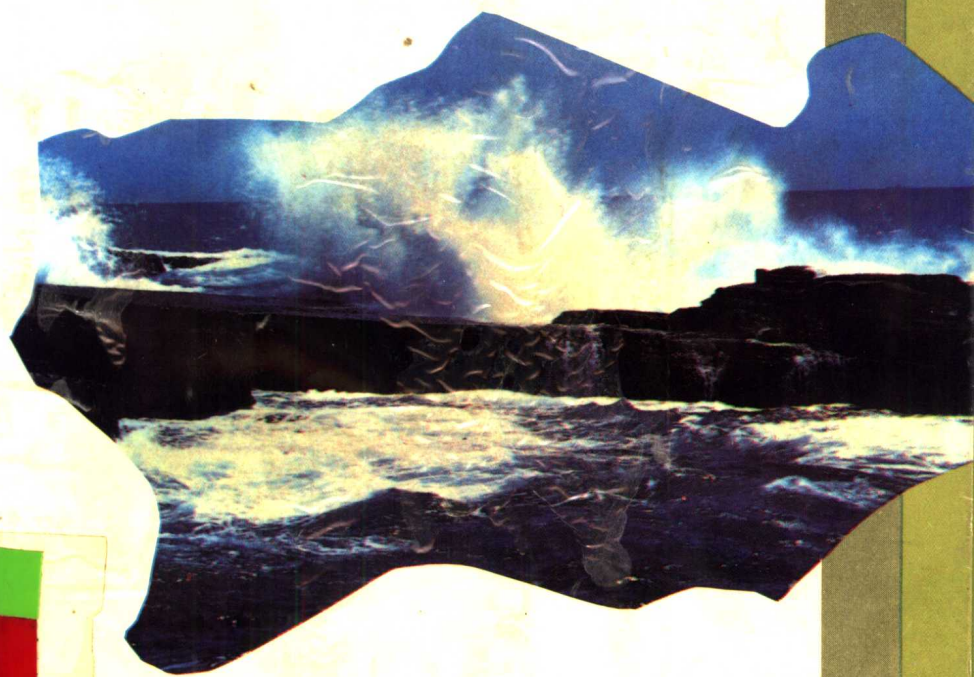


马照富 主编

● 市场经济实务丛书 ●

招聘面试技巧 应试技巧



海科学技术出版社

市场经济实务丛书

招聘面试应试技巧

马照富 主 编

彭星辉 副主编

上海科学技术出版社

内 容 提 要

谋一个称心的职业,这是每个人的愿望。而面试又是求职路上关键的一步,要想面试取得成功,就要掌握应付面试的技巧。

全书分为三章:第一章介绍应聘前的心理准备;第二章是帮助求职者了解招聘者的需求,并根据自己的性格和特长挑选最合适的工作;第三章系统阐述了求职者在面试中应如何发挥良好的心理素质,掌握公关礼仪及谈话应答技巧,以取得面试成功。

本书文笔流畅,内容翔实,实例丰富,实为求职者的良师益友。

市场经济实务丛书

招聘面试应试技巧

马照富, 主编

金星辉, 副主编

上海科学技术出版社出版、发行

(上海瑞金二路 450 号)

新华书店上海发行所经销 常熟第七印刷厂印刷

开本 850×1156 1/32 印张 5.375 字数 138,000

1994 年 4 月第 1 版 1994 年 4 月第 1 次印刷

印数 1—5,000

SBN 7-5323-3454--6/F·120

定价: 5.10 元

(沪)新登字 108 号

序

在经济腾飞的年代，在世界商品经济的大海中，人们需要有各方面的丰富知识，才能在经济改革的浪潮中奋勇拍击，搏击风浪。

《市场经济实务丛书》是在当前改革开放深入的形势下，根据读者迫切需要的内容而编写的。在第一套丛书中我们经过仔细选题，特选出六本，它们是：

1. 推销要诀
2. 出国劳务人员英语会话
3. 大众电脑速成
4. 港澳台法律实务
5. 老板的成功秘诀
6. 招聘面试应试技巧

这套丛书旨在以生动的语言、清晰的道理、形象的举例，简洁地介绍基本知识及其应用，丛书内容丰富，覆盖面广，是一套深入浅出、通俗易懂的普及性读物。

我们希望这套书助你成为市场经济大潮的佼佼者，市场竞争场上的成功者。

王生洪

前 言

求职，是一门艺术。面试，更需要技巧。

你可能是一位刚毕业的学生，也可能是刚辞职不久，正为明天的面试而烦恼。

你也许是人事部干部，也许为公司的招聘面试而担忧。

面试是求职路上第一道重要关卡。要成功，就应学会应付面试的技巧。

本书专门为那些求职者、择业者、社会兼职者、辞职、退职者展示了如何抓住机会，把握面试技巧等内容。本书分三大章。有面试前心理准备，面试成功的要诀和面试技巧。详细系统阐述了如何在面试中发挥良好的心理素质，掌握交际技巧和公关礼仪，并从人体语言中善解人意，又如何在主试面前推销自己，应付各种提问及其谈判技巧等。

求职，闯荡，创业，在市场经济大海中去搏击！

但愿本书给你带来帮助！

参加本书编写的同志(以姓氏笔画为序)为：马照富、杨奇志、张懿青、彭星辉。

本书由马照富主编，彭星辉副主编，并由马照富同志总撰定稿。

由于客观实际的发展和主观条件的局限，加上时间较紧，书中难免有缺点和错误，敬请读者指正。

编 者

1993年10月

04081/11

目 录

第一章 应聘前的心理准备	1
第一节 求职艺术	1
求职的重要性	1
求职的机会与挑战	2
第二节 择业心理面面观	4
求富心理	4
功利心理	5
求奇心理	6
安全心理	6
竞争心理	7
求名心理	8
求闲心理	8
求便心理	9
谋生心理	9
奉献心理	10
从众心理	10
第三节 良好的心理素质	11
心理素质的概念	11
心理素质的类型	12
情绪对心理素质的影响	13
提高面试心理素质的方法	15
心理健康积分法自我测定表	19
第二章 面试成功的秘诀——知己知彼	22
第一节 了解招聘者的需要	22
招聘合适人才的重要性	22

岗位描述的方法	23
人事计划书的编制	25
吸引应聘者的方式	27
广告设计的因素	28
应聘表的采用	28
评价中心考核的准备	30
岗位描述	33
人事计划书	34
招聘的一般程序	35
第二节 招聘者对应聘人员的挑选	35
决策人与推荐人的关系	35
选拔考试的种类	38
心理测试的内容	39
面试与面谈的区别	42
面试的形式	43
面试的准备	45
面试中招聘者常见的错误	46
面试中招聘者应注意的原则和技巧	48
面试后招聘者的工作	52
面试记录格式	53
面试评价量表	54
招聘面谈筛选表	56
第三节 了解你自己的技巧	56
认识你自己	57
气质与职业的选择	58
性格与职业的选择	60
能力与职业的选择	62
兴趣与职业的选择	63
适应的人	65
性格类型的判断	67
气质的调查	68
内向——外向性格的测试	71

第四节	美好的开始	74
	幸运的获得	75
	发挥你的潜能	79
	确立你的目标	79
第三章	面试技巧	81
第一节	良好的第一印象	81
	成功的自我形象	81
	自我包装的窍门	83
	至关重要的最初四分钟	88
第二节	面试的交际技巧	91
	人人都喜欢的人	92
	急于推销自己的人	93
	培养吸引人的个性	93
	真心的赞美	94
第三节	面试的公关礼仪	96
	基本的原则	96
	见面的礼仪	98
	入座的礼仪	98
	交谈中的礼仪	100
	服饰和仪容举止	100
	说“谢谢”的六大原则	102
	外国人的礼仪、习俗、禁忌	102
第四节	面试中善解人意的技巧	105
	面部表情表现的内心情感	106
	不会撒谎的眼睛	107
	身体姿态所表现的内心隐秘	108
	不容侵犯的个人空间	111
	真诚的微笑	112
第五节	面试的谈话技巧	113
	抓住谈话的契机	113
	不要担心无聊的对话	114

	谈自己的技巧.....	114
	形成自己的讲话风格.....	116
	创造愉快的交谈气氛.....	117
	作个好听众.....	118
	倾听的艺术.....	119
第六节	面试的应试技巧	120
	常见的情景模拟考试与应试技巧.....	120
	主试的“花招”.....	125
	应试的原则.....	127
	推销自己的技巧.....	128
	女性求职者对自己的推销.....	132
第七节	面试的应答谈判技巧	136
	求职谈判三阶段.....	136
	成功的谈判.....	137
	成功谈判的谋略.....	137
	妥协的方法.....	138
	应答的基本原则.....	139
	面试应答实例.....	141
	你对公司的发问.....	149
	工资谈判.....	151
	面试问题实例.....	154
第八节	求职的各种心态	156
第九节	面试之后的工作	159
	离开面试现场之前的表示.....	160
	离开面试现场应注意的事项.....	160
	明确录用之后的注意事项.....	162

第一章 应聘前的心理准备

第一节 求职艺术

求职的重要性

你将如何谋生？做一名大学教授、作家、公司总经理、推销员、公关小姐、农民……，对你的收入、你的健康、你的幸福可能会有深远的影响，这项决定可能造就你，也可能损害你。

谋一个称心的职业，找一份如意的工作，这是每一个人都曾有过的愿望。是一种最基本的、强烈的、算不上过分的愿望。

求职——走向社会的关键一步。

求职——已是心灵骚动的热点。

然而，并不是每个人都能实现自己的就业愿望。你我他，你们我们他们，谁不曾为就业而烦恼过？有多少父母曾为子女找工作难而添几缕华发？又有多少待业青年现在还徘徊在十字街头，跋涉在曲折坎坷的求职路上。

也许你高中毕业，升学的梦已成为泡影，求职的路不知还有多长。“待业青年”是人们对你的通称。

也许你是一名被人们称作“天之骄子”的当代大学生。面壁数载，踌躇满志，学业将成，却在为分配发愁，为求职犯难。初次佩戴大学校徽时的兴奋已转化为求职难带来的苦恼和坐立不安。

也许你早已就业，但对目前的职业并不甚满意，“换个单位”的想法已很久。

也许你刚刚失业，合同期满后，单位与你解除劳动合同，正彷徨在求职路上。

也许你来自农村，沿着乡下泥泞的小路，怀里揣着临行前母亲再三叮嘱别丢了的盘缠，来到城市这个陌生的世界，寻找一个遥远的梦。

也许你是……

择业——已是生活中不可避免冲击。

择业——已是成为事业成功的基础。

择业——已是人生奋斗的一门艺术。

而作为择业的前奏与开端——面试，同样是一门需要技巧的艺术。

求职的机会与挑战

曾经以为社会主义制度的优越性之一就是消灭了失业，国家统包统揽，形成了就业、保障、福利三者合一的就业保障制度。其实，这一方面使人们安居乐业，社会稳定。另一方面，更严重的是企业效益低下，人浮于事，人员配置不合理，内耗严重，造成了人力资源的巨大浪费。因此全员劳动合同制的推出，立即受到人们的重视、关注与欢迎。

传统的就业制度，使人们普遍缺少风险意识、危机意识、竞争意识，对国家的依赖越来越强。改革开放，国门打开，外面的世界很精彩，相比之下，中国似乎落后了，适者生存，这不仅是一条自然规律，也是一条社会规律。人们发现，只能以经济建设为中心。随着改革开放，开始有了特区，自由贸易保税区，有了股票、期货、房地产、经纪人……人们一下子接触到很多陌生的字眼。而这种变化，相对个人而言，无一不是触动了人们的每一根神经。市场机制，首先就是一个具有风险和竞争的机制；风险与成功同在，挑战与机会并存。反映到人们的思想上，人们的观念发生了很大的改变。

1985年，在全国范围内抽样调查的1341名企业干部、工人中，有48.2%的人希望改变自己所从事的职业。

1986年，在接受调查的3347人中，希望改变职业的高达

60.3%，而同时表示自己择业的占70.2%。

曾经假设，如果有一个地方，那里工资较高，发挥特长和提高社会地位的机会较多，但工作紧张，竞争激烈，物价波动，收入不十分稳定，你是否愿意到那里去工作和生活？回答肯定的占57.3%，无所谓的占21.0%，不愿意的占25.3%。

又一假设：某单位招工，待遇极为优厚，工作环境非常好，但需要有3个月的试用期，并要求辞去原先的工作才准予试用。若试用不合格，就失去工作。如果您有兴趣，有能力从事此工作，并有50%的留用可能性，在这种情况下您会怎么做？回答辞去现在的工作，前去应试的占54.3%，继续在现在单位工作的占45.7%。

一切都表明：双向选择，自由择业，已成为人们新的就业观念，并已开始成为人们实实在在的行动。近几年来，日常生活中频频听到大学生不包分配、“辞职”的消息，大批人涌向深圳，海南谋职，教授“下海”，以及引起社会高度担忧的“民工潮”现象，不正是上述数字的注脚吗？

由于我们社会还没有发展到让人“自由全面的发展”，因而竞争择业也许是通向这一步不可逾越的阶段，对于通过劳动就业制度改革而建立起来的竞争就业，尽管尚有一部分过惯了安闲日子，捧惯了“铁饭碗”的人不适应，但大多数，特别是青年人十分欢迎。现在正好给他们提供了一个大展宏图的机会，只要每天打开报纸，就可以看到铺天盖地的“招聘”广告，招纳贤才。

当人们开始有了挑选职业的自由，发现缺少的不是机会，而是正确的职业指导和必要的心理准备，因为健全的机会意识，意味着要用健全的心理素质来保证，机会不仅存在于外面，而且存在于我们的心中，就看你敢不敢冲破禁锢，重塑一个你？

在任何一个变革的时代，人们总会遇到不同的带有挑战性的问题，有很多我们一时看不惯，一时无所适从，但这本身就孕育着一种进步，一种希望。人们有理由去闯，有理由去冲；人们需要工作，需要创业，需要真正体现人的价值。不管是那些勇敢“下海”的

人们已是腰缠万贯，还是个体经营者已成为企业集团的董事长；不管是自谋职业的大学生当上了乡镇企业的经理，还是走出机关的职员办起了跨国公司。他们的成功，首先是择业的成功。他们的发达，首先是求职的发达。

在求职过程中，你将会学到：

你到底是什么样的人？

你到底适合什么样的工作？

什么是求职的最佳策略？

什么时候使出你的绝招？

如何去争取一份理想的工作？

归根结蒂，求职战役中，一场关键性的战斗是：争取面试机会，取得面试成功。

第二节 择业心理面面观

人们行为的改变，是从观念改变开始的，健全的求职意识，需要良好的心理准备。求职、择业已成为时代的热点，这不仅改变了一代人的价值取向，而且增添了人生阅历，随之而来的就是职业内涵的丰富和外延的扩大。一方面表现在人们择业标准的多元特征，职业标准不再是“学而优则仕”，职业选择也不再集中于某一项，昨日还是令人羡慕的职业，今天可能就无人问津。因为社会在变，经济结构也在变。为社会作贡献、发挥特长、职业的社会地位、工作稳定、收入、福利、劳动强度……都已成为人们选择职业的标准；另一方面，表现在求职择业的心理上更是五彩斑斓，千姿百态。处在不同文化层次、不同地位、不同年龄的青年们，其求职心理各有千秋。让我们来看看展现在人们面前的各种择业心理。

求富心理

求富心理，是在商品经济大潮下出现的，随着社会主义市场经济的发展与完善，金钱成为社会运行的重要媒介，也为越来越多的

人们所认同,成为人们一般价值取向的重心。也就是说,金钱不仅意味着金钱本身,而且还意味着其他诸如身份、地位、社会的尊重等。

近年来,“大款”、“大腕”的出现,已成为人们关注的热点和羡慕的对象,追求高收入的职业,这是潜藏在许多人内心的求富心理与择业标准。许多人“理直气壮”地把追求经济效益作为自己的人生目标,那些辞职赴国外的打工者,那些弃职经商的国家干部,那些辞职经商的个体户,那些“甘愿受资本家剥削”而应聘外资企业的知识分子,往往是求富心理的驱使。求富心理正在蔓延。据《中国青年》杂志1988年第7期报道:“金钱发生了魔力,大学生们不再那么‘清高’了,71.8%的人以经济收入高为择业标准。”

北京市劳动局曾对几所中学500多名学生作过一次就业意向调查,结果表明,有72.7%的初中生愿意毕业后去饭店、商店就业,而表示愿意去工厂的仅有1%。

据广州市调查,待业人员中有82%愿意到第三产业就业。

1990年7月,长沙华天酒家(三星级)招收50名公关小姐和服务员,报名者多达千余名。招收人数与报名人数之比为1:20,比高考竞争还激烈。

原因是:钱多,令人向往。

功利心理

这种求职心理在受过高等教育的大学生或其他知识分子身上表现较为明显。他们求职动机既有为国家、社会作出贡献的强大愿望,也有获取高收入,高地位的渴望。近年来,科技人员“下海”办实体,大学生、硕士生、博士生涌向经济特区,三资企业,往往出于这种心理。

据《中国青年报》的报道:浙江大学三位硕士毕业生,不图职称名气,只为有用武之地,因有感于大学工作的种种弊端,而辞职赴缺少技术人才的乡镇企业——杭州西湖潜水泵厂工作。该厂拨出20万元让他们独立自主开办杭州四达技术公司,仅在一个多月的

时间内,开发出一系列新产品,可谓如鱼得水。

从有关部门最近对北京高校 2000 多名学生的调查中,也可以明显看出这种择业倾向:当问及“您对人生价值怎么看”时,选择“人的价值在于贡献,也在于取得功利”的答案的一至四年级大学生分别为 70.1%、66.0%、72.3%、74.3%;当问及“您的人生哲学是什么”时,选择“多贡献,多得利”的答案的一至四年级大学生分别为 80.3%、78.2%、80.6%、84.4%;当对“您选择工作的标准是什么”进行排序时,大学生把“工作条件好,有利于发挥才能”排在第一位,把“经济收入高”排在第二位,把“社会地位”排在第三位。

求奇心理

好奇心是人类的一种天性,寻求新的职业,开创新的天地,往往出奇制胜。由于近几年来掀起的“投资热”、“房地产热”、“股票热”、“期货热”、因此以“炒股”、“炒房产”为职业,或做房地产经纪人、期货经纪人、导游、出租车司机、推销员、私人侦探等成为时髦;一些具有良好素养的年轻人搞起了“点子公司”、“头脑公司”,这也是求奇心理的反映。一方面这些职业充满新奇,具有挑战性,另一方面,收入颇丰,但风险性较大。

安全心理

安全心理是指在选择职业时有些人往往从职业的稳定性出发选择那些全民所有制的企业单位。

国有企业虽然在沿海城市不如合资企业热,但在内地许多城市,仍然是青年们心目中的理想去处。1990 年有关部门曾对辽宁省锦州市 1643 名待业青年作过一次就业意识调查,结果显示,愿意到国有企业者占 59%,愿意到机关、事业单位者占 22.8%,愿意到集体企业者占 8.3%,而愿意从事个体经营的则是凤毛麟角,仅为 0.4%。

湖南省城市调查队对长沙、株洲、湘潭市 507 名待业青年择业意识的一次问卷调查结果表明,将近 80% 的青年要求进全民单位。

在人才交流市场上,经常可以遇到已是腰缠万贯的个体工商业者求职,而他们的求职方向是看准了“国有企业”单位,用他们自己的话说“是为了将来有劳保,有依靠”。

这种求职心态实际上符合马斯洛的需要层次论,该理论认为,人们的需要有生理、安全、爱、尊重和自我实现并依次提高,当人们生理需要得到满足,安全就需要成为第一需要。在选择职业时,当然不只是收入差别的问题,更为关键的是;在不少人的心目中,全民单位靠得住心理最踏实,相比之下,到集体企业就业,心理就不那么踏实,而做个体户虽然收入高,但心理也最不踏实。

竞争心理

竞争心理是改革带来的显著的心理效应。今天使人们感到不满和失望的不是竞争,而是竞争的不公平、不彻底。人们期望公平的竞争机会。因为只有竞争,才有活力,才有效率,才能发掘人内在的潜能。

但是,长期以来“均田地、平富贵”的平均主义小农意识,根深蒂固。在计划经济体制下:国家统分、统配、统一调控;农村按人口发口粮、工人按工龄发工资,大学生国家统一分配,企业产品不分好坏优劣统购、统销,无一不是排斥竞争,保护平均主义。改革潮流理所当然地冲击了平均主义、吃大锅饭的错误心理,取而代之的是日益形成和强化的竞争心理。反映到就业上就是,择业靠竞争,上岗凭实力。

据一位已被上海希尔顿大酒店录用的大学生说:“首先吸引我的是工资高,待遇好,另外坦白地说,我不满意我原先所干的工作环境,有人说我不知足,在有名气的单位做清闲工作够惬意的,为什么还要调动呢?可气就气在这清闲上,没有多少活可干,人又不能调走。我愿意参与各种竞争,情愿快节奏、高效率地干,并希望工作之余能自由自在地享受,这多痛快!”这位大学生的直言不讳代表了许多人的求职心理。

求名心理

“人要面子树要皮”，能够有一份体面的，名声好听的工作，一直是人们的愿望，因此在求职中，有相当一批人追求“名望高、声誉好”的职业。

职业的社会声望，是指社会舆论对一项职业的评价，通常作为一种对职业的社会心理评定，不包括经济条件。常常有这样的情形：经济收入和福利待遇基本相同的两种职业，它们的社会声望却不相同，如普通工人与体力劳动者的社会声誉一般不如技术工人与脑力劳动者。职业的“名声”作为爱面子的中国人，也是大有市场，旧社会，许多知识分子在衣不蔽体，食不果腹的情形下，依然不愿从事他们认为是下贱人干的体力活，今天，职业的社会声望依然是某些人择业的标准，许多大学教授、讲师，面对“下海”大潮，却踌躇不前，不敢“跳下去”，往往出于求名心理，可谓“万般皆下品，唯有读书高”。

求闲心理

求闲心理是指在求职择业中追求舒适、轻松、清闲的工作的心态。环境是否舒适，工作是否轻松，是否能挣大钱，可以说是大多数青年人评价职业的三个基本要素。饭店、商业部门，特别是涉外服务部门，正符合他们的职业评价标准。因此每次这些地方招聘，总是人山人海，拥挤不堪。

在一些大城市里，经常有这样一种怪现象：大量待业人员苦于难找工作，感叹“就业难”的同时，不少企业却面临“招工难”的问题。有一种说法是“好女不进纺，好男不下矿”。在山西，人们说：现在第一难招的是和尚，第二难招的便是矿工，据调查，福建省全省煤炭行业要求调出或留职停薪的近1.3万人，占68%。有的老矿工说：“我这一代已经献了青春又献了终身，下一代该找个舒适的工作干了”。这就可以理解，井下挖煤的主力已不是城里人，而是农民工。据统计，全国统配煤矿井下采矿工约60万，其中农民协议工约30万，占50%。在最艰苦的矿中，农民协议工甚至占到80%以上。