

# 明白这些道理 打造一个开挂的人生

作者：梁婧

# 目 录

<b>第一阶段 开启认知的大门</b> .....	1
1. 职业规划到底是个什么鬼？ .....	2
2. 你以为努力就能变成马云爸爸？ 别闹了！ .....	5
3. 才子——明明可以靠颜值，你却偏偏靠才华 .....	7
4. 交际家——暖你，与你无关 .....	8
5. 管家——即使活着就为改变世界，也要偶尔风花雪月 .....	10
6. 谋略家——他并不是真的想要打你的脸 .....	12
7. 中庸家——逼由队友装，龙椅自个儿坐 .....	14
8. 关于创业——不是谁都能白手起家 .....	16
<b>第二阶段 职场江湖，你了解多少</b> .....	18
9. 用营销的思维看求职 .....	19
10. 快速找到职场中属于你的那个坑 .....	21
<b>第三阶段 求职技能三部曲</b> .....	24
11. 网申通关必杀技 .....	25
12. 好的简历让 HR 想要见你一面 .....	34
13. 面试就要一见倾心 .....	44
<b>第四阶段 职场生存法则</b> .....	51
14. 构建你的职场核心竞争力 .....	52
15. 形象永远走在能力前面 .....	53
16. “独断专行” 时间管理 .....	56

**第一阶段**

**开启认知的大门**

## 1 职业规划到底是个什么鬼？

今天跟大家来聊一聊职业规划的话题，说到职业规划呢，大家可能都会觉得非常的扯，人生的未来是很难预测的，那么到底“规划”什么呢？规划又有什么意义呢？

在讲职业规划之前，我先给大家讲两个关于刘邦和项羽的小故事。

我上研究生期间，身边也有一位这样的项羽同学，他本科是在北大读的法律，成绩非常不错。等毕业之后，他并没有进入这个法律界成为一名大律师，而是进入了时尚界，成为一个时尚编辑的一位主编。后来呢，又加入中国非常有名的一个舞台剧团队，然后在里面成为这个剧组的主创人员。前后一共三年时间里，他其实已经实现了很多年轻人非常羡慕的高薪和社会名望。但是他并没有满足，而是在这个时候激流勇退，辞去所有的光环，来到了清华的攻读 MBA 学位。

很多人读 MBA，其实是为了工作的转型，或者是进入到哪个金融行业去实现人生再一次的跃升。当然这位项羽同学也不例外，他毕业之后，首先进入到了京东金融。我们知道京东集团这几年的发展是非常迅猛的，现在甚至有人说中国的 bat 格局要被 JAT 所替代，其中的 J 就是京东。京东金融作为京东集团旗下的金融公司，有非常好的集团背景，发展也是非常的迅猛。他在京东金融里面去做一些金融产品的设计，专业性非常的高，因为他本人也很聪明嘛，我们大家都非常羡慕他。因为京东的京东金融的办公楼当时还是在鸟巢水立方那边，和盘古大观在一片，所以他的朋友圈里面经常会发一些站在办公室看到的朝阳或者是晚霞的照片，尤其是包含着水立方或者是鸟巢的照片，然后也会晒一些京东集团的食堂的照片。这些都让我们非常的羡慕，因为毕竟不是每一个人在 MBA 毕业之后都能够成功的实现职业的转型。

正当我们大家都觉得项羽同学真的是实现了人生的再一次巅峰突破的时候，他告诉我说，他从京东金融离开了。而他离职，距离他进入京东金融还不足十个月的时间。当问及他离职的原因的时候，他非常淡然的告诉我们，是因为他干的工作是他不喜欢的，每天面对数据和产品的模型设计，他会感觉非常的有压力。虽然只有十个月的时间，但是他已经完全丧失了对工作的一个兴趣，所以选择离开。当然，金融圈的高薪还是有非常强大的诱惑力，他虽然离开了京东金融，但是并没有想要离开金融圈，后来又陆续去了两家保险公司，做过总经理助理，也做过销售，但是现在的他已经没有了当年才子的风华。

从时尚圈再到文化创意领域，再到金融行业的转型，看上去是一步一个台阶，总是有新的变化，但是外表看上去再好再华丽的东西，是否适合自己，只有自己才知道。正如那句西方谚语：鞋子合不合适，只有穿鞋的人才知道！

大家是不是已经被清北双料才子的项羽同学扼腕叹息了？不要着急，这里还有一个草根出身的刘邦逆袭的故事。

去年冬天春节假期前，大家都在准备着回家过年，这个时候，办公室门口出现了一个身材瘦弱的男生，也许是因为冬天的穿着比较灰暗，也许是因为天气太冷，他被冻得够呛，总之看上去显得有一些灰头土脸。他站在门口怯生生的问我们是不是可以做大学生职业生涯的规划，希望我们能够帮助到他。于是我请这个男生进来，听他讲了他的经历。

原来他是河北某非知名高校的数学本科专业毕业，现在是中国地质大学地质探测专业研三的学生。如今即将毕业，他既不想做数学的相关工作，包括从事数学的教学工作，也不想做地质探测相关的工作。所以对于未来自己能干什么，感觉非常的迷茫，知道我们在做大学生职业生涯规划方面的事情，所以就找了过来。

我问他为什么不喜欢从事地质方面的工作，却还要考地质方面的研究生？他的回答是“因为他不喜欢毕业后当数学老师，所以考了地质学的研

究生。”我当时听到后真的被这样一个神逻辑给震撼到了，这就好比一个男生对自己追求的姑娘说，我之所以选择你，是因为我不喜欢她。但实际上这样的神逻辑在我们的生活和工作中真的是比比皆是，我们做选择不是因为我们确切的知道我们的选择的正确性，而是通过排除法，排除掉那些，我们厌恶的不喜欢的，留下那些我们并不确定是否是正确的决策。所以那个被我们选择的决策，也许某一天也会被证明是错误的选择。不过还好，他知道自己并不喜欢，也敢于面对自己曾经并不理性的选择。我问他是否有心仪的职业，他怯生生的说，他希望能够进入 IT 领域。我接着又问，那你有计算机的基础吗？他怯生生的说，除了在大学期间上过公共的计算机课之外，再没有学过任何计算机的知识。

看到这里，你是不是已经觉得这个学生挺不靠谱的？只会做白日梦？实际上这是我做职业规划辅导以来碰到的大部分同学的情况。我并没有马上答应或是拒绝帮他去做职业规划，而是让他先做了一套“很懂你”的职业性格测评的题目。结果出来之后，我决定，可以花些时间来指导他。接下来的半年时间里，我们团队为他做了职业规划的方向定位，做了一系列的学习计划，并安排多位大咖导师的贴身指导。就在今年 6 月份，我接到了这位同学的报喜，说他已经拿到了北京某互联网公司的大数据算法工程师的岗位 offer，薪酬也达到了 18 万的年薪水平。

这位刘邦同学后来到公司来向我们道谢的时候，描述他的同学得知他拿到了互联网公司大数据算法的 offer 之后的那种讶异的表情时，他的脸上充满了得意。这个陕西农村出生的孩子，通过自己的努力，为自己挣得了一份优雅的前程！中间的过程当然很辛苦，这是必须也是必要的，但是更重要的是，在付出努力的同时，选择了一个正确的方向。

出身不同可能的确会有不同的结果，但现实绝不是现在肆虐网络所声称的“寒门再难出贵子”的论断。正确的方向加上足够的勤奋和努力，谁也拦不住你拥有一个美好前程。这就是职业规划的意义所在。

## 2 你以为努力就能变成马云爸爸？别闹了！

看到市面上不计其数的《做马云一样的男人》、《如何像刘强东一样迎娶白富美》之类的书籍或文章，我忍不住要给大家来点负能量。你以为努力就能像马云一样成功，和刘强东一样幸福？别闹了！真相只有一个：你的梦想能不能成真取决于你的天性和天赋优势。

现实中，很多人常常根据流行趋势选择职业，而忽略自己的天性和天赋优势。明明生性洒脱崇尚感性是个诗人，却天天面对数字，日夜做财务报表；明明天性安静内敛，能谋善断，却日夜周旋人际、觥筹交错，却没人知道，你只想静静，请不要问静静是谁。

你不断对自己说：“刚吧嘢！过了爬坡期就好了！”可是你曾否想过，是不是在错误的方向上渐行渐远？

我创办很懂你求职，帮助大学生进行科学理性的职业规划，主张在追求成功、追逐幸福的路上要顺应天性，充分发挥天赋优势，那么每个人的天性又有哪些特点呢？

### 交际家

交际家天性喜好人际互动，他们就像鱼儿，周围的人就是“水”，“鱼儿”在“水里”就能欢快畅游，没有了“水”，“鱼儿”就会窒息。那个或纯真灿烂或温和亲切，在人群中热情洋溢或对人关爱有加的人准是交际家没错。

### 才子

说到才子，小编总能想起历史上赫赫有名的风流倜傥、玉树临风、学富五车、才华横溢的大才子——唐伯虎，会诗会画，能文能武，连追女票

都不按常理出牌，难怪连心高气傲的美人秋香到最后也难挡大才子的魅力。说到这，小编提醒一句，风流≠才子，灵性、创意才是才子的标签。

### 管家

每次小编的朋友测试出管家时，都会一脸哀怨，“难道注定只能做有钱人家的管家？”其实此管家非彼管家，而是说这种类型的人才具有和大家族管家一样的细致耐心、精益求精、高效率和条理性。这些特质恰又是职场新人应该具备的优秀素质，管家类型的童鞋在这方面会有不少优势哦。

### 谋略家

运筹帷幄之中，决胜千里之外的诸葛亮可以说是谋略家群体的优秀代表。谋略家类型的人因深谋远虑，常能预判到事物的发展趋势，当他们的“预言”实现的时候，常常让小伙伴们都惊呆了！而且大部分的谋略家表情都酷酷的，不是因为他们喜欢装 B，而是他们的表情库内存真滴很有限。

### 中庸家

中庸家的别名又叫“变色龙”，就是会适应环境和周遭人的变化来改变自己的行为模式。如果你的身边有人既有交际家的人情练达，才子的奇思妙想，又有谋略家的深谋远虑，管家的实干高效，那他多半是中庸家类型。他们能和各种类型的人交往相处，是一个知识面宽、适应性强的通才。

不管你是哪一种天性类型，都拥有独具一格的优势潜能，也会在职场有对应的优势岗位，下一节我会和大家详细聊聊每种类型的特质和发展潜力，帮助大家更好地了解你自己。



### ③ 才子——明明可以靠颜值，你却偏偏靠才华

才子，性别不限，可男可女，特点，点子王、想法多、爱创新、多感性。

才子在五大天性类型中，是最有梦想，也是最引人注目的一类。他们时常脑洞大开，迸发精彩的火花，充满灵性和智慧。很多的作家、诗人、摇滚歌手、画家都是才子，他们往往在人文艺术领域有着惊人的天赋。

#### 才子的人生当落子何方？

才子非常关注精神世界中的意义和价值，他们有梦想，甚至是幻想；他们是天然的琴师，擅长拨动他人内心的心弦。

当然，才子也有很多的类型，也要结合自己的天性优势，在适合并且擅长的领域发挥自己的能力和影响力。有些胸怀大志、人际关系不错，又有很强执行力的才子，是天然的领导型人才。有些才子专注而坚毅，则有非常大的潜在在人文领域有非常出色的贡献。有的才子拥有广泛的社群影响力，具备改变别人内心，影响心灵的能量，也是各种心灵鸡汤的炮制高手。

#### 才子的烦恼，如何解决？

才子往往因为出位的言行以及与众不同的观念与价值认同，被认为是骄傲任性、恃才放旷的，而与人产生摩擦，甚至矛盾。

才子有时也会“眼高手低”，不喜欢去纠结细节的实现和完成。刚入职场的才子们，也容易被贴上不踏实、不落地的标签。毕竟，工作中还没有那么大的空间让才子指点江山，工作中繁琐的规矩，细节的流程，和一些精准的操作指南，这些不是要了才子的命吗？

#### 错误的定位，错误的使用方法，天才也会变成废柴！

很懂你专门为才子类型的童鞋，精心定制了适合天性的成长之路，相信才子们可以不断完善自己，一起为明天的精彩而努力！

## 4 交际家——暖你，与你无关

去年有一部非常火爆的韩剧《太阳的后裔》，其中的男主角宋仲基欧巴，简直帅炸，凭借花式撩妹技能，成功俘获了各个年龄层的少女心。就连我们办公司自称 180° 的女汉子小编，也被宋欧巴成功掰成了软妹。不过“撩妹”这种技术活，可不是看着说明书，多练习几遍就能学会的，这得靠天赋。

### 交际家“撩妹”招式拆解

传说中的交际家在我们生活中是大把大把的，他们通俗的代名词是知心姐姐和暖男。特别知心，雨天打伞晴天遮阳，喜时陪你笑悲时听你倾诉，人缘好的不要不要的。

过马路走斑马线时交际家会主动隔在你与车辆来向之间；口渴时递给你的饮品一定是拧开盖的；头疼脑热感冒发烧他端水送药那更是一定。与交际家接触的人会说他真贴心，感觉整个人都被治愈了。

交际家热情敏感笑容很暖，人很阳光，喜爱交流和互动，有人的地方就“如鱼得水”。更神奇的是，他们温暖你给你回血的同时，还可以自动回蓝获得满足感。

### 职场路上，交际家该占哪个坑？

交际家在生活中绝对不能离开人，充沛的感情绝对不能没有表达的途径。工作亦是如此，选择与人际互动相关的工作会很 happy，例如教育培训，服务型行业，咨询类，人力资源啊等等。交际家需要说说说并且有人听有人回应的工作，同样工作也很需要他，契合度满点。

总之，必须能够进行情感的表达和交流，而不是面对电脑面对文件面对物件，那真的是把水里活蹦乱跳的鱼拖到了陆地上，你还指望它能进化

成两栖动物吗？

### 职场路上有哪些路障，怎样干掉它们走自己的路？

交际家在职场初期优势天成，因为敬业又细致，非常适合团队合作，谁不爱暖心小天使，所以中层之前往往一路顺风。与之相对，路障都集中在了中层之后，需要资历加身目标明确，才能走上人生巅峰。

然而资历是需要时间积累的，这就更需要起跑点和跑道的准确，初期定位很重要，必须选择合适的职能领域和工作性质。否则在错误的路上行走多年，改道已经来不及了。

和才子类似的地方是他们都更偏向于感性思维，缺乏理性决断。但交际家对于方向的甄别和理性的决策是天性中的盲区，所以在定位上靠谱的外援必不可少。

### 送给交际家的武功秘籍

交际家宝宝们得明确的认识自己具有充沛的感情，得不断地寻求合适途径表达倾诉，这个跟人有三急一样不能憋着，后果都差不多！

另外宝宝的“钱程”需要时间的积累，因此稳定的平台很重要，所以找到靠谱的地儿就老实猫儿着吧。经常的工作变动，于你如砒霜！

## 5 管家——即使活着就为改变世界，也要偶尔风花雪月

在性格源码中，测出管家的同学们普遍反馈管家这个称呼比起才子谋略家 low 了不少档次，都想换个姿势再刷一遍！

话说不要瞧不起管家好吗，当年凯特王妃生下小王子，威廉高薪征聘全能管家的风波席卷天下，各路高手踊跃报名，款式齐全才艺满点；最后成功上任的人不仅给小孩换尿布的技能点 get，与歹徒搏斗技能 get，雨夜飙车和厨艺同样 get。但最终威廉一家给出的好评是这样的：高效严谨，行动力极强。

那些飙车神技武力加成包括上一秒手持双枪下一秒穿上围裙的反差萌，一句没提！

但他是真的，管家的特质就是效率和执行，威廉王子给的是良心好评。性格罗盘五大天性类型不分优劣，我们的管家自然也不是指职业，只是管家必备的高效严谨特质刚好完美形容这类人。他们一般非常的上进且大多拖延症免疫，视效率和结果重于过程中的乐趣，是接地气的实干家。

听上去特靠谱，对吧？没错，管家是我们介绍的五大天性类型的首个理性类型，霸道总裁就在这一款，例如独裁者乔布斯，具备无比坚定的执行力，活着就是为了改变世界！

### 管家适合站在哪里

管家是每个公司都不可或缺的人才。非常适合做事，无惧乏味。目标明确且不缺动力的管家可以找准主流的业务领域，通过实干攒资历，顺带攒口碑。这两样攒齐了前途肯定追着你 say hello。当然，随性些的，也就是对于未来路在何方没啥深刻认识的管家，就要考验眼光了，你需要找对老大找对小伙伴，随性管家很快就会成为团队中不可或缺的协调者。发展

稳稳当当长长久久。

### 管家说明书

几乎所有公司都欣赏管家的认真细致，又有效率又讲规矩，简直是模范标兵，传说中“别人家的员工”，是职场早期和中期的行业顶梁柱式人物，很容易得到领导和团队的认同，晋级和成长都是稳且快，如果能够拥有明确目标再加一点机遇，会很快脱颖而出。

但是，管家的起点定位非常关键，不要求多么高大上，但方向必须对，否则票子和房子都是不会有的。另外，管家是按规矩办事的人才，求虐的可以试试去想个惊艳的 idea，或者扎进人堆八面玲珑。

### 管家修炼秘籍

管家辣么高效辣么理性，然而初入职场，搞定挑剔的上司、冷艳的同事，只是会做事可不见得好使。职场有事你干，没事干啥呀？团结小伙伴合伙拍拍老大马屁，刷刷存在感，融合一下团队也是很重要的好吗！但管家得知道，事情都是人做的，更多的人拧在一起可以做成更赞的事；事情都是为了人做的，不管人的事都是缺德事。

管家也需要偶尔放下手中的事，呼朋引伴的压压马路，对着各种款的男神女神流一流哈喇子；再仰望仰望星空，立足当下畅想未来一番提一提逼格。

毕竟人不风流，枉此生辛苦投胎成人。

## 6 谋略家——他并不是真的想要打你的脸

诸葛孔明死了近两千年，我们还记得他的草船借箭。卧龙军师运筹帷幄自然不只出了个扎草船的主意那么简单，他想出妙计之前脑子里不知滚过多少天时地利人和、过去现在未来，最终将大雾天气、江水地势、曹操多疑这几条线从纷繁的线索中摘了出来又拼在一起。他扎了草船又扎了草人，选了个很有朦胧美的雾天去调戏敌军，然后就坐等某个多疑的人送来十万支箭，最后收活回去请功。够牛！

这就是谋略家，善于在零零碎碎中找出联系，再将它们聚集在一块，像玩拼图一样把零碎部件拼接成一个整体，建立秩序，再用整体的思维去做事。

他们并不拘于套路，爱好探索，对什么都有自己的一套看法。

### 谋略家适合呆在职场哪里

谋略家不限领域不限行业，只要是体系构建类的工作基本都能胜任，例如咨询师、规划师、研究型工作等等等。是的，就是那些时间长了周期到了才能见效果的工作。

在工作中并不忌与人交流，但切记避免需要大批量谈心交流感情的工作。身为理性到经常表现得缺少人情味的谋略家，选情感互动类的工作，相信我，工作的小船真的会说翻就翻。

### 路障是有的，明路也是有的

谋略家摸得清规律出了妙计，但这并不代表谋略家一出场就能大发王八之气统领群雄，没人能天生就是个成手。无论是眼力还是才智，以及聚散成整的架构能力，都是需要在实践中不断练习攒经验值的。

在初入职场的“小白”期，谋略家的天赋优势未必能建功。若是选错了职位或者工作内容频繁变动，甚至连经验值都攒不下。但若是能够正确定位并且在做事中逐步成长，往后的职场道路绝对是越走越顺。

谋略家看事准极了，往往直达本质，就是对人不怎么敏感，与人相处中很容易出现“我打了你的脸，可我完全不知道”以及“习惯性神补刀”事件。关于这一点，弃疗等于与世界为敌。事实上，这真不是啥绝症，放下手中的事，多关心点人情世故。凭借谋略家高逼格的眼力见，缓解还是很容易做到的，放心吧。

谋略家拥有十分高大上的天性，可是与之相对的就很难接上地气。他的脑中放着整盘棋的棋路，本人却只是初入职场的“小棋子”；棋手只需要他脚踏实地的走那么几步，可他胸怀大势走的心不在焉。旁观者蔑视给他定性“执行上的矮矬子”，唯有伯乐懂得他是战略上的人才。

路遇伯乐乃人间美事，路遇之前务必接点地气的好好活着。

伯乐还是挺多的。嗯，就这样。

## 7 中庸家——逼由队友装，龙椅自个儿坐

刷出中庸家的朋友们，感想如何啊，是不是一股儒家风范扑面而来，然而别手欠去问度娘，因为会搜到这样一句话：中者，不偏不倚。庸，平常也。心，碎不碎？

是的，中庸，是个中性词，不褒不贬还没啥个性的那种。

不过也用不着嫌弃，因为在秦末汉初的那个乱世，最有个性的是战神韩信、谋臣张良、丞相萧何，然而他们都得跪着对刘邦喊“吾皇万岁”。

刘邦，屌丝出身也没啥突出特长（没错他就是中庸家），还敢腆着脸对天下放话自个儿文不如萧何武不如韩信谋不如张良啥的～，可他说啥也改变不了他坐着龙椅睡着后宫的事实啊！

中庸家，懂的多，不懂的也能接受，足够开明，所以三观稳定难以颠覆，包容的了各种天性的小伙伴。

### 职场占坑

在职场上中庸家自由性非常之高，行业专业全面开放，但由于万金油的性质和知识面广的优势，更适合综合型的工作，或者成为一个弱化矛盾、安排任务的协调组织者。

啥？看不懂，非得逼我明说吗，中庸家最适合撺掇团队做事这个要我怎么明说啊，我总不能直接说其实最理想的工作就是当各种型号团队的头头吧？！

中庸家能胜任全领域的工作，什么都能做，再加上爱好广泛，什么都想做。站在人生的十字路口四选一已经足够大多数人迷茫了，摆在中庸家面前的选项还要在右上角加上一个立方。所以跳槽是常态，懵逼是日常。

另外，中庸家身为通才，如果缺乏目标动力仅仅追求知识面的“广泛”，



很难成就通才上的“吾皇”境界。初来职场的中庸家们，身在新手村，不足以平天下，请尽快满十级，谢谢。

### 指条明路

身为中庸家，并不是没有特长。通才本身，也是专长的一种。博学又博爱的中庸家，懵逼起来没个头，所以要尽早决定发展方向。不断尝试不同的工作是真浪费时间，因为中庸家在初级职位都会干的不错，但没有持续的积累也就没有然后了。等你意识到问题时，手快的小伙伴都完成第一轮屌丝逆袭了，请摸着良心告诉我你是真不嫉妒。

尽所能寻找最优质的发展平台，这不是废话，其他天性选择职位的第一要素是工作性质，中庸家不是，跟着稳定的平台和团队持续成长，才是中庸家最理想的状态。

当然并不是所有的中庸家都百分百适合当领导的，气格不同的中庸家也是有一堆区别的。

最后送给中庸家一句话：咱不是诸葛亮，但卧龙先生端好了架子等你去三顾茅庐呢。野心，其实可以有！

## 8 关于创业——不是谁都能白手起家

大众创业万众创新之风吹遍祖国大江南北，一夜之间诸多草根看到了白手起家、一夜暴富，成为马云爸爸或取代马云爸爸的可能性。起家成功的是屌丝逆袭的神话，只停留在白手层面则统称炮灰。而炮灰和神话之间的桥梁是：成功的创业。

创业的话题红到发紫，争议巨大。有人说是一将功成万骨枯；有人说在这么个鼓励创业、绿灯大开、失败成本低的时代，此时不创更待何时。

但是，无论话题炒的多欢，真正敢下水创业的都是少数。因为谁都没办法预知未来，为了创业投入了大量精力、时间、金钱后，天知道等在前面的是胜是败。

即使是打赌，也得估摸一下胜算再下注。即使估不出来，至少也得知道自己究竟适不适合创业。

### 如何判断自己是否适合创业呢？

影响因素众多，包括年龄家庭资源很多方面。但是，其中的核心决定因素是：天性。

天性在很大程度上决定了一个人与白手起家之间的安全距离。有的安全距离是十万八千里，创业见光死；有的是零距离，不去创业简直是浪费人才；剩下的则是微妙距离，自己创业不行但是搭伙创业可以。所以知道自己的天性还是很重要的，偷窥到别人的天性也是蛮重要的，至少知道该找谁搭伙了呀！

在揭晓答案之前，得先确定一下创业的定义：创业是一个社会人能够开辟和创立出一个属于个人的、自己有比较大的主导权和经营决策权的一个业务领域。换句话说，你得是老板或者老板之一，决策你来做，责任你来担。创业和在创业型公司任职是两个不同的概念。

### 创业所需的特质

远见：眼光最好堪比 X 光，能透过表象看本质，通过现在看未来，还能看的特别准，分分钟看穿哪个行业最有钱途。一般来说，抽象思维的人更具有远见和洞察力。

善于整合资源：同样的资源，换一种配置，能够取得  $1+1>2$  的效果，例如：男女搭配，干活不累，外向的人更善于整合资源。

目标感：敢于为定下的人生目标玩命死磕，咬牙坚持到最后一秒。哪怕被骨干的现实虐上千百遍，哪怕被全世界威逼利诱无数次，都不放弃。

激情：这一点是动力的源泉，并且会感染身边的人。富有激情的人一向是鸡血满满，顺便天天给团队投喂鸡血，感性的人更为富有激情。

以上四点特质，点全中或者满足前三点的人，从天性层面来说是可以独立创业的。

抽象 + 外向 + 刚性 + 感性 = 魅力英雄

抽象 + 外向 + 刚性 + 理性 = 魄力指挥官

拥有这两者天性的人，多半都具有一定的创业欲望，当外部机遇合适时，可以勇敢一些！

### 联合创业

我有远见、善于整合资源，你有目标感、富有激情，两个人（或者多于两人）加在一起能把四个特质凑齐，并且在创业中各自发挥天性中的优势，那么，在一起吧，这就是传说中的天作之合，大家都是单翼天使，抱在一起就能飞，并且人多力量大。

唯二的问题就是：彼此之间最好不要有太大的矛盾冲突以至于想松手单飞。如果压根找不到合适搭档，请不要轻易下水创业。

创业只是人生中无数种选择的其中一种。合适的天性类型是一张入场券，它决定不了结果，但是它代表着一种隐形的准入资格。

**第二阶段**

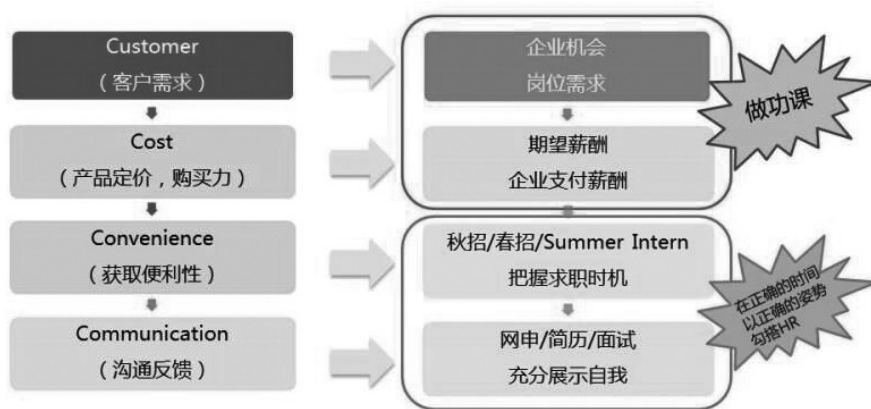
**职场江湖，你了解多少？**

## 9 用营销的思维看求职

每到求职季，总有不少同学找到我，希望我能给大家做一下面试技巧方面的指导。常看到一些同学手里拿着简历，然后问他们去哪个行业，或者说什么样的公司去找工作，回复经常是没有明确目的性。往往是哪里有机会，哪个公司有岗位，我就去哪里，这就是我们通常所说的海投。求职季时去海量投简历，其实效果并不好的，有个段子：海投不成就投海，投海的概率还很大。如何在下一次秋招，斩获心仪的 offer，其实是需要一个比较长期的准备。不仅仅是说要有实习经历，简历和申请材料，更需要一个长周期的职业规划和考虑。应该如何看待职场，以及如何用营销思维来看待求职？

大家可能会想，为什么要用营销的思维来看求职？你想象一下，去和 HR 谈工作谈 offer，其实就是在推销自己，把自己推销给企业推销给 HR 的一个过程。如何能把自己推销出去，让自己成为一个品牌，让产品能够被大家所众星捧月，其实是需要一些营销手段和技巧的。

### 营销思维看求职



上图左侧这边有四个 C，是营销管理中非常著名的 4C 模型，分别代表 Customer（客户需求）、Cost（产品定价）、Convenience（获取便利性）和 Communication（沟通反馈）。在做营销的时候，首先要了解和满足客户的一个需求，接下来考虑产品潜在客户的购买能力，你的产品应该摆放在哪，如何让你的客户能够快速而便捷的得到，在成交过程中和客户的沟通反馈。

如何把营销管理的 4C 模型应用在我们的求职思路里面呢？可以把企业的 HR 看为我们的一个潜在客户，我们作为人才去满足企业对岗位的需求；我们去企业谈薪酬，一方面要考虑到个人愿望，另外一方面要考虑到企业意愿，是否愿意为我们的个人愿望买单。无论是春招和秋招，summer intern，是企业最集中来招聘，最容易去获取人才的机会，也是我们作为人才，最容易去和 HR 得到交流机会的阶段。这样的求职时机对于找工作是非常有帮助的。最后一点，当我们了解了企业里的需求之后，要进行网申投递简历，在线上先获得初步认可，然后面对面交流面试。如何充分的展示自我，把这个流程走完，而且走的漂亮，才有可能拿到企业的一个优质 offer。

很多同学认为找工作就是，写简历，网申和面试；从我前面分析可以看到实际上网申，面试是你在整个求职战役中的最后一步。首先要去了解你想去的那个企业对人才的需求，为这样一个岗位和人才付的薪酬待遇是一个什么样的水平，以及他付出的这个薪酬水平，他希望你达到的水准以及你自己是否能和企业的需求匹配，这两个环节是需要大家在前期深入做功课的一个过程。

## 10 快速找到职场中属于你的那个坑

知道了求职的几个阶段之后，接下来要做什么呢？首先要去确定一个行业，确定一个企业，那如何去知道职场是怎么样的呢？大部分同学没有那么多机会去接触一个真实的职场，可能是家人传递的一些信息，或者是师兄师姐告诉的一些企业里情况，但这样的信息都是比较碎片化的，不足以让你建立起来对于职场的一个宏观认识。这里教大家一个方法，拨洋葱的方法来了解职场。在这个图片上，职场分为 3 层。找工作的过程，主要是考虑找一份什么样的工作，职位，然后我要去哪家公司找这样一个岗位，至于行业很多同学了解的就比较少。实际上，工作本身是包含在公司里面的，公司又处于一个行业一个大势。希望大家能够把视角稍微转换一下，先来看一下，你希望在哪个行业发展。行业是非常重要的，相当于你的职业发展和职业这个路径是上行还是下行，影响是非常大的。你所处的行业处在一个上行的态势，即使你个人进步比较慢，行业也会把你带到一个非常好的顶峰，即在风口上猪都能飞起来。如果行业本身处在一个下行阶段的话，无论你怎么努力可能都没有办法挽回整个行业的颓势，在这儿我举两个例子给大家讲一下行业对于个人职业发展的影响。

第一个例子是园林环保行业。2001 年中国申请奥运会之后，中国城市建设进程非常快。奥运会将会有非常多外宾到国内来，城市面貌要做的非常好，各个省各个城市都去做城市绿地，城市景观绿化的事情。从 2001 年一直到 2010 年有十年的时间，园林行业，园林绿化行业发展非常快，行业收入也非常好。2010 年之后，大气污染，雾霾很重，尤其在北京。这种情况下对城市景观的投入会减少，更多的环保资金被放到水污染和大气污染治理。环保行业有很多细分行业，园林业从 2001 年到 2010 年的十年走了上升的趋势。2010 年以后逐渐有了颓势，实际增速平缓，甚至有下行

的趋势，而水污染治理和大气污染治理继园林行业下行之后产生一个新的上扬。如果做园林的想去转向水污染和大气污染治理，可能没有那么方便。所以你要考虑行业业态，看行业长期走势，要规划，在未来五年，十年里面行业是上升还是下降趋势。

第二个例子是现在非常火的滴滴出行，还有共享出行。滴滴打车，滴滴在 2014 年以前发展是比较艰难的。滴滴打车要用微信来支付，绑定银行卡，这个不是一件容易的事情。但滴滴做到了，很快就占据了微信，打开了移动支付的一个口子。在此之后滴滴有了一个迅速的发展，并且和 Uber 进行了一个国际大战并且很快的收购了 Uber。但从去年，北京市交通部委出台了一个文件，对于共享租车业务的司机和车牌有了新规定，整个共享出行业务受到了很大影响。滴滴这样新兴行业，一方面受到消费习惯的影响，另一方面也有政策对于行业的制约和限制。所以新模式带来一个新的业态，这会是一个很好的机会，但是也需要考虑这个行业所面临的政策风险，这些也是我们选择行业需要考虑到的一些因素。

接下来需要考虑这个行业里面都有些什么样的公司。确定了行业之后，找这个行业里面 top10 的一些公司对自己的职业发展会比较有利。尤其是大学刚毕业的同学，更需要快速建立自己的职业规范；有一个好的平台，能让自己快速发展和成长。不同的公司的企业文化和经营模式也是不一样的，外企的风格和国内股份制公司的风格可能差别就会比较大，创业型的公司可能和国企的文化就是截然不同的。选择工作的时候也是需要去考虑，自己的工作风格是不是能够跟企业的文化和企业的风格相匹配。

接下来才是大家通常考虑的职位，你在公司里面是什么角色？你的胜任力是怎么样的，以及在这个岗位上你会有一个什么样的担当？这个是跟自己直接相关的；同时，宏观考虑自己的就业方向和职业选择的时候，“事儿”本身其实没有那么重要。如果你希望在互联网领域发展，也许你会觉得人工智能或者说大数据的技术会非常的流行，但是现在你目前可能没有办法找到这样一个，主要内容就是做 AI 或者大数据的岗位。



你可以先选好行业，选好公司的发展机会，先从数据统计分析或者其他岗位做起，逐渐去接近你看好的核心岗位。这是一个能够帮助你实现自己的职业路径的方法，很少有人会一次性的一步到位，直接到心仪的岗位上去，而且随着你的行业经验积累，工作人脉积累，你的职位也会不断的变化。

其实无论是选择什么公司或者职位，你都是为自己找工作，考虑到自己在这个行业里面以及在这个公司里面是不是干的舒服，还是非常重要的，所以并不代表说别人能去的工作或者岗位一定是适合自己的。反而找到你适合的那个坑比较重要一些。

我们每个人都有不一样的专业，有不一样的背景，有不一样的特点，不一样的性格，那么在找工作的时候，肯定不会我们是一个专业就非要做同样的工作，所以接下来找工作的时候非常重要的一个话题是认识到，你是谁？我是谁？或是你们是谁，你的优势特质是怎么样的？了解了自已，你才不会迷茫，不会我今天跟着这个人；他去金融公司，我也去金融公司，金融公司好像每天都会飞来飞去，入住五星级酒店，出入都非常的高大上，那我也尝试一下？咨询公司，好不好？如果是这样的话，永远都在走别人路。你永远会把自己放在别人的那个刻度板里去衡量，怎么能够真的让自己在职场上感到舒服，所以找工作的过程其实是一个自我了解和自我认知的一个过程，可以参考我们第一章所讲的内容。看到自己与他人之间细微的差别，就更理解自己也能够理解他人。再找工作的时候或者在做职业规划的时候就更能够从自己出发，而不是从别人出发，从家长出发，从潮流趋势出发。所以职业规划是非常重要的，我们都希望有一个好的发展，职场发展也是你自己的一个发展，是你个人的一个发展，所以说一个好的职业生涯是需要规划的。起点就是你对于自己的认知和对职场的认知。职场的方向是珠穆朗玛峰，还是在南极北极？有了这样一个目标之后，还需要知道如何才能走到那个目标，有一些什么样的途径和方法，能够帮助你到达你的目标，所以说职业规划是非常重要的。始于自我认知，到职场中每一步的落地、实践。

**第三阶段**

**求职技能三部曲**

## 11 网申通关必杀技

这一章节开始，我们来探讨一下求职三部曲——网申、简历和面试的话题。

在做好自己的职业规划之后，可能我们就需要一些具体的求职的规定动作，比如说查一下有有什么样的公司在招聘，流程是什么，然后投递简历，然后接到了一个面试邀请，然后有过几回合的面试，面谈之后就可以顺利的拿到 offer 了，如果同学是这样的考虑，只是认为简历面试就是求职的整个过程的话，可能会在具体的申请过程中遇到比较大的一个挫折。

大部分同学都是希望自己在毕业之后有一个不错的一个平台，或者通常我们所说的这个名企，或者说是大部分的人认为的很好的平台，能不能够再有一份比较体面的工作，这样的话两三年之后，然后就会要么在平台内部做一个晋升，要么就是，去到一家更好的公司，或者是实现一个职业上的晋升。

大公司或者是同学心目中的名企的申请，可能并不仅仅是在网上去放出来一些岗位信息，你直接就去投递可以了。很多同学都知道，一些名企通常会有几轮的招聘流程，首先得会在三四月份的时候会去学校里面去做实习招聘的宣讲，这个其实已经是在为下一年正式的招聘去做准备，那么即使你得到实习机会的话，也未见得能够直接进入到这个公司里面去，如果你错过了这次实习机会，又在秋招的时候希望能够申请这家公司那该怎么做呢？

如果你已经错过了你心目中公司的实习机会的话，不要灰心，在秋招的时候还可以继续参加他的秋季招聘，因为仍然会有一些名额会放得更多的一个大学生，而不仅仅是 summer intern！在这个过程中，可能就不仅仅是参加了名企在学校的宣讲会之后，现场把简历投递给 HR，现在大

部分公司，实际上都不会在宣讲会的现场去接收简历。宣讲会已经成为了大部分企业在这个学校里面去做一个品牌宣传和推广的一个工作，当然了也会在宣讲会期间跟同学们交代很多关于企业文化以及申请流程，还是需要大家上网去在公司招聘页面去做一个网申，实际上会成为求职申请的一个第一步。网申也并不是说所有的公司都会有，很多小公司的招聘需求每年并不能够得到满足，所以实际上一旦有人投递的话，他会尽快的处理，基本能够保证每一份简历 HR 都会去看，当然是否能够得到他的面试的邀请就不一定了，但是对于大公司来说，因为大家都希望加入名企，所以申请的同学也会非常多，而且申请者中间，也不乏全国各地而且甚至有一些大企业大公司，他可能都不仅仅是在全国招生，可能还会在海外渠道进行一些招生，这种情况下他可能就会更多的运用网申这个工具了。

### 网申的目的

大企业的招聘的渠道和范围是比较广的，全国或全球范围可能都会有一些招聘，HR 可能很难去走到每一个地区去做一个宣传和推广，所以开放出来网申，让大家自由投递。就是通过网申可以做一部分的一个筛选，那么筛选的第一个环节的目的其实是做一个意愿淘汰，什么意思呢？我相信如果有同学尝试申请过名企的 summer intern，或者了解过关于大企业网申的一个流程的了解，应该知道其实网申是一个非常让人感到非常痛苦的环节，甚至是可怕的一个环节，因为首先就是它的信息量是非常大的，需要填写的东西非常的多，你需要花费比较多的时间来认真考虑他所提出来的每一个问题，第二个就是在大学里面，大家都不喜欢不太擅长写作，尤其是自我推荐。但是在网申过程中间，很多公司在调查你的基础信息之后，还会有少则三篇，多则会有五、六篇的一些开放性话题，让你来做一个短文的描述，通常字数少的会在 300 左右，多的话可能会要求你写一千字之内，个别企业会是在 100 字以内。你只有把所有的内容都完成了，你才可以去点击提交按钮，完成网申的过程。很多同学都会被这么大的题量给吓

到了，而且往往很多同学不明就里，不太了解其中的难度就从头到尾直接在网上填，中间可能出现一些问题，比如说，中途退出没有保存啦，下次再进入的话就会需要再填写一次，或者是突然一下学校的网络不好，也可能由于这个公司本身提供的网络不好而申请的人特别多的情况下，可能出现提交不了、电脑死机等各种各样的问题。这种情况下，经过几次挫折，让尤其是在写短文的环节，很多同学就会觉得这个申请太难了，我根本写不出来什么东西，所以干脆就放弃了。可能HR根本没有看到你的个人信息，仅仅是出了比较大量的一个题目，就已经把一半的同学就淘汰掉了，所以这就是我刚才所说的出师未捷身先死是什么意思。网申首先考察的是你对于这个公司的兴趣度。只有那些非常喜欢这家公司、渴望这家公司的同学，他才会不厌其烦，多次的反复去做申请，或者是把网申做的非常的好，然后才有可能让自己的材料出在HR面前

好的，那么网申的第二个目的是一个指标的筛选。做这个的目的，是为了满足企业的个性化的偏好。网申过程中有一些需要填写学校，最高学历，所在地域等等许多个人信息，企业里面的HR收集到这些信息后，去做一个自动筛选，毕竟一些非常知名的行业里面的TOP级的公司可能对于人才挑选是比较苛刻的，所以可能有一些学校的同学是不太有这样一个机会，企业在招聘时不能说，只要某些学校的同学，而另外一些学校你们不要申请的，这样的话其实也会引起大学生朋友对于这个企业的一些不满，为了避免这样的一些歧视的指责，企业不会直接说我只要什么样的学生，而是会在网申的时候，把不符合要求的都筛掉的。因为这个是没有办法的，就是你即使完成了网申的填写，但是在后期的这个筛选过程中间，可能会由于一些客观的因素而被筛选掉，所以网申的第二个目的是帮助HR来做一个指标的筛选。

网申的第三个目的就是对于申请者，对于大学生朋友，对于你的申请人你的意向，对于这家公司一个意向和你的能力有一个初步的了解，也就是说，你更希望的是在这个什么样的岗位，然后什么样的这个职责和角色

上去工作，以及说你的能力是不是具备这样的角色和岗位的要求，这个时候让他去看完指标之后剩下来的一些素材的话，HR 其实会一个一个去过一下这个网申的内容，大概了解一下，这个当然有些统计数据是什么样的岗位，可能这个岗位我只招两个人，报名的申请人有两千个人，还有一些岗位需要十个人，但是可能有 20 个人来申请，他们会去做一些数据的申请，也会给你一些这个，会有一个，的，去到那个岗位，那么如果说你这个有一个第二个选择的话，除了你的第一志愿你第二志愿想到一个什么岗位去他可能也会适量的适当的考虑，能不能给你去做一个调岗，所以这个就是，我刚刚才说到第三点，就是，很多名企做网申的目的，意愿淘汰，指标筛选以及对于候选人的一个初步的一个了解。

### 网申的结构

接下来了解一些网申的基本结构是怎么样的？网申一般分成两个部分的结构，刚才我在介绍的的时候也跟大家，有一个简单的说明，首先第一部分就是，申请人申请的一些基础信息，举个例子，比如说你的学校，是不是 985、211，他可能会让你先选，学校的一个类型，但有可能 985、211 这样的分类不会让你直接去做一个填写，让他们在后台里面会自动去做一个归属和归类，还有一些你的个人的专业是怎么样的，你有没有修过第二学位，然后你在学校里面的成绩 GPA 是如何的，你的外语能力，外语水平怎么样，计算机水平怎么样，会有非常多的绝对不仅仅是这么简单的四点。

而真正让很多同学感到苦恼的是第二部分，有时也是压倒骆驼的最后一根稻草，就是网申环节中间的一个开放式问题。举个例子，比如说他会跟你说啊，你为什么选择我们公司呀？你为什么要选择这个申请这个岗位呀？能不能说一下你大学里面最成功或者是你最失败的一件事情啊，或是举例来说明一下，你的领导力，或者你是如何说服一个难以说服的人？就类似于这样的一个小命题作文，让你写 300 到 500 字，基本来说网申就是由这两部分来构成的。说起来就是比较简单的，但是这个信息量其实是

非常非常大，我曾经有一个学生还是非常优秀的，他在上大学期间就做过非常多的企业的实习，包括自己也去开一个小的工作室去做一些技术类的事情，嗯，所以他在申请网申的时候，一半公司都会让网申通过，并且有一个最终的面试。但是也会有一些公司连网申都无法通过。

这些公司可能都是同一级别的，在行业里面是不分高下的，其实都是属于头部级公司，那么，为什么有一些企业就会直接给我 offer，让我走到终面，但是为什么有些公司压根儿连网申都过不去，这个，实际上是我个人的一个理解，我们对他这个分析基本上就是说他的学校其实就是同一个学校，然后专业也是一样的，同样的信息在有一些企业就是完全连网申都过不了，这个可能就跟企业里面对于个人信息的筛查是有一定的关系，这个是企业方的一个要求，可能我们本身是没有办法去做一个协调，也就是说如果他一定要海外背景。这个岗位，他一定就是招的是海外背景的人那么即使在国内清华北大这样的学校也没有办法，这都是提前设置好的，再比如说有的岗位，他认为这个岗位可能本科就足以干好，那么硕士生去申请这个岗位就会莫名其妙被筛掉。这个高学位去申请低级岗位的同学就会觉得说，我一个硕士生，我一个博士生，我难道还配不上去干这样一个工作吗？所以这个其实跟你是没有什么关系的，也跟你的能力没有什么关系，只是他们认为这个岗位高中生或者是本科生能干好的事情，可能不需要太高学历，所以这一块就是刚才所说到的基础信息，其实就是起到了这样的一个作用，有些同学可能就会问我可不可以根据每个企业的一个不同要求，我去把我个人的一个信息做一个调整了，那我个人其实不建议你去做这样的一个事情，或者说是我是强烈不同意大家去为了一个申请去做一个信息的造假，尤其是外语能力，计算机水平，那么即使你网申通过了，企业还是会对你的个人信息去进行一个审查，尤其是你想想看，如果一个企业都有能力去做网申的话，那么他其实对于人才的供需，是非常有信心的，所以对于人才的挑选也是比较严格，其实你在前期稍微做了一些手脚，进入到谈论他的这个终面的环境，在你以后入职的时候，可能会对你的个人诚



信造成很大的影响，那么这个结果可能就会，影响会更大一些，所以在前面基础信息这一块的话，我建议大家就是顺其自然，但是哪一部分是我们可以提升的呢？其实就是网申的第二部分，开放式问题，可以是提升的一个环节，既然网申是我们见 HR 的一个先决条件吧，我们能够做的更好的地方，我们还是要尽力而为。

### 如何回答好开放式问题

所以开放式问题怎么回答？其实也就说说你的基础信息是 ok 的，但是你的开放式问题如果打得比较差的话，那么即使能够过了机器筛选那一关，可能到了 HR 那一关的时候，他也会认为你自己的真实情况和你的实际能力与你个人的这个客观信息是不匹配的，也一样会把你的这个网申给筛掉，所以实际上基础信息是我们没有办法掌控的，但是开放式问题实际上是当我们能够过那个自动筛选那一关之后，能够给我们一个机会，见到 HR，是一个有弹性的机会吧，开放式问题我们怎么样回答？这个里面教大家一个方法，就是 STAR 大法，那么这个 STAR 大法到底是什么呢？S-Situation（背景），T-Target（目标），A-Action（行为），R-Result（结果）。

背景，目标，行为，结果，这不就是记叙文的写法吗？对，我们就是可以把这个开放式问题写成一个小故事，开放式问题其实问的是你具体事件通过这样一个具体的事例来考察，你的一个背后的一个能力，所以其实我们按照一个经典的一个记叙文的写法就可以了，通常我们说记叙文里面有时间地点人物，然后事件经过结果对吧，用英文表达就是背景是怎么样的目标，所采取的行动及最后的一个结果，那我逐一的来讲一下我们这个应用上的几个原则和法则，英雄还要时势造到这个是什么意思呢？也就是说当你写一个选择一个故事，或者选择一个事例来回答开放式问题，稍微选的有一点代表性，故事性，稍微带有一点曲折呀或是难度呀，或者说你在这个过程中会有一些你的作为吧。但有的人可能说我大学四年就是很平凡呀，或者说，我觉得我并不是一个什么英雄级的人物呀，我怎么能够



把这个事情写的那么生动呢，所以其实在这儿我并不是说让大家去造假，把你从一个小跟班儿变成一个领袖的角色，而是说你所选择的这个事件，无论你本身的角色是怎么样，其实这个事情重要不重要，你可以通写作来去给自己的这个角色加砝码。这个事情如果本身它是一件特别平凡特别，这个事情的难度很低，你无论是做成还是做不成，其实都是日常生活中间的一个行为，本身并不具有一定的代表性，但是，如果本身这个事情有一定的难度，对吧？然后以及中间又经历了很多挫折，你又能在这个过程中间、在一些关键的环节上做了一个支持、或者提了一个非常中肯的建议，或者发现了一条非常重要的线索，那么你的作用就凸显出来了。所以实际上当你自己给自己贴金的时候，会说你在营造这种塑造自己这个“英雄”之前，先要把事情的背景做一个交代。让大家知道这个事情很难做，这个时候你的出场才会比较吸引人。**HR**才会加深对于你这个人的认知和分量。其实要放在前面，也就说我们做这个事情本身是有一定的目的和目标的，也就说在这个事件中间，你们预计达成一个什么样的目标，目标相对来说要定得稍微高一些，但这个不是虚拟的高，而是说你在选材的时候，只要看到说对来说是不那么容易的，相对来说还是稍稍有一点点难度的，**ok**，这样事情的话，他往往目标的规划是，稍微略高一些的，以及要明确的告诉考官说这个事情，这个案例我们的目标是要干什么，第三步呢就是**A**了，就是行为啊，我给大家的提示是行为细节辨真伪，为什么说要写这个**A**呢，就说你在这个事情中你是具体是怎么做的，你是分了几个步骤来做的，几个阶段来划分了几个层次，当你有一些基本框架的一个梳理的时候，那个实际上是能够让**HR**看到说，你对于这个事情本身是有考虑的有考量的，而且你的层次性条理性很清楚的时候，也从另外一个侧面反映出来，你这位同学是比较能力和条理性的，也会，让你得到**HR**的好感，最后就是**R**，有始有终好故事？你不能仅仅是说我有这样的背景，我们的目标是怎么样采取一些什么样的行动，然后这个事就结束了，一定要记住有始有终才是好故事，也就说你已经把读者的兴趣，这个读者，其实就是看你网

申材料，已经把 HR 的兴趣都已经调动起来了，你就一定要告诉她这个结果，是怎样的，这个结果成了，那么你在中间起到一个作用，是一个什么样的积极的作用？那么这个事情说败了，你是不是，你是不是在其中是，起到了一个力挽狂澜的一个作用？即使他最后失败了，当然我们这个除非啊，请描述一次失败经历，否则的话，我们基本上就是说我们在讲事情的时候，还是要尽可能的去凸显自己有优势的一面，或者说自己有作为的这样的一面，那么经过这样一个流程环节 STAR，才能够构架一个比较完整，条理清晰，在有限的字数内，比较这个清晰的讲故事的这样一个逻辑框架和结构，嗯也并不是说什么样的故事都可以拿过来去讲，可能有一些同学的故事是非常具有传奇色彩的，但是本身他可能跟你，目前要申请的岗位，差的有点太大，所以在这个过程中要考虑一下，其实所有问题他背后都会有一定的目的，那你要去拆解的，他其实想了解的是你哪方面的能力？所以你要也就是说你在写材料的时候，你需要去考虑到你自己申请的这个岗位和这个故事，和你选择这个要讲的这件事儿之间的一个相关性，关联性，如果完全没有关联性的话，可能，HR 即使看了你的故事，也仅仅会说这个故事还蛮有意思的，但是没有关系，也没有关联，他可能也不会去验证你的个人能力，第二点呢，就是故事性，也就是说你要让他能够看上去是愿意看，然后你觉得这个事情虽然可能只有七八行吧行，但是能够把这个事情来龙去脉，关键节点，关键人物能够说清楚讲明白，这样的话，那其实 HR 会有兴趣，把你的故事看完，看完之后才能给你去做一个评价，最后一点呢就是，非常重要的一点，我们叫做逻辑性条理性，也就是说很多同学在写文章的时候往往会想到一件事儿，那就开始从这个事情的酝酿，发展，过程怎么怎么样线索和条理非常的多，但是这个条理是非常的凌乱，就是它所有的线索是凌乱的堆在一起，那么这样的话也就是说你就像一棵竹子一样，一节两节三节一直不断的去往上去说，但是哪一个每一个环节都是必须在前一个环节基础之上，才能够去吧，HR 的阅读就会感觉非常的，怎么说呢？他要想看完你的故事，就得逐字去看另外的有一些信息如果不

看的话，他是，看不懂你这个故事的，就是完全不了解你在说什么，但是往下一直看下去的话，说实话又会觉得你的表述是要啰嗦的，你的这个表达是比较浪费时间的，所以一个没有逻辑性的文章，你无论你即使写完了，HR 看完了之后也不会对你留下一个很好的印象，如果能在文章中间适当的呈现出来关于这个事件的一个关键点，以及说你适当的去突出你自己的一些个人的能力，从哪些事情上来凸显你的能力，而不是说还有这样的事情让最后这个事情体现了我有什么能力，这样的话可能会让 HR 觉得你讲的这个故事，让我能够验证到他与这个岗位之间的一个能力，或者说觉得这个孩子写的故事还是蛮有趣的哦，还是一个挺生动的一个人，另外呢脑子又很清楚，然后，逻辑和条理性非常的棒，你会觉得说 HR 会不给你一个机会吗？很难啊，那么能够把自己的岗位和这个事件，有关联，然后又讲得有趣，又能够在几句话里面条理讲清楚，一定会让 HR 对他高看一眼。这种回答开放式问题的方法不仅可以用在网申中，未来的工作中这种思维方式也是非常受益的。

## 12 一份好的简历让 HR 想要见你一面

### 简历写作四大“坑”

我在看简历的过程中，也会看到各种各样、千奇百怪的简历，我们姑且叫做简历中的“坑”。这些坑不管是初出茅庐的大学生，还是已经有工作经验的人，甚至是身经百战的企业高管，都有可能掉到“坑”里。今天和大家分享一些简历写作的一些心得。

首先交代个前提，也是简历写作中的第一个“大坑”——没有内容。没有内容，说白了就是没有经历，简历中除了个人信息、学校学业情况、个人兴趣爱好外，没有其他的東西了。这样的简历简直让招聘官无力吐槽啊，所以一定是会被丢到故纸堆的。

但事实情况是，大学的生活非常丰富多彩，很难有人除了上课什么活动都不参加地度过了苍白的四年。即使没有真正去公司实习过，想想自己有没有做过兼职的经历，有没有参加过社团活动，有没有和同学们组成学习小组共同做过课题项目，有没有参加过校园马拉松、篮球赛、文艺汇演什么的……如果你的答案还是没有，那下面的内容也不用看了，快去找个社团融入集体活动、增加经历去吧！

所以这样一说，其实每个人都或多或少有些经历的，总不至于交一张“白卷”给招聘官吧。

第二坑，简历内容太多、巨多无比。写出这种简历的同学通常经历很丰富，上学期间也参加了很多活动，所以简历里恨不得囊括自己的三生三世，以彰显自己的“勤奋”。但是，一个 HR 在秋招的时候可能会筛选几千甚至是上万份简历，老手 HR 看一份简历的时间大概也就在 30 秒到一分钟的时间。如果你不能在这 30 秒之内让 Ta 对你感兴趣，那你的简历就是众多“炮灰”之一。

所以对于应届生同学来说，一页纸的简历很重要，你要懂得取舍，有“舍”才有“得”，舍或得的标准就是与岗位的相关程度。相关者留，无关者舍。

第三坑，华丽丽的公司里，你只是个“干活儿的”。有的同学大学期间有很好的实习经历，所谓“好”，通俗理解就是，名企（能够做你的背书），以及实习期间团队带着你玩儿（参与过具体的项目）。不过即便如此，很多同学在写简历的时候还是把一段段华丽丽的实习写出了“干活范儿”。不可否认，有些公司的确是把实习生当做“干活儿的”，或“打杂的”，但这并不妨碍你主动地在这份经历中自我成长。如果你在一家不知名的公司里打打零工 HR 还是可以理解为该公司没有给你发展机会的话，那么名企实习后只是一些“装订复印”“整理文件”的工作，就怨不得招聘官会对着你的简历叹息遗憾了。

第四个坑，一份简历包打天下。这也是让 HR 无力吐槽的一点，就好比一个妹子发现你男盆友送你的礼物和送他前任（或其他女同学）的礼物是一毛一样的时候的心情。HR 会认为你不肯在求职上花心思，因而对工作的渴望度也不高，并没有什么诚意来应聘。更没有诚意的是，有些同学在投递简历前不做检查，甚至在简历里还留下了对其他公司的表白，如果是竞品公司的话，你觉得你还有可能在 HR 手里多待一秒钟吗？

所以，求职如同追姑娘，公司都希望你对 Ta 们是用心的，且独一无二的。

当然，简历能不能顺利过关走到下一环节，除了要避免上面的四个大坑，还有很多细节方面需要注意，比如，你的排版是不是新颖却不花哨，你的字体是不是让 HR 感觉舒服且专业，你的每一个表达是不是让招聘官给你加分，而不是减分。

所以简历绝不是你的经历的单纯堆砌，而是人生历程中的一个里程碑，或岔路口，决定着你在每一场“游戏”中是持续晋级，还是提前退场。

### 简历应该包含哪些内容

可能有一些同学觉得做简历还不简单吗？不就是把我的求学经历啊，还有我上学期间参与过一些什么样的活动、我担任过一些班集体的角色、或者是社团的角色列出来不就好了吗？

那我其实可以告诉你，“简历”在 HR 的筛选过程中是一个非常重要的筛选因素：一个好的简历是能够让你拿到“跟 HR 面谈”这样的一个入门券。如果是一份随便完成的简历，可能在 HR 的手里不会超过十秒钟，他可能大概扫一下，就能够看出一个申请者所下的功夫。所以还是希望能引起大家的重视，来认真对待简历的写作。

那么简历到底包含一些什么样的内容呢？刚才我也说到了，很多同学认为简历就是对于自己过往经历的一个回顾，只要把自己的从小学到大学的整个过程梳理出来让 HR 了解自己就够了。真的是这样的吗？大家真的知道简历里面应该包含哪些内容吗？一般同学都会有一个基础的概念，就是简历包含几个部分的东西：

首先是个人信息，包括你的姓名以及联系方式等等的；接下来可能是你的教育背景；然后是实习经历、项目经历以及参与的一些活动；第四个方面可能是关于你的一些技能，同学们一般能想到的是关于外语方面的能力，或者是计算机方面的能力。最后也会有一些人在简历中列出自己的一些优势，或者是叫做兴趣爱好之类。

那么在个人信息这一块都包含什么内容呢？在过往给大家指导简历写作的时候，我发现最简单的个人信息就只是一个姓名。有些人写的比较多，可能包含姓名性别、年龄、生日、照片、籍贯、党籍、住址、邮箱和电话等，很多人甚至能够列出 10 项之多。那么是不是说这十项都是必须的？还是说只要一个姓名就可以？只有一个姓名肯定是不行了的，我们都希望 HR 能够联系到自己，无论是通过邮件的形式，还是电话的形式，所以个人信息里面最起码最基础的一个常识是应该保留有姓名、电子邮箱和电话，至少是这三个方面的信息。

至于其他方面的信息到底要不要留呢，我们可以来探讨一下。首先关于性别，这个地方我给一个提示：尽可能的不要去写自己的性别，除非你的性别和公司的要求（要求这个岗位是男性或女性）是吻合的。这样写上之后会有加分。有些个别企业，本身是对性别有要求的，但是出于避免被冠上性别歧视的帽子，很多企业不会在招聘要求上特别去强调要求什么性别。但是 HR 本身有一个判断，这个时候，如果你自己的性别与他的目标期望不相符，那写了性别相对来说就有一些吃亏，因为你的性别不符合导致 HR 不去再看你其他方面的能力。

接下来，关于年龄其实跟性别也是一样的。很多招聘中没有提年龄限制，但其实 HR 在私下交流的时候，都会讲到关于某一些岗位对年龄的限制。所以如果你认为你的年龄不是一个特别重要的优势的话，不建议大家写出来。同理，你的生日。有个人说那我不写出生年份，我写出生月日行吗？于是我开玩笑的跟他说：“你还指望 HR 给你过生日吗？”第二点，有一些企业里面可能会有一些星座文化，可能说对一些岗位，有一些特别的星座是不要的，比如说大家在星座里面比较容易黑处女座。当然，有很多 HR 认为处女座的人做一些特定岗位很适合，但是其实你不了解这个企业偏向要什么星座的，因此写上生日有时候会很吃亏的。

那么照片呢，很多人会考虑要不要去上一张我自己的照片？而这个其实是因人而异的，我并没有明确的主张说一定要上或不上照片，这个就取决于你个人对于自己颜值的自信程度以及有没有一个不错的照片可以呈现给 HR。现在是一个看脸的时代，并不是说现在这个社会越来越功利，会越来越看表象化，而是说有一些岗位其实需要去做对外沟通、交流，或者说是作为企业的一个代言人或形象人去活动。这种情况下如果你的长相不是特别出众的话，可能让 HR 将你的这个表面的颜值和你的工作能力去做一个关联，这样的话，你自己本身是略有吃亏的。当然有一些同学可能颜值又好，用的照片也非常能够体现出个人的精气神儿来的话，我还是比较推荐大家来上照片。简历上的照片一定要上正装照，会给人一种非常靠



谱可靠的外在形象。尽可能的要避免生活照或者户外旅游的照片，除非你是做时尚行业或艺术类的工作。

那么关于籍贯党籍等信息，很多同学还是一个学生思维，比如我是团员、我是党员、我家是哪里等。如果不是 HR 在招聘信息中明确要求是哪个地方的人的话，那就最好不要让你的籍贯和党籍成为有可能的绊脚石。

那么关于住址呢？比如什么学校、哪一栋楼等。现在的沟通方式，我们都采用电子邮件来进行后续面试跟进和通知，所以住址，我个人认为其实不需要的，你写上意义也不大。所以从节约 HR 的浏览时间上来说，我们尽可能不要留这些信息了。

总结下来，个人信息栏看上去非常简单，大家都知道去写姓名、邮箱和电话，但是其他的一些信息的展示，有可能也没什么问题，但是可能会埋下 HR 对你偏见的雷，最终的建议是：姓名、邮箱和电话。如果你自认为自己的颜值比较高，那么上一张正装美照；而如果你认为你的能力胜于你的颜值的话，OK，先不要放照片，让 HR 对你的个人能力感到惊喜和好奇，希望能够约你来见一面。

接下来我们来看一下每位大学生朋友都需要去填写的教育背景信息。教育背景一般包含学校的信息、你所在的院系、你所学的专业、就读时间、以及相关的课程和成绩排名。前面的学校、专业和时间属于基础信息。你还要列出相关的一些课程和成绩排名，这个相对来说是比较重要的。如果你的学历背景非常多的话，有的同学可能在博士或本科或硕士期间参加了学校的交换学习，那么相对来说教育背景会比较多一些。比如在本科期间去参加了一个海外交换，在硕士期间也去参加了一个交换，这样的短期交换经历往往是在你的本科和硕士的长期经历之间，这种时候要按照倒叙原则来排列。“倒叙原则”是以毕业时间为准，比如说你的本科入学是 12 年到 16 年，接下来的海外交换的是在 13 年到 14 年，那么按照倒叙原则，是把 16 年放在把头，接下来才是 13 年到 14 年的交换经历。

另外有一些同学可能在学校期间会参与学校里面组织的或者是外部培



培训机构组织的一些培训课程，培训经历是不能够算作是教育背景的，通常我们所说的教育背景是指你正规参与学校的系统化的教育才能算作教育背景。因为我看到有些同学会把参与的机构课程的经历放在简历中的教育背景里面，这样其实是不合适的。

接下来，一个大学生简历除了教育背景之外，还要写一些实习经历，包括你所参与过的一些项目或者社会活动。这一部分因人而异，各位同学更够发挥的东西比较多，能够写的东西也比较多。这里有一个问题：当我们写自己的过往经历的时候，无论是项目还是实习经历，我们到底是把自己所做过的事情全都列出来呢，还是挑选与所申请岗位相关的一些经历呢？第二个问题：有些同学在描述自己经历的时候，喜欢讲故事，诸如我是哪一年参与了一个什么事情，在这事情中间我做了什么，最后是怎样的等等。那么到底是要用这种流水账的描述方式，还是用其他方式的表达？第三点，一个提示：我们在写过往经历的时候，是只要仔细的描述整个过程就够了吗？

我之前辅导过的一位同学，他的实习经历共有五段，有首都在线网络公司，应该属于科技类互联网公司；还有戴德梁行房地产咨询公司，这应该属于咨询行业里面的细分领域、房地产咨询；蓝月亮实业有限公司，这个应该属于快销类的公司；然后首都在线再一次出现；另外还有 21 世纪空间技术股份有限公司，这个好像听上去也是一个互联网公司。我们会发现他实习过的公司，有互联网领域的，有咨询领域的，有快消的，还有一个空间技术。首先来看，他所跨的这个行业太多了。然后再看一下他在每个公司里面所从事的职能，有产品协调修改、市场调研员、软件研发实习生。后面两个工作经历软件研发实习生，是技术相关的；前面第一份工作产品协调修改，从其描述里面能看出来是属于 IT 领域里的产品经理之类的角色，但只是一个助理角色；蓝月亮公司的市场调研员，又比较偏 MARKETING 方向的工作。所以他所任职的是四个完全不一样的公司，所从事的岗位也比较的零散，经历倒是非常全面。这个其实就是我才问大

家的第一个问题，我们的实习经历到底是要全面的写？还是要给出亮点、与你所申请的岗位有所关联？那当然了，如果你是 HR 的话，你看到这样一个五花八门的实习经历，你会能够抓住这个同学的亮点吗？我想大家的答案肯定是非常明确的。

第二个问题是说，我们在介绍自己的实习经历和项目经历的时候，到底是去讲一个故事，还是给 HR 以数据化形式来展示？“故事”就是我做了一些什么，但是你在求职的过程中，其实要说服 HR 给你一个机会，那么数据当然是最好的证明你自己的工具。所以我建议大家在写实习经历和项目的过程中多用数据，包括做了多少份调研、访谈了多少用户、跟了多少个项目，然后形成了几千或几万字的调查报告，其这些东西都是数据，它一方面能够印证这些事情你的确真的干过，另外一方也会让 HR 觉得你是一个条理非常清楚的人。

第三点提示，是说我们是要把过程写清楚、让 HR 知道我确实干过这个事儿，还是说只需要强调一个结果呢？那么一定要记住：在校园里面，我们可以说体验过程；但是在职场上面，每一家公司、每个企业主、每一个老板，其实雇用人才时最重要的是一个事件的结果。当你在这个简历里面就能够清楚的表现出你做事情的结果的时候，那么 HR 会给你贴一个标签是“结果导向”，这点在职场上也是非常重要的。

所以简单的一份简历的回顾，我们就能看得出来，实习经历并不是说做的越多越好，而是说你做过的是每一份实习都为你所申请的工作有一个加分。这位同学，我给他看这份简历，蓝月亮的经历可以在申请快消的时候写；如果申请 IT 类岗位时可以去写首都在线的实习经历；如果转行去咨询公司的话，又可以写戴德梁行的工作。这几份工作单独拿出来都是非常知名的公司，历都是非常棒的。但当它们放在一起的时候，其实 HR 最想问的就是你有没有考虑清楚你未来要干什么？所以我们说实习经历不仅要的是一个名企的背景，其实实习经历更体现的是你对于自己职业规划的思考，你有没有想清楚要去哪里？或是东一榔头西一棒子？也许最终看

上去你做了很多，但实际上当你选择一个领域去走的时候，你发现你没有任何一段经历是深扎下去给你充分的职业经历和积累，这个其实是非常可怕的。

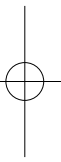
关于个人技能的模块，我也给大家列出了一些要点：首先我们能想到个人技能，比如说你过了英语四级、六级还是八级，然后日语法语多少级，然后你的计算机过了一级还是二级。。。这些都是个人的技能。另外也会有一些同学会写到：我喜欢烹饪，我喜欢旅游，喜欢读书，喜欢音乐，喜欢弹吉他，喜欢摄影，喜欢游泳等等，看上去是一个非常热爱生活、非常阳光、精力充沛的美好形象。但还是要提醒大家注意场景，当你写这些爱好的时候，你要考虑到对面看你这些爱好的人是谁。**HR** 认为一个非常阳光有很多个人爱好的人固然很好，但是你把过多的精力放到这些爱好上的时候，他可能会想：这些爱好真的能够在工作中发挥作用吗？

实际上 **HR** 招聘人才是要这个人好用，就是发挥你的能力，把工作做好。所以你在简历上面所展示出来的爱好或技能，应该与你的工作有非常强的相关性。如果你真的觉得自己的爱好非常的厉害，举个例子，比如你的摄影拿了什么奖，或者说你在第几届某城市马拉松获比赛中得什么奖。这样是没有问题的，因为它不仅仅是一个爱好，而且能够让 **HR** 在你的爱好中间看得出你追求极致的精神，能够在自己喜欢的事情上把它做到更好，也有理由相信能够在工作中去花更多的功夫把工作做好。但是这些东西不易过多，有一两个能够证明你自己的实力就 **OK** 啦。那么 **HR** 到底想看一些什么样的技能呢？我也给大家做一些说明。比如说最简单的办公技能，包括 **word**，**excel**，**PPT**；以及一些软件技能，比如说现在的新媒体运营一类的工作；除了你能写之外，使用 **PS** 工具，能够有一些做动画、做视频的能力等等；以及你的外语能力够不够好，因为在外企里面的话，对于外语能力的要求是蛮高的；还有你的文案能力，当然文案能力并不是只有助理和秘书才需要，任何一个职场人，文案能力其实背后体现的是你的思维能力、思考能力和表达说服能力。当你能够写出非常好的文章，或者说能

很好的写出工作汇报和总结的时候，某种程度上体现出你的思维能力的成熟度。所以这些我给大家列出来的办公软件、外语、文案技能，这些都是 HR 比较关注和在乎的。

最后一点，一定是诚信。不要认为只要我写了我非常优秀，而能够把外语当母语，办公技能都是 90 分就可以了。这个时候 HR 想要验证的话也是非常容易的，给你一个相对应难度的任务，让你去完成的时候，很快就能检验出来你是不是真如你自己所说有这些强大的一个能力？所以，实事求是、让自己真正具备这样的能力，要比你在简历上把自己包装成这样的能力、最终让自己难堪要来的好。

### 好简历总结



抓住 HR 眼球的好简历到底长什么样子呢？首先第一点就是“再多的话也要在一页之内说完”。这个就是我刚才给大家强调的，HR 没有那么多的时间和精力去仔细看你的简历，你只要在简历中间用一页纸把你的亮点说出来就 OK 了。然后吸引、激发他对你个人的兴趣。然后希望是“这个同学很不错呀，我希望能够约他来见一下，看看他是不是真的有这么优秀”就足够了。

关于你的背景调查，HR 其实也并不是在查户口，而是希望能够看到招聘的这个人，他有自己特别的独到之处，是跟这个岗位相匹配的，好用就可以啦。有些同学生怕 HR 不了解自己，看不到自己的努力和成就，甚至还会把发表过一些论文整个打印出来。也就是说除了要给 HR 一个二两页纸的简历，然后还要给一本厚厚的论文集。差不多五六十页纸那，可想而知，那个 HR 接收这些简历时是非常痛苦的，这些简历在 HR 眼里其实是一个负担。所以，不用考虑到那么多，非要把自己的方方面面都说到，只要用一两个亮点来抓住他的眼球就好了。

第二点，就是远离花式排版。我今天其实没有讲太多关于排版方面的话题，但是我也看到很多同学的排版是非常花哨的，有的用的用表格填表

式。怎么说呢？这个可能比较土一些。国有单位、事业单位可能还会有一些填表式的东西，但是我们在这个职场求职的时候不要这样做。另外在简历中间也不要太多的小元素，什么玉兰花啦，或者暗花的背景啦，这些其实都会让你的简历看上去非常的不职业化。

第三点，就是倒叙表达。大家看我上面的例子，整个时间是非常混乱的，没有办法让 HR 去理清你个人的一个职业路径，也看不到你的成长，所以倒叙表达是非常重要的，由近及远的说，比如教育经历就先说最近的一个学历。

第四，相关性。简历里面只写相关的内容，只写与你应聘的岗位相关的内容就可以了。千万不要去像刚才那位同学把他做过的事情全部都罗列出来，这个时候，即便不怀疑你有没有对于自己职业规划的认知，也会怀疑你对于公司的忠诚度。所以相关性很重要，哪怕你已经干了那么多工作，一定要舍得去砍掉一些无关的信息。

第五点，就是数据非常重要。尤其是当你去应聘咨询类公司、金融公司、互联网公司，都是非常讲究数据的。对于其他的工作岗位，当你用数据去体现的时候，也更能够增加你的说服力。

最后一点就是，没有人真的关心你的爱好，除非真的是和工作是有非常大的关联，而你又把爱好变为你的工作的，否则尽可能不要把你的爱好展示给 HR 了。你可以在跟 HR 沟通和聊天的时候，找一个合适的机会，去透露一些爱好。当然正如我刚才跟大家说的，你的这个爱好要取得一定的成绩，如果仅仅是一个喜好，有事没事散个步、听个音乐，又没有什么成就的话，建议你就不要去说了。

## 13 面试就要一见倾心

网申通过后，简历经过 HR 筛选觉得还不错，HR 就会希望能够面对面的和申请人聊一下，看看你的虚实，说白了叫过招。这就进入到面试环节，面试通常分为两种形式，一种形式是组面，通常所说的小组面试，另外一个个人面试，在有些公司里面又叫做行为面试。行为面试对于很多同学来说并不陌生，但并不是每一个同学都有机会参与小组面试。商学院的同学了解过一些小组面试，但不同公司的小组面试形式也不同，这主要给大家讲一讲关于小组面试的一些过程和思路，最后我们会给大家简单介绍一下，个人面试的一些提示点。

### 无领导小组面试

小组面试并不是每一个公司都会使用的面试形式，但组面却在你的面试过程中起到非常关键和重要的作用，他考验了你参与团体过程中在团队中间的表现。组面是出于一个什么样的目的，和个人面试有一些什么样的区别呢？一个主要的目的，首先通过组面来观察和记录你的个人行为，在组面过程中 hr 或其他考官是不会跟你有任何对话的，而是在旁边做一个观察和记录者，全程站在外围来看，所有组面中同学的表现。第二个目的，根据你在团队中的表现来匹配你的行为，你的行为与工作岗位有着怎样的一个匹配度？第三点是通过无领导小组的面试来预测你的绩效，看你是否能够在有限的时间内，在团队中间起到一个什么样的表现，通过你的表现来确定预期的绩效。

### 小组面试的流程和时间安排

接下来给大家简单的讲下组面的流程，首先在约定好的时间工作人员

会把一个小组的同学带到一个会议室里面去。同学们围着桌子一起坐下，就坐之后，HR 会给大家讲一些简单的规则，时间的大概分配和流程是怎么样的。开始无领导小组面试之后，HR 和其他的考官就会站在一旁，旁观者的视角来考察。通常一个无领导小组面试的考官会最少三个人左右，不能少于两个人。大家会在自己的桌子上看到一份案例，有的会比较长一些，大概三四页 A4 纸，有的可能比较短，一页纸。案例会告诉你一个情境，没有具体的事件，只是一个情境，让大家在情境中对某些问题进行讨论。通常案例阅读时间会有十分钟左右，个别公司，如外企或者说有外资业务的公司，可能还会提供英语材料。接下来十分钟案例阅读是一个规定时间，但并不代表说 10 分钟之内，你阅读完材料不能进行讨论。案例阅读之后进行的是小组讨论，时间一般是 40 分钟。讨论之后大家需要形成一个对于案例的讨论结果，并且要进行成果展示，通常所说的 presentation。时间大概是十分钟，给你十分钟的时间来进行成果展示。成果展示后，面试官再次出现进行提问环节，也是十分钟，组面整个时间大概在 60 到 70 分钟左右。

#### 小组面试的角色分工与选择

整个组面过程没有角色分配，HR 不会安排你坐在什么位置，或者每个人的角色。这就是无领导小组面试。无领导小组面试没有角色分工，没有人作为小组讨论的 leader，但并不是说，真实的面试场景中间大家就是一窝蜂的讨论。实际上，越是无领导小组面试，越需要同学们做角色和任务分工，这个 HR 不会告诉大家，但网上搜一下攻略或无领导小组面试背后的逻辑，其实都是这样的。什么样的角色和分工呢？这有一张 ppt 的图片，大家来参考一下。通常默认的会有几种角色，第一个就是 leader，虽然叫无领导小组面试，但还是非常需要一个 leader 的。第二个到第五个角色是 timer，计时角色，record，记录者，reporter 专门做 presentation，以及没有特殊角色的 member。



接下来详细给大家讲解一下，各个角色的分工和重要性。首先 **leader** 是小组讨论的队长，或者说是领头角色。通常所有角色都是在落座后，大家阅读完材料之后确定，有的也可能是阅读材料之前。角色的分工时间，阅读前决定角色，还是阅读后决定角色，这个并不是特别的重要，但不能是讨论一阵子之后，才决定出角色。通常会有人抢 **leader** 角色，这个角色相对来说有更多主导权，需要把整个一个小组 8 到 12 个人，甚至有的小组是 20 个人，在 60 分钟内让每一个人有很好的发挥，所以 **leader** 角色通常会瞩目一些。同时会给你一个更多的施展领导能力的机会，所以会有同学来抢 **leader** 角色。另外一点，**leader** 到底是神队友还是猪对手呢？有句话叫成也 **leader** 败也 **leader**，如果说一个 **leader** 把整场讨论组织得非常好的话，他会带着整个团队进入下一轮个人面试，如果 **leader** 组织比较混乱，或者说对话题并不是特别的熟悉和了解的情况下，往往弱点也会暴露的非常明显，让 **HR** 能够看到这个同学的能力。**leader** 的组织不力也会让整个小组，整个团队陷入比较混乱状态，让一些条理清楚又比较有才华的同学，也会因为这个混乱的讨论而被淹没掉。一个好的领导会是整个团队的幸运，但一个无能的领导，也会导致整个团队的不幸。

接下来，**timer** 这个角色，英文的翻译是计时者，如果仅是简单的十分钟我们结束讨论，30 分钟啦我们要开始总结陈词，如果仅是一个报时功能的话，这个角色也是比较的失败。通常 **timer** 的确有把握时间的功能和角色，但 **timer** 也是整个节奏的把握。一定要注意节奏和时间的把握是完全不同的概念。当团队陷入对某一个问题的纠缠，或者说现在不能变成整个团队对某一个问题的混战时，这个时候 **timer** 一方面要顾及时间大局，继续让这个讨论能持续下去，完成讨论要比让讨论的某一个结果有完美结论更为重要。另外 **timer** 也要注意，讨论中间，参加组面同学还有哪位没有发言，或者哪些同学还没有充分表达自己的意见，这个时候 **timer** 需要给大家不同的注意力上的分配。当然 **leader** 也可以做这样的工作，但 **timer** 如果能够把大家的注意力从某一点回归到大局，向前去引导，让团



队中不太善于发言的人能够充分发挥，给其他同学一些发言机会，那这个 timer 会给 HR 留下一个顾全大局，非常有团队感的形象。所以说 timer，一个好的 timer 其实是 leader 的神助攻，是这个团队的神助攻，一个仅仅看时间说剩十分钟剩五分钟简单计时器在团队中是不需要的。

下来看一下 recorder 角色，整场讨论大概会持续 30 到 40 分钟，每个同学会有不一样的观点，所以需要有一个专人来把大家的观点进行归纳和整合。这就是 recorder 的一个责任，那对于 recorder 的一个要求，就是说首先你手速要足够快，能够记住每一个同学发言，整个过程中不仅仅是记录，还要为 reporter 最后做汇报展示的同学理出来逻辑，来协助 reporter 整理讨论过程。所以它不仅是挑战记录手速，也体现了 recorder 的逻辑整理和归纳能力。一个 recorder 把条理搞得很清楚，传递给 reporter，再加上 reporter 很好的口才表达力是能够让整个团队的表现非常的好，另外如果没有同学愿意去做 reporter 的话，往往 recorder 也会担任 reporter 的角色，因为东西都是 recorder 记录整理的，自己记得，他对于整个过程的逻辑归纳也比较熟悉了解。所以，recorder 如果对 hr 进行一个展示，就不仅是体现了个人的归纳力，同时也展示了口才或者说公关能力。

把 report 单独拿出来说，在团队过程，HR 倾向于看到团队中有不同的人愿意来尝试不同的角色，来体现团队的协作，而不是所有任务都由团队中间某一两个突出和优秀的人来承担。所以 report 首先需要向全体同学来进行整场讨论的归纳和总结，善于演讲，至少不特别害怕在公众面前进行演讲和作报告。另外对 recorder 记录内容进行展示的过程中，也会体现出 reporter 的思维和表达能力。所以是在 recorder 记录的基础之上，不仅是文字的简单陈述，更需要把整个讨论的过程，结果来进行提炼和升华，所以对于汇报者的思维和表达能力提出了非常高的要求。

前面说到的 leader，timer，recorder，reporter 都是一些突出的角色，而且每一个角色都有自己独特之处，比如 recorder 并没有得到机会去向 HR 展示，但 hr 能够看到 reporter 的陈述基于 recorder 的归纳和总结。当

你有一个 **reporter** 的时候，**recorder** 的能力也被彰显和放大了。除了这四个角色之外，剩下的同学可能就没有特殊的身份，叫做 **member**。**member** 如果没有抢到前面四个角色，是不就代表你在整个面试过程中被 **HR** 忽略掉了？其实完全不是。你是一个 **member**，在整场讨论过程中可以有非常积极的发言，而且有的时候，当有些同学非常低调内敛被确定了，如果说能够有个很好的 **leader**，自己也愿意去配合 **leader** 来完成这样一场面试，如果发现领导或其他角色没有很好行使自己的职责，**member** 可以去行使以上四个角色的实际职能。当然这个不是让你跳出来说，**ok, leader** 我觉得你不好啊，你下台让我来当 **leader**。**Member** 具有真正的责任与能力，而不需要跳出来给自己一个身份，你只需要去做就好了，在整场过程中引导节奏，抛出观点，这个时候尽管你并不是名义上的 **leader**，但是大家也会逐渐因为你独到见解以及有效的组织和对其他人的影响力，而将注意力逐渐的放在你身上。尽管你仍然是 **member**，**leader** 角色其实已经转移到了你身上，所以说 **member** 也可以是平凡的建设者，身份平凡，你也可以选择做一个建设者，但不要去浑水摸鱼，自己不发言，等着 **leader** 带我去通过这场面试，这个你恐怕是很难的。因为 **HR** 在旁边，他会去观察每位同学的发言次数，发言时间，以及每一个人的发言是不是有足够的见地。对于结果导向的贡献度在哪里？所以如果能抢到角色固然很好，抢不到的情况下大家也可以积极在小组讨论中建言献策，让自己有一个好好发挥，整个过程我们看到的是每一个角色的 **leadership**，领导力，不管你是 **leader** 还是 **timer**，还是 **recorder** 还是 **member**，每一个人都是展示自己的领导力，而不是人云亦云，跟着别人的观点。

### 组面总结

第一点，每一个人都要积极主动发言，一定要记住啊，群面小组面不是让你去给别人当炮灰的。组面也不是一言堂，如果 **leader** 过于抢话，无论是 **member** 还是 **timer**，任何一个角色都可以发表建议，让其他更多人平

均发言。第二点是抓住实质，言简意赅。组面时间看上去很长，整个讨论过程有 30 到 40 分钟，但在这个过程中，其实有 8 到 20 位，大的组面可能有 20 个同学，小的组面也会有 8 个同学。这么多人，每个人的时间是非常短暂的，你每次发言过程中要清楚表达自己的观点，而不要去说一些口水话。你占用时间却没有有效表达也会被 HR 记住，认为你只想抛头露面但本身又没有特别多的一个见地。第三点，不仅要充分表达自己，也要去倾听他人，一枝独秀注定失败。小组面试除了考察你个人领导力，你在团队中间的融合度和协调感，也是 HR 考查的要素，所以组面过程中，希望大家广泛地听取其他人的观点，然后来共同完成结论的产生。第四点，无论你是不是抢到了角色，都要保持微笑，自信大方。你的自信，大方会让你自然展现你的领导力。第五点，要避免无意义的混战，纠结在一个问题上，纠结不清，要理性引领讨论方向。最后要充分认可他人，当你认可他人时，HR 更能够看到你在团队中与他人的合作感是怎么样的，因为通常 HR 在总结之后会提问，会问同学，你认为 Leader 的表现怎么样啊？会直接问 leader，你认为你的表现怎么样，那你认为别人的表现是怎么样？有些同学可能会说我认为我今天表现非常好，而其他同学表现一般，以为逮到了一个很好的机会，可以贬低一下他人。等你去贬低他人时，已经体现了你自己在团队协作方面的问题，当然啦你去表扬他人和任何人，不能仅是空洞的说，我觉得他很好呀，我觉得他的发言不错呀，这些空洞的表扬在 HR 看来没有任何价值和意义。你要能够注意到每个人不同的特点，这样更能够给 HR 留下一个不错的印象。

#### 行为面试

行为面试就是通常说的个人面试。一对一与 HR，或者业务主管，或者更大的 boss 来进行一个面试。在个人面试的过程中，主要是针对简历进行提问，针对个人经历进行验证。

这里要强调，你在面试过程中的问答与简历内容要保持相当的一致性。

不能说简历里面有非常强的包装，然后在面试中间，HR 或者其他的业务主管问到你一些问题之后，去验证，发现你的口头表述与简历上描述不一致，不一样的。这就对于你的诚信打了一个大大的问号，当他认为你的诚信有问题时，有出入的时候，而不是你的技术有问题，你后面的面试难度就会大大的增加。

第二点给大家提示，你的回答一定要与你的目标岗位有相当强的相关性。当你面试 marketing 工作时，要尽可能突出你在市场分析以及市场推广，或者说其他相关方面的学业，个人经验，积累和能力。

HR 在面试过程中通常不会直截了当地抛出一个问题，尤其是到个人面试环节，你已经是过五关斩六将了，有一些问题在网申时候已经有了一定考察。面试是面试官对于你个人经历的一个验证，问问题时一定不会去问你，这个是真的还是假的呀？他通常会问一些非常细节的问题，比如描述一下这个过程，你是怎么做到的。通过一个事件，去追查一个一个细节。所以面试过程中，你不光要突出，你自己的行为结果是非常好的，同时也要能够清晰有条理的去说明你在整个过程中是如何把握的。某种程度上来说，行为面试有一些验证经历的成分，如果你说不清楚或者说让面试官认为你的过程似乎达不到，导不出你的这个结果时，他会对于这个事情你是不是真的，产生一定质疑。在行为面试的过程中，诚信是第一位的。

第二点，面试什么岗位就尽可能突出与该岗位相关的能力特质和特点，而不要就一些无关话题大聊特聊。看上去面试官一直在对你微笑，但实际上她已经对你 pass 了。

第三点，对于你自己做过的事情要清晰，要理清楚。整个过程，以及事件之间的逻辑性是怎么样的？让 HR 看到你做事的条理性。

面试过程中的很多细节都是值得我们推敲的，无论是网申，还是简历修改，面试实战，都需要大家多动手，多练习，在过程中才能看到自己到底有哪些方面的问题。我们都需要其他人给一些反馈，然后才知道过程中，自己的表现是怎么样的。

第四阶段

职场生存法则

## 14 构建你的职场核心竞争力

现在你已经拿到了心仪的 offer，恭喜你已经拿到了职场的入场券，但是不要高兴的太早，拿到入场券并不代表你可以长期而持续的在职场发展下去，你还需要打造自己独一无二的职场竞争力。那么有的同学可能就说，我已经大学毕业了，有非常丰富的理论知识的积累，但我要说的就是理论的积累，只是完成了 1/4 的竞争力的塑造。因为理论的学习只是实践应用的一个基础，它并不能让你在实践中畅通无阻。我们现在所处的职场环境也并不像父辈那时候那样稳定，而是充满了，各种变动的因素，随着环境的变化，以及各个变动因素的产生，你必须学会在变动的环境中间处理复杂的问题，而这也并不是理论学习能够教给我们的。我们在学校期间学习的是专业的基础知识，训练的是自己的专业能力，而在职场中间，面对复杂问题，我们必须能够学习新的技能，针对现实情况进行分析和判断，所以在工作中，学习能力远远要比专业素质本身要重要的多。

那么职场竞争力，都有哪些部分构成呢？我把职场竞争力比作是一颗图钉，由两个部分来构成的，既有图钉帽，又有图钉的针尖。图钉帽就是通用素质，就是我们说的软实力，有了软实力你才有发力点，你才可以去发力。图钉尖就好比是你的专业技能，你在一个岗位上的专业技能，能够让你真正在一个领域里面深耕细作。

专业技能的积累就在这里不做赘述了，毕竟我们花了四年七年甚至更久的时间去培养自己的一个专业技能，而通用素质也是我们通常所说的软实力，反而是无处不在，无时不在的，充斥在职场中的任何一个环节，可能影响你在职场中的发展，那么软技能都包含些什么呢？它可能包含你的结构化思维，时间管理，办公技能，职业形象与礼仪，以及你的职场沟通能力。不要认为软实力不重要，软实力有时可能要比专业技能更能影响你的职场路径的发展，所以软实力的提升其实是需要下硬功夫的哦！

## 15 形象永远走在能力前面

中国有句谚语，“人不可貌相”，我们从小也经常被教导不要以貌取人，很多成功人士如乔布斯、扎克伯格、马云，或任正非，都常年以朴素的着装出境，更是向我们传递出形象与能力，更与成功没有直接的关联。然而我想说的是，他们都是名人。在他们已经取得的巨大的成功和成就面前，穿着的确对成功的意义显得是那么的微不足道。但是如果你只是一个初出茅庐的职场新人，请不要把自己和乔布斯、扎克伯格相对比。试想一下，当你在面对陌生的同事或客户时，你更愿意相信一个穿着休闲装牛仔裤，背着双肩包的人，还是一个身穿职业装的人？哪一个更让你信服呢？我想大部分人的选择应该是身穿职业装的人吧。

我非常欣赏的一位女性，杨澜，就曾经讲过她的一个故事。

1995年的冬天，如果我再找不到工作，回国几乎是我惟一的选择。

可我再一次被拒绝了。想起那个面试官的表情，我非常生气，她竟然说我的形象和我的简历不相符而拒绝继续向我提问。我低头看自己的打扮，很明显，因为穿着问题，我被她鄙视了。我发誓我可以用我的能力让她收回她对我的鄙视，但我没有得到表现我的能力的机会。

我的房东莎琳娜太太是一个很苛刻的中年女人。她规定我必须零点之前熄灯睡觉，规定我必须在十分钟之内从浴室出来，规定我如果不穿戴整齐就不准进入她的客厅，她甚至规定我在她有客人来访的时候必须涂口红。

我非常讨厌莎琳娜这种所谓的英伦女人的尊严，但所有人都说，莎琳娜是最好的寄宿房东。我看不出她好在什么地方。就好比，当我很多次面试失败回来后，厨房里一点吃的都不会有。并且如果我上楼发出声音，她会站在卧室门口很大声地指责我。

那天，我刚洗完头发，坐在床上一边翻看报纸的招聘信息一边吃面包。



这违反了莎琳娜的原则。她冲上前来，一把夺过我的面包和报纸，用英文大吼：“你这个毫无素质的女孩，滚出我的家！”于是，我披散着头发，在睡衣外裹上大衣冲出了门。

25 年来，我以非常漂亮的成绩和能力一路所向披靡，从来没有人说我没有素质。我们家并不贫穷，但 25 年来我的妈妈一直告诉我，能力才是最重要的。我不明白，以貌取人为何在这里成为了一个正义的词语。我愤怒地冲进一家咖啡馆，天气实在太冷，我也很饿。

侍者以一种奇怪的眼神把我引到一个空座位边，我的对面是一个英国老太太。她看起来比莎琳娜更加讲究，就像女王一样尊贵与精致。我不由得下意识地收起自己宽松睡裤下的运动鞋。然后，我看到她裙子下穿了丝袜和漂亮高跟鞋的腿。以她这样的年纪，却仍然把这样的鞋子穿得非常迷人。

在欧洲的很多高级餐厅里，衣衫不整是被拒绝进入的。我想，我能进来的原因大概是因为我穿了价值不菲的大衣。我不由得暂时收起自己的愤怒，说：“给我一杯热咖啡，谢谢！”侍者走开后，对面的老太太并不看我，而是从旁边拿了一张便笺写了一行字递给我：洗手间在你的左后方拐弯。我抬头看她，她正以非常优雅的姿势喝咖啡，没有看我半眼。我的尴尬难以言明，第一次觉得不被尊重是应该的。我的头发被风吹得非常凌乱，我的鼻子旁边甚至还沾了一点面包屑。虽然我的大衣质地非常好，但我的睡裤被它衬得很老旧。我第一次有点看不起自己。这样的打扮，我有多不尊重自己，以至于使别人觉得我也不尊重她们。我想起下午去面试时自己的日常便装，那应该也是对一个高级经理职位的不尊重吧？

当我再次回到座位的时候，那个老太太已经离开了。那张留在餐桌上的便笺多了另一句漂亮的手写英文：作为女人，你必须精致。这是女人的尊严。

我逃也似的走出了那家咖啡厅。莎琳娜竟然坐在客厅里等我，一见我就对我说我超过规定时间十分钟才回来，所以明天必须去帮她清洗草坪。我答应了她，并向她道歉。



我发现莎琳娜教了我许多同样有用的东西：零点之前睡觉能让我第二天精神充足，穿戴整洁美观能让别人首先尊重我，穿高跟鞋和使用口红使我得到了更多绅士的帮助，我开始感觉自己的自信非常充足而有底气，我不再希望别人看我的简历来判断我是不是有能力。

我最后一次面试，是一家化妆品公司的市场推广。我得体的着装为我的表现加了分。那个精致的女上司对我说：“你非常优秀，欢迎你的加入！”我没有想到，我的上司居然就是我在咖啡馆里遇到的那位英国老太太。她非常有名，是这个化妆品牌的销售女皇，但是她并没有认出我。

没有人有义务必须透过连你自己都毫不在意的邋遢外表，去发现你优秀的内在。你必须精致，这是女人的尊严！我在后来的后来，都一直记得。

是的，没有人有义务，必须透过连你自己都毫不在意的邋遢外表去发现你优秀的内在！你必须精致，这不光是女人的尊严，而且是所有职场人的尊严。

当然注重形象礼仪并不是让你打扮的花枝招展，而是多仪容仪表仪态多加修炼就可以了。对于女士来说，仪容得体的标准是保持你的妆容和发型的整洁。仪表要得体，可以穿职业套装，职场着装最好不要太过于暴露，也不要太过艳俗，以黑灰白，蓝为主色系会比较好。仪态要端庄有礼，我们经常说眼睛是心灵的窗口，职场中的眼神交流也非常的重要。和人沟通时眼神最好直接看着对方的眼睛，也可以看着面部的三角区，嘴角经常保持微笑上扬，握手时要虎口相对，有一定的力度即可。

## 16 “独断专行”时间管理

相信大家听过非常多的“时间管理”的方法和论述，在这里呢，我要跟大家介绍一个比较有趣的独断专行时间管理法。

在介绍时间独断专行时间管理法之前，我们先来算一笔账：假设你在大学期间的学费是每年 6000 块钱，那么大学四年你可能就需要花费 24000 的学费。如果以每周二十个课时、一个学期按照 14 周的上课时间来计算，大学期间一共有七个学期（因为最后一个学期是没有课程的，主要是让大家写论文和找工作用的），那么整个大学四年下来，你会有 1960 个课时。那么这样算下来的话，你的课时单价就是  $24000 \div 1960$ ，单价是 12.24 元 / 每课时。如果算到分钟单价，我们按照一节课 50 分钟来算，那么一节课的分钟单价就是 0.24 元，听上去感觉还比较便宜，对不对？好，那我们再来算一下，如果你每节课因为迟到或者早退而缺勤五分钟，每周有七次课缺勤来算，那么一周缺勤的大概费用就是 8.4 元。再假设上课期间如果开个小差（比如聊一会儿微信），按照每节课你开小差十分钟，一周有七次课，那么开小差的费用大概就是 16.8 元。这样算下来，你每周因为缺勤和开小差可能会损失 25.2 元；一学期按照 14 周来算，你会损失 352.8 元；那么 4 年八个学期算下来的话，你大概损失 2822 元。

好的，重点来了，敲黑板！2822 到底能干什么呢？我去携程查了一下，蓝宝石公主号冲绳五天四晚的邮轮游，也只需要 2099 元每人；女生比较喜欢的雅诗兰黛鲜活亮彩晚霜，果萃水套装化妆品，也只需要 1040 元；喜欢打篮球的男生在耐克官网买一双顶级篮球鞋也只需要 1199 元。。。所以你看到了吗？当你不经意间跑神儿，迟到早退积累下的大学四年积累下来的时间竟然值这么多钱？如果你知道自己偷偷浪费掉了将近 3000 块钱，你还会真的视时间如粪土吗？想要抓住滴答一瞬的时间财富，就跟我

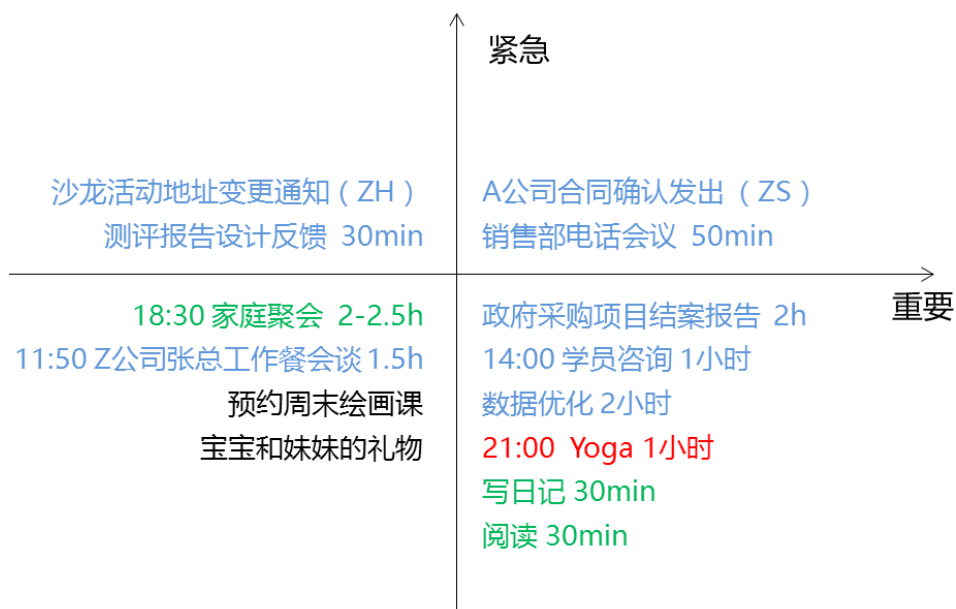
一起来学一学“独断专行”时间管理法吧！

独。互联网的发展，让我们的社交变得越来越丰富。而这种丰富已经逐渐变成了社交冗余，占用了我们太多的时间。几乎每个人都拥有两个到三个社交平台：facebook、微信、微博，还有 QQ，这些几乎已经成了每个人生活中的必需品。当我们每次从一个平台到另一个平台去切换，看不同平台上朋友们的动态时，实际上我们已经消耗了太多的时间。而当我们从这些虚拟的社交中抽离出来的时候，又会感到无比的空虚感，所以摆脱社交冗余、建立我们的独立人格，是建立时间管理的最基础的前提。

断。以断舍离，对贪嗔痴。断欲，就是要我们察觉自身无休止的贪欲，为我们的追求来瘦身舍物，推崇极简生活，以单纯和品质的生活取代杂乱的平庸。因为我们随时可能会陷入情绪的时间黑洞，只有能够及时察觉，适时的逃离，才不至于让我们在“贪嗔痴”中间浪费太多的时间。

专。当我们每天沉溺于各个社交平台，被自己的各种贪欲和情绪所牵扯的时候，“专注”就成了现代人最大的奢侈品。不专注则欲速则而不达。关于成功，有一个非常著名的“一万小时定律”，是说任何一件事情只要持续的坚持做够一万小时，都会从平庸变成专家。一万小时定律听上去很性感，可是做起来到底有多难呢？让我们再来算一笔账：如果每天我们花四个小时来做一件事情，一个月保持 22 天在做同样的一个事情，那么总共需要多少年呢？计算结果是 9.247 年。如果我们每天花一小时来做一件事情，坚持 365 天都去做同样的事情，那么需要花 27.240 年。这个结果就告诉我们其实我们每天都花时间去做同一件事情，也是需要将近 10 年到 30 年的时间，才能够把一件事情干好。更不要说，在现代社会，我们想要做的事情太多，想要达成的目标太多，看一看这些公式，这一生真的能做好一件事已经不容易了。既然一生想要达成一个目标都如此之艰难，那么要怎么破呢？我们的秘诀就是“先断后专”！你先要砍掉 80% 的人生目标，然后再将你的目标逐一来完成，优先完成重要的任务，少做切换，不做重叠，一次只做一件事。

行。说了懂了那么多道理，依然过不好这一生。其实主要是因为没有行动力，“独断专”都是那些0，而“行”则是那个1。时间管理的最好方法，其实就是一个笔记本加四支彩色笔，马上行动起来就可以了！我常用的是用四种颜色来代表我的四4种不同的状态：蓝色代表工作，绿色代表休闲，红色代表健康，黑色代表杂事儿。通常我会在一天结束的时候去规划一下第二天我将要做的事情，我会在本子上画一个十字线，我会在我的笔记本上画两个箭头，分别代表“紧急/不紧急，重要不重要”。然后按照事情的重要和紧急程度，把第二天要做的事情，lisa lisa 在我的笔记本上，如下图所示。同时在每天做事情的时候，在相应的事项后面给出做事情花费的时间，以及最终的一个结果反馈。从我的这个表格里面能看出来，我这一天花在工作上的时间是在8个小时左右，我的休闲大概是在3到3个半小时，而我往往花在健康上的时间是一个小时。



时间管理其实并没有什么神秘的诀窍，无非就是作出选择，采取行动坚持下去，就是这么简单。