在那次活动中担任了什么样的角色，结果如何？
- 10.20** 我从你的履历表看到你从未受过雇用。你能向我们解释一下这是为什么吗？
- 10.21** 你是否能够接受为期 6 个月/9 个月/12 个月的训练？
- 10.22** 你已经说过你很想从我们的公司开始你的职业生涯。那么请你解释一下“职业”这个词对你意味着什么。
- 10.23** 你的履历表上写着你曾经在某地做过志愿者。你是否能和我们谈一谈你的这次经历？
- 10.24** 你曾经提到过你有过使用某一个软件的经历。你最后使用那个技术程序是在什么时候？
- 10.25** 我们有什么理由聘用你而不聘请那些比你更有工作经验、更称职的人呢？
- 10.26** 你为什么想要做一名兼职工人/临时工人/自由工作者？
- 10.27** 请你向我们描述一下你是如何安排事务的轻重缓急的。
- 10.28** 你认为在你的职业生涯中你将会获得的最重要的收获是什么？

- 10.29 你在职业上的目标是什么？你打算如何实现你的这个目标？
- 10.30 你对于继续你的学业有没有什么具体的计划？
- 11.1 你现在找工作的原因是什么？
- 11.2 你在没有工作期间都做了些什么？你如何打发那段时间的？
- 11.3 你对这次面试是如何进行准备的？你对我们的公司都做了哪些调查？
- 11.4 如果我们同意你来担任这个职位，但是报酬要减少，你认为怎么样？
- 11.5 你为什么想要迁徙到这座城市/这个地区？
- 11.6 我了解到你已经将近 4 年没有工作了。请问这是为什么？
- 11.7 你所作过哪些事情能体现出你的积极主动性和你对于工作的积极肯干？
- 11.8 为了不断的保持进步，你都做了哪些努力？
- 11.9 你在上一个工作中你只工作了几个月就离职了，那当时你是如何向老板说明你想要离开这家公司的呢？
- 11.10 你为自己订立的个人的、与工作没有关系的目标是什么？
- 11.11 你最后一次怀疑你自己的专业能力是在什么时候？
- 11.12 你受到的教育似乎有一些过时了。你现在是否在进修任何一门课程？
- 11.13 你从以往的工作经验里学到了什么？
- 11.14 你从你过去的错误和失败中学习到了什么？

- 11.15** 在你过去的 5 年/10 年/15 年中，你所做过的人生最大的改变是什么？
- 11.16** 你会使用哪些新技术？你使用这些新技术来做什么？
- 11.17** 最近你阅读了哪些你的专业材料/或是关于某方面的材料？
- 11.18** 你是否有非常喜欢的书签？
- 11.19** 你曾向哪些公司求职？你这样积极的求职了多长的时间？
- 11.20** 是否有人曾经想要聘请你去工作？
- 11.21** 你为什么一年没有工作？
- 12.1** 你有什么样的特殊能力？
- 12.2** 在你担任某个职位的所有的公司中，哪一家公司给你提供了最多的成长机会？
- 12.3** 你认为在哪一个公司工作的时候，你对公司所做的贡献最大？
- 12.4** 你为什么不再向你原来曾经工作过的公司求职？
- 12.5** 你是有学位文凭的人。你不觉得这个职位比起你的能力来要低一些吗？
- 12.6** 你在上一个工作中获得或运用了哪些与这个职位有关的特殊能力？
- 12.7** 你对于向原本是你上一个工作时的下属的人进行汇报感觉到如何？
- 12.8** 如果你会在我们公司工作，那么我将如何向那些认为你是他们工作上的威胁的公司职员进行说明？

- 12.9 你好像更适合于负责处理比现在这个工作职责更大的那些问题。我如何能够相信当有一个更具挑战性的工做出现在你的面前时，你不会辞职呢？
- 13.1 如果你发现你的老板对你有某种偏见的话，你会如何处理？尽管你的表现很出色，但是他还是比较青睐你的同事。
- 13.2 在这个职位上工作了6个月之后，你认为这个工作将会带给你什么样的烦恼？
- 13.3 我能够看一看你的能够证明身份的证件（护照、驾驶执照、社会保险卡）吗？
- 13.4 你为什么决定不退休了呢（如果你在解释你在工作时间上的不符合时而说出了这个事实的话）？
- 13.5 你的工作伙伴是否听从你的意见？
- 13.6 你是否曾经怀疑过自己的能力？你是否也曾经怀疑过自己的决定？
- 13.7 向我描述一个需要你立刻做出决定的情形。
- 13.8 向我描述一个你所做出的后来证明是错误的决定。
- 13.9 你认为与比你的年龄小很多的人一起共事的最大的难题是什么？
- 13.10 你认为为比你年轻的人工作最大的困难是什么？你认为在工作场合（雇员、顾客、厂商）中与年轻人相处最大的挑战是什么？
- 13.11 你看到了一些比你年轻的人担任了你认为自己更能够胜任的工作，对此你会有什么反应？
- 13.12 我们大部分的员工都比你年龄大/比你年轻，那么你将如何适应这种情况？