

文/任占忠

## 面试是什么？



**栏目主持人** 任占忠，北京高校毕业生就业促进会会长，北京市高等教育学会毕业生就业研究会副理事长。电子信箱：zzrenzz@126.com。

面试是什么？顾名思义，面试就是招聘单位对招聘对象的面对面考试。口语可以这样说，而字典则进一步界定为以“口头问答的方式”所进行的考试。这是文字专家对面试的定义，似乎无可非议。现在我们要讨论的是面试的本质，是对毕业生就业有所教益的含义。

有这样几种说法：①面试是用人单位选拔优秀人才的关键环节；②面试是毕业生的自我营销；③面试是毕业生赢得企业青睐的技巧。从不同角度，这些说法都有道理。但笔者还有另外的看法。首先，就面试的实质意义看，笔者认为，面试这个用词本身就不够妥当。老师的考试，古代皇帝的殿试等，都是单方面主导和决定的行为，而面试，本质上是一个双向选择行为。在考场，前者有居高临下的权威，后者只是被动接受。作为双向行为的面试，双方则是平等的。面试的过程，应该是单位与毕业生相互了解、互动沟通的过程。认识和把握这一面试属性，对于营造平和、轻松的面试氛围，提升双向质量具有十分重要的意义。有些学生面试失败，就是源于他们被动受审的紧张心理，使得他们在压力环境下，难以正常展示和发挥自己的优势，同时单位也由此失掉了适合的人选。因此，我们要淡化面试的考试属性，宣扬面试的双选属性，以利于大学生面试时，具有一种平和、自信的心态。

与面试说法类似的另一种说法是，

“毕业生求职是自我营销(推销)”。以销售学的原理引导毕业生善于展示自己优点，这不是没有道理的。但我仍然觉得有悖于面试的本质。面试的双选本质，在形式上体现为平等交流。树立这一意识，有利于激发毕业生面试过程的主动性，使其既能充分展示自己，又能主动了解对方，从而实现理智选择、成功就业之目的。

第二，面试是毕业生综合素质的比拼。现在，市面上有关毕业生面试技巧的书很多，不少毕业生便在技巧上下功夫，试图以此赢得用人单位青睐。更有甚者，把面试视为与招聘单位斗智的过程，以致有些单位非常厌恶毕业生的求职技巧教育。面试，作为单位挑选人员的关键环节，肯定有其内在规律，我们应该了解它、研究它、认识它，这与当前社会流行的所谓面试技巧不是同一概念。毕业生能否成功就业，归根结底决定于其心理因素、知识、能力等综合实力，决定于定位是否正确。在激烈竞争的职场上，面试是毕业生综合素质的比拼。设想如果毕业生面试时没有积极平和的心态，其能力和技巧怎能得以正常发挥？如果没有明确的求职目标或正确的职业定位，又如何能依靠技巧找到工作？在严格测试职业素养和考核职业技能情况下，技巧更是苍白无力。人们常说，“台上十分钟，台下十年功。”毕业生的成功面试过程，虽然一般不过几十分钟，但所反映出的气质、能力则是长期培育而形成，归根究底，面试是综合实力的比拼。技巧，或者说就业方法虽然重要，但只是毕业生综合实力的内容之一。在经验丰富的人力资源负责人面前，毕业生的所谓技巧不过是小儿游戏。毕业生能否成功就业，决定于心理、定位、能力、方法等要素。方法是达到目的桥梁，没有桥不行。但即使过桥也需要有良好的心理素质、正常的行走能力，并知晓过桥后要做什么，否则依然不能过桥或没有过桥意义。因此，就业指导更要突出和引导毕业生提高综合素质，鼓励毕业生在学习、校园生活和实践活动中不断增强自己适应企业和社会的能力，才利于实现成功就业。

第三，面试是对号入座。面试是用人单位挑选职工的关键环节。但他们要选择的是什么样的职工呢？许多人说，选择优秀的职工。但什么样的职工为优秀呢？是不是指那些名牌大学、高学历或学习成绩最好的毕业生？不一定。企事业单位有不同学校的择优标准。其用人结构呈金字塔型，既需要为数不多的管理者和领头技术人员，又需要更大比重的中层骨干和一线员工，即所谓的“二八”结构。这种结构，客观上要求单位挑选的职工是多层次的。将高学历毕业生放在技术性低的岗位是“大材小用”，迟早要跳槽；让低学历的人去搞科技攻关是“小马拉大车”，早晚要换岗；学习再好但性格内向的人搞公关，也会感到别扭、痛苦。单位选人，本质上是选择那些性格、兴趣、能力与岗位要求匹配的人员。因此与其说选优秀，不如说是选适用，只有适用才是最好的。这一理念对于树立毕业生求职自信心、避免盲目性具有十分重要的意义。有的毕业生常常为自己学历不高、学校牌子不硬、专业需求不好或者是女性而带有思想负担，并影响他们在职场的正常发挥。其实，这些毕业生自认为劣势的因素，对于有些职业或岗位反倒是优势。如外企的文秘、助理等工作，对女性的需求往往多于男性，这时，一般的劣势就变成了优势。有些不需要高学历的职位，本科生甚至专科生就能取胜研究生，因为让高学历者做低学历者的活，不仅成本高，而且不安心。总之，毕业生只要在求职中正确定位，并了解单位需求，学会对号入座，就能找到工作。话讲得绝对一点，每个人都应该有自己的职位。

结论：面试，对企业，不是选拔名、优、高，而是选择适用，实现人职匹配；对毕业生，面试不是自我营销，不能依赖技巧，而要凭实力打拚和积极的交流。

近年来，我们对面试经历了一个从表象到本质的认识过程，深入探讨面试规律，目的是引导毕业生跳出肤浅的应试和技巧观念，刻苦学习，积极实践，通过增强就业力，实现成功就业。

(责任编辑 朱宇)