

李剑

面试是招聘单位选择应聘者的一个重要选择方式，面试效果的好坏直接影响着应聘者能否被公司录用。面试最常见的方式就是提问。面试者会接二连三的向应聘者提一些问题，这些问题可能是技术问题，也可能是询问经历，或者并没有明显的意图。在面试前，花精力去准备这些问题是没有用的，因为你根本不知道面试者会问哪些问题。在面试时，不必特别的紧张，除了要积极的回答面试者的提问以外，还要积极去营造良好的面试沟通气氛。下面是笔者在组织面试时常见的一些问题，希望能对应聘者有所帮助。

#### 1、注意面试者对应聘动机的提问

有时面试者会提出诸如‘你为什么要选择我们公司’之类的问题，应聘者在回答此类问题时一定要认真思考后再回答，最好能结合公司的管理和发展情况进行回答。如果只是简单地将原因归结为‘待遇高’或者‘离家近’等回答，势必会影响回答的效果。

#### 2、面试者有时会故意刁难

面试者在面试时有时会故意刁难应聘者，这并不奇怪。特别是对于应聘管理或销售等职位的应聘者，这种刁难可能更经常发生。刁难应聘者主要是为了考察应聘者的反应能力。如果你遇到了面试者的刁难，应该沉着应对，对于实在难以回答的问题，可以直截了当的讲明原因，或者以一些幽默的方式应付过去。如果你面对刁难的问题而不知所措，这恰恰说明了你的应急能力和反应能力较差。

#### 3、如何面对时政问题

有时面试者会提一些时政问题，借以了解应聘者在这方面的知识。也可能你对面试者的问题一无所知，应聘者只需诚实地回答‘不知道’。不懂装懂会降低应聘者的诚实度。如果应聘者偏激地发表一些对当前时政的不合政策的看法，则会使应聘者的面试前功尽弃。没有哪个公司希望自己的员工在政治上出问题。

#### 4、回答大多没有标准答案

除了非常专业的技术性问题之外，大多数问题其实是没有标准答案的。应聘者不必去猜测面试者的标准答案是什么。之所以面试时要提问，只是因为提问是了解应聘者情况最简单，最直观的方式而已。提问的目的是了解应聘者的情况，所以应聘者没有必要仅仅回答所提的问题。应聘者可以根据提问的内容适当的进行发挥，让面试者更充分的了解你的某个方面特长。

#### 5、回答的方式比结果重要

有时回答的方式比回答的结果更加重要。面试者的一些问题并没有实际意义，只是在测量你的一些性格特征或品质特征。一般来讲，诚实或者机敏的回答更能引起面试者对你的兴趣。

诚实是一种可贵的品质，没有哪个公司愿意雇佣不诚实的员工。在面试时，有些应聘者为了给面试官留下一个好印象，会在回答提问时有意隐瞒事实或编造谎言，让自己显得更加完美。这是一种得不偿失的做法，面试官很容易识破这些小伎俩。有时，面试官只需刨根问底地将一个问题追问下去，你所有的谎言就会暴露无疑。 6、避免回答过于简短

面试官向应聘者提问的目的是为了进一步了解应聘者的各项情况，如果应聘者的回答过于简短，则会妨碍面试官对应聘者的了解。面试官的提问一般没有标准答案，所以应聘者可以根据自己的情况进行一些发挥，或者将话题引导到自己的特长方面。如果回答过于简短，甚至比面试官的提问还要简短，有时会让面试陷入尴尬的局面。

#### 7、努力营造融洽的沟通气氛

如果你与面试官的沟通仅限于呆板的一问一答方式，有时会让面试陷入僵局。特别是你的回答比面试官的提问还要简短，当面试官需要绞尽脑汁来思考如何提问时，往往面试会显得非常尴尬。如果面试官不是非常健谈的人，应聘者就应该主动去营造融洽的沟通气氛。在愉快的环境下进行面试，不论是对面试官还是应聘者都会留下一个好的印象。

#### 8、向面试官提问更能显示自己的能力

在面试官向应聘者提问的间隙，应聘者应该大胆的向面试官提问，面试官一般比较欢迎这样的提问，至少它显示出了应聘者对公司及面试的关注和主动性。当面试气氛紧张时，应聘者也可以通过提问来缓和面试的气氛。

应聘者可以对任何自己关心的问题提问，当然，最好能限制在招聘所涉及到的问题之内。漫无边际地提问会影响整个面试的进度。最好不要提出让面试官‘介绍介绍公司情况’之类很泛泛的问题，公司一般有相应的介绍材料和招聘材料，自己阅读即可，如果让面试官在给你单独讲一遍，恐怕多半会匆忙的解释几句，达不到提问的效果。

如果你能提出一些比较好的问题，则更能体现出自己的能力。要注意的是，面试毕竟要以面试官提问为主，不能够喧宾夺主。放松一些，这样给面试官的印象能更好一些。

摘自计算机世界