# 面试中八大经典问题的对应方法

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-10-06

*求职经典问题之一：频繁跳槽的应对对于任何一个公司而言，员工的不稳定是最大的隐患，这不仅导致公司招聘成本的增加，也破坏了工作的延续性。所以在面试过程中，公司也会特别关注应聘者的跳槽频率。但是，我对于频繁跳槽的人并没有太多的鄙夷。很多工作在应聘...*

求职经典问题之一：频繁跳槽的应对

对于任何一个公司而言，员工的不稳定是最大的隐患，这不仅导致公司招聘成本的增加，也破坏了工作的延续性。所以在面试过程中，公司也会特别关注应聘者的跳槽频率。

但是，我对于频繁跳槽的人并没有太多的鄙夷。很多工作在应聘时是看不出好坏的。就像公司对新录用的员工有一个所谓的试用期，那么员工也可以在“试用期”后因为自己的不满而重新选择自己合适的职位。所以无论是寻求稳定，还是尽快离开不适应的环境，只要本身没有恶意，这些，都无可厚非。

但是，问题在于，这种频繁的跳槽引起了新的用人公司的担忧。在无法深入了解应聘者的情况下，一份频繁跳槽的简历难免给公司负面的印象。所以，怎样在面试中弥补这个问题，也就是这类求职者最需要解决和面对的了。

我的专业是人力资源管理方面的，从专业角度来总结，一般的人事都期望应聘者向自己证明，该公司和职位就是他们最最适合的着陆点。尤其是某些企业，企业文化所致，公司也就特别喜欢能对公司产生归属感的人。

所以，在面对面试官提及你频繁跳槽的问题时，一般需要强调以下两点：

1.承认自己开始在确定职业目标上有些困难（态度上打动对方，表明自己是很容易沟通的，并不是想象中的喜欢一走了之的无情之徒），但现在已经十分明确了自己的职业方向（表明自己经过几次跳槽已经给自己定位了，今后不会发生频繁跳槽了）。

2.说明之所以离开之前的职位，仅仅是由于自己发现离开是为了加重责任，拓宽经验的方法（充分展现眼前的这个公司就是自己真正的归宿）。

当然，每个公司有自己的策略和想法，每个人事招聘者都有自己的性格和思维，所以以上的理论只是参考，但是无论如何，都不能将之前的跳槽归咎于之前公司或者上司同事的问题。频繁跳槽是会给人负面印象，但是频繁跳槽也不是没有机会为自己辩护，关键在于如何说明得合情合理，让对方为之动容。

这里，也愿之前频繁跳槽的各位能够吸取一些经验，尽快找到非常适合自己的工作，然后稳定地工作下去。

求职经典问题之二：离职理由

众所周知，对于除应届生外的跳槽者来说，这个问题出现的概率几乎为百分之百。很明显，这是一个非常矛盾且有难度的问题。从求职者角度来说，离职的原因不外乎这样几种：钱少、离家远、没前途、人际关系的危机等等。这些都是非常客观和现实的问题，不能因为这些原因而否定这个人。但是，从公司角度出发，虽然面试官明白应聘者心中的委屈不满，但是他也同样担心一旦雇佣了这个应聘者，将来有一天他会用同样的方法来对待自己的公司。所以，这个问题回答的关键，就是要处理好两者之间的矛盾，既要表达合情合理的离职原因，又要隐藏自己对先前职位的不满情绪。所以，一般的经典回答模式是：我在之前的工作中享受了乐趣（或者和大家相处得很好，再或者学到了很多东西，等等），但是我希望在这个领域更好地发展，去拓展新的未来，去挑战自我（如果是跨行业的话可以说想学习更多方面的知识或在这个新行业更能发挥自己所长等）。

所以，这个问题回答的关键在于，要突出自己是“转职”，而非“离职”；自己是“为了提升”，而不是“从原公司离开”。即是说，应聘者在面试中遇到这个问题，无论如何回答，都要向面试官展示出自己是为了寻求更多的责任，更好的发展机会和更大的挑战而选择新的公司，其客观上也能帮助新的公司来发展，并不是单纯地由于自己对目前工作处境的失望而不得不离开。突出了这一点的回答能够让应聘者在面试中处于心理上的主动。当然，为了维护这个观念，切记要避免对之前工作的不满和负面评价的流露。

当然，还有一种情况。有些人确实是由于一些被动的情况而离开工作的，比如能力无法胜任，再比如最近很多在金融危机下遭遇减薪或裁员而不得不另寻出路的人。在恶劣的就业形势下，这些应聘者甚至甘愿找比现在级别更低、工资更少的工作。但是，我的建议是，即使真的为处境所逼迫，也不要在面试中轻易表露出来。对于一个面试官来说，如果面对的是一个自愿平级跳槽甚至降职的人，对他的第一印象就是他不够自信，不愿意去努力，同时也怀疑他在困境中寻找机会的能力以及坚持到底的精神。至少，如果是我，我会这么想。虽然，我知道这样的应聘者充满了无奈，只是希望能有一份养家糊口的稳定工作。因此，我想说的是，正是因为必须尽快找到工作，这样的应聘者更应该在面试中充满自信。如果说因为金融危机被原来的公司扫地出门，那么只是给自己创造了一个更广阔的择业空间。在面试中能展现这样自信的人才，往往是新的公司最为器重的，因为任何公司都希望招聘一个能和公司一起患难，能有信心去冲破难关的人。

求职经典问题之三：谈工资的技巧

这是从面试到录用必须要经历的一个过程，甚至说，有些即使还没有想好是否要录用你的公司也会提出这样的问题：你的希望工资是多少。以此作为参考或对人性格的评定。当然，如果一个公司提供的职位，其薪资能够让应聘者满意，那么似乎就不存在这样的问题，但是其实在正式录用之前，一个公司到底能给应聘者多少钱，一个应聘者到底应该为自己标多少价，这完全就是一场心理战。

也许有些人会说：我虽然没有相关经验，但我很喜欢某某职业，如果能从事这方面的工作，我可以降薪到多少多少。等等。虽然也许是真的，但是我想，大多数面试官不喜欢这样自贬身价的人。试想，如果你作为一个人事，在面试时听到应聘者说：你们公司太帅了，这个职位太美妙了，给我一张桌子一部电话，其他我都不在乎。你是不是要呕出隔夜饭？

所以，我给出的建议是，能回避工资问题就尽量回避。有些公司由于成本控制，有些公司由于等级制度，在某个职位的薪资预算上调整的幅度比较有限。如果一开始就亮出底牌，双方因为工资上的差异而造成彼此不是很合适的初步印象，那么就会使接下去的交谈变得坎坷。心理学中所说得“首因效应”，即是指由于第一印象的形成所导致的在总体印象形成上最初获得的信息比后来获得的信息影响更大的现象。所以第一印象是异常重要的。由此，面试时首先展示给对方的必须是好的印象。如果将自己的优点，以及和这个职位的符合度都展现出来，从而让对方想录用自己的时候，再来谈工资就占据了绝对的主动了。在避免过早谈论工资的情况下，应聘者的价值可能会随着面试的进行而提升。其实在现实中，最终工资比最初公司开出的工资大幅度提高的例子也有很多。

当然，我自己在找工作中也遇到过一些公司，强迫你回答这样的问题。那么，在无法回避工资问题时该怎么办呢。应聘者不知道公司能给多少，说多了怕对方觉得自己眼高手低，说低了怕自己吃亏。那么比较好的回答方法是不限定在一个具体数目中，并且这个范围可以稍微广阔一点。比如：3000--5000。其下限是应聘者的最低底线，或者略低于最低底线（记住，是略低），上限一般比下限多50%左右。

当然，有时候会有一些公司已经先行开出了不符合求职者价值的工资。但是必须明白一点，工资只是一个方面的参考，适合不适合工作不是光看工资，而是看职位要求和求职者的经历是否匹配。只要双方的意向不要相差过远，很多公司还是愿意为应聘者调整工资的。

求职经典问题之四：你还有什么要问的吗

这又是面试进行到最后一个惯常的问题。以前我自己在参加很多次面试后有过这样的想法，这个问题仿佛就是对行刑前的死囚说：你还有什么遗言要交代的吗。的确，如果一个让公司一眼就看中或者在面试中自身价值被充分肯定的应聘者来说，这样的问题确实很多余。公司也不会提出这样的问题，或者你回答暂时没有什么问题了也不会有事。但是，大多数应聘者并不是那种能三分钟入对方法眼的人，大多数应聘者都是介于录用或不录用的考核途中的。所以，即便面试官没有想要淘汰你的意思，你也应该把这个出现在面试最后的问题当作关键的最后一次发言机会。如果这个问题处理得当，会给自己的面试增光添彩，力挽狂澜。反之，则会让对方觉得你对公司和职位漠不关心，或者思维不够灵活等等。所以，一般情况下，请不要回答：没有什么要问的了。

那么，究竟该问什么好呢，这个问题没有准备的情况下确实比较棘手。一般来说，公司情况介绍、职位介绍等比较普通的问题面试官会在面试过程中说明。但是，又不能直接了当地问一些诸如工资福利带薪休假等很唐突的问题。还是那句话，问的问题要围绕着这家公司，要让对方觉得你很关心、很关注公司。

下面列举一下我自己在过去的面试中总结的“最后一问”，以供大家参考。

1.贵公司的主打产品是什么？主要涉及的领域是什么？（面对公司产品涉及面较广的情况下）

2.贵公司在中国国内市场发展的前景如何？（针对外企，尤其是刚进入中国市场的）

3.贵公司的总公司和出资方是哪些公司？

4.贵公司现在有多少员工？有多少办事处或工厂？

5.贵公司有无针对新人的培训计划，具体是什么？

6.贵公司接下来几年的发展目标是什么？

7.这个职位工作内容，以及报告对象是谁？

8.贵公司的企业文化如何？

以上等等，其实这些只是参考，各位自己还可以总结很多问题，在最后只要提出两三个问题就算安全过关了。如果在之前做好功课，能和对方就某个问题探讨甚至提出有见地的意见和建议，那么可以说就是非常完美了。

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