



PRIME

JIU JIK

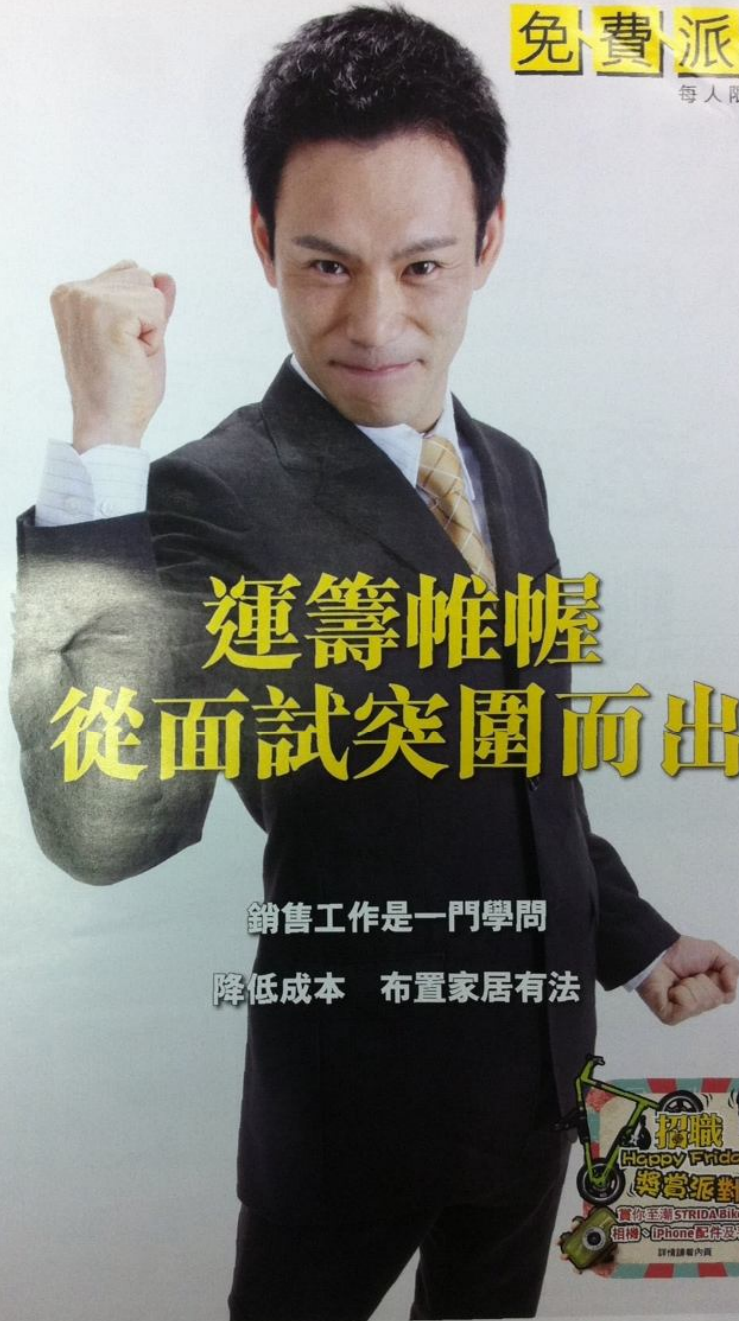
招職

South China Morning Post

JiuJik.com

免費派發

每人限取一份



運籌帷幄 從面試突圍而出

銷售工作是一門學問
降低成本 布置家居有法



MIRAMAR GROUP
美麗華集團
招募精英



舉行Full Time Salesperson招聘日



聘請多個職位

9月15日 Issue 931

Publication: Jiu Jik
Date: 13 September 2011
Frequency: Every Tuesday & Friday

A Cover Story

文：Peter 及 Stephen
圖：Cheng Kok Yin 及 May Tee
策劃：Gary Cham



運籌帷幄 從面試突圍而出

今期《招職》繼續邀請三位人事顧問精英，分享求職面試要訣，並指出求職者常犯的毛病。無論你正在求職，還是已經就業，都絕對值得參考。

服裝妝容須謹慎

Links Recruitment 銷售、市務及零售人事顧問梁理心 (June) 指出，不少具規模的企業，尤其是國際性時裝、美容及服務行業品牌，其前線員工的外表與言談直接影響顧客對品牌的第一印象，故此他們對求職者的外觀要求甚為嚴格。

「簡潔踏實的妝容、端莊的髮型，以及清潔的牙齒及指甲是最基本的要求。」

如應徵大型品牌，求職者更須突顯個人的專業形象，一套整齊熨貼的套裝是最理想的選擇。至於顏色方面，則以黑色為主，其他顏色如白及灰色亦可，鮮豔顏色或螢光色系則要避免穿著。」

June 補充，若求職者擁有應徵品牌的衣物配飾，亦可選擇穿著。但她提醒求職者，切忌穿著品牌競爭對手的服飾前往應徵，因為此舉不但令面試者對求職者的印象大打折扣，而且還暴露了求職者沒有細心分析品牌及缺乏對行業的認知。此外，求職者切忌穿著T恤、短褲及拖鞋前往面試。

「女性應徵者在化妝方面，適宜以淡妝為主，讓人有精神奕奕的感覺；她們亦可適量噴灑香水，但要以清新低調為原則，因為太誇張的用色與氣味反而會予人低格調之感。同樣，如有美甲的求職者，亦應避免以過分誇張的顏色或款式前往面試。至於近年興起，被視為潮流標記的紋身，求職者在面試時，還是以衣服遮蓋為佳。」

June 說。

面試中常犯錯誤

ATM Consultant 董事總經理沈嘉敏 (Angelina) 表示，出席面試最好提早 10 分鐘到達現場。「提早到達面試現場，可以令自己有充裕時間放鬆心情，或到洗手間整理儀容，讓自己以最佳狀態參與面試。」她提醒求職者不要在同一天安排多次面試，令自己疲於奔命，結果面試表現大打折扣。



對於求職者遇上突發情況，未能準時出席面試，晶雅人事顧問有限公司集團總經理安德森 (Callan) 提醒他們應致電對方，表示自己正在前往途中，並說明遲到原因，讓對方選擇是否更改面試時間。Callan 說，「求職面試遲到，無可避免會予人不禮貌的感覺，但及早通知對方，可顯示求職者對職位的應徵誠意，盡可能彌補因遲到造成的壞印象。」



June 指出，求職者給予面試者的第一印象非常重要，而見面的首 30 秒就最為關鍵：「當面試者進入面試室後，有時候會主動與求職者握手及遞上名片，求職者這時應站起來與面試者握手；握手時的力度要適當，過分用力或放軟力度會給予別人緊張及缺乏信心的感覺。面試時，求職者要注意是否有過多的身體動作；若感到緊張的話，他們可以將雙手放在大腿上，令自己冷靜下來。」

此外，June 認為求職者在面試時應注意談吐，除了用適當的語氣對答外，亦要注意用詞，她說：「求職者應保持對答準確及簡潔，避免在每句說話後加上『呢』及『囉』等助語詞，因為這會給予面試者不成熟及不專業的感覺。」



Callan 指出，求職者在面試時，應保持笑容，與面試者保持適當的眼神接觸並在面試者發言時點頭示意，讓面試者明白他們正在聆聽。「如不明白面試者的提問，求職者可要求面試者加以說明，待清楚了解問題後才回答。另外，不要讓面試者掌握錯誤資訊，例如你曾在甲公司工作，而面試者卻誤以為你曾任職乙公司，求職者就應禮貌地更正他們，避免他們對你留下錯誤印象。」

(圖 1) Links Recruitment 銷售、市務及零售人事顧問梁理心指出，求職者切忌穿著與品牌競爭對手的服飾前往應徵，此舉會令面試者對求職者的印象大打折扣。

(圖 2) 男生出席面試，可以考慮穿著藍色或灰色襯衫，配搭藍色或有特別花紋的領呔，在一定穿著藍色或灰色領呔的應徵者中突出自己。女生出席面試，要突出個人專業形象，穿著一套簡潔及對職位的裝束是最佳選擇。

(圖 3) 求職者在面試時，應保持笑容，與面試者保持適當的眼神接觸，並在面試者發言時點頭示意。

A Cover Story
6

「求職者應保持微笑……
……組織細節回答問題……」



處境問題
考核解決問題能力

面試時被問及與應徵職位無關的問題，相信很多求職者均曾遇過。他們大部分會顯得不知所措，信心頓失，還會於面試後質疑公司的招聘誠意及對面試的認真性。「要用多少個籃球才能填滿這房間？這些問題的重點，並不在於答案是否正確，而是面試者希望了解求職者的思考模式。」

Callan 指出，在回答這類問題時，求職者應保持微笑，假如對答案毫無頭緒，可以向面試者提問，以取得更多資料，組織細節回答問題，並解釋及羅列得出答案的過程和原因。Callan 說：「面試者不是要令求職者面試失敗，他們的工作只是為企業尋找適合員工，求職者面對提問時無須過分緊張。」

在面試結束前，面試者通常都會讓求職者發問，Callan 認為求職者的提問，對能否成功獲聘也有舉足輕重的作用。「通常第一次面試，公司都是旨在搜尋適合的人選進行第二輪面試，故此求職者不適宜詢問有關職位的薪酬及福利等問題。反之，發問一些與應徵職位相關的問題，如職位是新增還是填補離職人員，公司的發展計畫及職位的工作性質等，以突顯求職者對職位的興趣及誠意，提升求職者於面試者心目中的印象。」

小組討論並非辯論比賽

不少企業喜歡以小組討論方式，測試求職者的表達能力及分析問題技巧。Angelina 表示，不少年輕求職者誤以為小組討論等同學界的辯論比賽，事實上小組討論是就著面試者提出的題目，作出分析及討論。「求職者先要清楚理解討論的題目，並要快捷地作出分析，由於時間很有限，求職者應該記下討論重點，切忌花時間在抄寫之上。」



由於小組討論著重大家一起分析問題，沒有所謂「正方」或「反方」，求職者應把握機會補充對方的論點，再帶出自己的分析。「年輕求職者應徵的職位一般都不會是管理層，因此求職者亦要留意不要過分地表現自己，發言時間及聲調只要恰到好處，便可以在這個環節中得分。」

事後跟進工作

June 及 Callan 建議求職者，在完成面試的一天內，向面試機構發送電郵，感謝他們抽空進行面試。此舉不但是禮貌的表現，還顯示出求職者對應徵職位的誠意，加深求職者在面試者心目中的印象，提升獲聘機會。

現時各行各業求才若渴，部分求職者或會於同一時間獲多間機構青睞。June 指出，若求職者遇上以上情況，就應重新檢視包括薪酬及事業發展計畫等個人目標，盡快決定接受哪一間公司的邀請。「至於其他提出邀請的公司，求職者應親身致電聯絡，禮貌地婉拒對方，說明另一間公司更適合自己，同時向對方表示希望與其保持聯絡，以表現求職者的責任感及與有關公司保持友好關係。」June 補充說。



(圖4) 求職者與面試者握手時的力度要適宜，過分用力或放軟力度會給予別人驕造及缺乏信心的感覺。
(圖5) 嘉德人壽顧問有限公司集團總經理安潔露指出，面試者不是要令求職者面試失敗，他們的工作只是為企業尋找適合員工，求職者面對提問時無須過分緊張。
(圖6) 小組討論係在評核求職者的分析及表達能力，因此求職者不宜與其他參與者爭辯論點，亦不適宜過分表現自己。