

# 2023年面试工作规划说 升职面试提问工作计划(汇总5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。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 面试工作规划说篇一

在面试的时候对于这个问题，求职者不要为回答问题而回答问题，说自己的追求和目标是什么，如多少年内做到什么职位，而应该从自己的职业定位谈起。求职者可以从以下几方面出发：

### 1、设定一个与自己\*相关的长远目标

这个目标要和公司的工作有关但不要局限在企业内部（因为空间有限，会遭遇许多太过于细节的问题）。比如你应聘的是美容导师职位，美容导师的发展前景一般包括有美容院老板、产品经理、\*美容销售管理、培训讲师等，你可以结合自身的情况说说你的长远目标，以及为了这个目标，你所能够做的有哪些方面。对目标的清晰描述可以让自己更加\*，使招聘官认同你的学习和提升能力。

比如：我的职业定位是在xx领域，我希望在x年内成为公司的骨干，熟练掌握这方面的知识和技能，锻炼自己的xx和xx能力，积累工作经验，并在此基础上，能够获得公司进一步的培养，争取成为本领域内拔尖的人才，如：技术尖子或\*人才、销售精英、\*策划人才、如果合适做一个职业经理人。

注意，在描述的过程中，要着重在你想做些什么，而不是你想爬到什么级别。因为一个单纯的岗位名称是随时可以被取

代的，只有你真正的能力才是用人单位所看重的。要给面试官一个合理的理由；如我具备什么条件，目前在什么方面也有欠缺，通过完善的职业规划，我有理由达成我的职业目标，让面试官感觉到你的目标不是空洞的，而是掷地有声。

2、把这个目标分解，以1年，3年，5年的进度，逐步推进。

在每个阶段的描述中，记住，每个阶段都要说明你能为公司做出怎样的贡献，你能得到怎样的提高，这与你长远目标的关系在哪里。要想做好这个分解工作，首先需要你对自己有一个全面的认识 and 了解，这对于个人的发展十分重要，求职者务必要重视起来。

3、在此过程中，除了自己想办法不断充电，还要说一下你希望公司可以给你怎样的帮助。

在职场中，最好的结果莫过于员工和企业共同成长。因此，你可以表达出希望公司对自己提供一些帮助和支持，比如能够有岗位轮换的机会；或者能够参与各种项目等。这种积极学习的心态也是用人单位比较欣赏的。

4、强调自己的稳定的心态。

关于职业规划，很多求职者都会描述的很空洞。因此，在回答的过程中，要以一种稳定的心态去看待每一个过程和阶段。求职者可以从这种思维角度出发：不是公司给了你怎样的平台，你才能发挥自己的能力，而是倒过来看，只有自己的能力真正达到了一定的阶段，自然更多的职场机会以及晋升就会随之而来。

## 面试工作规划说篇二

很多面试官都会彻底考察一下应聘者的未来规划，根据这个规划考虑这个求职者的稳定\*。每个公司都想要招将这份工作

当作自己长期事业主线的人才，这样才能尽心尽力尽责。

## 1. 考察动机

考察是否将职业纳入人生的规划。比如铁定一年之后就是考公务员，现在是混一点金钱或者工作经验，虽然面试的时候说的很好，在工作上也可以看出来，所以这是自己一定要好好的考虑。必须要先说服自己，才可以说服别人。

关键的事情，要尊重自己的内心。

考察你对人生的规划能力。优秀的人都是对自己的人生有阶段\*规划的，有长期的规划也有短期的规划。工作是在此规划内，还只是出于无奈的选择，在这个问题里也可以得到体现。

考察求职者的事业心如何，事业心过小，过于懦弱会让人感觉做不成大事（详细可以参考罗永浩的演讲——我的奋斗看罗是如何讲述自己\*苦并最后取得一定成就的）。

事业心过旺，超出自身能力时，又会给人浮躁的感觉，所以切记不能放下大话。考察公司是否能提供你最看重的东西，有些人看重的是创业公司的产品，看重的是期权，一个公司的长期发展。

有的人更看重现金，或者多工作团队要求比较高，希望能有有经验的前辈带领，更好更快的在公司学习。

## 2. 应对策略

了解一个职位的发展历程，如以“产品经理”为例，前面一到两年是学习阶段，主要是学习业务和积累经验。

第二阶段三到四年是快速发展阶段，将自己前两年所学充分的运用在工作之中，并在实践过程中反省总结，做到成熟稳

重的，能在大型的项目中\*作并。

到五年及以上，则是一个只能在岗位上比较成熟的阶段，对产品的各种流程熟记于心，并且已经经历大大小小好几个完整的产品。有成功又失败，在产品方面可以算是一个有研究的人。

了解自己的\*格，并且对自己的兴趣爱好有一个充分的了解。是否可以在一个职位上长期的工作下去，和\*格还有愿景是有很大的关联的。

一直认为在准备面试的问题时，那一次次反复的追问，都是对自己内心深处愿望的发掘，只有诚实的面对自己才能面对别人。

否则，别人怎么看不出你眼里的犹豫呢？毕竟大家都是身经百战的人。关于未来五年的规划，可以是全方位立体式的，从职位，心智，能力等各方面入手。

总结：每一个规划都是对自己的负责，从心出发。

## 面试工作规划说篇三

通过采访数学学院大四优秀学长，介绍他们大学生活的经历，展开对他们在本科期间的学习方法、专业兴趣的探讨，借鉴他们对未来发展方向的畅想规划，收集他们对学弟学妹们大学生活的几点建议，和关于大学生就业考研问题的指导。

\*\*学院此次举办“职业生涯人物访谈”活动旨在提供一个平台，让广大同学能够认清自己的前路，更好的了解社会和企业对于人才专业知识及职场素养需求标准，解决部分初入大学的新生关于“职业目标”的三个难题：没有职业目标、有目标却无实现自我价值的途径而陷入幻想空想、对职业愿望缺乏全面深入认识以致于脱离现实。此次活动能够提供

一个与有成功经验的人士交流的机会，得到其对大学生生活规划方面的建议，使同学们能够在把握住主要任务的同时让自己的大学生生活更加丰富多彩。

**\*\*学院科技与创新协会 职业规划兴趣小组**

活动时间：

10月07日：科协职业规划小组介绍人物访谈活动，招募采访志愿者；

10月13日：对志愿者进行培训，说明采访细节；

10月21日晚：再次核实采访人数、职责；

10月22日：正式采访。

活动地点：待定

活动地点

访谈对象：待定

访谈方式：以座谈形式展开，面对面采访。

1. 前期准备阶段

(1) 联系与本学院专业相关的优秀学长，详细整理人物资料（姓名、考研或保研、职业领域、光辉经历、照片）。

(2) 由职业规划小组人员在学院内宣传，招募采访志愿者。宣传形式为：海报+宣传单+辅导员通知+社团成员宣传。

(3) 对参加采访的干事、志愿者进行简单培训、分组、分工。

## 2. 采访实施阶段

(1) 再次确定采访人数、职责，检查采访所需物品（相机、纸笔）。

(2) 以事先准备好的访谈提纲为基础，依事先的分组分工对受访者进行访谈（灵活处理）。

(3) 采访结束，向生涯人物表示感谢，带领采访人员离开。

## 3. 后期总结阶段

(1) 由采访人员根据访谈记录写新闻稿。

(2) 对采访人员的记录内容、照片进行处理，制作刊物。

(3) 召集参与访谈的干事，收集他们关于活动策划、宣传以及对访谈过程的意见和建议。

(4) 要求访谈小组组长针对本次活动做成总结ppt电子版，可使用部分访谈照片）。

注意：

### 1. 宣传

(1) 大海报 2 张，分别贴于大一男女宿舍楼下。

(2) 制作传单，由干事向大一同学分发。

(3) 辅导员口头通知。

(4) 由本社成员宣传。

对采访志愿者分组的要求：

## 2. 对采访志愿者分组的要求：

- (1) 每个成员的职业愿望应该是相同或相近的。
- (2) 每个成员的职责尽量明确，并确定一位成员为小组长。
- (3) 每组成员不超过 4 个。
- (4) 访谈时做好记录、拍照工作。

## 3. 对所有采访者的要求

- (1) 面谈时一定要守时守礼，不浪费他人时间。
- (2) 访谈小组成员在活动前设计出访谈提纲，可围绕以下要点进行：专业行业、单位名称、职业（职位）、工作性质类型、主要内容、任职资格、所需技能、市场前景、行业相关信息、工资福利等。
- (3) 采访前做好准备，生涯人物可能会问采访者的职业兴趣和求职意向。
- (4) 注意着装和仪表，文明礼貌，措辞得体。
- (5) 尊重被采访者，注意保护他们的信息安全和个人隐私。

相机、签字笔、记事本、双面胶等。

### 1、此次活动主要负责人：

### 2、前期宣传：宣传部、职业规划兴趣小组；

### 3、招募采访志愿者负责人：

### 4、对志愿者进行培训人员：

5、人物采访带队负责人：

宣传单 200 份：30 元

刊物制作费：150 元

奖品：120 元

其他（车费、饮料）：90 元

总计：390 元

## 面试工作规划说篇四

您好，很高兴为您解答：

作为一名hr新人，招聘工作看似简单，要想做得精，却要花一定的心思。招聘就是为企业招到合适的人才。公司企业是人的集合体，企业的文化靠员工体现，市场靠员工去开拓，产品靠员工开发……一切的一切都靠员工去做，所以企业的竞争实质上就是人才的竞争，一流的企业拥有一流的人才，一流的人才创造一流的企业，所以招聘对企业的发展至关重要，招聘的首要工作是了解招聘者。

### 一、了解招聘者

现在找工作很流行的标准是“钱多事少离家近，位高权重责任轻”，这当然不能代表全部求职者的标准，但反映了很大一部分人的工作向往：高工资、离家近、有权、责任少。求职者为何会选择本企业，原因很多，除了前面提到的外主要还有，1就业安全感。本企业的福工福利，是否会出经常下岗等。2发展前景。本企业的考核标准、激励机制、岗位轮换、晋升制度等。3企业文化。企业内部信息的分享方式、长期战略、企业理念等。4面试方式。这点很多企业都不太注重，也没意

识到，其实，不少应聘者在面试的过程中未受到足够的尊重，该应聘者可能以后都不会再考虑该企业。5应聘者的个性与特殊性。比如他女朋友在该企业等。

除了上述的一些常见原因，还有其他的很多原因，但即使用该应聘者进入了该企业，要现实上述的期望，他的直接领导者极为关键。所以很多应聘者都急切地希望了解他将来的部门经理到底如何，是否好沟通，对下属是否严格，在下属做的不妥或不对或未达到预期目标时，是否会有耐心去教导他们，还是指责多于教导。

## 二、识别职位空缺，采取相应策略

目前，很少大公司利用员工推荐这种方式来招聘员工，我觉得这种方式不仅在小企业小公司中流行，在大公司中也应流行起来，通过员工介绍，至少比一个完全不了解的人要安全，而且员工也会感觉一种幸福感，因为帮朋友找了工作，同时跟熟悉的人在一起工作，心情也会愉悦许多。企业可以通过对介绍人予以一定物质奖励鼓励员工工作中介人。

## 三、面试

在实践中，人力资源部在招聘时很容易与需招聘员工的部门发生冲突，比如，招销售员工，需要销售经理出席面试，但他确好有客户要见。所以要处理好人力资源与其他部门之间的关系，可以为部门经理制作一个任务清单，左边写上人力资源部的职责，右边写上部门经理相应的职责，这样清晰简明，部门经理一看就知道在哪一环节该做什么事，也就不会出现在临时请他出席时产生的矛盾。

那部门经理具体有哪些职责呢？主要有以下几方面：1、描述公司的经营范围，企业的性质、规模；2、企业历史；3、工作环境；4、发展机会；在招聘前一定要统一说法，精确，比如应聘者问到贵公司规模时，就应具体到有多少人，而不能

含糊不清，要给应聘者很专业的感觉以增加他对公司的好感。哪些该说哪些不该说都讲明，因为在应聘者当中，并非所有人都是来应聘的，当中可能有做调查的，有竞争企业中的员工，当他们问到贵公司下一季度将开发什么产品时，这就不应该说。在面试完了之后，部门经理是最终做雇用决定的人，人力资源部起辅助作用，因为部门经理对所需人才需具备的能力非常了解，而且将来也是在他部门下工作，所以由他来决定较合适。

面试的方式主要有以下三种：1、顺序性面试。就是通过逐级选才，这样能节约上级管理者的时间，但需要有足够的生源作保证，校园招聘一般采用这种方式；2、系列化面试。就是一个部门一个门过，人力资源部面试通过后转市场部面试，若再通过则转财务部面试；3、小组面试。就是各部门主管同时对应聘者进行面试，这样速度快，不过给应聘者极大压力，对招聘底层员工时一般不宜采用。

据统计整个面试过程中，做到十全十美，准确率也只有66%，所以我们更要把每个步骤都尽量做到最好。一般按下面步骤面试比较好。

第一，要求应聘者填求职申请表。内容包括应聘者的姓名、健康状况、联系方式、教育背景、英语水平、计算机技能、工作经历、原公司的证明人及其电话，最下面注明“本人以上情况皆属实，否则愿无条件接受辞退”，这样是为了要求求职者在填写时能尽量真实，最后一项是针对关键性职位设计的，以作取证用。招聘人员拿到该申请表后，要认真看，找出其中疑点，准备好针对每个应聘者的问题。

第二，具体事项及技巧。面试主考官可早到几分钟去观察应聘者的场外表现，这时他的表现是真实的。比如公司需招销售员工，在面试前一应聘者与前台小姐谈得情投意合，这说明这人沟通能力不错，若是招一技术工程师或程序员，这就可能对他不是很吻合。如果应聘者只是一人，而且该职位极

为重要，那么主考官可在门口亲迎他到面试室。面试开始时，主考官应该介绍自己是谁，是本次面试的主考官，本次面试大概需要多长时间，如若通过，总共会有几场面试，时间分别是什么时候，确保应聘者是否坐的舒适，然后再介绍本公司的基本情况，这控制在五分钟内。接着可寒暄几句，拉拉家常，拉近距离，这部分控制在10分钟。最后，可说下面我们就您的简历主要谈下以下三个问题。就其申请表的各个疑点进行提问，比如出现工作空档的真正原因，频繁地换工作的原因，最近学习了哪些技能等。

在面试过程中，招聘单位最怕的是应聘者不说实话，那么我们就应掌一些技巧，尽理获得真实的信息。

1、采用star模式，只问过去的事，即根据人们过去的具体行为来预测其未来行为并对其能力进行测评。其中s即situation代表应聘者曾面临的情况t即task代表应聘者要承担的任务a即action代表应聘者已采取的行动r即result代表应聘者在采取行动后出现的结果s和t回答的做的某件事情为什么会发生a回答的是当时是如何做的r回答的是做出某种行动后有怎样的效果。这种方法是以为行为为基础，与情景面试较相似，被面试者的行动往往是导致绩效的关键行为，可以更有效地测试出应聘者与该职位的适合程度。

2、当某个问题应聘者不知如何回答时，若该问题至关重要那么可问些类似的问题或通引导应聘者来回答，若不是很重要就跳过。

3、情景模拟。比如假设我们公司若招了你，一天在你上班时，有位顾客投诉，但是这时你的上司又急着要你去见一位客户，其他同事又都在忙，你将如何处理。

4、做笔记，在做笔记前先向应聘者说明我会在面试过程中做笔记，不能让应聘者看到写的是什么，只能听，不下任何结

论，以防止影响后面的人。

5、倾听，在面试过程中尽量不打断应聘者的话，不接电话，不签字，全面地听。

6、控制面试进程，在面试过程中要掌握主动权，切不可说“你谈谈你自己吧”之类的话，因为每个应聘者都会挑着自己的长处说，这样下来，在评估时很难以比较，因为维度不一样。一定要针对该工作所需技能进行提问。当对方话过多时，主考官可东张西望，或说“你讲的非常好，我们看看下一问题”或“那你针对当中某件事是如何处理的”同时手心向心按示意应聘者停下来。当若示意对方多说时可手心向上。

7、维护候选人的自尊。这点未为大多数公司的意识到，应聘在面试过程中受到尊重后，会对该公司产生好感，并且会与朋友讲，宣扬本公司；若未受到尊重，就会带来负面影响。

8、辨别应聘者话的真假。若应聘者回答问题时非常的流利，可打断他，说“很抱歉，刚才那段我没听清，能否再重复一遍，如果应聘者是事先背好的，那么他就会不知道说到哪了，重复的时候结结巴巴。说谎时人通常会有以下表现，眼神游离不定，手势与话语不搭配，前后姿势变化大，面部表情不协调，据心理学家观察，姿体语言反映了真实信息的55%，所以要注意观察应聘者的动作神态。

面试前可通过握手、微笑、点头等给应聘者留下好的第一印象；面试过程中对他称赞、夸他很精神等；面试结束后，握手告别，对他能来面试表示真诚的感谢。

#### 四、后续工作

对面试过程中的笔记进行整理，确定衡量应聘者是否适合该职位的维度，并对各项进行打分。在打分过程中，要防止进

入一些误区：1、偏爱像自己或亲人的应聘者；2、晕轮效应；3、相比错误，最好的未必就是最合适的，以职位的维度比人，而不在应聘者找一标杆，其他应聘者都跟他比；4、首因效应与近因效应；5、使用一些不相关的信息；6、盲点，比如招聘者自己有些粗心，该应聘者也有些粗心，若其应聘的是财务会计类的职位，那么千万不能因能容忍自己而包容他的这个缺点。

## 面试工作规划说篇五

什么？不可能？！

比如看第一条（通常第一条也是最重要的）：以产品体验为核心，通过用户调研、反馈收集和数据分析等方式，与用户沟通，获取用户需求，提炼有效的产品和运营方向。

从这条里面，我们可以分析预测出几个关键点：

a.“以产品体验为核心”意味着：虽然你负责运营，对方希望你懂产品，并且能更多的介入到产品中(事实上很多创业公司的运营总监常常都是兼任产品经理)。这时候你就可以把之前工作经历中关于产品的工作提炼出来并且包装一下说出来。

b.“通过用户调研、反馈收集和数据分析等方式”这里面有个关键词是“数据分析”。要是你有数据分析的学术背景，比如数学专业出身，或者之前的运营营销工作非常依赖于数据反馈，又或者之前介入过数据分析的项目。要是都没有，你就说说你爱炒股特别喜欢看k线图的事儿，也许也能中，哈哈！

c.“与用户沟通，获取用户需求”这里面能拆分出好多点：比如用户调研的方法、工作经历用户视角的思维方式。这就是一个又一个框子，你要有合适的料，都可以往里面填。接下来的分析思路都类似，就不赘述了。