



求职指南

——成功面试 100 问

范小龙◎编著

打开企业招聘的大门
一本适用于任何应聘场合的工具手册



QIUZHI ZHINAN

海潮出版社

求职指南

——成功面试100问

范小龙◎编著



海潮出版社

图书在版编目(CIP)数据

求职指南——成功面试 100 问/范小龙编著. —北京:
海潮出版社, 2003

ISBN 7-80151-743-1

I. 求… II. 范… III. 职业选择—问答 IV. C913.2-44

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 058237 号

● 求职指南——成功面试 100 问

编 著/范小龙

责任编辑/陈开仁

经 销/新华书店

开 本/850×1168 毫米 1/32 印张/10 字数/288 千字

印 刷/北京星月印刷厂

版 次/2003 年 10 月第 1 版 2003 年 10 月第 1 次印刷

书 号/ISBN 7-80151-743-1/C·96

印 数/5000 册

定 价/22.80 元

海潮出版社 北京西三环中路 19 号 邮编 100841

发行部:电话(010)66969738 传真:(010)66969749

前 言

企业招聘不过是一扇门，而世界上没有打不开的门！

想进入企业吗？看完这本书就开始行动吧。

曾经有人说：规则是一扇门。其实，企业招聘的条件也无非是一扇门。门是什么？是供人进出的，是可以推开的。你敢推，有技巧地推，完全有可能轻而易举地进入门中。正所谓：君欲善其事，必先利其器。做好应聘的准备，这一切就非常容易。重要的是，企业的门槛并不如想象的那么高，也不一定非要把自己提升到一个特别高的程度并成为十全十美的人才以后，才能进企业，企业的用人需求也是呈一个金字塔形状的，层次上也有高有低，求职者在心理上要有这样的认识。如果说被企业选中有什么诀窍的话，“诀窍”也许在于如何准备“让自己更像一个企业人”。“百里挑一”，究其原因，是因为这一个看起来更“像”。这里说到底其实就是一个自我包装和自我肯定的问题。在专业特长、工作经验、工作能力这样一些硬指标之外，语言的运用能力，求职时的形象、举止、气质，回答问题时表现出来的思维方式，都可能决定着你能否被录用，企业很注重这些环节。

有这样一则故事：两个商人同样要到非洲卖鞋去，到了非洲一看，甲商人说：“完蛋了！他们都不穿鞋，我的鞋要卖给谁呀？”乙商人则说：“太棒了！他们都没有穿鞋，我的鞋要大卖了！”社会新鲜人最大的劣势是一张白纸，最大的优势也在于是一张白纸，而优势、劣势间的跨越，其实就在一念之间。所有希望进入外企者，应聘首先需要信心，信心可以变劣势为优势，发挥先声夺人的优势。

“求职今日意如何？择业艰难百战多。围城座座旌旗展，问君欲乘哪趟车。”这首打油诗是NCR金融系统（中国）有限公司人力资源经理汪大正先生在北京大学对毕业生进行就业指导时的即兴之作，这

首诗道出了众多求职者心中的困惑与无奈，他们面对的问题纷繁芜杂，各式各样。

问题

企业究竟想用什么样的人？

企业的招聘程序是什么？

企业面试的问题有哪些？

如何回答才是最恰当的？

如何应对高深莫测的企业 HR 考官？

如何应对各种莫名其妙的招聘游戏？

如何在企业设计的招聘情景模拟中表现得更出众？

如何在外语面试中对答如流？

如何令坐在你对面的 HR 考官“眼前一亮”？

该如何应付这些问题？这也正是本书的妙用所在。

本书不同于目前的一些指导性质的应聘指南。以往类似的书籍往往只是给正在求职的人们介绍一些用人单位的具体情况、行业的优劣等，缺乏给予求职者思想或观念的指导与点拨；而一些有关求职的书籍则使应聘者们过于关注应聘技巧，这有百害而无一利。因为求职者不能将职业成功的希望寄托于求职技巧上。企业更多关注的是求职者对专业的理解程度和工作态度是否认真。企业求职者最好是更多注重自己的全面素质，将本色的自我展现出来。所以择业时，除了了解用人公司的具体情况外，应该多关注众多企业对应聘者的专业素养、工作态度和个人素质有哪些客观要求，以及求职者本身的素质是否能与企业的文化相契合。因此，万万不可将求职看成是自我在面试中的完美“表演”，抑或与面试官的“斗智斗勇”。

求职，首先不是技巧的较量，而是个人的综合素质与企业诸多类型的企业文化逐步走向融合统一的过程，是应聘者表现真正自我的过程。正如著名外企的人力资源总监说道：“大多数的求职者目前对应聘的认识仍肤浅地停留在制作精美的履历表，运用适得其反的技巧，

往往弄巧成拙，我们需要的是诚实的人才，这比谋求一个金饭碗更重要，诚实是我们衡量一个人才的第一标准。”

求职是一门学问。因此本书在介绍企业的普遍用人之道和量才标准的同时，精选了100例企业面试时设计的问题与情景，旨在帮助想进入企业的你更好地了解企业主考官们提出问题背后的真正目的，帮助你在求职时减少不必要的误解，最终真实而诚实地展现自我，尤其是一些不为常人注意的盲点，那将是取胜的关键。

解决方法

本书对于任何应聘场合都是一本值得翻阅的工具手册。本书着重指导你怎样在面试中真正把握面试的主动权：

面试官面试问题的真正目的是什么？

你的综合素质是否能满足他们的需要？

面试官更注重你哪一方面的素质和能力？

你的回答是否恰到好处？

怎样及时发现面试中的危险信号？

面试官是否真的喜欢你？

面试官聘用你的意向有多少？

如何区别众多面试问题的重心所在？

你本身具有何种与众不同的亮点？

即将走出校门的准毕业生和有志于加入白领阶层的跳槽族们，在求职过程中常常会遇到这样那样的困惑，我们需要富有经验的人们为我们提供一些经验技巧，把他们的成功经验和失败教训告诉我们，并解答我们的疑问。本书将充分利用一切调研所得的珍贵资料，针对你在面试的时候可能遇到的每个问题加以分析，揣摩面试官的真正动机所在，并针对不同点设计更为合理的回答和应对方案。让我们现在开始吧，拿起这本书，一起来研究这些面试官们冥思苦想才设计出的难题，然后在一个安静的环境下，想象着你的对面就是某个令人望而生畏却又貌似和蔼可亲的面试考官，他们需要诚实的谈话，你要做的就

是，利用本书里所有罗列的问题，依据万变不离其宗的原则来应对他们的“考问”，他们需要从你那里获取诚实的信息。是否能获得考官的另眼相看，完全取决于回答面试问题时的自我表达。

目 录

前 言	(1)
-----------	-------

第一章 面试前的准备工作	(1)
--------------------	-------

职业生涯的定位	(1)
---------------	-------

求职准备	(8)
------------	-------

如何写求职信	(10)
--------------	--------

简历如何写得更到位	(11)
-----------------	--------

面试礼仪	(22)
------------	--------

面试应对技巧	(30)
--------------	--------

第二章 应聘面试 100 问及破解方法	(41)
---------------------------	--------

开场白问题 (1 - 12 问)	(46)
--------------------------	--------

甄别筛选问题 (13 - 30 问)	(77)
----------------------------	--------

专业测试问题 (31 - 42 问)	(109)
----------------------------	---------

能力测试问题 (43 - 50 问)	(135)
----------------------------	---------

情景测试问题 (51 - 55 问)	(150)
----------------------------	---------

笔试面试问题 (56 - 65 问)	(155)
----------------------------	---------

素质测试问题 (66 - 78 问)	(193)
----------------------------	---------

面试怪题 (79 - 84 问)	(207)
--------------------------	---------

英语面试问题 (85 - 100 问)	(210)
-----------------------------	---------

第三章 外企求职的特殊要求	(271)
---------------------	---------

管窥外企的企业文化	(271)
-----------------	---------

外企的人才观	(272)
理想人才所应具备的素质	(275)
如何进入外企	(282)
外企招聘程序	(287)
“同事”面试法	(291)
外企面试的方法	(297)
外企测试应聘者的角度	(299)
著名外企如何面试	(303)

第一章 面试前的准备工作

对于求职者，自我定位是至关重要的，现代求职注重实事求是的应聘，只有对自己进行过正确评估后，才能确定目标，有的放矢，这也是出于求职成功的考虑。

尽管择业对于求职者和面试官是一种双向选择，但“车”上的“座位”有限，从人才的衡量标准而言，“僧多粥少”就是当今人才市场的典型写照。众多求职者往往将择业过于理想化，面对生存和发展的问題，需要给自己切合实际的定位。尤其刚刚步入社会的大学毕业生，首先要解决的是生存问题，然后才是发展问题。不少人考大学填报志愿时很清醒，先把自己最想报的志愿学校列出，然后退而求其次。但择业时却有点发烧，宁高勿低，非著名跨国公司莫谈。正如一名著名的人力资源总监的忠告：“你可以效仿盖茨，但你毕竟不是盖茨。他找到了适合他自己的路——弃学从商，他成为了世界首富，你未必行。”

职业生涯的定位

“你希望做什么工作？”这个看似简单的问题，却让不少工作多年的人回答不上来。

在进行职业选择时，不能随波逐流，择业是一个纯粹理性的行为。哪个行业热，就向哪个行业钻。不过有一热就有一冷，热门行业也会冷下来。不少人抢着进入IT业，不愿进传统行业。孰不知像美国那样的发达国家也没有放弃发展传统行业。放弃自己的专业改行等于砍掉了自身优势。当个人受专业所限不能马上进入热门行业时，最好量身择业。据某外企的汪先生介绍，该公司有几位机电专业的工程

师，他们没有放弃所学，盲目跟风，而是立足本专业，脚踏实地学习。目前，这些人不仅积累了丰富的专业经验，而且计算机应用水平和英语水平也有很大提高，成为公司不可多得的技术骨干，已被送往国外接受管理培训。因此，刚离校的大学毕业生应把求职看成自己走向事业成功的第一步，充分认识到事业成功是一个漫长的过程，就像一场马拉松比赛，不能靠一时的幸运。开始跑在前面的未必是最后的优胜者，因为比赛需要耐力和韧性。人生也如此。

同时要学会不断优化自己的职业资源。随时了解一些影响自我发展的因素。在确认了目前你所处的人生阶段后，接下来要问您一个问题，这个问题也是人力资源主管在做人才招聘面试时必问的一个黄金问题：你未来三、五年对自己职业发展的目标或期望是什么？这个问题是关于职业理想的，每个人对未来都有自己的理想，据统计，93%的人从小学三年级开始就有职业理想，还记得你小学时最热门的作文题目吗？职业理想常常是最核心的内容之一，是你对自己未来所从事职业的发展和目标做出的想像和设计。所以当应聘者说他（她）对自己职业发展没有什么打算时，很容易推断他（她）还处于职业发展的萌芽阶段，他们往往有多种面试目标并存，而且经常变化；或是处于职业发展的调整阶段，尚未确定自己想干什么。所以下次你去面试，面试官问你这个问题时可别弃权不答。因为你对未来职业的期望又直接体现了你对所应聘职业的价值倾向。

现代社会，人们在选择职业时，考虑得越来越多，需求也越来越复杂；求名、求利、稳定、刺激、专业对口、工作单位良好、发展前途等都同时进入了选择的重点，人们希望在工作中一切都得到满足。于是，不少人既想做这个工作，又想做那个工作，总是这山望着那山高。“跳槽”多次，进展不大，却失去了不少发展机会。

其实，从刚出校门起，你就需要制定一份阶段性的或长远的职业发展规划，不断提醒自己、鼓励自己，避免自己迷失方向。职业发展规划中的内容主要包括五个方面：

1. 确定职业目标。

确定目标可以成为追求成功的驱动力，俗话说：“志不立，天下

无可成之事。”志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业成功也就无从谈起；没有目标，如同驶入大海的孤舟，四野茫茫，不知该走向何方。立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就的大小。所以在进行职业生涯设计时，首先要确立志向，确定目标，这是制定职业生涯规划的关键，也是职业生涯设计中最重要的一点。

因此，在制订就业目标时，应根据社会经济发展的趋势，在考虑国有企业单位的同时，也应该考虑非国有企业、欠发达地区和艰苦行业，用发展的眼光、长远的观点来指导自己的择业。服从社会需要是职业选择的前提条件，劳动者要从事生产劳动，先决条件是社会对劳动力的需求。只有社会上客观存在着劳动就业的可能性，才谈得上对职业的选择。作为大学生应以社会利益为重，从社会需要出发选择职业。

2. 确定成功标准。

据统计，在选错职业的人当中，有 80% 以上的人在事业上是失败者。进入企业，首先懂得什么才是“企业人”，理想化是众多新入企业的人的通病，他们谈得最多的话题莫过于对工作、公司的抱怨，现有的工作如何不适合自己的。因为从早已熟悉的环境突然进入充满压力的工作环境，需要一定的“适应期”，这个期间的表现就要依靠你从前的能力积累来适应。不仅如此，用人公司也是在用要求员工的标准来要求新人，对于新人来说，自然压力不小。不过不该只看负面的东西。

3. 制定职业发展策略。

职业选择的正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。在选择职业的过程中要考虑性格与职业的匹配，兴趣与职业的匹配，特长与职业的匹配，内外环境与职业的相适应。良好的职业选择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据进行的。职业的选择一般有短期目标、中期目标、长期目标之分。适合自身特点是毕业生就业的着眼点。社会上的职业多种多样，不同的职业，对从业人员的知识、技能、素质等要求不同，而毕业生的自身条

件也不一样，不同的个体所具有的素质也是有差异的。

职业发展策略是指为实现职业生涯目标的行动计划，一般都是具体的、可行性较强的。在确定具体的职业选择目标后，行动成了关键环节。没有达成目标的行动，目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。这里所指的行动主要是指落实目标的具体措施，主要包括教育、培训、实践等方面的措施。例如，在职业素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，开发哪些潜能等。

4. 明确需要进行的培训和准备。

俗话说：“计划赶不上变化。”尤其在现代职业领域，只有变化是永恒的主题。影响职业生涯设计的因素很多。有的变化因素是可以预测的，而有些则难以预料。人是善变的，环境也是多变的。成功的职业生涯设计需要时时审视内外环境对自我发展的变化，不断对自己的设计进行评估和修订并调整自己的前进步伐。这就需要自我培训和前期的准备工作，自我培训的内容包括自己的性格、兴趣、特长、学识、技能、思维、道德水准以及社会中的心理适应能力等。

5. 列出大概的时间安排。

所谓时间的安排，就是强调职业生涯发展策略的时限性，通过具体时段的设计，循序渐进，制定发展规划日程表，并标明完成的最后时限。

制定职业发展规划，具体应该怎么做？我们以一个工作 3 年以上的人为例，可以按如下步骤进行：

1. 自我分析。

分析什么？自我认识一定要全面、客观、深刻，绝不回避缺点和短处。“当局者迷，旁观者清”，可参考家庭、同学、朋友、师长、专业咨询机构等第三者的意见，力争对自我真正全面认识。

首先分析你的优势：

(1) 你学习了什么。在学期间，你从专业学习中获取些什么收益；社会实践活动提高和升华了哪方面知识和能力。努力学好专业课程是职业设计的重要前提。要注意学习、善于学习，同时要善于归纳、总结，把单纯的知识真正内化为自己的智慧，为自己多准备点后

备能源。

(2) 你曾经做过什么。在学期间担当的学生职务、社会实践活动取得的成就及工作经验的积累等。要提高自己的经历的丰富性和突出性,你应该有针对性地选择尽量与职业目标相一致的工作项目,坚持不懈地努力工作,这样才会使自己的经历有说服力。

(3) 最成功的是什么。你做过的事情中最成功的是什么?如何成功的?通过分析,可以发现自己的长处,譬如坚强、智慧超群,以此作为个人深层次挖掘的动力之源和魅力闪光点,形成职业设计的有力支撑。

最后再分析自己的弱势:

(1) 性格的弱点。人无法避免与生俱来的弱点,这就意味着,你在某些方面存在着先天不足,是你力不能及的。多安下心来,跟别人好好聊聊,看看别人眼中的你是什么样子,与你的预想是否一致,找出其中的偏差并弥补,这将有助于自我提高。

(2) 经验中所欠缺的方面。欠缺并不可怕,怕的是自己还没有认识到或认识到了而一味地不懂装懂。正确的态度是,认真对待,善于发现,努力克服和提高,你可以打出“给我时间,我可以做得更好”的旗号。

通过以上自我分析与认识,解决了“我选择干什么”的问题。职业方向直接决定着一个人的职业发展,因而需倍加慎重,正所谓“男怕选错行,女怕嫁错郎”,选错了行业,可能会毁掉自己本该有所作为的人生。可按照职业设计的“择己所爱、择己所长、择世所需、择己所利”四项基本原则,结合自身实际确定职业方向和目标。

根据职业方向选择一个对自己有利的职业和得以实现自我价值的组织,是每个人的良好愿望,也是实现自我的基础,但这一步的迈出要相当慎重。就人生第一个职业而言,它往往不仅是一份单纯的工作,更重要的是它会初步使你了解职业、认识社会,一定意义上它是你的职业启蒙老师。如你欲从事技术工程师工作并想有所作为,你可以设定自我发展计划:选择一个什么样的组织,预测自我在组织内的职务提升步骤,个人如何从低到高拾阶而上;从技术员做起,在此基

基础上努力熟悉业务领域、提高能力，最终达到技术工程师的理想生涯目标；预测工作范围的变化情况，不同工作对自己的要求及应对措施；预测可能出现的竞争，如何相处与应对，分析自我提高的可靠途径；如果发展过程中出现偏差，如果工作不适应或被解聘，如何改变职业方向，等等。

在职业生涯中，我将完成什么事？有哪些成就？仔细思考，然后写在纸上。回到眼前，思考你的职业梦想。想一想你想在工作中得到的特定东西。

2. 自我诊断。

诊断目前存在的问题，主要包括三个方面：

第一，诊断问题发生的领域，是家庭问题、自我问题，还是工作问题；或是其中两者或三者的共同作用？

第二，诊断问题的难度。是否学习新技能？是否需要全神贯注？是否需要改变个人态度与价值观？

第三，诊断自己与组织的相互配合情况。自己是否做出贡献，是否学会在组织内部适合自己的职业领域中发挥专长，和其它组织人员的团结协作怎样，组织对自己的职业生涯设计和自己制定的职业生涯规划是否冲突等。

3. 制定职业发展通路计划。

把职业生涯中的重要方面，发展、调动、晋升等结合在一起，它的第一个步骤是确定组织内部的职业生涯通路。职业生涯通路实际上包括一个个职业阶梯，个人由低至高拾阶而上。如财务分析员 - 主管会计 - 财务部主任 - 公司财务副总裁；可以按着职业生涯通路来安排个人的工作变动，从而训练与发展担任各级职务和从事不同职业的广泛能力。

职业生涯通路计划应该包括以下内容：

(1) 描述各种流动的可能性。

(2) 反映工作内容、组织需要的变化

(3) 详细说明职业生涯通路的每一职位的学历、工作经历、技能和知识。

4. 明确需要作的培训和准备。

列一目录：在你职业生涯与生活中，什么你做得好？什么做得不好？你还需要什么——需要学习？需要扩大权利？需要增加经验？再想，怎样应用你的培训成果？你拥有什么资源？那么，你现在应该停止做什么？开始干什么？培训和准备的时间如何安排？

5. 询问。

可以同朋友、同事或专业咨询人员探讨或研究，特别是和伴侣交谈意见，询问一些诸如怎样找到更适合自己的职业发展途径，如何应付目前的问题，如何同某种上级打交道，怎样兼顾家庭与工作等。

6. 总结并把自己的规划写出来。

确定自己的职业发展领域，确定自己何时内部发展何时重新选择，发展通路是怎样的。简单如下：

技术型

典型特征：性格内向，喜欢独立思考，做事谨慎细致。职业选择时，主要注意力是工作的实际技术。即使提升，也不愿到全面管理的位置，而只愿在技术职能区提升。

成功标准：在本技术区达到最高管理位置，保持自己的技术优势。

主要职业领域：财务分析、计划。

典型职业通路：财务分析员—主管会计—财务部主任—公司财务副总裁。在承担主管会计两年后，如果本企业发展不佳，到大中型企业发展。

培训和准备：两年内取得注册会计师资格，在业余时间进修管理学知识。需要提高处理信息的能力，保持积极的心态。

管理型

典型特征：考虑问题比较理智，善于从宏观角度考虑问题。能在信息不全的情况下，分析解决问题，善于影响、监督、率领、操纵、控制组织成员，善于使用权力。

成功标准：管理越来越多的下级，承担的责任越来越大，独立性越来越大。

主要职业领域：企业组织或部门的主要负责人。

典型职业通路：工人 - 生产组组长 - 生产线经理 - 部门经理

求职准备

众多职场的高手一致认为：要始终站在将要阅读你简历的人的立场上考虑简历的好坏。比如把简历投递到一家英国或美国的公司，简历就必须深入浅出，言简意赅。在不同的国家背景下的企业，分析简历的模式各有千秋。一份让美国人欣赏的简历在日本的企业却未必获得垂青。例如健康状况是中国简历的内容里固有的模式内容，而在西方企业看来，应聘者的健康不需要罗列在简历里，那是多此一举的行为，有可能因此而遭受到淘汰的厄运。应聘日本的企业，在书写简历时务必用日文书写，内容涉及到学历必须罗列具体细节，千万不要用英文，而且日本人喜欢按照时间书写简历，日本人也许更注重个人的性格和能力，检验似乎摆在次要的地位，求职者参加的社会活动和体育活动对于日本的招聘人士来讲，也相当重要。因为在这个充斥着“集体精神”的国度里，人们更喜欢那些从事过团体活动的优秀分子，因为这表明你将会以友好合作的态度与他们共处，这里套用日本的一句谚语：你应像一片树叶一样，同其它人并无二致。

简历是你的名片，面试礼仪就如同你的服装，从而构成了一个求职者的统一形象。地球上的每一份工作都需要简历——会计师、教师、首席执行官或市政官员，但如果不在寄出简历前仔细地检查你的简历，那你的简历就很有可能被扔进废纸箱。

准备好简历，就该考虑如何准备应对面试了：求职面试对求职者来说至关重要。而求职面试前的 24 小时对求职者来说又非常关键。美国哥伦比亚大学的就业指导专家建议：

一、面试前一天的准备

1. 为避免到时迷路，先到面试地点去一趟。
2. 准备好现金、车票等一切能使你从容按时到达面试地点的东