

MIANSHI BAODIAN

面试宝典



刘一兵 编著

面试中脱颖而出的制胜利器
欲先认识职场就从了解面试开始

北京工业大学出版社

面试宝典

刘一兵 编著

北京工业大学出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

面试宝典 / 刘一兵编著. ——北京: 北京工业大学出版社, 2014.6

ISBN 978-7-5639-3894-0

I. ①面… II. ①刘… III. ①职业选择-基本知识
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 081687 号

面试宝典

编 著: 刘一兵

责任编辑: 杜曼丽

封面设计: 大红花

出版发行: 北京工业大学出版社

(北京市朝阳区平乐园 100 号 邮编: 100124)

010-67391722 (传真) bgdcbs@sina.com

出 版 人: 郝 勇

经销单位: 全国各地新华书店

承印单位: 北京嘉实印刷有限公司

开 本: 787 mm×1092 mm 1/16

印 张: 18.25

字 数: 294

版 次: 2014 年 8 月第 1 版

印 次: 2014 年 8 月第 1 次印刷

标准书号: ISBN 978-7-5639-3894-0

定 价: 30.00 元

版权所有 翻版必究

(如发现印刷质量问题, 请寄本社发行部调换 010-67391106)

前 言

面试是一种经过招聘单位精心设计，在特定场景下，以面试官对应聘者的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评求职者的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。这是招聘单位挑选职工的一种重要方法。

面试给招聘单位和应聘者提供了进行双向交流的机会，能使招聘单位和应聘者之间相互了解，从而双方都可更准确地作出聘用与否、受聘与否的决定。而在现实社会中，由于人才市场供需的不平衡，面试更倾向于招聘单位对应聘者的审视。这也使得许多应聘者“谈面试色变”。

为什么有的人能够在面试中幽默风趣、侃侃而谈，像个天生的演讲家，而有的人却吞吞吐吐，满肚子的话却表达不出来？这就是面试技巧的差别之所在。在面试中，短短的几十分钟时间，应聘者需要通过技巧将自己的情况介绍给招聘单位并显示出自己的特长，这就对面试技巧有着很高要求，许多应聘者对此苦恼不已。

本书从案例出发，对面试的类型、面试双方的心理活动、面试的细节等方面进行了抽丝剥茧的分析，并针对性地提出了提高面试技巧的方法，为广大受困于此的应聘者提供了一条捷径。研读此书，你将不会再为没技巧而苦恼，也不会再为面试失败而懊悔，你将成为面试场上的“必胜客”。

目 录

第一章 面试，人生博弈中的心理战

面试是场心理战	003
面试双方心理解读	006
细节的意义	011
打赢面试这场“心理战”	014

第二章 面试前的准备

用简历凸显能力	021
了解准备应聘的单位	028
准备常见的面试问题	031
着装与形象	038
嚼一片口香糖	042

第三章 沟通的力量

面试是一场双向沟通	047
沟通的意义	049
面试沟通技巧	053

第四章 面试技巧

语言技巧很重要	063
化被动为主动	066
讨论薪资的技巧	069

第五章 脱颖而出的本领

赢在起跑前	077
微表情大意义	082
口才显能力	085
细节定成败	090

第六章 征服面试官

保持乐观与自信	099
适时表现幽默	103
恰如其分地彰显能力	106
无懈可击的面试礼仪	109

第七章 现代求职的面试类型

情景模拟面试	117
行为面试	121
小组面试	124

非结构化面试	128
--------------	-----

第八章 如何面对电话约谈

什么是电话约谈	133
电话约谈的技巧	135
别因环境问题“翻船”	137
如何判断电话约谈的结果	138
电话约谈常见的问题	140

第九章 态度是内心世界的反应

不正式就是不重视	145
紧张代表不自信	148
关键是要谦虚	151
失败案例分析	153

第十章 细节透露的信号

动作夸张表示不耐烦	161
东张西望透露紧张情绪	163
决定面试成败的小动作	166

第十一章 在小组讨论中胜出

无领导讨论小组	171
在小组讨论中胜出的技巧	172

面试宝典

常见的小组讨论题目	179
-----------------	-----

第十二章 情景模拟测试题

什么是情景面试	189
情景面试模拟题	191

第十三章 心理测试题

内向型与外向型性格测试	201
意志力测试	202
情绪型、理智型与意志型性格测试	204
成就动机测试	207
责任心测试	209
择业倾向测试	210
人际关系测试	212

第十四章 面试是双向选择

面试双方地位平等	223
做一个强势应聘者	225
放弃不适合自己的工作	227

第十五章 养成良好的说话习惯

适当的语速有助于表达	235
吐字清晰才能被理解	237

保持眼神的交流很重要	241
说话要有逻辑性	243
克服后天性口吃	249

第十六章 抛弃常见的坏习惯

狂妄自大	255
不懂装懂	256
吹牛	259
套近乎	260
与面试官争论	262
其他面试小瑕疵	263

第十七章 如何占得先机

聪明地掌握时间	269
详细地自我介绍	271
学会主动出击	275
彬彬有礼，细节礼仪做到位	278

第一章 面试，人生博弈中的心理战

面试是现在许多企事业单位招聘人才的主要手段。五花八门的面试类型和各种各样的面试题目经常出现在某些面试辅导资料上，而面试官与应聘者作为面试的两个主体却很少被提起。归根结底，面试只不过是面试官与应聘者之间的一场“心理战”。

面试是场心理战

面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以面试官或企业人事经理对应聘者的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评应聘者的知识、能力、经验等有关素质的考试活动。它不仅是招聘单位挑选职工的一种重要方法，还能给招聘单位和应聘者提供进行双向交流的机会，能使招聘单位和应聘者之间相互了解，从而双方都能更准确地作出聘用与否、受聘与否的决定。

一般来说，招聘单位的面试活动主要有三个目的：考核应聘者的动机与工作期望；考核应聘者的仪表、性格、知识、能力、经验等；获取一些笔试中难以获得的信息。

那么，在面试过程中，作为招聘单位代表的人事经理或者面试官更看重应聘者的哪些特质呢？

一、活力与能量

面试官通常待在一个屋子里一整天，他们希望应聘者能够带给他们兴奋和灵感，充满活力地进入一个房间要比保持冷静地进入一个房间好得多。所有艰难的工作都需要活力与能力，而重要的是应聘要表现出你拥有很多活力与能量。

二、工作欲望

很少有招聘单位需要的只是一个有能力但不求上进的员工，也很少有招聘单位会积极寻求鲁莽的冒险者，但是每个招聘单位都希望自己的员工可以推动工作的顺利开展。就一般人而言，总是在寻找可以给予自己的东西比自己要求的更多的人，而招聘单位则是寻找有工作欲望的人，寻找能够自己的工作欲望与志向感染和征服面试官的人。

三、想法

大多数应聘者参加面试的时候都会根据自己的猜测准备一些题目，他们会参考一些“标准答案”，也就是说他们很仔细、顺从并没有冒险精神。虽然收敛过多的创造力比激发创造力要容易得多，但是无法让面试官了解应聘者的想法和优势。因此应聘者要胆大心细，说出自己所聘岗位职业前景的考虑和规划，很少有老板会对读不懂他们想法的人感兴趣。

四、自信

很多人在平时很自信，甚至过度自信，但是在面试中却小心翼翼，很少表现出应有的自信。因此，大多数应聘者给人留下的印象是踌躇、谨慎和忐忑不安。应聘者需要明白，如果想让其他人信任自己，首先需要展示出自己身上拥有的自信，但这并不意味着要表现出一副傲慢的姿态，也并不意味着要因为曾经的成绩而骄傲并兴高采烈地谈论这些成绩。

五、好奇心

在面试中，应聘者需要展现这一点。当面试官提出诸如“你是否有问题要问”的问题时，应聘者可以提一些对该招聘单位、个人和企业文化招聘单位真正感兴趣的问题，不要放弃即兴发挥的机会，不失时机地提出那些可以展示出自己进行了调查并想了解更多东西的问题。

在上面列出的所有特质中，并没有提到技巧。那是因为如果应聘者已经被选中参加面试，就说明基本技能已经得到认可。面试的目的就是让面试官看到应聘者简历上没有的东西，笔试中不能体现的东西，所以你要确保自己能准确清楚地简历中对自己的知识、技能、经验等进行详细描述。

上面所说的这些特质并不能够完全清晰地表现在简历中，甚至交谈中。应聘者如果想要清楚地展现这些特质并让面试官感受到，那么需要得更多的是一些心理战术与技巧。

在这种意义上，面试，可以说是一场面试官与应聘者的“心理博弈”，应聘者渴望表现以被认同，面试官希望感受到应聘者符合招聘单位愿景的特质。虽然是双方的博弈，但在目前的情况下，相对弱势的应聘者需要主动出击，才能赢得这场“心理战”。

李明毕业后没多久就找到了一份满意的工作，待遇与福利都很不错，这让其他同学羡慕不已。而李明在总结他的面试经验时，认为是自己赢在了“心理技巧”上。

李明和其他同学一样，去招聘会上寻找工作机会，和一家公司的人事助理廖小姐有过接触，她问了李明的基本情况后，叫他等答复。李明当时觉得能进入复试的概率不大，但是两天后的下午6点30分左右廖小姐打电话给李明，通知他第二天到公司复试。这让李明既高兴又担心，高兴的是能进入复试，担心的是这家公司为什么工作到下午6点多还没有下班，当时廖小姐明明说公司是5点30分下班。

第二天，李明来到廖小姐所在的那家公司，第一感觉是：又是小公司一间！这家公司员工不多，地方不大，气氛不太好，办公室里的光线不够充足，感觉很昏暗。看到这种办公环境，李明有些退缩，但想到既然来了，就要“打赢这场仗”。结果如何暂且不说，但每一场面试都要保持乐观的心态，这不仅是一种心理素质，也是一种礼仪。

坐了一会儿，廖小姐就给了李明一张个人信息表格，李明知道这些表格的作用，因为在学校时社团活动所有大大小小的表格都是他制作的。那些表格的作用之一就是看应聘者的笔迹，因为笔迹很重要，能看出一个人的性格和气质等个人特征。一手好字和干净、整洁的纸面能够让人感受到有功底和自律、积极与奋进。

填完表格，廖小姐就跟李明单独谈话了。在谈话期间，李明通过交谈暗示了他先前的疑虑，包括上班时间、公司规模、薪酬等，廖小姐也一一为他解答。最后她告诉李明公司决定聘用他，并直言不讳地指出李明的学识与技能其实在应聘者中不算优秀，但就面试过程来看，李明展现出了一些公司期望的特质，自信、从容与积极，所以公司决定聘用他。

接着廖小姐告诉李明工资——试工期3000元，过了试工期三个月后就升为4500元；试工期每天补贴午餐50元，有车费补贴，工作干得好的话还有手机费补贴，按国家规定缴纳各种保险费，一周休息两天。听过后李明觉得很满意，就约定了上班时间。

本质上，面试是一场“心理战”，面试官准备了各种各样的问题和情景来考验应聘者，而应聘者需要通过一系列的交谈、笔答、动作、细节等传递出自己的特质。在这场“战争”中，应聘者需要在许多方面“武装”自己，对面试官的“进攻”见招拆招，选择时机主动出击，才能赢得这场“心理战”。

面试双方心理解读

作为一场面试的主体双方，面试官与应聘者基于自己的立场与态度，都存在着一定的心理活动，并且这种心理活动是相互对应的、强烈的。解读双方言语、动作背后隐藏的心理活动，有助于了解这场“心理战”，并最终赢得这场“战争”。

一、面试官心理分析

在面试过程中，面试官因为处于主动、支配地位，因而会产生一种心理上的优越感。这种优越感有利于面试官主动性、能动性的发挥，但把握不好也容易形成极端化倾向。面试实践表明，在这种优越感的支配下，面试官的心理活动主要有以下几种类型：

1. 注重第一印象

同陌生人第一次见面，对方的仪表、言谈、举止、气质、反应力等往往给人留下一种最初的感觉和印象。从心理学角度讲，第一印象在面试官心目中非常重要。由于是以观察的视觉形象为主，所以很容易引起人们情绪上的反应——喜欢或不喜欢。在这样的第一印象支配下，面试官对应聘者的进一步认识，也常常不自觉地受到影响。这种影响有时虽然是错误的，但要克服和剔除却绝非易事。应聘者只有以真诚的态度与面试官沟通信息、交流感情，才能给面试官留下一个良好的第一印象。

在面试官面前，应聘者应建立什么样的第一印象呢？自卑怯懦、狂妄自大、自我封闭、计较多疑、虚伪势利都是不可取的，应聘者的形象应该是诚

实而不虚伪、自信而不自负、热情而不孤僻，根据自身条件，不卑不亢、实事求是地和面试官交谈。

2. 择优心理

面试时，面试官想从应聘者中优中择优。面试官面试应聘者，虽不能等同于人们在商场中选商品，然而其心理特征有相似之处。买东西时，谁都想挑个价廉物美的。面对面试官的谨慎考核和细致询问，应聘者应有充分的思想准备，实事求是，耐心诚实，以赢得面试官的信任。

3. 优势心理

优势心理指面试官因处于主导地位而产生的居高临下的心理倾向。表现为面试谈话中的随意性、动作表情上的夸张性、分析判断上的主观性和对面试结果评定上的个性倾向性。

4. 定式心理

定式心理指面试官以自己的思维惯性来判断、评价应聘者的倾向，往往让面试官的判断带上个人色彩，降低评价的客观性。思维惯性指人在思想认识、思维方式和兴趣爱好等方面的习惯行为。

5. 专业化倾向

专业化倾向指面试官过多使用专业术语、职业行话或方言俚语的倾向。

6. 自炫心理

自炫心理指面试官的优势心理所产生的自我表现倾向，因面试官个性差异而有不同表现。此外，应聘者的自我炫耀也容易激起表现型面试官的发难心理，以难倒应聘者而后快。

7. 疲劳心理

疲劳心理指面试过程的重复性操作所引起的面试官懒散、困倦倾向。面试工作是一种复杂而繁重的劳动，它要求面试官在有限的时间内完成大量重复性操作活动，并始终保持注意力集中。因此，面试官不仅要求具有较高的心理承受能力，也要具备较强的体力、精力和意志力。否则，就容易出现打哈欠、吐长气、坐姿不端等疲劳现象，从而影响面试气氛。

8. 愿当“伯乐”

面试官是带着任务来参加面试的，大多希望自己能够做一名公正的面试官，希望自己成为慧眼识千里马的伯乐，能够从众多应聘者中挑选出单位需要的人才。如果任务完成不好，被聘用者到单位正式工作后表现不佳，他们

的脸上不免难堪。因而，面试官对面试工作大多尽职尽责，认真对待。

9. “喧宾夺主”倾向

“喧宾夺主”倾向主要表现为面试官角色混淆，以自我为中心，言语过多，由“导演”变成“演员”，占去面试大部分时间。高明的面试官总是用最少的話引出应聘者更多的話。因为一个人讲得越多，他的优缺点就暴露得越充分。

二、应聘者的心理分析

在面试过程中，作为主角的是应聘者。应聘者扮演的是一个接受提问与考查，同时又要自我表现的角色。这种角色的两个方面往往让应聘者出现两种极端倾向：因过于拘谨而表现不足，因表现过分而卖弄做作。这两种倾向都会影响面试效果。应聘者的心理可以归纳为以下几个方面。

1. 期望过高

在面试过程中，应聘者表现出居功自傲、盛气凌人、目空一切、舍我其谁的姿态。有些应聘者看社会过于理想化，不能正确估价自己与周围条件，常常对自己期望过高。他们一般个性鲜明，或某方面有专长，或过去多受奖励。这类应聘者在面试中往往会失败。他们缺少社会生活体验，往往以自我为中心或者沉溺在过去的荣誉之中。

2. 表现心理

应聘者应在面试过程中主动表现自己，但这种表现应是适度的。表现心理强的应聘者可能主动与面试官握手，回答问题时抢答，自我表白，言语过多。应聘者的适度表现是正常的，但过分表现就可能给面试官留下相反的印象。面试实践表明，表现心理在外向型性格的应聘者身上经常体现。

3. 求全心理

求全心理或表现为患得患失，或期望过高出现心理偏差。一方面，应聘者希望自己选择的工作单位待遇高、福利好、工作舒适；另一方面，又希望能专业对口、能发挥自己的特长、能得到领导的重用。这种求全心理在初出茅庐的大学毕业生身上体现得较为明显。

4. 趋同心理

应聘者对面试官言听计从，甚至言行举止都愿与面试官保持一致，这就是典型的趋同心理。趋同心理的根源在于应聘者缺乏应有的个性品质，如缺