

黄宇征◎著



一个失败的面试，只需要一个理由
每个人的一生都必须上一堂面试课

Interview 面试培训第一人

10年间作者培训的学生**100%**就业

70%一次性拿下面试

1000多人进入跨国公司工作

一次性拿下 面试

一次性拿下面试

黄宇征◎著

 东江出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

一次性拿下面试/黄宇征著. —厦门:鹭江出版社,
2009.9

ISBN 978 - 7 - 5459 - 0115 - 3

I. 一… II. 黄… III. 职业选择—基本知识 IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2009) 第 141733 号

一次性拿下面试

黄宇征 著

责任编辑 / 林 震

特约编辑 / 太井玉 曾 刚

出 版 / 鹭江出版社

地 址 / 厦门市湖明路 22 号

邮 编 / 361004

电 话 / 0592 - 5046666 0591 - 87539330

010 - 62376499 (编辑部) 010 - 65921349 (发行部)

印 刷 / 北京同文印刷有限责任公司

规 格 / 787 毫米 × 1092 毫米 1/16

印 张 / 18.25

字 数 / 240 千字

印 次 / 2009 年 9 月第 1 版第 1 次印刷

书 号 / ISBN 978 - 7 - 5459 - 0115 - 3/I · 33

定 价 / 32.00 元

(如有印装错误,请寄印刷厂调换或致电鹭江出版社)

自序 我这十年

1997年，在家乡还是骄阳似火的时候，我来到了多伦多秋风瑟瑟的土地。在国内我是建筑师，对多伦多的情况一点都不了解，以为在国外生存很容易，于是夫妻俩只带了三千美金和四大包行李就去了北美。现在想来那时真是勇敢，年轻真好，无知者无畏！

当飞机盘旋降落的时候，看着多伦多美丽的夜景，我们很是激动了一番。可是到了租好的住处后，心就凉了：那是一栋又老又破的房子，还散发着一股怪味，房间里只有两张床一张书桌，行李一放下连走路的地方都没有。我们的情绪也低落到了极点。第二天一早因为时差关系四点多就醒来了，两个人怀着沉重的心情聊到了天亮。

20天后我找到一份工厂里的工作。在接下来的一年时间里，我在电线厂、赌场、家具厂、木工厂等地方都工作过。一年后，在网络泡沫破裂前挤进了IT行业大门。三个半月后又辞掉了那份工作，重新踏上找工作之路，三个月的工作经验，几乎等于没经验。接下来的四个月里，我发了2000多份简历，换来近30次面试机会，结果全部失败。好在平和的心态让我少了些失败感，我常这样安慰自己：市场上还有大把科班出身的人都找不到工作，自己本来就是半路出家，找不到工作也很正常。

有一天有人打电话给我，说他们是一个职业中介，现在手头有个职位，问我感不感兴趣。我说当然感兴趣，他要我去他办公室一趟。去了以后，接待我的是个南亚印巴青年，他先介绍了一下那个职位，是个中级软件开发员职位。在听完我的自我介绍后，他问了我几个问题，其中一个问题是我对工

资的要求，我说年薪3万能商量。他告诉我，这样面试根本不行，他拿出一叠纸和一支笔对我说：“请把我下面说的话记下来，回家练习，两天后你再来，我给你做一次模拟面试，我希望你要5万年薪或者更多！”这对我不管为天方夜谭，好在我信奉“听人劝，吃饱饭”的原则，经过三天的苦练和模拟，第四天去面试了。

面试完的第二天一早，那个印巴青年的电话来了，他对我说：“告诉你一件很不幸的事，你悠闲的日子结束了！”他是通知我去签 Offer 的。他问我知不知道人家给多少钱，我说不知道，他说：“下周一上班，年薪5万5！”我差点乐晕过去，立刻通知了太太，那天家里响起了久违的笑声。

后来，我就开始研究面试技巧。有效的面试技巧是一支点金棒，我这样的顽石尚能成金，更何况是那些原本就是金子、只是暂时还没发光的人呢？于是我开始向周围的朋友推广面试技巧。

一年后，应一位华人校长邀请，我在学校里开始公益讲座。后来又在华人社区中心、专业协会等举办讲座，来听的人都非常感兴趣。渐渐的，开始有人慕名而来。我除了白天的全职工作以外，业余时间都用在面试经验的推广上了。一些人可能没有计算好时差，经常深更半夜从澳大利亚、新西兰、英国等地打电话来咨询。虽然没有报酬，但我做得很开心，一来看到很多人从中受益走上了工作之路，二来满足了好为人师的愿望。最重要的是我通过大量的真实案例，大大丰富和完善了这套经验，渐渐形成了一套理论，针对华人在面试中遇到的问题，总结出了行之有效的培训方法。

2000~2002年，网络泡沫破裂，造成了史无前例的IT业裁员潮。仅加拿大北电网络公司（Nortel）就裁员6.5万人，多伦多就业市场上充斥着“有大公司工作经验的高级IT人才”。那段时期，因为经济形势不好，公司招聘录用都非常谨慎。我的面试法发挥了很大作用，我培训的学生70%能一次性拿下面试，走上工作岗位。这不能不说是个奇迹。

2004年，因为卓有成效的培训成果，北美最大的华人报纸《世界日报》主编李竹先生采访了我，“封”了我一个名号——“面试专家”。

2005年，应多伦多维多利亚国际学院校长 Maria 的邀请，我业余时间到维多利亚国际学院开设课程，开始了更大规模的培训。

2006年，中国最大的化工进口分销民营企业和田氏璧集团总裁潘敏琪先生劝我回国发展，我欣然应允。在我准备回国期间，发生了几起中国技术移民因为找不到工作而自杀的事件，在华人社区引起了强烈反响。除了到银行给他们的家人捐款外，我痛感心有余而力不足，于是辞去了上市公司技术主管职务，出任维多利亚国际学院副校长，希望在回国之前，尽全力帮助中国移民。大批学生从北美各地涌来，这期间我和好友曲达庸还办了一期真正意义上的就业保证班。四个月之内，所有学生都找到了专业高薪工作。

看着一批批中国移民顺利走上了专业工作道路，听着他们发自内心的感激之词，那种满足无以言表。这是我这十年最值得骄傲的事情。

2007年9月，我回国到和田氏璧集团所属子公司和田氏璧科技履新。至此，出国整整十年。

潘敏琪总裁经常跟我开玩笑，说我出国十年可惜了，错过了中国最波澜壮阔的十年。但是我从来没后悔过，因为生活的磨难教会我，生存之道，只有不断学习，积极进取。

综合这些年的教学经验，我发现应聘者和雇主之间最大的鸿沟不在于技术，而在于对职业化素养的理解和要求。中国的高校在应试教育过程中，忽略了对学生进行职业化素养的训练。对求职面试的了解不足，常常使一些人在面试时有一种“盲人骑瞎马”的感觉，很多人没有从销售自我的角度把自己投放到就业市场中。

这本书从自我销售、企业文化和职业化训练的基础出发，结合我十年来的成功教学经验和案例，相信无论对将要踏入职场的学生，还是经验尚浅的

职场新人，都可以在短期内迅速提高其面试技巧。

除了感谢一直默默支持我的家人外，还要感谢华侨大学华文学院副院长陈旋波老师。一次聚会偶然说起我的专攻，他敏锐地察觉到对当今社会的就业者将会有所帮助，并鼓励我写下本书，同时感谢为本书付出大量辛勤工作的鹭江出版社的各位老师。

黄宇征

2009年7月

目 录

第一章 为什么会有面试

为什么会有面试	003
面试要试你什么	005
面试的形式	008
面试的定义	012
东西方人力资源的差异	014

第二章 面试的误区

其实面试官和你一样紧张	023
好公司你是骗不过的	027
入乡随俗更胜面试技巧	031
学习能力比知识更重要	034
准备个性化面试为上策	037
不一定要说服面试官	040
外语不是沟通的障碍	044
知己知彼，百战不殆	047

第三章 简历

企业是如何挑选简历的	055
------------	-----

简历的格式	058
典型的简历组成部分	060
简历的注意事项	073
简历的美观	075
简历增加效果小贴士	077
自荐信	078
推荐信和推荐人	085
简历的梳理和管理	092

第四章 获得面试

找工作是你的全职或者兼职工作	097
自我评估发现自身价值	106
发现理想工作	111
建立找工作网络	120
有意栽花，无心插柳	135

第五章 把握面试每个细节

流程的重要性	143
工作是生意，面试是销售	146
贯穿始终的策略	152
寒暄	155
开场白	160
个性化问答精要	164
技术问答精要	171

薪酬谈判	180
提问	197
结束语	204
感谢信和总结	206
电话面试	209
面试的细节	213

第六章 最常见面试问题精解

最可能被问的问题	229
不该被问的问题和你可以问的问题	242
应届毕业生关注的问题	244

第七章 面试的训练

面试的训练	253
模拟面试	257
策略和流程的把握	264
成功与失败	267
态度决定一切	272

后记 开始你的新工作

第一章 为什么会有面试

为什么会有面试

面试要试你什么

面试的形式

面试的定义

东西方人力资源的差异

世上绝没有无缘无故的爱。

为什么会有面试

相信开车的人都经历过违章停车被警察开罚单的事，可你知道罚单背后隐藏的含义吗？开出罚单的警察同时具备了四重身份：第一，作为执法者，对你的违章停车开出的罚单是执法通知书；第二，作为代理检察官，这张罚单同时是对你违法行为的起诉书；第三，作为法院代理，这张罚单是对你违法行为的判决书；第四，警察同时还是法院传票送达人，这张罚单代表法院的传票，如果你对判决有异议，可以在指定时间内登记出庭。

小小一张罚单有如此多的含义，警察开出罚单的同时居然有四种身份。估计我不说出来，你是不知道的，一旦我说出来，你又会觉得这显而易见。中国人无疑属于聪明人，但也许是教育体制原因，很多人不爱问问题，没有打破沙锅问到底的精神，不喜欢深究问题的根源。我的很多学生，当我问他问题的时候，往往支支吾吾，答不上来，但是当我说出答案后，他们总要说一句：这不是默认（Default）的吗？我要说：没有什么是默认的！

有个很典型的例子，几乎每个人都会在简历上写：我是一个很好的团队合作者，我有很好的团队合作精神。我想问，如果在面试中你遇到这个问题会怎么回答：什么是团队合作者？什么是团队合作精神？

我想绝大部分人答不出来，经过一番抓耳挠腮，他们给出的答案往往是：我是个好听众，我性格和善，我不易与人产生矛盾，我乐于助人，我和

领导、同事保持着良好的合作关系，我愿意分享新观点，我乐意给新人做示范，等等。

上述答案有一个共同点，就是思维散乱，没有一个指导性纲领说明怎样做才是一个良好的团队合作者。如果你说不出答案，谁又能保证你在工作能做到？更致命的是，通过这个似是而非的回答几乎可以断定，你对其他东西也很有可能一知半解（详见“最可能被问的问题”）。

对于你为什么会有面试这个问题，我给出的答案很简单：职位空缺和简历认可，这就是你接到面试通知的充要条件。

可能有人会说，这不是废话吗？别小看这句废话，你弄明白这两个问题后，也就知道面试准备要从哪里开始了。

通过分析职位产生的原因，能够得到准确的招聘需求（详见“知己知彼，百战不殆”）。

先简单说说职位空缺。一个企业通常有两种情况会出现职位空缺：一是企业业务扩大、升级或者转型，人手不足或原来做这个职位的人能力跟不上形势发展；二是这个职位的人离职、退休或休长假了。

通常，有目标性的简历投递出去前，都是为了获得了一份职位需求（Job Descriptions）的；无目标性的简历投递出去，有人通知你面试后，也应该得到一份职位需求。职位需求清楚地说明了职位情况和对所需人才的基本要求，所以拿到面试通知后要做的第一件事就是研究职位需求。

再说简历认可。一家与你素未谋面的公司通知你去面试，一定是这家公司从某个渠道获得了你的简历，可能是招聘会上你自己投递的，也可能是你在招聘网上投递的，还可能是猎头公司推荐的，也有可能是你身边的熟人推荐的。不管什么原因，有一点是肯定的，就是你的简历里有某些东西打动了招聘者，所以你要做的第二件事是研究自己的简历。结合职位需求和你的简历，找出它们的交集，那就是你被通知面试的原因。

简而言之，你不会无缘无故获得一个面试通知。要在未来的面试中做到知己知彼，才能轻松应对面试。知己要从简历做起，知彼要从职位需求做起。

物以类聚，人以群分。

面试要试你什么

有一个很有名的小测试：如果你选择国家领导人会选谁？一个是酒鬼、烟鬼，有婚外情，和不诚实的政客往来密切；另一个是授过勋的战斗英雄、素食主义者，不抽烟、不酗酒，忠实于自己的妻子，从无婚外情。相信很多人都会选第二个吧，其实第一个是罗斯福，第二个是阿道夫·希特勒！

1991年11月1日，中国公派留学生卢刚在美国爱荷华大学枪杀了包括导师、同学、校领导在内共六人，这件事震惊全美。现在不少年轻人可能没听说过这件事，我也不愿意再重复。2000年美国又发生了几起被解雇的员工枪杀原上司、同事的事件。这些作案者被大家贴上的标签往往是：聪明、天才、技术出众、专注、勤奋、上进，当然同时他们也沉默、离群、自恋、自闭、孤僻。

当我从一个被面试者成为面试官，在办公室面试完一个人后，遇到过这样的情况——人力资源部的人问负责技术面试的人：刚才那人怎么样？

技术部的人答道：很不错呀。

人力资源部的人接着说：小心有一天他一枪把你给崩了。

大家对血腥事件还是心有余悸，如果仅仅为了一份工作，搭上性命就很

不值得了。我相信聪明、天才、技术出众、专注、勤奋、上进等优点都不是招聘的首选，招聘的首选是在沉默、离群、自恋、自闭、孤僻这些词前面加一个“不”字。

什么才是不沉默、不离群、不自恋、不自闭、不孤僻？用英文来描述就是 Partner，而不是 Technical Guy；用中文描述是伙伴，而不是高水平的技术人才。

什么是伙伴？评价好伙伴第一个要想到的词就是“志同道合”。按现代人力资源理论来讲，“志”代表个人发展方向和整体发展方向，“道”代表个人人生观、为人处世方式和组织文化。

企业招聘主要看两点：第一，个人的发展方向是否和企业吻合；第二，为人处世方式是否符合企业文化，简单说就是人品；最后才考虑应聘者的技术、技能以及经验。

一个人的志向怎样很难让人在短短的面试过程中得出正确结论，有的人志向远大，却甘于平淡；有的人胸无大志，却夸夸其谈。这需要一段时间的了解才能知道，很多人的志向都是在摸索到正确方向后才激发出来的。面试主要试的是“道”，所谓“道不同，不相与谋”。

如果你是面试官，被面试者的以下行为，你能接受吗？

1. 迟到半小时，说是遇到堵车。
2. 问到他的优缺点，甚至个人履历，都回答得结结巴巴。
3. 面试过程中麻木应对，机械地回答你提出的问题，像被审问的犯人。
4. 傲慢自大，极具侵略性地多次询问公司的晋升制度，准备给多少薪水、福利，等等，却不愿意回答你提出的问题。
5. 粗鲁无礼，经常打断面试官的问题，手舞足蹈，举止不雅。
6. 衣着邋遢，身上还伴有一股怪味。

……

我相信，这里提到的任何一条都足以导致应聘者面试失败。

什么是道？简单说来就是态度，生活的态度、工作的态度、待人处世的态度。态度也就是习惯，生活的态度就是生活的习惯，工作态度就是工作习惯，待人处世的态度就是待人处事的习惯。江山易改，本性难移。技术可以学，可以进步，但一个成年人的习惯是很难改的。道的考察要贯穿整个面试过程（详见“面试的细节”）。

面试，“问”的是问题，“听”的是底气，“察”的是神态举止，“析”的是心理，“判”的是综合素质。

考察完“质”的问题后，才是专业技术水平等“量”的问题，主要是了解现在专业知识和技能的掌握程度，重要的是“潜力”。现在是一个知识爆炸的年代，知识更新速度越来越快，除了一些基础学科外，工具、工作方法都在一日千里地发展。只要有很好的知识结构基础，聪明的头脑，乐观向上的态度，正确的工作方法，学习和掌握新技术就不难。这类问题不会出现“一票否决”现象，如果你具备了必需的“质”，量的问题都是能弥补的，是次要的。

我们不排除面试官有自己的好恶，毕竟人是千差万别的，你不可能在面试前就准备好讨好素未谋面的每一位面试官。但并不是每一位面试官都能决定你的录用与否，大多数面试官都是以企业的需要和标准为重。在面试前只准备最重要的东西，无法准备的枝节问题留到现场随机应变。

面试前一定要记住：人家需要的是 Partner，而非 Technical Guy！