



# 面试常见问题 及回答技巧



# 问题分类

- ❖ 第一类：询问个人基本信息
  - ❖ 第二类：询问关于职业规划和选择
  - ❖ 第三类：综合考察职业素质
  - ❖ 第四类：结束问题
-

# 第一类问题：询问个人基本信息

- ❖ 简要介绍你自己。
  - ❖ 谈谈你最大的弱点是什么？
  - ❖ 谈谈你的简历上有些什么值得特别关注的吗？
  - ❖ 介绍一下你觉得自己最大的成就是什么？
  - ❖ 请分别用一个词组来告诉我们你最突出的三个优点和一个缺点。
-



# 1. 简要介绍你自己



# 问题背后的问题

建立沟通！  
了解信息！

---

# 应该

- ❖ 三段式回答（最多选三个）
    - 学习培训背景（学校，专业，培训）
    - 工作经历（实习，学生工作，公益事业）
    - 兴趣爱好
    - 性格特点
    - 主要优点
  - ❖ 准备不同长度的答案
  - ❖ 至少有一点能引起面试官的注意
-



请问我应该在多长时间内做答？

我要从以下三方面介绍一下我自己，  
分别是：**1, 2, 3**。

首先我从1开始介绍， .....

其次， 2.....

最后， 3.....

请问我还有哪些内容介绍的不够详细  
或不够清楚的吗？

---

# 不应该

- ❖ 虚假内容
  - ❖ 无关话题
  - ❖ 长篇大论
-



**2.**

**谈谈你最大的弱点是什么？**



# 问题背后的问题

- ❖ 是否有自知之明
  - ❖ 是否有解决问题能力
  - ❖ 是否善于总结经验
-

# 应该

## 三段式回答：

我的弱点是XXX(为什么这是我的弱点)

我做了哪些弥补措施  
成效如何

态度诚恳、实事求是

### 可以选择缺点：

- 缺乏工作经验；
- 个别时候缺乏耐心；
- 记忆力不好
- 有时缺乏自信
- 等.....

# 不应该

- ❖ 避重就轻
- ❖ 是非颠倒
- ❖ 过分坦诚

## 不能选择的缺点：

- ✓ 承受压力的能力不强
  - ✓ 缺乏个人领导力
  - ✓ 缺乏团队精神
  - ✓ 表达能力不强
-



## 【例】

**缺点：** 我的记忆力不是很好，经常会忘记一些约定好的事情；

**我做了哪些弥补措施：**

我买了一个记事本功能很强大的手机，每当订好一件事情之后，我都会详细记录，并设定提醒。

**成效如何：**

这样基本就可以弥补我的弱势了。

---



# 3.

谈谈你的简历上有些什么值得特别关注的吗？

---

# 问题背后的问题

❖ 你过去有些什么特别的经历，能够证明你的实力？

---

# 应该

- ❖ 将其目光吸引至简历中相应的位置
  - ❖ 具体介绍，**STAR**原则：
    - Situation 情景
    - Task 任务
    - Action 做了什么
    - Result 事情的结果如何，学到了什么。
-

# 不应该

- ❖ 简历上没有的内容
  - ❖ 编造的经历
-



## 【例】

“我在大三时当选学校学生会主席。在一年的任期内，我和同学们一起组织了很多大型的活动。我学会了怎样去与人合作，怎样去有序地安排团队成员各尽其职，怎样去说服别人与你共同努力。现在我即将走上社会，虽然校园与职场存在着很大差别，但我相信在这段经历里学到的东西能够帮助我在新的团队里与同事们有效地合作并有所成就。

”

---



## 4.

请分别用一个词组来告诉我们  
你最突出的三个优点和一个缺  
点。

---

# 问题背后的问题

- ❖ 思维是否敏捷
  - ❖ 是否有自知之明
  - ❖ 是否坦诚
-



## 应该

- ✓ 仔细审题：一个词组
- ✓ 三个优点应适当弥补缺陷，但不能形成矛盾

## 不应该

- ✗ 长篇累牍，大段展开
  - ✗ 言语晦涩
-



## 【例】

- ❖ 工作认真，
  - ❖ 善于学习，
  - ❖ 敢于创新；
  - ❖ 缺乏经验。
-

# 第一类问题总结

## ❖ 技巧:

- STAR原则:
- “三段式”法则:

## ❖ 战前准备:

- SWOT
  - 认识自我
-

# 其他的第一类问题

1. 你有哪些兴趣爱好呢？

---

## 第二类问题：询问关于职业规划和选择

- ❖ 你为什么对这份工作感兴趣？
  - ❖ 告诉我凭什么我们应该从众多的应聘者中选中你？
  - ❖ 谈谈你的职场优势？
  - ❖ 你对于短期和长期的目标的规划是什么？
-

# 问题背后的问题

## ❖ 为什么我是最佳人选：

- 为什么这份工作适合我
  - 为什么我适合这份工作
-

## 应该

- ❖ 陈述自己对于目标的了解
  - 对于目标企业的了解
  - 对于目标职位的了解
- ❖ 对于自己的认识：
  - 优势
  - 劣势
  - 兴趣爱好
- ❖ 契合点

## 不应该

- ❖ 提及自己也不确定信息
  - ❖ 过分强调企业能给与自己的：
    - 培训
    - 出国机会
    - 薪水高
-



## 【例】应聘销售代表

- ❖ “××公司在这个行业里是领头羊，而我正希望在该行业有更大的发展。销售代表是非常富有挑战性的工作，它要求很好的交流能力和处事技巧。我性格外向，跟人交流并且建立良好关系是我的强项，而我此前积累的经验 and 关系网也能给公司带来一些新的东西。所以我想这份工作很适合我，能让我学到更多的知识和更好地施展拳脚。”
-



你对于短期和长期的目标  
的规划是什么？

---

# 问题背后的问题

- ❖ 职业生涯是否规划
  - ❖ 人生是否有规划
  - ❖ 规划是否切合实际
  - ❖ 是否符合企业的要求
-

# 应该

## ❖明确什么是短期什么是长期

建议：

- 你将“短期”界定为当前你要实现的目标
  - 这半年或者一年（譬如得到这份工作）
- 而“长期”则是你期望在这家企业内所得到的发展。
  - 未来3年至5年

## ❖短期目标到长期目标的实现方法

## ❖还要根据当时情况适当的调整目标

---



## 【例】

- 我的短期目标是进入到一个规范的、正在不断发展的企业，得到一份有挑战性，同时又能让让我充分学习成长的工作。而XX企业正是我最好的选择。
  - 而我的长期目标是能成为一位职业经理人。从当前这份基础工作做起，不断磨练自己，与公司共同进步，最终进入管理层，成为在相应领域有能力独当一面的领导者
  - 虽然现在我的阅历还比较浅，也许对自己的认识和规划还不够，但这个长期目标是我大学四年里反复研究和追问自己、最终制订的目标。我想这应该在比较长的时间里都会是一个稳定的目标
-

# 不应该

- ❖ 根本没有规划
  - ❖ 好高骛远，脱离实际
  - ❖ “短期”到“长期”的一步登天
  - ❖ 过分现实（答案中出现敏感数字）
-

# 第二类问题总结

## ❖ 技巧:

- STAR原则
- 回答问题，将目标企业和自己联系到一起

## ❖ 战前准备:

- SWOT
-

# 其他的第二类问题

1. 你为什么选择这个专业？
  2. 你理想的工作是什么？
  3. 哪些品质在你看来对企业的成功是最重要的（应聘客户服务部门）？
  4. 哪些之前的经历帮助你提升你的个人价值？
-

## 第三类问题：询问与工作有关的职业素质

- ❖ 1. 请你举个能证明你团队合作精神的例子
  - ❖ 2. 请你举个能证明领导能力的例子  
(解决问题的能力, 创新精神)
-

# 问题背后的问题

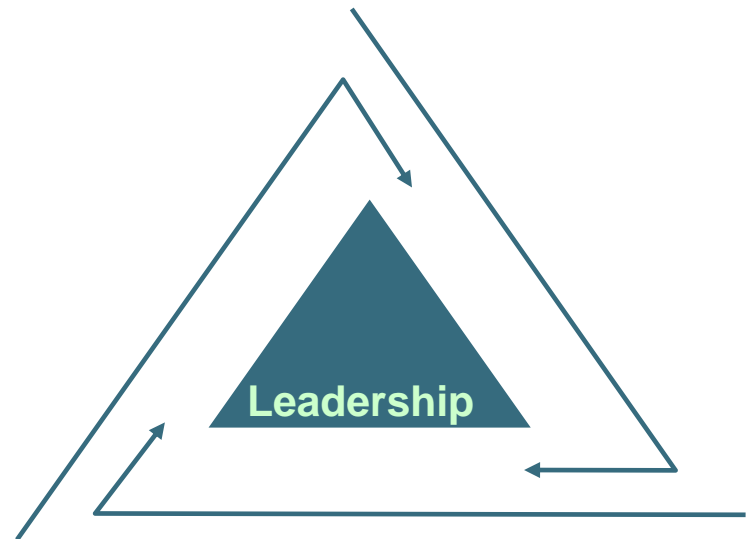
- ❖ 考察对领导能力/团队精神理解；
  - ❖ 良好的沟通能力；
  - ❖ 对于自信心，成功，决心的理解；
  - ❖ 对于工作压力的态度；
  - ❖ 团队中的角色
-

# 个人领导力

- ❖ **Envision**（远见卓识）
  - ❖ **Engage**（全情投入）
  - ❖ **Energize**（鼓舞士气）
  - ❖ **Enable**（授人以渔）
  - ❖ **Execute**（卓越执行）
  - ❖ **Edge**(当机立断)
  - ❖ **Ethics**（品行端正）
-

## ■ Leadership

- 设定目标和策略
- 激励团队，以及发挥个人所长
- 内部协调合作，危机处理



# 团队精神

- ❖ **Work Together** 合作
  - ❖ **Happy Everyday** 开心
  - ❖ **Engage** 有凝聚力
  - ❖ **Invigorating** 激励
-

# 应该

## ❖ 三段式回答：

- 首先我想阐述一下XXXX的理解： .....
  - 这种素质其实不一定体现在今天动地的事情上： .....
  - 通过这件事情我得到的经验是.....
-

# 不应该

- ❖ 临时回忆
  - ❖ 编造例子
  - ❖ 没有细节
-

# 回答范例

- ❖ 我认为个人领导力是**XXXXXX**
  - ❖ 在××公司担任××职务时，领导曾经交给我一个任务：在下一期将销售成本降低至少10%。整个团队对此都没有信心，因为在激烈的市场竞争下，我们的销售成本一直呈上升趋势。
  - ❖ 作为团队成员，我组织了一次长时间的讨论，鼓舞士气并探讨还有哪些环节可以压缩成本。头脑风暴式的讨论启发团队成员提出了许多可行性建议，于是我把任务分派给个人让他们去考察自己提出的建议是否可行，并明确地设立了奖励机制。根据团队成员的认真考察，我们拿出了一份周密的成本缩减计划，并在下一个销售季度的执行中使销售成本降低了15%。我将领导的奖励按贡献分发给个人，整个团队都得到极大的振奋。
-

## 领导力问题：需要情境分析

· 如果你所处的团队中，并不是每个成员都承担着相同的工作量，你怎样处理这种情况？

- ❖ **1**、我首先会使用一些分析工具来分析每个成员的工作差异多大，并且找出分配不均的原因。
  - ❖ **2**、对于可以改变的工作分配，进行优化调整。
  - ❖ **3**、无法调整的部分，对承担工作更多的成员给与补偿，可以是精神和物质上的
-

## 其它第三类问题：团队合作类

- 1. 你一般都能完成自己设定的目标吗？**
  - 2. 告诉我们一个你为自己设定的目标，以及你是怎样达成它的**
  - 3. 你有没有一件当你下定决心去做而最终却没有获得成功的事？**
-

## 其它第三类问题：团队合作类

- ❖ 3. 在团队中通常你的典型角色是什么？
  - ❖ 4. 对于你来说，与团队一起工作和独自干活哪样效率更高？
  - ❖ 5. 你怎么激励团队达到成功？
-



## 其它第三类问题：心态/价值观类

- ❖ 1. 积极的态度对你有多重要？
  - ❖ 2. 你怎样定义成功？
  - ❖ 3. 你经历过最大的挑战是什么？  
你如何跨越它的？
-

## 其它第三类问题：心态/价值观类

- ❖ **4.** 你曾经做过的最难的决定是什么？
  - ❖ **5.** 你大学阶段最大的遗憾是什么？
-


## 其他第三类问题：情境分析类

- ❖ 1. 曾经有人要求你去做一些不道德的事情吗？如果有，你是怎么处理的呢？
- ❖ 2. 如果你完全不同意你上司的某个要求，你怎么处理？
- ❖ 3. 你怎样在一堆根本做不完的工作任务中区分轻重缓急？

解答问题的关键：  
实习！

# 考察工作经验和处理问题的能力

- ❖ 1) 综述以前，你觉得自己最大的成就是什么？
- ❖ 分析：注意到这里再次出现了“最”字。别把微不足道的小事拿出来炫耀，除非你有足够的信心让对方也认同。“我最大的成就是娶到了我的妻子！”对不起，这与你的工作无关，也不能证明你在工作上的能力。“我最大的成就就是考上了北京大学。”这也许的确是了不起的成就，但考虑到可能北大的毕业生中很多人都会这样回答，还是别冒这个险让面试官认为你是个毫无新意的家伙。
- ❖ 此外，当你举出了某个成就，不妨简单地补充说明一下你是怎样实现它的。尤其是对于刚毕业的学生而言，强调过程可以弥补你经历简单，没有太大成就等缺憾。
- ❖ 【例】
- ❖ “我高中一直学俄语，大学才开始接触**ABC**，学起来非常头疼。但英语实在是太重要了，因此四年里我花了很大精力来弥补这方面的不足。学校对于我们小语种学生并没有四级要求，我自己也常常嫌苦不想学了。但我的性格让我不愿意轻易放弃决定要做到的事，而且越难越要去争取。现在我不仅过了大学六级，还能跟外国人熟练交谈。我自己对此颇为自豪。”




**2 )** 如果你的直接上级领导安排你写一份年度工作计划，当你完成后，送给该领导审阅时，他很不满意，但你计划中的许多想法是征得他的领导的赞同，遇到这种情况，你该怎么办？

分析：问清楚他不满意的地方在哪里，如果是那些得到他领导同意的想法，你可以婉转的告诉他，这些方面他是否需要和那些领导再沟通下后再确定，你会等待他们的答复再按照他的要求给他修改直至他满意； 但如果不满意的地方是其它方面 譬如行文的问题或者是他觉得不够具体阿 等 那你就再听了他的意见后 针对性的进行修改。

---

# 考察团队合作精神和领导能力

- ❖ 1) 在团队中通常你的典型角色是什么？
  - ❖ 分析：这类问题如果觉得难于回答，不妨自己举一个实例来具体化，并可结合案例对自己的典型角色情况进行适度展开。记住公司需要的是最适合的人，因此回答问题时请注意，自己的典型角色应该是适合现在所求职的工作性质和职位的，并且是适合所求职公司的企业文化的。
  - ❖ 【例】
  - ❖ “我不一定在每个团队中争取成为领导者，但我往往是一个有影响力的人。譬如前不久我和几位同学参加了一个市场营销大赛，我并不是领队。但因为我有市场营销辅修学位这个特殊的背景，团队成员很多时候愿意听取我的意见，我也努力地给大家一些好的建议。后来我们在复赛中遇到了挫折，甚至有成员宣布退出。我极力地鼓励大家，告诉他们只要大家一起奋斗，没有什么不能解决的。终于我们这个团队又凝聚在一起，顺利通过了复赛，并在决赛中取得了很好的成绩。经历了这次变故，大家都对我产生了很深的信任和依赖，认为我是团队的主心骨。”
-


- 
- ❖ **2)** 请你举个能证明你团队合作精神和领导能力的例子。
  - ❖ 分析：团队意识和领导力是面试中常常被问到的问题，因为它们几乎是工作中不可或缺两种优秀品质。面试前仔细回想自己经历过的任务，选择一个简短而又能证明你相关能力的例子，以免被问到时才开始搜肠刮肚。特别需要注意的是，也许面试官会对你的例子产生进一步的兴趣，就其中一些细节深入提问，因此最好不要用编造的例子，那样很难自圆其说。
  - ❖ “在××公司担任××职务时，领导曾经交给我一个任务：在下一期将销售成本降低至少**10%**。整个团队对此都没有信心，因为在激烈的市场竞争下，我们的销售成本一直呈上升趋势。作为团队领导，我组织了一次长时间的讨论，鼓舞士气并探讨还有哪些环节可以压缩成本。头脑风暴式的讨论启发团队成员提出了许多可行性建议，于是我把任务分派给个人让他们去考察自己提出的建议是否可行，并明确地设立了奖励机制。根据团队成员的认真考察，我们拿出了一份周密的成本缩减计划，并在下一个销售季度的执行中使销售成本降低了**15%**。我将领导的奖励按贡献分发给个人，整个团队都得到极大的振奋。”
-

# 考察处理问题的能力

❖ **1) 为什么下水道的井盖是圆的?**

❖ **分析:** 此类常识性问题经常出现。它听上去似乎很幼稚, 却可能让你一时哑口无言。你也许已经听过标准答案: 因为圆形盖的直径始终等于下水道洞口的直径, 这样当它活动时, 盖不会掉下去, 而其它形状的盖子则不行。其实面试官并不是为了考你这个常识, 他希望了解你迅速分析问题的能力。因此哪怕你给出的不是上面的答案, 只要言之成理, 都会得到认可。

---



❖ 类似的还有“如何估计某种溜冰鞋的市场需求”之类的问题，你无法给出一个准确的答案，但你可以结合常识进行合理的推算。


❖ 【例】


❖ 问题：“我公司欲生产一种中档价位溜冰鞋，请估算在一个城区人口在**100万**的城市里该产品未来一年中的市场需求。”

❖ 答：第一步：城区人口共**100万**，根据我国当前的人口年龄分布，**60**岁以上人口约占**15%**。由于老年人从事此类活动的不多，可以忽略不计。剩下的**85万**人口按照每**10**岁为一档，根据人口年龄分布计算出各个年龄段的人口基数。

❖ 第二步：分年龄段考察：该年龄段人口中已经购买溜冰鞋的比例、没有购买过、但未来一年中将要购买溜冰鞋的比例。

---

- 
- ❖ 第三步：已购买溜冰鞋的人中，在未来一年内需要换新鞋的比例，从而计算出该年龄段未来一年中溜冰鞋的潜在消费者总数。
  - ❖ 第四步：通过市场调查了解到在不同的年龄段以及各年龄段中经济能力的不同级别上，消费者购买此种溜冰鞋的意愿指数。
  - ❖ 最后：通过上述比例分别计算各年龄段，最后相加得出市场总需求。”
  - ❖ （注：在回答过程中最好在每一步给出估计值，最后得出一个具体的数字。这样能够充分地引导面试官跟随你的思维进行推算。这只是一种分类方法，还可以分市场，分渠道，譬如大学协会购买、商场和小批发市场、旱冰训练学校等等。答案不是唯一的，但必须是合理的。）
-



❖ **2)** 假如让你干一项工作，这个工作估计一周就能够完成。干了几天后，你发现，即使干上三周也没法完成这个任务。你该怎么样处理这种情形？为什么？

❖ 分析：

**1**迅速向直管领导汇报工作书面报告，列明工作耗时的障碍点在哪里（但是切记公司要的是结果）。

❖ **2**你必须详细制定你自己的工作进程表，详细而真实的记录你的工作进度，这样即使过了三周，工作仍未完成，你也有充足的理由向领导表示你的尽力和努力。

**3**如果这个任务关系重大，并且牵涉到其他部门的工作，在意识到这点后，应第一时间就要摆明困难，请求协助。

---

# 考察组织性和计划性

- ❖ 1) 你有没有一件当你下定决心去做而最终获得成功的事?
  - ❖ 分析：直观上感觉面试官是在考察你是不是一个有恒心和毅力的人，因此回答“是”无疑是一个稳妥的答案，如例一；但是很可能所有应聘者都会给出肯定的答案，你不妨尝试做点改变，如例二。
  - ❖ 【例1】
  - ❖ “是的，我认为恒心和毅力是成功不可或缺的重要因素。尽管有时目标看起来太遥不可及，但我一旦决定去做一件事情，就一定要把它漂亮地完成，否则我会寝食难安。”
  - ❖ 【例2】
  - ❖ “一般来说，当我决定做一件事情，不管它多么困难我都会坚持努力一直到达成。但是有时候情况会随着进程而改变，我需要做出取舍。譬如我大学时期一直梦想出国，并且计划考**GRE**。但是今年寒假的一次实习让我认识到自己其实更适合先到实践中锻炼。经过权衡我放弃了出国申请，而将更多的精力投入到准备求职上来。我认为这种放弃是理性的。”
-

❖ **2) 公司领导决定让公司所有离退休职工到北戴河度假，此项活动由你全权负责，你该怎么办？**

**分析**

❖ 这种福利无非要满足两个方面

❖ **1 体现公司对离退休员工的关心，鼓励在职的员工努力工作，**

❖ **2 让当事人即那些离退休职工度假度的开心。**

所以在整个活动安排上要体现这两点

**1. 考虑到离退休员工的年龄及生理特点，整个行程安排要考虑到节奏舒缓 食宿舒适，随程最好安排医护人员。安排的一些度假活动也要符合他们的年龄特点，一些稍激烈的活动还要注意安全防卫等问题。**

**2. 活动的前后期作用不可低估，这正是公司用以激励在职员工的地方，做好活动前后期的宣传工作，这也是公司特有人文氛围的一个具体营造面，做好了，可以对人事工作有很好的促进作用。**

**3. 经费方面核算合理，用钱恰当。**

---

# 考察工作态度和职业性格倾向

- ❖ **1) 有哪些因素可能会让你失去动力或信心?**
  - ❖ **分析:** 这些因素很多, 你可以适当地选择一些公司可以解决的问题, 而回避你进入公司后很可能面对的那些矛盾。
  - ❖ **【例】**
  - ❖ “在向某个目标努力时, 存在的困难和挑战往往让我更加斗志昂扬。但如果辛苦达成目标却总是得不到上级和同事的承认和欣赏, 会让我感觉很沮丧。”
  - ❖ (注: 当你了解到你所应聘的公司是一家年轻、上进的公司, 非常重视对员工的鼓励和提拔, 那么你可以这样表达, 同时表现出你有强烈的成功欲望, 渴望得到认同。)
-

❖ 为了完成某项工作，你有很多需要学的东西，但是时间又特别紧，你用什么方法来学会这些东西并按时完成了这项工作。

分析：充分利用资源很重要。时间特别紧，但是又有很多新东西要学会，这就意味着你接触的工作是一个全新的领域，至少只利用你原来的知识不足以来完成。

❖ **1.** 分解你目前的工作为若干点，不一定是越细越好，而是越方便你利用越好。譬如某一块涉及到财务方面，虚心而真诚的向公司那个会计；涉及到人事，人事主任求教。当然，向他们真诚的说明工作的紧迫性和重要性。以晚辈 总之学生的姿态求教吧 呵呵这样大部分时候还是有效果的 毕竟你态度够好，又是因为公事，人家不会理解的。

❖ **2.** 着眼全局，太多东西要学的话势必需要时间，那就要找出最需要最急迫掌握的知识，在尽量短的时间内学会，不必苛求你短时间掌握所有的知识，知识也是要分解学习的

**3.** 利用一下其他资源，譬如朋友，网络。

---



## 应该

- ❖ “大小前提+结论”式回答
- ❖ 小前提条件可适当假设

## 不应该

- ❖ 直接回答数字结果
  - ❖ 违背常识的假设
-

## 第四类问题：结束问题

- 1.到现在为止，你还有应聘别的公司吗？进行得怎样？**
  - 2.你有什么问题要问我们吗？**
  - 3.你对于报酬有什么样的期望？**
  - 4.如果你被录用，何时可以到职？**
-

# 问题背后的问题

如果我给你发**offer**，你会接受吗？


---



## 【例】

“因为我对xxx行业非常感兴趣，就试着投了行业内口碑不错的几家公司。咱们公司是这其中我最希望进一步接触的，因为据我所知在××领域咱们公司有xxx优势。而恰好是您最先给我面试机会，这实在让我感到非常荣幸。”

---



## 应该

- ❖ 委婉的回避
- ❖ 适当的承认

## 不应该


- ❖ 过分激动
  - ❖ 提起敏感话题
-





你有什么问题要问我们吗？





企业的这个问题看上去可有可无，其实很关键，企业不喜欢说“没问题”的人，因为其很注重员工的个性和创新能力。企业不喜欢求职者问个人福利之类的问题，如果有人这样问：贵公司对新入公司的员工有没有什么培训项目，我可以参加吗？或者说贵公司的晋升机制是什么样的？企业将很欢迎，因为体现出你对学习的热情和对公司的忠诚度以及你的上进心。

---

# 问题选择：

## ❖ 通过你的问题告诉面试官：


- 你一直在思考，并且对未来的工作环境很关心

## ❖ 可以问的是：

- 现在不知道
- 入职以后会知道（并且大家都知道）

## ❖ 不要问这样的问题：

- 好高骛远的问题
  - 与自己无关的问题
  - 与对方的职位无关的问题
  - 千篇一律的问题（譬如职业女性的家庭和事业问题）
-

- 
- 1** 贵公司对新入公司的员工有没有什么培训项目，我可以参加吗？
  - 2** 贵公司的晋升机制是什么样的？
  - 3** 对于表现优秀的员工，公司是怎样奖励他们的呢？
  - 3** 我希望您能给我一下建议，如果我拿到**offer**，那么在正式工作以前，应作怎样的准备？
-



你对于报酬有什么样的期望？

---



## ❖ 大的原则:

- 避免说具体的数
- 避免说不靠谱的数

## ❖ 建议:

- 之前要调研
  - 结合自己的能力
  - 强调自己看重的其它方面
-



## 如果你被录用，何时可以到职？

回答提示：大多数企业会关心就职时间，最好是回答“如果被录用的话，到职日可按公司规定上班”，但如果还未辞去上一个工作、上班时间又太近，似乎有些强人所难，因为交接至少要一个月的时间，应进一步说明原因，录取公司应该会通融的。

---


# 外企面试题

- 1、你对将要从事工作的认识和感受是怎样的？**
  - 2、同事/同学们认为你最擅长的是什么？**
  - 3、同事/同学们认为你的不足之处在哪里？**
  - 4、你未来五年的职业发展规划是怎么样的？**
  - 5、你拥有应聘本岗位所必需的基本能力吗？**
-

- 1)** 有人说：“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”，又有人说：“一个和尚挑水吃，两个和尚抬水吃，三个和尚没水吃。”你怎么看？
  - 2)** 有一座桥,还没通过验收,就发生崩塌事故，对此你有何看法？
  - 3)** 渡河乘客看到捕鱼的一捞一大把，建议梢公改行捕鱼，梢公说：“除非这河上架起一座七彩大桥”，这个故事对你有何启示？
-


**1) 答：**以上两种不同的现象都是客观存在的，都有一定道理，它们就说明了这样几个问题：**1**、无论干什么工作都需要一定的组织规模和必需的办事人员，即任务量与组织和人员规模之间要有一个恰当的比例，不可偏大或偏小。**2**、在一定的机构和人员数量的基础上，还有一个合理设置、责权明确、科学管理的问题，否则，组织和人力资源将不能得到有效的开发利用。**3**、要探索出一种自动调整机构或调节人员进出的机制，使得机构、人员与任务量之间始终保持一种适当的比例。**4**、作为领导人，要组织和带领团队，努力形成一种合理、高效的内部组织机制，达到 **$1+1>2$** 的效果。

---



答：**1**、这至少说明修桥的施工方和监理方没有严格按照国家桥梁施工的有关要求和规格程序行事，我不能由此推测一定会有黑幕，但至少有不作为、监管不到位等问题存在；**2**、之所以屡屡有此现象发生，这也说明在我国，当前有关人员在思想上还没有把人的生命放在第一位来重视，一切工作能省就省，能减就减，还有就是相关的处罚措施不力也是导致这种行为屡禁不止的重要原因，如果处罚得行为人倾家荡产，永世不得翻身，则可休矣；**3**、不按规则程序办事必然会出大问题，因此，这也揭示了一个哲学原理，即：量变和质变。量变到一定阶段必然会发生质变。修路建桥如此，建设社会主义社会同样如此，如果在各个环节，各个阶段都偷工减料，不注意和谐社会的建设，不注意民心的赢取，危险也不远矣。

---



❖ 答：1、说明了稍公有着良好的职业道德，不为金钱所动，始终坚持做对人民有益的事，哪怕辛苦，哪怕不来钱，但他始终坚持岗位。这值得我们提倡。2、现在社会存在一种“一切向钱看”的现象，并且很多人为此丧失了自己原则，放弃了对人民对国家有益的事业，下海捞钱。这样的想法是错误的，一个人活在世上，要有一个崇高的信念，不能一切向钱看，见着什么来钱就做什么。就像前几天去世的巴金老人，他连躺在病床上都不忘写作，百岁老人仍然笔耕不辍，这世上几人有此高尚的信念？他为我们树立了一个光辉的形象。3、作为一名公民，在平时的工

作生活中，有着许许多多的诱惑，但我们不能被它迷惑，在拜金主义的洪流中，我们要把自己的利益和集体的利益连在一起。

---