# 2024年求职面试小技巧(九篇)

来源：网络 作者：雪域冰心 更新时间：2024-07-02

*在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。求职面试小技巧篇一这是你如何面对面试的第一个问题。请简短地介绍你...*

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**求职面试小技巧篇一**

这是你如何面对面试的第一个问题。请简短地介绍你的主要工作经历。如果你是节节高升的工作经历，那么就从过去讲到现在，如果你想强调你目前，也就是最近的职位的工作经验对你所要应聘的职位有很大的帮助，那么就从现在开始介绍。当然，有一些公司的hr会规定你的自我介绍顺序。.

辞职动机可以告诉hr，你的职业价值观，和哪些因素会影响你的工作稳定性。这是非常容易回答.;出错.的问题。你需要积累经验。.

对于优点，不必谦虚，直接说就好了。至于缺点，现在很有趣的现像是，即使你回答的是你真的缺点，面试官也会说：这个缺点谁都有的，这并不能算是你的缺点。有几次我是在说自己真的缺点，但面试官还是那么说的。呵。

尽量的研究从猎头那里得到的消息，找到与你之前工作经验相关的部分。打印出来贴在墙上一点也不过分，若这份工作能让你的薪水翻几番。.

直接表达你的意愿就好了，重点是你能给公司带来什么，当然也要表达你能从这个职位当中获得什么，因为hr不会相信哪些高级职位会招聘到完全贡献，愿意牺牲自己应得利益的人，这也是一种不成熟的表现。.;我进公司主要是为了学习，工资多少我不在乎.这种句型只适合应届毕业生，和一些低级职位的应聘。但通常你只很直接地说出一个答案：因为薪水，是非常糟糕的答案，除非你能告诉公司你为什么值得这个薪水。如果是猎头推荐的职位，在有些情况薪水是已经谈好的，没有必要再提。同时，几乎所有的公司都会尽可能把每个职位定在最可能低的水准，如果你只回答是因为薪水，这会让你非常掉价，因为公司通常是愿意要招聘到物超所值的人，而不是仅仅刚够到最低工资水准的人。.

对于第一个问题，回答是要有些水分的。你首先要调查和了解这个行业，这个职位的基本工资标准是多少，你值多少。当然你的某些经历和特殊技能可以能够通过和公司谈判来达到一个最高值。因为通常工资是一个范围，有一定的调整范围。当然如果有时你发现，工资几乎是固定的，无论对待什么样的应聘者，那有可能这个调整范围很小，或是公司取消了调整范围。你如果回答的时候是用.;年薪.这个单位代替.;月薪.，则表示你有一定的求职经验。.

记住说那些和你现在应聘职位所需能力有关的工作成就，即使可能并不是最成功的。最成功的经历，但与你目前应聘的工作所需的能力无关的话，面试官会马上转到下一个问题。因为他觉得你可能不具备这个职位所需要的最基本能力，因为你在最有成就的工作经历中都没有涉及到，这是非常遗憾的，这有可能会导致你的面试会很快结束。.

如果你没当过领导角色，就谈一个你负主要责任的事情，或是担当了一个重要角色在某一个项目中的经历。你不必紧张，除非你应聘的是pm，或leader,manager这样会具很强管理能力的职位，否则你的管理经验就不是必须的，即使是面试那些职位，对方也不会仅凭你的一个成功的project来判断你的领导能力。因为领导能力是最难明确评估的能力之一。.

这个问题是最近才开始被问的，这个问题会让你突然心跳加快，可以说你是站在刀刃上回答这个问题的。你可以尝试谈一些你在工作中遇到的困惑，你之前在工作当中提出的某些改进意见。或是一些公司都会有的共有的问题。记住这当中不要涉及有损原公司声誉的内容，不要举具体的带人名，地点，起因，经过，结果的案例。也不要真的讲出你想讲的不满意的地方，一是这不是你抱怨的时候，二是对方并不期望真的想听出你的什么公司丑闻，这不是对方感兴趣的地方。记住也不要回答：.;我认为非常完美的公司，没有我不满意的地方.，对方可能会认为你没有想法，对公司的发展提不出改进意见，或是你已经慌了手脚，你在回避这个开放式问题。有可能对方马上会问：.;这么完美的公司，你为什么还要离开呢?.，你可能会更难回答。或是你回答：.;这些是公司机密，不便回答。.对方可能马上再问：.;你认为哪些是公司机密，哪些不是?你认为我们公司的面试流程是机密么?.，你同样很难回答。不是说这些问题真的答不出，而是hr并没有对此类问题的一个明确的评估标准，如果hr是评主观判断的，你可能死得不明不白。.

和上一个问题类似，如果你说你在工作中没有遇到过冲突，对方可能会认为你在公司是一个中庸的人，老好人，或是你从未担当过一些需要承担很大责任和风险的重要职位或角色。

决对不要尝试负面评价你过去的老板，你可能还没掌握如何去积极地负面地评价一个人或一件事。但如果你真的想通过谈过去的老板的一些不完善的地方，以表示你的坦诚，你有思想，你有想法，或是想增加你之前说的话的可信度，记住用上第9个问题当中涉及的技巧。

**求职面试小技巧篇二**

面试时给考官的第一印象非常重要，开始的印象往往很可能就决定了面试结果。大体上说，着装应与企业性质、文化相吻合，与职位相符合。不论去什么公司，穿正装都不会错，正装不仅正式大方，而且对别人也是一种尊重。女孩子一定要注重衣着的细节，避免穿无袖、露背、迷你裙等装束。对于初次求职者或刚出校门的大学生，服装也要以大方简洁为主。此外，女性求职者在夏季面试时注意化妆要淡雅，细节之处处理好，如头发、指甲等都应干净清爽，显示出干练精神的印象。

面对掌握生杀予夺权力的面试官，多数人都会表现出紧张来，这是面试的大忌。对大多数人来说，面试时的紧张多半是由于太在乎面试机会，惟恐不被录取导致的。可以用以下调整方法：面试前尽量全身心放松；面试时用深呼吸的方法保持平静，或用心理暗示的方法来使自己放松。只有放松，才能准确把握考官要问的问题和自己的回答方式。记住，心情放松、心态平和、充满自信，这样不仅能给考官留下好印象，也有利于保持头脑清醒、思维敏捷，在这样的状态下所做的回答才是最能令考官满意的。

重点突出自我介绍几乎是所有考官必问的题目，求职者在回答时一定要注意，所述内容要与简历相一致，若自相矛盾，只会给自己平添麻烦。在真正做自我介绍时，不妨坦诚自信地展现自我，重点突出与应聘职位相吻合的优势。你的相关能力和素质是企业最感兴趣的信息，因此，在许多情况下，在听取你的介绍时，考官也会抓住他感兴趣的点深入询问。所以，在进行表述时，要力求以真实为基础，顾及表达的逻辑性和条理性，避免冗长而没有重点的叙述。这样专业而出色的表现，肯定是令考官们赞赏有加的。

了解销售面试的常问问题，做好准备，将有利于我们增强信心，更加从容的面对面试。

肢体语言有什么？我们每一个人每天都会做成千上万个肢体动作，有的是劳动工作运动所需要的，有的是我们身体自身的需要，而有些是一个民族的文化传统，比如：握手，拥抱，敬礼，鞠躬，抱拳等等这些肢体语言已经是礼仪的象征，你会用肢体语言表达你的意思被认为是有涵养的文明人，反之会被认为粗俗在面试者给人的印象中，用词内容占7%，肢体语言占55%，剩下的38%来自语音语调。因此，在面试中，不妨谨记以下这些小细节仔细聆听、面带微笑、措辞严谨、回答简洁明了、精神风貌乐观积极，这些丰富的肢体语言和恰当的语音语调，势必会使你的面试锦上添花、事半功倍！

很多朋友面试之后就没什么事了，但是应聘还没有结束，善后工作还是需要您来完成的。在面试后的一、两天内，你必须给某个具体负责人写一封短信。感谢他为你所花费的精力和时间，为你提供的各种信息。这封信应该简短地谈到你对公司的兴趣，你有关的经历和你可以成功地帮他们解决的问题。

如果两星期之内没有接到任何回音，你可以给面试官打个电话，问他是否已经作出决定了？这个电话可以表示出你的兴趣和热情。你还可以从他的口气中听出你是否有希望。

面试看起来很成功，但结果你还是落选了。对此，你不要大惊小怪。面试时，大多数的主试人都尽量隐藏他们的真正意图，不会轻易让你看出来。万一他人通知你落选了，你也应该虚心地向他人请教你有哪些欠缺，以便今后改进。一般来说，能够得到这样的反馈并不容易。

知已知彼，百战不怠，在这里也是适用的，所以准备工作是必须的，心里有底了，自然面试的时候就从容很多。

1）要随时准备回答有关自己的问题，例如经历。学历。兴趣。嗜好。工作经验及家庭背景等。你的答案应该填写在求职信表格上的资料相一致。

2）除了要清楚知道你所应征的职位，更要了解这份工作所要求的\"知识和技术，事前不访温习一下。

3）对你所投考的工作和机构，应尽可能多搜集些有关资料，例如工作范围及性质，要求的资料等。自于机构的业务范围，组织机构和发展方向，也需要有概括的认识。

4）带齐有关证书及推荐书，以备主考人查阅。最好能准备好这些文件的影印本，以便雇主保存。

5）面试前一晚应避免过分操劳，最好能够早点休息。充足的睡眠能使人精神焕发，信心倍增。

6）你的仪容往往影响主考人对你的第一印象，因此要注意你的穿着打扮。衣着要整洁适当，头发要梳理好，指甲要干净，化妆不宜太浓。总之，外表得体，自然会予人好感。

7）紧记面试的时间和地点，在预约的时间前约15分钟到达面试地点，及早、计划行程，提早出发，可避免交通堵塞造成延误；路途上的阻滞或者迟到都会令你心情紧张，而一个畅顺的行程都可以松弛你紧张的心情。

首先，销售员必须知道企业想了解什么。对于招聘销售人员，企业的考察涉及方方面面，除了考察求职者的专业技能这些硬件外，更注重软件资质，如学习能力、适应能力、表达能力、说服沟通能力、创新能力、组织协调能力、团队合作精神等。另外，职业道德、敬业精神和人文素质也是衡量的要点。

其次，招聘企业爱用的招数。企业在招聘过程中，除了传统的口试和笔试外，还加入了管理游戏和情景模拟面试法，这样，对求职者的考察会更加全面。

**求职面试小技巧篇三**

孙子兵法曰：知己知彼，百战不殆。倘若掌握了以下八种招式，你将如天马行空一般驰骋于各种职场之中。一般来讲，你的假想敌面试官分为以下几种表现形式：

1.性格外向型：充满活力；善谈；肢体语言丰富；赋有感染力；表里如一，想到什么就说什么。

2.性格内向型：外表冷竣，不喜形于色；不善言谈；几乎无任何肢体语言；喜欢沉思默想，而后出言表达。

3.性格感应型：语言简洁精炼，直述其意；无想象力，求实际，重事实。

4.性格直觉型：谈话高深莫测；喜用修辞和成语；无论其谈吐和表情都给人以模糊，含混的感觉。

5.貌如思想家型：富有严密的逻辑思维能力；善用分析和推理；性格墩厚。

6.敏感试探型：友好，温和；善解人意，富有同情心；善用外交手腕，处事圆滑。

7.貌如审判官型：非常严肃和冷静；具有决定性和组织的权威之感；凌驾于你的iq和eq之上，任意判断，独断专行。

8、貌如观察家型：喜顽皮，善用游戏等方式测试候选人；好奇心强；想法随意，大有天马行空之式。

来而不往非礼也一般说来，你也可以有以下八种招式晓之以情，还之以礼：

1.顺从倾听式：(针对第一种性格外向型假想敌)

随他们去说，你只要做个好听众，面带微笑，频频点头，心领神会；时而温和平静，时而大笑，时而作惊讶状，时而作陶醉状，一言以蔽之要变化多端。

2.温和提问式：(针对第二种性格内向型假想敌)

时而提问，时而倾听；不要打断他的谈话，要有耐心，给他时间去沉思默想。

3.直截了当式：(针对第三种性格感应型假想敌)

直接切入正题；问一句答一句，有理有据，不要夸夸其谈；直接阐述你的实际工作经验，最好引述一两例成功案例。

4.假装领悟式：(针对第四种性格直觉型假想敌)

尽力保持谈话不要间断，亦可以引用成语和典故；要表现出你的创造性和古灵精怪的思维；强调你已经领悟了他高深莫测的寓意。

5.以毒攻毒式：(针对第五种貌如思想家型假想敌)

回答问题时，你也要逻辑严密；与他的观点和立身之道保持一致；表现出你也是公正无私、墩厚之人。

6.善解人意式：(针对第六种敏感试探型假想敌)

要温和，平稳；表现出你的热情助人行为，以及你的通情达理和为他人着想的美德；表现出你是如何协调组织和善于沟通不同人之间关系的能力；

7.被驯服式：(针对第七种貌如审判官型假想敌)

要有充分准备，作乖乖状且随机应变；谦虚谨慎，多向他征求意见；服从组织安排，要有党叫干啥就干啥的精神。

8.期待响应式：(针对第八种貌如观察家型假想敌)

要热情响应他的任何提议，积极参与协助对你的各种测试；时刻期待着回答他对你提出的各种问题，但要有选择性地回答；不要勉强做出评价和表达自己的意思。

**求职面试小技巧篇四**

一部名叫《别对我说谎》(lie to me)的美剧风靡全球，当中的主角可以从一个人的面部表情、肢体语言等方面了解这个人是否在撒谎以及焦虑、恐惧等心理状态。随着这部剧的热播，剧中的“微表情”分析引起了越来越多的关注，近期“微表情”分析更是被一些用人单位引入了面试环节中。

“我的爱好是运动和散步，弱点是不细心，当学习委员时把人家的资料给填错了。”广东技术师范学院会计学专业的小丽刚介绍完自己，现场的人力资源专家就对她进行了一番点评：自我介绍时不要闭着眼睛说话，手不要扶在椅子上，身体不要晃动。人力资源专家口中的“眼睛、手和身体”就是“微表情”。

这是近期暨南大学一场专场招聘会上的情景，与以往不同，今年现场招聘会引进了针对改善“面试微表情”的特训服务。学生在正式面试之前，可以先来“微表情特训中心”体验一下，借此帮助学生舒缓紧张情绪，给面试加分。

赞：有学生认为，适当了解一些基础的“微表情”，对面试很有帮助。这些求职技巧原本应在高校就业指导课上讲，但还没有正式走入课堂。现在有公司和培训机构出来倡导，是一件好事。“微表情”的观念远未普及，谈不上“过火”。

弹：也有一些观点对“微表情”表示质疑，认为面试应该自然真实，不必刻意迎合考官。在实际的面试过程中，求职者根本不可能一条一条对着“微表情”技巧按图索骥，“微表情”更多是一种认识与素质，这和小学生写作文类似，刚学写作的人，老师都会教写作技巧，但仅凭写作技巧是写不出好作文的，真正的好作文又悄无声息体现出各种技巧。

高校就业指导老师提醒，学生与其提高学习“微表情”，过分依赖于面试前“大补”相关知识，还不如提高自身心理素质来得可靠。

抹鼻子、表情僵硬出卖了你的紧张

抹鼻子、手足无措、眼神飘忽，这些内心紧张反应，很容易带来考官的负面评价。一份《中国大学生面试压力调查》显示，82%的人在面试时会出现表情僵硬、挠头等压力微表情。但这些“微表情”很难被求职者察觉，却容易被hr捕捉。

中山大学管理学硕士吴同学，在招聘会现场投完简历后，饶有兴趣地参加了面试“微表情”特训。吴同学本科学的是化学，硕士改学管理，属于复合型人才，他对自己相当自信。特训中，现场的人力资源专家先问了一两个常规问题，然后回马一枪问“你曾是理科生，你能计算出中国人每一天消耗多少口香糖吗?”吴同学面对突发问题有些支吾，人力资源专家点评说，“微表情”往往就在发生突发事情上，此时表情出卖了你自己。

“微表情”不是求职者的专有名词，hr也有“微表情”。求职者如果能“察言观色”，也可以洞察面试官的内心，并在面试中“投其所好”，适时调整或转换一些hr没有兴趣的话题或不赞同的观点。

华师数学专业的王同学，就是冲着“微表情特训中心”来招聘会现场的，因为他想让专家点评一下前几天参加某公司的“群面”，为什么自己最优秀反而第一个被刷?王同学说，那次“群面”一共有5人，他的表现很强势，属于小组的领导者，面试完hr对他很和善，但万万没有想到的是，他是第一个被淘汰者。hr的表情欺骗了他。

人力资源专家认为，读懂hr的“微表情”，有利于在面试中及时扭转败局。例如，有人说，面试时hr的右手总是撑在脸上，中指封在嘴上，食指伸直指向右眼角，左臂横在胸前，目光很少对着求职者，这样的肢体语言，基本可以表示他对面试者不感兴趣。

微表情的概念最早是由美国心理学家保罗。埃克曼在1969年提出的，后来随着美剧《别对我撒谎》而流行起来。微表情是指下意识的短暂表情，最短只有1/25秒。

“外企在招聘中很注意微表情，这几年国企也开始重视起来。”据了解，95%以上的面试官最看重求职者在回答问题时所表现出来的综合素质、心理素质和抗压能力。大部分考官更看重面试者回答是否自然流利、逻辑严谨，因为这能显示出良好的心理素质。

人力资源专家表示，“微表情”可以训练，如高校的礼仪课。但最重要的是要学会调适，以轻松的心态在考官面前展现过硬的心理素质。求职者可以通过一些简便易行的方式来给自己减压，比如面试前喝水、听轻音乐、深呼吸、片刻冥想、轻按太阳穴位、咀嚼口香糖等。

一位就业指导中心的工作人员表示，目前面试的最大考点就是“微表情”，有效减压、改善“微表情”，成为面试加分的关键。

1.手指摩擦手心，为焦虑;而咬指甲，则是缺乏安全感。

2.手插口袋，眼睛左顾右盼，不敢直视对方，表示紧张害怕，对自己没有信心。

3.抿嘴唇，挠头，窘迫紧张，不知所措。

4.眼睛向上看，为迟疑。

5.扶眉骨，是典型的羞愧;在面试时出现，则要留意所叙述的内容有何不妥。

6.嘴微张，眼睁大，表示对方错愕;而向一边撇嘴唇则表示不屑。

7.谈话中常打断对话，作出切断性手势，表示此人主见较强。

8.微笑，代表自信;而微偏头微笑，则表示自在、友善。

9.指尖搭成塔尖，深具自信。研究指出，若紧张时双手十指是难以一下对准的。

10.常扶眼镜，或把玩领带项链等小动作，若作为开发研究类思考性工作则无所谓，但若作为销售等职位，则有可能显示自信不足，心神不宁。

曾经有一位年轻的求职者，参加面试迟到15分钟，不仅没能向面试官道歉，还问有没有垃圾桶要扔掉他的口香糖。

还有一位20多岁的求职者，在和招聘经理电话沟通到一半的时候突然掉线。这位女士过了两个小时才回电话，只是解释，她在剪指甲的时候不小心把手机掉到了一盆水里，却没有表达出丝毫歉意。

还有一位求职者的母亲，在得知自己的儿子实习结束后并未转正，要求知道原因。

59岁的达尼特克汀科普利克(dani ticktin koplik)是新泽西州恩格尔伍德的一位高管兼绩效辅导教练，在她这里，类似的案例数不胜数。

在 过去的几年里，科普利克一半的实战指导是由所谓的y世代或者千禧一代的求职者组成。这一群体(年龄在20到32岁之间)在求职时犯了很多错误，这些错误源 于他们的权利意识，缺乏对权威的尊重以及他们父母的过分关心。科普利克在她自己的实践中表示，父母会经常打电话和发邮件，试图微观管理整个指导过程。

为 了引开他们的注意力，科普利克安排每月与父母举行一次会议，主要是告诉他们别再干预他们的培训。此外，她还指导这些父母向子女传递一条持久不变的信息。许 多家长会告诉自己的孩子，他们必须自己赚钱养活自己，之后却允许他们居住在长期免租的房子里。科普利克建议制定时间表和底线。

我请科普利克罗列出了20出头的求职者犯得错误清单，她有很多的想法。让我们来看看，她认为致命的十大错误。

1.似乎什么事都是理所当然的

父母过度关心的后果之一，年轻人自认为会一帆风顺。科普利克讲述了一个实习生的故事，上班第一天，这位实习生告知自己的主管，他要在本周周四提早下班，去学习骑马。科普利克说，“这个人还没有明白，他这么做不仅完全不合适，而且会毁掉自己的职业生涯。”

2.寻太晚

理想情况下，大学生应该在大一的暑假开始寻找有意义的实习工作。那些认为无需付出太多努力就可以收获一份工作的学生要等上很长时间才去找工作。

3.未能充分利用校友圈子

即便亲朋好友能够提供良好的人脉，但是由学院或者大学提供的职场人脉应该是年轻求职者最优先利用的资源之一。

4.不仅潦草，而且太以自我为中心

年轻的求职者通常缺乏有关如何编写个人简历的基础知识，比如清晰整洁的版面、对语法和标点符号的仔细校对以及在工作描述中对关键字的使用等。另一个严重的问题是，“求职目标”部分倾向于太多有关他们希望实现的目标，而对潜在雇主的目标却不太关心。

比 如，年轻的求职者通常会说，“作为一名初级职员，我可以发挥自己的技能、想象力并投入热情，从中学积累很多经验。”相反，这里的重点应该是他们能给雇主创 造什么价值。除非求职者能够将自己的成就量化——比如，他们为150位露营者组织滨水活动——否则，担任营地辅导员等辅助性的工作也不应该在简历中提到。

5.求职信重复简历内容

许多年轻的求职者会在其求职信中刻板地重复简历中成就。相反，求职信要简短生动，谈一谈特别是关于这位求职者能够给这份工作带来什么新鲜元素。

6.轻率的调查

年轻的求职者通常在参加面试之前，只是大致浏览一下该公司的网站。实际上，他们应该仔细阅读该公司的网站，搜索有关该公司的新闻简报并追踪社交媒体信息，比如公司经理在twitter上发布的信息。

7.没有从社交媒体上删除自己的个人信息

删除facebook上所有那些醉酒、身穿比基尼的照片，或者将这些信息设为隐私。包括大学生在内的所有人都应该完善在linkedin的个人资料。

8.没有表达对面试官的感谢

年轻的求职者在面试结束后通常不会向面试官表达谢意。永远都要当面感谢面试官，表明自己很荣幸能够成为其中的一员，并询问面试的下一步。随后发送一封手写的感谢信，或者涉及面试中讨论的一些细节的邮件。

9.对上一辈人不尊重

科普利克提到了暑期的一个实习生，当这位实习生结束在一家大公司的实习后，径直走到首席多元化官的办公室，说，“我可以就自己的实习向你提供一些反馈意见吗?”年轻人是如此习惯于被纳入对话之中，以至于分不清尊卑长幼之序。

10.过度依赖于职位列表和人才招聘会

我在有关求职失误的每一篇文章中都会写到这一点，是因为这是一个长期存在的问题。科普利克表示，年轻求职者和年长的求职者一样都会花相当长的时间上网，或者通过不知名的招聘会寻找工作。

我们不止一次地强调：求职者要通过朋友来寻找工作，而不是通过广告。如果你看到一个空缺岗位，试图去寻找与这家雇主关系密切的朋友，并将此作为你的切入点。

在校园招聘中，用人单位会要求求职者进行一分钟自我介绍。求职者应该如何把握这个黄金时间，在短短的60秒内，推销自己，给用人单位留下深刻印象。下面是小编为大家准备贴士。

首先，要告诉面试官，你是谁

开 门见山的告诉面试官你是谁。可以介绍一些自己的基本信息包括姓名、年龄、籍贯;教育背景以及与应聘职位密切相关的特长等。告诉面试官你是谁，最好应该在 10秒左右。把握黄金时间。但是切记一点就是千万不要将上的所有东西照抄照搬的在和面试官说一遍。这些东西在简历上都能体现，再多说就如鸡肋，食之无 味了。就不要浪费这宝贵的一分钟了。

其次，要告诉面试官，你做过什么

在一分钟自我介绍中需要清楚介绍你做过什么，因为这代表着你的能力和水平。

这部分，你主要介绍与应聘职位所需能力相关的个人业绩。展示你过去的成绩，但是记住一点要和现在这个用人单位招聘的这个职位有关。这步是面试自我介绍中比较关键的一步，可用30秒左右完成。你做过什么，就等于告诉了用人单位你有这方面的优势，你能带给公司什么优势。

最后，要告诉面试官，你想做什么

对 于用人单位而言，你想做什么，代表你未来的方向，是否能够在这一份工作安分守己，所以在一分钟自我介绍中也需要清楚表达你想做什么，这代表着你的职业理 想。这时面试官可能会问现在想做什么，以及你对未来的规划。你应该简单介绍自己对应聘职位、行业的看法和理想，包括你的职业生涯规划、对工作的兴趣与热 情、未来的工作蓝图、对行业发展趋势的看法等。这些都会为你加分的。

此外，需要特别注意的是，你在一分钟自我介绍 时，还应该避开介绍内容的禁忌——忌讳主动介绍个人爱好。忌讳使用过多的“我”字眼。对于招聘者可以多使用您等字眼，突出对用人单位的尊重。忌讳头重脚 轻。注重逻辑，不要让面试官觉得毫无条理，同时在一分钟自我介绍的时候要有重点，有主次，不要把什么都一股脑的给说出来。应该要忌讳介绍背景而不介绍自 己。忌讳夸口。对于用人单位来说尤为看重诚信，忌讳说谎。如果说谎，会给用人单位留下一个特别不好的印象，忌讳过于简单，没有内容，显得十分的空洞，单 调，让用人单位觉得乏味。

很多求职者追求个性，认为与众不同能吸引hr。却不知道，简介有效才是最重要的。要记住，你的在他/她的眼里可能只停留1分钟。

提醒大家，不要把心思花在寻找那些看来更漂亮更像手写体的字体。

简历的重点是内容!正确并且有效的做法应该是：

不要密密麻麻地撰写个人编年史，尤其是用大量的形容词和长得要让人读断气的句子描述自己的丰功伟业。要像广告词那样简洁，但避免像广告词那样夸张。

一定要空行，而且空行要宽而得当，让眼球觉得舒适——尤其是要考虑到hr那特别容易视觉疲劳的眼球。

每项大标题都用粗体，段落首行要缩进，大标题下的小标题使用粗圆点之类的符号——用最简洁有效的方法引导hr的视线。

除非你是广告人，除非你对自己的艺术风格有绝对把握，否则不要在简历的版式上玩弄花俏。要时刻谨记hr的时间是宝贵的。

在面试的时候面试官经常问一下你的性格优缺点?其实醉翁之意不在酒，面试官并不是非常在意你有多努力上进，多追求完美，相对而言面试官更想知道你对自身的认识，因为只有知道自己的缺点才能慢慢的改正。那具体面试问性格优缺点怎么回答?

回答一：自己性格急躁

“由于我性子比较急躁，喜欢把领导布置给我的工作，本来四天时间完成，我两天就把它搞定了。”这个看似很诚实的回答，但又因为把自己夸得天花乱坠，不免让面试官怀疑这不是缺点而是优点了，自然也不是非常满意这样的答案。

回答二：避重就轻

首先，你没必要把自己的缺点保露无疑。这对你百害无一利。老板是喜欢诚实的人，但他 绝对不会喜欢傻子。因此，你肯定要对考官对答出自己的缺点，只能避重就轻。如果你是开朗的，就回答性格稍显活跃。如果你是内向的，就回答与人相处稍欠大方 主动。如果你是内外皆有，就回答自身性格太中庸，不鲜明。这或许是一种缺点。

回答三：如实回答缺点

人非圣贤，孰能无过?所以，在回答性格优缺点时，一定要如实回答，切记在回答过程中吹嘘自己，这样会让面试官更加反感的。如果没有被问到自己性格的优缺点，就不需要主动陈述自己的缺点,如果对方问到，那就如实回答。

：

1、不宜说自己没缺点，更何况人无完人。

2、不宜把那些明显的优点说成缺点，你当面试官是傻子吗，没有判断力啊。

3、不宜说出严重影响所应聘工作的缺点，自寻死路啊。

4、不宜说出令人不放心的缺点。

5、可以说出一些对于所应聘工作“无关紧要”的缺点，甚至是一些表面上看是缺点，从工作的角度看却是优点的缺点。

首 先，求职者要对自己被裁原因进行分析。如果是经济环境所迫，那么可以直接说出被裁原因，相信hr也会理解的。如果是自身原因导致被裁，如工作态度不积极、 工作能力不强、或者与同事关系不融洽等，应聘者不宜说出严重影响所应聘工作的原因，可以说出一些对于所应聘工作“无关紧要”的原因。如案例中的小明的回 答，很巧妙地把工作压力太大、无法完成业绩指标的原因转嫁给当前经济环境不好，而并不是因为自身能力不行。

面试过程中，hr会向应聘者发问，而应聘者的回答将成为hr考虑是否接受他的重要依 据。对应聘者而言，了解这些问题背后的“猫腻”至关重要。以下是面试中可能会出现的关于被裁的问题，并给出相应的回答思路和参考答案。应聘者无需过分关注 分析的细节，关键是要从这些分析中“悟”悟出面试的规律及回答问题的思维方式，达到“活学活用”。

问题一：“请你谈谈你离职的原因”

思路：

1、如果是主动离职，请直截了当地说明离职原因，避免hr心生疑虑;

2、如果是被裁，请坦诚说出被裁的事实;

3、一般情况下，hr会对应聘者所说的事实做背景调查，作为应聘者还是应该诚实;

4、hr一方面是想考验应聘者的人品，是否诚实;一方面是想了解应聘者是否已经摆脱了被裁所造成的困扰，是否以正面积极的态度直面被裁的经历。

问题二：“你的前一家公司或部门裁员的比例是多少?”

思路：

1、不宜说自己不知道;

2、不宜把裁员比例夸大或缩小;

3、可以说出整个行业的裁员情况;

4、hr试图从中了解你所在公司或部门的裁员情况。

问题三：“你在前一家公司被裁的原因是什么?”

思路：

1、最重要的是：应聘者要使招聘单位相信，应聘者在过往的单位的“被裁原因”在此家招聘单位里不存在;

2、避免把“被裁原因”说得太详细、太具体;

3、不能掺杂主观的负面感受，如“人际关系复杂”、“管理太混乱”、“公司不重视人才”、“公司排斥我们某某的员工”等;

4、但也不能躲闪、回避，如“想换换环境”、“个人原因”等;

5、不能涉及自己负面的人格特征，如不诚实、懒惰、缺乏责任感、不随和等;

6、尽量使解释的理由为应聘者个人形象添彩;

7、尽量说明被裁的原因不一定是能力不行，可能由于自己的薪资待遇较高，企业为节省成本;也可能公司撤销了一部分生产线或者业务地区，致使岗位发生变动;甚至可能公司发展不下去，只能留部分人员才能过冬……

8、如“我被裁是因为这家公司倒闭。我在公司工作了三年多，有较深的感情。从去年始，由于市场形势突变，公司的局面急转直下。到眼下这一步我觉得很遗憾，但还要面对显示，重新寻找能发挥我能力的舞台。”

同一个面试问题并非只有一个答案，而同一个答案并不是在任何面试场合都有效，关键在于应聘者掌握了规律后，对面试的具体情况进行把握，有意识地揣摩面试官提出问题的心理背景，然后投其所好。

**求职面试小技巧篇五**

1、接到面试通知电话时一定要问清楚应聘的公司名称、职位、面试地点（包括乘车或开车的路线）、时间等基本信息，最好顺便问一下公司的网址、通知人的姓名和面试官的职位等信息。最后，别忘了道声谢。这里提醒大家，尽量按要求的时间去面试，因为很多企业都是统一面试，如果错过机会可能就错失了。

2、这里要说明的是，去招聘会或网上投简历时，最好有个记录，包括应聘的企业和职位、哪份简历投的，哪些企业招聘会上做过简单面试，面试官是谁，面试内容是什么，提过多少待遇要求等等。在接到面试通知时，马上查看一下。“

3、学习一些实用的面试技巧。关键要在3-5分钟内如何做自我介绍、如何尽可能展现自己的优势和实力，给面试官一个选择你的理由。对一些常见的面试问题要有应对的准备。最好能做个模拟面试演练，在亲友中找个在企业做经理或hr的做个现场评判，提提建议，以便发现问题，及时调整。”这里要说明的是，一个简要而优势突出的自我介绍非常重要。

4、上网查一下该公司的相关背景和应聘职位的相关情况。

5、每家企业有不同的企业文化和对人才的软性倾向，有强调沟通协调力的、有强调执行力的，也有强调团队协作或职业感的等等，虽然每个人的风格已经基本定型，但面试时不妨适当做有针对性的表现。笔者在接到每一个猎头单时，在全面了解其企业背景、职位职责和任职要求外，也要了解其企业文化（包括显性的和隐性的，成文的和不成文的）、老板的风格与成长背景、对人才的软性要求和企业的经营与管理模式等。

6、在综合各种因素后认为不适合或不值得去面试的，也可以放弃，但一定要知会企业，这是职业素质的基本要求。

7、应聘职位情况包括应聘职位的职位名称、工作内容和任职要求等，这一点非常重要，同一个职位名称，各家企业的要求是不尽相同的，了解越多，面试的针对性就更强。

8、除了专业、经验和敬业等通用要求外，不同的职位类型有不同的侧重要求。比如，营销类职位侧重沟通力、客户拓展力、机敏性；财会类侧重严谨度、原则性；技术研发类侧重逻辑性、专业性；企划、创意类职位侧重策划力、思维的发散性；工程类侧重执行力、实操性；人力资源类侧重亲和力、沟通力、推动力；行政服务类侧重服务性、热情度和细致度；而中高层管理类职位则侧重认知的高度、领导力、协调整合力等。

9、准备一身得体的职业正装（有些it、创意类企业或职位可能要求不严），整整头发，擦擦皮鞋，也可喷点淡淡的香水，有口气的准备口香糖，出发前最好照一下镜子。

10、公司背景包括企业所属行业、产品、项目、发展沿革、组织结构、企业文化、薪酬水平、员工稳定性、发生的关键事件等，了解越全面、深入，面试的成功率就越高，同时，也有助于对企业的判断（人才和企业是双向选择的关系）。

11、在亲友和人脉圈（包括猎头）当中搜索一下有没有熟悉、了解这家企业的，他们的感受或了解无疑具有非常重要的参考价值。如果有熟人关系（无论直接或间接），能说上一两句话起码同等条件优先是可以肯定的。“有熟人好办事”绝对是放之四海而皆准的真理。

12、如果是应聘高管职位，最好能了解一下老板的相关背景和个性风格等（一般事情下，老板肯定是面试高管的最后一关）。笔者在面试猎头职位候选人时，就有很多候选人询问老板的年龄、性别、籍贯、风格，甚至成长背景等情况。

13、估算一下路途时间，一定要留出富裕时间，绝对不要迟到，也不要太早到达，最好是提前5-10分钟进场。如因堵车等原因不能准时到达，也要电话说明情况，请求谅解。

14、一定要充满自信，记住自信不一定成功，但不自信一定失败。心态上要平和一些，积极一些，成熟一些，不要紧张（只有放松才能把自己的东西发挥出来），让人感到你既有才干，又敬业厚道就行，毕竟谁也不会喜欢虽然太有才了，但却太不让人放心的人。

1、是自我评价不正确。“在面试前一定要对自己有正确的评价和了解，知道自己最擅长做什么，对什么有兴趣，拥有什么样的技巧。”她说。

2、是信息了解不深入。求职者应聘一个岗位，要知道所应聘的工作是干什么的，主要工作内容、服务对象是什么，听从谁的安排、有没有技能要求，工作环境是室内还是室外，日常工作是怎样的流程，还要了解企业的背景信息。

3、是没有针对性地修改简历。“首先你要了解企业关心什么，企业关心你能为企业创造多少财富。”

4、是着装准备不妥当。她认为，无论穿什么衣服都要整洁得体，不要花里胡哨，配饰也要简单大方。

5、是材料准备不全，如忘带会计上岗证等。

面试中还应避免的错误有：让人陪同来面试；不注意细节，如不敲门就闯进来；跷二郎腿或不停抖动；面试时左顾右盼或有其他小动作；面试时接电话；当众嚼口香糖；过于拘谨而表现不足；表现过分，卖弄做作；回答问题不恰当等。

**求职面试小技巧篇六**

更好地推销自己从充分肯定对方的存在开始，正是因为对方的存在，所以才需要自己。有一点倒是要明确灌输给他的，那就是说，你推销给他的是对他有帮助的，此时，或许他还不清楚你是对他有帮助的，而你设法说服他，让他接受你。

推销自己有时候又像是在做生意。打的来，骂的来，赔本的生意没人做，也就是这个道理。推销自己不能以自己为向导，应该以对方为导向。在推销的时候，注意的应该是对方的需要和感受，只有针对他们的需要和感受才能说服对方，同时被对方接受。

现在开始谈如何推销自己，先从引起别人注意开始。如果你的存在对方完全不在意，那你要如何和他面谈又要推销你自己，这谈何容易呢?引起对方注意是在发生兴趣前必须要先做好的，否则如果根本不知道你的存在，兴趣自然是缺缺了。与人接触、引人注意的方式不外乎有以下几种：

特色有时候是自身存在的，就是你在经过分析之后就会发现，只需稍稍调整就能符合对方需要，或许根本不用修正，对别人来说就是特色。特色有的时候是在平常即要主动去培养的，等到要用的时候就极自然地拿将出来，这很好，给人的感觉是你这人很有料，如果要交朋友的话，不失为一种很好的选择。

在推销自己的时候，为了引起别人注意，培养自己的特色，这些在在都是很正面的。但是在此处也应该要了解的，如果不是别人所需的，有时如果你太强调自己有特色的话，往往事与愿违，最后得不偿失收场。

向别人推销自己的目的就是为了要别人能接受你、肯定你，接受你的理想、要推荐的产品、做事的方法等，能被别人认可与配合，那你就成功了，至少如何推销自己是成功了。你的理念能被别人接受，在工作或沟通还没有开始前，这使得工作与沟通非常地容易进行。你要推荐的产品(有时只是抽象的劳务)能被接受的话，首先，你会有所利得。因为经由你推荐，别人又接受，这其中多少也有些好处。也许好处不多，但是至少对你来说，你有被肯定的感觉。此时肯定来自三方面：其一，自己宝刀未老，还是有两把刷子;其二，来自对方，这人推荐的产品不错;其三，你的上司能从你的业绩上发现，你不是泛泛之辈。

**求职面试小技巧篇七**

一：捕捉信息，把握职业机会要做成功的职业人，必须保持敏锐的信息捕捉能力，在知识、技术快速更新的行业更是如此。各家公司在不同的时期会推出不同的职位，或者伴随着公司产品的转型，新技术岗位会随之产生，迅速把握行业发展、瞄准某项新技术的发展前景，是成功跳槽的第一步。记者发现，很多技术人才一方面担忧自己的职业前景，另一方面却只会埋头苦干，信息闭塞，根本不了解目前行业发展状况及涌现出来的职业机会。

技术人员应时刻关注行业信息，比如拓宽人脉圈，经常参加行业聚会，经常登录招聘网站或者翻阅招聘报纸，关注各家知名企业的发展动态等，这样才能在合适的时间找到合适的职业机会。

二：广种薄收，重复投递简历技术类职位需求多，求职者的数量更多。比如花旗软件推出的研发工程师的职位，当天就收到三四百份简历，竞争相当激烈，求职者得到面试通知的概率大大降低。此时“广种薄收”是最好的方法。你首先可以在某招聘网站填写一份完整的个人简历，并且让简历处于公开状态。然后按照需求搜索合适的职位，有选择性地发送多份简历，增加自己的成功概率。针对心仪的企业，你可以连续一周重复投递。因为当某个职位收到太多简历的时候，公司不会一一查阅，只会随机选择部分简历，重复投递无疑给自己增加了成功的概率。

引起企业关注的方法很多，除了网络投递，还可以邮寄书面信件，或者在打听到企业招聘负责人姓名后，叫快递投递简历，这样更加能够引起企业的重视。此外，当某家企业某个职位应聘失败后，你依旧可以申请该企业的其他职位。

三：巧排时间，节省应聘成本一般应聘技术类的职位，需要经过3-4轮面试，也就是说大多数情况下需要在家和企业间来回奔波三四次。高新技术企业大多地处偏远郊区，比如张江高科技园区、紫竹科学园区、外高桥保税区、临港新城、漕河泾开发区等，来回奔波煞是辛苦。从市中心去紫竹科学园，需要先乘坐地铁一号线到莘庄站，换乘地铁五号线到底，然后打车到公司，来回时间长达两个多小时，路费也要四五十元。

当你接到面试通知后，可以和公司hr改约时间，把相同地区、不同企业的面试时间安排在同一天，能够节省时间和路费。

四：临门一脚，自学闯技术关如果你认为技术岗位面试考察的都是“真材实料”，不用复习准备，那你就错了。过来人的经验告诉我们，技术人员的面试也应该“临时抱佛脚”。一位拥有多年工作经验的软件研发工程师告诉记者，再资深的技术人才也往往只专注于某个领域的技术，或者熟练使用某项编程工具。但每个公司的开发领域各有不同，对具体技术的要求也大相径庭，即使是同行业的企业，要求也有所差异。

在面试前要详细了解公司的职位说明书，了解公司的产品领域和方向，并及时找到相关资料和技术参阅。一般有着良好的技术基础，并且学习力强的人才，经过1-2天相关技术的自学便能闯过面试关。

五：规划职业，明晰发展目标无论是部门经理的技术面试，还是人力资源经理的常规面试，“离职原因”和“职业目标”两大问题被问得最多。惠普公司的招聘负责人坦言，考虑到招聘成本和对工作进度的影响，公司在招聘时特别注重员工的忠诚度，凡简历中有低于一年即跳槽的经历，都会再三询问。

无论你的职业经历如何，拥有清晰的职业目标、给出明确的技术路线，并将自己的技术路线与企业的发展相结合，才能稳操胜券。你可以选择技术工程师到团队组长、项目经理、部门经理这样一条从技术转为管理的发展路线，也可以走首席技术官到研发总监这样一条从技术到技术的发展路线。

六：了解招聘流程，成竹在胸首轮电话面试，2-3轮技术面试，部门经理面试，人力资源经理面试……熟悉技术面试的求职者觉得整个流程逃不出这些“花头”，因此只等公司“放马过来”。其实不然。比如去花旗软件的专场招聘会之前，你可以先通过网络投递简历，然后得到审批确认，当天可以直接进入第二轮面试;再比如微软亚洲工程院招聘，首轮会安排5位面试官轮流面试，给出看似和技术毫不相关的“算数”题目，考考你是否足够聪明;再如赛贝斯等公司，会有一轮国外团队主管或者经理的面试，此时电话英语的事先练习就很有必要;再如应聘hp公司，若没有事先了解薪酬水平，开出了过高的价格，往往会让自己前功尽弃。

**求职面试小技巧篇八**

为什么我们当中有那么多的人看到面试官就像野兽看到猎人一样?一提到面试，我们就想到可怕的主考官和令人绝望的口试。我们又总是把面试想像成为充满敌意的情景，自己是被动的牺牲品，被严厉的陌生考官摆弄来摆弄去。我们还把面试描绘成是世上所有的坏心眼人都聚集在一个陌生城市的一间陌生屋子里，在这间屋子里我们将遭遇到气势汹汹的陌生人向我们提一些我们根本回答不了的问题。

其实，处理面试这一问题的方法就好比将糖化在茶里一样简单。如果你把这个问题像包袱一样带到面试场上去，那你活该受罪，尤其是受罪的部分原因是你事先没有花足够时间思考、计划并准备你的应试策略和预先排演。因为你是否被录取全系在你的形象和声誉上，所以在积极思考对策和预先排演上下点功夫是值得的。如果你被列入了供最后挑选用的候选人名单，这表示有人已经认为你可能胜任这份工作了。之后你将被约见来：

1、判断你究竟是否“合适”;

2、检验你的自信程度，是否因紧张而失态;

3、看看你是否能成功地推销自己——以观察你的自控程度和模拟状态下你到底有多少“货”。

为什么有的候选人没做什么准备就冒然前往参加面试了?原因可能是多种多样的，可能是因为他们不知道该准备些什么，或者知道该准备些什么却不知道该怎么准备，或者是没有发现做点准备的必要性。所以，在这种情况下，参加面试前的第一步工作，最好是写一封信，确认一下面试的安排，这样显得自己很是老道。

1.准备工作

简单写几句话，陈述面试的意图，并经常提醒自己。准备介绍自己的文字材料、你的观念信仰、个人简历，以及自己适合这份工作的理由。陈述要实事求是不自吹自擂，并举些实例和证明来增加陈述的可信度。不妨试试用这样的话开头的句子：“我有个很好的名声，那就是……”，“我的同事们告诉我，说我……”

2.制定计划

想一想自己想从面试中得到什么。就面试准备和对策研究作出书面计划。对面试当天也要制定计划，以免跌跌撞撞地前往或丢三落四。安排好交通办法。

3.对策研究

对于对方提供的参观该单位，或就该份工作非正式地谈点什么这种机会，千万不要错过。试着多了解一点该单位：其声誉如何?财政状况如何?谁是面试官?面试时间将会持续多久?面试时间?地点?设计一条前往面试的最佳路线。如果要过夜，住哪里?坐火车或“打的”要多少钱?如果面试中还包括要你做一段演示，那就检查一下你的声像设备是否完好。

4.预先排练

向任何一个愿意充当你的观众的人——朋友、家人，或者猫——排演一下你的设计思路。对你的回答计一下时间，除了非常复杂的问题外，一般情况下的回答都没有必要超过一分半钟，按每分钟120个字的平均速度计算，你可以讲180个字，这足以让你作出清楚而精确的表达了。练习如何在讲30秒后就表达出中心意思。练习如何用故事、实例和轶事来生动地讲述你的经历。不要夸大或淡化你的成功得意之处。对自己的失误要诚实，但也要清楚地说明自己从中得到了什么教训。练习不要太多，只要能使自己对要说的话较为熟悉即可，这样在面试时你会感到很舒服，听起来也自然而然。

其实面试是一个展示你才能的极好机会，可别浪费了!

**求职面试小技巧篇九**

没有考官会喜欢木头一样的求职者，他们更期望看到思维活跃，能提出有见解性问题的面试人员，所以面试提问是一个非常好的展现自己的机会，具体求职者在面试中提问的技巧，不妨通过以下几个大方向来思考。

a) 职责和任职要求。这大概是最核心的问题，如果你的职位有清晰详细的职位描，可能这就不是个问题了。但如果没有清晰详细的职位描述，可能并非你想象中职位。

b) 前任去向和离职原因。问这个问题的目的是看看这个职位是不是个棘手的职位，如果你的前任因为这个职位很难做，遇到了这样那样的问题而无法解决，而离开，你就要谨慎了，想想你自己是不是有能力超越你的前任。

c) 上司情况。谁也不想找个不容易伺候的老板。如果，面试官就是你将来的老板，你可以从他的言谈举止、行为方式上了解他的脾气、秉性，喜欢什么、看中什么、擅长什么，想想适合不适合你。别将来每天头上都顶个雷工作。

a) 加班。有的人没结婚、没孩子，可能喜欢下班了还留在公司，如果再有加班费，那就更好了。但我问这个问题，主要目的是想看看这个企业是不是把加班当作一种常态，是不是已经成为企业文化的一部分了。把加班当理所应当的事，这样的企业你真的能接受吗?

b) 出差。无论喜不喜欢出差，问一问是有好处的，看看你能够适应公司对员工出差的要求。

c) 考勤。工作十几年，绝大部分时间没打卡上过班。所以事先问清楚考勤制度，心理上好做个准备。

d) 培训。企业是不是给员工提供不同形式、内容的培训能看出这个企业是不是以人为本，给员工提供职业发展的路径和机会，而不是只会一味地使唤人。

e) 同事关系。此问题一般得到的都是正面的回答。所以问不问都行。但是至少在试用期里要关注这件事情。在团结和融洽的团队内工作，心情会很不错。

a) 薪水组成。薪水包括哪些内容，除了工资，是不是有双薪、奖金、各种补贴、股权股份。不要直接问月薪给多少这样的问题，这一般有hr的人会主动问你的。但你要了解薪水的组成，因为有时候，奖金、股权等其它收益可能会很大程度地弥补薪水的不足。

b) 五险一金。一般公司都会正常缴纳社保，但不排除有阴损的企业。所以问一句不会有损失的。

c) 休假制度。你如果不是个工作狂，最好问问这个。如果他们比国家规定的休假多不少，你可以适当降低其它方面的要求。

d) 合同。问问工作合同跟谁签，主要目的是看看这个公司是不是外包公司。

a) 企业的愿景和目标。如果面试官给了你一个非常好的愿景和目标，至少说明这家企业是个有思想、有抱负的企业。如果某个公司老板自己都说不好，5年后，他的企业会在哪里、会变成什么样，这样的企业你还有信心加入吗?

给出的以上几点提问思路，希望能够让求职者在面试中掌握技巧，提前做好面试准备，更全面理性的作出判断，这家公司是否就是你最期望加入的，此岗位是否与自身相符合。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找