

杜颖旭◎编著

QIUZHI MIANSHI
JIQIAO

求职面试

技巧

河南人民出版社

杜颖旭◎编著

求职面试

河南人民出版社

技巧

图书在版编目(CIP)数据

求职面试技巧/杜颖旭编著. - 郑州:河南人民出版社,2003.9

ISBN 7-215-05289-3

I. 求… II. 杜… 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 081656 号

河南人民出版社出版发行

(地址:郑州市经五路 66 号 邮政编码:450002 电话:5723341)

新华书店经销 郑州文华印务有限公司印刷

开本 850 毫米×1168 毫米 1/32 印张 8.75

字数 192 千字 印数 1-4 000 册

2003 年 9 月第 1 版 2003 年 9 月第 1 次印刷

定价:16.00 元

谨以此书献给参加求职
面试的朋友们！

前 言

一个刚刚走向社会的大学生,面临的第一个问题是求职;一个已有职业的人,如果有更适合自己发展的单位招聘人才,也会前去应聘。随着市场经济的发展和人才的流动,求职已成为现代人生活中的一部分,而且越来越多的人踏上了自谋职业的漫漫征途。

在求职过程中,面试是最关键的环节,也是最富有技巧的活动。在现实生活中,确实有不少人凭自己的实力,找到了称心如意的职业,但是,也有许多人虽然怀有真才实学,却往往由于求职面试时的一时失误而名落孙山。可以这样说:谁能充分掌握面试的技巧,谁就有可能拥有一份满意的工作。

关于面试,笔者有以下思考:

1. 面试是求职中的关键环节。在面试过程中,掌握面试技巧,避免临场失误,对求职成功有十分重要的作用。面试的成功就意味着求职的成功。从这个意义上说,“面试定终身”。求职者应好好把握面试的机会,并认真地对待它。

2. 面试的成功首先取决于自信。常言道:“千里马不用扬鞭自奋蹄,何需等伯乐?”面试需要各种各样的技巧,但最基本的是树立自信、自强的观念,并为之大胆一搏。求职面试面对的是一个

不见硝烟的战场,出其不意,攻其不备,机智应变,方能成功。在求职面试中,具有良好的积极的心理状态是十分必要的。

3. 面试是一种特殊形式的考试。求职面试有别于学校考试,学校考试一般都有标准答案,而面试不存在标准答案。对回答问题的评价,主要取决于招聘者的个人主观意志。求职者应注意这一特点,并在战术上采取相应的应答策略。

4. 面试需要娴熟的技巧。面试能否成功,并不完全取决于一个人的实力,而在很大程度上取决于面试技巧,诸如面试前的准备、面试的交流技巧、面试考题的突破、面试失误的预防等。如果掌握了面试的最佳技巧,就能使求职者多年的积累在瞬间放射出耀眼的光芒,并表现得自如得体,恰到好处。

5. 积极推销自己。求职者参加面试有两大任务,除了回答招聘者的提问外,就是要通过自己的精心准备,打动主考官,向招聘者推销自己(包括自己的价值观、知识基础、能力水平、兴趣爱好等),进而成为某种职业的最佳人选。掌握成功的自我推销的技巧,可以充分表现自己的知识才能,以此去改变他人的某种偏见,使自己的弱势转变为优势,就可能得到最适合自己的职业。

6. 追求面试的独特思维方式。面试时,你能想到的,别人也能预料到,惟有出奇制胜,才能脱颖而出。求职者应记住:在面试的现场,决不能死抠已有的思路,应随时捕捉招聘者提问的实质和言行表情,果断选择最恰当的回答方式和语言。

为了帮助求职者更好地掌握面试技巧,克服面试时的惶恐和困惑,找到自己理想的职业,我编写了这本《求职面试技巧》,谨献给参加求职面试的朋友们。

在本书的撰写过程中,主要参考和引用了《择业、求职、跳槽》(孙立湘主编)、《自我求职术》(林奇)、《魅力训练》(关彤)、《大学生就业指导》(瞿振元)等书刊的有关内容,限于篇幅不能一一列

举,在此一并表示谢意。

求职难,面试更难。但愿此书是一块敲门砖,为徘徊于理想职业门口的求职者叩开大门,为面试的成功提供新的思路和技巧。

编 者

2003年9月

目 录

第一章 求职面试概述	1
一、求职面试的意义	1
二、求职面试的特点	3
三、求职面试的过程	4
四、求职面试的形式	6
第二章 求职面试的准备	10
一、求职信息的收集	10
二、求职目标的拟定	16
三、求职文字材料的准备	19
第三章 求职面试的临场心理	35
一、临场心理分析	35
二、临场效能与个人潜能	39
三、临场心理的消极状态及对策	42
第四章 求职面试的仪表服饰	50
一、仪容	51
二、仪态	54
三、服饰	55

第五章 求职面试的礼节	58
一、见面礼节	59
二、应答礼节	60
三、聆听礼节	63
四、告别礼节	65
第六章 求职面试的口语技巧	67
一、口语的特点	67
二、口语的要求	69
三、口语的修炼	78
第七章 求职面试的身体语言技巧	81
一、身体语言的意义	81
二、身体语言的特点	83
三、身体语言的艺术	85
第八章 面试题型分析与应答对策	95
一、一般性面试题	95
二、关键性面试题	101
三、外贸公司面试题	105
四、外资公司面试题	106
五、面试题问答案例及其点评	109
第九章 求职面试的交谈技巧	121
一、寻找话题的技巧	121
二、倾听的技巧	123
三、答问的技巧	126
四、话题转移的技巧	132
第十章 求职面试的自我推销技巧	140
一、自我介绍的场合	140
二、自我推销的技巧	141

三、三种求职者的自我推销	149
第十一章 求职面试的成功和失误	152
一、面试成功透视	152
二、面试禁忌事项	160
三、面试误区分析	166
第十二章 求职面试的模拟训练	172
一、模拟训练要点	172
二、选择性模拟训练	176
三、问答性模拟训练	200
第十三章 求职者的自我测评	202
一、职业兴趣的自我测评	202
二、职业气质的自我测评	226
三、职业性格的自我测评	233
四、职业能力的自我测评	246
五、考试焦虑度的自我测评	253
六、大学生职业生涯规划	256

第一章 求职面试概述

英国哲学家罗素说过：选择职业就是选择将来的你自己。在某种意义上可以说，如果找到理想的职业，就等于推开了走向成功之路的大门。然而要步入成功之门并非易事，除已有的知识、能力、信息准备外，还必须掌握求职面试的基本技巧。

一、求职面试的意义

许多人在求职过程中，几经碰壁，弄得灰心丧气，便感叹“求职难”。求职确实不是一件容易的事情，尤其是得到一份理想的职业更是不易。但在我们周围，你会发现有些人像生来就会找工作，尽管他们工作实绩平平，但他们懂得如何去求职，因此他们丢掉一个工作，很快又找到了新的工作。这给我们一个启示：求职是实力的竞争，更是一门艺术。有些求职失败者，并不是因为他们水平不高，能力不强，而是他们没有掌握正确的求职方式，没有明确的目标和方向，也没有科学的自我推荐的策略和技巧，结果被淘汰了。显然面试是求职过程中极其重要的环节。

求职面试这个在国外具有悠久历史的人才考核形式,近年来在国内已越来越普遍地被外商投资企业、外商驻华机构及企事业单位所采用。这种考核形式改变了长期以来沿用的从档案看人,以“一张试卷定终身”的单向的、静态的传统考核方法,从而使求职者和招聘者之间建立起一座能够相互沟通的无形桥梁,使用人机构能多维地、动态地、直接地考核并了解求职者的资历、能力、志向、个性、事业心、责任感及职业目标等,然后作出是否录用的决定。求职者也可通过面谈了解用人单位的情况,最后作出是否签约应聘的决策。因此,求职面试对于招聘、应聘双方都事关重大。

求职面试,顾名思义是为了求职而举行的当面考试。从广义上说,求职面试是双向的沟通,一方面是用人单位以此去招聘适合本单位所需的员工,另一方面求职者借助这一方式去寻找适合自己的单位和工作。因此,一次求职面试的结果,或是录用,或是落选,并不能视为人生征途上的成败。但从狭义来说,求职者正是通过面试充分展示出自己的优点和长处,向招聘单位进行一次成功的自我推销,征服招聘者,从而获得某一职位。同时,求职虽然是双向沟通,但话题和发挥程度却受面试者的制约,因此求职者往往在面试中处于被动地位。对求职者进行面试,通常是双方相对而坐,侃侃而谈,去获取双方各自所需要的资料与信息。面试虽非惟一手段,但却是一种由来已久,而且已被广泛使用的选拔人才的方式。除了某些专门技能必须用专门方式测试外,与其他形式相比,通过面试交谈能更直接而准确地了解求职者的现状和经历,并估测其内在的潜力,这就是面试之所以成为招聘者选用人才的最常用的考核形式的根本原因。

面试在求职中的重要性,早已为实践所证明。国外一家公司准备聘用一名公关部长,经笔试筛选后,只剩下八名求职者等待专业技能的面试。面试限定每人在两分钟内对提出的问题作出回

答。每一名求职者进入考场,主考官都说:“请您把大衣放好,在我面前坐下!”其实房间里除了主考官使用的一桌一椅外,什么也没有。其中两名求职者不知所措,都急得掉眼泪,一名求职者脱下大衣放在主考官的桌上,然后说:“还有什么问题吗?”结果前五名求职者都被淘汰了,原因是他们惊慌失措,反应呆板,没有应变能力。

第六名求职者听到提问后,环顾室内,先是一愣,旋即脱下大衣,往右手上一搭,躬身施礼,轻声说:“这里没有椅子,我可以站在您面前,等待回答下一个问题吗?”这个求职者有一定的应变能力,而且彬彬有礼,能适应严格的管理制度,但创新不足。第七名求职者的回答是:“既然没有椅子,就不用坐了,谢谢您的关心,我愿听候下一个问题。”此人守中略有攻,处事老练,只是机智不够,可先培养用于内,后则可对外。第八名求职者在听到发问后,眼睛一眨,把自己候坐的椅子搬进来,放在离考官一米远处,脱下大衣折好放在椅背上,然后坐在椅子上。当“时间到”的铃声一响,他即起立致谢,退出室外,把门关上。此人不用一言一语却巧妙地回答了问题,被录取为公关部长。

这个实例使人想起了戴尔·卡耐基说的话:一个人事业上的成功,百分之十五是由于他的专业技术,另外的百分之八十五要靠人际关系、处世技巧。

二、求职面试的特点

与传统的笔试方式相比,面试有以下四方面的特点:

1. 全面性

传统笔试只限用纸笔作答,以考察求职者掌握的知识及其思

维为主,使考察范围受到限制,而面试大大突破了笔试的局限性,通过多种多样的形式,可以对求职者的口头表达能力、为人处世能力、操作能力、独立处理问题的能力以及举止仪表、气质风度、兴趣爱好、脾气秉性、道德品质等作出全面考察。面试是一种综合性考试。

2. 有效性

笔试以测验知识的拥有量为主,往往不能反映求职者的实际工作能力,所谓“高分低能”现象正是这种考试弊端的反映。而面试却可以通过实际操作直接考察求职者的专业能力和技术水平,提高人才选拔的有效性。面试还可以根据不同的求职者有针对性地提出各种不同的问题,使考察更全面、更具体。科学合理的面试可以大大降低人员选拔过程中的盲目性。从考察人的能力这个角度看,面试比笔试更有效。

3. 直观性

笔试对人的观察往往是间接的,人的很多特点是笔试所不能反映的,如对人的性格特点的考察,笔试就无能为力。面试的特点首先在于它的直接性,招聘者可以面对面地与求职者交谈,通过交谈直接对求职者的个性、爱好、特长、动机、愿望等作出综合判断。

4. 主观性

由于面试是招聘者通过对求职者的言谈举止的观察而判断其内在品质,因此带有较强的主观色彩,它将受到招聘者的经验、爱好和价值观的制约。了解这一点对求职者来说是至关重要的。

三、求职面试的过程

求职面试,是在众多求职人员中挑选最合适的人选,随着选择

范围的由大渐小到基本定向,一般可以分为三个阶段,这就是初试、复试和录用面试。

1. 初试

初试是对所有求职人员进行的初步筛选,筛去一些明显不具备基本就职条件的应聘人员。经过初试,只有被认为有价值进一步考查的一少部分人,才有幸参加下一轮复试。

正规的初试一般都由受过专门训练的人事主管主持。初试只涉及共性的背景信息,如求职人员的学历、经历、求职意向等。对有些专业岗位,如打字、制图等,当然还要安排专业技能测试。由于在初试阶段要注重求职人员的一般形象、言谈举止,以及他的履历、求职信所反映的实际工作经历和教育背景等,而不是纵深剖析求职者的个性和品格,也不便评估他的能力和潜力,因而确定录用的情况通常少见。

2. 复试

复试又称选拔性面试。对顺利跨过第一关的人,复试是初试与录用面试之间的阶梯。尤其对于某些角逐激烈的职位,在最终录用面试之前,对同一候选人进行多次复试是很常见的。

复试是为了对候选人的常识、能力、潜力、责任感、事业心等条件作一番深层次的考察,对他的禀性与素质进行谨慎的审视,以确定他是否是最合意的录用对象。

一般在复试阶段,招聘者与求职者之间的关系不像初试时那样疏远和严肃。复试时,问题的覆盖面很广,气氛比较自然和活跃,招聘者常提出一些开放性问题。例如:“如果你在办公室遇到一个未曾料到的棘手的客户,你将如何去接待?”以此来启发求职者进行想像和自我阐述;或突然询问求职者:“如果现在录用你,你什么时候能来上班?”以观察对方处理问题是否果断、有无魄力与能耐等。

3. 录用面试

录用面试阶段已把是否录用一名具备或基本具备任职条件的求职人员提到议事日程上了。通过录用面试,无论用人单位、招聘者,还是求职者,都应把一些具体事项(如专业、工作部门、工资、奖金、福利、试用期、培训期等问题)摆到桌面上商谈并写进协议书,作出一个使双方都能满意的录用方案。

与初试和复试相比,求职者在录用面试时的主动性已不局限在自我表露方面,而是已逐渐走出了被审视的窘境,并走向希望的彼岸。此时的选择更是双向的,不单纯是求职者被用人单位接受,而且求职者也要决定是否接受招聘者提供的条件和承诺。

以上三类面试,越来越多地在国内“三资”企业及涉外单位的招聘中采用。据不完全统计,初试的淘汰率为50%以上。复试和录用面试因人才市场及职位要求而异,有一次完成选拔的,也有三番五次在业务主管、部门主管、人事主管甚至高级官员分别主持下进行,全过程甚至达数月之久。

四、求职面试的形式

传统的面试采取一对一的形式,即由一个招聘者同个求职者面对面地谈话。然而在今天,随着对求职者要求的提高,面试的形式也变得多种多样了。我们可以从两个不同的角度对求职面试进行分类。先从面试时人员的组合看,最常见的有以下三种形式:

1. 讨论式

招聘者对多个求职者同时进行面试。招聘者拟出题目,让求职者集中讨论,共同寻求答案。有时还指定求职者轮流当主持人,而真正的主持人可能一言不发,悠闲自得地在一旁观看。这是一

种很有效的面试方式。它不仅可以节省招聘者的时间,更重要的是它比一对一的面试可以更有效地考察每一位求职者的领导、管理、处理人际关系、控制环境及表现自己等多方面的能力,同时还可以看出一个人的合群性及竞争性等品格。

遇到这种面试形式,如果没有心理准备,会感到意外。其实,只要认真想一想,就不难预测,被淘汰的人是那些在讨论中不受欢迎的人和缺乏能力的人。例如,没有能力发表意见的人;对他人的意见持全盘否定态度的人;别人发言时喜欢插嘴的人;固执己见,毫不退让,说话没有弹性的人;不顾别人反对,继续长篇大论的人;缺乏主见,只会附和他人意见的人等。知道了以上这些可能被淘汰的原因,也就懂得了自己应如何去表现——从特定的意义上说应试也是一种自我表现。

2. 竞赛式

多个求职者同时参加面试,招聘主持人可以是一个,也可以是多个。这种方式就像歌手大奖赛评比一样,主持人面对多个求职者,可以当场比较优劣。与“讨论式”不同的是,集体面试是主持人提出问题,然后由求职者依次回答,主持人通过求职者对问题回答的情况和态度对每个人作出评价。

参加集体面试除了要遵守“讨论式”的规则外,特别要注意发言技巧。通常,集体面试最令求职者伤脑筋的是自己本来想说的话却被前面的人讲完了。因此,有很多缺乏求职经验的人只好无可奈何地说:“我的意见和刚才那位先生(小姐)说的一样。”这样回答是乏味的。但也不能立即提出相反的意见去否定别人,你至少需要有一个过渡性的开场白:“我要说的,跟刚才那位先生(小姐)的看法很相似……”然后稍微改变一下说话的技巧,变换一下看问题的角度,从大家司空见惯的事情中发现别人不能发现的新问题、新见解。换句话说,不必一开始就反对他人的意见,相反,必