

是hr面试 老式hr面试心得体会(通用19篇)

自我介绍有助于增加自信心和自尊心，让我们在社交场合更加从容自信。以下是一些关于岗位职责的最佳实践和成功案例，希望能够为大家提供一些借鉴和参考。

是hr面试篇一

在现代招聘中，面试环节是评估候选人的重要环节之一。然而，随着时间的推移，HR面试的方式也在不断演变。回顾过去，我们可以看到HR面试的传统方式与现在的面试方法之间的差异。本文将回顾老式HR面试的经验和体会，探讨其优点并与现代HR面试方式进行比较。

段落二：老式HR面试的特点和经验

老式HR面试主要侧重于候选人的基本信息了解、简历中的工作经验和教育背景等内容。在面试过程中，HR会提问，候选人会回答。老式HR面试更为正式，双方在面试中的角色明确。候选人主要是通过回答问题和表达自己的意愿来展示自己的能力和意愿。这种面试方式可能会给候选人一种紧张的感觉，但也确保了面试的公正性和一致性。

段落三：老式HR面试的优点

老式HR面试的优点在于其简单直接的方式。候选人只需要准备好面试前的基本问题，回答的重心主要在于个人背景、工作经验等。这种面试方式较为公正，因为每个候选人都面对相同的问题，受到相同的评判标准衡量。另外，这种面试方式还使候选人有更多机会展示自己的能力和知识，通过良好的表达和答案回答可以给HR留下深刻的印象。

段落四：与现代HR面试的对比

尽管老式HR面试有其优点，但它也存在一些局限性。相比之下，现代HR面试更加注重候选人的综合素质，如沟通能力、团队合作能力和创新能力等。现代HR面试方式更加灵活，采用了一对一或小组讨论等形式，候选人与HR面试官可以更深入地交流和互动。这种方式更有利于HR评估候选人的个性特征和潜力，以便更准确地匹配岗位要求。

段落五：结论

尽管现代HR面试更加注重全面评估候选人的素质和能力，但老式HR面试仍然在一些特定情况下保持其可行性和有用性。在某些岗位上，候选人的工作经验和基本背景可能是最重要的衡量标准，而老式HR面试可以更有效地评估这些方面。此外，老式HR面试的简单直接也可以在某些场合下更方便候选人展示自己的能力。

总之，老式HR面试虽然已经逐渐被现代面试方式所取代，但其经验和优点仍值得借鉴。对于HR面试官而言，灵活使用不同的面试方法可以更好地评估候选人，并更好地与其合作。对于候选人而言，了解不同面试方式的优缺点，有针对性地做好准备，可以提高面试的成功率。

是hr面试篇二

穿着：不用太正式，西装一套加领带就有点过了，除非说你去做对外性的工作（比如客服，销售），或者对方在大型写字楼里，深色休闲西裤，普通的皮鞋，衬衫，就可以了，夏天衬衫不要拉在外面，不是很好看。

进了公司说话要注意轻声点，一般去问前台面试的情况就可以了，不要随便走动，主动握手其实大可不必，点头示意问

好就够了。

开始面试后，请说话连贯，思路保持清晰，比如叫你介绍自己，一条一条说明白，不要一扯出去拉不回来，介绍完毕可以加一句大概就是这样，以表示结束，不要突然就没话了，然后让对方来问你是不是说完了。

男的注意不要多说自己能多吃苦，旁敲侧击地说，比如我一次面试一个人，他父母都在外地，自己是知情子女的关系，独自在上海求学生活，这样一个情况，不用多说明自己能吃苦，能承受工作压力等等的，hr自然会明白过来的，你多说这些反而让人觉得你很急迫，顺着hr的意思在讨好。当然你要是面试要求外向型的工作，就注意说话节奏上要明快，感染力要强，要是应聘财务之类的，就保持你表达清楚，思路明晰，并注意细节。

女孩子注意千万不要太殷勤，很讨人厌的，我遇到很多次，女孩子都太刻意了，你说什么都嗯嗯嗯，是啊是啊是啊，马屁不是这么拍的，反而让人觉得你很轻浮，端庄大方是永远不会错的。

好吧，废话说了不少了，有用没用不敢保证，毕竟我也不是什么权威人士，专家什么的，我只是这个阶段接触的应届生比较多，而且应届生，关键也不是说你现在有多少能力，还是看你人的本质怎么样，就保持坦诚，礼貌，大方也足够说服面试者了。

是hr面试篇三

第一段：介绍HR面试的背景和重要性（200字）

HR面试是许多求职者最担心的一环。它是求职者与公司建立第一次联系的机会，也是用人单位了解求职者真正能力和素质的重要渠道。然而，随着招聘方式和流程的不断改变和创

新，一些HR面试的老式方式也渐渐消失。回顾曾经参加过的老式HR面试，我不禁想起了一些心得和体会。在接下来的文章中，我将分享这些经历和感受，以了解不同时间段的HR面试方式。

第二段：简述老式HR面试的基本流程和特点（200字）

老式HR面试通常是以问答的形式进行。面试官会提出一系列问题，寻找求职者的优势和劣势。经验和技能的考察是老式面试的重点。此外，老式面试倾向于强调个人品质和价值观。面试官会通过观察求职者的举止、言语和表情，综合评估其是否适合该岗位。与现代面试相比，老式面试更为直接和个人化，注重体现人与人之间的交流和互动。

第三段：分享老式HR面试过程中的心得和体会（300字）

在我参加的一次老式HR面试中，我意识到面试官更注重求职者对公司的了解程度。他们提出了一些针对公司发展和业务的具体问题，希望我们能够给出自己的看法和建议。因此，在面试前，我会花时间研究公司的背景和行业动态，以便在面试中能够给出合理的答案。另外，老式HR面试也频繁出现了关于个人兴趣和爱好的问题。通过这些问题，面试官试图了解求职者的生活态度和个性特点。因此，作为求职者，我会提前想好自己的回答并进行适当的准备。

第四段：老式HR面试的优势和不足之处（300字）

与现代面试相比，老式HR面试的一个优势是更加真实和直接。通过面对面的问答，面试官可以更好地了解求职者的真实能力和情况。此外，老式面试注重人与人之间的亲密和沟通，有助于建立良好的工作关系。然而，老式HR面试也存在一些不足之处。首先，面试的主观性较高。面试官通过主观观察和直觉判断求职者的素质，可能忽略一些潜在的能力。其次，

老式面试对求职者的应对能力要求较高。在紧张和压力下，有些求职者可能表现不佳，无法真实反映自己的实际水平。

第五段：总结老式HR面试的价值和未来发展趋势（200字）

虽然老式HR面试在现代招聘流程中逐渐被新式面试取代，但它仍然具有一定的价值。老式面试可以更好地了解求职者的个人品质和工作方式，有助于筛选出真正适合公司的人才。未来，我相信老式HR面试可以与现代面试相结合，形成一种更加综合和全面的面试方式。除了传统的问答形式，可以借助现代科技和方法，例如项目展示、案例分析等，更好地评估求职者的实际能力和潜力。

在我参加的老式HR面试中，我学到了许多有价值的经验和教训。无论是面对面的交流，还是对个人素质的考察，这些都是我在职场生涯中宝贵的财富。随着时代的变迁，招聘方式可能会改变，但求职者在面试中展示真实能力和积极态度的精神将始终不变。

是hr面试篇四

对于hr人员，招聘所要注意的问题和原理性的知识，人力资源教科书上都有十分详细的描述，一般来说很容易掌握。最令hr经理头痛的问题是怎样把这些招聘原理和原则运用到具体的招聘面试中，从而使招聘面试变得丰富多彩，而不是原理的机械套用。 招聘中的经典七问：

1. 以往工作中您的职责是什么？——如果描述不清，可见即使有相关工作经验，其系统性全面性也值得怀疑。
2. 请讲一下您以往的工作经历。——考察应聘者的语言组织及表达能力，以及描述的条理化。

3. 您以往的工作经历中最得意最成功的一件事是什么?您的长处是什么?——从应聘者的回答中,可了解他是注重个人成功还是注重团队协作。

4. 您感觉还有哪方面的知识、技能或能力需要提升?——“提升”一词比较委婉,一方面考察其态度是否坦诚,另一方面,也为日后的员工培训增强针对性。

5. 对于新的工作岗位您有什么设想?如何开展工作?——这涉及到员工的职业生涯设计,更有关员工工作的稳定性。

6. 您离职的原因是什么?——这是必须要问的问题,涉及员工和组织的融合性。

7. 您对薪金待遇和福利有什么要求?——这个问题的重要性更是不必多言。另外,适当掌握和具体运用一些有效的技巧,有助于活跃招聘的气氛,并且可能达到各种各样的效果。以下介绍一些具体的面试技巧。展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象。

技巧一:在招聘营销人员的过程中,主考官列举出20多种(甚至更多)营销方案,让应聘者分析说明它们的优劣。这一提问,既达到考核应聘者的分析能力的目的,同时又向应聘者展示了主考官的实力。从而会让招聘者感觉到,这家公司人才水平很高,公司一定很有前途。

技巧二:当面试进行到一定的时候,向应聘者提问:本公司在某年做了某事(比较辉煌的业绩成果等),你如何评论此事。既能测试应聘者,又能展示公司业绩。让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话。

能力,思路是否清晰等。

技巧四：与应聘者聊与招聘无关的事情。在对本身利移笠倒芾礅冲突的聊天中，应聘者更容易说出真实的东西，主考官可以从中判断应聘者的素质和能力。审查应聘者学历审查应聘者学历审查应聘者学历。在审查应聘者的学历时，说你们学校某某老师(并不存在)的课很风趣，到现在仍记忆犹新。若应聘者附和，马脚顿露。

技巧五：主考官的座位位置较高，而且背光，应聘者逆光而坐，须仰视回答问题。这种环境和氛围对应聘者有一种无形的压力；通过对应聘者脸部表情的观察，便能比较正确地判断应聘者的抗挫能力。

技巧六：面试过程中，声称对应聘者的评价表丢了，这当然对他(她)的录用很不利。若应聘者沉着应付，则抗挫能力较强；若比较惊慌紧张，则抗挫能力较差。

技巧七：请应聘者列举3件他认为失败的事情，如果应聘者所说的都是一些鸡毛蒜皮的小事，如失恋，考试不及格等等，则说明应聘者没有经历过多少挫折，在遇到真正的困难或挫折的时候可能会有一定的问题技巧八：随意指出应聘现场的一件事物(如茶杯)，请应聘者在一定时间内(如两分钟)尽可能多地说出它的其他用处，并在应聘者陈述完毕后，再说出几种用途。此技有一石三鸟之效：可测出应聘者的创新能力；展示主考官的创新能力。

技巧九：让应聘者当场设计出某个方案。从方案中可看出应聘者的思维方式，从而判断其创新能力。

如果是招聘部门经理或是企业的高级管理人员，领导能力是相当重要的。

技巧十：情景模拟法，设置一些领导难题，看应聘者的反应及处理方法。

技巧十一：无主持人讨论。将应聘者(一般5-7人)集中在一个会议室内确定主题，不设主持人，由大家自由发言，讨论，经过一段时间，其中的领导者就会自然而然地显现出来。

1. 在接受面试前，对职位空缺要有一个正确的认识。
2. 寻找的是新鲜血液，而不是又一个“我们”的翻版。
3. 为职位空缺想象一个理想的候选人。
4. 当招聘新的职位空缺时，全面总结工作团队中的工作情况。
5. 将空缺当作一次机会，重新评价这项工作。
6. 确定工作所要求的资格是否已经改变。
7. 提供灵活的工作时间以鼓励员工参与。
8. 描述工作性质时请不要对困难避重就轻。
9. 与其它公司中类似职位雇员的薪金作横向比较。
10. 尽可能令职位名称听上去好听一些以吸引各类人才。
11. 试图找到一个百份百适合的人是很难的，结果只会是徒劳与浪费。
12. 知道别的地方有理想的人选时，别错过这个机会。
13. 广告力求准确无误。
14. 请应征者随信附上照片以便自己能将他们对症下药。
15. 考虑录用经同事推荐的亲友。
16. 将每一次招聘的进展及进步记录下来供日后参考。
17. 设定基本要求为标准以筛选应征者。
18. 安排专人负责接听应聘电话。
19. 要加快程序，应事先准备好标准信函，以便尽快通知应征者。
20. 找出履历中你感兴趣的'地方，以便在将来的面试中能对此进一步了解。
21. 不能完全相信履历的内容，或多或少其中有一些作者的“加工”。
22. 发现履历中有没有与事实不一致的地方。
23. 履历的风格与陈述是否给你留下了良好的第一印象？
24. 应聘表格从某种程度上说为应征者提供了公平展示的舞台。
25. 对于那些边缘人选，不妨问问同事们的意见。
26. 响应不及格的应征者应尽量礼貌，最好以鼓励为主。
27. 面试前与应征者进行一些非正式的接触以利于自己作决定。
28. 决定是否需要为应征者安排笔试。
29. 面试不一定都安排在上班时间。
30. 为消除前来应征者

的紧张，不妨准备一些小茶点。 31. 面试时杜绝一切外来的干扰。 32. 面试前要充分休息。 33. 在面试房间门口挂上“请勿打扰”的牌子。 34. 示意应征者就坐。 35. 清楚说明面试地点的位置。 36. 在面试前留些时间供众主试者达成共识。 37. 为每一位主试者准备好应征者的详细资料。 38. 如果工作强调团队合作的话，安排应征者进行一些小组工作活动。 39. 调整面试的结构框架，使之与你的目的相配合。 40. 面试时第一个问题力求简单明了，以帮助应征者充分放松。 41. 针对不同的应征者应不断修改你的问题。

42. 问一些没有确定答案的问题，即那些不仅仅用“是”或“不是”就能回答的问题。

43. 只有寻求确定答案时，才用封闭式的问题，答案会是“是”或“非”。

44. 使用应征者的简历和配对表帮助你准备面试时的问题。

45. 建议你多听少说。

46. 归纳总结应征者所说的话，以示你在专心聆听。

47. 不断与应征者确认你已完全理解他所说的话。

48. 准备好回答和提出相关问题。

49. 将面试所需的工具列一个清单。

50. 面试录音前，先征求应征者的同意。

51. 开始面试前，端正z着装，理顺头

f如何进行面试无论对主试者还是对应征者来说，面试都是令人紧张的场合。因此，学会在面试中如何令双方都放松，能

够让双方最大程度地了解对方。

52. 对于早到的应征者应告知面试开始的时间。

53. 面带微笑，但不要过分，否则显得你很紧张。

54. 要知道最佳人选也可能在面试时表现平平。

55. 穿著大方，切忌奇装异服。

56. 面试时力求表现自然。

57. 在观察应征者能力的同时也要征询他是否有意来你处工作。

58. 不要问与工作无关的私人问题。

59. 快速记录应征者相关的能力价值。

60. 将应征者反应热烈的地方记录下来，你会知道今后如何去激发他们。

61. 给予积极的响应以便进行更深入的谈话。

62. 面试前几分钟谈一些轻松的小话题。

63. 对于那些勇于承认“不知道”的应征者应表示尊重。

64. 在应征者紧张时，自己先保持冷静。

65. 相近的身体语言有利于双方建立良好的关系。

66. 训练自己能随时注意到对方的身体语言。

67. 注意对方手势——它往往意味深长。

68. 注意应征者的声音——紧张会导致声音失真。
69. 进行测试的内容和方式应尽量源于权威机构。
70. 每隔一段时间就要更新测试的内容与形式。
71. 整体地对待测试结果，而不要单看某一项。
72. 心理测试具有一定的参考价值。
73. 要求应征者写书面的应征信并请笔迹专家前来鉴定。
74. 询问公司内部应聘员工调换岗位的原因。
75. 如要进行测试，应事前通知应征者。
77. 保持开放、积极的思维。
78. 给予应征者退出应聘的机会。
79. 自始至终保持对应征者的尊重。

f分析面试

一旦面试结束，立即记录你已经收集到的信息和你对应征者的印象，这有助于你做出最后决定。

80. 如果你对应征者存在疑问，那么就相信直觉。
81. 避免对任何一位应征者做出带有偏见的判断。
82. 试想像在面试场外应征者会有甚么样的表现。
83. 在调查应征者的背景资料前应事先通知本人。
84. 将你的面试记录、参考和配对表与应征者的履历一起妥

善保存。

85. 为每一位应征者独立分档。 86. 不要等到接见完所有的应征者后才开始准备你的清单。 87. 宁缺勿滥，切勿因为没有适合人选而降低要求。 88. 提供应征者第二次面试的来回交通费用。 89. 在通知应征者参加覆试之前，应首先询问他们对有关职位是否仍感兴趣。 90. 建立档案系统，妥善保存所有应征者的履历资料。

91. 与其它主试者讨论覆试中他们所感兴趣、希望提出的问题。

92. 一般来说，个人资料说明的情况比较主观。

93. 询问应征者与咨询人联系的最佳时间。

95. 不要让一个优点把其它缺点遮蔽。

96. 与你的新员工亲自面谈有关开始工作的具体细节。

97. 确保你们公司提出的薪金合理且具有竞争力。

98. 为预防出现误解和混乱，录取通知书的发出和接受，均应以书面形式确认。

99. 要求应征者在限定日期内以书面形式回复录取通知书。

100. 当你回复落选应征者时，设身处地，将自己当作收信人来考虑措辞。

对于hr人员，招聘所要注意的问题和原理性的知识，人力资源教科书上都有十分详细的描述，一般来说很容易掌握。最令hr经理头痛的问题是怎样把这些招聘原理和原则运用到具体的招聘面试中，从而使招聘面试变得丰富多彩，而不是原

理的机械套用。

招聘中的经典七问：

1. 以往工作中您的职责是什么？——如果描述不清，可见即使有相关工作经验，其系统性全面性也值得怀疑。
2. 请讲一下您以往的工作经历。——考察应聘者的语言组织及表达能力，以及描述的条理化。
3. 您以往的工作经历中最得意最成功的一件事是什么？您的长处是什么？——从应聘者的回答中，可了解他是注重个人成功还是注重团队协作。
4. 您感觉还有哪方面的知识、技能或能力需要提升？——“提升”一词比较委婉，一方面考察其态度是否坦诚，另一方面，也为日后的员工培训增强针对性。
5. 对于新的工作岗位您有什么设想？如何开展工作？——这涉及到员工的职业生涯设计，更有关员工工作的稳定性。
6. 您离职的原因是什么？——这是必须要问的问题，涉及员工和组织的融合性。
7. 您对薪金待遇和福利有什么要求？——这个问题的重要性更是不必多言。另外，适当掌握和具体运用一些有效的技巧，有助于活跃招聘的气氛，并且可能达到各种各样的效果。以下介绍一些具体的面试技巧。展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象。技巧一：在招聘营销人员的过程中，主考官列举出20多种（甚至更多）营销方案，让应聘者分析说明它们的优劣。这一提问，既达到考核应聘者的分析能力的目的，同时又向应聘者展示了主考官的实力。从而会让招聘者感觉到，这家公司人才水平很高，公司一定很有前途。

技巧二：当面试进行到一定的时候，向应聘者提问：本公司在某年做了某事(比较辉煌的业绩成果等)，你如何评论此事。既能测试应聘者，又能展示公司业绩。

技巧三：请应聘者描述前天下午都做了些什么。此问题，一般的应聘指南书刊上都没有涉及，应聘者对此也没有充分准备。这样会较真实地反映应聘者的表达能力，文字组织能力，思路是否清晰等。

技巧四：与应聘者聊与招聘无关的事情。在对本身利益无冲突的聊天中，应聘者更容易说出真实的东西，主考官可以从中判断应聘者的素质和能力。审查应聘者学历。在审查应聘者的学历时，说你们学校某某老师(并不存在)的课很风趣，到现在仍记忆犹新。若应聘者附和，马脚顿露。

技巧五：主考官的座位位置较高，而且背光，应聘者逆光而坐，须仰视回答问题。这种环境和氛围对应聘者有一种无形的压力；通过对应聘者脸部表情的观察，便能比较正确地判断应聘者的抗挫能力。

技巧六：面试过程中，声称对应聘者的评价表丢了，这当然对他(她)的录用很不利。若应聘者沉着应付，则抗挫能力较强；若比较惊慌紧张，则抗挫能力较差。

技巧七：请应聘者列举3件他认为失败的事情，如果应聘者所说的都是一些鸡毛蒜皮的小事，如失恋，考试不及格等等，则说明应聘者没有经历过多少挫折，在遇到真正的困难或挫折的时候可能会有一定的问题。

技巧八：随意指出应聘现场的一件事情(如茶杯)，请应聘者在一定时间内(如两分钟)尽可能多地说出它的其他用处，并在应聘者陈述完毕后，再说出几种用途。此技有一石三鸟之效：可测出应聘者的创新能力；展示主考官的创新能力。

技巧九：让应聘者当场设计出某个方案。从方案中可看出应聘

者的思维方式，从而判断其创新能力。

如果是招聘部门经理或是企业的高级管理人员，领导能力是相当重要的。技巧十：情景模拟法，设置一些领导难题，看应聘者的反应及处理方法。技巧十一：无主持人讨论。将应聘者(一般5-7人)集中在一个会议室，确定主题，不设主持人，由大家自由发言，讨论，经过一段时间，其中的领导者就会自然而然地显现出来。

是hr面试篇五

换工作起码不会有经济上的损失，谋划已久的跳槽计划正好可以在这个时候执行。一场接一场的招聘会更是把职场人的心撩拨得蠢蠢欲动，hr当然也不例外。不过，hr久经沙场、阅人无数，深谙面试之道，既掌握了面试中的各种方法与技巧，对于面试可能被问到的问题也能预测得八九不离十。知己知彼百战百胜，hr能够站在面试官的角度，猜测面试官想要得到的答案，所以面试hr比面试其他岗位的职场人士更需要火眼精金，精确判断，单靠传统的结构化面试法远远不足以鉴别面试的真伪，只有精心设计的面试流程、参与性强的面试环节才能筛选出货真价实的hr。

对于hr的招聘，应该突破传统的面试程序，从结果、过程、实践三个维度分别考察hr的业绩水平、专业程度和综合素质能力。本文就从这三个维度分别探讨各模块hr的面试策略。

一、如何面试招聘岗位的hr?

1、结果维度：

2、过程维度：

通过考察招聘工作方法、流程和思路，了解hr在当前模块上的专业程度和解决问题的能力。例如：

(1) 如何筛选简历?如何评估候选人与岗位的匹配度?

(2) 经常使用的面试方法和测评工具有哪些?这些面试方法分别适用于哪些情况?

(3) 使用过哪些招聘渠道?每种招聘渠道的效率、区别、特征怎么样?

(4) 如何应对业务部门紧急要人?业务部门看不上你选上的人怎么处理?

(5) 录用谈薪，公司提供的薪资低于候选人的期望，如何处理?

(6) 如何判断候选人所述真实性?

3、实践维度：

(1) 对于应聘招聘经理/主管岗的hr[]可以采用案例实践的方式进行考察。比如给出如下一个案例：

公司名称所处行业成立年限人员数量年销售额

xxx公司房地产开发8年1000人20亿

年度招聘任务指标：

市场营销部财务部采购物流部工程项目部客户服务部合计

260人30人30人200人20人540人

要求候选人根据上述案例做出年度招聘规划，包括如何制定招聘预算、招聘费用分配方案、招聘渠道如何运用、招聘专员如何分工、各职位到岗的时间节点、面试流程等等。

(2) 情景模拟：让面试招聘岗的hr现场演绎面试过程(可以直接让其面试来公司应聘其他职位的候选人，也可以请公司中的现有员工扮演某个职位的候选人，接受该hr的面试)，并对候选人进行评估。

二、如何面试培训岗位的hr?

1、结果维度：

2、过程维度：

通过询问培训体系的建设流程、以及在培训执行过程中可能遇到的问题，了解hr在当前模块上的专业程度和解决问题的能力。例如：

1、如何搭建培训课程体系？

2、内部讲师怎么选拔？能人不愿意做讲师怎么办？

3、如何制定年度培训规划？

4、培训计划实施推不动，怎么办？

5、如何进行培训效果评估？

6、如果推动培训效果转化？

3、实践维度：

(2) 让面试培训岗的hr根据一个主题，用30分钟的时间，采用

世界咖啡屋的方式主导一次会议，参与人可以是人力资源部的全体同事，最后必须得出讨论成果。

三、如何面试薪酬福利岗位的hr?

1、结果维度:

2、过程维度:

询问hr在薪酬设计、薪酬变动、薪酬激励管理、员工福利重难点方面的处理办法和经验，了解其在该职位上的胜任力。
例如:

(1) 你们员工的工资是怎样算出来的?具体注意事项和应防范的风险有哪些?

(2) 如何设计年终奖方案?如何降低年终奖发放带来的负面影响?

(3) 你们是怎么做年度调薪的?

(4) 你们现有的薪酬结构是怎么样的?还可以怎么优化?

(5) 如何做薪酬调查?

(6) 公司对销售人员是如何进行薪酬激励的?

3、实践维度:

(2) 针对薪酬经理/主管岗: 给出薪酬管理方面有一定挑战性的实践案例, 要求根据案例提出解决方案, 这里抛出两个案例给大家作为参考:

四、如何面试绩效岗位的hr?

1、结果维度：

2、过程维度：

了解建设绩效体系的时候，在绩效指标提炼、绩效考核实施、绩效反馈面谈、考核结果应用这四大流程中的操作要点。例如：

(1) 如何选择绩效考核方式？

(2) 如何降低绩效考核推行的阻力？

(3) 如何提炼kpi指标？如何设定指标权重？

(4) 如何妥善处理考核投诉？

(5) 员工不认同考核结果，怎么办？

(6) 绩效考核结果如何与薪酬、招聘、培训挂钩？

3、实践维度：

给应聘该岗位的hr简单介绍一下公司目前的情况，包括企业规模、组织架构、管理层级、年度目标等，要求根据公司现阶段的情况制作一份绩效考核方案。制定的考核方案不需要具有很强的针对性和实用性，毕竟候选人了解到的信息有限，也没有机会和企业内部人员沟通，但是从方案中，可以看出应聘者的逻辑思维能力、分析能力和判断能力。

五、如何面试员工关系岗位的hr？

1、结果维度：

2、过程维度：

从企业文化建设、员工活动组织、劳动关系管理三个角度提问，了解应聘者在员工关系管理方面的专业程度和经验深度。例如：

(1) 如何做好优秀员工评选？评选过程中遇到过什么样的问题，如何解决的？

(2) 如何劝留想要离职的优秀员工？

(3) 如何将企业文化建设落地？如何做好企业文化的宣导？

(4) 举办过哪些团队建设活动？这些活动起到了什么样的作用？如何评估其作用？

(5) 如何妥善处理员工的意见反馈？

(6) 如何应对和管理“问题”员工（消极怠工、经常迟到、皇亲国戚等等）？谈一谈实际处理的案例。

3、实践维度：

用角色扮演的方式，请同事分别扮演以下几种角色：

(1) 扮演不能胜任工作，应该被辞退或需要调岗调薪（薪资下调）的员工；

(3) 案例：刘某夫妇同在某板材厂工作，刘某是电工，其妻子是打磨工。由于工作性质比较机动，刘某经常代替妻子工作，为此还受到了厂领导的批评。有一天，刘某在顶岗时，看到砂轮带出故障，就用手去清理，结果不慎导致右手被卷入机器受伤。请一位同事扮演刘某，以工伤的名义，找公司索要经济补偿；请应聘者分别以公司hr的身份应对这三种角色，以对公司利益最大化的原则，处理好相关的劳动关系并且在这个过程中规避劳资风险。现场观察的hr和角色扮演的同事均

需对其进行评估。

上述招聘面试法分别从结果、过程、实践三个维度，采用挖掘业绩相关数据+关键流程行为事件面试法+模拟真实工作场景三种方式，全面真实的考察了应聘者的专业技能、综合素质、工作效率和质量。当然，在面试中提问的时候，一定要注意运用star面试法，进一步找出关键信息。同时，为了考察候选人的稳定性，还需要详细了解候选人的离职原因、理想工作、职业规划、对原公司最不满意和最满意的地方等信息。从而，在招聘深谙面试之道的hr时，招聘hr和应聘hr之间也能斗智斗勇，通过博弈找到与公司最为匹配的hr人选。

是hr面试篇六

引导语：面试是一次主客体相互碰撞的过程,在这个过程中,主考人员不仅要认真考核应试者的知识能力与招聘职位的匹配性,而且要全面检验应试者的基本素质与招聘单位和团队的适合性。小编整理了以下hr面试问题,希望能帮助到你!

这时准备的功夫就派上用场,将你之前所吸收的信息发挥出来吧!至少也要知道公司的产品是哪些,提供哪些服务等等,不然面试官一问当场傻在那儿就糗大了,所以一定要事前准备!

相信其实大家心中一定都有答案了吧!每个人的价值观不同,自然评断的标准也会不同,但是,在回答面试官这个问题时可不能太直接就把自己心理的话说出来,尤其是薪资方面的问题,不过一些无伤大雅的回答是不错的考虑,如交通方便,工作性质及内容颇能符合自己的兴趣等等都是不错的答案,不过如果这时自己能仔细思考出这份工作的与众不同之处,相信在面试上会大大加分。

有许多面试官都喜欢问这个问题，目的是在于检视人才是否适当，求职者的诚恳度等等，在这之前应该好好分析自己，将自己的优点与缺点列张单子，在其中挑选亦是缺点亦是优点的部分，在回答问题时，以优点作为主要诉求，强调可以为公司带来利益的优点，如积极，肯学习是最普遍的回答，而缺点部分则建议选择一些无伤大雅的小缺点，或是上述那些模棱两可的优缺点作为回答，这样才不会使面试官太过针对缺点做发挥，造成面试上的困难。

回答这个问题时，一定要积极正面，如想要使自己能有更好的发展空间，希望能在相关领域中有所发展，希望能在公司多多学习等等?此时可以稍稍夸一下面试公司，但切记一定要诚恳，不然可是会画蛇添足，得不偿失哦!对于社会新鲜人的建议则是，由于之前没有工作经验，所以建议你可以坦承的说出自己的动机，不过用语还是要思考一下。

回答这个问题时一定要小心，就算在前一个工作受到在大的委屈，对公司有多少的怨言，都千万不要表现出来，尤其要避免对公司本身主管的批评，避免面试官的负面情绪及印象;建议此时最好的回答方式是将问题归咎在自己身上，例如觉得工作没有学习发展的空间，自己想在面试工作的相关产业中多加学习，或是前一份工作与自己的生涯规划不合等等，回答的答案最好是积极正面的。

这是面试官用来测试应聘者对工作理解度的问题，藉以了解求职者只是基于对工作的憧憬或是确实的兴趣来应征这份工作，此时之前所强调的事先研究功夫又再度派上用场，建议你的回答应以个人的兴趣配合工作内容特质，表现出高度的诚意，这样才可以为自己铺下迈向成功之路。

这也是事前准备的功夫，多阅读一些相关的报章杂志，做一些思考，表现出自己对此相关产业的的认识，如果是同业转职者，可强调以自己的经验为基础所做的个人见解，但若是初次接触此一行业，建议采取较为保守的方式，以目前资讯

所提供的资料为主作答，表现出高度兴趣及诚意为最高指导原则。

这是一个非常敏感的问题，其实在目前，一般大型企业在招聘时就会事先说明基本底薪等等薪资待遇为何，而一般中小型企业有许多仍以个人能力，面试评价做作为议薪的标准，所以建议求职者可以利用现在网络科技查询薪资定位的相关资料，配合个人的价值观，经验，能力等等条件，做出最基本的薪资底限，这时建议无工作经验者应采取保守的态度为准，以客观资料作为最主要考量重点，“依公司规定”的回答是不被建议的，这样不但表示出自己对于工作的自信程度不高，在薪资无法符合个人要求时更会造成许多困扰。

这是针对转职者提出的问题，建议此时可以配合面试工作的特点作为主要依据来回答，如业务工作需要与人沟通，便可举出之前工作与人沟通的例子，经历了哪些困难，学习到哪些经验，把握这些要点做陈述，就可以轻易过关了。

是hr面试篇七

第一段：引言（200字）

HR面试作为就业招聘的重要环节，对于求职者来说具有至关重要的意义。然而，在过去的一段时间里，老式的HR面试方式逐渐受到了质疑。就我个人的经历来说，我参与了一次老式HR面试，从中收获颇丰。通过这次面试，我深刻认识到了老式HR面试的优缺点，也对如何应对和提升此类面试技巧有了自己的一些体会和思考。

第二段：老式面试的优点（200字）

传统的HR面试中，一般包括简历筛选、面试和笔试等环节。这种面试方式可以在很大程度上评估求职者的专业知识和能

力，并且更注重综合素质的考察。在面试中HR可以通过面对面的交流，感受到求职者的情绪和自信度，并通过对话进一步挖掘求职者的潜力和未来发展方向。此外，面试过程可以展现求职者的沟通能力、自身价值观以及解决问题的能力，更全面地考察了求职者的个人素质。

第三段：老式面试的缺点（200字）

然而，老式HR面试方式也存在一些问题。首先，该方式的面试者一般较少，无法代表整个团队对求职者的评价。其次，双方的交流容易受到主观影响，HR在一面之下就做出决策，未给求职者更多机会展现自己的实力。再者，体力不协调也是一个问题，如果求职者出现紧张或疲倦的情况，会影响面试成绩的客观性。这些问题导致了老式HR面试方式的相对不足，需要考虑与新的面试模式相结合。

第四段：老式面试的应对策略（300字）

虽然老式HR面试方式存在一些缺点，但求职者仍可通过一些策略来应对。首先，求职者应提前了解公司的需求和岗位要求，尽量准备针对性的答案。这样可以更好地回答面试官的问题，展示与岗位相关的知识和技能。其次，求职者应展示自己的优势和特长，尽量从个人经历中找到与面试官的共鸣点，以提升双方的交流情感。同时，求职者还需注意身体语言，保持自信、礼貌和坦诚的姿态，给面试官留下良好的印象。最后，求职者应灵活运用与面试官的交流，积极主动地提问与求职岗位相关的问题，进一步展现对公司和岗位的热情和兴趣。

第五段：总结（300字）

总而言之，在部分企业中，老式的HR面试方式依然是求职者与用人单位进行深入交流和评估的重要环节。虽然存在一些缺点，但求职者可以通过采用一些应对策略来提升面试表现。

同时，随着技术的进步，新型面试技巧也在不断涌现，有助于提高面试效率和准确性。对于求职者而言，关键是根据不同的面试环境和面试方式，灵活运用适合自己的面试技巧，展示自己的优势和特长，并通过面试获得理想的工作机会。

是hr面试篇八

面试的第一步，极易被很多面试官忽视的细节。面试官应先伸手主动与应聘者握手，会让对方感到亲切，可以消除一些应聘者的紧张心理。

然后是双方落坐，给求职者斟茶倒水，面试官进行自我介绍。面试官的开场白一般不要超过两分钟。

开场白一般包括以下内容：

(1) 欢迎应聘者，告诉他你的名字和职位，为接下来的面试打下积极的基调：明确表示欢迎应聘者来参加某项职位的面试；赞扬应聘者的经验和成就，表示你一直想进一步了解他；感谢应聘者安排时间来面试。

(2) 解释面试的目的，告诉应聘者：面试是双方深入了解的机会，有助你进一步了解应聘者的背景和经验，有助于应聘者了解应聘的职位和组织。

(3) 描述面试计划，告诉应聘者你将：回顾应聘者的工作和经验，然后问他在过去的工作/经验中做过的事情的实例，以及他是如何做到这一点的。

(4) 提供有关信息，并回答应聘者提出的有关职位和组织的问题。可以简单介绍一下公司概况、职位要求以及公司的基本工作规范。

(5) 在面试过程中做记录。可以向应聘者解释记录的原因是为

帮助面试官记录面试细节，以便客观评价每位应聘者，作出公正的评价。

(6) 简要追踪应聘者的工作经历。把话题转到主要背景了解部分，告诉应聘者你将开始回顾了解他的背景情况，要告诉他在了解他的背景概貌后，你将主要会问他更详细的信息。这将使应聘者大致明白你想要的信息的详细程度。

进入面试正题。对于简历上的疑点，事先要列出面试问题。在面试前，面试官一定要认真细致地阅读求职简历，努力找出求职者的疑点。提问疑点的目的就是设法搞清事实真相。一般来说，疑点主要包括：工作时间是否存在空白段，为什么频繁跳槽，离职的'真正原因，最近获得哪些新技能等。

对于职位要求的提问，是面试的重点。

面试前，面试官要根据每一项职位要求列出对应的问题，问题不必太多，2-3个即可。这样，多项职位要求的问题累计起来可以达到10个左右。耗时大约15-20分钟。

对于职位要求的提问，要满足star原则，即每个问题都要涵盖情形(situation)[]任务(task)[]行动(action)和结果(result)[]

例如，我们首先要了解应聘者是在一个什么样的情形(situation)之下取得销售业绩的。接着，我们要了解应聘者为了完成工作，上司赋予了哪些工作任务(task)[]接下来，我们要了解应聘者为了完成这些任务采取了哪些行动(action)[]最后，我们来关注结果(result)[]

当你觉得应该结束面试的时候，你可以这样告知应聘者：“您还有什么问题要问吗？”。询问应聘者一些缓冲问题，如“给你两分钟，请你仔细考虑，你还有什么需要补充吗？您还有什么优点我们没有谈到？”等，利用缓冲问题时间，回顾记录。

最后告知应聘者招聘的后续步骤(如：复试待通知)，并且感谢应聘者。

是hr面试篇九

回答这个问题时最好不要提及与前公司的个人恩怨，最好是回答自己的个人能力增长，在原来的公司得不到更大的发挥受到限制，这样可以体现自己的能力和企图心，而这是受企业欢迎的。

回答这个问题时要说最重要的考虑因素是能让我发挥所长，并不断提高自己的能力。因为公司要找工作表现好、能够真正有贡献的人，而非纯粹慕名、求利而来的人。

面试官问这个问题是想了解应聘者的性格价值观等。在回答时可以先说自己的家庭是一个温馨和睦的家庭，父母给了自己无私的支持和帮助，以及父母对自己受教育方面的重视，再适当强调下家庭成员对自己工作的支持态度以及自己对家庭的责任感即可。

在回答这个问题时要表现出愿意为公司做奉先的态度，同时自己很注重工作效率不会做浪费时间的事情。

在回答这个问题时最好别说自己没有任何兴趣爱好，对方不会因此认为你是个全心工作的人，反而会认为你是个古怪无趣死板的人。也别说那些登不上台面过于庸俗的爱好，比如打麻将之类。最好讲一些户外的运动类的爱好，让人感觉你的形象是很阳光正面的。或者也可以说一些与应聘的工作有关联度的兴趣爱好，比如应聘设计类的工作时可以说自己对时尚很感兴趣。

在回答这个问题时要表示出自己是个成熟的职场人，绝不会做出“越级汇报”的事情，如果与上司的想法不同会本着对公司利益负责的态度好好与上司沟通即可。

在回答这个问题时最好直接说出自己希望的薪水值，对方会感觉你是一个很爽快很好沟通的对象。如果对方表示与你期望的薪水有差距，不妨提出对公司培训或考察机会的期望。

是hr面试篇十

公司主管希望了解求职者的应聘动机，一方面确认应届生的发展方向，同时也判断应聘者的期望工作与实务是否存有落差；对于能具体陈述投入原因，且有明确方向的应届生，被录取的机会相对较高。

二、请求职者做自我介绍！

有90%的企业主管会要求应届生做3-5分钟的自我介绍，其目的是快速了解求职者，也观察应届生的临场反应及组织/表达能力；因此做好自我介绍的准备，是面谈前的重要功课。

三、家人对你找工作的建议

应届生初入职场，经常咨询师长、父母的意见，如果求职者能与家人研讨并取得父母的认同，寻职的方向与选择将较为理性及明确，有助于稳定任职，面试官会藉这个问题，判断应届生是否得到求职的支持力量。

四、在校的学习历程

由于大学生供过于求，所以企业过滤简历会以学校/科系为第一道门槛，例如财会职务找会计、财经系学生、编辑採訪工作找中文或新闻系学生、工程师找电子/电机/机械科系同学，为了厘清所学科目的专业程度，面试官会询问与工作相关科目的学习状况及成绩，同时也测试专业技能，了解求职者是否符合招聘设定的条件。

五、性向及专业能力验证

为了确保人选符合所需，大多数企业会藉由职能测评、英文检测、人格特质评量等各种工具来与面试作业相互印证，应届生应事前了解面试的程序与步骤，同时耐心接受企业的测试安排；此外专业能力的询答与展现是得到第一份工作最重要的关键，提供具体的绩效或作品，能让人眼睛一亮；此外，也可藉由各类证照的取得，得到面试主管的认同。

六、参加过什么社团/有打工经验吗？

应届生就像一张白纸，所以打工、实习、参与社团的经验，是面试官判断应届生是否能与企业接轨及适应团体生活的方法之一；如何挑选、揭示合适的社团及打工经历，同时提出扮演的角色及明确的工作成果与心得，将是企业评估应届生潜力特质的方法。

七、个性及优缺点分析？

面试是一个自我行销的过程；展现积极进取、乐观自信的特质，同时强调优点、弱化缺点是应届生事前必须自我审酌、详加准备的课题；要求应届生自我陈述优缺点，一方面测试自我了解的认知程度，同时也能洞悉应届生是否具备自省及勇于表达、行销的能力；另外，活络组织气氛是企业引进新血的重要目的，所以具创新活泼特质的应届生，更能获得企业主管的青睐。

八、对工作的期许及展望(准备如何做好这个工作)？

在条件相仿的情况下，企业倾向录用有强烈企图心的应届生，所以如果能具体陈述对于工作的想法及未来的规划，经常会让面试官印象深刻，并增加录取的机会；言词犀利的面试主管会直接问你：“公司如果录用你，你能为组织创造什么绩效？”、“为什么你值得公司每月付你3000元”，应届生在面试时一定要能充满自信，坚定的展现对工作的旺盛斗志。

九、有没有进修计划?未来3-5年的职涯规划及发展?

明确的进修计划会让面试者感受应届生的成长动能，但是一定要强调以工作为重的前提，同时结合企业的培训体系；如果设定工作一段时间就要出国读书或是长期进修，企业多半会质疑你稳定任职的意愿。

关于职涯发展的议题，在3到5年能有妥善且与应聘工作关连性强的规划，将会强化求职的合理性，如果天马行空或是好高骛远，面试官会看穿你的虚幻城堡。

十、上班的交通工具及所需时间?

应届生的月薪约在2500元至3000元间，所以如果在交通问题上无法顺畅安排，或是单程时间超过1小时，企业会考量你的通勤时间与费用成本，出勤的挑战及工作时间的限制因素，将不利于工作机会的取得。

十一、是否可以加班?

目前企业人少事多，工作加班很难避免，但是90后的应聘者倾向工作与生活平衡，所以加班的意愿不高，面试时主管常会询问是否可以加班的问题，求职应届生如果面露难色、言词闪烁，那么面试出局的机会很大。

十二、平常从事那些休閒活动?

这个问题在了解求职者是否有效管理自己的生活，工作与休閒的调和能力及发掘你的其他专长与兴趣，通常应届生都会回答：「旅游、踏青、阅读、看电影、啖美食」，如果能结合明确志趣及具成长启发性的休閒活动，应该会更有亮点的答案。

十三、要求的薪资待遇?

应届生找工作，职场的薪资行情十分明确，所以为了尊重企业，可以回答「按公司规定」来核薪；目前一般企业都了解应届生的薪资水准；不要担心第一份工作薪资会吃亏，只要习得具有竞争力的专业技能，未来在职场上的薪酬回馈绝对不是区区几千元所能比拟。

十四、还有应聘其他的工作吗？

应届生找工作，一定会多方投递简历，面试官会提出这个问题，主要在确认求职者是否集中找寻相同领域的工作，还是到处乱投求职信，如果是后者，那么任何企业都不敢录取你，因为你的谋职方向太发散。此外，也会担心你心有所属，所以回答这个问题，一定要让面试官感受到你对面试企业及这份工作的重视程度，才会增加出线的机会。

十五、最后！你有什么要提出的问题？

面试时提出好问题，除了彰显面谈的用心程度，也能展现你的逻辑与整合能力，所以参加面谈前一定要事先准备3个问题，以备主管询问时提出；在台湾的教育体制下，同学普遍怯于发问，这会让主管感受不到你的热心及积极，也不利于工作机会的争取。

面试是找到工作的重要关卡，即将步出校园的应届生要做好心理建设，同时根据15个面试考古题，事前模拟并做好万全准备，可以增强自信心，并协助你在面试中脱颖而出。

是hr面试篇十一

1、请你自我介绍一下你自己，

回答提示：一般人回答这个问题过于平常，只说姓名、年龄、爱好、工作经验，这些在简历上都有，其实，企业最希望知

道的是求职者能否胜任工作，包括：最强的技能、最深入研究的知识领域、个性中最积极的部分、做过的最成功的事，主要的成就等，这些都可以和学习无关，也可以和学习有关，但要突出积极的个性和做事的能力，说得合情合理企业才会相信。企业很重视一个人的礼貌，求职者要尊重考官，在回答每个问题之后都说一句“谢谢”。企业喜欢有礼貌的求职者。

2、你觉得你个性上最大的优点是什么？

回答提示：沉着冷静、条理清楚、立场坚定、顽强向上。

乐于助人和关心他人、适应能力和幽默感、乐观和友爱。我在北大青鸟经过一到两年的培训及项目实战，加上实习工作，使我适合这份工作。我相信我能成功。

3、说说你最大的缺点？

回答提示：这个问题企业问的概率很大，通常不希望听到直接回答的缺点是什么等，如果求职者说自己小心眼、爱忌妒人、非常懒、脾气大、工作效率低，企业肯定不会录用你。绝对不要自作聪明地回答“我最大的缺点是过于追求完美”，有的人以为这样回答会显得自己比较出色，但事实上，他已经岌岌可危了。企业喜欢求职者从自己的优点说起，中间加一些小缺点，最后再把问题转回到优点上，突出优点的部分。企业喜欢聪明的求职者。

4、你对加班的看法？

回答提示：实际上好多公司问这个问题，并不证明一定要加班。只是想测试你是否愿意为公司奉献。

5、你对薪资的要求？

回答提示：如果你对薪酬的要求太低，那显然贬低自己的能力；如果你对薪酬的要求太高，那又会显得你分量过重，公司受用不起。一些雇主通常都事先对求聘的职位定下开支预算，因而他们第一次提出的价钱往往是他们所能给予的最高价钱。他们问你只不过想证实一下这笔钱是否足以引起你对该工作的兴趣。

回答样本二：我受过系统的软件编程的训练，不需要进行大量的培训。而且我本人也对编程特别感兴趣。因此，我希望公司能根据我的情况和市场标准的水平，给我合理的薪水。

回答样本三：如果你必须自己说出具体数目，请不要说一个宽泛的范围，那样你将只能得到最低限度的数字。最好给出一个具体的数字，这样表明你已经对当今的人才市场作了调查，知道像自己这样学历的雇员有什么样的价值。

1、请你自我介绍一下。

这个每个面试都会问到的，所以事先背熟比较好

2、请你说一下人力资源包括几个版块？

就六大版块啦（规划、招聘、培训、绩效考核、薪酬与福利、员工劳动关系）

3、在这几个版块当中，你认为你最擅长的是哪个版块，并谈一下你对这个板块的认识。

哈哈，这个就详细看书去吧。有一点需要提醒啊，比如如果你说了你擅长招聘，那他可能就会问到招聘方面的一些专业知识，并问你你觉得你在这方面比别人优势大在哪里（其实这点比较棘手，你可以说你的专业知识过硬、曾经做过这类培训、并做过这类的实习）。

4、接着有可能会问到一些具体的专业知识，比如谈一下你所

熟悉的企业招聘的渠道，绩效考核的方法。

这个也是需要看书的，没别的技巧。

5、你认为你最大的优点是什么，最大的缺点是什么？

优点不宜谈的过于具体，一般作为一个面试官你的具体的成就他在简历上已经看了，他其实想看到的优点也不会是你这些优点，你说出太具体的优点他可能就不耐烦甚至反感了。我一般是围绕学习能力强、具备强可塑性、上手快这类优点谈的，并结合以往一些具体的例子加以说明（其实企业很看重你的学习能力的，特别是校园招聘）。

缺点的话，不宜说那些影响工作岗位的`缺点，也不要把你的明显优点说成缺点。

6、如果你到一个公司去应聘，公司最终没有录用你，你认为最大的原因在哪里？

可以说临场发挥不好，没有把自己的优点向面试官展现出来之类的。

7、你的职业发展目标是什么？

说到这，切忌不要好高骛远了，我是这样说的：用三到五年的时间成长为一名部门主管或负责人。

上面的2、3、4是应聘人力资源专员这个岗位必问的，其它的几个一般去应聘都会问到。

另外，建议：

1、最好首先把自己的简历背熟，背到滚瓜烂熟；

4、不要问面试官说这个岗位招多少多少人，问这个只会让他

觉得你自信不够。

在面试中，有一些hr常用的问题，应聘人应做好准备。以下是常见问题和回答要点：

面试官：请用五分钟简单介绍一下你的基本情况。

回答：言简意赅，介绍郭昂公司、岗位、工作内容，选择与所聘岗位关联紧密的内容说，全面介绍后再详细说明具体例子，免得被中途打断后不能叙述完整。

面试官：你的特长是什么。

回答：回答优缺点，分别从工作角度、为人处事、性格等方面概括和举例。谈优点时，要尽量与岗位要求吻合，谈缺点时避开公司的忌讳或岗位任职条件中有明确要求的。

面试官：你心中的理想平台是什么样的。

回答：不要触及公司底线。比如你已知所聘公司加班很多，是企业文化的重要组成部分，则不要说我想找个轻松的工作之类的话。

面试官：你为什么要离职。

回答：据实回答。尽量不要说嫌工资低，与领导有矛盾，干活累等，追求职业发展、离家远等是常见说辞。

面试官：你对薪酬是怎么考虑的。

回答：工作室第一考虑因素，薪酬不是考虑重点。请问你么的薪酬结构是怎么样？不要一开口就是“我要100万”之类的豪言壮语。

面试官：你有什么问题吗？

回答：一定要问一两个有深度、体现你对工作有思考的问题。

面试官：我们有下一步的安排会主动联系你的。

回答：请问我还需要做什么准备吗？以试探问留给对方的初步印象。

是hr面试篇十二

这是很多企业通用的战术，很普遍，但是之所以在此提到它，只有一点，那就是它的威力显而易见，很有效。即使你有对答如流的本领，在面试时如何侃侃而谈，一旦被背景调查，你的经历就会显露无疑。所以，如果你即将参加面试，而你编造了背景，要记得不要被抓住把柄，要编就编的无懈可击，这里你可以把背景调查的联系方式留成自己朋友的，交代好朋友，以免他露馅……但是，这并不是百分百不出问题的招式。

这个相信你听过无数次的案例。比如，面试官故意在办公室里人流必经之地放倒一把扫帚或是地上扔一个纸团……当然所有面试的人都没在意他，只有小明扶正了它捡起了它。然后小明就被录取了。这类就是重点考察细节了。旨在当面试者们的注意力被分散时，谁注意细节谁获胜……一般来说，用此战术的企业多重视面试者的细节观察能力和是否具责任感等层面。所以，不要总是把它当做书本上的趣谈，你随时都可能经历。

这是来自日本面试方法。但其实是源于我们中国的国粹，相学。举例来说，面试时面试官的后面坐着两个人，他们不说话，不提问，就只是默默地观察面试者，面试者以为他们是面试官为了考验面试者的压力而故意安排的，但你想不到是，

后面的两个人，却是企业特意请来的面相师。他们通过面相分析，会给企业提出参考结论。你看，没有你做不到，只有你想不到。就算你掌握了足够的面试技巧，但是谁能控制自己的脸部肌肉呢。

“你认为十年后你能晋升到什么职位？”别小看，这个俗得不能再俗的老问题。

就是这个老生常谈的问题，求职者给出的答复足以改变hr对一个人的印象认知。

切记信马由缰的畅想未来。。比如：应聘者前来应聘的是媒体职位，却梦想着十年后成为一名设计师；或者应聘助理工作，只是为了日后借工作之便，搭上某个自己迷恋多时的小明星。

这些人在hr眼中，都属于“没有良好的职业规划”的族群。

当应聘者在接到一份面试邀请后，需要提前做足准备工作——不仅仅要对公司的行业背景、发展情况、企业排名…等有所了解，同时还要对面试官的信息，掌握一二。比如：事先浏览一下面试官的微博、微信、博客…等主流社交平台，藉此研究一下对方的兴趣点和个人偏好。

通常情况下，应聘者与面试官交流时，如果能不禁意间说出些面试官感兴趣的话题，那必定会为自己加分，给hr留下深刻印象。

但遗憾的是，很少有人会这么做。

在这一点上，应聘者只能“尽人事，听天命”。不是所有应聘者都能满足不同领导的需求，并获得他们认可的。说白了每位领导都有自己的一套办事风格和用人哲学。也很难有应聘者，逢面试必过，场场被领导挑中。

是hr面试篇十三

面孔一：介绍类面试

特征：一般出现在第一轮面试中，首先要应聘者介绍自己的背景和经历。

应对关键词：清晰、简洁、有条理、坦诚

问题举例一：请你简单介绍一下自己。

这里，首先突出的是简单二字。也许你有十几年的工作经验，担任过的职位有十多个，但切忌不分重点一一罗列。你只要给出工作经历框架即可，职位和工作内容选择有代表性的、反映你职业晋升轨迹的即可，目的是让面试官了解你的经历。介绍时间控制在2分钟以内，并且放慢语速，因为很多公司名字、所处行业、职位内容对面试官来说比较陌生，有必要时需解释一下。叙述顺序与简历相反，请从教育经历以及第一份工作开始。

问题举例二：你对我们公司了解吗？

此题出现的频率很高，目的是看你对公司的重视和渴望程度。应聘前必须做好准备，了解公司历史、行业、产品以及最新动态。

问题举例三：你认为自己成功吗？

请毫不犹豫，给出肯定的回答。并主动提供工作目标和成功案例。

问题举例四：请讲出一个你曾经在在工作中受到批评或者犯错的例子。

快速简短地给出失败的例子，并补充一个后来改进的例子，说明自己在这方面的弱点已经克服。

面孔二：行为类面试

特征：这类面试越来越多地被企业运用。通过以前的行为来预测将来的行为往往非常准确。

应对关键词：结合职位要求，给予与职位要求相符的回答。

问题举例一：请问你的同事做出怎样的行为，会激怒你？

属于陷阱类问题，一般简单的回答就是我和每个同事都相处得很好。

问题举例二：你不喜欢和怎样的人一起工作？

不要回答没有合作精神的人或者骄傲的人等。你可以说，那些对企业不忠诚的，那些为自己利益以权谋私的，或者违法乱纪的人。

问题举例三：你如何形容自己的个性？

给出3个答案，这3个必须与你所应聘的职位所需要的能力联系起来，比如销售职位，需要的能力是耐压、做事专注、有解决问题的能力 and 与人沟通的能力。

问题举例四：为何你认为自己能胜任这份工作？

给出以往同事、老板对自己的评价(而不是自己表扬自己)，并且给出自己曾在相关工作岗位成功的例子。

面孔三：映射类面试

特征：考官问及你对以往工作经历的评价，从你对事物的`评

判来了解你是否是一个优秀、宽容、谦虚、懂得感恩的职业人。

应对关键词：表现出谦虚的态度，以及自己良好的学习能力。

问题一：你觉得你前一个公司的上司如何？

面对这样的问题，若你的上司的确很好，你可以说说喜欢他的原因。若你并不喜欢他，你也不能显示出任何埋怨的神色，可以褒奖他在工作经验上的成就和对你的帮助，比如说“我觉得我向我的主管学到了很多经验，他在工作上非常专业，他教会了我很多知识和实践技能”。

问题举例二：事业目标是什么？

先提及你目前应聘的职位是你的目标，因为他与你设想的职位非常相符。随后再提出自己长远的目标。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索hr面试技巧。

是hr面试篇十四

1. 您来面试的过程中有没有想过整个过程？说说您先前是如何打算应对这场面试的，包括各个阶段。
2. 举个例子来说明一下您曾经做过的一个成功计划及实施过程。
3. 假如您今晚会有一场重要的约会，说说您打算怎么去应对？(可提示答案方向：是倾向于去了再随机应变，还是事先做好策划?)

4. 工作中您发现自己的实施结果与事先计划出现较大的偏差，您将如何去行动？
5. 您觉得自己的个性适合井然有序的工作环境还是灵活自如的工作环境？或者是其他任何形式的。
6. 说说您对下属布置的任务在时间方面是如何要求的？
7. 说说您在完成上司布置的任务时，在时间方面是如何要求自己的？

考察兴趣爱好

这关系到应聘者的知识广博度和学习能力。

1. 您工作之余有哪些兴趣爱好？兴趣中有没有比较擅长的？
2. 您在大学的专业课中最感兴趣的是哪一门？（待回答完毕，问请谈谈您对其感兴趣的相关看法。）
3. 就您个人的理解说说您对我们公司所处行业的前景和生存途径。
4. 谈谈您目前想去学习或弥补的知识。
5. 如果让您重新选择一次，您对自己的专业会有所改变吗？

考察情绪控制力

招聘时，应该尽量了解应聘者对压力的承受能力。

2. 请您举一个您亲身经历的事例来说明，您对困难或挫折有一定的承受力？
4. 您的领导给您布置了一项您以前从未触及过的任务，您打

算如何去完成它?(如果有类似的经历可以展开说说)

5. 您有没有过失业或暂时待业经历, 谈谈那时的生活态度和心情状态。

6. 您有没有过在感情上的失败或不顺利经历, 它对您那时和现在的生活有什么样的影响?

7. 假如在公众场合中, 有一个人有意当众揭您的短处或您的隐私, 您怎样去处理?

8. 谈谈您以往职业生涯中最有压力的一、两件事, 并说说是如何克服的。

9. 谈谈您以往职业生涯中令您有成就感的一、两件事, 并说说它给您的启示。

考察感恩与价值观

1. 在过去的工作经历中, 对您最有帮助的有哪些人?

2. 请您评价一下您上一家工作企业的老板与上司?(看看正面多, 还是负面的多)

3. 如果上一家公司希望您回去工作, 您愿意接受吗?为什么?(评测他的价值观)

4. 在公司中总有一些负面的人, 您如何看待他们?

考察专业能力与经验

1. 请您谈谈过去工作中成功与失败之处?(失败也很重要)

2. 关于能力与经验, 您以前的同事们是如何评价您的?

3. 您最近三年有哪些创新的工作项目?实施结果如何?
4. 举一个例子，证明您的能力与经验达到行业或专业不错的水平?(探讨，可以深入发问)
5. 如果您来到我们公司，您会从哪里开始?如果前期只做三件事情，会是哪三件?(不断地问为什么，必要时要多设置障碍，来检验其专业性)
6. 假如您过去的能力、经验，在我们这里很多都用不上，怎么办?

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

是hr面试篇十五

1. 以往工作中您的职责是什么?如果描述不清，可见即使有相关工作经验，其系统性全面性也值得怀疑。
2. 请讲一下您以往的工作经历。考察应聘者的语言组织及表达能力，以及描述的条理化。

3. 您以往的工作经历中最得意最成功的一件事是什么?您的长处是什么?从应聘者的回答中,可了解他是注重个人成功还是注重团队协作。

4. 您感觉还有哪方面的知识、技能或能力需要提升?“提升”一词比较委婉,一方面考察其态度是否坦诚,另一方面,也为日后的员工培训增强针对性。

5. 对于新的工作岗位您有什么设想?如何开展工作?这涉及到员工的职业生涯设计,更有关员工工作的稳定性。

6. 您离职的原因是什么?这是必须要问的问题,涉及员工和组织的融合性。

7. 您对薪金待遇和福利有什么要求?这个问题的重要性更是不必多言。

另外,适当掌握和具体运用一些有效的技巧,有助于活跃招聘的气氛,并且可能达到各种各样的效果。以下介绍一些具体的面试技巧。展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象。

技巧一:在招聘营销人员的过程中,主考官列举出20多种(甚至更多)营销方案,让应聘者分析说明它们的优劣。这一提问,既达到考核应聘者的分析能力的目的,同时又向应聘者展示了主考官的实力。从而会让招聘者感觉到,这家公司人才水平很高,公司一定很有前途。

技巧二:当面试进行到一定的时候,向应聘者提问:本公司在某年做了某事(比较辉煌的业绩成果等),你如何评论此事。既能测试应聘者,又能展示公司业绩。让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话。

技巧三:请应聘者描述前天下午都做了些什么。此问题,一

般的应聘指南书刊上都没有涉及，应聘者对此也没有充分准备。这样会较真实地反映应聘者的表达能力，文字组织能力，思路是否清晰等。

技巧四：与应聘者聊与招聘无关的事情。在对本身利移笠倒芾礅冲突的聊天中，应聘者更容易说出真实的东西，主考官可以从中判断应聘者的素质和能力。审查应聘者学历审查应聘者学历审查应聘者学历审查应聘者学历。在审查应聘者的学历时，说你们学校某某老师(并不存在)的课很风趣，到现在仍记忆犹新。若应聘者附和，马脚顿露。

技巧五：主考官的座位位置较高，而且背光，应聘者逆光而坐，须仰视回答问题。这种环境和氛围对应聘者有一种无形的压力；通过对应聘者脸部表情的观察，便能比较正确地判断应聘者的抗挫能力。

技巧六：面试过程中，声称对应聘者的评价表丢了，这当然对他(她)的录用很不利。若应聘者沉着应付，则抗挫能力较强；若比较惊慌紧张，则抗挫能力较差。

技巧七：请应聘者列举3件他认为失败的事情，如果应聘者所说的都是一些鸡毛蒜皮的小事，如失恋，考试不及格等等，则说明应聘者没有经历过多少挫折，在遇到真正的困难或挫折的时候可能会有一定的问题技巧八：随意指出应聘现场的一件事物(如茶杯)，请应聘者在一定时间内(如两分钟)尽可能多地说出它的其他用处，并在应聘者陈述完毕后，再说出几种用途。此技有一石三鸟之效：可测出应聘者的创新能力；展示主考官的创新能力。

技巧九：让应聘者当场设计出某个方案。从方案中可看出应聘者的思维方式，从而判断其创新能力。

如果是招聘部门经理或是企业的高级管理人员，领导能力是相当重要的。

技巧十：情景模拟法，设置一些领导难题，看应聘者的反应及处理方法。

技巧十一：无领导小组讨论。将应聘者(一般5-7人)集中在一个会议室内确定主题，不设主持人，由大家自由发言，讨论，经过一段时间，其中的领导者就会自然而然地显现出来。

是hr面试篇十六

hr必备招聘面试题目与技巧

对于hr人员，招聘所要注意的问题和原理性的知识，人力资源教科书上都有十分详细的描述，一般来说很容易掌握。最令hr经理头痛的问题是怎样把这些招聘原理和原则运用到具体的招聘面试中，从而使招聘面试变得丰富多彩，而不是原理的机械套用。

对于hr人员，招聘所要注意的问题和原理性的知识，人力资源教科书上都有十分详细的描述，一般来说很容易掌握。最令hr经理头痛的问题是怎样把这些招聘原理和原则运用到具体的招聘面试中，从而使招聘面试变得丰富多彩，而不是原理的机械套用。

招聘中的经典七问：

1. 以往工作中您的职责是什么?—如果描述不清，可见即使有相关工作经验，其系统性全面性也值得怀疑。
2. 请讲一下您以往的工作经历。—考察应聘者的语言组织及表达能力，以及描述的条理化。
3. 您以往的工作经历中最得意最成功的一件事是什么?您的长处是什么?—从应聘者的回答中，可了解他是注重个人成功还

是注重团队协作。

4. 您感觉还有哪方面的知识、技能或能力需要提升?--“提升”一词比较委婉，一方面考察其态度是否坦诚，另一方面，也为日后的员工培训增强针对性。

5. 对于新的工作岗位您有什么设想?如何开展工作?--这涉及到员工的职业生涯设计，更有关员工工作的稳定性。

6. 您离职的原因是什么?--这是必须要问的问题，涉及员工和组织的融合性。

7. 您对薪金待遇和福利有什么要求?--这个问题的重要性更是不必多言。

另外，适当掌握和具体运用一些有效的技巧，有助于活跃招聘的气氛，并且可能达到各种各样的效果。以下介绍一些具体的面试技巧。展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象展示公司的实力和形象。

技巧一：在招聘营销人员的过程中，主考官列举出20多种(甚至更多)营销方案，让应聘者分析说明它们的优劣。这一提问，既达到考核应聘者的分析能力的目的，同时又向应聘者展示了主考官的实力。从而会让招聘者感觉到，这家公司人才水平很高，公司一定很有前途。

技巧二：当面试进行到一定的时候，向应聘者提问：本公司在某年做了某事(比较辉煌的业绩成果等)，你如何评论此事。既能测试应聘者，又能展示公司业绩。让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话让应聘者说真话。

技巧三：请应聘者描述前天下午都做了些什么。此问题，一般的应聘指南书刊上都没有涉及，应聘者对此也没有充分准备。这样会较真实地反映应聘者的表达能力，文字组织能力，

思路是否清晰等。

技巧四：与应聘者聊与招聘无关的事情。在对本身利益无冲突的聊天中，应聘者更容易说出真实的东西，主考官可以从判断应聘者的素质和能力。审查应聘者学历审查应聘者学历审查应聘者学历审查应聘者学历。在审查应聘者的学历时，说你们学校某某老师(并不存在)的课很风趣，到现在仍记忆犹新。若应聘者附和，马脚顿露。

技巧五：主考官的座位位置较高，而且背光，应聘者逆光而坐，须仰视回答问题。这种环境和氛围对应聘者有一种无形的压力；通过对应聘者脸部表情的观察，便能比较正确地判断应聘者的抗挫能力。

技巧六：面试过程中，声称对应聘者的评价表丢了，这当然对他(她)的录用很不利。若应聘者沉着应付，则抗挫能力较强；若比较惊慌紧张，则抗挫能力较差。

技巧七：请应聘者列举3件他认为失败的事情，如果应聘者所说的都是一些鸡毛蒜皮的小事，如失恋，考试不及格等等，则说明应聘者没有经历过多少挫折，在遇到真正的困难或挫折的时候可能会有一定的问题。

技巧八：随意指出应聘现场的一件事情物(如茶杯)，请应聘者在一定时间内(如两分钟)尽可能多地说出它的其他用处，并在应聘者陈述完毕后，再说出几种用途。此技有一石三鸟之效：可测出应聘者的创新能力；展示主考官的创新能力。

技巧九：让应聘者当场设计出某个方案。从方案中可看出应聘者的思维方式，从而判断其创新能力。如果是招聘部门经理或是企业的高级管理人员，领导能力是相当重要的。

技巧十：情景模拟法，设置一些领导难题，看应聘者的反应及处理方法。

技巧十一：无主持人讨论。将应聘者(一般5-7人)集中在一个会议室，确定主题，不设主持人，由大家自由发言，讨论，经过一段时间，其中的领导者就会自然而然地显现出来。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索hr必备面试技巧。

是hr面试篇十七

- 2、选择三份你认为最优秀的纸质媒体(新闻编辑部)
- 3、假如这么多人中只选择两个人，那么你认为最合适的是谁?
- 4、用一到两句话概括自己的优点和缺点
- 5、在最近这一年中，你觉得最有新意的事儿是什么?
- 6、说一下你对网易文化频道的看法
- 7、你觉得网易连载的小说怎么样?(有没有这个频道，大家最好要注意，很可能没有这个频道然后给你设陷阱)
- 8、介绍你在校期间做过哪些有意义的事儿
- 10、对导师和同学怎么评价?

是hr面试篇十八

hr面试是指公司负责人力资源(human resource,简称hr)工作的员工或管理者对你进行面试，一般hr面试是考察应聘者的基本素质，以确保应聘者的个人素质与公司及岗位的要求相

匹配。

群面，英文为group interview是小组面试，为hr评价中心的一种。一般为多名应聘者通过讨论一个主题或进行一个案例分析等方式，由公司的hr进行观察，从而识别出合适的应聘者。

一个hr人给应届生的面试建议，关于应届生面试自我介绍、常见问题及回答、面试礼仪、技巧等，非常全面、非常专业，面试前必看，晚了后悔呀。

从事人力资源工作很多年了，多多少少积累了一些经验。已经有许多同仁发表文章，讲了如何撰写简历，面试的礼仪要求等，珠玉在前，不再赘言。适逢大学毕业生进入求职阶段，特此针对面试环节谈一些看法，希望能对大家有所帮助。当然，仅为一家之言，若能抛砖引玉，则大幸也。

即使是最优秀的hr在对应届生进行面试时，都会感到些许茫然：问不到工作经验；没有reference check可以提供；所学专业知识与实际需要脱节；有些毕业生甚至不知道自己的兴趣所在；再加上毕业生的心态不稳定——急功近利者，妄自菲薄者，眼高手低者都大有人在。所以，很多公司都开始使用competency (胜任力) 来进行评估。

有必要先介绍一下何谓competency胜任力。胜任力是一种可以被观察到的行为，这种行为在成功人士身上表现得更多，更频繁，取得的成果也更大。如果用海上冰山作比喻，则水面上的十分之一就是这种胜任力，而水面下的十分之九就是我们的知识、技能、态度、价值观。你如果在面试时问：您是否会认真执行公司的每一项规定，答案肯定是“愿意”，而这种问题在我们看来就是无效问题。所以在我们公司，所有的问题都要求尽量给出一个实际的事例。

好了，回到我们的主题——应届生在参加面试时如何有技巧的回答一系列的问题。

开始之前务必记住：

黄金法则：80/20——你要承担起80%的谈话而面试官只会说20%。

白金法则：你必须试着控制面试的节奏和话题。

钻石法则：对于没有把握的问题，抛回给面试官。

1、在一分钟内介绍一下你自己

这似乎是必答题。不要以为这很容易。如果你用一分钟来重复你的简历，恭喜你，你的印象加分没有了！建议你最多用二十秒钟介绍自己的姓名、学校、专业。然后话锋一转，引出自己的优势或强项。一定要在最短时间内激发起面试官对你的好感，或者至少是兴趣。

成功的模式可以是：我叫xxx□英文名字xxx□xx省xx市人，今年6月将从xx学校xx专业本科(专科)毕业。除了简历上您看到的介绍，我愿意特别说一下我在xxx方面的特长/我最大的特点是……(给出事例)。正是基于对自己这方面的自信，使我有勇气来应聘贵公司的xxx这一职位。(看表)一分钟到了，希望我没有超时。(很阳光的微笑)

如果面试官不是eq太低，你的最后一句话应该会使他放松和微笑。资历嫩一点的还会接着问：“为什么你会这么认为呢？”如果他真的这么问你□bingo!你完全有机会操纵这次面试！

2、你为什么会选择你目前学习的专业呢？

这是应届生经常会被问到的一个问题，千万当心，这个问题的目的是考察你的decision quality这一项胜任力，所以不要简单的说“感兴趣”或者“就业前景乐观”等。给大家一个成功的范例(同样适用于诸如‘您所做过的一个成功/最大的决定是什么’):

问：张先生，您为什么会选择财务专业呢？

答：的确，财务已经连续多年成为高校热门专业，这造成了就业时无可避免的激烈竞争。可当初我选择财务专业时并不是单纯因为它的热门程度。我早就把就业目标锁定在苏州工业园区的外资企业。根据我高三时搜集到的统计资料，园区当时有外企xxx家，而且每年以xxx%的速度在增加。以每个公司财务部至少5个人计算(总账，应收应付，税务，出纳再加上一个经理)，加上园区的平均离职率是15%，则在我毕业时，可以有xxx个空缺。我毕业那年应该全国有xx相关专业的毕业生。其中可能有10%会瞄准苏州，而我填报的苏州大学在当地口碑尚可，属于中等偏上。那么，有1/2的对手能被我淘汰。再加上我就在苏州本地学习，四年中可以更早的寻求机会，所以，我很有信心的选择了这个专业。

其实，没有哪个面试官会相信你真的作过如此缜密的调查分析，但你已经展示了你做决策时的思路，所以可以加分。

记住：所有的回答要符合你专业的特点。不要说得太到位，可以自圆其说就行了，不然，他们会觉得你要么太虚伪，要么太狂妄。还有，应该表示对自己的专业的确感兴趣，或者增加点戏剧效果：我本来理解的财务管理就是管账，所以开始的时候还真后悔了一阵，直到大三时开始了在企业的实践，才有了改观，并真正喜欢上了我的专业。这样显得真实可信，更重要的是，很自然的由你引导到准备好的问题：实习的收获。

3、你在实习间的收获是什么？

为了考察您learning on the fly这一条胜任力，通常会问您在实习期间的收获。此时，不要夸大自己的成绩，谦虚一点。还有，不妨说一下自己的失误(不用怕，毕竟你是在实习)。

记住：详细说明当时的情况(situation)[]你要达到的目的(task)[]你采取了哪些步骤(actions)[]事情的结果(result)[]还有你得到的经验教训(lesson learned)以及后来怎样运用到工作中避免犯类似的错误。最后做出总结：原来书本上的知识要能够在工作中熟练运用，这期间还有很长的一段路要走。

还可以说：回到学校后，我对自己的实习经历作了一番总结，发现自己在xxx方面还需要加强。所以，我很注意利用大学的最后一个学期来弥补这一不足。现在，我对自己很有信心，如果时间能够倒流，我相信我能做到更好。

现在是考察你的conflicts management[]现在的绝大部分企业都不欣赏没有原则的老好人。所以，你要把自己包装得强势一些。

我本人比较满意的回答：

每个人在团队中都应该可以自由坦诚地发表意见，我会非常认真的聆听，分析；但对于自己的意见我不会没有原则的轻易放弃。民主过后还需要集中。我是学校英语俱乐部的主席，在组织校际年度联欢时，有两个干事的意见和我不一致。（停顿一下，让面试官记住你的这个闪光点）我和他们开了会。大家都阐述了各自的理由。很遗憾，我仍然没有说服这两人。在这种情况下，我感谢他们的积极参与，但表示仍然会采用我的方案。我的理念是[]meeting不等于voting[]完全不需要少数服从多数；我是负责人，我相信自己有能力采取最佳方案；假如失败了，我也会承担主要责任。而如果我是团队的普通一员，我会保留自己的意见，但还是认真执行管理者已经做

出的决策。当然，学校毕竟不同于公司，情况会更加复杂，但我坚信，只要遵循“对事不对人”的原则，任何问题都可以得到解决。

在回答时，一定要眼睛看着面试官，微笑，以冲淡你的咄咄逼人。

如果你实在没有把握，可以把问题抛还给面试官，试举一例(还是同样的问题)：

问：你是如何处理意见分歧的呢？

如果对方马上对你言传身教，那他铁定是菜鸟，你不用紧张了，因为，合理的反应应该是不置可否的说：其实这个问题永远不会有标准答案。

5、多个问题同时出现时，应该如何解决？

这就是priority setting的胜任力。应对思路是把所有要处理的事情按轻重缓急分成4个象限：重要而且紧急；重要但不紧急；不重要但紧急；不重要也不紧急。

但记住，不要直接叙述这个思路，这会让人觉得你不像应届生。还是通过举例说明比较好。

我面试过的一个比较好的例子：

我在大三时正好要复习准备英语6级考试，这时有机会可以去一家企业做兼职部门助理，但需要每周花三个半天。同时，每月一次的英语沙龙活动要组织安排，还要(不好意思地说)抽空陪陪女朋友(最后一点很重要，可以活跃气氛，还为下面制造了一个不重要不紧急的事例)。我当时利用没有课程的下午去公司工作，一般要到5点半回学校。在公车上的30分钟正好用来总结当天在公司的收获和需要了解的知识。在食堂与

女朋友吃晚饭，六点半去教室自习，到十点回宿舍。英语沙龙的工作委派给大二的两个干事，他们每天会到自习教室找我谈10分钟，我会给他们一些建议。这样，我没有花太多的精力在沙龙活动上，可对整个过程都有了解和掌控。后来6级考试顺利通过，那家公司对我的工作评价很高，我也学了很多东西；英语沙龙的活动如期举行，我和女朋友也没有疏远。

6、请谈谈你的职业生涯规划是什么？

作为应届生，在面试前，应该了解一下外企的部门架构。以欧美企业为例，一般部门内的职位从低到高依次为：助理(如果是本科生，有时候可以跳过)——专员——资深专员——主管——资深主管——部门副经理/section manager——部门经理。一般，主管要求有5年以上的相关工作经验，这是一个分水岭。好，回过来谈谈面试时如何回答关于职业生涯规划问题。其实，这种问题并不需要你回答得无懈可击，这也办不到——你说得通俗了，认为你胸无大志；回答太专业了，又觉得你好高骛远。

回答这类问题，有以下几点可以帮你加分：

第一、设定一个与自己专业相关的长远目标；这个目标要和公司的工作有关但不要局限在企业内部(因为空间有限，会遭遇许多太过于细节的问题)。例如hr专业的学生可以说，自己的目标是在35岁之前，也就是10年内，成为一名优秀的人才测评专家或者资深企业人力资源顾问；工程技术专业的学生，可以成为精益生产专家或者黑带大师；it专业则可以在信息资源整合和erp解决方案方面成为专家，等等。注意，要着重在你想做些什么，而不是你想爬到什么级别。

第二、把这个目标分解，以1年，3年，5年，10年的进度，逐步推进。这个就要靠你自己编了，恕在下不能一一举例。记住，每个阶段都要说明你能为公司做出怎样的贡献，你能得到怎样的提高，这与你长远目标的关系在哪里。此时，可以

适当联系到刚刚提到的部门架构。

第三、在此过程中，除了自己想办法不断充电，还要说一下你希望公司可以给你怎样的帮助。比如能够有岗位轮换的机会；或者能够参与各种项目等。不要提希望公司会给你培训，送你出国，给你报销学费，要表现得自己希望在实践中成长。

第四、强调自己的稳定的心态。你可以这样说：“中国人最讲究‘名正言顺’或者‘不在其位，不谋其职’，所以很多人都认为，只有给了主管的职位，才能运用主管的权利，发挥主管的作用。我的理念和别人不同，我认为恰恰相反，当你展示出了主管该具有的能力，能完成更多的工作，公司自然会考虑对你的职位进行调整。在没有足够的权力时，要使用自己的影响力，所以我鄙视那些成天想着晋升却没有任何建树的人。”这样子，你的自我包装就成功了一大半。

7、面试的肢体语言

我面试过的应届生应该没有1000也有800了吧，我发现几乎90%的人在入座后都采用一种非常闭合的姿势，很拘谨。这不能说是坏事，但的确会让面试开始的破冰显得艰难。

现在，闭上眼睛，想象一对亲密情侣在烛光下甜蜜交谈，他们的姿势应该是几乎一样的；你们平时和好朋友促膝长谈，相信采用的也是相同的姿势；电视上的国家元首交谈时，绝大多数情况两人的姿势也相同或接近。这是因为：两个人如果在交谈过程中采用同一种姿势，则双方在潜意识中会有彼此认同的感觉。我们把这样的姿势一致称为rapport[]我本人非常注重采用rapport来增进沟通效果。特别是，如果有人盛气凌人的叉腰对我说话，不论他的职位高低，我也会叉腰和他说话——输人不输阵。

还有，面试时手势的运用很重要。特别是回答较大的问题时，用手虚拟的在桌面上列出1、2、3，这样会让人觉得你很有条

理，而且不会显得很稚嫩。而说到我会怎样怎样时，把手掌放在心口，真的有强化的效果。

一句话：面试时，要表现的有教养，容易接近。

8、关于无领导小组案例讨论/游戏面试

首先，要对自己有信心。能够进入这一轮的，都是前几轮面试胜出的佼佼者，所以没有理由紧张。

其次，在你进入会场入座起，面试就已经开始了。是否举止得体，是否能友善的问候同组乃至别组面试者，是否能很快的融入团队，都是在这一刻开始考察。

所以我的建议是：

第一、注意着装，不要太随便，但也不要太成熟，时时刻刻记住你是应届生。

第二、绝对不能迟到。

第三、问候所有人，包括面试官(一般来说会有好几个人)和对手。

第四、主动介绍自己，并努力记住别人的名字(呆会儿会很有用)。

第五、帮助其他人拿水，准备文具，总之提供一切可能的帮助。有做秀的感觉，但还是值得的。这样，你在以后的活动中基本会被认定是小组的领导。

第六、认真准备自我介绍，最好英语和中文两手准备。

在类似的case study/ game selection甄选中，你们给出的答

案是很次要的，我们会重点考察如下几点：

是否能很快的融入团队，并积极参与

是否能起领导作用

解决问题的能力 and 结果导向

坚持不懈和灵活应变的平衡

倾听和表达

所以，请参考以下的建议：

第一、在得到任务的那一刻，当仁不让的扮演领导角色。

第二、努力克制自己的第一反应，千万不要脱口而出“好难，我不会”。

第三、强调分工，由你来调度。

第四、不要一个人滔滔不绝，但要积极提出你的看法。可以先听别人怎么说，很有礼貌的提出反驳。在讨论中，抢先开口的不一定赢，最后闭嘴的才是胜利者。

第五、归纳，在别人的基础上，一定要有所突破，或者说“别出机杼”，一鸣要惊人。

第六、时间控制。适时的提醒小组成员，还有xxx分钟，不要游离出讨论范围。

第七、努力找出一到两个过程中的不足，记在心里，等一下会有用哦。

在case study/ game selection结束后，一般都会要对小组的

表现进行总结，一般会推选一个人作为代表。不要推让，你要好好把握机会。要感谢小组每个成员，要明确详细，比如□a真的很厉害，他有非常缜密的思维;b的动手能力是我看过最强的;谢谢c□每当我们觉得无助准备放弃，是他的鼓励，让我们重新燃起斗志。然后说你的归纳。这个时候，你刚才记在心里的不足可以提出来，作为lesson learned□

即使很遗憾，你不一定会作为代表来讲述，但没有关系，这一些仍旧用得上。不管其他人说的多么完整详细，你一定要找出一些问题，举手说“我还有一些补充”。

还有另一种归纳总结，是要求你对今天的表现打分，拜托不要谦虚。我有一个好朋友，在case study后作的总结很有意思：我的同组队员都很谦虚，没有超过7分的。而我在整个讨论过程中也没有特别出色的表现，但我想各位都同意，毕竟这是一次面试，我觉得作为应届生的第一次无领导小组讨论，我很想给自己打10分。可我最后决定是9分，因为今天下雨，我的皮鞋有点脏。

有时候，面试官会提出很尖刻的问题：如果要你淘汰一位队员，你会选谁?许多人会很为难而回避，或者说：我们每个人都是那么优秀，如果非要选择，我选择我自己。你大错特错!面试官不是要靠你们来选择淘汰谁，他是在考察你的managing courage□你应该分析每个人起的作用，然后排列哪一些是短时间内不能被轻易取代的，或者说，你们很难在短时间内发展提高出这一项能力。把最弱的淘汰掉(留下狮子，海豚，狐狸等，先淘汰掉孔雀)。记得要把这个思路详细说明。不要怕得罪人，因为你选择任何一个人和别人选择你的几率是一样的。而如果你能够把你的想法抢先说出来，可以在小组中定下这个基调，你的个人意见会变成小组的意见。

好了，最后还有几点可以加分的：

感谢面试官的宝贵时间。

在结束后，我是否可以单独向某一位面试官讨教一下，请他指点我今天的得与失？

清楚地叫出每个队员的名字，和他们道别。

帮忙清理场地。

一句话：要让所有的人都注意你。

是hr面试篇十九

首先要保证你的鞋子是干净的，女生最好穿黑色、棕色或暗红色的带跟皮鞋，高度不要超过7厘米，对于男生来说，黑色的皮鞋是比较稳妥的选择。鞋子务必要舒服，如果你觉得这双鞋子不舒服，你看起来也会让人觉得不舒服。

第五招：传统背包

自我“放空”型：任何事都该从小做起

生命指数：

现身说法：

一个女孩投过简历，但因基本没有相关工作经验而没有被选中，结果自己跑来面试。觉得大老远来了，再拒绝不太好，再加上手头没有什么工作了，也就面试了她。问她之前的离职原因，她说是前几份工作都觉得太累，薪酬低，几个月之后就不了了之，觉得大家都欠她的。问她为什么选我们公司换行业，她答是因为觉得工作轻松。

对于这样的面试者我完全无语，本想给她一点建议，但还是觉得她的思想应该不是我几句话就可以说服的。算了，不知

道自己的位置，不能认清实际，活在自己的空想国度。（前程无忧网友“魂魄猫”）

中国人才网hr提示：

在此次调查中，30.77%的网友认为内心“放空”会成为第二个面试时最伤血的死法。何为内心“放空”，就是指的那些期望值过高，以至于不切实际的娃儿们。

的确，很多面试者的志大才疏实在是令人哭笑不得。

在此，小编只想提醒各位娃儿们，其实人在任何时候要想想自己身上的问题。做人确实是要眼界开阔，目标远大，可是做事则要低下头来，脚踏实地，踏踏实实地工作啊！寻求任何工作都要想想，自己的优势是什么？能力有多大？有多少的精力？会付出多大的努力去完成每一件工作？想清楚了，就和公司对于这个职位的要求进行匹配，再提出合理的要求。千万不要一味地活在自己的二次元世界里，不然，别人总会认为你是想吃天鹅肉的癞蛤蟆。

思维“弹跳”型：从一支笔到整个银河系

生命指数：

现身说法：

曾经遇到过一个面试者，整个半小时的面试过程，让我感觉十分辛苦。真的是我跟不上他的节奏吗？问他的兴趣爱好，他能一笔带过然后就“扯”到了“甄执”，问他的职业规划，他带我“环游了世界”却就是避而不答。说好听了，他这是思维“活跃”，说不好听了就是“答非所问”。面试这样的求职者，我必须要学会在他的大量信息中捡到自己有用的，再拼凑出一个他的大致形象，实在是考验我的面试技巧。（前无忧论坛网友“神秘格式”）

中国人才网hr提示：

在前程无忧曾经发起过一个关于“面试者为什么会答非所问”的投票中，65%的求职者表示因为不善于表达，急于想弄清情况，给人造成答非所问的印象；另有15%的求职者表示想回避面试官的问题，故意答非所问；其他原因还有没有听清楚问题、不理解问题等。面试官的态度过于居傲，不平易近人会引发求职者不愿回答，此外，当求职者认为是在涉及个人隐私问题时，也会采用回避的态度。

对于语言组织力不强，表达不清的面试者，前程无忧专家建议，可以加强面试前的信息资料准备，同时在家里事先演练一下面试场景，让家人或朋友给出一些表达叙述上的意见。而对于理解上的失误，专家表示心态调整很重要，只有在冷静从容的条件下方能准确地把握面试官提问的含义。此外，除非问题涉及个人隐私，直接回避问题对于个人而言并不是明智的选择。

举止“得瑟”型：自我感觉好到“飘飘然”

生命指数：

现身说法：

作为hr最讨厌的是面试的时候夸夸其谈的人。能力不是说出来的，以我多年的经验，我完全可以从你的一举一动以及简练的语言中看出你的能力强弱来。有的人会将自己从前的工作言简意赅的表达得很清楚，这种人比较受欢迎，有的人却“东一榔头西一棒子”地说个不停，似乎前公司离开了他就立刻要倒闭一般，这种人通常我都会考虑！（前程无忧网友ionastream）

中国人才网hr提示：

对于那种天生自我感觉良好的人，在这里不予评价；

但是有些面试官的语气、态度真的会让很多求职者“飘飘然”起来，在这里要提醒各位：千万不要多想了。可能当时面试官真的对你非常满意，但是不排除之后有比你更优秀的候选人，也有可能是面试官本来的性格就非常nice[]导致你会出现“面试成功”的幻觉。

在此，前程无忧专家告诉你一个判断面试是否通过的方法：

尽可能多地向面试官提问，让他了解你是非常看重这个工作机会的；尽量多问与工作职能有关的，包括薪资，有时候不妨大胆地把你的内心期望值说出来，同时也可以从对方口中推断此职位的定位，这样你就能更好地把握对方招聘的目的。

当然，对于“面试感觉很好，为何却没被录取”的情况，也有以下几种可能：

第一，你很优秀，但可能不适合这个职位；第二，你的运气稍差了点。其实进入最后一轮面试的候选人通常都很优秀，选谁完全是看眼缘了；第三，一般在招聘比较重要的岗位时，企业需要做背景调查，也就是基本的诚信调查。对方会询问你是否在职或者是否可以提供原来单位的电话时，如果被查到简历含有一定水分，一般会要求你解释，如果水分太大，那一般就pass掉了。

口才“捉急”型：问三句答一句

生命指数：

现身说法：

这些年面试过的人蛮多的，所以见过的这个类型的人也不少！就说前天面试的人吧，我问他在大学里有什么经历，作为hr

了解你在学校四年的情况是再合理不过的了。可他支支吾吾半天，脸通红，几度我以为他终于要开口说了，结果又是一个欲言又止。性格内向我能原谅你，你脸红我也原谅你，但是你大学四年到底是干了什么见不得人的事才让你这么难以启齿？负分！（前程无忧网友“lucifer惑”）

中国人才网hr提示：

千万不要拿口才不好当借口，大家都属于初次见面，不管你学历如何能力如何，口才就瞬间会出卖了你，输的彻彻底底。

前程无忧专家给出的建议是：第一，多多找人进行口才上的训练，到人多的场合，和陌生人搭讪，不用害怕，人与人之间交流其实没有你想象中的那么复杂；第二，如果你还在校园的话，多多参加校园活动，有利于交友和口才方面的提高，如果你已经走上社会，要经常和身边的人交流沟通。第三，多看看书，各种内容都尽量去涉猎，这样与人交谈的时候就不怕没有话题。

热衷自爆型：夸夸其谈

生命指数：

现身说法：

废话多的人最令人厌恶了。曾经遇到过一个面试者，还未进去面试，老远就听到他在和别的面试者聊天吹牛，说自己如何的厉害，得到了多少奖学金等等。我承认你的确很优秀，但是如此自我吹嘘，如果我是hr就一定不要他了，（前程无忧网友“巴斯”）

中国人才网hr提示：

对于面试者来说，懂得什么该说什么不该说是非常重要的。

可能你觉得“夸夸其谈”让你显得更加与众不同，但言多必失，说得过于多了的话也会展露你的缺点。“开水不响响水不开”，爱夸夸其谈的人，到底有几斤几两大家其实都心知肚明。

在这里，专家给出的建议是□hr问什么，就回答什么，可以稍微地展露下你口才方面或者其他方面的才艺，但是不能过度，一旦过度容易大打折扣，你的成绩可能会成为你求职路上的绊脚石。

面试应如何“发问”？

五种致命的面试特征

如何与面试官“眉目传情”

面试时如何正确推销自己