

最重要的问题:你有没有男朋友? 应聘面试遭遇变态考题

文 / 本报记者 金梁

找份工作,对方要求既年轻,又漂亮,还有个条件必须是未婚,哪有这么苛刻的公司?是招空姐,还是替老板招女秘书啊?这些答案都不对,遇到这怪事的小琴说,她面试的可是一家很正规的大公司,那究竟是怎么回事呢?

一要年轻,二要漂亮,三呢就是未婚

小琴 行政助理

去年上半年,我刚从一家小公司辞职出来,之前做的是类似经理助理的工作。后来看中了一家大型的IT企业,很多大学毕业生挤破头都想进这家公司,应该说还是不错的,我应聘的职位是行政助理。

第一次到对方公司,前台二话没说,先把我领进一间空着的办公室,进去一看,发现N多人趴在桌上填答卷,跟我一样都是来应聘的。这时,一位中年妇女拿来一堆卷子,说第一场是笔试,然后就开始让我填卷子了。题目我真的记不得了,当时我认为都是些很变态的题目,据说很多500强的企业都爱拿这些题目考应聘者。说实在的,如果真要准确回答这些题目,我估计一个都答不出来,那些题太绕了,后来我就随便写了几个答案上去,这样至少卷面算是填满了,然后交卷走人。

我以为自己肯定没戏,结果第二天,对方HR竟然又来电话了,说笔试通过,请我去参加他们的复试,我当时还以为他们找错人了。

到了面试那天,我好好装扮一番去了。在前台发现另外还有三个女孩子,一个比一个漂亮,都只有二十几岁。大概十分钟后,有人请我们四个一起去会议室,进去后我们几乎是不约而同地倒吸了一口气。会议室的光线不是很好,但看得出来这里很气派。宽敞的会议室中间是张巨大的椭圆形会议桌,四周是配套的椅子。桌子正对门的一边坐了四个中年女人,年纪都在40岁左右,穿得蛮时尚的,估计这几个人职位都不低。

我们四人并排坐一起后,面试就开始了。这次出的题目还算可以,例如办公用品的供应商要涨价,你该怎么解决?公司要请一位教授来演讲,你怎么说服她?还要让我们当面说出自己的优缺点和另外几个竞聘者的优缺点。

但是,答题方式很BT。大家都看过幸运52吧?我们面试的方式简直和它一模一样。刚开始是分别提问,然后让我们分别回答。到了后来又开始是抢答了,弄得大家紧张死了。最后,居然还来个演讲。那我心里就觉得怪怪的,但是想着人家大公司嘛,毕竟不一样,说不定大公司面试就这么严格的呢。

后来那几个中年女人互相看一眼,说你们先出去,一会儿我们会单独叫你们进来,再进行第三场面试。唉,真是无奈啊,谁让我们是求职的呢?

第三场面试我是第二个进去的,还没来得及跟前面那个女孩子打听面试的内容。我进去后,还是在原来的位置坐下,刚坐稳,对方一位中年女人抛出这一个问题:你有男朋友吗?

我当时一愣,没反应过来,哪里有应聘问这种问题啊,因为那会刚跟男友分手,所以我说没有。那几个女人竟然互相看一眼,脸上露了点笑容出来,态度比刚才好多了。接着又问了些家里的情况和个人情况,最后才稍微问了些以前的工作经历。说到我以前的工作经历,她们脸上不屑的表情很明显,并说了以前你呆的是小公司,我们大公司不是这样操作的之类的话。

最后她们问我还有没有其他问题,我想了想,说我对贵公司的了解仅限于网上查到的那些,希望能多了解些公司和这个职位的相关情况。她们又对视了一眼,其中一位中年女人干咳了两声说:“这个嘛,其实你也看到了,这次来面试的四个人啊,就是你们几个,一个比一个年轻漂亮。为什么呢?因为我们公司是IT企业,技术人员很多,这个技术人员嘛,大多都是年轻的男性,现在我们公司发展很快,工作压力也很大。这些年轻人啊,很多没有解决个人问题,所以我们希望招进来的小姑娘呢,一是要年轻,二是要漂亮,三呢就是要未婚,没有男朋友的。这个么,我们也不用瞒你,反正就是这么个意思。”

我一听完,当场差点晕倒,太荒唐了。但我还是有礼貌的笑着问:请问这方面的原因占多少比例?刚才说话那女人迟疑了一下说:“这是主要目的吧,其实我们不是很缺人。”

我拎起包站起来说:“不好意思,这份工作我想我不合适。”于是说再见,走人。



【关于面试】

面试前,也得查查单位的负面报道

有关面试遭遇过的事情,稀奇古怪的太多了,但像小琴那么BT的事算是少数,不知情的人还以为这是选秀呢。不论是大公司,还是小公司,在面试选人这方面都有自己的的一套,有的看重经验,有人看重能力,也有的看重人品,像小琴面试的那家公司看重的是性别……

面试很多时候都是不平等的,大多只是考官考你问题,而你只有回答的份,因此在很多人心里有一种不平衡在。一位网名叫碧雪秋月的MM说:“我最不喜欢一大群人在一起的面试,然后每个人要轮流介绍自己啦,最后往往还会有个总结陈词之类的发言。”

网友小李飞涛也是一肚子的牢骚:“还有单位叫你过去别迟到,到了应聘单位却让你一等一个小时,等就算了,最后谈了两三句话就完事,这种单位是最藐视人的。”因此很多人评价说,有时候一家公司好不好,直接就可以从面试的细节上看出。

中华英才网的人力资源专家颜丽娜说,

很多时候,我们去求职,看到的只是公开宣传的资料,甚至有很多求职者只是冲着“广告宣传带来的知名度”去求职。小琴也正是看着这些广告去求职的,有时候就会误入歧途。

求职之前,有一个工作是应当要做的,就是去尽可能调查这家企业的背景、发展史、企业文化,最近几年的盈利状况以及正面和负面的宣传报道。总之,就是拨除广告的光彩,去尽可能了解内部员工感受到的真实一面。

那么该如何了解这些真正的背景呢?有这么些途径:该公司的网站、当地的门户网站;行业类专题报道;如果能看得到该企业的内部刊物最好,一般前台都会放,在面试时可以借来看一下;人才市场发布的一些第三方评价报道等。“在第一轮面试前去收集相关的信息,然后在第一轮面试(指的是对话面试)时,抓住提问的机会,去求证。应聘者要敢于提问,才能更真实地了解求职的企业。”

(如果你在职场也有一些趣事,不妨加QQ:452591626来一起聊聊。)