面试为什么重要？经常我们会提到面试成本的问题，一位求职者在求职的最初，需要花费大量时间和精力，用在撰写简历、通过网络/报纸等途径挑选适合他的工作、投递简历并做记录这些准备工作上。如果他有幸获得一个面试机会，这些成本就会成为二选一赌局的砝码，若面试成功，他的投入将获得回报，但若面试失败，则意味着之前的付出归零，他不得不从头来过。

　　自然，我们都不希望自己的成本被白白投入水中，因此，面试前准备工作的充分与否，直接影响应聘者最后获得offer的几率，除了写出一份漂亮的简历之外，面试问题的应答决定着应聘者在求职这张考卷上的最后得分。

　　第一回合：常规问题应答

　　通常企业会从专业能力和职业素质的角度来考察应聘者，虽然说专业能力会因为招聘岗位的不同而有所区别，但除去非常具体的专业题目，面试官在面试时提出的问题和询问的技巧在很大程度上是共通的。应聘者需要做的是针对这些常规问题进行准备，而且必须保证应答时不会像背书一样僵硬。

　　问题一：你的缺点是什么？

　　问题分析：你真正的缺点是什么并不重要，面试者希望了解的是求职者是否对自己有一个正确的评价，对自己是否有足够的了解，心理是否足够成熟，以及是否有继续学习改进的愿望。当然，通常面试官不会把问题问得那么直接，而是通过让面试者举出具体事例的方式来回答，求职者难以临场编造一个具体的例子，因而答案更具真实性。但如果你诚实地交代了“我因为过于内向而放弃了销售机会”的故事，那同样等于你放弃了这个新的工作机会。

　　回答思路：这个问题根据面试者的不同，面试官也会对答案有不同的心理预期。比如说一个应届毕业生，就可以直接回答：“我相信我有足够的理论知识和专业能力，但是我的工作和社会经验不足，人脉也有所欠缺……”这样答案符合面试官对毕业生身份的定位，也符合实际情况，面试官便会觉得你谦虚诚实；而如果一个女性应聘管理岗位，则可以回答：“我最大的缺点可能就是不像女人，不够温柔……”总之，一切回答取决于你的实际状况和你对自己的定位。

　　问题二：你和上司因为工作有过分歧吗？最后的结果是？

　　问题分析：“企业潜规则”是一个流行词，其中重要的一部分就是“等级制度”，企业是一座等级森严的堡垒，如果你还没有意识到其中的残酷性，这个问题恐怕就会让你栽跟头，如果你的回答表现出对上司权力的挑衅，那么对不起，哪座庙都装不下你这尊大佛。其实这个问题并不难，你只要明白，上司是承担责任的那一个，所以他才是下决定的那一个。不要表现得好像青春期反抗父母权威的叛逆小孩，这并不能体现你的个性，只是让别人知道你还不成熟。

　　回答思路：必须遵从的原则：1.表示一定会选择适当的时机与上司沟通，其中“适当的时机”非常重要；2.表示通常情况下最终一定服从上司的决定，但不要使用“你是上司你说了算”这种表达方式。3.不要打“越级报告”的主意，这在任何企业都是禁忌。

　　问题三：是否有过失败的经历？

　　问题分析：既然提问的是“失败经历”，说明面试官在意的并不是这个结果，他想了解的是事情的过程、你处理工作的方法以及你的学习能力。通常“你工作中最难忘的一件事”“你在工作中遇到的最大困难”都可以等同于这个问题。在回答上，答案的具体事例也可以体现应聘者的专业程度，比如提到的困难是不是应聘岗位所不可避免的，所涉及的方法和使用的公司资源又是否恰当，这是一个非常专业的问题。

　　回答思路：回答的重点应该在“经历”，而非“失败”上，面试官并不想了解你对失败的态度——任何人都知道此时应该保持积极。回答时应该具体说明的内容有：1.当时的背景和能够使用的资源；2.你处理事情的方法；3.失败后的总结和反思。细节越详细越可以体现你的专业程度，总结和反思则体现了你的学习能力。有自信有准备的话，可以就失败的经历“重来一次”，提出新的解决方案。

　　问题四：你的期望薪资是多少？

　　问题分析：恭喜，如果被询问这个问题，说明你被录用的可能很大。在回答之前应该明白的是，其实每一个公司都有自己的薪酬体系，如果不是空降BOSS或者特别顾问，你不可能就薪酬问题有太多讨价还价的余地。这个问题背后没有隐含的意义，只要你对自己和本岗位估价正确即可。

　　回答思路：不能狮子大开口，想要获得比较公平的薪酬，有两种方法：一，在面试前进行市场调查，了解一下本行业本岗位的平均薪酬水平；二，如果这个数字比较难获得，那么可以以之前的工作收入为基准，适当地进行提升。需要注意的是，不要在没有依据铺垫的前提下直接说“我想要月薪多少”，也不要主动询问薪酬。

　　第二回合：特殊情况下的问题应答

　　有些应聘者会有特殊的情况，比如“频繁跳槽”和“职业空白期”，当这些特殊经历在简历上表现出来后，自然也逃不过面试官的询问。那么这些问题该如何应对？

　　情况一：频繁跳槽——如果你在5年内换了6份工作

　　面试官的考虑：

　　1.应聘者的从业情况存在不稳定性，如果我录用他，他是否也会在一年甚至半年内跳槽，浪费公司的招聘成本？

　　2.应聘者没有明确的职业目标，他对自己的定位不清；

　　3.其他不确定因素，比如不会处理人际关系或者个人性格自由散漫，这些问题在我的公司也不能得到解决。

　　问题分析：“为什么频繁跳槽”这个问题的背后，其实面试官真正想知道的是“你是否还会继续频繁跳槽”，因此“表决心”在这里非常重要。同时，频繁跳槽是一个贬义的表达，在回答时要将它正面化，不论是态度还是答案。

　　回答思路：1.诚实地承认过去的经历，即使你在简历上跳过一些公司，背景调查也会让你无所循行；2.表决心。表示你已经了解频繁跳槽的害处，并为此付出了代价，所以你不会再继续下去；3.说明频繁跳槽的经历给自己带来的其他收获，比如获得了多种工作经验；确定了职业目标，应聘的职位正与职业目标相符合。

　　情况二：转行——你做了6年猎头后想转行成为HR

　　面试官的考虑：

　　1.应聘者拥有多少转入行业的工作经验？如果录用他，我需要花费多少成本来培训？

　　2.应聘者是否具有在本行业发展的潜力？他的才能对于企业的贡献将会是多大？

　　3.应聘者是否愿意和新人一样从零做起？是否可以接受比以前低的薪水？

　　问题分析：任何招聘行为都是为了找到适合的人才，面试官问你“为什么想到要做HR”，其实他真正关心的并不是原因，而是你“适合不适合”，所以你的答案应该围绕着“我为什么适合转行做HR”而展开。同时，面试官对你的职业定位和发展方向仍有疑虑，他同时也在问：“你确定这个行业是你真正想要进入的吗？”在回答时要注意，不要露出个人稳定性不足的缺陷。

　　回答思路：1.虽然你应该表示愿意和新人一起起跑，但不能过多强调这一点。如果给面试官留下“你=新人”这样的印象，因为成本关系，你必然是被淘汰的那个；2.应该说明你过去的工作经验对于转行后的新职位仍有帮助，你看似从零开始，实际上却有各种软性技能作为铺垫，帮助你迅速提高；3.陈述你应聘这个职位的优势。比如你在猎头行业工作多年，有相当多的人脉关系，对HR行业也非常了解等。

　　情况三：职业空白期——如果你有三年职业空白期

　　面试官的考虑：

　　1.这段空白期对应聘者的业务技能造成多少影响？他是否可以很快进入工作状态？

　　2.当前职位对于空白时间长短的最大容忍度是多少？他是否适合这个职位？

　　3.这段空白是否会影响应聘者对于职业目标的确认？他是否能够在这个岗位上保持稳定性？

　　问题分析：如果简历上有空白期，那一定逃不过面试官的询问，不过面试官关心的并不是你在这三年里干了什么，而是经过这段空白期，你是否还能适应当前的工作。这个问题较多出现在生育后花费相当长时间照顾孩子的女性身上，面试官担心的是你是否能解决孩子与工作的矛盾，你所要做的就是解除面试官的疑惑，让他对你产生信心。不需要过多解释为什么会有空白期，也不必过多陈述空白期时自己干了些什么，除非这对你当前应聘的职位有益。

　　回答思路：1.确认自己的优势，这些优势正好满足当前应聘的岗位。比如在空白期里你参加了一次与应聘职位有关的培训；2.明确自己已经有了思想准备和具体方法措施。比如这三年时间你在照顾孩子，那么你应该有孩子和工作的平衡方案；3.从另一方面说明，这段职业空白对你相当宝贵，你利用这段时间对自己的职业和人生进行思考，你能够对自己更负责，也能够做出更为成熟的决定。

　　第三回合：女性面试中的尴尬问题

　　虽然劳动法有专项条例保护女性，但在求职过程中的性别歧视却是个长期存在的遗留问题，面试中经常会有女性求职者被问及一些尴尬问题，公司这样的做法当然有欠妥当，面试官当然也不够专业，但既然问题无法回避，那不如坦然面对。

　　尴尬一：你认为家庭和事业之间存在不可调和的矛盾吗？

　　隐含问题：当工作和生活出现矛盾时，你如何解决？

　　问题分析：其实不论男性还是女性，家庭与工作的矛盾都是同时存在的，只是传统意识影响，认为女性应该更倾向于偏重家庭一方，导致在面试时女性不得不经常面对这样的提问。然而，必须注意的是，企业并不愿意听到你“工作至上，完全不顾家庭”的回答，对于企业来说，既希望你以事业为重，但也希望你拥有一个幸福美满的家庭。“后院不失火”，才会使人无后顾之忧，集中精力干工作，才能发挥出你的聪明才干。

　　回答思路：经过上面的分析，你可以明白这样的问题并不难回答。在答案中应该体现出三个关键点：1.工作和生活之间确实存在矛盾，但并不是不能解决的；2.无论是工作还是家庭，都可以体现出你的价值；3.当工作和生活出现矛盾时，你有具体的处理方案，当然，大部分情况下，你会以工作为重。

　　尴尬二：你结婚了吗？最近打算要孩子吗？

　　隐含问题：你是否马上要休婚假产假？你是否婚后无法集中在工作上？

　　问题分析：除了工作和生活无法平衡外，提这样的问题企业更多是出于成本的原因。因为婚假和产假相对时间较长，在这段时间里企业等于是白白养着你，所以自然要考虑招收你进公司是否合算。然而这种做法其实是很不规范的，如果面试官当真在面试中流露出这样的态度，希望应聘者对于是否选择这家公司多加衡量。

　　回答思路：1.尽量避免直接回答；2.提及无论是婚姻还是孩子其实都有助于工作的稳定性；3.如果你觉得面试官真正想知道的是后一条隐含问题，那可以以上面一题的方式回答。

　　尴尬三：这个职位会遇到一些特殊情况，你能胜任吗？

　　隐含问题：女销售有时候会遇到客户提出非分要求，你能处理吗？

　　问题分析：这也是一个大家口头不说，但对于某些行业某些岗位普遍存在共识的问题，有时候，这可能是压力面试的一种，面试官想要考查当你面临不利情况时的承受和应变能力。以销售为例，销售看业绩吃饭，事实上企业关心的是你是否能完成业绩，而不是你用什么样的方式。

　　回答思路：1.避免直接说“能”或者“不能”；2.模糊回答，表示自己的专业性和能力足够完成任务；3.表示自己能够处理特殊情况——这并不意味着你会答应客户的无理要求。

　　我们无法罗列所有面试中的刁钻问题，更不用说还有专业性强的案例回答。面试者只有对自己清晰定位，对所应聘的公司和职位有足够的了解，做好针对性的准备，才能保证在面试中有出色的表现。当然，运气也是其中非常重要的部分，但是我们相信“好运”属于有准备的人。