

面试提问全攻略之一面试开始提问

【面试提问之一】面试开始提问

一位成熟的面试官会不失时机的向求职者提出一些极具开放性和探索性的问题,以确定待聘职位的最佳人选。让我们来看看下面这些我们再熟悉不过的问题吧!

Q1 “你能简单地谈一下你自己吗”?

这个问题,说它是面试问题的始祖,一点都不夸张!这个“始祖”级别的问题就像一艘华丽的破冰船,在求职者不停的自诉的同时,为他们提供了一个绝好的探究对方心理的机会。因此,它以很高的频率出现在众多面试的前三个问题当中。

下面一段话,是一位刚刚走出大学校园的求职者,我们分析一下,从他对此问题回答中,可以判断出的能力特质在申请一个初级销售员职位的时候,对这个问题的回答:

应聘者:“在读大学四年级的时候,我认真的考虑了我将来的就业方向。最终,我觉得,我自己非常适合销售这项工作。无论是在大学学期中,还是假期里,我都做过不少兼职零售的工作,而且我发现非常喜欢这种和陌生人打交道的工作。(说明他勤奋,且具有一定的工作经验,对销售这项工作有热情。)但是,我也逐渐了解到,零售业毕竟还是有它的局限性。因此,我开始阅读一些关于其他销售方式的书籍,并且开始对顾问式销售产生了浓厚的兴趣。我太喜欢这种面对面的向客户推荐你的产品的工作方式了!(掌握新理念,再次体现了对这项工作的热情。)于是我开始寻觅这样的公司,并将努力为之工作。我觉得,只有在这样的公司中,我才能深入的学习和锻炼推销这项为众多业务员们所擅长的本领(踏实好学)。于是我来到了贵公司,因为在我了解了贵公司的管理模式和职员培训程序之后,我觉得在这样一家公司中工作,一定能让我已有的热情转化成出众的工作效率(态度积极)。我很擅长和形形色色的人打交道,我想,这不单单是我擅长说,更因为我很擅长听。(他至少知道一个



优秀的销售员的素质要求。)我觉得能让贵公司对我的工作前景有些担心,恐怕只有这样一个问题了,那就是,我作为一个非工科学生,能否胜任销售贵公司高科技产品的工作。我想在这个问题上,贵公司技术研发部门的大力支技的一定会弥补我的这个小小的不足。在此,我倒是真的很想了解,贵公司在这方面都采取了哪些措施了呢?(有学习动力。)”

与之类似的问题还有:

你觉得自己有哪些与众不同之处呢?

如果让你自己选择五个词来形容一个你自己,你会选择哪些呢?

按照十分满分的原则,给自己打一个分好吗?

你自认为你的个性是什么?

在这类问题中,作为我们面试官,实际上在寻求类似以下几个问题的答案:

我凭什么认为你是这个职位的合适人选呢?

你比你之前参加面试的几个人有哪些优势呢?

你能为公司做出什么其他人无法做到的贡献呢?

在某些情况下,我们也可以试着采用一些稍微带有挑衅性质的问题,以使对方明白,他竞争的职位非常抢手,同时也可以利用紧张的气氛来检验一下对方在某种压力下对一般问题的反应能力。这毕竟比让他们泛泛的自我吹嘘要好得多。

Q2 “你的好朋友(大学同学、导师、老板、父母)会怎样形容你这个人”?

也有一些面试官们喜欢让求职者描述一下自己的最要好朋友,并谈谈自己有哪些地方是和他(她)不同的。这样的问题是来自于一种未被证实但却比较合理的说法:既然你们是最好的朋友,就应该有许多共同之处的。而你在描述你的好朋友的时候,你往往不经意的流露



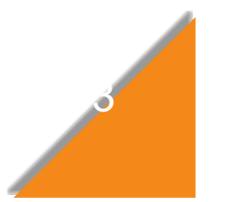
出许多你们的这些共同之处，无论是优点还是缺点，而这些东西在你描述你自己的时候，尤其是缺点，是一定不会说给面试官听的。除此之外，我们还可以问问求职者的大学同学、导师或者老板们对他的看法，这会帮助我们了解对方在特定时期的表现的。有经验的面试官往往还会问一下对方父母对他的看法，这可以帮助我们从一个侧面了解对方是在一个什么样的环境中长大的，也可以从中看出对方的发展前景究竟有多大。

Q3 “从今以后的五年时间里，你都计划做些什么”？

通过类似这样的问题，我们可以了解到求职者的个人打算是否与我们公司的短期发展目标相一致。对方是在寻求一种迅速的职位提升还是打算踏踏实实的工作呢？他所要求的薪水我们可以接受吗？随着对方的日益成熟和工作经验的日益增加，他的工作目标、工作动力和简历中描述的还一样吗？如果我们录用了他，这会对他的工作前景有什么样的影响呢？他还会继续不断进取、不断汲取新知识、新技术吗？其实毋庸多言，每一个求职者都希望能得到面前的这个职位。但是，为了不给面试官留下一个“贪婪”的印象，一般的求职者比较谦虚的开始他的回答：

“哦，这当然取决于我在下一步工作中的表现和同事们为我提供的机会了。”随后，他才会稍稍的流露一下本意：

“正如我刚才所说，我在我从前所有的职位上都显示出了出众的领导能力。因此，我非常自信我会在新的职位上不断进取，挑起更重的担子的，这很适合我。我喜欢建立并管理一支队伍，为它制定目标，并且为了实现这个目标而不懈努力。这让我很有成就感！”实际上，这样一个普遍的回答已经代表了一切。每个人都想要得到更多 -- 更多的下属、更高的权力、更大的势力范围、更优厚的待遇。其时此时，我们也完全可以顺其自然的再问几个小问题，进一步明确对方的目的。比如：





能谈谈你最近领导的一个项目小组吗？

能谈谈你的这个项目小组最近承担的一个项目的完成情况吗？

假设我告诉你，我们公司现在的业务增长只是表面的，而你可以尽你所能来改变这种状况的话，你会去做什么？你觉得你会用多长时间来改变这种状况？此时，一般的求职者会认真的回答你的问题。如果他拒绝给出类似的进一步问题的答案。我们也因此无法将他的短期目标和公司的短期目标相比较了。我们也可能会得到一些不切实际的回答，这显然表现了对对方不成熟的一面。一个理智的求职者是不会这样做的，他会对公司中升迁的时间有一个大致概念，而不会一开始就去期望能在两年之内升任为公司总裁。但是我们的面试官要切记，雄心勃勃和充分自信永远不是一件坏事。我们也曾有过许多成功的例外，不要因此而否定一个人。人材应该理智，应该抛弃一些不切实际的想法，面试中要分析这一点。否则他也许会在日后的工作中让他周围的同事们感到些许不安的。除此之外，我们还可以向求职者提出类似“你对未来的长期打算是怎样的？”“你最近为自己确立了什么新目标了吗？”的问题，以更好的从对方的回答中找到我们所需要的关于对方目标计划的信息。

Q4 “如果给你一个在弹指间改变自己某方面性格的机会，你会首先改变什么？”

一个诚实而又比较聪明的求职者可能会给出我们下面这样的回答：“在我读大学期间，我曾经因为拖拉的毛病而吃了不少苦头。但是我后来改正了这个缺点，因为在考试一周里面开夜车几乎要把我搞疯了！但是我不得不承认，我现在有时候还是犯这个老毛病。但我也在时时提醒着自己，因为我比谁都了解这个毛病给我带来的痛苦。”一般来讲，求职者是不会把和工作密切相关的缺点（比如协作能力差）暴露给面试官的。一般说给我们的，都是一些无关痛痒的缺点。类似的问题还有“能谈谈你生命中最令人你骄傲的事情吗？”“能讲一下这辈子做过的最令你后悔的决定吗？”一般来讲，前面的一个问题比较受求职者的欢迎，至少这是一个能让他讲述一些自己好的方面的问题；后者就不尽然了。



Q5 “能描述一下你的管理思想吗？”

我们希望在面试中了解，求职者是否具有领导并发展员工、合理分派工作和薪水的能力（除非面试官本人是一个独裁政治的卫道士）。注意那些把自己说得过分极端 或者是一个十足的独裁者 或者是一个没有主心骨的随波逐流者。也要小心那些工作狂，那种为了一时的成功而不惜巨大代价的人。我们期望的回答可以是：

“在我个人看来，管理是一种能借助于他人力量完成工作的策略，而管理者的工作则是为手下的职员提供资源和环境，以便他们能够更高效的工作。在我作为经理的工作历程中，我的管理模式往往是组建一个个小组，根据职员们的工作表现，合理的给他们分配工作。并且，我会赋予职员们在一定范围内权力，使他们在工作中能够替自己做主，我发现这是一种行之有效的办法。”

Q6 “对您来讲，成功意味着什么，什么是您期望的成功？”

如果一个求职者心中的成功，无一例外与工作相关的话，我们不禁要怀疑，他是否还有属于自己的生活 反之，如果他喋喋不休的向你讲述他所有的个人欲望的话，我们也不禁要怀疑他是否会为公司的工作而不懈的努力呢？下面是我们期望的回答：

“我很喜欢管理一个设计小组。从多年的工作经历来看，相比我自己亲手设计来讲，我觉得我更适合于去和其他的设计者打交道。而且，和我的其他同行相比，我的一个优势就是，我还可以很好的了解生产制造部门的需要。因此我想，成功对我来讲，就是领导其他的设计者们，高效的开发出能够很快投入到生产线中的产品

来，当然了，管理这样一个部门给我带来的丰厚利益，也让我有机会在假期去旅游，买好的房子，这也是我期望的成功！”

Q7 “对您来讲，失败又意味着什么？你有怎样的失败？”



虽然这是一个比较不愉快的话题，但是，利用这个问题，我们面试官们可以细细的琢磨一下求职者所犯过的错误，更能借助于这些错误，窥探一下对方的内心。他的回答诚实吗？他是否有勇气去承担责任呢？他是否对自己犯过的错有一个清醒的分析呢？他是否愿意、有决心去改正这些错误呢？

上面，我们面试官很可能会向求职者们提出一些开放性的问题。这些问题的目的，就是给求职者一个陈述自己的机会，给我们自己一个深入观察对方的机会，以便于明确下面将要得出问题的方向，更迅速、更准确的把握求职者的信息。

