

面试季“通关秘籍”：企业HR和求职讲师为你划重点 用真实案例教你见招拆招

□记者 陈佩佩 实习生 张文萱

本报“百姓点题·记者调查”栏目5月20日推出《简历这样写，让HR一眼看到你》一文，聚焦求职季简历制作注意事项，引起读者广泛关注。那么，除了简历制作，面试方面又有哪些“小窍门”？

为此，我们特邀求职能力实训讲师陈雅露，以及浙江黎明智造股份有限公司人事行政总监胡安庆，从实战技巧与企业用人逻辑出发，帮助求职者打破误区，精准通关。

面试不是考试 是一场“匹配度测试”

“面试的本质，是双向选择。”求职能力实训讲师陈雅露指出，许多求职者把面试当成一场考试，拼命证明自己“有多优秀”，但面试官真正关心的，是你合不合适。

应届生张同学日前面试某公司运营岗位，自我介绍时从“性格开朗”讲到“拿过奖学金”，说得头头是道。面试官却突然打断：“你知道我们APP最近一次升级了什么吗？”小张当场愣住，无言以对。

同样竞争该岗位的王同学则表现得截然不同。他在自我介绍中直接亮出做好的“功课”：“我注意到贵公司APP上上线了‘社区话题’功能，我曾在学校论坛用‘每日打卡挑战’把日活从200做到800，我觉得这个新功能可以借鉴类似玩法。”一番话让面试官频频点头。

面试官真正在验证什么？陈雅露总结，面试官的每一个问题，背后都在验证四件事——

你为什么来？别说“想学习”，要说“我看好你们在某个领域的发展方向”；你能干多久？要有清晰且与公司匹配的职业规划；你会不会干？要拿出证据证明你能解决实际问题；你适不适合？你的性格和做事风格能否与团队合拍。

“企业招的从来不是‘最优秀’的人，而是‘最合适’的人。”陈雅露提醒求职者，面试中说的每一句话，都应该翻译成同一句话——“我就是你们正在找的那个人。”

面试形式多元 但万变不离其宗

“面试形式虽然多样，但基本可以分为四大主流形式（见图）。”陈雅露介绍。

陈雅露指出，面试看起来千变万化，所有面试基本都遵循四个阶段，摸清节奏才能从容应对。

第一阶段是开场准备。面试官通常会用轻松的话题开场，目的很简单——缓解你的紧张情绪。此时不必过度紧绷，自然应对即可。

第二阶段是引入阶段。面试官会围绕简历展开提问，比如请你做自我介绍、聊聊基本情况。这一环节看似简单，实则是面试官在快速建立对你的第一印象。

第三阶段是正题阶段，也是整个面试的核心。面试官会聚焦岗位能力、个人优缺点以及你对岗位的理解，逐一深挖。陈雅露提醒，这一阶段的回答直接决定成败。

面试形式	核心考察点	适用场景
1V1 / 多V1	综合素质、抗压能力	通用型面试
无领导小组	团队协作、逻辑思维、领导力	校招管培生
结构化/半结构化	专业深度、岗位匹配度	国企、事业单位、公务员
AI / 线上面试	表达能力、岗位基础画像	大厂初筛、中小企业

面试形式

第四阶段是收尾阶段。面试官会留出时间让你提问，可以咨询岗位培训、入职安排等具体事项。“很多人忽略了这个环节，其实这恰恰是展示你诚意和主动性的好机会。”

陈雅露强调，不管面试形式如何变化——群面、压力面、情景面，底层逻辑始终不变：你说的每一句话，都要让面试官感觉到“你和这个岗位是匹配的”。

四类高频面试题 这样回答才能拿高分

“很多面试技巧书会给你‘标准答案’，但我们建议你忘掉答案，学会逻辑。”陈雅露在分享中指出，面试中真正能打动面试官的，从来不是背出来的套话，而是清晰的思维和真实的案例。她结合四类高频面试题，逐一拆解了低分回答与高分回答的区别。

1.“你的缺点是什么？”——别装，也别太坦诚。

这道题堪称面试“送命题”。陈雅露指出，最常见的低分回答有两种：一种是套路型——“我太追求完美了”，HR内心只有两个字：装的；另一种是实诚型——“我有点拖延，脾气也不好”，HR内心则是：这我敢招？

“高分回答的核心是三个词：有反思、有行动、有进步。”陈雅露给出了一个示范案例：“我早期公开演讲会紧张，有一次汇报声音发抖、逻辑混乱。后来我主动报名演讲课，对着镜子练了20遍，现在已经能独立给5人以上小组做培训。这个缺点我正在克服，而且有了明显进步。”

2.“为什么选你？”——用过去的行为，预测未来的表现。

“我学习能力强，愿意吃苦”——这类回答在陈雅露看来等于什么都没讲。“谁都会这么讲，面试官需要的是证据。”

她以一位面试行政岗的求职者为例，给出了高分回答范本：“岗位描述里写了‘处理突发状况’。我上一份实习中，领导临时要开会，所有会议室被占满，客人已经到楼下了。我3分钟内做了三件事：先请前台带客人去咖啡厅休息，再找到一个5

分钟后结束的小会议室协商加急使用，最后整理好会议室并备好茶水。会议准时开始。”

“这就是用过去的行为，预测未来的表现。”陈雅露说。

3.“为什么选我们公司？”——把“我要”换成“我能给”。

“因为贵公司是大平台，我想来学习”，在陈雅露看来，这类回答直接暴露了求职者只专注自身需求的心态。她建议的回答思路是：把“我要”换成“我能给”，同时我要的你们恰好有。她给出了一个示范：“我关注到贵公司今年3月收购了某公司，开始布局新能源赛道。我上一份实习做的正是新能源电池的行业分析，非常看好这个方向。我的职业规划是成为这个领域的专家，而贵公司是民企里转型最快、投入最大的。跟着快速发展的业务，我才能最快成长，同时也能贡献我的价值。”

4.“三年后你想成为什么样的人？”——分阶段、可落地、对齐公司路径。

这道题，面试官想听的不是梦想，而是两件事：你想成长，并且愿意在我们公司成长。

陈雅露列举了三种典型的错误示范：说“我想成为更好的自己”太虚，说“三年后我要考研”太实，说“当上总监年薪翻三倍”太狂。

“正确的回答分简单三步走。”她建议：“第一年，把基础业务做扎实，成为团队最靠谱的执行者；第二年，独立负责一个小项目，往‘熟手’方向走；第三年，形成自己的工作方法，能带带新人。同时对齐公司的晋升通道，让面试官看到你的成长节奏和公司匹配。”

此外，陈雅露还提醒求职者注意面试官的肢体信号：对方前倾、点头，说明感兴趣，可以适当延展作答；如果对方皱眉、频繁看时间，则应立刻收尾，避免拖沓。

精准对标岗位 拒绝盲目准备

“面试能否成功，前期准备占比高达70%。”陈雅露强调，多数求职者面试失利，并非能力不足，而是准备得太盲目。她建议求职者从三个

方向入手，把准备工作做到位。

首先要准备一个“素材库”。建议求职者提前梳理5个自己的“高光故事”，用STAR法则（情境—任务—行动—结果）清晰表达。这5个故事要能覆盖“解决冲突”“创新”“抗压”“学习新技能”“团队合作”五种核心能力。面试时不管问什么，都要想办法用其中一个故事来回答。

其次要做足背景调研。花2小时研究目标公司的官网、公众号、最新财报或新闻，找出它最近的一个动作——新产品、新战略或新奖项，面试时不经意地提起，效果远超千言万语。

第三必须要模拟面试。找朋友或对着镜子，用手机录下自己回答“优缺点”“为什么选我们”等高频问题的全过程。回看录像，你会发现自己有多少“嗯、啊、然后”的口头禅，以及多少僵硬的表情。“这些问题不录下来，你根本意识不到。”陈雅露说。

AI面试来了 别被机器刷掉

随着AI技术加速普及，传统人工海选正被AI逐步取代。记者了解到，AI面试已成为大企业应届生校招的主流初筛形式，正在成为求职者必须面对的全新关卡。

据浙江黎明智造股份有限公司人事行政总监胡安庆介绍，目前主流AI面试分为视频数字人对话、语音面试等形式，主要用于需求量较大的通用性岗位初筛，研发等核心岗位仍以人工面试为主。其核心逻辑是：企业根据人才画像和考察维度训练AI，AI通过识别求职者答题语义与核心特质，自动评分并生成匹配度报告，筛选出基础适配的候选人。

针对应届生普遍关心的AI面试技巧，胡安庆给出了三条实用建议——

第一，不用刻意堆砌关键词。现在的AI语义理解能力很强，正常、完整、真诚地回答即可。内容越丰富、细节越具体，AI抓取到的有效信息就越多。

第二，少用模糊词。“大概”“也许”“差不多”这类表达应尽量避免，多用肯定、精准的语言，逻辑清晰，不要东拉西扯。

第三，千万别用AI代写答案照着念。胡安庆特别提醒，用AI生成一套“标准答案”照着念，话术千篇一律，AI反而会打低分。真实、个性化的表达，才是通关关键。

胡安庆说，对于应届生而言，摒弃模板化套路、做好前置准备、放大个人优势、贴合岗位需求，同时主动适配AI面试的新规则，就能在激烈的求职竞争中脱颖而出，顺利拿到心仪offer。