

求职面试不会沟通? 专业人士给出建议

面试是找工作过程中非常重要的一环,“你有什么工作优势”“为什么从上个公司离职”“对薪酬有什么期望”……面对面试官提出的各种问题,很多求职者会不知所措,还有部分求职者可能因为回答得不够得体,错失工作机会。记者日前采访了未来人力高级管理合伙人李镇江,支招如何更好地回答面试官提出的问题。

□潍坊日报社全媒体记者 窦圆娜

划重点

谈工作优势

- 职业资质、工作经历、工作能力、职业能力、性格优势。
- 整个过程切记不要夸大,不要说大话,也不要随意给公司作承诺。

谈上次为何离职

- 回答时要真实、客观、积极,不要出现负面情绪和攻击性言辞,不要丑化和贬低上一家公司。
- 用事实阐述在上一家公司获得了哪些成长。
- 可以讲是因为个人职业规划,表明自己更适合这个行业或是更喜欢另一个行业,说出在新岗位上的优势。

谈薪酬期望

- 可把目前的薪资状况及薪资结构告知面试官,不宜夸大。
- 给出期望薪资的大致范围。

?

如何介绍自己的工作优势

建议 首先,要简明扼要突出自己最有利的优势特质。其次,要把握好陈述时间,不要过长,否则会让面试官觉得你说话没有重点。最后,可以把自己的优势从职业资质、工作经历、工作能力、职业能力、性格优势等维度进行汇总。要做到这一点,必须提前分析要面试的职位,从招聘信息中找出对应聘者的具体要求,有针对性地提炼出自己的优势。

如果所应聘的岗位与所学专业特别对口,在介绍自己的专业能力为公司带来什么的同时,还要把在此专业领域内与其他求职者相比更有优势的亮点展现出来。比如在行业

内获得的奖项、专利等,或是有个人特色的作品,也可以适当提一下。切记不要夸大成绩,也不要随意给出承诺,用简单、关键、有效的词表述即可。

“面试的时间比较短,如果不对新公司做一些基本了解,在一无所知的情况下去碰运气,既是对新公司的不负责,也是对自己的不负责。”李镇江表示,应聘者一定要通过企业官网或其他途径了解所应聘公司的业务范围、企业文化等基本情况,在面试时候可有意无意地说出来,这反映出应聘者对于这次面试的重视程度和诚意,会增加面试官对应聘者的好感度。

?

为什么从上一家公司离职

建议 “对于求职者来找工作的真实原因,多数公司都会去了解一下。”李镇江说,离职原因大致分为被辞退和主动离职两大类。如果是被辞退,可能是因为犯了错误,那需要考虑这个错误新公司能否接受。如果是主动离职,要厘清因为家庭原因还是自己的职业规划发生变化,或是其他原因。“在谈离职原因时,很多人会说是因为薪资,觉着投入产出比不对等,还有的说是因为上一家公司给其他人涨了工资,唯独没给自己涨,不论哪种原因,回答时一定要真实、客观、积极,不要出现负面情绪和攻击性言辞。”

李镇江建议求职者回答离职的原因问题时,可以讲是因为个人的职业规划。“讲这一点时要明确表达出自己更适合这个行业或是更喜欢另一个行业,说一下自己在新岗位上的优势,不然只是一句因为职业规划而离职,很容易让人觉着是在说空话,或是在掩饰什么。”

李镇江建议。

还有不少面试官会提出“如何评价你的上一家公司”这个问题,李镇江建议求职者:“首先不要去丑化和贬低上一家公司,这是每一位职场人应具备的基本职业道德。”

求职者可以适当赞美自己曾供职的公司,比如行业前景不错、人际关系良好等。其次,用事实阐述自己在上一家公司获得了哪些成长,取得了哪些成绩,比如学会了上家公司的体系化设计,提高工作效率的工作技能和方法等。“面试官想听的是精华,并不是糟粕。”李镇江说,再就是为自己找个客观理由,证明跳槽的无奈和必然。比如公司职业晋升通道过于死板,自己职业生涯晋升遇到瓶颈等。

每个企业都有优劣势,面试官之所以问这些问题,其实是想与求职者讨论未来供职岗位的发展空间以及对新工作机会的意愿度。

?

你的期望薪资是多少

建议 当面试官问及期望薪酬时,求职者应采取合理的应变措施,最直接的办法就是把薪资问题抛回给面试官,比如可以说自己目前的薪资状况及薪资结构告知面试官。

建议这样说:“我认为机会是最重要的。如果我们能在一起工作,相信公司一定会给我一份公平的薪水。”“我目前对贵公司的薪酬体系及薪酬结构不太了解,我可以将目前的收入情况大致给您描述一下。”这时必须准确描述薪水、奖金、福利以及加薪的可能性等相关明细内容。例如:“我目前基本月薪为15000元,每月有500元交通补助、500元餐补、200元电话补助、每季度绩效奖金为3000元,社会保险及住房公积金按国家规定缴纳,由于我今年的绩效良好,薪资会有所提升等。”

需要注意的是,千万不要夸大收入,因为在同行业中要了解一个人的薪酬是一件非常容易的事情。

作为专业面试官,当求职者给予了他目前的薪资描述,一般不会再次追问,也会根据单位用人情况给予适当提升。

如果是中高端人才,通过面试后在谈薪资时,企业会要求提供之前的工资流水,以此作为定级定薪的主要依据之一。

倘若面试官非常关注求职者的期望薪资,最好给出一个大致范围,太具体的数字可能会带来一些麻烦。“若给出的数字与公司真正能接受范围偏差过大,会让你在接下来的薪资谈判中陷于比较被动的局面。”李镇江说,如果给出的是一个大致范围,就能保留主动权。



窦圆娜
主持人:窦圆娜

招聘资讯 记者帮你实时掌握

