**面试中如何考察求职者的内在气质**

面试官在问你问题之前的印象来自于你的外在气质，衣着、走姿以及与面试人员打招呼、接送文件的举止，这些不经意间完成的动作，正是公司对他们外在气质的考察过程。事实上，面试官也是考察内在气质的。当然，你可能觉得在短短半个小时的时间里，面试官不可能了解你的内在气质。其实，有经验的面试官在半个小时内已经能够对求职者有大体的了解了。**1. 应聘者的内在气质中，自信是最被看重的。**

 有些毕业生觉得自己不是名校出身，便在求职中有意省去学校的名字，我们绝对不会给这样的人提供机会。因为他首先表现出了对自己的不自信；相反那些不是出自名校，但如实说明毕业学校的人，会在求职过程得到加分的机会。面试中应聘者应该变“被动”为“主动”，不把自己看作一个被考察者，而是把公司作为考察对象，拥有这种从容的心态，就能充满自信地完成面试。**2. 应聘者的内在气质，还包括回答问题时的分寸感、逻辑性等。** 用人单位主要是考察应聘者在回答问题时，是否经过严密的思考，答案是否客观、恰当等。许多应届毕业生在这方面做得较差，他们通常对自己的能力估计过高。在回答公司提问时，为了能获得职位随意夸大自己的能力。但是当提问更深入时，他们常常又不能自圆其说。 面试更注重考察应聘者是否具备基本的业务素质，在基本业务素质的考察中，公司往往会设置一些“场景题”，借以考察应聘者的应变能力、工作作风及处事方法。这些场景题，一般都是人人可做的题目，但做好却不易，而且事先无法准备，很难造假。这些题目几乎能够直接暴露自身的实力，求职者如果不小心，很可能前功尽弃。 面试中那些随意在网上能找到恰当答案的问题并不能真正体现你的能力，那些实现未曾做过准备的问题才是考察求职者能力的最佳机会，因此，求职者应该具备随机应变的能力。