# 面试求职一分钟如何打动面试官技巧

来源：网络 作者：梦醉花间 更新时间：2024-06-26

*下面分享面试求职技巧，让你一分钟打动面试官。在你面试的时候，报自己姓名和身份前，先微笑的和面试官打招呼。这点是很多人都不会做的，觉得这样很刻意很谄媚，其实这是树立良好形象的第一步。在介绍的自己的时候尽可能的简练，因为面试材料中有关于你的详...*

下面分享面试求职技巧，让你一分钟打动面试官。在你面试的时候，报自己姓名和身份前，先微笑的和面试官打招呼。这点是很多人都不会做的，觉得这样很刻意很谄媚，其实这是树立良好形象的第一步。在介绍的自己的时候尽可能的简练，因为面试材料中有关于你的详细情况。其次就是讲自己的个人优势突显出来，直白的让别人了解你的价值，构思要清晰，切忌混乱。在回答问题的时候要掌握好语速，不要让紧张的心情毁掉自己的临场发挥。

1.注重第一印象

至少有85%的面试官在面试真正开始前，已根据应聘者的应聘资料对其产生了最初的印象。这是国外学者研究后得出的结论。从心理学角度看，第一印象在面试官心目中十分重要。由于是最初的，所以新鲜、深刻、引人注目、容易记住。又由于是以观察的感觉形象为主，所以很容易引起人们情绪上的反应喜欢或不喜欢。在喜欢或不喜欢的第一印象支配下，对应聘者的进一步认识，也常常不自觉地受到第一印象的影响。了解了面试官的这一心理特征，我们就应当认真准备自己的应聘资料.尽可能让自己的缺点和不足被优点和特长所掩盖。当然更不要因为自己的穿着打扮、面试开始时的一举一动而给面试官留下糟糕的印象。

2.雇用压力和暗示

这里所说的雇用压力，是指面试官面临完成招聘任务的压力。面试官的雇用压力对求职者来说是个机会。有人曾做过实验：将人力资源经理分成两组，告诉其中的一组，他们离完成招聘任务的指标还相差很远;而对另一组的人说，他们已快完成招聘任务了。结果，被告之离招聘任务相差甚远的那组，对应聘者面试的评价要远好于另外一组。当然，应聘者不容易知道面试官的雇用压力，但是在面试中.面试官完全可能无意识地流露出这种情绪。由于急于完成某岗位的招聘任务，面试官可能无意识地用暗示来表现这种情绪，甚至主动引导应聘者正确回答问题。比如，他们会说：在外语上，你应该没有什么问题吧，根据你的经历，对某技术问题可能不成问题吧，等等。

当然，在多数情况下，面试官不会这么明显地向求职者发出暗示，而是会有点隐晦，比如，面试官认为你的回答是正确时，他会面露微笑，或轻轻地点头。求职者不失时机地把握面试官的雇用压力，及时地抓住暗示，并沿着这条路走下去，那么求职成功这个目标离我们就非常近了。

3.优势心理

面试官因处于主导地位而产生的居高临下的心理倾向。表现为面试结果评定上的个人倾向性。应聘者应该不卑不亢以一种平衡的心态去对待，充分发挥自己的才能。

4.赏心悦目

这里所说的赏心悦目不仅是指应聘者的穿着打扮，而更强调的是求职者在应聘时的眼睛、面部表情。有研究表明，那些善于用眼睛、面部表情，甚至简单的小动作来表现自己情绪的应聘者的成功率，远高于那些目不斜视、笑不露齿的人。有一项对52名人力资源专家进行的实验：让这些专家通过观看以前进行过的面试录像决定请谁来参加第二轮面试。这些专家被分成两组，一组观看的是一个有许多眼睛交流、显得精力旺盛的应聘者的录像，结果，26个专家中有23人邀请这个应聘者再次参加面试;另一组专家观看的是一个很少有眼睛交流动作，表现得没有多少活力的应聘者的录像，结果，26个专家中没有一个人请他参加下一轮面试。

5.定式心理

面试官由于长期从事招聘工作，他们已经形成了一种固定的思维模式，因而对应聘者进行评价时，较少关注应聘者的实际表现，而是不自觉地将应聘者与自己印象中的某类人相比，使面试官的判断带有主观色彩，降低了面试评价的客观性。针对这种情况，你要能在较短的时间内，感悟到面试官的心理定势，抓住他的心理，随机应变，方可对答如流，让面试官对你满意。

6.愿当伯乐

他们大都希望自己能够做一名公正的面试官.希望自己就是伯乐，能够慧眼识珠，从众多的应聘者中挑选出自己需要的人才。这就促使面试官对自己的工作认真负责、谨慎考核、细致询问，尽量做到择优录取。求职者要充分展示自己的才能，给他一种信息：你是一个有才能的人，这种才能只有借助于他才能发挥出来。

7.喧宾夺主

倾向面试官不是让应聘者尽量表现自己，而是以自己为中心，所以你要有耐心，不能抢话，尽管你已经听不下去了，你还是应该表现出你很有兴趣在听，要学会倾听，要做一个好听众。

8.疲劳心理

面试过程中.面试官要付出很大的精力。重复性的操作活动，长时间高度集中注意力，容易造成懒散和困倦。可能会无意间打个哈欠、做深呼吸、不断看表、搓手等表示厌倦、不耐烦的习惯性动作。人与人的交流是需要时间的，如果面试官不给你充分的时间表现自己，你该如何?这时，要找到能吸引他的话题，恰当地运用形体语言，要能吸引他的注意力;同时说话切中要害，说到点子上，简洁明了，言简意赅，避免哕唆。

9.专业化倾向

面试官过多地使用专业术语或职业行话，容易使应聘者感到很迷惑.不能充分理解面试官的意思，造成交流的困难。这势必会使应聘者本来不稳定的应试心理产生波动，造成不必要的心理负担和压力。要认真倾听面试官的问话，在最短的时间内理解面试官所提出的问题.并以积极的心态去应对。

10.标准化倾向

面试官总是以理想化的标准来衡量应聘者，他们对应聘者过于挑剔。求全责备。

对于面试有一个典型的说法：最适合的才是最好的，绝不是最好的是最适合的。用人单位进行招聘，要招的是适才适岗最合适的人。所以，你在你的介绍中，要重点突出你对这个职位那几点是最合适的!这是所有面试官最主要的心理特征。

11.逆境商更重要

现在，单位招聘人员已经得到了更多培训。掌握了更高超及如何看人不走眼的面试技巧。在现实的招聘中，很多面试官意识到，智商(IQ)不算什么，情商(EQ)不算什么，更关键的是你的逆境商，也就是我们所说的AQ，逆境商指的是在很乱的情况下，什么情景都变的情况下，在危急的情况下，你是否还能从容不乱?

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