

知名公司这样面试求职者的 PDF 转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E7_9F_A5_E5_90_8D_E5_85_AC_E5_c108_229272.htm 世界知名跨国公司

，自然是世界上一流的企业，它们的绩效是世界上一流的，
它们的人员素质也是世界上一流的，它们的面试考核方法在
世界上自然也是引领潮流

环渲鞞模欢魑笪罢撸匀欢枷氩绞
澜缙缙局腥ス♁鳌 シ 埂 A 私 夕 褪 煜 ひ 幌 率 澜 缙 缙 镜 囊 恍

媿 钥 己 说 姆 椒 杂 媛 颐 撬 忱 贲 ü 媿 裕 迪 肿 约 旱 脑 竿 呛 苡 斜
匾 摹 V 酥 海 饶 馨 焦 桨 偈 あ D 敲 矗 澜 缙 缙 臼 窃 跽 郟 笪 罢 吃 忻 媿

缘 哪 兀?/STRONG> 转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com>

三井：考核从进入公司时就开始了 着重考察应聘者的外在气
质和内在品质 与其他公司不同，三井的面试没有固定的问题
和固定的形式，面对不同的应聘者，会有不同的面试过程。

三井对应聘者的面试遵循平等原则，充分体现人性化，所以
，面试通常会先让应聘者“选公司”首先由面试人员介绍公
司的企业文化、组织结构和业务范围。这个过程看似在让应
聘者更多地了解公司，其实从应聘者走入公司的那一刻起，
公司对他的考核就已经开始了。 document.write("").ad_dst =
ad_dst 1. [延伸阅读]他没有网上狂撒简历，没有“面霸”经历

，也没有四处碰壁，他的求职可说是一炮打响，一锤定音。
与正在为求职饱受煎熬的应届毕业大学生相比，他是个幸运

儿。且看求职故事 NO7 号人物 Jay 的成功求职……》》面试中

，三井会着重考察应聘者的外在气质和内在品质。对于外在
气质的考察主要通过观察，看应聘者穿什么衣服，留什么发
型，走路的姿势，如何与面试人员打招呼，如何接送文件，

如何对待在场的其他工作人员等等。应聘者可能在不经意间完成了这些动作，公司的考察就在这个过程中完成了。在考察应聘者的内在品质时，三井会更多地使用开放式的问题，着重考察应聘者的自信程度。考官经常会设计一些模拟场景。例如，应聘者来到公司后，让一名工作人员把他从门口领进会议室，转一圈后再出来。测试题是这样的：让应聘者详细描述一下自己在这几分钟之内都看到了什么。有些应聘者能详细地说出从一进到会议室都看到了什么，有些人能够说出的就很少。通过这个测试就会发现，那些描述得具体生动的人，能很好地调节心态，让自己很快地放松下来，三井认为这样的人充满自信。另外，这样的测试也考察了应聘者的观察力，而应聘者的描述也反映出了他们的语言表达能力。

Sony：“排排坐”，“过家家” Sony这个品牌在国际上是高科技优异品质的象征，而sony公司的聘人之道也像其品牌一样有其独到之处。根据岗位的不同需要，Sony的面试往往有着很强的“人性化”的特点，不明就里的人常常会被表面现象所迷惑。有时候，Sony面试会简单得令应聘者不知所措。苦苦等候了一个小时，结果面试却不足10分钟，而且与自己同时参与面谈的居然多达五六人，几乎没有多少机会“表现自己”。这种“排排坐”的滋味很是不自然，尤其是当并排的某位应聘人出口成章、侃侃而谈其丰富的工作经验与精彩的履历时，好胜之心不自觉地便被激发出来，每轮到自已发言的机会自然不能轻易放过，竭尽所能也要表现出自己的优势之处。[延伸阅读]绝大部分人在求职过程中，都会经历面试环节。然而你有没有想过，在不断被面试官观察、询问、剖析、评价的过程中，求职者也可借机识别企业。每个人或

多或少地会有些求职经历。求职者要为接踵而来的笔试、面试和层层复试做各种准备。有时候，Sony的面试却又复杂得难免令人心生狐疑。半个月里可能会被约见三四次，面试人经常更换，有时是业务部门的领导，有时是人事部的人，有时甚至是不相干的部门领导，上上下下，中方外方，很多张面孔，很多与工作无关的问题。时间短的谈上半个小时，时间长的会谈上三四个钟头。到了吃饭时间，面试人会像老朋友似的请你到餐厅共进午餐，说说笑笑地聊些家长里短或者时事爱好，不知不觉中渐渐失去了那种被面试的紧张感，言谈之中也不必时时谨慎，生怕说错了话。前一种“排排坐”的方式往往被用于销售或是市场人员，考验的也正是他们在大众面前的表现力，以及在相对较大的压力下的承受能力。后一种“过家家”一样的面试一般会用在要求较高的岗位或是有一定级别的职位，比如：企划人员、项目负责人、或者主管以上的管理人员。通过多角度的接触了解，以及营造轻松的沟通环境，双方都可以从中获取更多的信息，并且建立起一定的信任和相互间的感情，为判断的准确以及今后的合作打下一个良好的基础。

曼秀雷敦：遵循“三个三”原则

曼秀雷敦（MENTHOLATUM）的药品畅销世界150多个国家，分公司遍布世界各地。1991年，曼秀雷敦进入中国设立分公司。曼秀雷敦招聘人才遵循“三个三”原则：第一个“三”是每一个应聘者要面见3个不同部门的考官；第二个“三”是每一个职位至少要面试3个应聘者；第三个“三”是对每一个应聘者公司前后要见3次。进入曼秀雷敦的每个员工，都必须经过人事部门和职能部门的共同筛选，不同的人有不同的眼光，被层层目光反复挑选的感觉也许不够“爽”，但是，被

如此认真地“发掘”，也是极富挑战性的。[延伸阅读]你的简历就是你展示给面试官的第一印象，而第一印象往往是决定一切的。如果你连简历关都通不过，后面什么机会都不会有了。面试官通常会对你的简历作全面、细致的分析，CATHERINE提醒你千万不要在简历上玩花样，诸如放大自己的职责权限，采用模糊手法淡化“待业期”，或自己给自己“晋升”等。欧莱雅：事前准备不是加分的主要因素，细节不起主导作用，安排当场测试

世界最大的化妆品集团欧莱雅，1996年正式进入中国。欧莱雅认为，面试前做充分的准备当然是好的，这也是考察应聘者的方式之一。比如有的人事前作充分的调查，从网络上下载了很多欧莱雅公司的资料，这可以告诉考官，这个人喜欢研究。但考官并不会将充分准备作为加分的主要因素，人力资源部门的工作人员也不会因此就很感动而影响抉择。欧莱雅（中国）有限公司人力资源总监戴青说：“细节方面的问题，可以有助于我们对应聘者特征的观察，但它不会起主导作用，因为我们是要通过各方面的考察最后作出综合判断的。就像个人形象，只要对将来的工作没有负面影响，个人形象在面试中就不会有太多的影响，而且欧莱雅是一家从事美丽事业的公司，外表方面完全可以让员工加入公司后，在美的环境中熏陶形成。”对于一些需要有较强专业知识的岗位，欧莱雅会安排一些当场测试。比如需要应聘者懂得电脑操作的，考官就安排一些即时的测试，看应聘者是否懂得使用一些软件等；岗位需要有较高外语能力的，考官就会安排应聘者一些翻译的测试。