

应届生求职全攻略丛书

YingJieSheng.COM

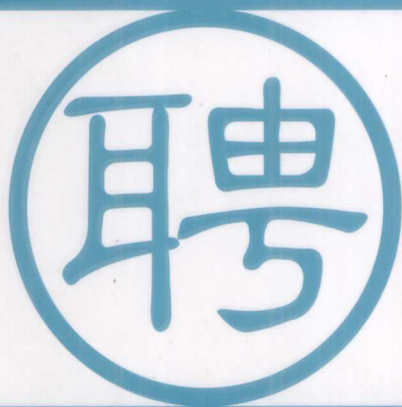
应届生求职网 编著

应届生 求职面试 全攻略

面试细节全面覆盖

不同行业知名企业校园招聘面试实录

资深人力资源专家最新名企面试案例点评



上海交通大学出版社

应 届 生 求 职 全 攻 略 丛 书

YingJieSheng.COM

应届生求职网 编著

应届生 求职面试全攻略



上海交通大学出版社

内 容 提 要

本书介绍了面试前的准备,面试类型及应对技巧,各类面试题型以及面试之后要注意的事项。书中对电话面试、小组面试、案例面试、AC 面试、行为面试、压力面试、结构化面试等一一进行了介绍。书中有大量面试实例,可供学生参考。

本书可供广大应届毕业生及广大求职者阅读。

图书在版编目(CIP)数据

应届生求职面试全攻略/应届生求职网编著. —上海:
上海交通大学出版社,2009
ISBN978-7-313-05896-6

I. 应... II. 应... III. 大学生—职业选择
IV. F647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 120395 号

应届生求职面试全攻略

应届生求职网 编著

上海交通大学出版社出版发行

(上海市番禺路 951 号 邮政编码 200030)

电话:64071208 出版人:韩建民

常熟市梅李印刷有限公司 印刷 全国新华书店经销

开本:787mm×960mm 1/16 印张:13.75 字数:233 千字

2009 年 8 月第 1 版 2009 年 8 月第 1 次印刷

印数:1~4 030

ISBN978-7-313-05896-6/G 定价:25.00 元

版权所有 侵权必究

前言

应届生求职网(www.yingjiesheng.com)之所以极大程度地倾注心血来打造这样一个系列的应届生求职指导书籍,源于我们通过与广大求职毕业生的交流,强烈地感觉到应届生在求职过程中存在很多问题和误区。

“海投”简历,“临时抱佛脚式”地参加招聘笔试,惶惶不安地参加面试,这是大多数缺乏求职经验的应届生在求职过程中的真实写照。简历如何写才能得到 HR 们的青睐?如何在纷繁复杂的企业招聘笔试中脱颖而出?如何回答面试中的刁钻问题?……这些问题都是应届生在求职过程中最迫切想要了解的。

目前来说,市场上还没有一个比较全面、系统、针对应届生群体的求职指导书籍。我们参考过不少同类的书籍,然而感觉到这类书籍要么仅提供“怎么做”,缺少对于“为什么这样做”的分析;对于某些简历制作、笔试、面试的应对技巧比较含糊,容易被求职的应届生误解,或无法透彻理解。正是基于这个原因,我们撰写了这套应届生求职系列指导书籍,旨在帮助广大应届生提高简历写作水平、从容应对笔试、面试,顺利找到合适的工作。

丛书目标

- 帮助应届生了解简历制作、笔试、面试的方方面面。
- 提供大量简历制作的模板及点评修改实例、笔试例题及分析解答、面试类型详解及面试问答案例,供读者研究参考。

丛书特色

《应届生求职简历全攻略》

- 针对性强:完全针对应届生群体设计的简历指导内容。
- 内容全面,点评权威:从写简历前的思考到简历写作技巧、简历投递的注意事项到简历投递后的跟踪管理,一应俱全。资深人力资源专家给予的简历实例点评及修改案例,准确、权威。



- 简历案例丰富:大量的简历模板及点评修改意见都来自真实的应届生求职案例,涉及不同专业、不同学历、不同求职意向及不同实践经历等不同的求职背景,便于参考。

《应届生求职笔试全攻略》

- 内容全面,例题丰富:各类笔试题型一应俱全,技术类笔试、非技术类笔试,中文笔试、英文笔试,数字推理、图形推理、案例分析、逻辑推理、写作类等笔试题型应有尽有,每类题型都附有详细的例题及解答;对各类测试,如职业能力测试及性格测试等作了详细介绍;包含不同行业、不同知名企业的招聘笔试题,更加实用、全面。
- 权威分析及解答:每种题型的例题不仅给出答案,更给出详细的解题思路及分析方法,便于举一反三。
- 最新的名企招聘笔试题:所收录的例题都源自最近两年内知名企业的校园招聘笔试题,保证题型最新、最真实,参考性、针对性强。

《应届生求职面试全攻略》

- 针对性强:完全针对应届生在校园招聘面试中遇到的问题及面试类型来分类详解。
- 内容全面,案例丰富:对校园招聘中所有形式的面试类型都进行了深入剖析,并举实例说明,包括:电话面试、小组面试、案例面试、AC面试、行为面试、压力面试、结构化面试等;应届生面试中常遇到的自我介绍、面试问题解析及案例点评,详尽、真实、权威;面试前的准备及面试后的细节都全面覆盖。
- 最新的名企面试案例:所介绍的面试案例都源自最近两年内不同行业的知名企业的校园招聘面试实例,时效性、参考性、针对性强。

由于我们的经验、能力有限,书中难免有很多不足和疏漏之处,欢迎广大读者批评指正,多提宝贵建议。我们的 E-mail 联系方式:info@yingjiesheng.com。

最后,祝所有的应届生都能顺利找到满意的工作。

应届生求职网

YingJieSheng.COM

2009年6月

目 录

第1章 关于面试	1
1.1 面试的三个阶段	2
1.2 应届生面试考核的内容	3
1.3 面试类型概述	5
1.4 面试过程及应对策略	7
1.4.1 一般面试过程	7
1.4.2 面试各阶段策略与细节管理	10
第2章 面试前的准备	18
2.1 长期准备	19
2.2 准备面试着装	20
2.3 了解公司及招聘职位、行业状况	22
2.3.1 了解公司	23
2.3.2 了解应聘职位	23
2.3.3 了解相关行业状况	24
2.4 复习职位要求的相关专业知识	24
2.5 了解面试流程、类型及面试技巧	25
2.6 准备面试问题及面试英语	25
2.6.1 根据简历预测面试问题	26
2.6.2 准备其他行为面试问题及开放性问题	32
2.7 心理准备	33
2.8 模拟面试	33
2.9 必要的硬件准备	35



第3章 面试类型及应对技巧	36
3.1 电话面试	36
3.1.1 什么是电话面试	36
3.1.2 应对技巧与注意事项	36
3.2 小组面试	38
3.2.1 什么是小组面试	38
3.2.2 小组面试的主要类型	38
3.2.3 小组面试考查的素质能力	39
3.2.4 小组面试的评分方式及标准	39
3.2.5 小组面试的流程及应对策略	40
3.2.6 小组面试的常见问题	50
3.2.7 小组面试实例:八名游客营救顺序	58
3.3 案例面试	62
3.3.1 什么是案例面试	62
3.3.2 案例面试实例详解	64
3.3.3 案例面试常见问题分类	75
3.3.4 案例面试核心技巧	77
3.4 评价中心(Assessment Centres, AC 面试)	87
3.4.1 什么是 AC 面试	87
3.4.2 AC 面试常见测评内容分类	88
3.4.3 名企 AC 面试全接触	90
3.5 行为面试	94
3.5.1 什么是行为面试	94
3.5.2 行为面试考查要素及典型问题分解	94
3.5.3 行为面试应答技巧——What+STAR+Key Words 法则	96
3.5.4 行为面试应答注意事项	99
3.5.5 行为面试应答范例	100
3.5.6 如何准备行为面试问题	102
3.6 压力面试	103
3.6.1 什么是压力面试	103

3.6.2 无处不在的压力面试	104
3.6.3 压力面试应对策略	106
3.7 结构化面试	110
3.7.1 什么是结构化面试	110
3.7.2 一份典型的结构化面试卷	111
第4章 面试题目分类详解	116
4.1 自我介绍	116
4.1.1 自我介绍的要点	116
4.1.2 中文自我介绍范例	119
4.1.3 英文自我介绍范例	122
4.2 应届生面试问答分类详解	124
4.2.1 个人基本信息	127
4.2.2 职业规划及职业选择	132
4.2.3 教育经历	140
4.2.4 实习实践经历	142
4.2.5 工作能力及职业素养	143
4.2.6 期望值问题	147
4.2.7 其他问题	148
4.3 向面试官提问	149
4.4 角色扮演	153
4.4.1 角色扮演类问题概述	153
4.4.2 常见形式	153
4.4.3 角色扮演实例分析	156
4.4.4 需要注意的原则	160
4.5 即兴演讲	160
4.5.1 常见演讲题型	160
4.5.2 如何应对即兴演讲	165
4.6 案例分析	168
4.6.1 什么是案例分析题	168



4.6.2 Case Study 类概述	170
4.6.3 Case Study 类应对策略:善用工具	174
4.6.4 Case Interview 类概述	181
4.6.5 Case Interview 类应对策略:结合框架	192
4.7 逻辑思维	197
4.7.1 智力推理类	197
4.7.2 估算类问题	199
4.7.3 发散性问题	202
 第5章 面试之后,未结束的战场	 204
 附录 应届生求职网 YingJieSheng.COM 简介	 208
 参考文献	 210

第1章 关于面试

对于应聘者来说,在通过了简历筛选、招聘笔试之后,就进入了招聘录用前的最后一关——面试。

从某种程度上来说,面试是招聘方与应聘者相互博弈的一个过程。对于招聘方来说,希望能通过面试来更精确地甄别出所需要的人才;而对于应聘者来说,面试不仅是深入了解应聘公司的一次机会,更是向招聘方充分展现自我、推销自我的契机。

应聘者在应对面试时可以遵循一定的技巧,应聘者的面试水平在一定实践的基础上能得到一定的提高。

按照应聘者在面试中的表现,大致可以将应聘者分为四个档次:

(1) 答非所问。应聘者在面试中不能理解面试官的问题,回答的答案与面试官的问题相差千里。这种应聘者难逃被拒的命运。

(2) 云山雾罩。应聘者在面试回答中说了一大堆,有答到点子上的,也有跑题的,通常被面试官认为思路混乱,多数情况下这类应聘者也会失败。

(3) 切中要害,答案不多不少。这类应聘者在面试问答过程中能切中面试官的意图及兴趣所在,面试官会顺藤摸瓜、层层设问,应聘者稳定发挥,回答好面试官的每个问题,最终通过面试。

(4) 挥洒自如,享受面试。这类应聘者可能更像是一个经验丰富的商业谈判专家,摸清面试官的底牌,做好充分的准备,在面试中反而占据主动,不管面试官是一个人,还是多个人,是中国人,还是外国人,都能轻松打动面试官,顺利通关,拿到 Offer。

在求职面试的过程中,大家都希望自己能达到第四种应聘者的境界。但要做到这一点并不容易,你要先学会扮演好四种角色:

(1) 推销员:你要灵敏地捕捉面试官的需求在哪,顾虑在哪,然后再有的放矢,满足面试官的需求。

(2) 律师:律师不仅要有雄辩的口才,还要有缜密的思路。在面试过程中,当



你发现面试官的要求后,你要提出足够的证据证明你确实具备这些潜质,即以过去的实际经历来证明。这就要求我们在面试前深入挖掘自己经历中的闪光点,从而增强说服力。

(3) 记者:在面试问答过程中,当轮到你提问时,切记这是让你展示风采的时候,你提的问题要让对方喜欢回答,就像记者采访一样,以被采访的对象为中心。

(4) CEO:不要误会,这里的 CEO 不是首席执行官的意思,而是首席娱乐官(Chief Entertainment Officer)。因为幽默是智慧的表现,当别的应聘者在面试中被问得一脸苍白时,你还能有精力给面试官来一个所谓的相声包袱,让面试官哈哈大笑,放松一下,从而被你的机智所打动,那么面试成功的几率对你来说就非常大了。

要同时扮演好这几种角色并非易事,在面试前我们应做足功课,分析面试官提问的目的,熟悉一般面试的类型、面试的流程,准备好常见的面试问题答案,并针对自己的简历预先考虑面试官可能问到的问题及答案,这样才可能在面试过程中应对自如。

1.1 面试的三个阶段

很多应届生在找工作的过程中,会纳闷自己为什么总是“死”在一面或者二面、甚至终面上。对于每个人来说,原因各有不同。但是总体概括起来,就是对于面试的三个阶段的准备及应对不充分。对于应聘者来说,面试按照时间顺序分为三个大阶段:面试前、面试进行中及面试后。每个阶段你的准备及表现,都有可能决定你的面试结果。一个应届生在签下第一份工作前,通常在面试环节要经历的流程如图 1.1 所示。

对于大多数应届生来说,在拿到第一份工作 Offer 之前,一定会经历若干次的面试。也许这些面试都是针对一家公司(一面、二面……终面)的,但多数情况下,你可能经历的是不同公司组织的不同面试。虽然实际面试过程中的表现直接决定了你能否被录取,但是面试前的准备和面试后的总结却是间接决定了你能否在面试中充分发挥水平。所以,我们一定要在面试前作好充分准备,在面试后作好全面总结,这样才能不断吸取教训,总结面试经验,由“面霸”变成“Offer 霸”。

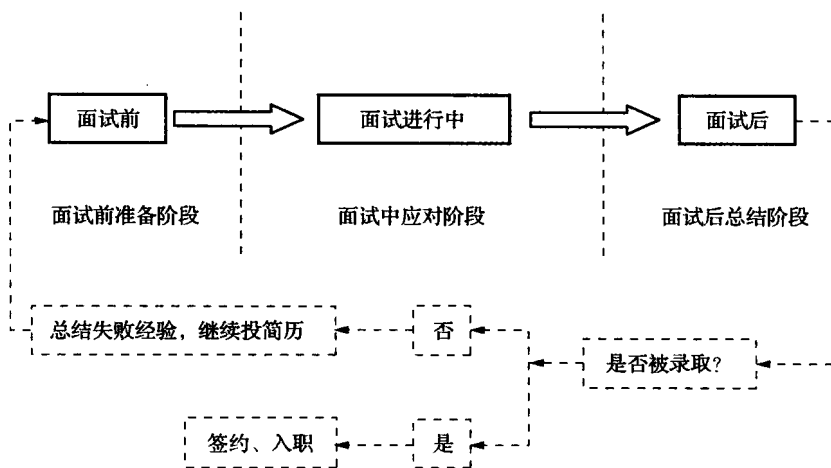


图 1.1 面试环节流程图

1.2 应届生面试考核的内容

企业在面试环节一般会考核应聘学生以下方面的内容：

（一）仪表风度

这是指应聘者的体形、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。像教师、公关人员、国家公务员等职位,对仪表风度的要求较高。对于应聘者来说,在面试过程中要做到仪表端庄、衣着整洁、举止文明,这样才能给面试官留下做事有规律、注意自我约束、责任心强的良好印象。

（二）专业知识

企业会了解应聘者掌握专业知识的深度和广度,其专业知识更新是否符合招聘职位的要求,作为对专业知识笔试的补充。面试对专业知识的考查更具灵活性和深度,所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

（三）实习实践经验

企业一般会根据应聘者的个人简历或求职登记表所提供的实习实践经历,作



相关的提问。主要查询应聘者有关背景及过去的实习实践经历情况,以补充、证实其所具有的实践经验,通过对实习经历与实践经验的了解,还可以考查应聘者的责任感、主动性、思维力、口头表达能力及遇事冷静与否等。

(四) 口头表达能力

考查应聘者能否将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考查的具体内容包括:表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。不同的公司、不同的职位对于口头表达能力的要求也不同。对于外企来说,英文的口头表达能力几乎是面试过程中的必考项目。

(五) 综合分析能力

考查应聘者是否能对主考官所提出的问题,通过分析抓住本质,并且说理透彻、分析全面、条理清晰。

(六) 反应能力与应变能力

主要看应聘者对主考官所问的问题理解是否准确,回答是否迅速、准确等,对于突发问题的反应是否机智敏捷、回答恰当,对于意外事情的处理是否得当、妥帖等。

(七) 人际交往能力

在面试中,面试官通过询问应聘者经常参与哪些社团活动,喜欢同哪种类型的人打交道,在各种社交场合扮演什么角色等,可以了解应聘者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

(八) 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于一些特定岗位来说是非常重要的,例如客服支持岗位、国家公务员及许多其他类型的工作人员。一方面,在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时,能够克制、容忍、理智地对待,不至于因情绪波动而影响工作;另一方面,工作要有耐心和韧劲。

(九) 工作态度

一是了解应聘者对过去学习、工作的态度;二是了解其对于所应聘职位的态

度。在过去的学习或实习实践中态度不认真,做好做坏无所谓的人,在新的工作岗位也很难做到勤勤恳恳、认真负责。

(十) 上进心、进取心

上进心、进取心强烈的人,一般都有事业上的奋斗目标,并会为之而积极努力。表现为努力把现有工作做好,且不安于现状,工作中常有创新。上进心不强的人,一般都安于现状,无所事事,不求有功,但求无过,对什么事都不热心。

(十一) 求职动机

了解应聘者为何希望来本公司工作,对哪类工作最感兴趣,在工作中追求什么,判断本公司所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望等。

1.3 面试类型概述

不同于社会招聘,在校园招聘中,企业采用的面试形式越来越丰富,面试流程也越来越复杂,其目的是为了提高面试筛选的准确度和效率,降低招聘成本等。对于应届生来说,有必要了解企业招聘的面试形式和面试流程,结合自身的实际情况作好面试准备,以便在面试中灵活应对,表现出良好的状态,博得面试官的青睐。

按照面试的开展形式及手段、面试的内容、面试考核的重点等,企业在校园招聘中采用的面试类型如表 1.1 所示。

表 1.1 面试类型

面试类型	相关描述
电话面试(Telephone Interview)	面试官通过电话来对应聘者进行提问的面试。一般发生在笔试之后,是在面对面(face to face)面试之前经常采用的面试手段。
小组面试(Group Interview)	小组面试就是让多个应聘者在一个场景中共同完成面试的过程。在这个过程中,多个应聘者需要合作完成某个项目——可能是实际商业环境下的有见地的案例讨论,也可能是集体游戏。



(续表)

面 试 类 型	相 关 描 述
案例面试(Case Interview)	案例面试就是现场对一个商业问题进行分析的面试。这类面试属于咨询类公司特有的面试方式,考查的是应聘者解决商业问题的专业素养,属于咨询人员专业技能面试。
评价中心(Assessment Center)	通过无领导小组讨论、公文筐、角色扮演等情景模拟技术,加上一些传统的测试方法,对人的知识、能力、个性、动机进行全面考核。
行为面试(Behavioral Interview)	通过让你举出事例或者现场对一些观点进行思考和评价,面试官从你的思考以及叙述中来考查你的某些素质。
压力面试(Stress Interview)	压力面试是指有意制造紧张,以了解求职者将如何面对工作压力的面试。面试官通过提出生硬的、不礼貌的问题故意使候选人感到不舒服,针对某一事项或问题做一连串的发问,打破沙锅问到底,直至其无法回答。其目的是确定求职者对压力的承受能力、在压力前的应变能力和人际关系能力。
结构化面试(Structural Interview)	通过设计面试所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数等对应聘者进行系统的结构化的面试。其主要目的是评估应聘者工作能力的高低及能否适应该岗位工作,同时也是对工作情况的预先介绍,并对企业形象进行宣传。

以上每种面试类型的特点、如何准备及应对技巧将在本书第3章中详细介绍。

按照面试过程中面试官与应聘者的参与人数,又可将面试类型分为:

- 一对一面试(One-on-one Interview),即一个面试官面试一个应聘者;
- 一对多面试(Committee/Panel Interview),即多个面试官同时面试一个应聘者;
- 小组面试(Group Interview),即多个应聘者共同完成一个场景测试的面试。

1.4 面试过程及应对策略

1.4.1 一般面试过程

在一对一面试或者一对多面试中,按照面试官与应聘者在面试过程中的互动顺序,其面试过程如图 1.2 所示:

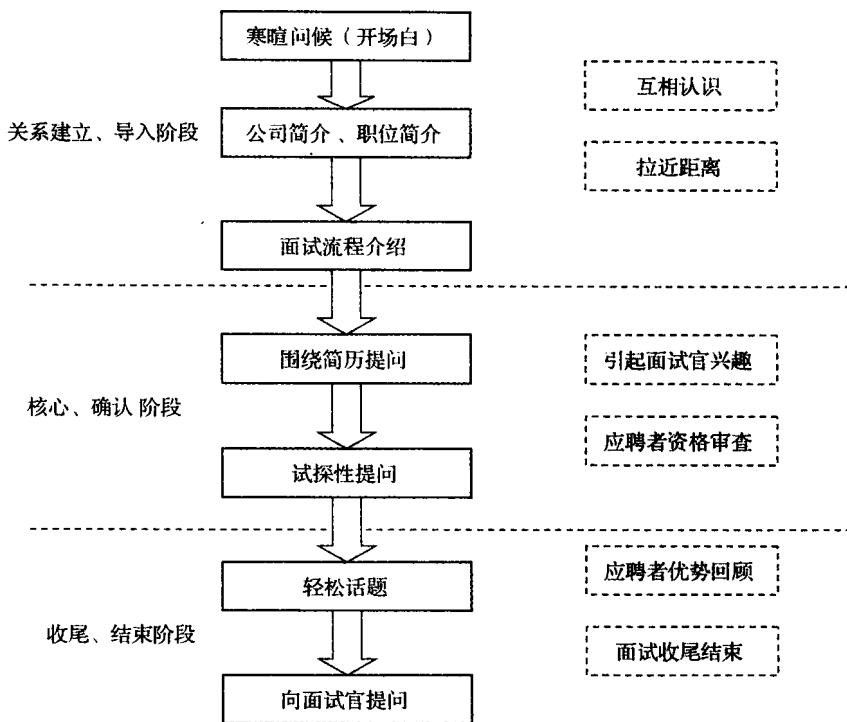


图 1.2 一般面试过程

其中,实线框中表示的是面试流程中的显性含义,虚线框中表示的是每个面试流程背后的实质含义和目的。

一、寒暄问候(开场白)

一般在面试开始前,面试官可能会主动与应聘者随便聊聊天。有些同学不知道面试官是什么意思,他们会暗自纳闷:“这种寒暄要考查我的什么素质?”“面试是



不是话中有话呢？”其实面试官这样是为了缓和一下面试气氛，尤其是对于有些过于紧张或拘束的同学，这种寒暄就能起到放松的作用。这是面试官科学测评人才的一种技巧，也是面试官友善态度的一种表示，你大可不必顾虑重重，只要热情地随声附和就可以了。但寒暄作为面试的“序曲”，不应该喧宾夺主。有的同学见考官随便地与自己寒暄，就忘了这个原则，自己主动地寻找话题，切记：面试中的寒暄绝对不是日常生活中和朋友之间的寒暄。

记住，你在前三分钟给面试官留下的印象很可能决定了你整个面试的过程和结果，从言谈举止到穿着打扮都将直接影响你被录用的几率，一定要高度重视。

以下是一段面试的开场白对话：

应聘者：（敲门）您好，打扰一下，请问我能进来吗？（注意：进入房间前先敲门，无论门是开还是关的状态。学会使用“您好，打扰一下”等礼貌用语。）

面试官：请进，请问你找谁？

应聘者：我接到贵公司的面试通知，让我来找张帆先生面试。

面试官：我就是，请坐。

应聘者：谢谢。（应聘者入座）

面试官：你叫什么名字？

应聘者：我叫陈莉莉，非常高兴能获得这次面试的机会。

面试官：到我们公司这里困难吗？

应聘者：还好，我对这一带比较熟悉。

.....

二、公司简介、职位简介

面试官通常会简明扼要地介绍一下公司的情况或者招聘职位的情况。

三、面试流程介绍

经过前两步之后，这时面试就已开始进入正题。面试官或许会把面试的整体程序安排先告诉你，从而消除你的紧张情绪。

四、围绕简历提问

在一般的面试中，面试官首先会以你的简历内容为主线进行提问，而提问方式