

要想成功地通过面试，  
一定要懂得应对面试的技巧。  
本书将为你打开成功通过面试，  
获得理想职位的大门。

# MIANSHI

Jiu Zheyang  
Tongguo Mianshi

## 就这样通过

## 面试



刘超◎编著



西南财经大学出版社  
Southwestern University of Finance & Economics Press

Jiu Zheyang  
Tongguo Mianshi



# 就这样通过 面试

刘超◎编著



西南财经大学出版社  
Southwestern University of Finance & Economics Press

**图书在版编目(CIP)数据**

就这样通过面试/刘超编著. —成都:西南财经大学出版社, 2003.4

ISBN 7-81088-083-7

I. 就... II. 刘... III. 职业选择—考试—基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 007080 号

**就这样通过面试**

刘 超 编著

责任编辑:李一菡

封面设计:何东琳设计工作室

|       |                                                                            |
|-------|----------------------------------------------------------------------------|
| 出版发行: | 西南财经大学出版社(四川省成都市光华村街 55 号)                                                 |
| 网 址:  | <a href="http://www.xcpress.com/">http://www.xcpress.com/</a>              |
| 电子邮件: | <a href="mailto:xcpress@mail.sc.cninfo.net">xcpress@mail.sc.cninfo.net</a> |
| 邮政编码: | 610074                                                                     |
| 电 话:  | 028-87353785 87352368                                                      |
| 印 刷:  | 四川机投气象印刷厂                                                                  |
| 开 本:  | 880mm×1230mm1/32                                                           |
| 印 张:  | 6.375                                                                      |
| 字 数:  | 140 千字                                                                     |
| 版 次:  | 2003 年 4 月第 1 版                                                            |
| 印 次:  | 2003 年 4 月第 1 次印刷                                                          |
| 书 号:  | ISBN 7-81088-083-7/F·068                                                   |
| 定 价:  | 15.80 元                                                                    |

1. 如有印刷、装订等差错,可向本社发行部调换。
2. 版权所有,翻印必究。
3. 本书封底无防伪标志不得销售。

## 前 言

面对这样一个波诡澜谲的世界，你的眼神也许不再那么宁静而安祥，生活的艰辛与无奈破碎了多少美丽的幻想和憧憬。或许，在一个又一个霓虹闪烁、繁华喧嚣的不眠之夜，拥有一份薪水高、条件好、适合自己发展的理想职业，你才能惬意地微笑着进入梦乡。

你在人流如织的街头驻足凝望，寻找着自己最佳的人生坐标。看到行色匆匆的人们与你擦肩而过，奔向他们的追求和梦想，你会突然领悟到：成功，需要机遇。

面对一个个能带来好工作的机遇，你在心中千百次叮嘱自己：“抓住它，别让它轻易地从身边溜走。”但在面试这道决定胜负的关口之前，你或许就彷徨了，不敢越雷池一步。

那就翻开这本书吧，你将惊奇地发现，面试并不恐怖。只要你鼓起勇气，大胆迈出跨越梦想与现实的这一步，本书将指引着你披荆斩棘，走向属于你的成功和光明。

这本书所要带给你的，正是在危机四伏、险象环生的厄境下如履平地、游刃有余的豪侠之气，让你在强手如林、人仰马嘶的百万敌军中斩将夺旗。

读完本书，你不仅可以无畏面试的恐惧，学会种种化险为夷、克敌制胜的面试技巧，更会让你怀着超凡的勇气与必胜的信心迎

接面试的挑战。这本书的重要价值在于，站在应试者的角度，给予你师长般的教导和朋友般的支持。

拥有这本书，你也就能拥有所期望的理想职业。

作者

2003 年 1 月

# 目 录

## 前 言 /1

## 第一章 面试透视 /1

### 第一节 面试的本质 /1

### 第二节 面试的形式 /4

### 第三节 面试的过程 /8

## 第二章 面试的准备 /13

### 第一节 搜集求职讯息 /13

### 第二节 知己知彼 /15

### 第三节 文字资料的准备 /20

### 第四节 必要的随身配备 /26

## 第三章 面试时的服饰仪表 /29

### 第一节 服饰造就一个人 /29

### 第二节 仪容的修饰 /32

### 第三节 仪态的把握 /35

## 第四章 面试的礼节 /38

### 第一节 见面礼节 /38

### 第二节 应答礼节 /41

### 第三节 告别礼节 /44

## 第五章 面试心理分析 /46

### 第一节 面试时的心理动态 /46

### 第二节 临场心理的积极状态 /49

### 第三节 临场心理的消极状态 /51

## 第六章 面试问题面面观 /58

### 第一节 面试中的提问方式 /58

### 第二节 面试中常见的问题 /62

### 第三节 面试中的难题 /70

### 第四节 应试者可以提的问题 /76

## 第七章 面试官应对技巧 /79

### 第一节 怎样应付不同的面试官 /79

### 第二节 面试官的体态暗示语 /87

### 第三节 众多面试官在场的突破技巧 /90

### 第四节 让面试官只能选择你 /95

## 第八章 体态姿势技巧 /100

### 第一节 眼睛的魅力 /101

### 第二节 脸的艺术 /103

### 第三节 学会用手“说话” /106

### 第四节 注意你的躯体暗示语 /109

## 第九章 面试语言交谈技巧 /111

### 第一节 如何做自我介绍 /111

### 第二节 学会倾听 /117

### 第三节 成功的语言表达 /121

### 第四节 可能失败的语言表达 /129

## 第十章 面试的自我推销技巧 /135

|             |                         |
|-------------|-------------------------|
| 第一节         | 自我推销三要素 /135            |
| 第二节         | 自我推销实战分析 /139           |
| 第三节         | 三种求职者的自我推销 /146         |
| <b>第十一章</b> | <b>面试的成功与失误 /151</b>    |
| 第一节         | 面试成功分析 /151             |
| 第二节         | 面试失误分析 /160             |
| 第三节         | 走出面试误区 /167             |
| <b>第十二章</b> | <b>面试模拟训练及问题解答 /173</b> |
| 第一节         | 面试常见问题及解答 /173          |
| 第二节         | 面试专业问题及解答 /186          |

# 第一章 面试透视



在现代社会中,求职已经成为生活中一个不容回避的组成部分。不管你是刚刚踏进社会、想一展身手的新鲜人,还是希望另谋高就、青云直上的努力进取者,要想为自己找到一份称心如意的的工作,几乎都要面对一个最重要的问题——如何成功地通过求职面试?

许多人都认为,求职面试是求职路上的一个重要关口,虎视眈眈地审视着每一位前来的求职者。的确,正如战国时期的纵横家们为求君王赏识而不得不在其面前进行口若悬河、巧譬妙喻的论辩一样,面试作为一种社交能力与个人魅力综合体现的人才考核方式,在众多求职者面前筑起了一道高高的屏障。

## 第一节 面试的本质

许多求职者在面试中接二连三地失败,便垂头丧气地感慨“求职难,难在面试”。面试真的就那样神秘可怕吗?不尽如此。就在一些人被面试折磨得狼狈不堪时,另一些人却能如鱼得水、左右逢源,即使刚丢掉一个工作,也能马上找到一份更好的工作。难道是因为前者一无是处而后者技艺超群吗?事实证明并非如此,许多面

试失败者并非没有真才实学和极强的工作能力。因此,认清面试的真正面目,有助于求职者成功地通过看似艰难的求职之门。

面试,从狭义上说就是征才方为应征者求职而举行的当面考试,它一般是由征才一方在发出征才讯息以后,在确定的时间、地点由主考官对应征者进行面对面的考核。从广义上来说,面试更是征才者与应征者之间的交流,因为面试为双方提供了一个互相选择的机会。在面试中,作为受聘者的你可以根据自己的喜好、特长选择自己喜欢的企业与职位,你可以从片面、呆板的简历中走出来,让别人直接认识你、了解你,也可以施尽浑身解数让主考人折服于你的才能;而对于征才一方,则多根据自己的需要多向地、动态地、直接地考核人才,更详细地去了解求职者的能力、专长、性格、责任感以及资历的深浅等多方面的情况。

在征才者与应征者之间的双向交流中,有一个问题必须指出,就是面试本身给予求职者与征才者的地位并不平等。这里所指的地位,是指双方在交流中的主、被动地位。一般说来,招聘一方在职业的给予上处于主动,而求职者由于需要处心积虑地向招聘方推销自己、展示自己,从而获得理想的职位,则往往处于被动的地位。因此,如何化被动为主动是应征者在面试中所要面临的最主要的技术难题。关于这一点,我们将在后面的章节中加以详细论述。

正如英国推销业中的佼佼者、吉尼斯世界记录保持者乔伊斯所说:“推销,最重要的就是推销你自己。”对于每一个应征者来说,要想获得一个较为理想的职业,不光要有真才实学,更应该面试中成功地向招聘方展示自己。人们常叹“千里马常有,而伯乐不常有”,然而,伯乐虽有能在骛中识骏的慧眼,但若不与所相之马打个照面,看看牙口老不老,听听马嘶响不响,试试马腿壮不壮,恐怕仍

是找不到千里马的。因此，要使别人确信自己有“一日千里”的能耐，就要有正确的求职方式、明确的方向、目标以及科学的自我推荐策略和技巧，这在面试中是不可缺少的。

1960年，美国一场特殊的面试在全国上下引起极大的轰动。当时美国总统大选正如火如荼，两位主要的竞选者约翰·肯尼迪和尼克松进行了一场电视辩论。这无疑是两位竞选者在公众之中的面试，胜者将赢得公众的认可而问鼎总统宝座。结果似乎有些出人意料，政绩卓著、资历颇深的尼克松一马败北，而年轻、知名度不高，还带有浓重的地方口音的肯尼迪却获得了巨大成功。当我们在电视上看到心平气和、风度翩翩、谈吐幽默的肯尼迪时，就已经在心中的选票上给他盖了一个章。与肯尼迪的自信、镇定相比，尼克松则显得有些紧张、拘束，言语单调乏味。很多人在辩论后改变了初衷，将原本打算给尼克松的支持票投向了肯尼迪。

由此可见，面试对求职而言是十分重要的。上至总统宝座，下至一般职务，都只有得到别人认可才有机会被选中。正因为如此，面试被公认为是一种十分有效的挑选、考核人才的方法。它不仅能通过面对面的接触，促进双方的了解与认识，而且能给予征才者与应征者双方更为广阔的选择空间。

由于面试时间较短，主试人不可能对应征者的各方面素质进行深入了解，因此主试人常常凭主观直觉与个人喜好对应征者进行挑选。这样做的结果，往往导致一些第一印象较好的应征者（如口齿伶俐、仪表出众等）捷足先登，反而使一些有真才实学、最合适某职位的应征者落选。

正如前面所说，由于面试中征才方处于主动地位，所以受聘者应该把握机会，做好准备，在面试较短的限定时间内尽量将自己的

特长、能力表现出来。同时,面试者还要注意面试的技巧与方法,为自己在主试者面前树立一个对自己最为有利的形象,在强手如林的面试中脱颖而出,一举成功。

美国市场协会辅导专家们的研究表明:“面试的时间如果是二十分钟的话,那么主试者在前四分钟内就已经对你作出了整体的评估。”就这一点而言,已经显现出面试本身强烈的技巧性。可以毫不夸张地说,面试,就是一门自我推销的艺术。

## 第二节 面试的形式

面试的形式,是由招聘一方根据自己机构的基本情况、条件、招聘目标和所招聘的对象所决定的面试方式。传统的面试一般采用一个招聘者与一个应聘者直接见面、交流的方式,即所谓的一对一的面试。但随着社会、经济的迅猛发展以及学科种类、层次的不断演进,各机构组织对人才的需求也向多层次、多素质的形态转变,这使得面试的形式也变得多种多样。以下我们从不同角度介绍几种最为常见的方式。

### 一、个人面试

个人面试一般分为一对一面试和主试团面试。

一对一面试是传统的面试方式,上面已经有所介绍。它主要为规模较小的机构招聘职员或大公司招聘职位较低的职员时使用,通过逐一淘汰的方法挑选出最适合该职位的人。也可在应试者较多时用这种方法先淘汰掉一部分,通过此关者再用其他方式进行面试。

主试团面试又称围攻式，即由招聘方的多人组成主试团会见应聘者，这种方式一般在所招聘的职位比较重要时采用。由于主试团的每个成员一般都是该行业的专家、技术能手，因此应聘者在面对这么多高水平的主试者时，心理压力往往比在其他类别的面试中要大些，应付的难度也要大些。当然，能够有信心接受这种面试方式的人，往往也并非等闲之辈，只要注意谈吐、举止大方得体，调整好自己的心理状态，正常发挥自己的水平，就能使在场所有的主试者信服。

## 二、讨论式面试

当一个职位有较多应聘者时，为了节省时间，招聘者往往对多个求职者同时进行面试，以小组讨论的方式共同寻找答案，这种方法被称做讨论式面试，有时也叫做小组面试。主试者可能在一旁冷眼旁观、一言不发，通过观察各位应试者在讨论中的表现来决定人选。这是一种非常有效的面试方法，近年来在各行业中的应用越来越普遍。它比其他类型的面试方式更为优越的地方在于：可以在短时间内公正地比较几位应聘者的表现，可以更有效地考察在场每一位应聘者的交际、管理、决策以及对局面的控制等能力。

由于是多人在一起同时应聘，讨论式的面试与其他面试形式相比，有着更明显的竞争性与挑战性，至少它将竞争对手的潜在威胁直接表现为分庭抗礼。尽管这种竞争并不具有唇枪舌剑的火药味，但机智、善辩、沉着、冷静仍是讨论式面试中克敌制胜的法宝。

在讨论式面试中切忌一言不发，因为只有参与其中才能使人注意到你，才有机会充分表现你自己，从而使主试者对你有所了解。但是如果在发言中表现为固执己见、毫不退让，在讨论时引起

矛盾,从而使讨论陷入僵局,也会给主试者留下不良的印象。在讨论时,你要在适可而止的发言中表现得有主见,切忌人云亦云。因为讨论式面试给在场的应试者公平的竞争机会,能否在这些竞争对手中鹤立鸡群,取决于你在讨论中所发表的意见是否立意新颖、与众不同。总之,在讨论式面试中只有冷静、沉着地调动自己的反应力、想象力、语言表达能力,才可能成为最终的胜利者。

### 三、竞赛式面试

在多个求职者参加面试的情况中,除了上述的讨论式面试以外,还有竞赛式面试。竞赛式面试是招聘者要求应聘者当场参与经过精心设计的技能测验与考试,而后根据结果作出评估的面试形式。有时也要求应聘者按规定演示某些与招聘职务相关的技能技巧,例如计算机打字、设计平面广告、根据所给材料写一篇公文、推销商品等等。

与讨论式面试不同的是,竞赛式面试并非提出一个题目由大家讨论解决,而是先由主试者提出相关问题,然后由应聘者依次回答,最终根据答案的优劣和应聘者回答问题的方式、态度确定合格人选。因此,竞赛式面试中应聘者的发言技巧尤为重要。主试者往往提出一些与应聘职业看起来不太相关甚至刁钻古怪的问题,而你要清醒地认识到,这些问题都是主试者精心设计的,不仅要在这些简短提问中包含与应聘职位有关的东西,更要设置出一些类似脑筋急转弯的障碍测验应聘者的随机应变能力。因此,在竞赛式面试中,应聘者所要保持的是头脑的绝对清醒,机智、敏锐的洞察力与快捷的反应力,回答问题时要思路敏捷、新颖脱俗、与众不同。

因为竞赛式面试主要针对技能测验或考试，一般也叫测验面试。这种面试形式在招聘一些职位较低或专业性较强的职位时较为常用，既可作为一般面试的初选程序独立进行，也可与其他面试方式一起进行。

#### 四、渐进式面试

这是一种根据面试程序命名的面试形式，在应聘者较多时，招聘方可以把面试程序安排为初次面试、第二次面试甚至第三、第四次面试。在每一次面试中筛选掉一部分应试者后，剩下的合格者就可以进入下一轮面试。这种面试方式的优点在于它可根据职位的高低决定幅度大小、次数多少。一般来说，如果通过了初次面试而进入第二次面试，就会发现招聘方的部门主管或该行业的专家都汇集主考官阵容之中，集体讨论合格人选。在一些规模较大的公司或机构中，由于他们严格录取职员的制度和精益求精的管理方式，也可能出现第三、第四次面试。在这种近乎车轮战的面试方式下，面试者必须保持旺盛的精力与竞争欲，具有百折不挠的心理准备与沉着冷静的心理状态。

上面所举的都是一些较为常见的面试形式。除此之外，还有将多种面试形式组合在一起的组合式；按部就班，照进行的程序结构式；让求职者以自己为中心随意发挥的自由交谈式；等等。由于这些面试形式都与上述四种面试有交叉乃至兼容之处，在此就不一一赘述了。

总之，面试形式的变化可能对应试者的临场心理和面试准备方向产生影响，如果应试者机智灵活，善于随机应变，则这种影响也会减弱。正如演艺界常谈到的“入戏”一样，只要应试者在面试中沉着

冷静，将全部注意力放到回答主试者所提出的问题上，掌握好面试中每一个细节反应，对面试的一些新颖形式的惶恐就不复存在了。

### 第三节 面试的过程

面试对于招聘方来说，是为了通过与应聘者的直接见面、交流挑选出自己所需要的合格人才。尽管由于招聘机构规模的大小和招聘职业差异的影响，各种面试过程可能不尽相同，但一般不会超出两种范围：事先有周到细致的安排和预先没有计划安排。这首先取决于招聘的职业性质和招聘方的习惯。

如果判断应试者对一份职业的胜任与否只需要通过比较简单的面试程序，或者招聘方拥有面试经验较为丰富的主试者，就完全可能采用没有预先安排计划的面试。这类面试看起来比较轻松，但精明的主试者往往就在看似漫无目的的询问过程中对你进行评分。在碰到此类面试时，除了要有随机应变的能力外，还应于事前就所应聘职务的种种情况，包括该职务所需的心理素质、反应能力、语言技巧等加以综合考虑，切不可掉以轻心。

事先有周详计划的面试，一般都是一些大规模的公司、机构为挑选较为重要职位的人才而进行的有系统的面试。这一种面试方式较前一种难度要大些，因为招聘方在面试中不会轻易放过一个可以让应试者阵脚慌乱的机会。但就面试的详细程序而言，或多或少都会涉及以下几个阶段。

#### 一、开场白

面试刚刚开始时，主试者一般不会直接切入主题，而是采取与

面试者寒暄的办法,问题与语调都友善、客套、随便,以打破双方由于初次见面而产生的短暂的僵局。此时的应试者应保持大方、稳重的神情和姿态,与主试者密切配合,营造轻松愉快的面试气氛。

应试者可以依据所要回答的问题适时说出一两句恰到好处的幽默之语,给主试者良好的第一印象,但切忌锋芒太露。回答问题时只要做到礼貌周到、热情诚恳即可,千万别长篇大论地将问题演绎得过于繁琐。因为开场白只是双方在进入正题前的准备阶段,主试者不可能将本来就不多的面试时间花在聊天上,如果应试者在这些问题上纠缠过久,则有可能被主试者不耐烦地打断,从而使自己陷入尴尬的境地。

总之,虽然面试的开场白看起来非常简单,但主试者也有可能从中敏锐地考察出你的工作能力与社交能力。其实,当你一脚踏进面试室,你的一举一动便已暴露在主试者挑剔的目光中了。

## 二、履历调查

前面已经指出,面试是一门自我推销的艺术,面试能否成功,主要取决于你能否有效地推销自我、介绍自我。在一般的求职面试前,面试者有必要准备一份简历,写明自己的学业、资历、兴趣、爱好、特长等,便于主试者清楚地了解自己。当寒暄式的开场白结束之后,主试者极有可能会导入你的履历调查当中。

有一点值得注意的是,主试者有可能并不直接根据履历表上的内容对你逐一询问,因为这对于他(或他们)来说并无太大价值。他(或他们)有可能针对某一项旁敲侧击地发问,试探你在履历表上所陈述的经验之真实程度。在这种情况下,你不必感到不安或诧异。凭借你的反应和直觉,你可以察觉出这看似简单的问题其实