**面试涉及的主要方面**

面试没有固定的问题和答案，那么应届毕业生依照怎样的标准回答主试人的提问，并适当地对主持人提问呢？显而易见，在求职面试这件事中，如果说高级人才对于用人单位尚且有较大挑选余地的话，在现如今求职市场远远供大于求的情况下，初涉职场的应届毕业生与用人单位的关系完全就是不对等的，所以，面试时初涉职场的应届毕业生，所有的回答与提问也只能围绕用人单位的意图展开。在面试过程中，用人单位一般情况下考核应届毕业生的主要内容包括态度、德行、硬件条件、表达能力、工作经验、职业目标等。

**一、态度**

“态度决定一切！”原中国国家男子足球队主教练米卢的这句话不仅仅适用于中国国家足球队，也同样适合中国的求职市场，应届毕业生在面试时，得体的着装、文雅大方的举止，全面、清爽、细致的求职材料，丰富的表情，认真、诚实的态度无疑会为自己加分不少。确切的说，态度好未必一定会被用人单位录用，但是如果态度不好，肯定不会被录用。 　　**二、德行**

用人单位主要在于考察应届毕业生是否有责任感，为人是否正直，是否具有团队、集体精神，考虑问题是否偏激，情绪是否稳定。

**三、硬件条件（资格证书、毕业证书等）**

在个人简历中，如果列举了个人硬件条件目录，面试时应届毕业生可以出示原件。获得面试机会并不是说应届毕业生的硬件条件，就完全符合用人单位的要求，很大程度上，硬件条件的优劣是相对的，即相对于其他与自己一样获得面试机会的应届毕业生的硬件条件，自己的是否更加优秀。例如，用人单位要求应届毕业生是本科学历，但是一个一般本科院校毕业的学生和一个重点名校毕业的学生相比较，单就学历来讲，用人单位会倾向于哪一个的结果是不言而喻的。

**四、表达能力**

用人单位一般观察应届毕业生能否将要向对方表达的内容有条理地、完整地、准确地转达给对方，引例、用语是否确切；发音是否准确，语气是否柔和；说话时的姿势表情如何。求职市场上的竞争激烈，使得仅仅内秀是远远不够的，尤其是市场营销、客户服务、管理等岗位。**五、工作经验和工作经历**

应届毕业生工作能力如何，是否很快地进入工作状态？这是用人单位非常关心甚至是首要考虑的问题，而应届毕业生的工作经验和工作经历是对其工作能力的直接印证，这方面的问题是面试中必然要涉及的。回答这些问题的关键是应届毕业生对工作经验和工作经历的感悟所进行的描述。

**六、应届毕业生的职业目标**

用人单位对应届毕业生的职业目标很关注，一方面应届毕业生在讲述这一问题时，对自身的过去现在将来都会有所涉及，可以让主持人很清晰地了解应届毕业生；另一方面，主持人可以了解到，应届毕业生是否符合用人单位的岗位需求。

 本文摘录自《从大学生到职业人的转变》，作者 黄亨煜;黎鸿雁