

职业规划与发展处

☎ +86 755 2351 5888

✉ careerservice@cuhk.edu.cn

🌐 <https://career.cuhk.edu.cn/>

深圳市龙岗区龙翔大道2001号

香港中文大学 (深圳) 学生中心3楼304

INTERVIEW SKILLS

面试口袋书

欢迎关注CUHKSZ就业与升学



香港中文大學(深圳)
The Chinese University of Hong Kong, Shenzhen

在求职过程中，面试不仅仅是您拿到录用通知书的敲门砖，也是您审视了解未来雇主的一个最好途径。相比简历，面试给您和公司提供了双向交流的机会，对您的谈吐、逻辑、表达等能力提出了更高的要求。因此，充分的准备将有助于提高面试的成功率。

求职的本质是匹配，公司寻求合适的候选人贡献价值，求职者寻求合适的平台发展自我。因此，在面试的过程中，您需要去展现个人与公司及岗位之间的匹配性，包括三观、性格、能力、薪资等的匹配。所以，在前期准备中，应该侧重于了解公司和自己的特点，找到契合点、展现匹配性。



一、面试前准备

知己知彼

模拟面试

了解公司

行业:行业发展趋势、公司在业内排名及动向、竞争对手的情况。

业务:公司的产品、业务、财报的情况。

组织文化:公司的组织架构及文化氛围的情况。



了解岗位

了解职责:阅读职位描述中的职责介绍,而不仅仅只是职责要求。

对照反思:对照职责介绍,反思个人经历;

哪些做过,是否有事实依据;

哪些没做过,如何展现上手能力。

挖掘痛点:思考企业招聘该岗位的原因,是否存在特殊的需求或痛点。



了解自己

熟悉简历:重温简历内容,为每段经历准备实例和数据证明。

总结经历:用STAR法则总结带过的团队、做过的项目、组织过的活动等。

展示亮点:提炼自己的长处,并在经历描述中强调这些特长。

自我介绍

突出重点:自我介绍的时间一般不多于2分钟,在突出重点的前提下,展现表达能力和逻辑性。

避免重复:避免重复简历上的内容,用案例等强调与岗位的匹配性。

准备英文:准备一个英文的自我介绍。

问答环节

虽然面试的行业和岗位会有所不同,但是有一些共同问题是可以去准备的。尤其是针对面试中常用的“行为面试法”。

行为面试法:

行为面试法的理论基础认为:一个人过去的行为表现可以预测这个人将来工作时的表现;

常用问题如“这件事情发生在什么时候?”“您当时是怎样思考的?”“为此您采取了什么措施来解决这个问题?”;

收集面试者在代表性事件中的具体行为和心理活动,从而预测应聘者能否适合新的岗位。



一、面试前准备

STAR法则：

STAR法则是一种常常被面试官使用的工具，用来收集面试者与工作相关的具体信息和能力。STAR法则比起传统的面试手法来说，可以更精确地预测面试者未来的工作表现。

所谓STAR法则，即情境(situation)、任务(task)、行动(action)、结果(result)四项的缩写。

Situation情景——当时面对什么困难？

Task任务——你的目标是什么？

Action行动——你采取了什么行动？

Result结果——效果如何？



因此，在面试过程中，您同样也可以使用STAR法则回答。STAR法则的实际运用主要分为两步：

1. 将每段经历（实习经历/社团活动等）按照STAR法则要求的四点一一列出；
2. 挖掘闪光点。从列好的事件模块中，找出能体现自身能力、优势的闪光点，如领导能力、沟通能力、学习能力等。

简而言之，STAR法则就是一种讲述自己故事的方式，或者说是一个清晰、条理的作文模板。不管是什么问题，合理熟练运用此法则，可以轻松地对面试官描述事物的逻辑方式，表现出自己分析阐述问题的清晰性、条理性和逻辑性。

模拟面试

以下是常见问题：

个性相关问题	职业相关问题
你最大的优点是什么？	你对我们公司了解多少？
你最大的缺点是什么？	与上级意见不一，你将怎么办？
你最有成就感的事情是什么？	如何看待加班？
你最受挫折的一件事是什么？	对这项工作，你有哪些可预见的困难？
用3个词评价自己？	你能为我们公司带来什么呢？
你的同事/朋友/家人对你的评价是什么？	找工作时，你最重要的考虑因素是什么？
谈谈你的家庭/男女朋友？	你期待的薪资是多少？
你有什么业余爱好？	你的职业规划是怎样的？

除了这些共性的问题，还可以通过“网络论坛”针对性地收集目标公司的面试经验。



一、面试前准备

模拟面试

提问环节

保持状态:当面试官问“你有什么要问的”时,切记不要放松,此时面试还未结束。

换位思考:站在面试官的角度,提出能够让面试官畅所欲言的问题,而不是仅仅关注自身利益。

话题延续:如果对前面过程中有兴趣或者疑问的点,可以在这个环节继续交流。

以下是参考建议:

忌	宜	
	面向HR的提问	面向业务部门领导的提问
回答“没问题”;	公司的发展/培训体系;	岗位技能相关的问题;
问薪酬、福利、假期、出差天数;	如果可以录用,我需要在哪方面的学习知识?	与部门产品业务相关的问题;
问公司官网、招聘网站已经写明白的内容。	HR为什么加入这家公司?	入职1-3年,如何快速提升专业技术。

资料准备

准备身份证、简历等资料,查好路线预留交通时间,准备得体的衣着等。

心理建设

适度的紧张可以激发潜能,过度的压力会起反作用。可以通过深呼吸、倾诉、积极的心理暗示等舒缓紧张的情绪。

万事俱备

二、面试时间答

仪容得体

自信的笑容;坚定的眼神;笔挺的坐姿;落落大方的肢体动作。



识别问题

遇到没有准备到的问题,需要去识别问题的本质;再套用之前准备的回答或者案例举一反三;如果遇到陌生的问题,建议在不暴露自身缺点的前提下如实回答。



结束面试

以积极的姿态结束面试;感谢面试官的时间,重申你对申请岗位的热情;如果面试结果的通知时间不明确,请直接询问。



三、面试后总结

问题回顾

准备一本“面试笔记本”，记录下在面试中所遇到的问题；将问题进行归类，总结出面试中提问频率较高的问题；记录下自己的回答内容，以及如果准备时间更长是否会做出不同的回答。

自我评价

自己的回答内容是否展现了自己的优点以及岗位的匹配性；面试过程中是否有不得体的表现，如语速是否过快、有多余的小动作等；对自己表现做一个初步的判断，提升自我认知。

