

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，用诚意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良好。

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。

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。

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。

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。

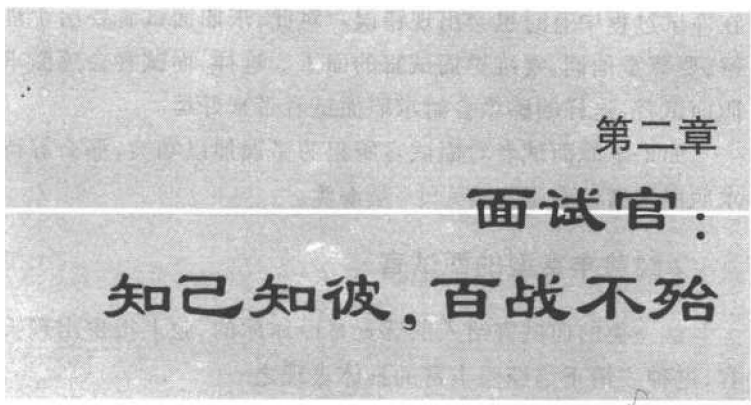
情商

什么是情商？也就是情绪之商，就是我们常说的性格。

不同岗位对人的性格有不同的要求。如：营销业务员需要性格开朗；而对仓库保管员的性格要求则恰恰相反。

所以，求职面试者的性格一定要适合岗位的要求。

如果求职面试者所做的工作与自己的性格不相符，就会感觉到越干越没劲、越干越烦，有的时候还可能会出大事故。这样不但耽误了用人单位，同时也耽误了求职面试者本人。



2.1 面试官的分类

我们分析面试官的类型就是为了做到知己知彼。

在面试过程中，求职面试者的对手就是面试官，只有摸清他们的情况，才能在面试中更加主动、有利。

1. 经验少的面试官

一般来讲，这样的面试官指的是从业经验比较少的那一类人。

这和年龄的关系不太大。年龄较大，但面试经验少，同样可划为这一类人群当中。

求职面试者在对付这一类面试官时，注意要紧跟面试官的思想走，回答问题注意分寸。由于工作经验不足，这样的面试官

在面试过程中有时也会出现错误。对此，求职面试者要给予理解，要尊重他们，要维护面试官的面子。这样，面试官会感激求职面试者，这样的感激会给求职面试者带来好运。

如果求职面试者对面试官所犯的的错误加以嘲笑，那么等待求职面试者的命运只有一个：被淘汰。

2. 经验丰富型的面试官

这一类的面试官给人的感觉是冷冰冰的，脸上很少出现笑容，这种表情正是经验丰富的具体表现之一。

由于他们长时间从事这项工作，遇见过的求职面试者很多。所以他们对新面孔已经麻木了。一般来讲，他们时间观念很强，说话直来直去。特别能刨根问底，不给求职面试者留面子，以达到面试的目的为主。

这一类的面试官在向求职面试者提问时，一般只问与工作岗位有关的问题。

求职面试者对付这一类面试官时，一定要实话实说。如果说了假话，而被追问能力特别强的面试官追问下来，就会漏洞百出。

3. 老奸巨滑型的面试官

这一类面试官都以和蔼可亲的面容出现。

他们对求职面试者很尊重、礼貌、客气，其目的就是想求求职面试者放松警惕性，暴露更多的自我。

面试官根据求职者真实的表现来判断求职者是否符合用人单位所聘岗位的要求。

求职面试者面对这类面试官时，一定要小心他们那和善面

容后的陷阱。他们有的问题看似与工作岗位没有关系，但往往就是这些问题，会让求职面试者上当。求职面试者遇见这样的考官是不幸的，这便应了那句古语：“谋事在人，成事在天。”

4.健谈型的考官

这一类型考官一般都是以自我为主，大谈特谈，不给求职面试者留有余地。

这样的面试官一般都是单位的一把手或老板。这一类型面试官最好对付，求职面试者只要对他们的业绩表示敬佩，让面试官心情顺畅，自己耐心听讲就可以了。在这种情况下，求职面试者的心情可以放松，不必太紧张。

2.2 面试官的心理

面试官在面试过程中的心理是多种多样的。

1.麻木不仁心理

由于现代社会人员流动速度加快，用人单位的招聘面试工作经常会有。所以面试官对此早已习以为常。对这种经常性的工作，面试官们早已麻木不仁了，只有特别优秀的求职面试者，才能触动他们。否则，他们会一直保持这种麻木不仁的心理。

2.压力心理

面试官对面试的结果负有直接责任。

也就是录用什么样的人到用人单位及录用人员在工作岗位上的表现，面试官都要负不可推卸的责任。能录用优秀的人才，面试官就能受到奖励；录用了不太理想的人，则会受到指责。

所以说，从某种角度来讲，在面试过程中，面试官的心理会比求职面试者心理压力还要大。因为他们必须找到优秀的人才。

3.反感心理

当面试官不认可或讨厌求职面试者时，就会有反感心理。

一般来讲，面试官的反感心理有两类：

反感毫无准备的求职面试者

面试官最反感毫无准备的求职面试者，即俗语说的“一问三不知”的那种人。这些求职应聘者既不知道行业情况，也不知道企业情况，甚至对岗位的要求也不熟悉。

反感性格过于内（外）向的人

面试是双向沟通的过程，双向沟通与单向沟通的区别是现场气氛不同。任何试图在气势上压倒面试官或挤牙膏式的回答问题的方式都是不可取的。

2.3 面试官常用的战术

1. 直来直去战术

这是面试官在面试时采用最多的战术，就是面试官直接按简历中的顺序，逐步提问。

这种战术的主要特点是强调时间性。也就是在短时间内最大限度地对求职面试者有一个全面的了解。

求职面试者在对付这种战术时，要沉着迎战。回答问题时也要直来直去，不可拖泥带水。

待面试官认可或欣赏你后，才能更多地表现自己。

2. 连续追问战术

面试官在面试过程中就一个问题展开追问，也就是我们常说的刨根问底。

如：

你们公司去年的销售额是多少？

为实现这一目标都采取哪些办法？

使用这些办法时都发生了哪些问题？

这些问题又是如何处理的？

在这种连续追问的情况。如果求职面试者不是亲自做过，

必然会露出马脚。

面试官认为在面试过程中，连续追问是对付那些说谎求职面试者的有力武器。

求职面试者在对付这种战术时，说话应注意严谨性，回答问题一定要前后一致，不要犯太明显的错误。

3.迂回战术

面试官在面试时，为了澄清一个问题，不采取直接提问的方式，而是采用提问别的问题方式，根据求职面试者的回答内容来澄清自己的判断。

如：面试官为了考察求职面试者离开前一个单位的离职原因，他不直接提问这个问题，而是提以下的问题：

上一个单位的领导怎样评价你？

上一个单位的同事怎样评价你？

你离职后，原单位有什么变化？

接替你工作的那个人怎样？

如果求职面试者在回答上述问题时表现得有理、有节、前后一致，不出现明显错误，面试官会认为求职面试者是正常离职的。反之，求职面试者在回答这些问题时，支支吾吾，前言不搭后语。那么，面试官通常会认为求职面试者在这个问题上说谎了。

求职面试者在对付这种战术时，一定要保持警惕性。

一定要记住，面试过程中面试官所提的每一个问题都是有目的的，千万不可掉以轻心，要认真对待每一个问题。面试官的

每一个看似无关紧要的问题背后，都是为了达到某一个目的。

4. 陷阱战术

面试官在面试时，预先设计好圈套，看看掉进圈套后的求职面试者的反应。用这种方式来验证求职面试者自己说的话和面试官的判断。

如：面试官向求职面试者询问上一个单位的薪资情况，这就是一个陷阱。如果求职面试者回答薪资很高，面试官马上就会问到：“那你为什么还要离开呢？”

在这里我还要指出的是，有一些面试官，他们往往会自以为是，在面试中常常为求职面试者设下各种陷阱，来难为求职面试者。这些面试官常常感觉自命不凡，喜欢标新立异。通俗一点讲 就是“鸡蛋里面挑骨头。”

求职面试者在对付这种战术时，一定要提高警惕，回答问题不光要精彩，还要保持前后一致，注意严谨性。

2.4 面试官不喜欢的几类人

1. 狂妄自大者

一般来讲，人的本事越大，脾气也就越大。

当然这种本事一定要真实。这种真实的本事就是与别人相比的时候，明显的高人一等，不是比别人高一点，而是高很多、很多。