

# 最新思想汇报面谈(通用9篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 最新思想汇报面谈优秀篇一

这是面试官对你的简历抱有怀疑态度，或者认为你的简历有夸大其词之嫌，此时你若熟练地将自己简历的主要部分口述一遍，且在叙述时将已知的自己所应聘职位的情况与自己联系起来适当地发挥一两句，可收到良好的效果。

曾经有位求职者对面试者提出类似问题的回答是：“我的简历上都有啊，已经写得很明白了。”可想而知她的面试结果将会如何。

这是面试官了解求职者性格和心态的话题，一般来说，对于从事销售类的职位要求从事人员心态积极、开朗、善于交际，而文职类工种则要求沉稳、知识面广，以此类推。

所以不能说自己没有业余爱好，当然也不能说一些明显庸俗的、令人感觉不好的爱好。相对而言，自己的业余爱好可以说得多些，有三、四个以上，如看书、上网、运动、旅游等等，以表现出自己的健康向上的心态。

许多求职者在面对这个问题时总是期期艾艾，唯恐回答不周而影响了自己在面试者心中的形象，岂不知你越是遮遮掩掩，越容易给人留下不好的印象。只需要将你的缺点和你所应聘的职位区分开来，与工作无关的一些缺点尽可脱口而出，甚至工作当中的一些诸如个性方面影响的小缺点也可和盘托出，

以表现自己的坦诚并一定要说明自己认识到缺点的存在和加以改正的意愿。

切忌不能说自己没有缺点，须知人食五谷，孰能无过？当然也不能放大或说出严重影响所应聘工作的缺点，除非你将这次面试当作一场玩笑。

这几乎是一个十分隐私的'问题，但求职者却不得不回答。因为离开一个原来的团体而去重新寻找一个新的东家，每个求职者不说有本血泪账，至少也心有千千结。提出这个问题的面试者心态无非如下：一是看求职者是否为了个人利益而跳槽，担心求职者到了本公司亦如是。二是考察求职者的职业道德情况，最主要的是想了解你是否是被原来的公司辞退(当然是因个人错误)。

回答这个问题时需要尽可能的寻找一些客观原因，如公司搬迁、自己原来的工作很胜任需寻求更大的发展之类，对于比较坦诚的面试者，甚至可以说出是为了得到更高的薪酬等等。对影响个人或原有公司形象及性格因素的负面话题不可借题发挥。

对于有些面试者深入试探的原公司商业机密方面的内容则应礼貌地转移话题，以将自己良好的职业道德一面完全呈现。

1、服从新公司相应的薪酬规定；

2、根据该行业该地区的平均工资水平，结合自己原来的薪金状况，提出一个下限，即xx-x元以上并强调相信新的公司能够根据自己的能力计付相应的报酬。

一般面试者再三提到薪酬待遇的话题时，面试成功率提高不少。此时不可拘泥于对方所提出的工资标准，除非有更好的机会等待着你，否则可以在与自己期望值相差不大的前提下先行应允。

如果求职者对于应聘的职位缺乏足够的了解，最好不要直接说出自己开展工作的具体办法，即使是与原来相同的工作岗位，也要先行回答诸如了解掌握第一手资料、听取同事的意见及按照公司领导的安排，找出问题的所在及拿出解决的办法等等。

面试时有的面试人员所提的问题可谓防不胜防，千奇百怪。所以不可能事先准备好一套万无一失的说辞来应对，全靠求职者的临场发挥和平日各方面经验的积累。

求职者在回答面试问题时需要亮勤藏拙，但不能完全故弄玄虚，回答各类面试的问题还是要建立在诚信的基础上，即使稍作圆润，也以不影响日后在该公司工作和发展为前提。

## 最新思想汇报面谈优秀篇二

### （一）班主任

- 1、您作为班主任，将如何组织与培养班集体
- 2、激励与批评都是一种教育手段，您倾向于用那一种方式
- 3、主题班会有那些类型，你怎样组织班会
- 4、请你描述青春期男女学生的心理特点
- 5、如何与不同类型的家长沟通，怎样一种家校合作方式比较好
- 6、请讲述一件最能让你感动的师生情景
- 7、如何发现差生身上的闪光点
- 8、学生心目中的好班主任形象有那些

9、何谓班级文化，怎样营造？

11、在集体中进行教育是谁的教育思想，怎样贯彻

12、学生自己管理自己的观点你赞同吗？

13、什么是班级文化，你是班主任的话，你怎样进行班级文化建设

## （二）教学

1、新课程标准的价值取向是什么？

2、你最尊敬的教育家是谁，为什么？

3、你最赞赏的教学方法是什么？

4、为什么学生会偏科？

6、你赞同教学有法、但无定法、贵在得法这种提法吗？为什么？

7、学生记忆有什么特点，学科教学如何提高学生的识记能力

8、你认为一种科学的备课方法是什么？平时你是怎样备课的？

9、你同意没有不合格的学生，只有不合格的`教师这句话吗？

10、你这样认识集体备课制，它有优势吗？

12、一堂好课的标准是什么？

13、现在常常提的以学生为本或以学生为主体，你怎样理解？

14、你平常看的教育教学类的书籍和杂志有那些

## 最新思想汇报面谈优秀篇三

### 1. 你为什么想做销售员工作？

这个问题对于工业专业出身的人来说有些不好回答，但是更重要的是你的实习经验，公司其实也没有必要回到学校请mba来做这个职位。尽量让你的回答具体，最好用举例子的方法列举你以前的成功经验。而且让招聘方认为你具有做好这个工作的潜质。

### 2. 你认为自己最大的长处是什么？

这里你需要回答你如何与同伴合作，你是一个销售人员，需要有动力爆发力和前进的精神。这些都是这个工作所必不可少的基本技能。如果你有别的方面销售天赋，那只能说你就天生是用来做销售的。

### 3. 你认为自己最大的弱点是什么？

在这种面试的情况下，请你不要说出自己有特别明显的缺点，或者说不要说出你应聘的职位最需要的缺点，可以谈一些不足，或者自己做不好的一些例子，但是不要因为谦虚，让招聘方认为你是一无是处的。这是最最重要的一点。

### 4. 如何评价你自己？

这个问题是招聘方考察你的个人表达能力和认识能力的问题。你可以突出自己的一些优点，但是不要说得过于直白，同时要强调自己的能力比较适合做销售工作，这里技巧很重要。同时说话要机智，也可以适当加些小幽默，显示你天生有与

人交际的能力，这对于销售工作来说是很重要的。

#### 5. 你认为你具备什么样的技能适应这份工作？

其实这个问题和上一个问题很相似，但是你回答不能雷同，虽然要表达的可能是同一个意思，但是决不能千篇一律，要适当的有变化，来体现你的应变能力。能应付好招聘方的人对于销售工作也能做得不错。同时，这也在考查你的耐心，因为可能顾客的要求要麻烦得多，多次解释或者换一个角度解释也是必备能力之一。

#### 6. 工资对你有多重要？

不要说得很重要，因为如果做到一定的份额，工资自然会很高，但是也不要完全不在乎，因为销售是做生意，一定程度上有钱的意识也是必要的。可以先问一下公司可以提供的，自己只要看能否接受就可以，或者说适量就可以。

#### 7. 请你讲一个好笑的笑话？

这是一个看似很简单的问题，但是你会发现关键时刻能讲一个好笑的笑话也是一件很难的事情。这个问题，其实也是在考察你与人交际的能力。良好的客户意识和满足客户需要的能力，是这个问题的回答要点。讲不合时宜的冷笑话或并不好笑的笑话是这个问题的禁忌，不管它们有多好笑，都会使他们对你的品行产生不好的影响。所以千万要小心的讲看似轻松的笑话。

#### 8. 为什么你对销售工作比其他职位更有兴趣？

这个问题需要从两方面回答。一个是从销售本身来说，你认为它有什么优势或者令你着迷的地方，你会全心全意的投入这个工作，但是切忌不能说别的职位就不好，这会让招聘方心情不愉快，而且你有可能会被调配去其他部门，所以为了

不丧失工作机会，要三思而后言。另一个方面就是你个人的特点，因为个人能力和兴趣，更适合销售工作，这样会给招聘方留下相当良好的印象，收到事半功倍的效果。

9. 如果每天让你给客户突然打销售电话你会怎么办？

没有人愿意每天给客户突然打销售电话，因为这样销售员http://收到冷遇的情况很多。但是不要直接说你不会干这项工作，你可以说你会考虑方法，或者说话的口气。或者你要是够机智的话，你可以提出不打突然电话，但是能达到一样效果的措施的话，那招聘方一定会对你刮目相看。

10. 你最大的一次冒险是什么，你是如何做的？

销售工作有时候是需要冒险精神的’，但是不要给招聘方这样的感觉，即你天生就是个冒险家，毕竟，做生意是要赚钱，不是冒险，如果招聘方认为你会拿公司的钱、信誉去冒险，那你可以说彻底没有希望了。但是销售是需要进取的职业，表现的萎缩不前，公司也不会考虑雇佣你。可以说一些野外的冒险故事，尽量逼真，说明你是勇敢的人，但不是表现在工作上的冒进。

11. 是什么原因吸引你加盟我们公司的？

要了解这家你进行销售员面试的公司，了解公司的强项和不足，然后具体说一下你的设想，说明你到职后怎么样开展销售工作，要认同企业文化，特别是对于外资企业，企业文化是十分重要的，在同一个企业文化氛围中，才能有好的团队合作意识，最好强调是企业文化比较吸引你。这样效果会比较好，但是如果你不是从内心认同，最好不要发表评论，言不由衷比什么都不说显得更加没有诚意，最好不要做这样的事情。

12. 你还面试过哪些公司？

这是一个狡猾而且强硬的问题。你必须考虑你有多少信息已经透漏给公司。权衡的回答。如果你已经参加过这个行业顶尖公司的面试，你现在面试的公司会怀疑如果录取你的话，你会不会优先到顶尖企业去工作。而且万一你是被大企业拒绝了得，那么就会有尴尬的问题，那就是你为什么没有进入该企业，这是个非常棘手的问题，所以你要巧妙的避开，不要给自己带来不必要的麻烦。

## 最新思想汇报面谈优秀篇四

1. 请你谈谈毕业之后的工作经历[] <http://>
4. 你认为你在工作中的成就是什么[] <http://>
6. 你认为该工作的难点或挑战性在什么地方[] <http://>
7. 请谈一下你在企业中职务升迁和收入变化情况[] <http://>
8. 你在工作中有什么收获和体会[] <http://>

问题一：“请你自我介绍一下”

这个问题的面试方法是：应聘者站起来用五分钟的时间对大家进行演讲。

我的目的是：了解应聘者的心理承受能力、逻辑思维能力、演讲能力，而他的生平介绍却是其次的，因为，我们在他的简历中已经对其有所了解。

应聘者应该做到：

- 1、介绍内容要与个人简历相一致。

- 2、表述方式上尽量口语化。
- 3、要切中要害，不谈无关、无用的内容。
- 4、条理要清晰，层次要分明。
- 5、要有训练有素的演讲语气和肢体语言，这是最重要的。

问题二：“你有什么业余爱好？”

我的目的是：了解应聘者的性格、观念、心态、思维的深度等。为了深入了解应聘者的爱好程度，我会提出更加深刻的问题，比如，应聘者喜欢流行音乐，我就会问相关的问题：“您什么时候开始喜欢的？您最喜欢哪个歌手？她的演唱风格如何？她的成名曲是哪一首？您最喜欢她的哪一首歌曲？为什么？”一个真正有这方面业余爱好的应聘者应该对答如流，遗憾的是，许多应聘者不能做到。

有的应聘者喜欢读书，我的相关问题就更加尖锐：“您最喜欢哪一位作家？您最喜欢这个作家的哪一本书？这本书的中心思想是什么？您阅读了这本书后有什么感悟？对人生的启示又是什么？”能够应答这类问题的应聘者寥寥无几。

应聘者应该做到：

- 1、事先做好这方面的准备。
- 2、最好不要说自己没有业余爱好。
- 3、不要说自己有那些庸俗的、令人感觉不好的爱好。

问题三：“谈谈你的缺点”

我的目的是：了解应聘者是否认真思考过自己，分析过自己，反省过自己。如果一个人能认清自己的缺点，并有改进的愿

望和方法，他可能是一个不可多得的人才。

应聘者应该做到：

- 1、 不宜说自己没有缺点，因为人一定有缺点的，除非是神。
- 2、 不宜说出严重影响所应聘工作的缺点。
- 3、 对于自己真正的缺点，就认真对其进行剖析，并用积极的心态去面对，去修炼。

问题四：“举一个人生中最失败的经历”

我的目的是：了解应聘者的胆量和勇气，是否陷入了选择性知觉的陷阱，是否进行了深刻的反省，是否接受了深刻的教训。

应聘者应该做到：

- 1、 不宜说自己没有失败的经历。
- 2、 宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力。
- 3、 明确说明失败是主要由主观原因导致的。
- 4、 失败后自己曾做了深刻的反省，很快振作起来，以更加饱满的热情面对以后的学习或工作。

问题五：“你为什么选择我们公司？”

我的目的是：了解应聘者求职的动机、愿望以及对此项工作的态度。我十分欣赏对我公司很了解的应聘者。

应聘者应该做到：

1、 建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答。

问题六：“对这项工作，你有哪些可预见的困难？”

我的目的是：应聘者的预测能力，并有应对方法。绝大多数的应聘者做不到。

应聘者应该做到：

1、从技术、知识、经验等方面预见到的困难。

问题七：“在工作中，与上级意见不一致，你将怎么办？”

我的目的是：了解应聘者的执行力，人际关系的沟通能力和协调能力，对工作的责任性。

应聘者应该做到：

1、首先给上级以必要的、私下的解释和提醒，在无效的情况下，又不会给公司造成重大损失，我会服从上级的意见。

2、如果上级的决定会给公司造成重大损失，而我的解释和提醒无效时，我希望能向更高层领导反映。

问题八：“我们为什么要录用你？”

我的目的是：应聘者是否能够站在招聘单位的角度来回答，善解人意。

应聘者应该做到：

问题九：“你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这项工作？”

我的目的是：我并不真正在乎“经验”，关键是应聘者的心

态，是否有克服自身困难的信心和决心，工作是否有责任性。

应聘者应该做到：

1、 对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。

问题十：“你希望与什么样的上级共事？”

我的目的是：通过应聘者对上级的“希望”可以判断出应聘者对自我要求的意识，这既上一个陷阱，又上一次机会。

应聘者应该做到：

1、最好回避对上级具体的希望，多谈对自己的要求。

2、作为刚步入社会的新人，我应该多要求自己尽快熟悉环境、适应环境，而不应该对环境提出什么要求，只要能发挥我的专长就可以了。

问题十一：“您在前一家公司的离职原因是什么？”

我的目的是：应聘者是有感恩的心态，还是有仇恨的心态。特别鄙视那些应聘者，他们用极其不良的心态来贬低自己离职的公司。

应聘者应该做到：

1、避免把“离职原因”说得太详细、太具体。

3、但也不能躲闪、回避，如“想换换环境”、“个人原因”等。

4、不能涉及自己负面的人格特征，如不诚实、懒惰、缺乏责任感、不随和等。

同一个面试问题并非只有一个答案，而同一个答案并不是在任何面试场合都有效，关键在于应聘者掌握了规律后，对面试的具体情况把握，有意识地揣摩面试官提出问题的心理背景，然后投其所好。

“你的薪酬要求是多少？”

”一般说，让你去“面试”的单位和你在此没有很大的谈判余地，除非你是对方急需的人才。因此，你只消说说各单位都有自己的规矩，表示自己会入乡随俗，薪水要经过工作实践来确定。这样，既回避了相对敏感的问题，也体现了你的修养。

“你如何看待本单位？”

”有的应聘者在遇到这样的问题时，总是显得很焦急，侃侃而谈什么“贵单位是我的理想所在”、“这个单位条件好，有发展前途”、“这是个举世闻名的企业”等。但是，一味地赞颂是不明智的，对方会认为你花拳绣脚没有真本事。其实，客观地说一说你的观感和印象，是有益的；而当你说到对方的弊端或缺陷时，不要一味否定，以“若在某一方面再加注意也许会有较大的改善”结束话题，会让人觉得你有观察力，又有宽宏大量的气度和改善面貌的能力。

“你如何看待你所应聘的岗位？”

”通常，各个岗位在责任、权力、利益、分工、合作、技能、技巧等方面，都有明显的要求，“万金油”式的人越来越不被看好。所以，你不能说“我能干这也能干那”，而应该明确自己的力所能及。有人往往未详细了解岗位的具体要求就仓促应允，以为自己什么都干得了，这容易招致对方反感。你只需按照单位的规定行事即可。

“你如何证明自己是最优秀的？”

“你有什么业余爱好？”

”如果一个人下班后就知道柴米油盐，那么他应该是个家务型的人，缺乏情趣和格调，也许会难以沟通的人。过于重视业余生活的人，也会有太爱吃喝玩乐，不务正业的嫌疑。因此，在回答这类问题时，应该不温不火，既要显示自己的情调与修养，又能展现自己的事业心，以此为原则说明实际情况。

“你的住处离单位距离如何？”

”这也许是在试探你对上班时间和加班的想法。如果这真是你理想中的单位，而你的住处离此单位又较远，应该在回答中表示会遵守单位规定的作息时间，按时上下班，如果需要经常加班则可以想办法住得近些，不会影响工作，也不会给单位增添麻烦。

1. 请介绍一下你自己。

这是外企常问的问题。一般人回答这个问题过于平常，只说姓名、年龄、爱好、工作经验，这些在简历上都有，其实，外企最希望知道的是求职者能否胜任工作，包括：最强的技能、最深入研究的知识领域、个性中最积极的部分、做过的最成功的事，主要的成就等，这些都可以和学习无关，也可以和学习有关，但要突出积极的个性和做事的能力，说得合情合理外企才会相信。外企很重视一个人的礼貌，求职者要尊重考官，在回答每个问题之后都说一句“谢谢”。外企喜欢有礼貌的求职者。

2. 在学校你最不喜欢的课程是什么？为什么？

这个问题外企不希望求职者直接回答“数学”、“体育”之类的具体课程，如果直接回答还说明了理由，不仅代表求职者对这个学科不感兴趣，可能还代表将来也会对要完成的某

些工作没有兴趣。这个问题外企招聘者最想从求职者口里听到：我可能对个别科目不是特别感兴趣，但是正因为这样，我会花更多的时间去学习这门课程，通过学习对原本不感兴趣的科目也开始有了兴趣，对于本来就有兴趣的科目我自然学习得更认真，所以各门课的成绩较为平衡。通过这样的问题，外企可以找到对任何事情都很感兴趣的求职者。

### 3. 说说你最大的优缺点？

这个问题外企问的概率很大，通常不希望听到直接回答的缺点是什么等，如果求职者说自己小心眼、爱忌妒人、非常懒、脾气大、工作效率低，外企肯定不会录用你。外企喜欢求职者从自己的优点说起，中间加一些小缺点，最后再把问题转回到优点上，突出优点的部分。外企喜欢聪明的求职者。

### 4. 你认为你在学校属于好学生吗？

外企的招聘者很精明，问这个问题可以试探出很多问题：如果求职者学习成绩好，就会说：“是的，我的成绩很好，所有的成绩都很优异。当然，判断一个学生是不是好学生有很多标准，在学校期间我认为成绩是重要的，其他方面包括思想道德、实践经验、团队精神、沟通能力也都是很重要的，我在这些方面也做得很好，应该说我是一个全面发展的学生。”如果求职者成绩不尽理想，便会说：“我认为是不是一个好学生的标准是多元化的，我的学习成绩还可以，在其他方面我的表现也很突出，比如我去很多地方实习过，我很喜欢在快节奏和压力下工作，我在学生会组织过××活动，锻炼了我的团队合作精神和组织能力。”有经验的招聘者一听就会明白，外企喜欢诚实的求职者。

### 5. 说说你的家庭。

外企面试时询问家庭问题不是非要知道求职者家庭的情况，探究隐私，外企不喜欢探究个人隐私，而是要了解家庭背景

对求职者的塑造和影响。外企希望听到的重点也在于家庭对求职者的积极影响。外企最喜欢听到的是：我很爱我的家庭！我的家庭一向很和睦，虽然我的父亲和母亲都是普通人，但是从小，我就看到我父亲起早贪黑，每天工作特别勤劳，他的行动无形中培养了我认真负责的态度和勤劳的精神。我母亲为人善良，对人热情，特别乐于助人，所以在单位人缘很好，她的一言一行也一直在教导我做人的道理。外企相信，和睦的家庭关系对一个人的成长有潜移默化的影响。

## 6. 说说你对行业、技术发展趋势的看法？

外企对这个问题很感兴趣，只有有备而来的求职者能够过关。求职者可以直接在网上查找对你所申请的行业部门的信息，只有深入了解才能产生独特的见解。外企认为最聪明的求职者是对所面试的公司预先了解很多，包括公司各个部门，发展情况，在面试回答问题的时候可以提到所了解的情况，外企欢迎进入企业的人是“知己”，而不是“盲人”。

## 7. 就你申请的这个职位，你认为你还欠缺什么？

外企喜欢问求职者弱点，但精明的求职者一般不直接回答。他们希望看到这样的求职者：继续重复自己的优势，然后说：“对于这个职位和我的能力来说，我相信自己是可以胜任的，只是缺乏经验，这个问题我想我可以进入公司以后以最短的时间来解决，我的学习能力很强，我相信可以很快融入公司的企业文化，进入工作状态。”外企喜欢能够巧妙地躲过难题的求职者。

## 8. 你期望的工资是多少？

外企的工资水平是很灵活的，何种能力拿何种工资。外企喜欢直率的人，但这个问题却不能正面回答，外企希望听到：“以我的能力和我的优势，我完全可以胜任这个职位，我相信我可以做得很好。但是贵公司对这个职位的描述不是

很具体，我想还可以延后再讨论”。外企欢迎求职者给其定薪的自由度，而不是咬准一个价码。

## 9. 你能给公司带来什么？

外企很想知道未来的员工能为企业做什么，求职者应再次重复自己的优势，然后说：“就我的能力，我可以做一个优秀的员工在组织中发挥能力，给组织带来高效率和更多的收益”。外企喜欢求职者就申请的职位表明自己的能力，比如申请营销之类的职位，可以说：“我可以开发大量的新客户，同时，对老客户做更全面周到的服务，开发老客户的新需求和消费。”等等。

## 10. 你还有什么问题吗？

外企的这个问题看上去可有可无，其实很关键，外企不喜欢说“没有问题”的人，因为其很注重员工的个性和创新能力。外企不喜欢求职者问个人福利之类的问题，如果有人这样问：贵公司对新入公司的员工有没有什么培训项目，我可以参加吗？或者说贵公司的晋升机制是什么样的？外企将很欢迎，因为体现出你对学习的热情和对公司的忠诚度以及你的上进心。

## 最新思想汇报面谈优秀篇五

- a.别的同仁认为我是老板前的红人，所以处处排挤我。
- b.调薪的结果令我十分失望，完全与我的付出不成正比。
- c.老板不愿授权，工作处处受限，绑手绑脚、很难做事。
- d.公司营运状况不佳，大家人心惶惶。

a. 贵公司在去年里，长达8个月的时间，都高居股王的宝座。

c. 不是很清楚，能否请您做些介绍。

a. 公司的远景及产品竞争力。

b. 公司对员工生涯规划的重视及人性化的管理。

c. 工作的性质是否能让我发挥所长，并不断成长。

d. 合理的待遇及主管的管理风格。

a. 因为我深信我比别人都优秀。

b. 因为我有很强烈的企图心，想要与贵公司共同成长。

d. 我在这个产业已耕耘了8年，丰富的人脉是我最大的资产。

a. 我人缘极佳，连续3年担任福委会委员。

b. 我的坚持度很高，事情没有做到一个令人满意的结果，绝不罢手。

c. 我非常守时，工作以来，我从没有迟到过。

d. 我的个性很随和，是大家公认的好好先生。

1、这是面试的必考题目。

2、介绍内容要与个人简历相一致。

3、表述方式上尽量口语化。

4、要切中要害，不谈无关、无用的内容。

5、条理要清晰，层次要分明。6、事先最好以文字的形式写好背熟。

1、况对于了解应聘者的性格、观念、心态等有一定的作用，这是招聘单位问该问题的主要原因。

2、简单地罗列家庭人口。

3、宜强调温馨和睦的家庭氛围。

4、宜强调父母对自己教育的重视。

5、宜强调各位家庭成员的良好状况。

6、宜强调家庭成员对自己工作的支持。

7、宜强调自己对家庭的责任感。

2、最好不要说自己没有业余爱好。

3、不要说自己有那些庸俗的、令人感觉不好的爱好。

5、最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”你的形象。

2、不宜说自己谁都不崇拜。

3、不宜说崇拜自己。

4、不宜说崇拜一个虚幻的、或是不知名的人。

5、不宜说崇拜一个明显具有负面形象的人。

6、所崇拜的人人最好与自己所应聘的工作能“搭”上关

系。

1、座右铭能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是面试官问这个问题的主要原因。

2、不宜说那些引起不好联想的座右铭。

3、不宜说那些太抽象的座右铭。

4、不宜说太长的座右铭。

5、座右铭最好能反映出自己某种优秀品质。

6、参考答案——“只为成功找方法，不为失败找借口”

1、不宜说自己没缺点。

2、不宜把那些明显的优点说成缺点。

3、不宜说出严重影响所应聘工作的缺点。

4、不宜说出令人不放心、不舒服的缺点。

1、不宜说自己没有失败的`经历。

2、不宜把那些明显的成功说成是失败。

3、不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历。

4、所谈经历的结果应是失败的。

5、宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力。

6、说明仅仅是由于外在客观原因导致失败。

7、失败后自己很快振作起来，以更加饱满的热情面对以后的工作。

2、建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答。

1、应聘者最好站在招聘单位的角度来回答。

1、基本原则是“投其所好”。

2、对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。

2、最好回避对上级具体的希望，多谈对自己的要求。

2、避免把“离职原因”说得太详细、太具体。

4、但也不能躲闪、回避，如“想换换环境”、“个人原因”等。

6、尽量使解释的理由为应聘者个人形象添彩。

7、如“我离职是因为这家公司倒闭。我在公司工作了三年多，有较深的感情。从去年始，由于市场形势突变，公司的局面急转直下。到眼下这一步我觉得很遗憾，但还要面对，重新寻找能发挥我能力的舞台。”同一个面试问题并非只有一个答案，而同一个答案并不是在任何面试场合都有效，关键在于应聘者掌握了规律后，对面试的具体情况把握，有意识地揣摩面试官提出问题的心理背景，然后投其所好。

## 最新思想汇报面谈优秀篇六

1、学习一些实用的面试技巧。关键要在3-5分钟内如何做自我介绍、如何尽可能展现自己的优势和实力，给面试官一个选择你的理由。对一些常见的面试问题要有应对的准备。最

好能做个模拟面试演练，在亲友中找个在企业做经理或hr的做个现场评判，提提建议，以便发现问题，及时调整。”这里要说明的是，一个简要而优势突出的自我介绍非常重要。

2、每家企业有不同的企业文化和对人才的软性倾向，有强调沟通协调力的、有强调执行力的，也有强调团队协作或职业感的等等，虽然每个人的风格已经基本定型，但面试时不妨适当做有针对性的表现。笔者在接到每一个猎头单时，在全面了解其企业背景、职位职责和任职要求外，也要了解其企业文化(包括显性的和隐性的，成文的和不成文的)、老板的风格与成长背景、对人才的软性要求和企业的经营与管理模式等。

3、在综合各种因素后认为不适合或不值得去面试的，也可以放弃，但一定要知会企业，这是职业素质的基本要求。

4、应聘职位情况包括应聘职位的职位名称、工作内容和任职要求等，这一点非常重要，同一个职位名称，各家企业的要求是不尽相同的，了解越多，面试的针对性就越强。

5、除了专业、经验和敬业等通用要求外，不同的职位类型有不同的侧重要求。比如，营销类职位侧重沟通力、客户拓展力、机敏性；财会类侧重严谨度、原则性；技术研发类侧重逻辑性、专业性；企划、创意类职位侧重策划力、思维的发散性；工程类侧重执行力、实操性；人力资源类侧重亲和力、沟通力、推动力；行政服务类侧重服务性、热情度和细致度；而中高层管理类职位则侧重认知的高度、领导力、协调整合力等。

6、准备一身得体的职业正装(有些it或创意类企业或职位可能要求不严)，整整头发，擦擦皮鞋，也可喷点淡淡的香水，有口气的准备口香糖，出发前最好照一下镜子。

7、企业背景包括企业所属行业、产品、项目、发展沿革、组

织结构、企业文化、薪酬水平、员工稳定性、发生的关键事件等，了解越全面、深入，面试的成功率就越高，同时，也有助于对企业的判断(人才和企业是双向选择的关系)。

8、在亲友和人脉圈(包括猎头)当中搜索一下有没有熟悉、了解这家企业的，他们的感受或了解无疑具有非常重要的参考价值。如果有熟人关系(无论直接或间接)，能说上一两句话起码同等条件优先是可以肯定的。“有熟人好办事”绝对是放之四海而皆准的真理。

9、如果是应聘高管职位，最好能了解一下老板的相关背景和个性风格等(一般事情下，老板肯定是面试高管的最后大关)。笔者在面试猎头职位候选人时，就有很多候选人询问老板的年龄、性别、籍贯、风格，甚至成长背景等情况。

10、估算一下路途时间，一定要留出富裕时间，绝对不要迟到，也不要太早到达，最好是提前5-10分钟进场。如因堵车等原因不能准时到达，也要电话说明情况，请求谅解。

11、一定要充满自信，记住自信不一定成功，但不自信一定失败。心态上要平和一些，积极一些，成熟一些，不要紧张(只有放松才能把自己的东西发挥出来)，让人感到你既有才干，又敬业厚道就行，毕竟谁也不会喜欢虽然太有才了，但却太不让人放心的人。

1、是自我评价不正确。“在面试前一定要对自己有正确的评价和了解，知道自己最擅长做什么，对什么有兴趣，拥有什么样的技巧。”她说。

2、是信息了解不深入。求职者应聘一个岗位，要知道所应聘的工作是干什么的，主要工作内容、服务对象是什么，听从谁的安排、有没有技能要求，工作环境是室内还是室外，日常工作是怎样的流程，还要了解企业的背景信息。

4、是着装准备不妥当。她认为，无论穿什么衣服都要整洁得体，不要花里胡哨，配饰也要简单大方。

5、是材料准备不全，如忘带会计上岗证等。

面试中还应避免的错误有：让人陪同来面试；不注意细节，如不敲门就闯进来；跷二郎腿或不停抖动；面试时左顾右盼或有其他小动作；面试时接电话；当众嚼口香糖；过于拘谨而表现不足；表现过分，卖弄做作；回答问题不恰当等。

## 最新思想汇报面谈优秀篇七

### 一、主动性

2. 你工作上最大的成就感是什么？

5. 在你的职责范围内，你实行过哪些改革，你如何确保它们得以执行？

6. 为了改进工作或流程，你提出过哪些建议？

### 二、克服困难的精神

7. 你是否曾经与他人竞争，并失败了，请举例。

8. 对于你的上级或同事的批评，你的反映如何？

10. 请说说你曾经从一位客户手中失去一笔订单的经历。

11. 你的客户有时会对你表现出不感兴趣或不友好，对此你是怎么做的，请举出一个实例。

### 三、毅力

12. 工作中你是否经历过做出最大努力，但最终失败了，请举例。

13. 你没有做成功的最大的一笔单子是什么？你是怎么做的？

14. 对于妨碍你完成工作的阻力，你是如何克服的？请举例。

15. 请举出一个实例，你坚持意见，以证明产品或服务是如何能够满足客户要求的。

16. 请举出一个实例，你坚持某一立场或行动计划，直到达至期望的目标，或该目标已不再可能达到。

#### 四、忍耐力

17. 你工作压力最大的是哪一方面，为什么？你的反应如何？

18. 你的工作中是否经历过某些冲突，你的反应如何？

19. 你是否曾经因为工作职责的重负而感到失去信心？请给出一个实例。

20. 工作中你和客户、下属或同事之间压力最大的是哪些方面的问题？请给一个实例。

21. 工作中你是否面对过道德观或价值观的冲突，你的反应如何？请给出一个实例。

22. 当你处于一个新的或不熟悉的工作环境，你的反应如何？请给出一个实例。

24. 有时组织严格的规定，会使得工作难以进行下去，你是否曾经想过违反某一条规定，以便于更有效地进行工作。

25. 你是否曾经被要求做某些你认为是错误的事情？你是怎

么做的？

28. 你是否曾经说服某一客户购买比他最初想法要贵得多的产品？请举例。

30. 你是否曾经把工作带回家去做？对这种行为，你是如何看待的？

1简单做一下自我介绍？

2为什么想离开目前的工作？

3您认为我们提供的职位在哪些方面吸引了你？

5你觉得自己最大的长处和弱点是什么？

6你觉得你的上司（同事）会给你什么样的评语？

7请谈谈在工作中曾经令你感到十分失败的一次经验，并简单分析一下

8请谈谈在工作中令你十分兴奋的一个成就，并简单分析一下。

9你最近找工作时曾面试过哪些工作？结果如何？

10能否谈一下你对过去服务过的公司的看法？

11能否谈一下你对前任上司的看法？

12如果我们雇用你，你觉得可以为部门带来什么样的贡献？

13你如何规划未来，你认为三年后能达到什么样的成就？

16你最近是否参加过什么培训课程？谈谈培训课程的内容以及对你的帮助。

17你对我们公司了解吗？你对于本公司的第一印象如何？

18你如何克服工作的低潮期？

19你比较喜欢团队合作的`工作方式，还是独立作业？

20谈谈你对加班的看法？

21你目前已离职了吗？

22如果这份工作经常要出差，你可以接受吗？

23你是一个善于自我激励的人吗？如果你认为是的话，可否给出证据？

24在你过去的销售经验中，曾遇到什么困难？你如何克服它？

25你有一些什么样的爱好？

26你对这份工作有什么样的展望？你认为这个工作主要要做什么？

27你会以什么样的激励方式来提升下属的工作效率？

28你曾经有解雇下属的经验吗？

29请叙述你个人的管理风格？

30什么样的管理风格是你所欣赏的？你希望在一个什么样的团队内工作？

31你认为这个行业在未来5年内的发展趋势如何？

32 你为什么选择念（机械工程）系？

35你觉得你管理时间的能力如何？你的工作通常能在时限内完成吗？

37对于明知实施后会引起反弹的政策，你会去贯彻到底吗？

38如果明知“这样做不对”，你还是会按照上司的指示去做吗？

39你如何做出决策，比较理性还是感性？可否给出实例证明？

40当你进入一家新的公司或新的行业，你会经由何种方式获得相关知识？

41当你的上司的学历、能力都低于你，你会怎么做？

42你还有继续读书的计划吗？

43你对于”创业”有什么样的看法？

44你过去的工作内容包括列预算、审核费用，以及监督部门支出的流向等方面吗？谈谈你在这方面的经验。

45如果我们的竞争对手也有意录用你，你的态度如何？

46你对于与女性上司共事的看法怎么样？

47如果你进入本公司，你打算在你的部门做什么样的改变？

48你有什么问题需要我来回答吗？

49你会考虑接受低于目前的待遇吗？

50你的期望待遇是什么？

# 最新思想汇报面谈优秀篇八

1 自己工作内容, 主要工作内容

2 薪水福利

是什么样的工作，一般在看到招聘岗位就能明白的。但是现在的公司工作岗位越分越细，再加上有的招聘者为了提高自己的招聘档次，会将一些名不见经传的岗位说得诱人无比。比如明明是招聘一般的维修人员，却说成是招聘维修工程师。在这种“光环”的照耀下，很多人都会花了眼，所以在面试时你一定要问好你的工作内容是什么。不然，到时给你增加一些莫名其妙的杂事，会吃哑巴亏的。

在面试时，一定要问清工作地点。因为公司在各地有很多分公司的话，可能在不同的地方都会工作。应试者最好能问清楚上班和下班的时间，以及加班的时数限度。这样，你可以根据自身的条件考虑是否能承受。一般来讲，在面试时，应聘者提出类似的适当的问题，个人简历<http://>对方都会做出解答。

不管你是不是刚毕业的大学生，公司招聘新人时都会提出一定的试用期限，从三个月至一年不等。应聘者可用较委婉的方式询问，如：“有些公司有新进员工的试用期限和培训机会的相关规定，不知贵公司是否亦有此规定？”如果公司有这些规定的话，应聘者应确认其试用期限及其待遇。一方面可以避免不讲信用的公司欺骗新人，另一方面也可以避免彼此因为沟通的不畅而引起的尴尬。

薪水的多少对任何求职者来说，都是很关心的事情。一般来讲，在面试时，招聘人员都会主动给应聘者说明试用期、正式聘用期的薪水及福利情况。但有时，也有工作人员忘了的时候，面对这种情况，如果应聘者如果直截了当地问薪水可

能不是很好，这时，你可以用旁敲侧击的方式，比如以同类公司的薪水为话题，来探询该公司对新进人员的薪水做法。另外，也可以公司的年度业绩为话题，来探询公司对于福利奖金的作法。

## 1. 关于职位

a) 职责和任职要求。这大概是最核心的问题，如果你的职位有清晰详细的职位描述可能这就不是个问题了。但我曾经任职的一个职位，因为没有清晰详细的职位描述，我在任职前也忽略了这一点，致使我在任职期间，感觉很别扭，总感觉这不是我当初想象中职位，是个不适合我的职位。

b) 前任去向和离职原因。问这个问题的目的是看看这个职位是不是个棘手的职位，如果你的前任因为这个职位很难做，遇到了这样那样的问题而无法解决，而离开，你就要谨慎了，想想你自己是不是有能力超越你的前任。但是，如果真是这种情况，面试官往往在此问题上含糊其辞，说什么这是个新职位，或者说前任自己去创业开公司了等等。你的对策就是“刨根问底”，寄希望从细枝末节上嗅出一点味道。

c) 上司情况（汇报对象）。我想谁也不想找个不容易伺候的老板。如果，面试官就是你将来的老板，你可以从他的言谈举止、行为方式上了解他的脾气、秉性，喜欢什么、看中什么、擅长什么，想想适合不适合你。别将来每天头上都顶个雷工作。

d) 下属情况。如果是个管理的职位，你还得了解了解你的下属（团队）的情况，比如：人员构成（研发、测试、构架等等）、学历、年龄、薪资水平等等。员工的工资也许面试官不会直接告诉你，但你可以这样问：贵公司5年工作经验的高软平均工资大概多少？或类似的问题，以此，大概推断出此公司工资水平在行业内的位置。如果有可能，要求跟1、2

位将来可能成为你团队中的成员的人面谈一下。我曾就这样做过，这样做还可以深入了解下面我要说的技术方面的问题。

## 2. 关于技术

a) 开发语言和技术。你可能在自己的简历里写你会十几种语言，精通上百种技术（尽管有些你可能只会写“hello world”）但你肯定还是倾向于运用自己熟悉的语言和技术来工作。所以最好还是问清楚。

b) 开发平台。我本人熟悉并且喜欢windows平台开发，如果做其他的，我会感到不舒服。所以也会问清楚。

c) 开发工具（包括ide、sc、dts、qa、process等工具）。这个并不是个主要的问题，但是如果你有所了解，碰巧你后面还有多轮面试，你可以事先做些功课，准备准备，不至于被人问住。

d) 系统构架。了解系统构架，一方面可以事先了解你将来要工作在什么样的构架下，另一方面，可以向面试官展现一下你更关注宏观、全局的问题，这也是作为管理者的软素质的表现。

## 3. 关于企业文化

a) 加班。有的人没结婚、没孩子，可能喜欢下班了还留在公司，如果再有加班费，那就更好了。但我问这个问题，主要目的.是想看看这个企业是不是把加班当作一种常态，是不是已经成为企业文化的一部分了。把加班当理所应当的事，这样的企业恐怕我待不了。大多数面试官在此问题上，不会承认自己公司有太多加班，但他们一般还会说，有些情况下是要加班的，比如“xx-xx”这个时候是你真正了解他们对加班看法的最佳时机。

b) 出差。我本人上有老、下有小，不愿经常出差。不过我知道很多人喜欢出差。所以无论喜不喜欢出差，问一问还是有好处的。这条算做企业文化，有些勉强，但也没别的更好的地方归类。暂且放这吧。

c) 考勤。工作十几年，绝大部分时间没打卡上过班。所以事先问清楚考勤制度，心理上好做个准备。这条跟企业文化还是有很大关系的。本人还是喜欢弹性工作制。

d) 培训。企业是不是给员工提供不同形式、内容的培训能看出这个企业是不是以人为本，给员工提供职业发展的路径和机会，而不是只会一味地使唤人。

e) 团队建设。我原来的公司会经常搞一些团队建设活动。比如team lunch、郊游、拓展、年会等等。这也是企业文化的一种表现。只知道让我埋头苦干的企业，我想不是我理想中的企业。

f) 同事关系。此问题一般得到的都是正面的回答。所以问不问都行。但是至少在试用期里要关注这件事情。在团结和融洽的团队内工作，心情会很不错。

#### 4. 关于福利待遇

a) 薪水组成。薪水包括哪些内容，除了工资，是不是有双薪、奖金、各种补贴、股权股份。不要直接问月薪给多少这样的问题，这一般有hr的人会主动问你的。但你要了解薪水的组成，因为有时候，奖金、股权等其它收益可能会很大程度地弥补薪水的不足。

b) 五险一金。这在北京好像不是个问题，一般公司都比较正规。但不排除有阴损的企业。问一句不会有损失的。

c) 休假制度。你如果不是个工作狂，最好问问这个。如果他们比国家规定的休假多不少，你可以适当降低其它方面的要求。对我至少是这样。

d) 合同。问问工作合同跟谁签，主要目的是看看这个公司是不是外包公司。我不愿意做外包，所以每次都问问。

## 5. 关于企业

a) 年收入。以前面试过一家国际著名的软件公司在北京的研发中心研发经理的职位，经过7轮3个manager5个developer的面试，最终得到了研发中心老大的面试机会。他问我，你现在所在公司的年收入多少？我说不知道。又问我再前一个公司的年收入是多少？这个我幸好知道，我说07年7千多万美元，后来金融危机，到09年降到1千多万美元，他问我降这么多，你为什么没有离开那个公司？我说我对公司是很忠诚的。但显然没有使他信服。最后他对我的结论是：对自己的职业发展没有明确的目标。结果倒在终点线前。所以我现在面试也问企业年收入、年利润等等，如果人均企业年收入比较低，我就要好好考虑考虑它的发展前景。如果面试官是公司高管，我会再问下面这个问题。

b) 企业的愿景和目标。如果面试官给了你一个非常好的愿景和目标，至少说明这家企业是个有思想、有抱负的企业。如果某个公司老板自己都说不行，5年后，他的企业会在哪里、会变成什么样？我看我还是不要进到这样的企业里了。

## 最新思想汇报面谈优秀篇九

2、选择三份你认为最优秀的纸质媒体(新闻编辑部)

3、假如这么多人中只选择两个人，那么你认为最合适的是谁？

- 4、用一到两句话概括自己的优点和缺点
- 5、在最近这一年中，你觉得最有新意的事儿是什么？
- 6、说一下你对网易文化频道的看法
- 7、你觉得网易连载的小说怎么样？(有没有这个频道，大家最好要注意，很可能没有这个频道然后给你设陷阱)
- 8、介绍你在校期间做过哪些有意义的事儿
- 10、对导师和同学怎么评价？