

# 2023年事业单位面谈是回答题 教师面谈 心得体会(模板10篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 事业单位面谈是回答题篇一

教师面谈是教师与家长之间的一种重要沟通方式，目的是为了更好地了解学生的学习情况和生活状况，共同制定更适合学生的学习计划。在我参与的几次教师面谈中，我深刻地体会到了它的重要性和价值。本文将从面谈的准备工作、面谈时的沟通技巧、面谈中的交流内容、取得的成效以及对我个人的启发等方面进行阐述，分享我的心得体会。

### 一、准备工作方面

在进行教师面谈前，做好充分的准备工作是至关重要的。首先，我会提前收集学生在各个方面的情况，包括学习成绩、课堂表现、与同学关系、家庭背景等。其次，我会阅读学生的学习档案和家长填写的教育问卷，了解学生的优点和不足之处。最后，我会制定面谈的目标和希望达到的效果，为面谈中的交流做好准备。这些准备工作能够使我在面谈中更加有针对性地与家长交流，提供更好的教育建议。

### 二、沟通技巧方面

在面谈的过程中，我学到了一些有效的沟通技巧。首先，我会保持姿态端正、面带微笑，表达出自己对家长和学生的关注和尊重。其次，我会注意倾听家长的意见和想法，不中断他们的发言，提出一些开放性的问题，鼓励他们发表更多的

看法。最后，我会用简洁明了的语言进行交流，避免使用过于专业化的术语，使家长能够更好地理解和接受我的建议。这些沟通技巧能够增进与家长的良好沟通，从而实现教育目标。

### 三、交流内容方面

在教师面谈中，我会从多个方面与家长进行交流。首先，我会肯定学生的优点和进步，鼓励他们继续努力。其次，我会指出学生存在的不足之处，并与家长共同寻找办法来改进。再次，我会与家长讨论学生的学习计划和目标，并制定具体的实施方案。最后，我会与家长分享一些学习方法和技巧，以帮助他们更好地辅导孩子。通过这些交流内容，家长能够更好地了解孩子的学习情况，并与我共同制定提高学习成绩的计划。

### 四、取得的成效方面

通过教师面谈，我取得了一些显著的成效。首先，我发现学生在家庭环境的影响下，他们的学习成绩和学习态度得到了明显的改善。其次，我注意到学生与家长之间的沟通更加顺畅，家长对孩子的学习情况有了更清晰的了解。再次，我收到了家长的反馈，他们表示通过面谈后，他们更了解自己孩子在学校中的表现，并能根据我的建议采取相应的措施。这些成效证明了教师面谈对促进学生成长和家校合作的重要性。

### 五、个人启发方面

教师面谈不仅对学生和家长有着积极的影响，对于我个人也有着很大的启发。首先，它让我更加深入地了解每一个学生的学习情况和生活背景，从而更好地设计教学计划和教育方案。其次，它提高了我的沟通能力和倾听能力，使我能够更好地与学生和家长建立良好的关系。再次，它让我认识到家校合作对学生的成长和发展有着重要的影响，强调了教师和

家长之间的密切合作。这些个人启发让我成为一名更好的教师。

总之，教师面谈对于学生的发展和家校合作至关重要。通过充分的准备工作，运用有效的沟通技巧，与家长进行全面的交流，取得了一些显著的成效。同时，教师面谈也让我个人从中受益匪浅，对提高自己的教育水平起到了积极的推动作用。我相信，在以后的教学工作中，我将更加重视教师面谈，并不断完善自己的沟通技巧和交流内容，以更好地服务于学生和家

## 事业单位面谈是回答题篇二

某某某某有限公司总经理室：

各位领导，我带着复杂的心情写这封次致信。由于您对我的能力的信任，使我得以加入公司，并且在短短的两年间获得了许多的机遇和挑战。经过这两年在公司从事的某某开发和某某管理工作，使我在某某开发，某某管理等领域学到了很多知识、积累了一定的经验。对此我深怀感激！

由于薪金的原因，我不得不向公司提出申请，并希望能于今年某月某某日正式离职。对于由此为公司造成的不便，我深感抱歉。但同时也希望公司能体恤我的个人实际，对我的申请予以考虑并批准为盼。

此致

敬礼

申请人：

年月日

# 事业单位面谈是回答题篇三

## 第一段：引言（150字）

教师面谈是教师与家长之间的一种重要的沟通方式，通过面谈，教师能够了解学生的学习情况、家庭背景和个人需求，同时也能够向家长传达学校的教育理念和教育目标。在过去的几年中，我参与了许多教师面谈，并从中获得了许多宝贵的经验和体会。在本文中，我将分享一些我个人在教师面谈中学到的经验和体会。

## 第二段：面谈前准备（250字）

在每次面谈前，我都会进行充分的准备。首先，我会收集学生平时的学习情况，包括课堂表现、作业完成情况和考试成绩等。这有助于我了解学生的整体学习情况，并为面谈做好准备。其次，我会预先思考一些可能的问题，以便能够更好地回答家长的疑问。此外，我还会查阅一些专业书籍和文章，提升自己的专业水平，以便能够更好地指导学生和家长。面谈前的准备对于有效的沟通至关重要，它能够让我更有自信地与家长交流，并更好地达到教育目标。

## 第三段：面谈技巧（300字）

在面谈过程中，我运用了一些有效的技巧来建立良好的沟通。首先，我会以开放式的问题引导家长讲述学生的情况，如“请您谈谈您对孩子的期望”，这能够让家长自由地表达观点和想法。其次，我会倾听家长的意见和建议，并且尽量采纳他们的建议，以建立共同的合作关系。同时，我也会向家长传达学校的教育理念和教育目标，以加强家校之间的合作和共识。最后，我会对面谈进行总结和反思，以便能够提升自己的面谈技巧，并为下一次面谈做好准备。

## 第四段：面谈收获（300字）

通过多次的面谈，我获得了许多宝贵的收获。第一，通过与家长的面谈，我能够更好地了解学生的家庭背景和个人需求，这有助于个性化教育的实施。第二，面谈让我更加了解学生，在面谈中我能够发现学生的优点和潜力，从而更好地激发他们的学习动力。第三，面谈促进了与家长之间的合作和共识，家长也通过面谈更加了解学校的教育理念和教育目标。第四，面谈也为我提供了一个反思自己教学的机会，通过家长的反馈，我能够了解自己的不足并不断提升自己的教育水平。

#### 第五段：结语（200字）

教师面谈是一种重要的教育沟通方式，它通过教师和家长之间的互动，促进了学生个体发展和家校合作。通过多次的面谈，我学到了很多面谈的技巧和经验，并且获得了许多宝贵的收获。我相信，在今后的教学工作中，我会继续运用这些经验和技巧，不断提升自己的面谈能力，并更好地为学生和家长提供教育服务。同时，我也希望能够与更多的教师分享我的经验和体会，共同进步、共同成长。

## 事业单位面谈是回答题篇四

离职类别：自愿离职非自愿离职公司原因

a□薪金低b□福利不够c□工作环境d□不满意公司的政策和措施

e□没有事业发展机会f□缺少培训和机会g□工作量太少和太枯燥

h□工作量太大i□同事关系不融洽j□与上司关系不融洽外部原因

k□找到更好的工作l□自己经营生意m□家庭原因n□回校深造

o□健康原因p□转换行业

其他原因：

q□自动离职r□解聘/开除

个人意见

请就以下问题发表你个人意见：

1你对公司总的感觉怎样？

2你对公司的制度满意吗？

3你觉得公司所提供的培训是否达到你的要求？

4你对报酬感觉如何？

5你认为公司的福利计划如何？

6你认为公司为你工作创造了良好的条件吗？

7你认为公司为你提供的职位可以让你的技能和专长得到发挥吗？

8你觉得公司管理阶层听取意见及作出的改善程度怎样？

9你对你的主管愿意和解答问题及协助你解决困难的评价怎样？

10在工作中你与同事合作得怎么样？

建议：（我们可以做些什么让你继续留在我们公司？）

## 事业单位面谈是回答题篇五

近年来，随着社会的发展，企业管理与人才培养的重要性日

益凸显。而纪律面谈作为一种特殊的沟通方式，对于企业的发展 and 员工的成长起到了重要的推动作用。在参与了多次纪律面谈的过程中，我深深地体会到了其带给我的启发和改变。以下是我对纪律面谈的一些心得体会。

首先，纪律面谈是一种激励与约束相结合的管理方式。在参与纪律面谈的过程中，我发现领导者往往通过正面的激励和负面的警示来影响员工的工作态度和行为习惯。有时候我们的表现被领导者赞赏，领导者会开展引导性的谈话，鼓励我们继续保持良好的表现。而当我们犯错或者工作不合规范时，领导者会严厉批评，警示我们警醒自省，重新调整工作态度。通过这种激励与约束相结合的方式，纪律面谈使我们更加懂得了工作中的规则 and 标准，从而提高了我们的工作质量和效率。

其次，纪律面谈帮助我认识到了自身的不足 and 成长需求。在一次纪律面谈中，我被领导者指出在协作能力方面的不足，并提出了改进的建议。当时，我感到受到了一定的打击 and 挫折，但随之而来的是我对自身的重新审视 and 成长的渴望。我努力思考自己在协作过程中出现问题的原因，并主动向同事 and 领导请教，寻求改进的方法。通过这一过程，我不仅发现了自己的不足，而且意识到了通过学习和积极的改进，自己可以在这一方面取得进步。纪律面谈为我们开启了自我提高的大门，让我们更加深刻地认识到自身的成长需求。

另外，纪律面谈提供了一个对话的平台，增强了员工与领导之间的沟通 and 信任。通过纪律面谈，我们可以和领导者坦诚地交流工作中遇到的问题、自己的想法 and 需求。领导者也会真诚地给予我们支持和帮助。通过这种交流，我们感受到了领导者对我们的关心和重视，同时也更加深入地了解了领导者的期望 and 目标。这种良好的沟通 and 信任关系对于企业的发展 and 员工的个人成长都是至关重要的。

最后，纪律面谈也取得了良好的成效。通过纪律面谈，我们

能够及时了解个人的工作表现和团队的整体情况。同时，纪律面谈还为我们提供了改进的机会，让我们不断地总结经验教训，形成改进的方案，从而促进团队和个人的进步。通过持续性的纪律面谈，我们的工作能力、执行力和沟通能力都得到了有效的提升，为整个团队的发展起到了积极的推动作用。

综上所述，纪律面谈作为一种特殊的沟通方式，对于企业的发展 and 员工的成长有着重要的影响。通过纪律面谈，我们能够得到领导者的激励和约束，认识到自身的不足并寻求改进的途径，加强与领导者之间的沟通和信任，取得了良好的成效。纪律面谈的实施不仅是企业管理的需要，更是员工个人成长的机遇。因此，我相信纪律面谈将在未来的企业管理中发挥越来越重要的作用。

## 事业单位面谈是回答题篇六

第一段（引入）：

教师面谈是家长与教师之间的一种沟通方式，通过面谈，家长可以了解孩子的学习情况和行为表现，了解孩子在学校的表现和遇到的困难，同时也给教师提供了一个了解家庭环境和学生背景的机会。最近，我参加了一次教师面谈活动，让我受益匪浅。

第二段（过程）：

这次面谈活动中，我与多位家长进行了交流。首先，我耐心听取了家长的意见和反馈，了解他们对学校教育的期望和关心的问题。接着，我向家长汇报了孩子在学校的学习情况、行为表现以及与同学之间的关系。在交流过程中，我也表达了自己对孩子的观察和评价，以及对孩子在今后学习和成长方面的期望。最后，我和家长一起探讨了对孩子学习的具体指导措施和家校合作的方式。



### 第三段（感受）：

通过这次教师面谈，我深切感受到了家长对孩子教育的关切和重视。他们对孩子的学习成绩、学习方法以及综合素质的培养都非常重视，并希望能够与学校共同努力，实现孩子的全面发展。面谈期间，家长们也积极分享了自己的教育经验和孩子在家中的特点，使我对孩子有了更全面和准确的了解。同时，家长们也提出了一些关于学校教育的建议和期望，这些反馈对于学校改进教育教学工作具有重要的指导意义。

### 第四段（反思）：

在这次面谈中，我也深刻反思了自己的教育方式和教学方法。通过家长的反馈和交流，我意识到在一些方面还存在欠缺和不足。比如，对于学习成绩不太优秀的学生，我应该更多地给予关注和鼓励，帮助他们树立正确的学习观念，并提供更多的学习资源和指导。同时，我也意识到在培养学生综合素质方面的工作还需要加强，要注重培养他们的创新思维、沟通能力和团队合作精神。回想起以往的教学工作，我发现自己偶尔会过于关注学生的学习成绩，而忽略了他们的个性和兴趣发展，这是我需要改变和提升的地方。

### 第五段（总结）：

在今后的教育教学工作中，我将根据家长的意见和反馈，针对不同学生制定个性化的教学计划和指导方案，帮助他们充分发展潜力，实现全面发展。同时，我也将加强与家长的沟通和合作，建立良好的家校合作关系，共同为孩子的成长和发展努力。教师面谈作为一种重要的沟通方式，不仅能促进家校之间的友好交流，还能为教育教学工作提供重要的参考和指导。相信在家长和教师的共同努力下，孩子们的成长和发展一定会取得更好的成绩和更多的进步。

## 事业单位面谈是回答题篇七

与即将离职的员工进行坦诚的交流，可以消释彼此的误解，了解企业存在的问题，明了管理的得失。李树新是一家电子配件公司的客户服务工程师，服务的客户都是大型电子企业。因为李树新技术好且为人灵活，客户对他的服务都很满意，在业内也小有名气。于是，一些客户企业和直接竞争对手a公司都许以高薪向他发出加盟的邀请。经过一番犹豫后，李树新向公司提出了辞职，一来想看看公司对他的重视程度，二来也想找个更广阔的发展平台。

出乎意料，公司并未对他进行挽留，离职手续办得意外顺利。这让李树新有些失落，对公司的一些依恋和感情也荡然无存。他原来是决定去一家可称作业内巨头的客户企业，现在一赌气，去了竞争对手a公司。不长的时间里，李树新原来服务过的大部分客户都成了a公司的合作伙伴。虽然这与原公司的一次质量事故有关系，但李树新良好的人脉关系也起到了关键作用。

如果原来的公司重视李树新的离职，并专门进行一次离职谈话，结果将会如何呢？或许，他会留下来加强客户服务，继续把好质量关，不致出现后来的质量事故；或许，他会去客户企业工作，更加巩固与公司的关系。如此，离职谈话不用企业额外付出成本，却可以收到很多意想不到的效果。

### 离职谈话好处多

与即将离职的员工进行坦诚的交流，可以消释彼此的误解，了解企业存在的问题，明了管理的得失：可谓好处多多。

1. 谈话留人：对一些骨干员工的离职，企业坦诚相处，花时间和员工沟通，可了解他们心里的真实想法。有些离职决定做得比较草率的员工，或是对离职本身就犹疑不决的员工，

谈话可以让其改变主意。某企业员工小刘，因为不服从公司调动，提出辞职，在离职谈话时，谈着谈着，感受到公司对自己的关注，觉得还是留在公司好，最终又决定留下来，后来成为公司开拓海外市场的功臣。

2. 发现制度问题：企业的某些制度，在公司内部看或许没有什么问题，但如果放在竞争环境下，可能已经为市场所淘汰，不利于企业发展。某通信产品企业，在一段时间里，员工流失率居高不下，经营者百思不明其因。在引入离职谈话工作方式后，企业才发现，原来竞争对手的薪酬制度在行业里面有很强的竞争力与激励作用，从而促使该企业修改薪酬制度，留住员工。

3. 改善企业管理：如果员工的离职，是因为上司管理技能的缺乏，或企业管理的盲点所致，不加以改善，员工流失将得不到控制，企业本身的问题也得不到解决。某公司客户服务部门员工离职谈话时表示，自己部门气氛沉闷，工作不开心。后来访谈该部门员工，发现部门主管管理刻板，对下属过于严厉。沉闷的组织氛围，不利于企业的客户服务工作。经过调整，该公司客户服务部门的工作业绩也有了很大起色。

4. 调整招聘行为：通过与离职员工谈话，企业可以仔细分析离职群体，尤其是分析企业主动辞退人员以及以不适应理由辞职的员工，比如这些人员的特点是什么，群体特征是什么等等。这样，企业就会发现这个群体的问题所在，发现他们与企业不相融的原因，在以后的招聘过程中，就能较快剔除不适合公司工作的求职者。

5. 消除敌意和误会：有些员工离职，是带着一肚子怨气做出决定。这个时候，一个公正和不带偏见的离职谈话，可以让员工将不满意发泄出来，同时做一些适当的抚慰工作，必会取得员工的理解。

6. 给公司带来长远利益：离职面谈，可以向员工表明，他或

许不适合公司，。公司或许不适合他，但有缘经历了人生中的一段时光，彼此就是朋友。这种友善的信息是积极和必要的，能为公司带来长远的利益，在公司有患难的时候，离职人员也会伸出友谊之手。华为和思科打过一场官司，当时就有很多华为的离职员工在网上维护华为的利益，特别令人感动。

## 离职谈话不简单

尽管越来越多的企业都在尝试离职谈话，但要做好这项工作也不容易，在实施过程中会遇到一些问题和障碍：

表现一：离职员工有所顾虑，不愿多谈。某企业的年终奖金，一般都在第二年的6月左右发，员工离职时，顾虑自己的谈话或许会影响奖金的发放，于是闪烁其词，不愿多说。

表现二：离职员工事不关己，高高挂起。反正人走都走了，还说那么多干什么？中国人典型的“多一事不如少一事”心态；影响着员工离职面谈的深度交流。

表现三：离职员工去向已定，声东击西。一些离职员工，因跳槽到竞争对手那里，离职谈话时，找些离职借13进行掩饰，对有关问题避重就轻，蜻蜓点水，谈不出所以然。

表现四：离职员工宁为玉碎，不为瓦全。某员工因对其主管管理方式不满，存在误解和偏见，在离职面谈时，添油加醋地编些故事，让企业花了很多功夫，才弄清其中的是非曲直。

《离职面谈注意事项》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

## 事业单位面谈是回答题篇八

纪律面谈是一种重要的管理工具，通过面对面的交流，激发员工的内部动力，加强组织文化建设，提高工作效率和团队合作力。近期，我参加了一次纪律面谈，这次经历让我深刻认识到了纪律面谈的重要性以及它对于员工个人发展的积极影响。

### 第二段：面谈内容的严肃性

在纪律面谈中，领导会对员工的工作表现、违纪行为或个人成长等方面进行批评和指导，这需要员工面对自己的不足和问题，以及接受来自领导的建议和批评。这种具有严肃性的面谈使我深感责任重大，我开始思考自己的工作表现和可能的改进方向。在面谈过程中，听取领导的评价和建议是关键，我应该虚心接受批评，并将其转化为积极能量，以提升个人能力和工作质量。

### 第三段：面谈对个人成长的促进

纪律面谈是一种有利于个人成长的机会。在面谈中，我向领导详细介绍了自己的工作情况和自我评价，这让我意识到了自己存在的问题和不足之处，并能够及时进行调整和改进。同时，领导通过面谈来激发我对于工作的热情和动力，鼓励我提高工作效率和创新精神。这种积极的激励使我更加自信和勇敢，充满了前进的动力。

### 第四段：面谈对团队的推动作用

纪律面谈不仅对于个人成长有积极的影响，对团队合作和组织文化建设也有着重要的作用。通过面谈，领导能够及时了解并解决团队的问题和矛盾，建立一种积极向上的团队氛围。同时，面谈也促进了团队成员之间的沟通和合作，激发了团队合作力，使团队更加高效运作。

## 第五段：总结

纪律面谈是一种重要的管理工具，通过面对面的交流，不仅能够提升员工个人能力，也能够推动团队的发展和组织文化的建设。通过这次面谈，我深刻认识到了纪律面谈的重要性，以后我将更加积极主动地面对自己的不足，并在领导的指导下不断努力提升自己。同时，我也将以团队的利益为出发点，积极参与团队合作，共同为组织的发展做出贡献。

## 事业单位面谈是回答题篇九

语言是双方信息沟通的桥梁，是双方思想感情交流的渠道，语言交流在人际交往中占据着最重要的位置。作为一种表达方式，语言交流首先随时间、场合、对象的不同，而表达出各种各样的信息和丰富多彩的思想感情。下面有小编上下级面谈礼仪，欢迎阅读！

面谈主要发生在上下级之间，或者是上级找下级进行面谈，或者是下级向上级要求面谈。好的工作面谈可以消除双方的隔阂，形成融洽的上下级关系，促进团结协作。反之则会破坏和谐的工作氛围，尤其是对于下属，花都招聘网说：在职场礼仪上下级面谈的礼仪中，如果在面谈时给上司留下不好的印象，会给自己的职业前途带来负面影响。

张一凡在某事业单位担任中层干部，有个问题一直使他非常苦恼：平时和同事特别是下属交谈时，他的口才非常好，不论谈工作还是话家常，他都能妙语连珠，风趣横生，让周围的人听得津津有味，笑得合不拢口。唯独面对上司时，他特别紧张，说起话来也是前言不搭后语，词不达意。平时诙谐的谈吐、滔滔不绝的灵感都不见了踪影，有时声音变调，说着说着就卡了壳，非常难堪。上司越是提醒他“放轻松”、“别紧张”，他越是紧张，搞得自己和上司都很不自在。

从心理学的角度看，有些人在和自己地位平等或者地位比自己低的人交往时，心理会比较放松，举止谈吐也就比较自然、大方。一旦遇到地位比自己高的人，就会紧张、不安，言谈和行为也会变得不自然，甚至非常拘谨。

作为下属，在和上司面谈时，首先要克服这种消极的心理状态，过于拘谨，说起话来唯唯诺诺、诚惶诚恐，即便因此满足了上司的虚荣心和优越感，也不能赢得上司的青睐和信任，只会被上司归为缺乏自信、能力不足的下属。在和上司交谈时，采取尊重、严谨的态度，是上下级交往礼仪的基本要求，也是一种职业伦理。当然，尊重上司并不意味着曲意逢迎、一味附和上司的看法。上司真正看重的是那种既懂得尊重自己，忠于职守，又有独立见解，自尊自重，不卑不亢的下属。

当然，上司有着不同的个性和谈话风格，作为下属应当有针对性地采取对策。有的上司个性粗犷，不拘小节，谈话时就要注意简单明了，不纠缠于细枝末节；有的上司心思缜密，喜欢把所有的细节都了解清楚，下属就要做好充分准备，从容地回答上司可能提出的各种问题，把细节交代清楚。

身为上司，也应当体察下属和自己面谈时的特殊心理，在谈话中避免用自鸣得意、命令、训斥、役使下级的口吻说话，而是要放下架子，以平易近人的方式对待下属。这样，下属才会向你敞开心扉，坦诚地沟通。这就要求上司注意自己的声调、表情、动作等，避免给下属造成压力。在开始谈话的时候，可以先拉点家常，说几句闲话，消除下属的拘束感，再逐步地切入正题。

在谈话中，上司轻易不要做出否定的表示，而应当以鼓励和肯定为主。即便是要指出下属的失误或不足，也要注意方式方法，避免打击下属的积极性，恶化上下级关系。例如，上司觉得下属草拟的方案尚有不足，可以提醒下属：“这个环节能不能再考虑一下？”“……是不是更妥当一些”，从而启发和引导下属，而不是将自己的判断强加给下属，直接否定

下属的看法，以显示自己的权威和高明之处。

其实从上司的表情、动作等体态语言中，下属其实可以解读出许多有用的信息。就眼神来说，如果上司一直不眨眼地盯着你看，意味着他想了解更多的信息；如果上司从头到脚地看了你一眼，那是显示自己优势地位的一种表现；上司的眼神锐利，目不转睛，同样也是在宣示自己的权威；如果上司谈话时根本就不看你，问题就不妙了，说明他对你不抱期望。

就手势来说，双手合拢，由上往下压，表明上司想使其内心平静下来；双手叉腰，双肘向外，这是古典体态语言，象征着命令式，同时也意味着在与他人接触中，他是支配者；当上司舒适地向后靠，双手交叉在脑后，双肘向外，这是自负的表现；当上司伸出食指，表明他是支配者，有进攻性；当上司的双手平静地放在背后时，表明他具有优越性；当上司拍拍你的肩后部时，表明他真诚地赞许你；当上司拍拍你的肩前部，或从上往下拍，表明上司倨傲而又显示宽容，这些动作表明他是支配者；两个食指并在一起，放在嘴边，其余手指交叉在一起，与两个食指形成了一个锥体，表明在你讲话前，上司已做好了拒绝的准备；握紧拳头意味着不仅想威胁对方，还要为自己辩护。

## 事业单位面谈是回答题篇十

离职面谈指的是在员工离开公司前与他进行的面谈，从雇主的角度而言，离职面谈的主要目的是了解员工离职的原因，以促进公司不断改进。离职面谈也是企业将离职人员的知识和经验转移给其接任者的一次机会。企业甚至可以通过离职面谈，来邀请离职人员为现有团队就如何完成当前项目，解决现有问题，以及如何进行相互合作提供建议。

企业可以在有效的离职面谈中获得对自身有用的信息，以便对工作环境、企业文化、流程和系统、管理方式和发展模式



等各个方面进行评估和改进。许多雇主之所以忽视离职面谈这一大好机会，主要是因为这几点：由于担心离职面谈结果的潜在主观性，公司过去没有进行这方面的尝试，现在要开始这样做就比较困难；认为离职面谈要花费不少时间；出于尽量让公司避免受到指责的考虑。

然而，离职面谈是发现和分析离职人员意见的绝好机会。因为通常离职人员比在职人员更加坦率、客观，他们的意见也更富有建设性。离职人员没有顾虑，因此，在面对一般的员工态度调查时，他们能比在职人员提供更多客观的反馈。

当离职人员积聚了大量的知识和客户资源时，例如当他的职务是销售、采购人员或业务部门的管理人员时，离职面谈变得尤为重要。离职人员掌握的知识非常有价值，但企业往往等到他已经离开或抱着装有自有物品的纸箱正要匆忙离开时，才会意识到这种价值。

然而更为常见的情况是，如果有关键员工离开公司，面对因此而产生的种种令人头疼的问题，高层管理者往往以一句“没有人是不可替代的”，来让自己觉得这种在信息或者关键人脉上的损失并不可怕。这话显然是不可取的。

实际上，大多数离职人员的确拥有非常有价值的（往往也是至关重要的）知识和经验。况且，只要公司能够友好地对待他们的离职（离职面谈就有助于做到这点），并善意地提出邀请，大多数离职人员都很乐意分享他们的知识，或为接任者提供帮助，或为管理团队提供建议。这也是企业之所以需要好好思考离职程序，以及合理组织离职面谈流程的一大原因。

所有这些都取决于离职时的气氛。通常，尤其是当销售人员离职时，企业和离职人员会互相猜疑，视对方为威胁。这大大影响了工作交接的有效性。这种猜疑对双方都没有任何好处，应努力消除。最理想的状况就是，应当鼓励（甚至是奖

励) 离职人员参加简短的离职会议, 感兴趣的各方(如果可能, 当然包括接任者) 都应该参加以获得他们想要的知识。