**面试中的加分表现**

面试是求职者取得职位过程中重要的一环。现在的用人单位越来越看重人员的综合素质，诸如自信心、合作性、交往时的敏感力、分析解决问题的能力等。能否在面试过程中表现出这些良好素质，将会左右考官对应征者的印象。国内外心理学研究表明，在面试过程中，成功的面试者往往有以下的行为表现，与不成功者有明显区别。

　　对理想职位有明确目标

　　成功的求职者往往对所需的职位有着具体而一致的概念，能明确地解释自己为什么会有这样的设想。例如，一位求职者在应聘市场工作时可能会提及自己擅长与人打交道，并希望从事这样的工作。相反，不成功的应聘者对自己想做什么只有模糊的概念，甚至可能在面试中数次改变“理想工作”的定义。如果一个人不能有所侧重，这表明他对他的职业还没有明晰的蓝图，考官自然会对应试者的能力打上问号。

　　提及应聘公司的名称

　　这一点看似小节，却能显示应征者是否对公司有好感，并愿意在其中工作。研究表明，面试考官都很看中这一点，他们对经常提及公司名称的人有明显好感。面试失败的人大都很少提及公司的名称，而成功者提及公司名称的频率比他们高出4倍之多。

　　对公司及应聘职位有较多了解

　　这一点也能向考官表明应试者对公司很感兴趣。成功的应聘者往往会明确表明他们已收集了多方面有关公司的资料，并会提及这些资料的来源，如书刊、公司宣传手册或来自朋友等。而不成功的人往往表现出对公司情况所知甚少，并想利用面试机会来收集信息，例如，他们会问：“本公司的主要产品是什么?”

　　尽量具体回答问题

　　不成功的面试者回答问题都很简略，短短一句话或几个字就算回答，有时只是一些浅浅的回答，如“不错”等，没有补充细节，无法真正使提问者得到足够的信息。而成功者对于每一个陈述都会提供有力的支持，如个人经历、比较、统计结果、老师或上司的许诺等。

　　应征者恰当提问

　　面试快结束时，求职者可以有机会问一些感兴趣的问题，这时候，不成功者一般很少提问题，或者提一些与工作无关的问题。而成功者往往会多问一些根据对公司及其行业的了解而提出的具体问题，如目前经济形势，公司有无大规模计划，或一些有关自身的问题，如“我会接受什么培训?”等等。

　　对时间与话题的控制能力

　　在不成功者的面试过程中，只有37%的时间是应征者在讲话，剩下的时间都是主考官在谈，同时，大部分话题都是主考官提出的，应试者只提供了36%的新话题。而相比之下，成功者则大为主动，他们占用了55%的谈话时间，并提供了56%的新话题，这能充分体现他们在与人交往中的积极主动与自信。

　　当然，以上结果是大量实例的统计结果，只适用于大部分情况，并不能保证所有情况都合适，求职者应在具体实践中根据实际情况进行适当调整。