**应届毕业生**

**求职面试宝典**

**（2010年12月）**

**目 录**

[应届毕业生面试之常识篇——基本礼仪 3](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860779)

[应届毕业生面试之模拟面试 4](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860780)

[面试准备——“全面备战”（1） 6](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860781)

[面试准备——“全面备战”（2） 9](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860782)

[面试时的十大绝对“不能说” 14](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860783)

[应届毕业生求职之常识篇——识别陷阱 15](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860784)

[应聘者经常遇到的面试考题 17](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860785)

[求职常识篇——面试礼仪案例分析 21](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860786)

[知名企业考量人才的五大指标 29](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860787)

[国企与外企的面试策略解析 30](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860788)

[面试题的错误回答与分析 34](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860789)

[知名企业面试“侦察” 35](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860790)

[Intel独特的招聘面试制度 37](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860791)

[面试礼仪最模范套路 41](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860792)

[女性外企面试常识 43](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860793)

[女生面试如何面对尴尬问题 45](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860794)

[精心设计面试前五分钟 47](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860795)

[克服面试怯场的十个招术 49](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860796)

[有趣而刁钻的面试题 50](http://www.360doc.com/writeArt.aspx?cid=11#_Toc281860797)

**应届毕业生面试之常识篇——基本礼仪**

面试是求职过程中很重要的环节，是面试官和求职者互相了解的重要步骤，面试官需要对求职者是否适合本岗位进行一系列的考察，而求职者也会通过和面试官的沟通来了解本岗位和本公司的情况。面试过程中有很多不可控因素，比如面试官的性格，如：两个人沟通过程中的互动程度等，但也有很多可控因素，比如“礼貌”。

应届生在学校和同学相处比较随意，在家中也都是以自我为中心，在和面试官谈话时，给人的感觉很像自来熟，和谁都能打成一片，而这却是面试中的禁忌。有些求职者讲话很直白，礼貌用语基本没有，“你们给多少钱啊”，“保险怎么上”，“不提供住宿啊”，“你们的企业文化是什么啊”，“怎么晋升啊”，给人的感觉好像讨价还价。   
　   有的求职者坐姿很不雅，随便倚靠在椅子上，装出很“成熟”的样子，岂不知，自己的谈吐早已将自己的实际情况表现得一清二楚。进门和面试官不打招呼，连最基本的“您好”都不会讲，总希望有人过来主动发现自己这块“宝玉”。   
　     通常在参加面试时，应聘者的心中都有两种情绪在交替跳动，一种是忐忑，另一种是期待。作为应聘者，都希望通过面试可以获得这份工作，希望这次面试能成为自己事业发展过程中一次成功的转折。但是，正如人们经常说的“机遇只降临给有准备的人”，要想在面试中表现不俗，就需要事先做好充分的铺垫，这既包括内在思想、知识层面的良好积淀，同时还包括衣着、举止等方面的谨慎处理。礼貌更是面试过程中的一个重要加分元素，说话多用敬语，“请您多介绍一下这个岗位的情况好吗”，“请问公司如何为员工提供保险和福利”，“很高兴和您见面，希望尽快得到您的面试反馈”，“和您谈话学到很多东西，非常希望能在咱们公司就职”，只短短的几句话，面试官会对你产生非常良好的印象，感觉求职者很有教养，一个有礼貌的员工在和团队中其他成员相处时，必定会赢得团队成员的认可。

**应届毕业生面试之模拟面试**

光掌握技巧是不够的，应届毕业生还得精通一门技术，然后反复练习，练习，再练习。进行一场模拟面试不仅能够帮助你完善你的技术，还可以让你得到有用的信息反馈和面试指导。

　　小李是一名熟练的网球运动员，在几年的时间里她参加了很多比赛，技术不断得到完善。每次上完课后，她都会聆听教练们的建议并接受他们的批评指导。

　　现在她快毕业了，报名参加了一些校园招聘。虽然她对自己非常自信，因为非常了解自己的长处而且语言表达能力突出，但她还是决定从专业的职业师那里得到一些好的建议。

　　模拟面试中得到专业人士的意见反馈类似于运动教练指导你如何提高自己的运动水平。它们都能够让你认识到你的长处以及在哪些方面你需要有待提高。多多练习会许在某些情况下对你有所帮助，最大的获益就是让你在不断的练习中中获得自信。在充满竞争的现代社会，你必须得进行充分的准备。

　　准备找工作之前，小李在学校的职业中心报名参加了一场模拟面试。面试前，她阅读了一些面试事项，内容如下：

**什么是模拟面试？**

　　1.同专业人士进行30分钟的录象面试

  　 2.对录象面试进行回顾并给出建设性的反馈

**准备工作：**

　    1.在面试中对你的公司及行业利益有所掌握  
　    2.调查和认同最普通的行业所具备的特点（分析技巧，交际能力，经济知识及解决问题的能力）  
　　  3.对提出的行为性问题要有条理的回答，比如“跟我讲一次......的经历”以及“你能给我一个你与....的例子吗？”

**面试期间：**

    　1.着装得体，就像去参加一场真正的面试  
　　  2.同面试官热情的握手或是微笑  
　　  3.倾听并了解面试者提出的问题，如果没听清可以再问一遍  
　    4.保持你的答案简洁中肯，两到三分钟就可以了  
　　  5.相信你能成功将自己推销出去  
　　  6.准备好要问面试官的问题

**反馈：**

    1.当你在观看自己的面试录象时，观察自己的感受，并能发现自己的企图  
　　 2.以开放而不是敌对的心态聆听反馈意见  
　　 3.从你的表现当中有所得，注意到外人是怎么看待你的

　　小李看完这些提示后，觉得该为模拟面试做些准备了。从自己的网球经历中，她懂得要先从教练身上学点技术然后再不断的练习。就像在网球比赛中一样，小李决定在面试过程中多投入一些精力，赢得这场面试比赛！

**面试准备——“全面备战”（1）**

如果说简历是第一种武器，那么你可以凭专业对口经验丰富或是小小的与众不同从“大浪淘沙”中杀出重围。但看你是否够格炼成“真金”还有一轮或是数轮的严酷面试。你够不够快、够不够狠、够不够锋利、是否有潜力成为名品精品全靠你的实战拆招啦！“知己知彼，方能百战百胜”这句话绝对是实战后所出的真知！

面谈前的准备包括：

**1.心理备战——“假想”**    　面试前的几天调整好自己的情绪，保持良好的精神面貌。最主要的是善用“假想”。有个很著名的美国短跑运动员曾经说过她的成功秘诀之一便是“假想”。除了刻苦的训练和心理调节外，她在每次赛前都会假想跑道的长度弯度、跑道的材质弹性，周围的人声人浪甚至场边青草的香味。   
    　面试前，你不但要假想面试的场景气氛，而且要想好每一步可能发生的情景。对于自己的履历应该烂熟于心，对于一些常规性问题早做充分准备：例如，你认为你能为公司做些什么？你为什么认为自己适合这份工作？你以前的雇主和同事对你的评价如何？等等。对于自己的优势弱势更要理性分析，尤其是针对诸如“你的缺点是什么”这样反面的提问，要想方设法地用简洁而正面的语言抵消反面问题。

**2.仪表备战——“适当”**    　其实，找工作也如同商业行为，雇主是买方，你是卖方，要吸引买方，除了“慧中”外，还要“秀外”。况且，当你踏进面试会议室后给人的第一印象就是你的仪表。   
    　考虑衣着时请先考虑公司的性质以及应聘的职位。如果公司规定穿制服的话，你就要考虑准备整洁大方的套装。如果是网络公司的话，便装也不会有太大不便。不过若你是应聘销售、公关、市场以及高级职位的，穿深色或者灰色的套装会比较合适，当然，可以用一些雅致的小饰物装扮自己。服装问题应该在面试前晚就决定，考虑周到，不要临时变卦。   
    　对男士而言，深色西装适合任何面谈，再配上白色或者浅灰浅蓝衬衣、款式简洁的领带。切记不可选择颜色明亮的领带，廉价蹩脚的领带夹也会减分。衣服必须干净平整，头发务必梳理整齐，皮鞋擦亮，指甲清洁，另外，刮干净胡子。   
    　女士的服装比男士有更多的选择，但仍以保守为佳：深色或者中性色的套装或夹克和裙子，配上一件端庄的衬衣（请勿加花边），穿上与之相配的深色长统袜以及半高跟的轻便鞋子（不要穿露出脚趾或细高的鞋跟）。使用棕色或黑色的手提包，将化妆品、履历表等放在里面。裙子以过膝的一步裙为好。发型也需保守。另外，白色、亮眼的黄色橙色、粉色系列的套装不太适合面试。

**3.材料备战——“完备”**   　 ★ 钢笔或水笔两支 为什么要两支？做备份以防万一啊！带钢笔或者水笔是以备随时填写正式的表格。   
    　★ 记事本 面试时记录或计算可能用得到。将笔和笔记本放在手提包的外层，方便随时使用，不至于到时现翻，浪费时间又显得缺乏组织能力。   
    　★ 最近更新的简历 至少两份，多多益善 即使你的简历已使你获得面谈机会，约谈者仍有可能收取另一份履历，准备完整的履历表有两个目的：第一，在公司填写申请表时，可随时取出作为参考；第二，面谈后可直接留给公司。多准备几份的目的在于如果不止一个面试官的话，可以表现出你的仔细完备。   
        ★ 文凭和各种证书 俗称“敲门砖”，如果担心丢失，就带复印件。   
    　★ 照片和身份证 有可能用不着，但有备无患啊。   
    　★ 报纸或者杂志一份 有时等候面试的时间很长。不过千万不要携带“八卦”报章杂志，最好携带相关专业杂志，可以显现出你始终关注这个领域的动向。   
    　★ 公文包一只 若要携带以上物品，女士们可要准备一只适合自己的公文包，手袋是挤不下这些东西的，况且其中有些文件不能折。   
    　★ “秘密武器” 如果你工作成果的证明或者作品甚至专利证明，请务必带上，这可是证明你自己的最好的“秘密武器”！

**4.背景备战——“详尽”**  
   　 熟悉可能任职的新公司会增加面试官的印象，因为你对公司了解越多，表明你对公司及工作越有兴趣。此外，还可以增加你在面谈时的自信。了解公司越多，越能把握自己，应付如流。   
   　 一般公司通知你面试两种方式，一是电话，二是来信或E—mail。面试通知的到来也意味着你侦察行动的开始。如果是电话，除了记下对方公司名称、面试时间地点外，不要简单就说再见，请尽力搞清如下问题：   
   　★ 面试的方式 是多人同时进行面试？还是一个一个单独面试？   
    ★ 面试的内容 是不是会有笔试？或者此次面试只进行笔试？   
  　 ★ 面试的对象 面试官姓氏和职位，是人事主管还是部门负责人？   
   　 如果是书面的通知，你也要及时打电话向对方询问，有了这些信息，你对面试就应该心里有底了。   
  　  随后的“侦察”行动自然是搜集该公司的资料，如公司的规模、性质、开办年月、做什么产品项目、年营业额、成长幅度、人事制度、企业文化、在行业中的排名等等，尽量多了解一些。现在的公司一般都有自己的网站，这为“侦察”行动省下不少力气，了解得越清楚，你的面试成功率也就越高。一个对他所面试的公司很熟悉的应聘者，往往较容易获得面试官的认同；反之，一个对公司做什么产品都不去了解的人是很难取得面试官的信任的。除此之外，如果能够了解公司的氛围，对你准备合适的穿着和谈吐也是十分有用的。   
    　重要的是，尽可能了解你所申请的职位。如果你熟悉职务的性质，你将会成为强有力的申请人。值得注意的一点：为某项特殊职务做好一切准备绝对是正确的。但是你千万不可将自己局限在某项特殊职务上，而忽略对其他职务的考虑。   
 　   准备好了这一切，剩下的就是通过地图确定到达面试地点的路线，特别留意一下住地到对方公司的交通，有时面试会提到相关问题，无论坐车骑车，选一个时间最短的答案备用。有空的话，最好能先跑一趟，观察一下公司周边的环境，看看对方公司的“档次”，用行话来说就是“踩点”。   
　　现在你可是在打一场“有准备的仗”，怎么样，是不是对自己有了很大的信心？最后也是最重要的一点——“自信”是锋利的武器！Go，过关斩将，赢得漂亮的一仗吧！

**面试准备——“全面备战”（2）**

**一、面试从接到通知就开始了**　　面试是求职者求职择业的关键环节，与做任何事情一样，失败永远比成功来得简单，容易。希望能引起求职者的高度重视，以免因不慎而使择业功亏一篑。常言道：不打无准备之仗，30分钟的面试，要做30小时到300小时的准备都不为过。

　　现在越来越多的企业在录用员工时重视对其人品的考察。因此在面试时，考官们会随时注意求职者的言行举止。那些举止得体者往往能获得考官的青睐。实际上，从通知你面试时，你一接电话就是开始考试了。

　　当你一旦发出简历，你所期盼的就是接到电话，通知你去面试。所以要随时做好对方打电话来的准备，要准备好一些纸、笔记本、一支笔和排号好的简历一块放在电话旁边。

接到电话首先问：“您好！”当对方通知你面试时，不要过于激动导致大喊大叫，要平和地说：“谢谢！”再认真听对方讲面试的时间、地点、方式、及要求，边 听边记。然后提出自己想了解的相关问题，准确记下给你打电话的人的名字、电话号码和地址。再次表示感谢，挂机前要说“再见！”

**二、面试前的物资准备**

　　人们常言：不打无准备之仗。凡事预则立，不预则废，有充分的准备，方能战无不胜，攻无不克！因此在你去面试之前，准备工作马虎不得：

　　在寄出求职信的同时，应该把每个企业的求才广告剪辑记录下来，以便在收到企业的面试通知时进行查阅，避免张冠李戴。

　　接到面试通知后，要搞清楚究竟在何处上下车、转换车。要留出充裕的时间去搭乘或转换车辆，包括一些意外情况都应考虑在内，以免面试迟到。

　　面试前，应把自己准备带去参加面试的文件包整理一番，带上必备用品。这是面试礼仪中最应该避免的疏漏；求职记录本应该随时带在身边，以便记录最新情况或供随时查询。

文件包要整理整齐，面试时的细小行为最能说明一个人的真实情况，所谓“于细微处见真情”。因为从中可以看出这位求职者的条理性，一个自己包内物品都是弄得杂乱无章的人，很难在工作中有条有理。

**三、面试前的心理准备**

　　目前职场找工作竞争非常激烈，求职者挖空心思、想尽各种办法去求职，但是，许多时候都非常的盲目，其中重要的原因就是对职场的迷茫、对自身认识不足、没 有做好有针对性的准备，毕业生择业的过程，是一个复杂的心理变化过程。面试者是在通过竞争，谋求职业，成功的关键在于自己的才能以及临场发挥情况。面对严 峻的就业形势，面对众多的竞争对手，要想获得择业的成功，没有充分的心理准备，没有良好的竞技状态是不行的。做好择业前的心理准备，排除心理干扰，应着重 克服以下几方面的心理障碍：

        1.盲目自信、胃口高吊  
　　  2.自卑畏怯、信心不足  
　　  3.当断不断、患得患失  
　　  4.依赖心理、人云亦云

**四、面试前的研究准备**

　　“知己知彼、百战不殆”，求职本来就是一场战斗，如今的求职就业是每一个人都需要学习的技能和本领，而就业和求职也绝非某些人所想象的那么简单。有的人 之所以一帆风顺、战无不胜，有的人却屡战屡败、到处碰壁，除了各自的知识、本领、素质的不同外，最根本的区别还在于“知己”的能力上。

　　所谓求职中“知己知彼”的能力，所指的实际上就是一种了解自己、选择自己之后，让他人也能正确地了解和选择你的一种能力，换句话说：就只是让企业来了解自己、选择自己。要做到“知己知彼、百战不殆”， 面试前就要研究以下三个问题：

　　1．研究一下你自己

　　面试最重要的还是自己准备：一般面试都分为自我介绍、回答问题和应聘人提问这三个环节。首先自我介绍要做好，其次对申请的职位要很了解，了解了职位后，你要问自己：

　　    1）待聘的工作职位合适你吗？  
　　    2）应该如何给职业定位？  
　    　3）你对这个职位有兴趣吗？  
　　    4）你参于竞争的优势和劣势是什么？

　　2．研究面试官

　　面试是应聘者与面试官直接接触、当面回答的场面，多数人会感到紧张、慌乱，临场发挥不好，见了面试官后，心跳加快、举足无措，智商、口才、形象、仪态都大打折扣。其实这大可不必，你研究好面试官，面试时，就可沉着冷静、平常对待，消除紧张情绪，流畅应答。

　　面试官有六种：谦虚型、老练型、惟我独尊型、演讲家型、死板型、迟滞型等六种类型，提出的问题风格不同、基调不同，均属于全方位、广角度、多元化、含义 深的问题。但是，问题虽然五花八门、千变万化，但万变不离其宗，提出的所有问题都有其清晰明确的目的，目的就是在考察、考核求职者对这份工作的态度和能 力。即应聘者的教育背景如何？有哪些具体工作经历？是否具备相关的能力素质？是否具备较高的职业素养？是否具备相关专业技能与相关经验 ？应聘者的优缺点是什么？优劣势是什么？成就与失败是什么？个人的发展规划是什么？是否有发展潜力和成功意向？等等。问题类型也就是直接式、选择式、自由 式、因果式、测试式、挑战式、诱导式等几种。

　　面试过程过五关斩六将，而应聘者的回答将成为面试官考虑是否接受他的重要依据。对应聘者而言，了解面试官的真实意图至关重要。如果在你面试之前可以通过电话和考官进行一次交流那是再好不过的了：

　　    1）让主考官对你有良好的第一印象  
　    　2）主考官的整体考核内容是什么？  
　    　3）主考官主要了解什么方面的问题？  
　    　4）各种类型主考官的的不同应对方法。

　　3．研究企业的相关资料

　　企业一次次面试应聘者，以期通过应聘者越来越难以事先准备的反应，考量其真实水平。但是，绝大多数面试官不可能像应聘者一样，做好被“考问”的准备。在 这种情况下，应聘人员出其不意地使用一两招“进可攻，退可守”的招数，或许可以起到“后发而先至”的效果，你要保证自己对所应聘的公司和职位有着相当的了 解。因此，求职前，要先了解一下公司的情况：总公司所在地、规模、架构、背景、经营模式、目前的发展状况和未来的发展规划等概况等最好事先有概略性的了 解，如无法得到书面资料，也要设法从该公司或其同行中获得情报。包括业绩的表现、活动的规模，以及今后预定拓展的业务等，若能得到业界的评价更好！其实， 这些信息最好是在投简历的时候就应该要知道的。

另外，应聘企业的文化是什么？企业文化对个人发展极为重要。一个聪明的求职者，不 难在面试过程中过滤出一些关于企业文化的信息，从而判断出企业的环境是否公平，也可以判断出如果入职该企业，上升通道中是否有被限制因素。在面试时，公司 了解你的同时，你也可以对公司的情况进一步了解，谈到工资和待遇时，就含糊其词的公司，也要提高警惕。避免因为急于找到工作而上当受骗，特别是不要轻易给 招聘单位预付任何费用，进入某个公司也不要盲目欢喜，要观察、思考，谨慎、机灵，不要投错公司，错位就业会引发多米诺效应。

**五、面试前的提问准备**

　　企业为什么要面试？这是企业了解应征者对工作态度以及身在社会中一些必备常识的最好方法，如果一问三不知，是没资格当社会中坚份子的，假若想要有立即回 答的本事，那么平常就应多注意媒体报导，特别是关于希望进入业界的消息！在笔试、面试和实地考察等招聘方式中，面试是反映应聘者能力的一种重要手段。下面 是一些经典的常见面试问题，虽然每家公司的问法都是千变万化的，但万变不离其宗，所谓“运用之妙，存乎一心”，掌握了常规的方法技巧，面试当然会马到成功 的。

　　在用人单位的面试过程中，最大的困难就是如何回答面试人员的问题了。其实如果你能够好好准备，加上临场镇定的表现和充分发挥，针对不同类型的问题，要以不同的方式应答，灵活机动，才能有助你轻松过关，争取求职成功。

一些名企特别是500强企业面试时，常常用英语来进行问答，当面试官用英语向你提出问题时，你要是能讲一口流利的英语，那无疑是为您的面试添分。所有的面试官都会对你刮目相看。

**六、面试前的仪表仪容准备**

　　白领的形象和礼仪往往代表公司形象，面试者要注意自己在面试中的 仪表仪容问题。仪表大方、举止得体，与文职人员的身份相符合，给招聘人员留下大方、干练的良好印象，是求职者的加分题。选择服装的关键是看职位要求，应聘 银行、政府部门、文秘，穿着偏向传统正规；应聘公关、时尚杂志等，则可以适当地在服装上加些流行元素，显示出自己对时尚信息的捕捉能力。仪表修饰最重要的 是干净整洁，不要太标榜个性，除了应聘娱乐影视广告这类行业外，最好不要选择太过突兀的穿着。对于应届毕业生来说，允许有一些学生气的装扮，即使面试名 企，也可以穿休闲类套装。它相对正规套装来看，面料、鞋子、色彩的搭配自由度更高。

身上穿的、手上戴的均能反映出求职者对所申请 的职位的理解程度。参加面试，在衣着方面虽不要特别讲究、过分花哨华丽，面试时你所穿的西服、衬衫、裤子、皮鞋、袜子都不宜给人以崭新发亮的感觉，但也要 注意整洁大方，不可邋遢，不可修饰过分。无论是男装或女装，对质料要略有讲究。好的面料可以使剪裁全体的服装更加合身、相得益彰。合乎自身形象的着装会给 人以干净利落、有专业精神的印象，男生应显得干练大方，女生应显得庄重高雅。

**面试时的十大绝对“不能说”**

１、面试时迟到，而且称自己迟到是因为别人指错了方向。

２、不修边幅或者着装不当。坐姿懒散，与主持面试的人不保持良好的目光接触。

３、说其他同类型公司的坏话。

４、没有能将自己的能力与雇主的需求联系起来。吹嘘自己有多行，但却没有列举出相应的成就作为证明。

５、回答没有明确的焦点，说话没有组织性，想到哪里说到哪里。

６、不表现出激情，也看不出希望得到这份工作或是对所应聘的工作表现出“孤注一掷”的激情。

７、对大多数提问都用简短的“yes”或“no”来作答或是给出的答案是预先背好的，但回答时忘记了答案的某些部分。

８、直呼主持面试人的名字或将他的名字搞错。

９、问这样的问题：“我怎么样？您准备雇佣我吗？”或当别人问“你有任何问题吗”的时候，回答“没有”。

１０、在面试快要开始的时候，不假思索地脱口而出这样的话：“我想至少应挣到3000元，希望这份工作至少能给我这个数。

**应届毕业生求职之常识篇——识别陷阱**

**1.押金陷阱**

    长春市某大学计算机专业学生张某从10月中旬起，她已经投出了60多份简历，均石沉大海。11月20日，张同学打开自己的邮箱，发现了一封来自广东省粤海电子科技有限公司的回信，信的大概意思是：企业看到她的个人简历之后十分满意，已决定录用她，并为她建立了个人档案，2006年毕业之后，即可到该公司上班，工资待遇每月3000元。为了避免张同学进行多项选择，公司决定先向她收取200元的抵押金，并附上了公司的账号。

    “当时我真的太高兴了，就像看到了曙光，我一直就想到南方发展。看到要求交抵押金时，我确实犹豫了，但是转念又一想，不能因为200元钱而失去这么好的机会啊，所以第二天我就把钱汇过去了。当我在23日打那个公司的电话，询问钱是否到账时，我发现所有的电话不是关机就是占线，直到现在，我也没有联系到这家公司。”张同学说。

    据了解，我国的《劳动法》有明确的规定，建立劳动关系，不能向劳动者收取抵押金、报名费、培训费等。一家正规的用人单位不会向就业学生收取任何费用，或出现扣留证件等情况。

一些用人单位抓住了学生就业心切的心理，进行诈骗并屡屡得手。毕业生应加强自我保护意识和辨别企业真伪的能力，以免上当受骗。

**2.试用陷阱**

    11月28日，在长春电视台工作已半年的赵莫给记者讲述了他在毕业找工作的遭遇。赵莫回忆说：“我是一名大专生，学的是摄像，去年12月份的时候，一个电视栏目组到我们学校招聘，我当时被选中了，非常高兴，当时谈的条件是适用三个月。这期间没有工资，试用合格后，正式聘用，工资800元加奖金。”

    在那三个月中，赵莫没有一个休息日。除了正常工作之外，还要在每个周六、周日的时候和老摄像们一起去做婚礼录像，“录一个婚礼，最多给我一包烟，吃一顿婚宴。”赵莫说。虽然工作如此努力，但是三个月后，赵莫还是被“炒”了。制片人的理由是，赵莫和节目组的另外一名实习的女生关系暧昧，而在栏目组中是不允许同事之间谈恋爱的。

    后来赵莫才知道，这个栏目组每三个月进行一次招聘，都是以试用期三个月为名。三个月满，会以各种理由将试用人员辞退，之后继续招收。这样，他们就可以免费用到劳动力。

专家表示，先试用再签劳动合同的做法本身就是违法的。这多半是用工者为了逃避劳动合同的约束和《劳动法》的制裁而采用的手段，目的就是想使用廉价劳动力。只有签订了正式的劳动（聘用）合同，双方才可约定试用期，而不是在试用期满后签订劳动合同。

**3.口头承诺陷阱**

    长春市某大学10名学生集体到广西的一家民营企业做食品检验工作。当时该企业给学生的口头承诺是：月薪4000元，外加年终分红；工作满一年，分房；工作满三年，配车。所有人都认为这几个学生遇到了天上掉馅饼的好事，这10人没有和该企业签订任何的书面合同，就去了广西。

    到了广西之后，急于求成的学生们草率地与该企业签订了工作合同。一个月之后，所有人都大呼上当。他们的月薪确实是定在了4000元，但是在工作中他们经常违反合同上的“霸王条款”。例如，迟到一次罚款500元；在食堂吃饭，剩饭、剩菜罚款100元。结果，大家一个月工作下来，扣掉各种罚款，实际发到手里只有可怜的三四百元钱。学生们集体反抗，说要辞职不干了，该企业拿出工作合同，要求每个学生交8000元的违约金。

    专家提醒，大学生选择工作的时候，最好参加学校组织的招聘会，学校对前来招聘的企事业单位都会进行详细的考查，安全性较高。如果进行网上招聘，要去政府公布的正规网站。对于个人开设的中介机构，一定要谨慎对待。

    在与用人单位洽谈时，要大胆地和用人单位商谈有关工资、保险等相关内容，洽谈成功后，一定要和他们签订具有法律效用的书面合同。签订正式工作合同时，要注意条款的设置，切勿签订“霸王条款”。

**应聘者经常遇到的面试考题**

  1 谈谈你自己吧！   
    2 你有什么问题要问吗？   
    3 你的期望待遇是多少？   
    4 为什么离开目前的工作？   
    5 你觉得自己最大的长处是什么？   
    6 你觉得自己最大的弱点（缺点）为何？   
    7 你多快可以开始来上班？   
    8 目前的工作上，你觉得比较困难的部分在哪里？   
    9 为什么你值得我们雇用呢？   
    10 你的工作中最令你喜欢的部分是什么？   
    11 对于目前的工作，你觉得最不喜欢的地方是?   
    12 你找工作时最在乎的是什么？   
    13 请介紹你的家庭。   
    14 请谈谈在工作时曾经令你感到十分沮丧的一次经验。   
    15 你最近找工作时曾与哪些工作面谈过？应徵什么职位？结果如何？   
    16 请你用英文介紹目前服务的公司。   
    17 如果我雇用你，你觉得可以为部门带来什么样的贡献？   
    18 你觉得自己具备什么样的资格来应徵这项工作？   
    19 谈谈你最近阅读的一本书或杂志。   
    20 你觉得你的主管（同事）会給你什么样的评语？   
    21 你如何规划未来，你认为五年后能达到什么样的成就？   
    22 你觉得要成为一位成功的〔　〕需要具备什么样的特质及能力？   
    23 谈谈你觉得对于自己的表现不甚满意的一次工作经历。    
    24 由你的履历看来，你在过五去年內更换工作颇为频繁，我如何知道如果我们录用你，你不会又很快的离职？   
    25 你曾经因为某一次特殊经验而影响日后的工作态度吗？   
    26 你最近是否有参加训练课程？请谈谈课程內容。是公司资助还是自费参加？   
    27 对于工作表现不尽理想的人员，你会以什么样的激励方式来提升其工作效率？   
    28 你曾听过我们公司吗？你对于本公司的第一印象如何？   
    29 你如何克服工作的低潮期？   
    30 你与同事之间的相处曾有不愉快的经验吗？   
    31 谈谈你对加班的看法。   
    32 请描述目前主管所具备的哪些特质是你认为值得学习的？   
    33 你对于我们公司了解多少？   
    34 你目前已离职了吗？   
    35 如果这份工作经常要出差、出國，平均每个月两次，每次约五天，你可以接受吗？   
    36 你开始投入找工作的时间有多久了？   
    37 你自认为还有哪些方面可以再加强？   
    38 如何由工作中看出你是个自动自发的人？   
    39 在你过去的销售经验中，曾遇到什么样的难题？你如何克服它？   
    40 你通常从事什么样的休闲活动？   
    41你对于这份「行销助理」（或其他基层职务）的工作有什么样的展望？  
    42 你如何让部属有杰出的工作表现？   
    43 对于「变化」你如何应付？   
    44 你为何挑选这三位人士做为你的推人？   
    45 请描述你目前（或之前）的主管最令人不满的地方是什么？   
    46 你认为这个产业在未来五年內的趋勢如何？   
    47 你的主管认为你在哪些方面有改进的必要？   
    48 你的工作通常能于时限內完成吗？   
    49 你对于社团活动的看法如何？  
    50 你觉得「秘书」（或其他职务）的工作內容究竟是什么？   
    51 你为什么选择念〔历史〕系？  
    52 你在同一家公司待了这么长的时间，难道不觉得若要再去重新适应新的企业文化，可能会产生严重的水土不服现象吗？你的适应能力、应变能力如何？   
    53 对于明知施行后会引起反弹的政策，你仍能贯彻到底吗？   
    54 如果时光能倒流，你会选择不一样的大学生活吗？   
    55 你认为「成功」的定义是什么？   
    56 如何兼顾事业与家庭？   
    57 你觉得他人的肯定对你很重要吗？以〔员工关系〕这样性质的工作而言，通常是吃力不讨好的，你如何让自己保持冲劲呢？   
    58 你认为自己最需要改进的地方在于──   
    59 你觉得学生时代所接受的各项训练足以令你胜任这份工作吗？   
    60 如果你有机会重新选择，你会选择不一样的工作领域吗？   
    61 你曾经有解雇员工的经验吗？   
    62 请谈谈工作中比较会令你感到无力感的部分。   
    63 你觉得自己还有哪些方面的特长是沒有写在履历表上的？   
    64 你比较喜欢团队合作的工作方式，还是独立作业？   
    65 在你之前的工作经验中，哪一项是值得继续沿用至目前的？   
    66 你觉得你在时间安排运用方面的能力如何？   
    67 通常对于別人的批评，你会有什么样的反应？   
    68 如果明知「这样做不对」，你还是会依主管的指示去做吗？   
    69 你知道这份工作需要常常加班吗？你觉得你能配合吗？   
    70 什么样的管理风格是你所欣赏的？   
    71 你如何做出决策？   
    72 当你进入一家新的公司或新的产业，你会经由何种方式获得相关知识？   
    73 身为一名业务人员，当你被客户拒绝时，你会如何处理？   
    74 你对于主管的学历、能力都低于你有什么样的看法？   
    75 你还有继续念研究生的计划吗？   
    76 请敘述你个人的管理风格。   
    77 谈谈最近一次因为工作而情绪失控的情形。

78 你对于「创业」有什么样的看法？

    79 你的主管最常建议你哪方面的能力有待加强？

    80 你会希望做你老板的工作吗？为什么？

    81 你与同事之间相处发生矛盾时，你会怎么办？

    82 可否描述一下你自己的个性？

    83 你的工作內容中包括\*\*\*\*\*\*，可不可以谈谈你在这方面的经验。

    84 如果我们的竞争对手也有意录用你，你的态度如何？

    85 你对于与女性主管共事的看法如何？

     86 你为什么会考虑接受一份各方面条件都低于目前的工作？

    87 你会考虑接受低于目前的待遇吗？

    88 你可以接受职务外的安排吗？

    89 如果客戶在办公室外大声抱怨，你如何处理？

    90 如果你接到一通客戶的抱怨电话，你确定立即解决他的问题时，你会如何处理？

    91 你通常下班后的时间，你都做些什么？

    92 如果你进入本公司，对于这项岗位以及这个部门，你打算怎么改变？

    93 你在ABC公司时，曾经有机会在制度或组织层面进行调整改变吗？

    94 你觉得什么样的人最难相处？

    95 请叙述你一天的工作情形。

    96 你在学校时曾参与哪些課外活动？

    97 求学时，你曾经利用课余打工吗？

    98 你在学校时，曾担任系里或社团干部吗？是复杂什么职务？

    99 我注意到你曾担任校园\*\*\*\*，你的主要工作是什么？

    100 你曾经与升迁的机会失之交臂吗？

**求职常识篇——面试礼仪案例分析**

我们在现代生活中比较重要的是礼仪问题，服饰打扮、举止言谈、气质风度、文明礼貌，无一不在影响着你的形象，决定着你的前程和命运。由于举止得体，面试获得了机会，这个机会是工作机会也是学习机会，你将在工作中不断提高自己的能力。反之，如果职场上不注重礼仪，本来很好的机会，可能由于举止言行的某一个失误，则将面试失败，导致终生机不再来。

　　案例：米琳大学时就听人说就业不容易，所以毕业前就投了很多简历，可都石沉大海，没有结果。后来好容易盼来两家面试机会，可是，都因没有作过面试辅导，面试出了问题。自己感觉明明不错，可就是没通过。于是找到宏威职业顾问进行咨询，才知道这里面有很多学问，于是在做了职业生涯规划之后又加了面试辅导，从头到尾对面试前、面试过程、面试之后的所有要求，做法和问题作了全方位辅导，又针对专业和职位进行了场景训练。再次面试时心中有了底，心态也非常好，信心十足、面带微笑、语气和缓、应对自如，不但顺利通过面试，还得到面试官赞许的眼光和点头。米琳高兴极了，因为她终于用专业求职者的姿态，在众多竞争者中颖而出，进入了一家著名的外资公司，在同学中最先找到了合适自己的工作。

**分析：**

**面试，就是当面考试，谁懂得礼仪，谁就拿到加试分，谁就容易拿到高分，谁就最先通过，谁就最先拿到第一桶金。你在整个发简历、面试过程中就要全套专业，这样才能击败对手，求职成功。那么，面试过程中，要注意的礼仪是什么呢?**

**面试礼仪一：时间观念是第一道题**

　　守时是职业道德的一个基本要求，提前10-15分钟到达面试地点效果最佳，可熟悉一下环境，稳定一下心神。提前半小时以上到达会被视为没有时间观念，但在面试时迟到或是匆匆忙忙赶到却是致命的，如果你面试迟到，那么不管你有什么理由，也会被视为缺乏自我管理和约束能力，即缺乏职业能力，给面试者留下非常不好的印象。不管什么理由，迟到会影响自身的形象，这是一个对人、对自己尊重的问题。而且大公司的面试往往一次要安排很多人，迟到了几分钟，就很可能永远与这家公司失之交臂了，因为这是面试的第一道题，你的分值就被扣掉，后面的你也会因状态不佳而搞砸。

　　如果路程较远，宁可早到30分钟，甚至一个小时。城市很大，路上堵车的情形很普遍，对于不熟悉的地方也难免迷路。但早到后不宜提早进入办公室，最好不要提前10分钟以上出现在面谈地点，否则聘用者很可能因为手头的事情没处理完而觉得很不方便。外企的老板往往是说几点就是几点，一般绝不提前。当然，如果事先通知了许多人来面试，早到者可提早面试或是在空闲的会议室等候，那就另当别论。对面试地点比较远，地理位置也比较复杂的，不妨先跑一趟，熟悉交通线路、地形、甚至事先搞清洗手间的位置，这样你就知道面试的具体地点，同时也了解路上所需的时间。

　　但招聘人员是允许迟到的，这一点一定要清楚，对招聘人员迟到千万不要太介意，也不要太介意面试人员的礼仪、素养。如果他们有不妥之处，你应尽量表现得大度开朗一些，这样往往能使坏事变好事。否则，招聘人员一迟到，你的不满情绪就流于言表，面露愠色，招聘人员对你的第一印象就大打折扣，甚至导致满盘皆输。因为面试也是一种人际磨合能力的考查，你得体、周到的表现，自然是有百利而无一害的。

**面试礼仪二：进入面试单位的第一形象**

　　到了办公区，最好径直走到面试单位，而不要四处张望，甚至被保安盯上;走进公司之前，口香糖和香烟都收起来，因为大多数的面试官都无法忍受你在公司嚼口香糖或吸烟;手机坚决不要开，避免面试时造成尴尬局面，同时也分散你的精力，影响你的成绩。一进面试单位，若有前台，则开门见山说明来意，经指导到指定区域落座，若无前台，则找工作人员求助。这时要注意用语文明，开始的“你好”和被指导后的“谢谢”是必说的，这代表你的教养;一些小企业没有等候室，就在面试办公室的门外等候;当办公室门打开时应有礼貌地说声：“打扰了。”然后向室内考官表明自己是来面试的，绝不可贸然闯入;假如有工作人员告诉你面试地点及时间，应当表示感谢;不要询问单位情况或向其索要材料，且无权对单位作以品评;不要驻足观看其他工作人员的工作，或在落座后对工作人员所讨论的事情或接听的电话发表意见或评论，以免给人肤浅嘴快的印象。

**面试礼仪三：等待面试时表现不容忽视**

　　进入公司前台，要把访问的主题、有无约定、访问者的名字和自己名字报上。到达面试地点后应在等候室耐心等候，并保持安静及正确的坐姿。如果此时有的单位为使面试能尽可能多地略过单位情况介绍步骤，尽快进入实质性阶段。准备了公司的介绍材料，是应该仔细阅读以先期了解其情况。也可自带一些试题重温。而不要来回走动显示浮躁不安，也不要与别的接受面试者聊天，因为这可能是你未来的同事，甚至决定你能否称职的人，你的谈话对周围的影响是你难以把握的，这也许会导致你应聘的失败。更要坚决制止的是：在接待室恰巧遇到朋友或熟人，就旁若无人地大声说话或笑闹;吃口香糖，抽香烟、接手机。

**面试礼仪四：与面试官的第一个照面**

**面试礼仪1.把握进屋时机**

　　如果没有人通知，即使前面一个人已经面试结束，也应该在门外耐心等待，不要擅自走进面试房间。自己的名字被喊到，就有力地答一声“是”，然后再敲门进入，敲两三下是较为标准的。敲门时千万不可敲得太用劲，以里面听得见的力度。听到里面说：“请进”后，要回答：“打扰了”再进入房间。开门关门尽量要轻，进门后不要用后手随手将门关上，应转过身去正对着门，用手轻轻将门合上。回过身来将上半身前倾30度左右，向面试官鞠躬行礼，面带微笑称呼一声“你好”，彬彬有礼而大方得体，不要过分殷勤、拘谨或过分谦让。

**面试礼仪2.专业化的握手**

　　面试时，握手是最重要的一种身体语言。专业化的握手能创造出平等、彼此信任的和谐氛围。你的自信也会使人感到你能够胜任而且愿意做任何工作。这是创造好的第一印象的最佳途径。怎样握手?握多长时间?这些都非常关键。因为这是你与面试官的初次见面，这种手与手的礼貌接触是建立第一印象的重要开始，不少企业把握手作为考察一个应聘者是否专业、自信的依据。所以，在面试官的手朝你伸过来之后就握住它，要保证你的整个手臂呈L型(90度)，有力地摇两下，然后把手自然地放下。握手应该坚实有力，有“感染力”。双眼要直视对方，自信地说出你的名字，即使你是位女士，也要表示出坚定的态度，但不要太使劲，更不要使劲摇晃;不要用两只手，用这种方式握手在西方公司看来不够专业。而且手应当是干燥、温暖的。如果他/她伸出手，却握到一只软弱无力、湿乎乎的手，这肯定不是好的开端。如果你刚刚赶到面试现场，用凉水冲冲手，使自己保持冷静。如果手心发凉，就用热水捂一下。

　　握手时长时间地拖住面试官的手，偶尔用力或快速捏一下手掌。这些动作说明你过于紧张，而面试时太紧张表示你无法胜任这项工作;轻触式握手显处你很害怕而且缺乏信心，你在面试官面前应表现出你是个能干的、善于与人相处的职业者;远距离在对方还没伸手之前，就伸长手臂去够面试官的手，表示你太紧张和害怕，面试者会认为你不喜欢或者不信任他们。

**面试礼仪3.无声胜有声的形体语言**

　　加州大学洛杉矶分校的一项研究表明，个人给他人留下的印象，7%取决于用辞，38%取决于音质，55%取决于非语言交流。非语言交流的重要性可想而知。在面试中，恰当使用非语言交流的技巧，将为你带来事半功倍的效果。

　　除了讲话以外，无声语言是重要的公关手段，主要有：手势语、目光语、身势语、面部语、服饰语等，通过仪表、姿态、神情、动作来传递信息，它们在交谈中往往起着有声语言无法比拟的效果，是职业形象的更高境界。形体语言对面试成败非常关键，有时一个眼神或者手势都会影响到整体评分。比如面部表情的适当微笑，就显现出一个人的乐观、豁达、自信;服饰的大方得体、不俗不妖，能反映出大学生风华正茂，有知识、有修养、青春活泼，独有魅力，它可以在考官眼中形成一道绚丽的风景，增强你的求职竞争能力。

**1)如钟坐姿显精神**

　　进入面试室后，在没有听到“请坐”之前，绝对不可以坐下，等考官告诉你“请坐”时才可坐下，坐下时应道声“谢谢”。坐姿也有讲究，“站如松，坐如钟”，面试时也应该如此，良好的坐姿是给面试官留下好印象的关键要素之一。坐椅子时最好坐满三分之二，上身挺直，这样显得精神抖擞;保持轻松自如的姿势，身体要略向前倾。不要弓着腰，也不要把腰挺得很直，这样反倒会给人留下死板的印象，应该很自然地将腰伸直，并拢双膝，把手自然的放在上面。有两种坐姿不可取：一是紧贴着椅背坐，显得太放松;二是只坐在椅边，显得太紧张。这两种坐法，都不利于面试的进行。要表现出精力和热忱，松懈的姿势会让人感到你疲惫不堪或漫不经心。切忌跷二郎腿并不停抖动，两臂不要交叉在胸前，更不能把手放在邻座椅背上，或加些玩笔、摸头、伸舌头等小动作，容易给别人一种轻浮傲慢、有失庄重的印象。

**2)眼睛是心灵的窗户?**

　　面试一开始就要留心自己的身体语言，特别是自己的眼神，对面试官应全神贯注，目光始终聚焦在面试人员身上，在不言之中，展现出自信及对对方的尊重。眼睛是心灵的窗户，恰当的眼神能体现出智慧、自信以及对公司的向往和热情。注意眼神的交流，这不仅是相互尊重的表示，也可以更好地获取一些信息，与面试官的动作达成默契。正确的眼神表达应该是：礼貌地正视对方，注视的部位最好是考官的鼻眼三角区(社交区);目光平和而有神，专注而不呆板;如果有几个面试官在场，说话的时候要适当用目光扫视一下其他人，以示尊重;回答问题前，可以把视线投在对方背面墙上，约两三秒钟做思考，不宜过长，开口回答问题时，应该把视线收回来。

**3)微笑的表情有亲和力**

　　微笑是自信的第一步，也能为你消除紧张。面试时要面带微笑，亲切和蔼、谦虚虔诚、有问必答。面带微笑会增进与面试官的沟通，会百分之百的提高你的外部形象，改善你与面试官的关系。赏心悦目的面部表情，应聘的成功率，远高于那些目不斜视、笑不露齿的人。不要板着面孔，苦着一张脸，否则不能给人以最佳的印象，争取到工作机会。听对方说话时，要时有点头，表示自己听明白了，或正在注意听。同时也要不时面带微笑，当然也不宜笑得太僵硬，一切都要顺其自然。表情呆板、大大咧咧、扭扭捏捏、矮揉造作，都是一种美的缺陷，破坏了自然的美。

**4)适度恰当的手势**

　　说话时做些手势，加大对某个问题的形容和力度，是很自然的，可手势太多也会分散人的注意力，需要时适度配合表达。中国人的手势往往特别多，而且几乎都一个模子。尤其是在讲英文的时候，习惯两个手不停地上下晃，或者单手比划。这一点一定要注意。平时要留意外国人的手势，了解中外手势的不同。另外注意不要用手比划一二三，这样往往会滔滔不绝，令人生厌。而且中西方手势中，一二三的表达方式也迥然不同，用错了反而造成误解。交谈很投机时，可适当地配合一些手势讲解，但不要频繁耸肩，手舞足蹈。有些求职者由于紧张，双手不知道该放哪儿，而有些人过于兴奋，在侃侃而谈时舞动双手，这些都不可取。不要有太多小动作，这是不成熟的表现，更切忌抓耳挠腮、用手捂嘴说话，这样显得紧张，不专心交谈。很多中国人都有这一习惯，为表示亲切而拍对方的肩膀，这对面试官很失礼。

**面试礼仪五：怎样让面试官重视你**

　　个人自我介绍是面试实战非常关键的一步，因为众所周知的“前因效应”的影响，这2-3分钟见面前的自我介绍，将是你所有工作成绩与为人处世的总结，也是你接下来面试的基调，考官将基于你的材料与介绍进行提问。将在很大程度上决定你在各位考官心里的形象，形象良好，才能让面试官重视你。

**面试礼仪1.气质高雅与风度潇洒**

　　面试时，招聘单位对你的第一印象最重要。你要仪态大方得体，举止温文而雅，要想树立起自己的良好形象，这就肯定要借助各种公关手段和方法。各种公关手段主要有言词语言公关、态势语言公关和素养公关。这些公关手段又包括数种方法，如：幽默法、委婉法等。还应掌握一些公关的基本技巧。只有在了解有关公关的常规知识之后，才能顺利地、成功的树立起自己良好的形象。如果你能使一个人对你有好感，那么也就可能使你周围的每一个人甚至是更多的人，都对你有好感。往往是风度翩翩者稳操胜券，仪态平平者则屈居人后。

　　在人际交往中，人们常常用“气质很好”这句模糊其意的话来评价对某个人的总体印象，似乎正是其模糊性才体现的较高的概括力。然而，一旦要把这个具体的感觉用抽象的概念作解释，就变得难以表达了。其实言谈举止就反映内在气质，从心理学的角度来看，一个人的言谈举止反映的是他(她)的内在修养，比如，一个人的个性、价值取向、气质、所学专业……不同类型的人，会表现出不一样的行为习惯，而不同公司、不同部门，也就在面试中通过对大学生言谈举止的观察，来了解他们的内在修养、内在气质，并以此来确定其是否是自己需要的人选。面试能否成功，是在应聘者不经意间被决定的，而且和应聘者的言谈举止很有关系。而这些内在素质，都会在平常的言谈举止中流露出来。

　　如果说气质源于陶冶，那么风度则可以借助于技术因素，或者说有时是可以操作的。风度总是伴随着礼仪，一个有风度的人，必定谙知礼仪的重要，既彬彬有礼，又落落大方，顺乎自然，合乎人情，外表、内涵和肢体语言的真挚融合为一，这便是现代人的潇洒风度。每个人都有自己的形象风格，展现自我风采的另外一个重要因素便是自信，体现出一种独特的自然魅力，自我风采便无人能挡。

**面试礼仪2.语言就是力量**

　　语言艺术是一门综合艺术，包含着丰富的内涵。一个语言艺术造诣较深的人需要多方面的素质，如具有较高理论水平，广博的知识扎扎实的语言功底。如果说外部形象是面试的第一张名片，那么语言就是第二张名片，它客观反应了一个人的文化素质和内涵修养。谦虚、诚恳、自然、亲和、自信的谈话态度会让你在任何场合都受到欢迎，动人的公关语言、艺术性的口才将帮助你获得成功。面试时要在现有的语言水平上，尽可能的发挥口才作用。对所提出的问题对答如流，恰到好处，妙语连珠，耐人寻味，又不夸夸其谈，夸大其词。自我介绍是很好的表现机会，应把握以下几个要点：首先，要突出个人的优点和特长，并要有相当的可信度。特别是具有实际管理经验的要突出自己在管理方面的优势，最好是通过自己做过什么项目这样的方式来叙述一下，语言要概括、简洁、有力，不要拖泥带水，轻重不分。重复的语言虽然有其强调的作用，但也可能使考官产生厌烦情绪，因此重申的内容，应该是浓缩的精华，要突出你与众不同的个性和特长，给考官留下几许难忘的记忆;其次，要展示个性，使个人形象鲜明，可以适当引用别人的言论，如老师、朋友等的评论来支持自己的描述;第三，坚持以事实说话，少用虚词、感叹词之类;第四要符合常规，介绍的内容和层次应合理、有序地展开。要注意语言逻辑，介绍时应层次分明、重点突出，使自己的优势很自然地逐步显露;最后，尽量不要用简称、方言、土语和口头语，以免对方难以听懂。当不能回答某一问题时，应如实告诉对方，含糊其辞和胡吹乱侃会导致失败。

**友情提示：**

　　面试，在很多情况下是与面试官最直接的“短兵相接”，所以，一举一动、一言一行，都让面试官尽收眼底。所以面试礼仪就是最为重要的一个环节，礼仪是个人素质的一种外在表现形式，是面试制胜的法宝。面试礼仪这个环节又由许多小环节构成，如果礼仪知识知之甚少，或忽视礼仪的作用，在一个小环节上出现纰漏，必然会被淘汰出局，肯定失败无疑，因为即便你得了99分，可得了100分的还要因其他方面而淘汰，那就是竞争太激烈了。

**知名企业考量人才的五大指标**

华硕在选拔人才时，注重五大指标――谦、诚、勤、敏、勇。许佑嘉经常参与公司新员工的面试工作。他说华硕的面试一定会把谦、诚、勤、敏、勇的考察指标放进去。

**给出十个非用你不可的理由**

　　比如他在面试时，最喜欢问一个问题是：请给出我十个非用你不可的理由。

　　应聘者说：“我这个人很勤快。”

　　“请问你怎么证明？”

　　应聘者说：“我这个人反应很快。”

　　“请问你怎么证明？”

　　应聘者说：“我这个人很敬业。”

　　“请问你怎么证明？”

　　许佑嘉说，就这么反复问来问去，一些应聘者开始否定自己，开始他认为自己有很多优点，但一个一个证明下来，他把自己认为的优点一个一个又推翻了。就这样可能等问到第五六个问题的时候，有的应聘者就没有继续的勇气和能力了。其实就用这么一个问题，能测验一个应聘者，第一，看他是不是有勇于突破自己，勇于坚持；第二，看他是不是勤于思考，勤于挖掘自己，是否对自己有清楚的认识；第三，看他是不是够机敏，反应够灵敏，一旦一个优点被主考官否定了，是不是可以迅速找出另外的，把面试进行下去；第四，看他是不是诚实，特别是在业绩、经验方面，应聘者在面试过程中谈到任何一个有关问题，都会被记录下来，会被调查；第五，看他是不是谦逊，有时因为一个个优点被否定后，有的应聘者就开始急了，其实那只能说明他不是一个合格的职业人。

**要自信但不能自大**

　　许佑嘉认为，面试时，应聘者需要自信和谦虚，但自信不能过于夸大。他说自己曾经面试过一个很优秀的销售业务员。这个业务员一口气给出他十个为什么必须用他的理由。他的业绩和经历让面试官们都 很满意。结果在面试结束后，该应聘者对许佑嘉“吹”自己销售能力如何惊人，“我告诉你我在原来那公司做业务已经做了四年了，我的业绩一直很好，你不知道，其实我们公司的产品质量烂得要命，之所以市场占有率那么高，都是靠我们这些业务打出来的。你看那么差的产品我都能卖得很好，如果到了华硕，销售业绩肯定会更好。”“这样的员工，打死我们也不能用，因为他根本就没有团队精神。”

**国企与外企的面试策略解析**

**国有企业：关注你的忠诚与踏实**

　　国有企业多年来一直是毕业生就业的主渠道。由于国有企业本身的特点，使其在招聘毕业生时有其明显的国企特色。其中最重要的还是其自上而下的人事制度，使其在招聘面试中过于中规中矩，因此在许多国企面试时一般对毕业生并不特别苛刻，但应聘者自由发挥的余地也不大。近年来随着国有企业改革的进一步深化，国企在人才引进上也逐步与市场接轨，人事制度的进一步完善使招聘人才的手段也日趋科学合理。+总的来说国有企业在招聘人才特别是高校应届毕业生时主要还是注重学生的在校成绩与表现，如有良好的计算机技能，英语至少过四级，计算机要过二级等。特别是曾经担任过学生干部、是党员以及曾在校获得奖学金的学生往往更受国有企业的关注。在面试过程中国有企业一般都会重点考察学生的政治素质与思想品德，了解应聘者是否能够踏踏实实在国有企业做一番事业。

　　国有企业面试相对于其他性质企业来说其挑战性往往并不大，只要毕业生认真准备，不犯一些典型性错误，能够参与国有企业的面试，最后过关的面试还是有很大希望的。

　　以应聘我国著名的国有企业长虹为例，几乎所有的长虹主考官在面试时都会问这样的问题：你在学习方面有哪些优势?你了解长虹吗?对于学习优势，主考官会根据应聘者所应聘的职位具体问基础课和技术课方面的情况；而如果应聘考对长虹的各方面资料相关熟悉，在面试中会很容易引起主考官的注意。

　　总结一些国有企业招聘程序，对国企面试的特点可以归纳为以下几方面：

　　1、面试人员往往由企业的人事主管参加，而由于国有企业体制的原因，人事主管往往就能决定应聘者的取舍。因此能够通过第一批简历的淘汰之后闯入面试阶段，说明人事主管已对应聘者的素质进行了肯定，面试只是去进一步证实他们的这种判断。

　　2、国有企业面试相当直接，许多问题都是直接切入主题，重点对面试者的专业能力进行考察，因此毕业生在面试前应该做好充分的准备，特别是对所应聘企业所从事的业务应该有充分的认识，避免面试时给人专业知识不好的印象：

　　3、国企面试的问题常常会夹杂一些个人家庭背景等问题，比如是否是独生子女，父母工作情况等，应聘者只要如实回答就行。

　　4、国有企业的面试往往是一对几的面试，采取一问一答式，问题也是程式化，但由于面试人员多，有时会让人应接不暇，因此集中注意力听每一位面试人员的问题非常必要，如果来不及回答，也应向提问者有所表示，以示尊重。

　　5、国企很少用英语来面试，虽然现在许多国企也很在意应聘者的英语水平，但他们大多数看重其是否拥有国家英语四级或六级证书。

　　国有企业面试一般还要注意以下几点：

　　1、举止得当。国有企业一般来说不太喜欢面试中个性张扬的人，中规中矩，举止行为朴实的求职者更容易得到招聘人员的青睐。在面试时毕业生穿着上应以平实普通为标准。

　　2、礼貌细心。应聘者所表现出来的良好的教养与必要的礼貌和细心往往会使自己在国企面试人员心目中占有—定的心理优势。

　　3、政治素质。国有企业一般对学生党员和学生干部比较感兴趣，因此在面试过程中毕业生如果本身的政治素质过硬，就很容易让招聘人员对你另眼相看。

　　4、专业成绩。面试中恰当地表现自己的专业素质，在面试过程中往往要比空洞的强调自己的综合素质更容易引人注目。

　　5、良好品质。面试中突出自己能够踏实肯干，一向遵纪守规的良好品质也是国有企业普遍认同的价值观。

　　6、多才多艺。许多应聘者在应聘国企时并不因为专业能力出众而脱颖而出，却是以一技之长而得到招聘人员的赞赏。比如棋琴书画皆会、球技出众等。

7、少谈报酬。国有企业更乐于看到一个有甘于奉献精神的员工。因此在提到薪酬待遇时如果应聘者很在意这个职位，就不妨将薪酬要求放低一些。

**外资企业：重视潜质与创新能全神贯注。**

　　一般来说，外资企业在招聘人才时主要还是强调个人素质与潜质，注重团队的参与能力与创新能力，特别在意诚信以及经历，注重个人的职业发展与规划。而面试的程序和方式主要是围绕考察应聘者的这些素质展开。

　　1、学历水平：相对于学历，外资企业对求职者的经验更为在意，因为个人能力是外资企业判断人才的标准。因此对于应聘者来说，个人经历和能力往往在求职过程中具有决定性作。但随着市场和企业发展的要求，外资企业对学历的要求也逐渐提高，一些关键岗位一般都要求求职者必须具备较高学历。

　　2、英语水平：外资企业对外语水平要求都很高，许多外企日常办公用语、阅读文件、撰写报告等都是以英语为主。对于求职者来说，通过国家四级、六级只是一个资格证书，而是否具有良好的听说读写能力才是能否被录用的关键所在。

　　3、计算机应用能力：对于外资企业来说，计算机水平部要求有多精有多高，只需要能够满足相应工作岗位的需要就可。像office、ms-project等。

　　4、互联网应用能力：会利用互联网进行基本的信息检索等。

　　除此之外，外资企业亦十分注重员工的品质，在面试过程中大多会重点考察应聘者的责任感、团队意识、沟通能力等素质。

　　外企面试有哪些需要注意的事项呢？

　　1、与考官握手时应坚定有力同考官握手时应用力，即使考官是一位女士，你是一位先生。因为没有入会喜欢软弱无力的握手，但也不要来回晃动对方的手。握手时，应介绍自己，并始终正视对方。

　　2、面带微笑再没有比面试者的沮丧或冷漠的表情更为糟糕的事情了。试想一下，你愿意同一位总是耷拉着脸的人一起共事吗?

　　3、要始终正视对方对自己以及自己的能力应该充满自信。比如说，不要观望窗户外面也不要玩弄手中的铅笔。考官与你谈话时，你应全神贯注。

　　4、谈吐要清晰在谈话时，不要含混其词，这会显得你缺乏自信。

　　5、应与考官保持良好的互动关系假如他开了个玩笑，要向他微笑，表示你听到了他所说的内容并且挺感兴趣，即使事实上那个笑话不是十分有趣。

　　6、回答问题之前应认真听要确信你已经明白了他听说的问题。假如你没有明白，可以请他说清楚。然后，再回答问题。

　　7、回答问题应简明扼要回答问题应迅速、机智。但是，当问到类似是与非的问题时，应阐明你的理由。

　　8、对于薪金应使其留有谈判余地除非对方明确表示反对如此。根据自己的经验来设定薪水的标准。

　　9、要向考官提问即使考官没有提问你“您还有什么疑问吗？”也应提些问题。

　　10、向考官表示感谢一定要记住向考官表示感谢，感谢他为自己花费的宝贵时间。

　　11、加入需要提交申请表，应该努力做到整洁、完整不能指望自己已经填写的申请表或者简历能够完全替你说明一切。面试者希望你能够当场介绍自己。

　　12、如果你能够确认面试者的姓名的话，应以其姓氏向其问候如果不能确定，可以请考官重复一次。走路时应精神抖擞，面带微笑。总体上来说应对面试者彬彬有礼。

　　13、不要抽烟即使考官抽烟并且向你谦让，不要嚼口香糖。

　　14、不要撒谎回答问题应诚实、直率、并且不要对自己当前的单位或以前的老板作不必要的评论。很显然，有一些原因使得你要离开原来的公司或者老板，但是，当解释你为什么要离开的原因时，应对离开的理由作必要的评论。

　　15、在初次面试时，除非你能确认老板对聘用你感兴趣，不应询问薪水、假期、奖金、退休等等假如考官询问你希望的薪金时，应表示你对工作机会的兴趣要大于对具体的薪水，当然你要说明你的期望薪水。

**面试题的错误回答与分析**

有些问题在各家公司面试时都会遇到，你知道如何应对才最得体吗？

**你为何想进这家公司？**

     错：公司的培训机会很多，我想来好好学习。

    分析：你是来学习的？那我干嘛花钱雇你？正确的回答是，不要只谈希望公司给你提供多少福利、培训，而应让对方觉得你能为公司创造价值。

**你认为你适合干什么？**

     错：只要公司需要，我什么都能干。

    分析：你什么都能干？那要我干什么？你必须让人觉得你有抱负，但也脚踏实地。你觉得自己最适合干什么，就老实告诉人家，“服从需要”之类的空话，效果适得其反。

**你对薪水的期望值如何？**

     错：贸然回答。

     分析：应届大学生在面试中谈薪酬是个大忌。在一般大公司看来，没有经验的大学生没有资格谈薪水。况且新人的起薪都一样，你谈了，人家也不会给你加薪，反而会招致反感。即使对方问你对薪水的期望，你也应谨慎应对，或者干脆用“我相信公司会承认我的工作价值”之类的话搪塞过去。

**现在你可以向我提关于公司的任何问题。**

     错：我能拿到多少钱？某家公司是不是你们的分支机构？

     分析：薪水问题前面已讲过。问“某家公司和你们搭不搭界”更是低级，这些基本情况理应事先了解清楚。你一问出口，面试官基本也就断定他以后不会再和你搭界了。好的问题是：以你的个人经验，你认为新员工要学些什么，会遇到哪些困难？在公司里，我的发展机会如何？公司与某公司（竞争对手）相比，有哪些长处和短处？能否简单介绍一下公司文化？

**知名企业面试“侦察”**

找到一份理想的工作是大学毕业生们最大的心愿，而进入那些知名的大企业更是广大毕业生的梦想。如何应付这些企业的面试成为了毕业生们最为关注的话题。  
 这些名企的面试往往有一定的程序，绝非草草而就。因此，一定要有所准备才能“百战不殆”。而要在面试前得到有关信息，常常采用的有这样几个方法：

1.充分利用人际关系，与近年进入该企业工作的师兄师姐沟通，以预测面试题目的方向；

2.查询该企业的资料，深入了解该企业的企业文化特点，联系当前情况，自己预测考题；

3.利用网络资源，登录该企业网站，查询相关信息及面试题目。从目前的情况来看，最普遍也最为有效的方式，仍然是向往届毕业生咨询相关信息。  
　　面试题往往与各公司的企业文化和重点关注的东西有密切的关系，我们可以做出如下总结：   
　　**·忠诚度**　　面临跳槽，企业往往会看重应聘学生对忠诚度的看法。尤其是一些国有大型企业，更为重视员工的忠诚度。在近日康佳集团的招聘中，面试官就提出了“请分析职业技能和忠诚度哪个对企业更重要”的问题。  
　　**·实践能力**　　在注重学生学习成绩的同时，相当多的企业非常重视应聘者的实践经历。例如通用电气(中国)有限公司(GE)就表示他们要招聘的绝不是简单的“学习机器”，在校期间实习、兼职、家教的经验都是积累社会经验的好机会，这都应该受到企业的重视。  
　　**·团队协作精神**　　经营规模宏大的名企往往非常重视员工的团队协作精神。例如联想集团人力资源部的有关负责人就表示，该公司尤其欢迎具有团队协作精神的应聘者。  
　**·创新精神**　　对于大型企业来说，离开了不断的创新，就等于失去了生命力，因此应聘者是否具有创新精神也是重点要考查的。如联想集团在面试中就十分重视应聘者的创新精神和能力。  
　　**·对企业文化的认可程度**　　企业在招聘过程中常常会考虑到员工是否能够认可和适应该企业的价值观和企业文化，这将决定员工是否能够很好地为企业服务。例如SONY公司在招聘过程中把员工能否适应日本文化尤其是索尼的企业文化作为重点考核内容。通用电气有限公司在招聘中也要看学生是否喜欢、是否认同GE的价值观，即“坚持诚信、注重业绩、渴望变革”。  
　　**·人际交往能力和良好的沟通能力**　　如SONY把人际沟通能力作为重点考核内容，而毕博管理咨询有限公司人力资源部的经理则透露，毕博在招聘过程中非常重视学生的沟通技巧，因为作为未来的咨询师，应聘者一定要具有与客户沟通、协调的能力。  
　　**·对新知识新能力的求知态度和学习能力**　　一位企业负责人表示，应届毕业生往往不具备直接进行业务操作的能力，基本上都要经过系统的培训，所以学习能力和求知欲应该是重点考查的内容。很多企业都坚持这一原则。通用电气的公关总监表示，公司不是很在乎应届生与公司要求之间的差距，因为他们对于自己的培训体系非常自信，只要有强烈的求知欲和学习能力一定可以通过系统的培训脱颖而出，因此在面试中这两项考核十分关键。此外，UT斯达康、欧莱雅、安永……都表示是否具备良好的学习能力和强烈的求知欲是企业十分重视的。  
随着职场上竞争的日趋激烈，面试已经成为一门学问，而新的面试题目和面试方式也层出不穷，上海通用在面试时，就推出了情景模拟面试的新思路，即根据应聘者可能担任的职务，编制一套与该职务实际情况相仿的测试项目，将被测试者安排在模拟的、逼真的工作环境中，要求被试者处理可能出现的各种问题，以此测试其心理素质，观察应聘者的领导能力、领导欲望、组织能力、主动性、口头表达能力、自信程度、沟通能力、人际交往能力。上海通用还把情景模拟推广到对技术工人的选拔上，如通过齿轮的装配练习，评估应聘者的动作灵巧性、质量意识、操作的条理性及行为习惯。孰优孰劣，泾渭分明。  
想进入名企工作，以实现自己的人生价值，面试是必须通过的一关，知己知彼才能百战不殆，相信只要一方面对自己有清醒的认识和准确的定位，一方面对企业的情况有深入了解，一定可以在面试中脱颖而出。

**Intel独特的招聘面试制度**

从今年10月下旬至明年3、4月，一场接一场的校园招聘会将在沪上各大学展开。其实，校园招聘会并非应届大学毕业生进入500强大公司的唯一途径。3年前毕业的S小姐就是在错过校园招聘会后，应聘进入Intel的。

　　10月18日下午，S小姐来到编辑部，讲述了面试进入Intel的经历:“我是自己投简历应聘的，面试顺利一次成功。从助理升为经理后，我也曾当过面试官，对Intel的招聘面试制度有了深入的了解。Intel的招聘面试制度相当独特……”

　　3年前，我是上海某重点大学金融类专业应届毕业生，由于一些个人原因，直到5月初才开始找工作，此时校园招聘会早已落下帷幕。我在网上看到Intel上海公司正在面向应届生招聘经理助理，设定的应聘条件自己都符合，便用mail发出应聘信和简历。

　　一个月后，接到了Intel的电话。这一个月中，我参加了几次面试，拿到了一家美国公司的Offer，但我还是期待着Intel，希望能进入这家世界著名的大公司工作。

**1.英语关:电话测试对答如流**

　　打来电话的不是Intel的HR，而是我应聘部门的一位助理小姐。她用英语提问，问的都是常规问题，只要英语过关不难回答。

　　她用英语详细描述了经理助理的职位要求，问我是否确实应聘该职位，因为公司在外高桥保税区，交通不太方便，免得面试时白跑一趟———她表示正式员工上下班有厂车接送。我用英语表示虽然不是学管理专业，但对管理工作特别有Interest———事先我了解到Intel的企业文化是重视员工对于工作的Interest，所以特别强调了这一点。电话测试进行了20分钟，助理小姐对我的英语会话能力表示满意，约我于2天后去公司参加面试。

**经验谈:Imtel钟情应届生**

　　电话测试时向我确认应聘职位这一细节，正是Intel人性化招聘的体现。

　　Intel面试第一关一般总是电话测试，主要测试应聘者的英语会话能力，如果回答问题疙疙瘩瘩不够流畅，这一关就过不了。Intel对Office员工的英文要求较高。我所在部门的外籍员工占了六分之一以上，平时开会都用英语交流，来往文件也都是英文。

　　Intel钟情应届大学毕业生。公司招聘的新员工，应届生和有工作经验者各占50%，这一比例几年来没有太大变化。

**2.面试关:情景测试应付自如**

　　2天后的下午2点半，我准时来到位于外高桥保税区的Intel上海公司。一进公司就有点意外:Office员工的衣着都比较随意，几乎不见有男士穿西装戴领带，有女士穿职业套装———这天我还特意穿了职业套装呢!先填写英文报名表，同时还有四五名应聘者，都是这个职位的竞争者，填完表格交给HR，HR马上安排我们依次接受4轮面试。

**3.行为能力关**

　　这一关的面试官是部门上一级的高级秘书，主要考察应聘者是否具备做好助理工作的基本素质。她问我为什么放弃所学专业应聘助理工作，还问我对这一个职位有哪些了解等。虽然缺乏助理工作经验，但事先早有准备，回答这类常规问题没有太大困难。

　　“假设你已进入公司担任经理助理，每天上班后的第一件事会做什么?”她这样问我———以后几轮面试中遇到的几乎都是这样的情景测试题。

　　我回答:“上班第一件事是收mail和信件，了解今天有哪些工作要完成，再根据轻重缓急把工作一件件列出来，按照时间顺序排一个表……”这个问题主要考察应聘者的行为方式是否有条理，助理工作要求条理清晰。

**4.沟通能力关**

　　这一轮面试官是另一个部门的经理，他的问题侧重于考察应聘者对于上下级和同级之间的沟通能力，全是情景测试题。有一个问题是这样的:“上司让你按照他的方法去完成一件事情，但你发现他的方法并不一定好，而你有更好的方法，这时你会怎么做?”

　　我想强调上下级之间的沟通总是对的:“沟通最重要啊!我会尽量婉转地和上司沟通、交流，直到他认同我的办法……”

　　情景测试题大多没有标准答案，面试官从答案中考察我的人际沟通方式和沟通能力。

**5.电脑测试关**

　　这一关的面试官是我应聘部门的一位经理，考察的是电脑操作能力。面试官开门见山地说:“助理要有一定的电脑操作能力，请你就在这台电脑上用Excel做一个表格吧。”

　　用了不到20分钟，我用Excel做成了一个表格，把他给的一些数据打了进去。他看了表格后没有表态。虽然表格没有做到百分百完美，但自我感觉良好，至少可以打90分吧。

**6.适应能力关**

　　这一轮面试官是我进Intel后的部门顶头上司。他在提问过程中同时也向我展示了Intel的企业文化。

　　“Intel的员工要同时接受几位上司的领导，这是Intel的特点。假设同时有3位上司向你布置3件事情，你该怎么做?”这样的问题对于没有实际工作经验的应届生可能有点难，我的回答比较巧妙:“上司布置的工作要执行。我会将3件事根据重要性和时间性排序，然后一件件完成。”他追问:“如果有两件事在完成时间上出现冲突怎么办?”我回答:“我会向两位上司说明，希望能调整完成的时间……我一定能适应Intel的企业文化!”

　　每轮面试约费时20至30分钟，加上等待的时间，4轮面试用了2个多小时。面试结束，自我感觉较好，于是安安心心回家静候佳音。

**经验谈:面试官不问个人情况**

　　Intel招聘面试的方式别具一格，但3年前参加面试时，我对Intel的面试并没有完全“看懂”，所以是知其然不知其所以然。进入Intel后，尤其是升为经理、有资格担任面试官参与招聘后，我才对Intel的招聘面试制度有了更深切的了解。

　　Intel的Staffing工作量，由HR承担的只占30-40%，且大多是操作性工作;而由需要招聘人员的部门承担的占了60-70%，并且都是重要环节，这几年后者的比重还在增加。

　　Intel一般通过网络发布招聘信息，然后根据应聘信选择应聘者，一个职位一般总会有多个竞争者，经过层层筛选，最后确定入选者。为降低招聘中的Risk成本，体现公平、公正的原则，Intel的Staffing实行Partner制度，即由需要招聘人员的部门经理联合同一部门和其他部门的经理，组成一个4人面试小组。面试前商量好具体的面试方法，相互间做好分工，面试时总是“一对一”，面试结束后4人小组开会讨论，决定是否录用。

　　由于面试官不是专业HR，Intel对参与面试的经理会进行为期一天的培训，培训师和教材都来自美国。教材中有大量的情景测试题供学习和面试时参考，Intel面试以情景测试题为主，一般不问很抽象的问题。对于Office职位的应聘者不做笔试，但对一线操作职位的应聘者则有书面测试。

　　Intel的企业文化决定了面试官不是很看重应聘者的穿着打扮。另外，Intel面试官不问应聘者的个人情况，如年龄、民族、婚否等———从法律角度考虑，以避免招聘有歧视之嫌。

**7.薪资关:符合期望拿到薪水**

　　2周后，我接到应聘部门另一位助理小姐的电话，告诉我已通过面试，试用期月薪是×千元人民币。她问:“是否接受这个试用期月薪?”这个薪资和我的期望薪资相差不大，于是便表示接受。她说:“既然你已接受这个薪资，我就正式通知你:你被Intel录用了。”

**经验谈:薪资没有“猫腻”**

　　Intel确定入选者薪资的流程是:面试结束后，4人小组开会讨论确定入选者，并把名单交给HR.HR会给经理一张薪资级别的表格，由经理根据入选者的职位和能力，确定其薪资级别。应聘者在填写薪资期望值时，填得太高没有作用，Intel还是按照规定的级别确定其薪资;填低了关系也不大，Intel也会按照规定的级别确定其薪资———不会因为某人填低了就压低其薪资，Intel的薪资没有“猫腻”!

**面试礼仪最模范套路**

**1.空间须保留**

人与人之间永远有距离。每个人都有自己的空间。面试时，应试人和主试人必须保持一定的距离，留有适当的空间，不适当的距离会使主试人感到不舒服。如果应试人多，招聘单位一般会预先布置好面试室，把应试人坐的位置固定好。你进面试室后，不要随意将固定的椅子挪来挪去。有的人喜欢表现亲密，总是把椅子往前挪。殊不知，主试人是讨厌这种行为的，因为他们不喜欢别人坐得太近。如果应试人少，主试人也许人让你同坐在一张沙发上，这时，你就应该界定距离，太近了不好，太远了也不好。太近了容易和主试人产生肌肤接触，这是失礼的行为。如果一个女性应试人和一个男性主试人摩肩擦时，主试人势必会认为你是个轻佻的女子，不宜录用。坐得太远了，则会使主试人产生一种疏远的感觉，这就会影响沟通的效果。

**2．坐势须自知**

应试人必须有良好完美的坐势，以使面试中的沟通和接触能够顺利进行。如果你坐的是一张直背椅，千万不要"瘫"在椅背上，背脊应挺直，切勿弯腰弓背，也不要摇摆小腿，头要挺起，但不宜高昂着头颅，僵直着脖子，这样会把自己弄成一具僵尸似的，给人以一种冷冰冰的感觉。如果你坐的是一张软绵绵的沙发，就要量控制住自己的身体不要陷坐下去，应用脊椎抵住椅背。无论是坐硬椅子还是坐软沙发，都应保持轻松自如的坐势，双手最好平放在腿上，双眼平视主试人。面试时最忌讳的坐势就是把腿翘起来。在日常生活中，很多人翘"二郎腿"是无意识的动作，往往一坐下来便不知不觉地翘了起来。因此，面试时一定要有意识地提醒自己，千万不要翘腿，否则，主试人会认为你这个人自高自大，没有修养。有的应试人在录用时名落孙山，就是因为面试时翘过"二郎腿"所致，可是事后自己还一直不知道何缘何故呢。

**3.态度须自然、亲切、友善、斯文和积极**

　　为了做到这一点，一是脸上应挂着微笑。微笑是无声的语言，是人与人之间沟通的一种好方法。会心而善良真诚的笑意，会使你的脸庞更加美好，显得更亲切。微笑会使用权主试人对你友善，而友善则是面试成功的最好条件之一。假如你在面试时自始自终板起一副脸孔，显得冷若冰霜，主试人怎么可能会对你产生一种亲切感受呢?

　　二是要注意眼神的交流(eye contact)。面试过程中应望着主试人，直视对方的双眼，以示留神。如果你在东张西望，不是看天花板就是看地板，主试人难免会认为你太冷漠，或沉得你干事爱三心二意。面试时都难以专心致志，遑论工作?

　　三是不要急于抢答问题，先让度试人问完整条问题，然后给自己数秒钟的时间去想清楚才开始作答。说话时神情要镇定，态度要不卑不亢。不可滔滔不绝，兴奋不已以致口沫横飞，这是有失斯文的。四是不要把面试谈话变成争论或争辩。在面谈过程中，主试人很可能在某个问题会和你意见相左，在这种情况下，千万不要过于热烈地维护自己。如果你老用一种僵硬的语气反驳："Why isn't it so?"(为什么不是这样?)"It'stupied of you to say so."(你那样说是愚蠢的。)"It's my opinion,no matter whether you like it or not."(不管你喜不喜欢，我就是这么认为的。)主试人听了，肯定会厌烦不已。要记住，面试的目的是要获得工作，而不是要在谈话中和主试人比个高低。你在争辨中取胜了，可失去的却是一份工作，这真是得不偿失啊!

**4.小动作须避免**

　　当着人挖耳朵、擦眼屎、剔牙缝、擦鼻子、打喷嚏、用力清喉咙都是粗鲁与令人生厌的小动作。应试人在面试时应该努力避免这些令人难堪的小动作。只要你意识到这些小运作会误了自己的大事，想避免这些小毛病是完全可以做到的。你可以将双手交叠在膝上，用姆指指甲抚弄着另一只手的掌心，这样你的双手就会被服帖地管制住。即使喷嚏难以抑制住，打过之后你也应该脱口说一声"Excuse me ."(对不起。)这样，被喷嚏所破坏了的谈话气氛又可以马上恢复过来。扮鬼脸也是一种不雅的小动作。有些人总爱在脸上表露出对别人说话的反映，或惊喜，或遗憾，或愤怒，或担忧，表达这些情绪时，他们总是歪嘴、眨眼、皱眉、瞪眼、耸鼻子，这就是扮鬼脸。这种鬼脸在平时人与人的交往中或许有好的效果，但在面试时却有害无益，应加以克服。还有一类小动作就是为了掩饰内心的紧张和不适而去抓头皮、弄头发、搔痒痒。克服这类毛病并不难，保持轻松自在的坐势，双手平稳地抱臂，如果带有公文包，用手抱着包、或手握手也行。手里抓住了东西，不要嚼口香糖，也不要吸烟。

**女性外企面试常识**

面试时，对着主考官你只有半个小时来推销自己。据研究证实，两个人之间交流得到的印象，有65%是建立在非语言交流的基础上。如果一个人的身体语言与她的言语相矛盾，人们宁愿相信他们所看到的情况，而不是她所说的。你很可能忽略了通过体态和手势来表达这一点。以下是一些利用身体语言表达自己的“秘诀”，只要你照着去做，肯定会取胜。

**为面试做好准备**

　　最好不要穿新衣，因为会让你坐在那里觉得不自然。另外，叫一个朋友来感受一下面对面的距离。如果坐得太近，主考官会觉得侵犯了他的私人空间，若距离超过1.5米,又会显得你冷漠。

**良好的坐姿**

　　找到面试者的位子后,稳稳地坐上去,全身放松,不需要正襟危坐,以免肌肉紧张,不受控制.调整好呼吸,千万不要喘粗气.如有必要,可以改变你坐姿,用不着老是保持同一种姿势。

**避免目光游离**

　　游离的、善变的目光让主考官认为你这个人不老实，他会想：“我可不愿让一个坐不住的女人坐在我的办公室里。”留意倾听一个问题时，将坚定的、自信的目光停留在问话人脸上大概5-7秒钟。目光的交流并不是让你直勾勾地盯着对方，它的诀窍是将目光集中在对方眼睛与鼻子之间的三角形位置上移动，这样会令人觉得你对他的话十分重视。当你想就某件事获得积极的回应（例如当你说“我真的想得到这份工作”时），你可以微斜着头，然后绽入一个非常诚恳的微笑。

**让双手成为好帮手**

　　当你坐在椅子上，双手要摆姿势时，想象着有一个与肩膀同宽的盒子放在你的下巴与腰之间，将所有的手部动作都控制在这个范围内。移动双手时，确定手离开身体的距离不超过肘部的长度。不能带有恐吓性。当被问到一些很难回答的问题，例如“为何辞去你以前的工作”时，让双手重叠在一起，手指交叉，摆出一幅在教堂做礼拜的虔诚来回答，千万不要拍掌、玩手指，这些不经意的小动作极可能使你落选。当然，也不要将双手握得太紧，否则会给人扎紧拳头的感觉。

**不要摆弄双腿**

　　坐在主考官对面时，千万避免交叉双腿,在任何情况下都不要翘二郎腿,这看上去像你与主考官之间竖起了一道屏障,令主考官觉得你的动作有攻击性.记住：你的腿关系到以后你能否迈进这间办公室,所以还是老老实实地坐好为妙。

**女生面试如何面对尴尬问题**

女性在求职面试时，常会碰到一些敏感的问题，总觉得如何回答都不妥，很难让自己和别人都满意。那么，究竟该如何应对这些让人感到尴尬的问题呢?

**问题一、你认为家庭与事业之间存在着难以调和的矛盾吗?**

　　这是一个老问题，也是一个难题。

　　招聘单位自然非常希望你以事业为重，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。显然，直接回答事业与家庭之间存在难以调和的矛盾或根本不存在矛盾，都是不合适的。建议你这样回答：“我以为无论在工作上还是在家庭中，女性的最大目标都是要使自己活得有价值。虽然我是一个很想通过工作来证实自己的能力、体现活着的意义的人，但谁能说那些相夫教子培养出大学生、博士生的农家妇女就活得没有价值呢?”这样回答，能恰到好处地体现出女性特有的刚柔相济的特征。

**问题二、你如何看待晚婚、晚育**

　　别以为这个问题与工作没有多大关联。你对此的回答是否得体，可能会直接关系到你的应聘能否通过。

　　招聘者之所以提出这个问题，是想知道你在工作与生育的关系问题上持一种什么态度。女性求职为什么普遍比较难?这就是症结之一。为了工作晚结婚、晚生育，当然是用人单位所希望的，但如果真的这样做了，恐怕也会令人产生疑惑：一个连孩子都可以不要的人，如果再有其它利益驱动，会不会抛弃一切，包括她曾经为之自豪的工作呢? “谁都希望鱼和熊掌能够兼得，当二者不能同时得到的时候，在一段时间内我会选择工作，因为拥有一　份好的工作，将来培养孩子就会有更为坚实的经济基础。我想总会有合适的时候让我二者兼得”。这样回答，或许真的能提醒上司在你生孩子休息时仍把原来的位置给你留着，而不让别人取而代之。

**问题三、面对上司的非分之想，你会怎么办?**

　　招聘女秘书，往往会问及这类话题。回答此类问题，最好委婉一些：“你们提出这个问题，我非常感激，这说明贵单位的高层领导都是光明磊落的人。不瞒诸位说，我曾在一家公司干过一段时间，就是因为老板起了非分之念，我才愤而辞职的，而在当初他们招聘时恰恰没问到这个问题。两相比较，假若我能应聘进贵单位，就没有理由不去为事业殚精竭虑。”这位女士的应答就堪称精妙，妙就妙在没有直接回答“该怎么办”，因为那是建立在上司“有”非分之想的基础之上的。而是通过一个事例来表明自己态度的坚决，又没让问话者难堪。即使新老板确有投石问路之意，日后也不会轻举妄动了。

**问题四、你喜欢出差吗?**

　　考官提出这个问题，并不是真的想知道你喜不喜欢出差，工作需要时，你不喜欢出差也得出，考官的目的是想通过此问了解你的家人或者你的恋人对你的工作持何种态度。不少刚工作的年轻女性面对这一问题可能会马上回答：“我现在年轻，在家里坐不住，特喜欢出差，一方面为公司办事，另一方面又可以领略到美妙的自然风光。”而有一位女士是这样回答的：“只要公司需要出差，我会义无反顾。这两年因忙于求学和谋职，几乎没出过远门，尽管家人不反对，男友也想陪我出去转转，但终未成行。出差很可能会成为我今后工作的一部分，这一点在我来应聘前，家人早就告诉我了。”两种回答都体现了不错的口才，但第一种回答在表达效果上要差一些，出差顺便逛逛风景名胜本在情理之中，可这样一表白，难免会让人对你产生将出差与游览主次颠倒的感觉;第二种回答妙在那位女士深知考官提问的目的，回答切中了要害。

**精心设计面试前五分钟**

走进面试考场，你应尽量放松自己，表情自然，面带微笑，给人以真诚、亲切的印象。通常情况下，主考官都会以一句充满感情色彩的客气话，把你引入试题。如“欢迎你应聘我们某某公司，我们期盼你考出好成绩！”这里，你可以微笑着点头致意，也可以说声“谢谢”。

　　在主考官没有请你就座之前，你不要急于坐下。主考官说过“请坐”之后，你再坐下，挺直身子，目光注视着考官。主考官会很快切入正题：“请你简单谈谈自己的经历和特长”。

　　 这是每个应聘者都应精心准备的内容。开头开得好不好，主要看你怎么回答这个问题。现实招聘面试中，不少求职者回答这一问题时，显得琐碎、啰嗦、没有条理。有的从上小学谈起，初中、高中、进厂、干什么工作、表现怎样等等，过于详尽；有的甚至什么时候结婚、什么时候生孩子等家庭情况也详细介绍，不仅占用过多时间，而且让人乏味。

**那么，应该怎么介绍自己呢？**

　　下面是一位求职者面试时的自我介绍：“我的经历非常简单。１９８５年，１８岁的我高中毕业没有考上大学，招工进入某厂当上了一名车工。从此，我操刀切削十多年。其间３次参加全市车工岗位技术大比武，荣获两次第３名，一次第２名。去年企业破产，我下岗失业。下岗后参加过３个月的电脑培训，３个月的英语培训，取得两个上岗证书，为我掌握现代化的数控车床打下了基础。听说贵公司招聘技工，我觉得我是比较合适的人选。”主考官微笑着频频点头。

　　从上例中可以看出，介绍自己简历时可以从参加工作时讲起，不要拉得太远；经历中重点介绍自己从事什么工种，有何特长，凡与此无关的都可省略；能够显示自己优势的，可以讲详细些，而且与招聘内容联系起来。例如，三次参加技术比武获奖，两次参加技术培训，都显示了应聘者的技术水准，可以说正投招聘者所好。所以，立刻引起主考官的兴趣。当然，介绍自己的经历中的成绩时，要注意口气，既巧妙地表露出来，又不显示出自我吹嘘的痕迹，给人以自信、谦逊、不卑不亢的印象。在应聘前的准备过程中，要注意把握好分寸。

**编后语：**

关于面试技巧，网上随便一搜就能有千千万万，其实所有的面试技巧都是为了告诉你如何展现自己，展现自己出色的职业能力，展现自己坚定的信念，展现的关键在于沟通，有些人有很强的职业能力，为什么还是没有找到理想的工作呢？沟通欠佳就是一个方面，当然，沟通能力会随着职业成熟度的提高而变化，提升职业成熟度，为你铺下通往成功的大道。

**克服面试怯场的十个招术**

1、要以一颗平常心正确对待面试，要做好承受挫折的心理准备。即使面试一时失利，也不要以一次失败论英雄。

　　2、对招聘单位和自己要有一个正确的评价，相信自己完全能胜任此项工作。“有信心不一定赢，没信心一定输。”

　　3、适当提高服装档次，穿得整洁大方，以改变自身形象，增强自信心。

　　4、面试前做几次深呼吸，心情肯定会平静得多，勇气也会倍增。

　　5、与主考官见面时，要主动与对方进行亲切有神的目光交流，消除紧张情绪。在心里尽量建立起与招聘者平等的关系。如果心里害怕，有被对方的气势压倒的感觉时，就鼓起勇气与对方进行目光交流，待紧张情绪消除后，再表述自己的求职主张。

　　6、当出现紧张的局面时，不妨自嘲一下，说出自己的感受，可使自己变得轻松些。

　　7、感到压力大时，不妨借助间隙去发现招聘者的诸如服饰、言语、体态方面的缺点，借以提高自己的心理优势，这样就会在自觉不自觉间提升自信，回答问题时也就自如多了。

　　8、当与对方的谈话出现间隔时，不要急不可耐，这样反而给自己留下思考的空间，抓紧理清头绪，让对方感觉你是一位沉着冷静的人。

　　9、回答问题时一旦紧张，说话可能结结巴巴或越说越快，紧张也会加剧，此时，最好的办法就是有意放慢自己的说话速度，让字一个一个的从嘴里清晰地吐出来，速度放慢了，心情也不紧张了。也可加重语尾发音，说得缓慢响亮，用以缓解紧张。

　　10、进入考场，见到主考官时，不妨有意大声地说几句有礼貌的话，做到先声夺人，紧张的心情就会自然消失。

**有趣而刁钻的面试题**

新的一年开始了，又要为找工作而四处东奔西跑，心中既充满了希望又有着一丝的担忧。毕竟，接下来的时间已经不多了，每一次机会对自己来说都十分宝贵。这两天，我一直在总结过去几个月来面试经历的经验与得失，忽然发觉自己的求职之路虽说坎坷，但也耐人寻味，尤其是在面试过程中遇到的形形色色的或有趣或刁钻的问题，至今仍让我记忆犹新。

**出现频率最高的问题**

　　每次去公司面试，无论是什么形式的企业，考官发问的第一句话几乎都是让应聘者做一个简短的自我介绍。在我经历的面试中，这似乎成为了一道主餐前必备的“开胃菜”，出现率高达95％。可不要小看这短短的自我介绍，由于如今的面试大多采用全英文的交流方式，因此，很多考官把这段介绍作为衡量求职者英文和口语水平的重要的指标。标准的发音，沉稳的节奏再加上适当的措辞，很可能一开始接就考官留下一个很好和印象分。所以，我觉得越是看似普通的问题，就越应该认真对待。

**最令人尴尬的问题**

　　成绩向来是公司择人的重要标准之一，因此面试时考官通常会问一些有关学习的问题。如果你的学习成绩出类拔萃那自然很好应付，不然，这样的问题往往会令你非常尴尬。诸如“为什么你的大学成绩中等或偏下，为什么会有不及格或重修的课程”等等，如果事先没有准备的托词，就只有憋在那儿哑口无言的份儿了。

**最幽默的问题**

　　记得有一次在一家跨国公司面试，落座之后，我正欲“背诵”个人简介，考官却突然奔出一句话：“你先用英文给我一个笑话吧”。顿时，我惊呆了。面试了这么久，还没听说过要讲笑话的，而且还是用英文。情急之下，我只好努力的回想起一条前几天朋友发给我短信笑话，用疙疙瘩瘩地英文复述了一边。上帝保佑，讲完之后，那考官居然哈哈大笑起来，我这才松了一口气。真没想到如今的招聘还要考察我们的“洋幽默”水平，真让人啼笑皆非。

**最莫名其妙的问题**

　　一次，我去了一家著名的化妆品公司面试。据说那家公司非常看中员工的形象，而且选拔的要求也比较怪，所以我格外的小心。大部分的过程还算顺利，尽管考官的脸色一直冷冰冰的，可是到了最后，她忽然仔细的打量我起来，然后莫名其妙的问了一句：“你有没有染过头发？”这一问，还真把我问呆了，搞不懂她到底是什么意思。回答“是”还是“否”呢？我犹豫了好一会儿才作了肯定的回答，接着考官却什么也没说就结束了面试。结果，我顺利的进入了下一轮，但是对那个问题我始终想弄明白个究竟。

**最“不是问题”的问题**

　　在面试的时候，如果是外企，经常会碰到蓝眼睛、黄头发的老外考官。这种情况下，往往要求英文的听说和理解水平到达一定的层次。如果自己的英文还不够过关，那么面试时更多的麻烦，就不是来自问题回答本身，因为很多时候你会连题目都听不懂，这可就麻烦大了。我就有这样的经历，考官一个劲地给我解释问题，我呢，却因为尴尬而不好意思多问，结果忙乎了好久，还是跳过了这个题目，想想真是惭愧，早知如此真应该多花些时间好好学习英文。总之，面试了这么久，虽然失败多于成功，我还是学到了不少，也见识了不少。但愿自己在新的一年里能有所长进，找到适合自己的位置。