

面试时紧张怎么办

作为被“拷问”的求职者一方，很多第一次即初次面试的人员，都会感到强烈的紧张和不安，无形之中就陷入了压力及被动的状态，面试紧张怎么办？这回让求职者因为拘谨而表现不足，直接影响面试成绩。

在面试中，在决定面试成败的因素中，求职者专业技能、岗位匹配度等这些面试官重点考查的因素会占 80%，个人心理状态、应对能力占 20%，但 80%的面试成功率就源于这 20%的心理战术，所以面试紧张怎么办？

这里，提供几种克服紧张的方法：

1、要做好充分的准备工作，预计到自己临场可能很紧张，应事先举办模拟面试，找出可能存在的问题与不足，增强自己克服紧张的自信心；

2、反复告诫自己，不要把一次面试的得失看得太重要，应该明白，自己紧张，你的竞争对手也不轻松，也有可能出差错，甚至可能不如你，同等条件下，谁克服了紧张，大方、镇定、从容地回答每个提问，谁就会取得胜利；

3、不要急着回答问题，主考官问完问题后，求职者可以考虑三五秒钟后再作回答，在回答面试题时，需要清晰表述自己的看法和情况，否则你一旦意识到自己语无伦次，会更紧张，结果导致面试难以取得应用的效果，所以切记，面试从头至尾声，讲话不急不慢，逻辑严密，条理清楚，让人信服。

另外，如何给考官留下好印象，在面试的环节赢得与考官的心理战，你需要明白以下两点面试心理学：

首因效应：

给企业留下完美第一印象

首因效应是指人与人第一次交往中给对方留下的印象，在简历印象的基础上，

求职面试时要巩固 HR 对自己最初的积极评价，给企业留下完美的第一印象，除了面试着装，其次，要善于运用表情语言、肢体语言为整体印象加分，自信、饱满的精神状态可通过礼貌性的问好、微笑、握手等方式来展现。

自己人效应：

融入企业的隐形策略

自己人效应是指对方把你与自己归为同一类型的人，对“自己人”说话更有信任感，也更容易接受。求职者要得到这一面试效果，就要将自己的角色置身于企业所需，让面试官感受到求职者与企业的匹配度与融合性。

希望以上的面试心理学能够帮助你克服紧张的情绪，读懂考官心理特征，做到“明明白白他的心”，就能变被动为主动。