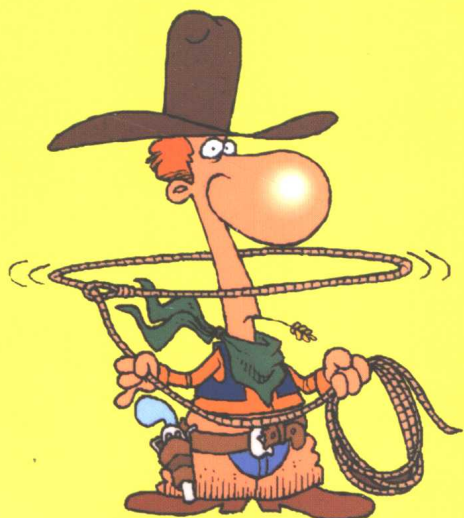


求职过三关实战手册之二

面试的成败取决于面试官是否欣赏求职者，而不是你是否真的能胜任所申请的职位。

面试就是在最短的时间内展示最优秀的你。



机智沉着

资深人事经理指点“面试技巧”

过面试

王福庆 著

新华出版社

求职过三关实战手册之二

机智沉着 过面试

资深人事经理指点“面试技巧”

王福庆 著



新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

机智沉着过面试/王福庆著. —北京:新华出版社,
2003.9

ISBN 7-5011-6345-6

I.机… II.王… 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 081727 号

机智沉着过面试

王福庆 著

★

新华出版社出版发行

(北京石景山区京原路 8 号 邮编:100043)

中国新闻书店:(010)63072012

新华书店经销

北京海淀求实印刷厂印刷

★

850×1168 毫米 32 开本 5.5 印张 86 千字

2003 年 9 月第一版 2003 年 9 月北京第一次印刷

ISBN 7-5011-6345-6/G·2307 定价:15.00 元

前 言

由于工作的需要，我经常在各种面试活动中任面试官。

在面试活动中，我发现很多求职面试者的面试技术不过关。

由于求职面试者的技术不过关，造成了他们在求职过程中的被动局面。

由于他们的技术不过关，很多优秀的求职面试者，在面试过程中表现不佳，因此失去了很多的工作机会。

求职面试者的面试技术的水平高低与求职面试者的年龄大小不成正比。也就是说，不是求职面试者的年龄越大，面试技术的水平就越高。

在我做面试考官的经历中，有很多年龄大的甚至是职位高的求职面试者，他们的面试技术也都不过关。

一般情况，我在面试工作结束以后，无论面试结果怎样，我都能当场给求职面试者指点面试技术，指出他们在面试过程中的不足之处、以后应注意的问题。

求职面试者对我的这种做法都很感激。很多经过我指点的求职面试者，到其他单位面试成功后，有的给我打来电话，有的亲自上门来对我的指导表示感谢。

本书的内容就是我在平时工作中指导求职面试者的经验与总结，是求职面试者在实际中应用过的，并且取得了不错的效果。我希望这些观点能够给更多的求职者带来帮助。

本人既不是专家又不是学者，只是一名普通的人事工作者。本书的内容仅代表我个人的观点，如有不妥之处，望广大读者给予批评指正。

最后,祝广大求职者都能顺利地度过面试关,找到自己喜欢的工作。

王福庆
2003 年 7 月

目 录

第一章 面试:求职的关键环节(1)

- 1.1 面试的意义
- 1.2 面试的程序
- 1.3 面试的种类
- 1.4 面试的内容

第二章 面试官:知己知彼,百战不殆(11)

- 2.1 面试官的分类
- 2.2 面试官的心理
- 2.3 面试官常用的战术
- 2.4 面试官不喜欢的几类人

第三章 做好充分的面试准备(21)

- 3.1 面试前的心理准备
- 3.2 面试前的物质准备
- 3.3 对面试单位情况的了解
- 3.4 面试中注意的几个问题

第四章 面试开始前的注意事项(31)

- 4.1 面试之前做什么
- 4.2 求职者在面试中的态度
- 4.3 面试中忌讳的话题
- 4.4 面试中的语言

第五章 面试进行中的技巧(39)

- 5.1 面试中应把握的几个要点
- 5.2 面试中回答问题的方式
- 5.3 面试中转化危机的几种方式
- 5.4 面试中回答难题的技巧
- 5.5 面试中如何向面试官提问
- 5.6 看清面试官的信号

第六章 面试结束前后的注意事项(49)

- 6.1 面试结束的时间
- 6.2 面试后的总结
- 6.3 面试结束后的最后一招:继续联系

第七章 进外企面试的要点(55)

- 7.1 外企的用人特点

7.2 外企的招聘程序

7.3 外企面试注意事项

第八章 解读面试中常见的问题(61)

第九章 面试真经 100 招(89)

第十章 面试中常见的各种试题(105)

10.1 外企面试常见的 100 个问题

10.2 应届毕业大学生在面试中常见的问题

10.3 民营企业面试常见的问题

10.4 招聘单位常用的 10 种特色考题

10.5 求职者向面试官提什么问题为好?

第十一章 不同单位的招聘要求(129)

11.1 企业的招聘要求

11.2 科研单位的招聘要求

11.3 设计单位的招聘要求

11.4 政府机关公务员的招聘要求

11.5 高校的招聘要求

11.6 报社、出版社的招聘要求

11.7 涉外单位人员的招聘要求

第十二章 不同岗位的招聘要求(135)

- 12.1 公关人员的招聘要求
- 12.2 财务人员的招聘要求
- 12.3 经理人员的招聘要求
- 12.4 销售人员的招聘要求
- 12.5 技术类工程师的招聘要求

第十三章 怎样防止求职上当(141)

- 13.1 注意求职场上的陷阱
- 13.2 防止在求职中上当受骗的技巧
- 13.3 怎样识别真假中介机构
- 13.4 五种合同碰不得
- 13.5 遭遇求职陷阱后的应对技巧
- 13.6 求职面试者谨防老板设下的陷阱
- 13.7 如何识别薪水的陷阱

第十四章 求职技巧(155)

- 14.1 如何参加招聘会
- 14.2 怎样看招聘广告
- 14.3 如何识别成功的企业
- 14.4 网上求职要谨慎
- 14.5 人才招聘网址精选
- 14.6 十种老板不可追随

第一章

面试：求职的关键环节

1.1 面试的意义

从用人单位的角度来讲,面试就是在短时间内与求职面试者面对面交流的一种选拔人才的测试方法。

从求职面试者的角度来讲,面试就是在短时间内向用人单位推销自己的过程。

求职面试者在面试过程中,应注意以下三个要点:

1. 表达方式

在面试过程中求职面试者最应该注意的问题之一就是面试过程中如何表达自己的思想。也就是我们常说的,求职面试者如何使自己的言谈举止,得到面试官的认可,至少不要让面试官反感。只有这样,求职面试者才能为以后的面

试打下一个牢固的基础，为以后取得好的面试成绩铺平道路。

所以，表达方式是求职面试者在面试时首先要注意的问题。

2.时间性

一般来讲，用人单位的面试时间都比较短。这就要求求职面试者能在短时间内把自己顺利地推销出去，博得用人单位面试官的好感。

这与我们平常工作的要求不同，在平常工作中有很多时间可以验证我们的工作能力，对时间的要求不是很严格，而面试就不同了，面试官对时间的要求非常严格。因为就一个工作岗位而言，面试官要面对几个、十几个甚至几十个后选人，谁能在越短的时间内将自己顺利推销出去，谁的成功率就越大。

所以，时间性是求职面试者在面试时要注意的第二个问题。

3.双向沟通

面试是用人单位的面试官与求职面试者面对面双向交流的活动，双向交流与沟通是平等的。

作为求职面试者，应采取积极的态度来配合面试官进行面试活动。双向交流的最高境界是在不知不觉中进行，是在交流过程中彼此忘了时间，这样面试官才会有好的感觉。在面试过程中，面试官的感觉是很重要的。

在面试活动中面试官可以忘记时间，但是求职面试者万万不可以忘记时间。

如果求职面试者想在气势上压倒面试官，那么，这样的求

职面试者肯定不会博得面试官的好感。

如果求职者在面试官面前唯唯诺诺,不积极主动配合面试官进行面试活动,面试官就有唱独角戏的感觉。这样的面试者也是不会为面试官认可。

所以,双向沟通是求职面试者在面试时应注意的第三个问题。

1.2 面试的程序

一般来讲,无论国企、外资企业还是民营企业,面试的程序都是由开始部分、中间部分和结尾部分三个部分组成。

1.开始部分

面试的开始部分占整个面试活动时间约 10%~15%,这段时间的活动被称为双方摸底阶段。

从用人单位面试官的角度来讲,他们想知道更多有关求职面试者的信息。也就是说,面试官想在最短的时间内对求职面试者有一个比较完整的判断。

从求职面试者的角度来讲,则想更多的了解面试官,了解他们的办事风格以及他们接受问题的方式。

这个阶段的求职面试者一般都会采用步步为营稳固防守的战术。因为求职面试者相信,面对面试官特别是对付那些经验丰富的面试官,只有傻瓜才会使用先发制人的战术。

2.中间部分的能力评估

中间部分的能力评估占整个面试活动约 70%~80%的时间,是整个面试活动中的重头戏。

随着面试工作的深入,面试官提出问题越来越多,求职面试者在回答问题时的难度也越来越大。

面试官就是根据求职面试者回答问题的内容及表情来判断求职面试者是否适合所聘工作岗位的要求。面试官会在这个阶段设下很多面试陷阱,目的就是让求职面试者在不知不觉中暴露出更多的真实自我,为科学评价求职面试者的能力提供了依据。

一般来讲,求职面试者能否获得面试成功,这个阶段的表现占据着约 80%以上的作用。

求职面试者在这一阶段的表情神态一定要自然,但在思想上要保持高度的警惕性,警惕面试官设下的种种陷阱,用最佳的精神状态向面试官展示自己的风采,用诚心和才华来打动面试官,为夺取面试的全面胜利打下一个牢固的基础。

所以说,中间部分的能力评估阶段是整个面试过程中的重头戏。

3.结尾部分

结尾部分占整个面试活动的时间约 10%~15%。

常言道:做事情要善始善终。也就是说,求职面试者在面试中不但要有一个良好的开端,更要有一个良好的结局。

求职面试者不但要在开始部分、中间部分的能力评估阶段表现出色,在面试结束时也要表现得

求职面试者在面试结束时千万要注意：谨慎、谨慎再谨慎，且不可大意失荆州。

很多求职面试者在面试活动中失败的原因，都是出现在面试的结尾部分。

如果求职面试者在面试开始部分、中间部分感觉自己表现得不十分理想，你千万不要着急。因为在面试的结尾部分求职面试者还有机会，还有时间更好地表现自己来弥补和修正面试官对自己的不良看法，扭转乾坤以博得面试官的好感。

面试结尾部分是求职面试者的最后一线希望，一定不可轻易放弃。

1.3 面试的种类

常见面试的种类分为两大类：初试和复试。

初试：也称为筛选式。

就是在众多的求职者当中，面试官筛选出比较符合所聘岗位要求的人员。

初试又分为简单面试和笔试。

简单面试：一般由用人单位职位比较低的人充当面试官进行面试。用人单位的面试工作不会一次定音，随着面试次数的增加，面试官的职位就越来越高，求职者回答问题的难度也就越来越大。

笔试：笔试是面试官把面试过程准备要提的问题拟定成书面问卷，求职面试者用文字的形式表达出来。

笔试的优点:可以试用大批求职面试者,节省面试时间。用人单位的面试官根据求职面试者的笔试结果,再进行有选择的面试。

无论是简单的面试还是笔试,其目的只有一个,就是为复试提供更多的、更好的、更适合所聘岗位的后备人选。

复试又分为专业面试、综合面试和决定性面试。

1.专业面试

由专业面试官进行面试,面试内容大都与本专业有关。

面试的核心问题,就是考察求职面试者是否适应所聘岗位的专业要求。如:用人单位要聘的是电器工程师,那么专业面试就是评估求职面试者是否懂电器,是否有相关的工作经验和工作能力。

2.综合面试

由用人单位多个部门组成,各个部门的面试官会从自己本部门及本专业的问题入手,对求职面试者进行全面综合的考察和评估,为最后的决定性面试提供依据。

3.决定性面试

对于求职面试者来说,决定性面试是最后一轮面试。

一般来讲,这轮面试官都是由用人单位的主要责任人组成的。

面试的结果只有两种,要么求职面试者被录用,要么被淘汰。

对于求职面试者来说,决定性的面试既紧张又残酷。

求职面试者在决定性面试过程当中更应该注意表达思想的方式，往往回答问题的方式比回答的内容更重要。

1.4 面试的内容

用人单位的面试官在面试的时候，一般情况下都是围绕以下几个方面进行的。

1. 求职面试者是否适应面试单位所在的行业要求

如：同样做营销工作，做建材行业营销工作的业务员与做食品行业营销工作的业务员的要求就不同。

面试官相信，相同行业和相近行业人员短时间的适应能力会更强一些。

用人单位决不允许求职面试者用更多的时间来适应所在的行业，那样会浪费他们很多时间。

所以，求职面试者能否适应用人单位所在行业的要求，是面试官考察求职面试者的一项重要内容。通俗一点讲，也就是求职面试者与用人单位的行业反差不能太大。

2. 求职面试者是否适应用人单位的企业文化要求

我们拿企业来说，企业与企业相比，最大的不同就是企业文化的不同。

不同的企业文化造成了不同的用人标准、工作程序和工作

作风。

外资企业和民营企业对人才要求的标准就不一样,管理模式及工作程序也都不一样。

面试官相信,求职面试者能否在工作岗位上做出成绩,要看求职者能否在短时间内适应该单位的企业文化。谁适应的越快,谁的成绩就越好,成功的机率就越大。

3.求职面试者是否适应所聘岗位的要求

这一点是面试内容最重要的一项。

面试的内容说一千道一万,最终是要考察求职面试者是否符合所聘岗位的要求。

求职面试者的条件越接近所聘岗位的要求,面试成功的机率也越大。

面试官会从以下几个方面来衡量求职面试者是否符合所聘岗位的要求。

①求职面试者的自然情况

这里包括年龄、性别、身高、仪表风度等以及能够反应求职面试者自然情况的事项。

②教育情况

岗位要求要达到的教育程度。这里包括普通教育程度和岗位培训获得的技能,也包括求职面试者的实际教育水平。

③经历

包括求职面试者的行业经历和岗位经历。

如:求职面试者在建材行业的企业做过五年的人事经理。那么,该求职面试者在建材行业有五年的行业经历,同时又有建材行业的五年人事经理的岗位经历。