

<<应聘面试>>

图书基本信息

书名：<<应聘面试>>

13位ISBN编号：9787500430292

10位ISBN编号：7500430299

出版时间：2001-05

出版时间：中国社会科学出版社

作者：（英）罗杰斯

页数：93

译者：辰阳/少鹏

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<应聘面试>>

内容概要

本书中大量的关于找工作和面试的材料都来源于“未来管理协会”的客户们以及我在从事咨询工作之初的一些资料。

在这里，我要衷心感谢我的客户们，不论是在职员招聘方面还是在令人激动或沮丧的求职方面，他们都使我学到了许多东西。

我还要特别感谢“迪尔登管理协会”的詹·坎贝尔先生，是他给了这样一个有趣而具有挑战性的项目，使我从中学到了很多知识。

最后，我得感谢理查德·博尔斯，感谢他给我的极好的指导。

<<应聘面试>>

作者简介

珍妮·罗杰斯 是一位管理顾问和执行教练。
她常常为企业领导和年轻人提出良好的建议，教会管理者们如何有效地影响他人。
她曾担任过电视节目制作人和教师。
至今已经撰写，编辑了50多本作品，珍妮现任“未来管理协会”执行主任。

<<应聘面试>>

书籍目录

1概述引言工作情况应聘成功的十大要素了解面试官的工作2 准备充分了解你要加入的公司充当老板的救星你的“自荐书”你的“自荐书”：一些事例自我展现思想准备3 面试本身确认具体时间到达面试地点面试是个双向选择的过程把面试看作是一次社交面试中的提问付出而不是索引使用“用事实说话”的技巧面试中的忌讳面试中的忌讳应付不称职的面试官关于尴尬问题的答案提出自己的问题亲临应聘现场评估中心评估测试中的有用行为展现自我与对方的交流“橙汁的考验”面试演习4 了解结果如果未能得到这份工作善后信件我真的想要这份工作吗？
开始新的工作

<<应聘面试>>

章节摘录

书摘3. 假想的问题 训练有素的面试官懂得应该如何回避提问假设的问题，而没有接受过正规训练的面试官很喜欢假设。

假想的问题不是好问题，这有多方面的原因：首先，这让那些企业内部的候选人得到不公平的优势。举例来说，一个应聘者想应聘住户服务工人的职位，被问到这样的问题：“如果一个居民把自己锁在房间里并威胁要把房子烧掉，你会怎么做？”

她利用“用事实说话”的技巧（参见第44~45页）回答了问题，描述了一下她如何处理现实中的危险情况。

她得到了那份工作。

但是，后来又因为不知道“正确”答案而被人嘲笑。

正确答案是企业工作人员保存着与顾客手中完全相同的钥匙，当然，她不可能知道这些。

第二个原因是假设问题只能测试你回答问题的机敏程度，而不能测试出一个假设的问题真的发生了，你会怎样做。

最后一个原因是，大多数情况下假想的问题几乎不可能发生，因此无论你的回答是什么样的，它几乎是没有任何意义的。

4. 不恰当的社会性问题 这种面试官从没听说过法律上关于机会平等的规定。

他或她（更经常是他）觉得强迫女应聘者回答以下这些问题是理所当然的。

你想什么时候要孩子？

你对照顾孩子的安排是什么？

你真的离婚了吗？

如果你的孩子病了，你会怎么做？

5. “模板”式的答案 地方权威是造成这个问题的罪魁祸首。70年代末80年代初，地方权威被一些政治上的问题所困扰，他们把这些困扰相应地带人到面试选拔中去。

这可能是正确的，但不幸的是，虽然面试中的测试总是很全面，但它采用的测试方法却是没有效率的。

在“标准答案”式的测试中，有一系列死板的问题，还有一个为评委评分准备的标准答案。

经常情况下，对后续检测叫题（一个专业面试官的好工具）明显地加以了限制。

更荒谬的是，我至少知道一家权威机构的面试官被训练在面试中不对任何候选人做出任何情感上的表示，点头或微笑都是不被允许的。

不可思议的是，这种方式居然被认为可以更容易地把候选人加以区分开来。

“标准答案”之所以被认为是不可取的测试方法，其原因与“假设问题”类似。

这种方法能使企业内部候选人占到便宜，因为他们有机会得到一些关于什么事可以讲什么事不能讲的提醒。

“标准答案”鼓励人们去回答一些面试官想听到的东西。

换句话说，就是你需要在揣摩评委的心理方面多下些工夫，而不需要像以往那样把精力用在想方设法说服评委你可以胜任工作上。

6. 不切题的提问、提问者总是滔滔不绝以及提问者试图与面试者聊天 我把这：条归纳在一起是因为它们同一种东西的三种不同表现：那就是紧张的面试官想通过这种方式摆脱他们的焦虑情绪。

他们这样做可以避免给你机会说一些真正重要的事情、你的经验、技能、个性，你可以给企业带来的新点子。

这样的面试官希望你表现得好，但又害怕你表现不好。

7. 有指导意义的问题 这种问题通常暗示着一个明确的答案，“是”或“不是”。

例如：“我相信你从没有错误评价过你的员工，是吧？”这种问题一般是由那个对你印象很深的评委提出，目的是想说服其他评委你是最佳入选，在问及你的经验时，这种有指导意义的问题将是不成功的，这是因为这种既不能起到测试的目的，也不能了解应聘者的经验是否能使其胜任某项工作。

<<应聘面试>>

那些痴心不改的评委会发现“是”或“不是”之类的简短回答是不可能具有说服力的。回答尴尬的问题 像所有的候选人一样，你可能会有一些工作经历对你现在的工作不利。如果这些经历很容易从你的履历表上反映出来，最好遵循一些简单的规则：这里有一些例子，可能并不很全面，但能给你一些启示。

身体状况不好的记录 / 残疾记录招聘者担心：你会经常因病请假。

你的回答：你已经完全康复，而且现在精力充沛。

或是你的病情已经通过服药 / 特殊治疗得到了控制，这并不能阻碍你作为团队中的一员进行工作。

在短期内从事过很多工作招聘者担心：你不会留下来。

你的回答：你是故意从事了很多短期工作，这样做是为了搞清楚自己究竟想从事什么工作。

现在你找到了自己的目标，所以你要留下来，在这里全身心地投入工作。

长期在一家企业工作 / 长期从事一种工作招聘者担心：你不够灵活，已经习惯了旧企业工作模式和方法。

你的回答：你原来的工作很有趣，所以它可以一直把你留住。

虽然看起来你只是在做一份工作，但实际上负责很多事务的运作……不过，现在应该是离开的时候了，因为你想换一换环境。

一段时间的失业招聘者担心：你没有被录用，你可能已经忘记了如何工作。

你的回答：即使是很优秀的人有时也会丢掉他的工作，你在不工作时，利用大量的时间学习，不断充实自己。

现在你认为自己又增加了很多本领，所以很希望能在新工作中施展才华。

他和你怀疑你与前任老板不和招聘者担心：这个人很难接受领导。

你的回答：不要说前任老板的坏话。

要讲一些他们的优点，并强调你通过与他们工作学到了很多。

关于坐牢的记录招聘者担心：你可能还会惹麻烦。

你的回答：如果你能够得到面试机会，这说明你是一个可以开导的人。

告诉对方你已对社会付出了代价，并且已经掌握了很多新技能，有了很多新想法，毕竟一切已经成为过去；离开牢房的记录可以说明你现在已脱胎换骨。

你的年龄招聘者担心：你年龄太大或太小。

也许你的年纪并不适合申请这种工作，但是你可以说服面试官你完全具备他们需要的素质。

你最大的错误招聘者担心：你太傲慢自大，不会坚持学习。

你的回答：简略地说——一个相对不太重要的错误(不是那种使整个企业都损失惨重的过失)，并把重点放在你从中吸取到的教训上面，总结一下你以后为什么不会再犯同样的错误。

你主要的弱点招聘者担心：你会自暴自弃。

你的回答：选一些可以被看作是优点的东西来说，比如工作喜欢把握大方向，而不是过多注重细节，或是总是把一天的工作安排得很满。

另一个有用的技巧是说一些你过去有、但现在已经克服的弱点。

比如，你可以这样说：“我记得我第一次做x x的职位时，总觉得按先后顺序去做事很难，因为那时精力过盛，总想一下做很多事情。

但是那是十年以前的事了，我想我现在已得到工作的要领，会很好地做好现在的工作。

” 这样的问题总是经常会以复数的形式出现：“告诉我们一些你的弱点。

” 千万不要步入陷阱——一连串说很多缺点，一点就足够了!……

<<应聘面试>>

媒体关注与评论

引言本书旨在教你如何卓有成效地准备求职面试，教你如何克服紧张状态。

书中有一部分是教你如何处理面试中出现的一些最难对付的问题的。

本书还公开了一些求职评审中心的秘密，比如在心理测试中需要你应答的一些看似神秘的程序，或是你与其他候选人在讨论中会涉及的一些奇怪问题。

或许这些问题在面试中出现的机率相对较少，但事实上越来越多的应聘单位采用了类似的筛选办法，所以这些也是你应该了解的。

求职的过程不应以得到一份工作为终点，因为接下来还会有对薪酬的商议和对新岗位的胜任过程。

恐惧之旅 通过求职面试的确是人生中的一道令人略感恐惧的栏障，它的整个过程能重新唤起一些我们最原始的恐惧感。

你也许会恐惧地面对每一次面试，害怕被拒绝。

如果你是一个谦逊且不造作的人，你也许会痛恨那种为了能被雇用而不得不表现一番的感觉。

那种基于几个小时的接触就被断定优秀与否的观念会再一次激发你的愤慨之情，这一切源于你心中不公平的感受。

当然，找到一份工作也就暗示搬家，给孩子换学校，配偶也要找份新工作。

与此同时，得到一份新作也是重塑自尊的途径，它让你得更多的金钱和成就感。

如果你自认可以胜任的工作拒绝了你，那种懊是实实在在的。

本书将告诉你面试的秘诀。

认真阅读并把这些建议付诸实施，一定使你获得求职成功的机会大大增加。

<<应聘面试>>

编辑推荐

应聘面试是每个求职者必须经过的考验,《应聘面试》一书,由英国从事管理顾问工作多年的专家精心编写,详细介绍了应聘面试的准备和最佳应对方案,旨在帮助读者进行有效地自我调节,掌握自我提高的基本技能。

本书从交际学、心理学等学科所阐发的专业观点,一定帮助读者轻松应对应聘面试这一关。

<<应聘面试>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>