关于找工作的几点建议

一写给学弟学妹们

网上关于求职方面的资料很多,有关简历的写作、面试过程的流程和一些需要注意的原则等都有很详细的介绍,以下简单说一些自己在求职过程中体会到的一些特别需要注意的地方,尽可能说的实在一些,送给来年就要找工作的学弟学妹们,希望大家从现在开始就动手为找工作做准备,在找工作的过程中能够少走弯路,最终能够拿到自己满意的公司的offer。其中有些观点是通过自己求职过程中的经验教训总结出来的,有些则是根据参加过的某知名外企负责校园招聘的IRI的求职讲座以及网上的一些资料总结出来的,可能对于不同的公司不同的职位情况也不相同,希望大家用批判性的态度吸收这些观点,如果有不同的看法欢迎来信讨论,我的email:yangfeng_22@sohu.com。在附录中收录了我所搜集到的认为不错的求职方面的材料,也是对以下提到的几点建议进行更为详细的说明,供大家分享。

1 工作形势严峻,好工作不好找,现在就要开始准备

- 1.1 现在就要想好自己喜欢做什么类型的工作,不要到找工作的时候才去想自己能做什么工作。首先对自身的特点、性格、兴趣爱好、特长有个全面的认识,根据这些制定自己的职业规划(career path),确定自己适合做什么职位,自己的兴趣是什么:研发,技术支持?测试?(硬件,软件)市场?销售?投行?不同的职位所要求的技能不一样,比如项目经验,基础专业知识,人家交往能力,领导能力。
- 1.2 确定自己适合的企业类型:外企?民企?研究所?国企?中小型公司?不同的企业类型有其不同的特点:高薪高压、发展空间大、稳定等,根据自己的性格特点、兴趣爱好选择适合自己的企业类型。

PS: 我给自己设定的目标公司: 一类: 外企(最好世界前500强); 二类: 大型民企国企(华为大唐中兴等); 三类: 研究所(一院一五院等); 四类: 中小型私企(处于上升阶段的有发展潜力的公司); 最后没办法了就随便找个能解决户口的公司先稳定下来, 然后再跳。职业规划是从硬件设计工程师做起,逐步到高级工程师,项目经理,最终到系统架构师,CTO,也就是一直走技术型道路,当然到了项目经理之后可能个人兴趣会有所调整,走上管理型道路。

再PS:由于首先目标是外企,以下在简历的写作等方面也是比较侧重于外企的要求上,跟国企或者民

企的要求可能会有一些差别, 但总体差别不大。

- 1.3 有针对性的根据自己的career path,做出相应的努力:多学习相关知识,多参加项目,和同行交流(实验室内部、同学之间、BBS、论坛、各种讲座等),多参加社会活动(学校社团、外部公司的实习、兼职等)。可以多看一些知名公司的职位描述和技能要求,有针对性的进行相关方面的锻炼。另外在参加完某一活动后要及时的总结其中的收获,以便在将来能借此说明自己某一方面的能力。
- 1.4 要从事研发,从八月份开始就要复习一下专业课的内容,主要复习基础知识,不仅对于笔试,而且对技术面试也很有帮助,很多技术面试问的都是基础问题。另外要提醒一点,笔试成绩好往往会起很大的作用。
- 1.5 网上有很多求职方面的材料,文字视频的都有(推荐看一下HIALL电子版的《求职胜经》,听一下求职讲座录音,也希望偶总结的这些建议以后后面的附录材料能成为学弟学妹们的首选参考资料),要充分的利用网络资源,

(google, newsmth-career, hiall, maze, ftp),有了这些可不必参加求职培训班, 当然如果不在乎money也可以参加一下,感受一下那种气氛。

- 1.6 求职时要尽可能的利用关系来搜集有用的信息,关系越多机会越多: 师兄、朋友、同学、亲戚、以及四者的排列组合: 师兄的朋友、朋友的师兄...... 不管外企还是国企,关系总是最重要的。
- 1.7 要应聘外企尤其是外企中非技术性的职位,比如市场、销售、管理培训生等,口语一定要熟练,平时要多加练习。对于女生来说pp的外表+一口流利的英语+名企实习经验+良好的表达能力是进入名企的必杀技。

这一阶段的准备是最关键的,决定了你的真正实力如何,是求职过程中的关键因素,没有实力就算简历写的再好面试技巧掌握的再熟练也不行。

2 现在就要制作一份个人简历和一封求职信,在以后的日子里逐渐丰富简历和求职信的内容

制作个人简历的注意事项有很多文章来说明,其中需要强调的几点:

2.1 个人技能和项目经验不要写太多,重点强调与职位要求相关的,要重点写自己的贡献,自己的收获,从中体现出自己的能力、与众不同之处,多用动词,少用am is are、形容词,用事实数字说话。

- 2.2 不要带个人照片,除非是美女。
- 2.3 针对每个职位的技能要求都要有针对性的修改个人简历,多用上技能要求(skills requirement)中的关键字,这样筛选简历的时候可以轻松过关,最忌讳的是一份简历走天下,不管什么职位、什么技能要求都用同一份简历。
- 2.4 不要用"个人简历"做标题,不要用那种中文的简历网站上下载的那种表格式的模板,很不专业,从google上搜索那种专业的模板(搜索的关键词是resume, CV等),别用baidu上的中文模板。
- 2.5 简历在于"简",一页中文一页英文即可(一页半也可以接受),要将自己的亮点加粗、加下划线,让HR一点能发现你的吸引人的特点,面试的时候时间很紧张,考官也往往针对简历上自己感兴趣的几点重点发问,所以要尽量将问题的焦点引到自己的亮点上去。
- 2.6 同样的经历不同的说法,效果可能会有天壤之别,注意措辞: How to describe your work.
- 2.7 写英文简历可从google上搜到很多专业名词的说法,在写完英文简历后最好让一些英文基础比较好的同学提提意见,找找一些表达方式上的错误。

一句话: 投其所好

3 有机会最好参加一些实习,对以后的工作有一个直观的认识

- 3.1 根据自己制定的career path做决定,如果走技术道路,实验室项目紧张,有很多实际工作需要完成,那么不需要实习;如果实验室没有多少工作可做,那么可找一份实习工作,要尽可能有点技术含量。
- 3.2 如果走sales, marketing道路,那么要尽量有实习经验,在同一家公司的时间两三个月足够,如果时间再长,那么就考虑是否能留在这家公司。要尽可能多的参加社会活动,以便在回答open question的时候有相关的实例来说明。
- 3.3 同等条件下有名企的实习经历可以算自己简历上的一个亮点,但如果 需要投入太多的时间精力那就得不偿失。
- 3.4 寻找实习的途径参见附录第一部分。一般来说实习的工作大多技术含量不高,甚至许多做的是常规的重复性的工作,造成很多实习生工作时积极性不高,这就需要调整实习的心态,引用一位朋友的话:保持踏实的心态,做好一些看似简单重复的工作,赢得部门和工程师重视和信任,是实习的良好开端。保持

积极的心态, 把眼前的工作做好做透, 才可能获得更多的提高机会. 保持学习的心态, 不论是技术上的, 还是为人处事上的, 很多都是在学校学不到的。刚开始实习时, 觉得学好怎么干活儿就行了. 现在想想, 我认为非技术层面的东西才是最重要的, 对自己心态的把握和调整也是我在实习中学到的很宝贵的东西.

4 网审以及招聘会

- 4.1 几万人应聘, 先要筛掉一批人, 网审的关键词: 1 毕业时间 2 所在城市 3 教育背景(专业、学校, 注意一般先写硕士, 后写本科经历) 4 职位要求(简历中多出现几个职位要求中的关键词会大大提高命中率) 5 工资标准(网审时填写的工资要求尽量与公司的实际工资标准相符合, 否则很容易被筛掉)
- 4.2 网审的效果没有现场投简历好,如果宣讲会收简历一定要到现场投,不要相信chinahr, zhaopin网.
- 4.3 填写open question时注意要有实例来说明,不能太空洞(这要求多 参加社会活动,有实习经历),列举实例遵从STAR法则,
- Situation-Task-Action-Result,在什么情况下有何任务,做了什么努力,最后取得什么结果。注意:内容重于形式。
- 4.4 如果对自身能力有信心对目标公司的要求比较高就别去参加骡马大会了,有一定实力的公司都会召开自己的宣讲会顺便进行一些公司的宣传活动,去骡马大会的公司没有多少好的,当然不排除例外。

5 掌握必备的面试技巧

- 5.1 自我介绍:不要重复简历,要简洁流畅的说出自己的亮点,将话题引到自己最熟悉的地方,推荐使用三段论: A 学历:教育背景 B 工作经历:项目、兼职、社会工作 C 兴趣爱好:与工作相关。
- 5.2 要对应聘的职位介绍、技能要求、公司产品、历史、文化、竞争对手等 提前了解,了解的途径有公司网站、内部的员工、报纸等。
- 5.3 要对常问的一些问题有个提前的准备(可参考附录中的面试常见问题), 对简历上的东西一定要很熟(尤其是项目中的细节问题)。
- 5.4 面试过程中要重点表现以下几点:自信,诚实,合适,有礼貌(具体的注意事项参考附录)。
 - 5.5 回答问题不能太快(停顿2-4秒,确认对方已经说完),免得让人家觉

得你已经有所准备,也不能太慢,显得不坦诚。要注意少说一些口头禅,少说一些"好像""应该""差不多"之类的词,会让人觉得没有把握。

- 5.6 HR面试问一些open question的时候要突出自己喜欢与人沟通的特点,与上司或者同事有不同意见中要积极的交流,交流的重点是公司的利益,突出 teamwork spirit,性格不孤僻。
- 5.7 面试结束后要问出有特色的问题,把自己放在已经成为公司员工的角度来提问题。比如公司的发展计划、培训体系、进入公司后的发展机会、员工业绩评估的标准、公司的竞争对手等,至于要招收多少人以及工资待遇之类的问题最好在私下里打听。
- 5.8 面试结束时如果对面试过程不满意也别太灰心,要表现出信心,不要显得很沮丧,要在最后给人留下一种积极向上的印象。
- 5.9 面试结束后要及时总结,总结其中的问题以及自己的解答,建立自己的 题库,看是否还有需要改进的地方,也可以贴出来供网友参考,攒rp!
- 5.10 找工作好比谈恋爱,讲究的是缘分。缘分不到,就算自己的实力再强,自己在面试中的表现再好,也未必一定就能拿到自己心仪的公司的offer,相反可能有些综合实力比自己差的人反而能拿到offer,正如现实中我们也经常看见"美女配青蛙"或者"恐龙配帅哥"一样,只要自己为之努力了就可以了,被B4了也没有可郁闷的,多吸取教训就行。牢记"上帝关上门的同时一定会再开一扇窗户",被B4了并不见得是坏事,因为你可以在以后会拿到更好的更合适的公司的offer,只不过以前对其不了解罢了。另一方面签约太早也未必是好事,因为这意味着他放弃了以后可能出现的更好的机会,对自身的实力要有个全面的评估,该出手时就出手。

附录:

注:以下收集了一些个人认为不错的求职方面的资料,涵盖了从实习、写求职信、写简历、网审、面试等过程中方方面面的东西,如果能多看上几遍,相信会对你的求职过程有很大的帮助。希望大家不要光看一遍就算了,好多东西尽管看的时候觉得有用,但如果不多看几遍,在头脑中没有留下一个深刻的印象,过几天又就都忘了,跟没看的效果差不多。这也是我个人的一点体会,希望对大家有用。

一. 如何寻找属于你的实习机会

实习对于毕业时的寻找职业很重要,尤其是一份非常有分量的更会求职开拓一条康庄大道。

途径一: 各大公司的网站的有关招聘的主页(关于五百强网站的excel文档,

www. hiall. com. cn的下载中心有)

途径二:参加各大公司的学生俱乐部(或者类似组织),这些公司会优先将实习信息通知你和会优先录取你。(如siemens的学生圈,moto的摩托营等)

途径三:各个名校的bbs的求职版经常发布(推荐几个:www.newsmth.org的intern版)

途径四:一些求职网站会时常刊登实习信息(chinahr, 51 job等)

途径五:由已经在那里工作或者曾经工作的朋友,同学,亲戚推荐,这个很有效啊,找 之前要弄清自己的人脉关系,看谁能帮上忙。

二. 实习期间, 什么最重要?

经常有应届生抱怨,企业都喜欢熟练工。其实综合素质和品行,企业更看重。 这是"浙江大学生就业实习工程"进行4个多月后,"天生我才"网对参与其中的16家企业做的一项抽样调查。有200家企业、上千名即将毕业的大学生参与了这项实习工程。

几个主要的调查问题

- 一、实习活动中,实习生的工作态度或表现情况如何?
- 二、企业对实习生最看重的因素是什么?
- a. 综合素质b. 学历c. 心态d. 潜能e. 品行f. 经验g. 专业技能h. 其他
- 三、在实际应用过程中,觉得目前实习生最大的问题是什么?
- a. 眼高手低b. 能力不够c. 经验或修养不足d. 自身发展方向盲目e. 过于看重薪酬f. 其他
 - 四、希望实习生有怎样的技能或素质,才比较满足企业的要求?
 - 五、通过实习来考查学生,是否会成为企业招聘正式员工的一种方式?

调查结果及分析 调查发现,如今企业招聘实习生,经验丰富已不再是首选,而应聘者的综合素质,为人处事的态度以及品行等反而更受重视。而且,从所调查的16家企业显示:通过在校期间的实习来考查学生,今后都可以成为该企业招聘正式员工的一种方式。

1. 企业对实习生最看重的:

综合素质 调查显示:各种人才网上铺天盖地的招人广告,大多数都挂着一条:几年以上的相关经验。这成为应届生最头疼的门槛。但从企业的反馈来看,大部分企业在招聘实习生时,都有清醒的准备。工作经验不是首选,更多则是偏向于学生的综合素质。如人际交往、沟通协调能力、反应能力、学习和接受能力等等。其次就是为人处事的态度和他们的品行。凡态度端正,敬业、诚实、虚心好学、工作认真负责的实习生都受到各企业单位的好评。像东方通信销售服务有限公司反映实习生态度比较好,有时需要加班也没有怨言。华立控股股

份有限公司更提到某学院的一名实习生,因生病未能完成任务,主动委托他人帮忙完成,责任心比较强。这些品质都受到企业的赞赏,综合分数就大大上升。 点评:素质,甚至人品,都不是一朝一夕能改变的。像一些人际交往能力,可以在平时就有意识地利用休息时间通过参加志愿者活动,做社会调查,暑假到社区任职等等来培养。

2. 实习生存在的最大问题:

眼高手低 调查显示:招聘的实习生当中,还是存在经验和工作能力欠缺的问题,以及眼高手低的现象。眼高手低现象在本科生中比较突出。大部分企业都表示,能力有差距不是问题,重要的是能摆正自己的位置,肯扎扎实实地从基层做起,打好每一步的基础。 自身发展方向盲目也是不少实习生的通病,大学快毕业了,却没有特别的技能,似乎什么都会,又似乎什么都不会,不知道自己应该做什么,又不甘心做太简单的事。 多数企业反映:实习生在专业技能方面还达不到一定的期望值,理论和实际的结合还有待提高。有一个最让企业头痛的问题是,"吃不了苦,没做几天就辞职走人,没有坚定的意志"。杭州大立科技有限公司提到有些大学生反而不如中专生,而且心态没有摆正,吃不了苦。 点评: 大学生虽无从业经验,但他们有专业知识,可塑性强,而且他们年轻,有闯劲,能创新,这也正好符合企业的成长与竞争的需求。此外,通过早期的实习,大学生可以及早发现自己离职业人的差距,在回学校继续学习的过程中,可以有意识地针对专业技能上的缺陷进行弥补。 现在的大学生虽然有了很强的职业意识,但是在职业规划、职业素质养成、技能训练方面还是有欠缺,尤其是在实战工作技能方面。这个缺口的补上不应该仅仅是学校的责任,也是社会的义务。"天生我才"网最近将协助省教育厅在这方面开展试点工作,为大学生提供进入社会前的最终淬火加工,缩短适应期,培养健康的职业观念。

3. 实习完全可以成为企业招聘正式员工的一种方式

调查显示:几乎所有的企业都希望通过实习来考查学生,从中筛选到自己满意的员工。东方通信还特地制定了实习档案,记录实习生在实习期间的工作表现、能力特质等,作为以后招聘时优先考虑的依据。华立控股有限公司在实习生结束实习时还特地设宴欢送他们,将表现优秀的实习生列入后备人才库,在招聘时优先录用。所有被调查的企业、单位都表示,凡在实习期间,对其动手能力、处事态度等方面的考查,表现优秀者在其自愿的前提下,毕业后可成为正式员工。另外,学生选择实习单位还是强烈倾向于知名大企业。 点评:接受实习生,其实在某种程度上,也替企业把好了第一关,提供了较长时间的考察期。

三. 如何写求职信(含注释)

又到了一年一度的求职季节,准备求职材料成了毕业班学生最为重要而迫切的工作。在

所有的求职材料中,求职信显然是极为重要的内容之一,它是毕业生向用人单位自我推荐的 书面材料,是所有求职材料中至为关键的支柱性文件。求职信能否吸引招聘者的眼球,直接 关系到毕业生是否能获得面试的机会,关系到择业的成功与否。一封求职信,无论内容多么 完备,如果吸引不了对方的注意,则一切枉然。因此,自荐信被人们普遍称为毕业生求职的 "敲门砖"。

如何使求职信更具针对性和吸引力呢?我的体会是,不妨给求职信加点"味精"——最大限度地展现求职者的"卖点"。

注: 学生求职写求职信的机会不多,因为很多公司都采取了网络招聘的方式,因此,对于自己钟爱的公司和有兴趣的职位,在网上申请的同时,准备个人简历和求职信,单独寄给公司会更有帮助。最好的寄交方式:

- 1。直接寄给有招聘需求的部门经理
- 2。通过师兄师姐推荐(注意:不是简单转交)给部门经理,当然这取决于师兄师姐是否对你十分了解并且愿意强烈推荐
 - 3。寄给人事部专门负责具体职位的人事专员

按照求职信的基本要求和格式,量身定做适度的自我推销信是求职基本要求。求职信一般包括标题、称呼、正文和落款几个部分。正文是自荐信的核心,形式多种多样,一般要求说明本人基本情况、信息来源和应聘岗位、自我条件展示、工作展望等内容。"味精"就应该撒在正文的"自我条件展示"中。

条件展示是自荐信的关键内容,主要应写清自己有本专业知识和工作经验,有本专业技能和成就,有与本工作相符的特长、兴趣、性格和有关能力。应该在这方面多下些功夫,甚至稍微有些创意。

第一,有的放矢。不要把求职信写成一种能到处撒网的求职信,然后大量复制,到处投递。这种不管三七二十一的狂轰滥炸,很少能击中目标。有效的求职信都具有很强的针对性,或针对公司的某一具体职位而写。特别提醒:在求职材料的封面、求职信的右上角清楚写明求职单位和求职岗位,用这种形式来强化求职的针对性。

第二,设置两个左右的兴趣点。写出你自己最关键的经历、最好的成绩、最重要的 特长以及自己的愿望、心情和信心等。表明你所特有的教育、技能和个性特征将会为招聘单 位做出的特殊贡献。

注:不完成正确。应该是与申请公司和职位相关的最关键经历(实习、项目、研究...); 与工作相关的主科优秀成绩;特长一定是特殊的长处,这样才值得炫耀一下,否则就不必要 在求职信中写了, 列在建立中即可。

第三,特长词句加黑加粗。在求职信的格式上,对需要特别强调的词语用另外一种 字体打出,例如,主要特长词句用加黑、加粗的字体显示,便于浏览。对特别的段落,采取 两端各缩进两字的方法处理,更能吸引招聘者的目光。

第四,加个小故事或者事例。在每个人的成长过程中总有一些特别的经历,会对自己的人生道路和对人生的看法发生重要的影响,会改变一个人对于人类、机会、金钱和世界的看法。尤其是重大的挫折、人生的转变、或者一个悲剧,这样的事例往往最能打动招聘者的心弦,因为通过这些小故事能反映出自信、有责任感、不轻言放弃等人皆推崇的品质,而这些良好的品质正是招聘单位所需要的。

注:除非特能打动人,否则不要盲目编写,写了也不能太长。留下悬念争取在面试将给靠关听。

第五,逆向思维,胜人一筹。求职应聘不附和、不随俗、不从众,是有主见的表现。 有一位同学这样写:"其实我并不觉得贵公司条件有多好,只是感觉比较适合我的专业。而 且觉得最后能不能入选,关键在于实力而不在于运气。"这种写法往往能使招聘者眼前一亮, 起到好的效果。

注: 千万别这么写, 傻透了。

第六,适当地自负一些。"我虽刚刚毕业,但我年轻,有朝气,有能力完成任何工作。尽管我还缺乏一定的经验,但我会用时间和汗水去弥补。请领导放心,我定会保质保量地完成各项工作任务。"口气坚决,信心十足,给人以精力旺盛,"初生牛犊不怕虎"的感觉。

注: 学生都是这样,没什么新意,经理不是那么容易打动的。

在给求职信加放"味精"的过程中,一定要记住,"味精"只能适当地加一点,如果把一碗味精都倒进锅里,后果就可想而知了。

注:最喜欢这一段,味精确实是调味剂,投放多少需要把握,投放的时机、质量和味道的选择更重要!

四. 十二步教你写出得体的简历

写一份得体的简历是找工作中最难的一部分,但是,通过下面十二步,这件事不再那么 难了。

1. 让简历内容突出

内容就是一切,所以简历一定要突出你的能力、成就以及过去经验,仅有漂亮的外表而

无内容的简历是不会吸引人的。

简历内容要仔细分析你的能力并阐明你能够胜任这份工作。强调以前的事件,然后一定要写上结果,比如: "组织了公司人员调整,削减了无用的员工,每年节约¥550000。"

2. 让简历外表醒目

简历的外表不一定要强调,但它应该醒目。审视一下简历的空白处,用这些空白处和边框来强调你的正文,或使用各种字体格式,如斜体,大写,下划线,首字突出,首行缩进或 尖头。

3. 尽量使你的简历简短,只使用一张纸

雇主可能会扫视你的简历,然后花30秒来决定是否召见你,所以一张纸效果最好。如果你有很长的职业经历,一张纸写不下,试着写出最近5-7年的经历或组织出一张最有说服力的简历,删除那些无用的东西。

4. 为你的简历定位

雇主们都想知道你可以为他们做什么。含糊的、笼统的并毫无针对性的简历会使你失去 很多机会,所以必须为你的简历定位。如果你有多个目标,最好写上多份不同的简历,在每 一份上突出重点。这将使你的简历更有机会脱颖而出。

5. 写上简短小结

这其实是最重要的一个部分,"小结"可以写上你最突出的几个优点。没有什么应聘者写这几句话,但雇主们却认为这是引起注意的好办法。

6. 强调成功经验

雇主们想要你的证据证明你的实力。记住要证明你以前的成就以及你的前雇主得到了什么益处,包括你为他节约了多少钱,多少时间等,说明你有什么创新等。

7. 力求精确

阐述你的技巧、能力、经验要尽可能的准确,不夸大也不误导。确信你所写的与你的实际能力及工作水平相同,还要写上你以前工作的时间和公司。

8. 使用有影响力的词汇

使用这种词汇,如:证明的,分析的,有创造力的和有组织的。这样可以提高简历的说服力。

9. 用词要注意

在调查中许多官员都说到了这个问题。他们最讨厌错字别字。许多人说:"当我发现错别字时我就会停止阅读。"所以,你的简历一定要认真写。雇主们总认为错别字说明人的素

质不够高。

10. 个人信息不是必须

现在,在简历上写上个人信息如婚姻状况,血型,身高等已不再是必须。许多公司都乐意接受没有个人信息的简历。

11. 最后测试

记住,你的简历应该回答以下问题:它是否清楚并能够让雇主尽快知道你的能力?是否写清了你的能力?是否写清了你要求这份工作的基础?有东西可删除吗?

12. 尽力完善你的简历直到最好。

五. 一个优秀简历的赏析

XXX

地址: xxx

邮编: xxx

电话: xxx

手机: xxx

电子邮箱: xxx

教育背景:

xxx经济学本科

时间: xxx---xxx

成绩: 平均分xxx(分数接近90分) 专业GPA=

200x年xxx奖学金, xx学院150人唯一获奖者

实习经历:

xx顾问公关公司 职务:顾问助理 地点 时间:xxx—xxx

媒体与外事部门的助理,负责项目策划及实施、媒体跟踪、信息调查以及新闻分析,主要客户包括xxxx(列出,都是世界五百强)等

帮助xxx在上海成功进行市场投放活动

培养了敏锐的新闻视角;锻炼和提高了媒体沟通及信息收集分析能力

某世界五百强公司 职务:销售分析员 地点 时间:xxx-xxx

负责全球大客户部每日销售报表统计与分析,销售人员绩效评估

成功策划、组织并完成办公室"xxx"项目

提高了领导力、数据分析以及市场分析判断能力

课外活动:

某大学"xx杯"辩论赛最佳辩手

地点, 时间

学术刊物《xxx》主编

地点, 时间

国家xx学基础人才培养基地刊物,连续三年全国13个基地班评比第一名

xx大学生文化交流使者

某外国,时间:

两千名申请者中的两名入选者之一

关于xx的主题演讲入选大会优秀论文集

北京xx俱乐部主席

地点, 时间

以学生创业形式获得风险投资

针对在京留学生提供文化交流活动与信息服务,最高会员数489人(这个人数非常有说服力)

第xx届亚洲经济国际研讨会会议某组组长

地点和时间

通过媒体沟通与网络支持成功实现新闻强度与深度双重效应, 获组织荣誉奖

xx暑期社会实践领队

地点和时间

时间

策划,组织并带队参加"民营企业二次创业"主题实践

关于融资、技术及品牌的实践报告获得XX学院优秀实践成果奖

英语水平:

通过国家英语四六级考试 GRE:xx(很高) GMAT: xx(很高)

TOPE(ETS美国教育测试服务中心职业英语考试)成绩:XX(很高)(听说读全优,写作良) 奖励:

xx学院科研成果二等奖,仅有的两名一年级获奖本科生之一 时间

xx大学英语演讲十佳、十佳歌手之一、游泳接力第二名 时间

所参与团队获xx大学学生创业大赛第一名 时间

xx学院科研组织奖,本年度全院唯一获奖者

注:希望这样的分析没有损害到原作者的"知识产权"。

我看到过很多的简历,自己也写过无数遍的简历。这是我目前看到的一个最为优秀的简 历。

为什么说这个简历最优秀呢?不是因为这个人最优秀,而是他写的是最好的。

这个简历的最大优点就是他抓住了看简历人的一种心理,就是他能恰当地表现自己的优秀。当然他本身也是很优秀的。

这个简历的吸引人之处就在于,他常常用"唯一,第一,仅有的。。。。之一",这样 的词非常让人产生冲动,他到底有什么本事?他真得很牛么?

他当初是找我合作的,我让他发来他的简历,结果见到他的简历之后,我立刻跟他联系

上了。

后来我们见面了,他告诉我,他对这份简历下了非常大的功夫。凭着这份简历,他得到了大公司及外国著名大学的offer.

下面我们一点一点地来欣赏吧。

首先,从整个简历的架构来说,跟一般人的简历"模板"不一样。这点,我很想提醒那些求职的同学,不要把那些流行的"模板"太当回事,至少你用的那种模板最好是人数用的少,最好是你比较独特的。

一、关于教育背景:

他的教育背景写得非常干练,写完大学专业之后就是成绩,当然他的成绩很好,而且他 用数字来说话,这也是他这个简历的一个特色。数字说话是最具说服力的。如果同学们成绩 不好,就不要这么写了,呵呵。

关于奖学金,他没有写他得了多少奖学金,就写了一个"200x年xxx奖学金,xx学院150人唯一获奖者",那个学院是很牛的,那么他能够成为唯一的获奖者,这一下子就抓住了看简历的人的心!说实话,正是这句话,让我产生了强烈的兴趣,一直往下看。后来我问他了,你这个奖学金的评奖人数到底多少人?真的是150人都在竞争这个奖项么?他说不是,只有几十个,不过他说得没有错,最后得这个奖的只有他一个!这是他这么写的一个妙处——真实的优美!

关于教育背景,同学们往往在简历中写得比较多,这其实没有必要,捡最重要的写,千万不要写得太多,没有必要,你上什么大学都是不可更改的,如果你的大学不好,那么你就是第一的话,看简历的人也不是很感兴趣的,除非你的成绩全优。

当然如果大学不好专业很好,那么可以强调一下的。

二、关于实习经历

我相信他的实习经历是很多的,但是他也就是写了两个公司的实习经历。这两个公司有什么好写的呢?

一个是公关顾问公司,对于不熟悉这个行业的人来说,这个公司的名字不能引起人的兴趣,但是他写得非常好,他这个公司的客户很多是世界五百强,这给人的暗示就是这个公司不是一般的公司,而且他写了他在这个公司的感受:"培养了敏锐的新闻视角;锻炼和提高了媒体沟通及信息收集分析能力",这是点睛之笔。

另一个实习单位是世界五百强公司,他的职位也是很一般的,都是白描,但是他照样写出了感受:"提高了领导力、数据分析以及市场分析判断能力",这点也是很重要的。这两

点能力都跟他要应聘的职位所需要的核心能力相关。这里我没有把他在这两个公司的实习时间列出来,其实他在这两家公司的实习时间都是仅仅三个月,但是这总共不到半年的实习时间确实让他的简历跟别人的不一样的,很精彩。如果他的教育背景已经让人刮目相看的话,到这里就能看到这份简历的不一样的地方了,这是一种花了很多心血的杰作。当人HR人员看到这里的时候,是不是会产生一种很想"尊重"和想见这个人的感觉呢?

三、关于课外活动:

如果说实习经历写得有点雕琢的痕迹的话,那么这部分正好是他大放异彩的地方。因为对于一个见过很多世面的HR人来说,他的实习经历显然不能反映他的核心竞争力的。换句话说,任何一个在那两家公司实习过的人都可以那么写,所以他必须在"课外活动"这里显出他的独特的魅力来。

这就是为什么他这部分写的比较多的一个重要原因。这里我就不仔细分析了,大家都能看懂,只是想提醒同学们的是,他用的都是夺人耳目的词:如"两千名申请者中的两名入选者之一","评比第一名"等。很多同学都写自己的学术或活动的能力,在哪里发表了文章,但是就不告诉人家,你这个发表的地方是不是有档次的啊?也许你自己知道它的档次很高,但是要知道,看你简历的人往往是不懂你这个行业的人啊,所以请同学们一定要注意这个问题!比如:这里面写到了:

"学术刊物《xxx》主编

地点,时间

国家xx学基础人才培养基地刊物,连续三年全国13个基地班评比第一名 "

可以说,很少有人真的知道他这个刊物有多么地牛气,但是后面的注释却让人耳目一新。 再往深里说,他一个本科生,能够做多大的刊物主编呢?可是人家这么写的话,因为有根据, 所以显得很宝贵。这里面希望同学们好好体会这种写法的妙处。

四、关于英语水平

这也是同学们经常写不好的地方。比如过了四级,六级,什么读写听都流利,一看就是假的,不如不写呢,呵呵。我们来欣赏他是怎么写他的英语水平的:"通过国家英语四六级考试 GRE:xx(很高) GMAT: xx(很高)"---作为一个本科生写自己通过了六级考试就非常好,如果一个研究生还这么写,而且没有注释的话,就没有什么意义了,因为作为一个正规的硕士生,你是必须要过六级的。我看过一些本科生写的英语水平,就写自己过了四级,后面也没有说明,这样的效果就很不好,很容易联想起你们学校的本科生很可能连四级都过不了,而且有的学校确实有英语成绩没过四级就直接留校读研究生的。这位同学他写的妙处,就是他不仅强调了自己本科就过了六级,更重要的是把GRE和GMAT的成绩都公布了,都是非

常高的,很有说服力。可能大家会问了,他为什么不公布他的TOEFL成绩呢?大家应该可以猜想原因的。"TOPE(ETS美国教育测试服务中心职业英语考试)成绩:XX很高(听说读全优,写作良)"——这个也是他的一个比较高明的地方,因为他强调自己的职业英语很强,而且公布了成绩,说明很适合在大公司工作。他的这种英语水平说明方法很值得同学们玩味的。

五、关于奖励

写得非常干练,但是他写的过程中一直都在强调他拿到这个奖项的不容易。

"xx学院科研组织奖,本年度全院唯一获奖者"——我曾经问过他,你这个唯一获奖者 到底是什么含金量?是很多人竞争的么?他说不是的。但是人家显然会写,而且都是真实的! 整体来说,这位同学的简历写得非常精彩,我只有欣赏的份了,呵呵。

简历写得好的关键就是他想得比较深入,也做过深入的调查。当然这跟他是做市场调查的有关。他告诉我,凭着这份简历,他打败了很多研究生,而且他的同学也没有象他这样得到好多大公司和顶尖大学的offer. 他的简历成功之处不仅得力于他本身比较优秀,更主要的是他知道自己的强项,知道怎么写能抓住别人的心。不在乎简历的长短,在乎的是写得让人觉得非见你不可的冲动,呵呵。这种功夫类似于高明的作家可以把一件非常小的事情写得非常让人耐看。磨刀不误砍柴工,人们的消费越来越走向精品意识,所以同学们一定要下力气把自己的简历写好。

为了写好简历,需要对自己有个清晰的认识。你的优点是什么?你的优势是什么?有空的话,下载网上的性格职业测试题目做一下,会对自己有帮助的。

这再次地证明,不是没有好的工作等着同学们,而是同学们需要了解自己,了解HR人员的心理,把自己主动地推销出去!

当然这个简历有个小小的缺点就是他没有一个自我评价。这点HR人员也是很看重的。我 建议大家把自我评价放在前面,而且要真正地写自己的优点和优势,而不是虚假地写,最常 见的问题是,明明自己的沟通能力很一般,却写成,沟通能力很强,这在面试的时候是很吃 亏的,而且看得多了,人们都不相信了。

六.面试技巧不是最重要一中国惠普有限公司人力资源部总经理张国维

注:在附录中有一些常见面试问题及其参考答案,但并不是说要记住这些答案,而是参考其回答问题的角度然后结合自身特点给出有自身特色的答案。

面试是找工作一个非常重要的环节,应征者能否成功被录取,面试起着决定性的影响, 因此很多求职者往往会花很多的心思学习怎么提高自己的面试技巧,甚至参加有关面试技巧 的指导和培训,但是这种技巧又能为求职者赢得多大机会呢?我们认为,面试和被面试的过 程实际上是一种剥离的过程,就是把很多的技巧剥离掉,最后看到应聘者真实的情况,比如应聘者的技术、教育背景、工作经验等方面真实的情况和现在的状态,然后考察应聘者的潜力是不是适合公司的需求,如果有太多的技巧和包装的话,反而会延长面试的时间。

如果说有一些所谓的技巧,那就是应聘者应该知道一些面试的常识,比如要准时、着装正式,事先了解公司的基本状况等等,这样做会让招聘的人感觉到求职者对这个工作机会的重视。但是,有的面试技巧指导具体到教求职者如何回答问题,怎么样回答问题最好,这实际上是一种误导,因为事实上没有所谓最好的答案,一个有经验的人力资源经理,完全能够从应聘者的回答中判断出所说是不是真实。有意思的是,那些面试技巧的培训往往是两方面的,顾问公司一方面会培训被面试者如何去伪装,另一方面也会培训面试者如何去识破伪装。

我们的建议是:面试时最应该注意的不是技巧而是诚实,坦率地表述你的情况是最佳的方式,也许你的一些回答会暴露出你的一些不足,但是你的诚实会给你加很多分。

对话

问:在面试的时候,你们通常问哪些问题?通过这些问题,想了解应聘者哪方面的情况? 张国维:不同的岗位问题的侧重不同。比如对于中层管理人员来讲正常的面试会从三个方面提出问题。第一是技术层面,了解应聘者在某一个领域技术方面的认知程度;第二是在人员管理或者领导力方面;第三个方面是在谈话的过程中了解应聘者的个性尤其是他在团队工作方面的能力,最后还要考虑到他的诚实度。

举个例子,比如在考核员工实际经验方面,通常问的具体问题是: 你是知道这件事情还是做过这件事情? 还是熟练地应用而且还有创新和改革的能力? 通常有没有这样的实际经验在交谈过程中就可以知道,当然不是所处阶段最高就是最好,而是这个职位需要哪个阶段。

另一个角度,还要看价值观以及商业准则方面,就是应聘者必须遵守惠普很多全球的商业行为的准则,这种准则一方面在于对员工的教育,一方面还要看应聘者的价值观和公司的价值观取向是否一致。在候选人条件相同的时候,惠普对价值观取向一致的人比较看重。

问: 贵公司在选择人才的时候对于求职者的跳槽频率怎么看?

张国维:我想应该从几个方面来看。一是看人才流动的大环境,1996年到2000年是人才流动比较高的阶段,现在是慢慢趋向成熟的时候;第二我们会看应聘者每次调整工作主要的原因是什么,是不是我们认为合理的一种方式,无论是个人的职业发展原因、家庭的原因,还是原来的公司发生了什么变化或者是上下级关系,因为每个人调整工作无外乎这几个原因,我们认为这都是一种正常的状态,不正常的就是这个人被开除了或者别的什么。实际上就是说任何一件事情我们觉得都有两种可能,一个是困难,怎么样去克服解决,还有一种是

事实,忍受或者选择离开。我们不希望应聘者把一些可以解决的困难作为借口,当然也不排除有些情况是不能或者说不愿接受的,所以选择离开。如果说应聘者在品德和商业道德方面有问题,我们公司是不会做任何的让步,其他的问题我们都会针对不同的情况客观分析判断。

问: 在招聘一个管理人员的时候是不是很看重他的行业经验?

张国维:可能像惠普这样的企业所处的行业本身已经有多重的含义了,因为这是一个变革的行业,所谓的行业概念已经不是很清楚了。与其说注重他的行业经验,我们可能更强调在有某种行业经验的同时要有很强的学习能力。因为公司的运营模式可能会发生变化,你可能要去面对的客户也在发生变化,有些时候经验是非常好的,但可能有的时候不去学习经验就会变成障碍。

问: 求职者应该怎么来谈薪酬问题,能不能给一些指导?

张国维:在谈确切的薪酬之前,首先自己要先明白为什么要接受这个工作、为什么加入 这样的公司,如果你的答案是薪酬,我想问不问都没有什么用,因为如果抱着这样的态度加 入公司很显然对双方都不会有一个很好的结果。如果你能确认薪酬之外还更看重什么,可能 就能够更理性的去看待薪酬的问题。

首先惠普的工资结构是非常有竞争性的,但是有竞争性和能不能满足应聘者的期望是两个概念。公司通常按照公司的薪酬结构来走,因为这里面没有一个一对一对的关系,公司考虑的是一个整体,不可能要得高就高,要得低就低。但这并不是意味着说所有的人都有同样的工资,因为每个人背景、能力、潜力是不一样的。应聘者要对自己的薪酬有一个理性的分析,可以考虑在换工作之前找到相同行业的有经验的人做一些咨询,帮助自己做客观的全面的分析。

七. STAR 原则

了解了HR面试原则并不能保证你就能通过面试关,最重要的还是你是否具备了面试原则 STAR所要求的能力并是否通过实践验证过。

招聘面试的STAR原则

招聘面试是HR经理的一项重要工作内容,每个成功的经理人都必须具备高超的招聘面试 技巧,使合适的人在合适的岗位上,创造岗位高绩效。

所谓STAR原则,即Situation(背景)、Task(任务)、Action(行动)和Result(结果)四个英文单词的首字母组合。 在对应聘人员进行面试的时候,不妨试试STAR原则。STAR原则是面试过程中涉及实质性内容的谈话程序,任何有效的面试都必须遵循这个程序。在与应聘人员交谈时,首先了解应聘人员以前的工作背景,即所谓的背景调查(Situation),然后着重

了解该员工具体的工作任务(Task)都是哪些,每一项工作任务都是怎么做的,都采取了哪些行动(Action),所采取行动的结果如何(Result)。

通过以上四个步骤,HR经理基本可以控制整个面试的过程,招聘到合适的人才。 那么应试者该如何准备呢?

1、了解所应聘岗位要求的经验、知识和能力。

知识可以不用STAR展开问答,但一定对相关知识有深入认识。

- 2. 相关经验STAR: 注重说明在什么背景(时间,场所..SITUATION)做过什么样的工作/项目 (TASK),这个工作/项目最好与所应聘工作相关,怎么做的,和谁一起做的,自己在团队中的角色 (ACTION),最后的结果 (RESULT)
- 3. 相关能力STAR:公司经常要考察应聘者的团队能力,所以很多问题是关于团队能力的,如:请你举一个实例说明你的团队能力?这时绝对不能简单地说自己有非常好的团队合作能力,有好多好朋友之类的肤浅语句,要真正举出一个又信服力的实例说明,按照STAR的原则说明。

STAR考核原则就是要通过应试者的过去行为推断未来表现。过去有所作为并在应试前有 所准备才能在应答时侃侃道来。过去的实例成功与否不是最重要的,重要的是你从实践中是 否总结出经验和教训,并在此基础上继续学习和探索。

作为经理人经常要面对一些招聘面试的工作,短短几十分钟的面试就像是一场战斗,面试官和招聘人员就像攻守的双方,经理人如何在短暂的时间了守住"阵地",易守为攻,打好一场斗智斗勇的战斗,是企业招聘成功与否的关键。

通常的面试是经理人和应聘者共同面对一份应聘人员的求职材料,双方就求职材料所描述的问题和与之相关的问题展开问答,有的是泛泛而谈。有时经理人会忘记是在面试,离题万里地与应聘人员大谈家常,神聊神侃其他与面试无关的问题。等面试结束时,才发现自己想了解的、该了解的信息竟然没有了解完全,仅凭手头的信息又无法做出准确的判断,再组织一次面试既费时也不专业,因此,给双方都造成了不必要的麻烦。所以,我们有必要采取一些手段控制面试的场面,使之朝着正确的方向进行。

招聘面试的STAR技巧

STAR是SITUATION(背景)、TASK(任务)、ACTION(行动)和RESULT(结果)四个英文字母的首字母组合。

通常,应聘者求职材料上写的都是一些结果,描述自己做过什么,成绩怎样,比较简单和泛泛。而我们面试官则需要了解应聘者如何做出这样的业绩,做出这样的业绩都使用了一

些什么样的方法,采取了什么样的手段,通过这些过程,我们可以全面了解该应聘者的知识、经验、技能的掌握程度以及他的工作风格、性格特点等与工作有关的方面。

STAR原则能帮我们解决上述问题。

例如:企业需要招聘一个业务代表,而应聘者的资料上写着自己在某一年做过销售冠军, 某一年销售业绩过百万等。

我们是不是就简单地凭借这些资料认为该应聘者就是一名优秀的业务人员,就一定能适合自己企业的情况? 当然不是。

我们首先要了解该应聘者取得上述业绩是在一个什么样的背景(SITUATION)之下,包括他所销售的产品的行业特点,市场需求情况,销售渠道,利润率等问题,通过不断地发问,可以全面了解该应聘者取得优秀业绩的前提,从而获知所取得的业绩有多少是与应聘者个人有关,多少是和市场的状况、行业的特点有关。

进而,我们要了解该应聘者为了完成业务工作,都有哪些工作任务(TASK),每项任务的具体内容是什么样的。通过这些可以了解他的工作经历和工作经验,以确定他所从事的工作与获得的经验是否适合现在所空缺的职位,更好使工作与人配合起来。

了解工作任务之后,继续了解该应聘者为了完成这些任务所采取的行动(ACTION),即了解他是如何完成工作的,都采取了哪些行动,所采取的行动是如何帮助他完成工作的。通过这些,我们可以进一步了解他的工作方式、思维方式和行为方式,这是我们非常希望获得的信息。

最后,我们才来关注结果(RESULT),每项任务在采取了行动之后的结果是什么,是好还是不好,好是因为什么,不好又是因为什么。

这样,通过STAR式发问的四个步骤,一步步将应聘者的陈述引向深入,一步步挖掘出应聘者潜在的信息,为企业更好的决策提供正确和全面的参考,既是对企业负责(招聘到合适的人才),也是对应聘者负责(帮助他尽可能地展现自我,推销自我),获得一个双赢的局面。

八.面试过程中的典型问题

以下总结了招聘时常见的众多问题,很有参考价值,可以想以下自己在被问到这些问题时如何作答。

- 一、跟我谈谈你自己:
- 1. 你比我面试的其他应征者强在什么地方?
- 2. 你最好的朋友怎样评价你? 从现在到将来的5年时间内, 你希望做些什么?

- 3. 如果你可以轻松改变你性格中的一件事,那将是什么?为什么?
- 4. 描述你的管理哲学。
- 5. 成功和失败对你而言意味着什么?
- 二、教育背景:
- 1. 你参加过什么课外活动?
- 2. 你过去学到了什么知识, 你为什么要选择这些主修课? 你选择辅修课的原因是什么? 你最喜欢那一门课程? 最不喜欢哪一门? 3. 为什么你会在非专业领域求职?
 - 4. 你从简历中提到的实习里学到了什么?
 - 三、谈谈你的工作经历
- 1. 告诉我你最近从事过的三种职业,解释你做过的工作。你工作的方法,你的工作伙伴和上司,你的老板以及你的团队成员。
 - 2. 你最喜欢的工作是什么? 为什么?
 - 3. 告诉我过去最好的/最坏的老板?
 - 4. 回想一下, 你能够做些什么来改进你同那个老板的关系?
 - 5. 在你从事过的每个工作岗位上,有没有管理过人?
 - 6. 你具有组织能力吗?
 - 7. 你能合理管理时间吗?
 - 8. 你怎样应付变化?
 - 9. 在压力下你能好好工作吗?
 - 10. 如果可以重新开始职业生涯, 你会有什么不同行动?
 - 11. 你愿意独立工作还是同其他人一起合作?
 - 12. 你一般如何应付冲突?
 - 13. 你经常换工作,我们怎么知道这份工作你会坚持多久呢?
 - 四、让我们谈谈目前的(或上一份)工作
 - 1. 你为什么考虑离开上一份工作?
 - 2. 你的老板认为你现在在哪里?
 - 3. 你仍然在简历上列出的最后一家公司供职吗?
 - 4. 你认为雇主应该给与员工什么待遇?
 - 5. 告诉我你在目前工作中度过的典型一天。
 - 6. 你的主管留下任务,随后的一整周都不在公司,你无法联络到他,并且也不能完全

理解这项工作, 你将怎么做?

- 7. 为什么你到现在为止还没有收到任何公司的聘请书?
- 8. 谁给你提供的聘请书?你担任什么职位?薪水是多少?
- 9. 如果你离开目前的工作,公司会有什么情况发生?
- 10. 如果在目前的工作做得那么开心,为什么要离开?
- 11. 如果你对现在的工作抱怨,而他们又对你评价很高,为什么不让他们注意到你关注的事情呢?
 - 12. 你的同事怎样描述你?
 - 五、你很了解我们公司吗?
 - 1. 你对于这个职位最感兴趣的是什么?对我们公司呢?
 - 2. 你听说过的我们公司信息中, 你不喜欢什么?
 - 3. 这个公司比你以前工作的公司要大(小)得多,你对此有什么感觉?
 - 4. 你对你的下一份工作抱什么期望?
 - 5. 我描述的工作哪一方面对你最没有吸引力?
 - 6. 基于对行业的了解, 你申请的工作是你心目中的理想工作吗?
 - 7. 你怎样应付工作中最无趣的或最令人不愉快的部分?
 - 8. 你在工作上没有多少经验,你打算怎样学习必须懂得的知识?
 - 9. 你认为我对这场面试操控得怎样?

六、总结性问题:

- 1. 你身体是否健康? 用什么活动来保持体形?
- 2. 你如何在职业和家庭之间维持平衡?
- 3. 你愿意重新迁居吗?
- 4. 不工作的时候你喜欢干些什么?
- 5. 你最近读了一本什么书?
- 6. 你最近看的一部电影是什么?
- 7. 你还有什么问题吗?
- 8. 你要求的薪水已经接近这份工作的上限,为什么要这么多?
- 9. 你什么时候可以开始工作?
- 10. 有没有什么因素将限制你从事这项工作?
- 11. 你现在有没有考虑其他工作? 我提供的方案里你觉得需要讨论的?

九. 16个经典面试问题回答思路

面试过程中,面试官会向应聘者发问,而应聘者的回答将成为面试官考虑是否接受他的重要依据。对应聘者而言,了解这些问题背后的"猫腻"至关重要。本文对面试中经常出现的一些典型问题进行了整理,并给出相应的回答思路和参考答案。读者无需过分关注分析的细节,关键是要从这些分析中"悟"出面试的规律及回答问题的思维方式,达到"活学活用"。

问题一:"请你自我介绍一下"

思路: 1、这是面试的必考题目。 2、介绍内容要与个人简历相一致。 3、表述方式上尽量口语化。 4、要切中要害,不谈无关、无用的内容。 5、条理要清晰,层次要分明。6、事先最好以文字的形式写好背熟。

问题二:"谈谈你的家庭情况"

思路: 1、况对于了解应聘者的性格、观念、心态等有一定的作用,这是招聘单位问该问题的主要原因。 2、简单地罗列家庭人口。 3、宜强调温馨和睦的家庭氛围。 4、宜强调父母对自己教育的重视。 5、宜强调各位家庭成员的良好状况。 6、宜强调家庭成员对自己工作的支持。 7、宜强调自己对家庭的责任感。

问题三: "你有什么业余爱好?"

思路: 1、业余爱好能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态,这是招聘单位问该问题的主要原因。2、最好不要说自己没有业余爱好。3、不要说自己有那些庸俗的、令人感觉不好的爱好。4、最好不要说自己仅限于读书、听音乐、上网,否则可能令面试官怀疑应聘者性格孤僻。5、最好能有一些户外的业余爱好来"点缀"你的形象。

问题四: "你最崇拜谁?"

思路: 1、最崇拜的人能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态,这是面试官问该问题的主要原因。 2、不宜说自己谁都不崇拜。 3、不宜说崇拜自己。 4、不宜说崇拜一个虚幻的、或是不知名的人。 5、不宜说崇拜一个明显具有负面形象的人。 6、所崇拜的人人最好与自己所应聘的工作能"搭"上关系。 7、最好说出自己所崇拜的人的哪些品质、哪些思想感染着自己、鼓舞着自己。

问题五: "你的座右铭是什么?"

思路: 1、座右铭能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态,这是面试官问这个问题的主要原因。 2、不宜说那些易引起不好联想的座右铭。 3、不宜说那些太抽象的座右铭。 4、不宜说太长的座右铭。 5、座右铭最好能反映出自己某种优秀品质。 6、 参考答案——"只为成功找方法,不为失败找借口"

问题六:"谈谈你的缺点"

思路: 1、不宜说自己没缺点。 2、不宜把那些明显的优点说成缺点。 3、不宜说出严重影响所应聘工作的缺点。 4、不宜说出令人不放心、不舒服的缺点。 5、可以说出一些对于所应聘工作"无关紧要"的缺点,甚至是一些表面上看是缺点,从工作的角度看却是优点的缺点。

问题七: "谈一谈你的一次失败经历"

思路: 1、不宜说自己没有失败的经历。 2、不宜把那些明显的成功说成是失败。 3、不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历, 4、 所谈经历的结果应是失败的。 5、 宜说明失败之前自己曾信心白倍、尽心尽力。 6、 说明仅仅是由于外在客观原因导致失败。 7、 失败后自己很快振作起来,以更加饱满的热情面对以后的工作。

问题八: "你为什么选择我们公司?"

思路: 1、面试官试图从中了解你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度。 2、 建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答。 3、 参考答案——"我十分看好贵公司所在的行业,我认为贵公司十分重视人才,而且这项工作很适合我,相信自己一定能做好。"

问题九: "对这项工作,你有哪些可预见的困难?"

思路: 1、不宜直接说出具体的困难,否则可能令对方怀疑应聘者不行。 2、可以尝试迂回战术,说出应聘者对困难所持有的态度——"工作中出现一些困难是正常的,也是难免的,但是只要有坚忍不拔的毅力、良好的合作精神以及事前周密而充分的准备,任何困难都是可以克服的。"

问题十: "如果我录用你,你将怎样开展工作"

思路: 1、如果应聘者对于应聘的职位缺乏足够的了解,最好不要直接说出自己开展工作的具体办法, 2、可以尝试采用迂回战术来回答,如"首先听取领导的指示和要求,然后就有关情况进行了解和熟悉,接下来制定一份近期的工作计划并报领导批准,最后根据计划开展工作。"

问题十一: "与上级意见不一是, 你将怎么办?"

思路: 1、一般可以这样回答"我会给上级以必要的解释和提醒,在这种情况下,我会服从上级的意见。" 2、如果面试你的是总经理,而你所应聘的职位另有一位经理,且这位经理当时不在场,可以这样回答:"对于非原则性问题,我会服从上级的意见,对于涉及公司利益的重大问题,我希望能向更高层领导反映。"

问题十二: "我们为什么要录用你?"

思路: 1、应聘者最好站在招聘单位的角度来回答。 2、招聘单位一般会录用这样的应聘者:基本符合条件、对这份共组感兴趣、有足够的信心。 3、如"我符合贵公司的招聘条件,凭我目前掌握的技能、高度的责任感和良好的饿适应能力及学习能力 ,完全能胜任这份工作。我十分希望能为贵 公司服务,如果贵公司给我这个机会,我一定能成为贵公司的栋梁!"

问题十三: "你能为我们做什么?"

思路: 1、基本原则上"投其所好"。 2、回答这个问题前应聘者最好能"先发制人",了解招聘单位期待这个职位所能发挥的作用。 3、 应聘者可以根据自己的了解,结合自己在专业领域的优势来回答这个问题。

问题十四: "你是应届毕业生,缺乏经验,如何能胜任这项工作?"

思路: 1、如果招聘单位对应届毕业生的应聘者提出这个问题,说明招聘单位并不真正在乎"经验",关键看应聘者怎样回答。 2、对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。 3、如"作为应届毕业生,在工作经验方面的确会有所欠缺,因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。我也发现,实际工作远比书本知识丰富、复杂。但我有较强的责任心、适应能力和学习能力,而且比较勤奋,所以在兼职中均能圆满完成各项工作,从中获取的经验也令我受益非浅。请贵公司放心,学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。"

问题十五: "你希望与什么样的上级共事?"

思路: 1、通过应聘者对上级的"希望"可以判断出应聘者对自我要求的意识,这既上一个陷阱,又上一次机会。 2、最好回避对上级具体的希望,多谈对自己的要求。 3、 如 "做为刚步入社会新人,我应该多要求自己尽快熟悉环境、适应环境,而不应该对环境提出什么要求,只要能发挥我的专长就可以了。"

问题十六: "您在前一家公司的离职原因是什么?"

思路: 1、最重要的是:应聘者要使找招聘单位相信,应聘者在过往的单位的"离职原因"在此家招聘单位里不存在。 2、避免把"离职原因"说得太详细、太具体。 3、不能掺杂主观的负面感受,如"太幸苦"、"人际关系复杂"、"管理太混乱"、"公司不重视人才"、"公司排斥我们某某的员工"等。 4、但也不能躲闪、回避,如"想换换环境"、"个人原因"等。 5、不能涉及自己负面的人格特征,如不诚实、懒惰、缺乏责任感、不随和等。 6、尽量使解释的理由为应聘者个人形象添彩。 7、如"我离职是因为这家公司倒闭。我在公司工作了三年多,有较深的感情。从去年始,由于市场形势突变,公司的局面

急转直下。到眼下这一步我觉得很遗憾,但还要面对显示,重新寻找能发挥我能力的舞台。" 同一个面试问题并非只有一个答案,而同一个答案并不是在任何面试场合都有效,关键在于 应聘者掌握了规律后,对面试的具体情况进行把握,有意识地揣摩面试官提出问题的心理背 景,然后投其所好。

十. 八个面试问题及其回答思路

(1) 你的暑期工作是怎样找到的

所有用人单位对有工作经历的应届毕业生都一致看好,无论参与过什么样的工作。一家就业服务机构的负责人说:"读书时期有过工作经历的人容易与人相处,他们会更好地安排时间,更务实,而且更成熟,与我们有更多的共同语言。"因此,在你应答时,要加上这样的内容:企业就是要创造利润,个人要更有效率地工作,遵章守纪,尽全力完成工作。简而言之,无论你的暑假工作多么微不足道,都要将其视为一段在企业的工作经历。

(2) 你如何规划自己未来的事业

这是下列问题的有趣翻版:"你在今后的五年中要达到什么职位?"几乎所有初级专业人士都会落入这个圈套中,答道"管理阶层",因为他们自以为可以以此能表明其雄心壮志。这是一个老掉牙的答案,这会立即引发一系列大多数据应届毕业生无法回答的问题:管理阶层的定义是什么?一个经理的基本责任是什么?做什么领域的经理?最保险的回答应该先说明你要发展或进取的专业方向,并表明你脚踏实地地工作态度。"我的事业计划是勇于进取,所做的事情必须是能够将我的精力与专业知识融入我所在行业与我的工作单位所需要的地方。因此,我希望在今后几年中,成为一名内行的专业人士,很清楚地理解自己的公司、行业、最大的挑战以及机会之所在。到那时,我未来的发展目标应该会清晰地显露出来。"类似于这样的应答会使你远远地高于你的同龄人。

(3) 你是否愿意做常规工作

又是一个"诱供"的提问。主试人从以往痛苦的经历中体会到,新近毕业的大学生不愿做常规工作,是一些无望成材的员工,直到他们接受了现实生活中的这个事实后才会有改变。你应向对方解释,你理解需要有人做常规工作,在你奉命完成更有责任的工作之前,你知道要先完成一定数量的日常常规工作,这也是你有准备接受这项必要的工作的原因。只要是在正常工作时间之内,你可以这样回答:"行,没问题,企业就是要产生效益,因此在正常营业时间必须开门,并且有人值守。"

(4) 你想找一份长期的还是临时性的工作

主试人是想确认你是真心实意地对这份工作感兴趣,而不会干了几个月后便又到某个学校去做博士后研究了。不要简单地只说个"是",要解释清楚你找这份工作的理由,可以说:"当然,我要找一份长期性的工作,我想在这个领域发展自己的事业,找机会学习业务,寻求新的挑战,向有经验的专业人士学习。"在你回答完毕之后,你也要反问对方以确认其所提的问题:"你们要招的这个岗位是长期的还是临时的?"不要怕问,偶尔也会有些不道德的用人单位短期聘用一些新手参与某个项目,完工之后便把他们辞退掉。

(5) 你在接受别人指导时,会不会感到难受或受到伤害

这是个顺从性问题,如果你的失误被别人指出来之后,会轻易地顶撞或发火,那么你在公司里不会干得很久。初级岗位的竞争相当激烈,这也是你表明自己与众不同的又一个机会。"我会接受别人的意见,更重要的是,我能接受建设性的批评而没有抵触情绪。即使主观上尽全力而为,我也还会出现失误,还需要别人把我引回正确的方向上。我明白,如果我想在公司里有所发展,我必须首先要证明自己服从管理。"

(6) 你对哪类职位感兴趣

这又是一个试探你的服从性的问题,不要直接回答,要表示你服从安排:"我对这些初级岗位感兴趣,可以从中学到公司内外的业务,并能给我发展的机会,当我证实了自己的实力之后,可以沿着专业方向或管理方向发展。"

(7) 你对企业运作的看法是什么

主试人并不想就此与你长谈,只是想证实一下你并不会将企业想象成一个慈善机构。你的理解应该是:"任何一家公司的作用是尽可能多赚钱,尽可能快速、高效地赚钱,其运作方式应该鼓励老客户做回头生意,用出色的口碑和信誉发展新客户。"就答结束时,要说明员工作为团队中的一员,所起的作用都是为了达到这个目的。

(8) 你觉得作为你应聘的第一家单位,是否要考虑你在学校时的分数

如果你的分数很高,应答时显然要答"是";如果你的分数并不高,你就得多加考虑了: "当然,用人单位要全面考虑,要看分数,同时也要考查一下应聘者的工作积极性和服从性、 对开发业务的理解及实际工作经验,总体来看,经历与专业技能要比分数更有价值。"

十一. 求职中常见的十二种高级错误

在求职面试中,没有人能保证不犯错误。只是聪明的求职者会不断地修正错误走向成熟。 然而在面试中有些错误却是一些相当聪明的求职者也难免会一犯再犯的,我们权称之为高级 错误。笔者总结近10年跨国公司人力资源管理工作之经验,列举出常见的十二种 "高级" 错误,与读者切磋。

一、不善于打破沉默

面试开始时,应试者不善"破冰"(英文直译,即打破沉默),而等待面试官打开话匣。面试中,应试者又出于种种顾虑,不愿主动说话,结果使面试出现冷场。即便能勉强打破沉默,语音语调亦极其生硬,使场面更显尴尬。实际上,无论是面试前或面试中,面试者主动致意与交谈,会留给面试官热情和善于与人交谈的良好印象。

二、与面试官"套近乎"

具备一定专业素养的面试官是忌讳与应试者套近乎的,因为面试中双方关系过于随便或过于紧张都会影响面试官的评判。过分"套近乎"亦会在客观上妨碍应试者在短短的面试时间内,作好专业经验与技能的陈述。聪明的应试者可以例举一至两件有根有据的事情来赞扬招聘单位,从而表现出您对这家公司的兴趣。

三、为偏见或成见所左右

有时候,参加面试前自己所了解的有关面试官,或该招聘单位的负面评价会左右自己面试中的思维。误认为貌似冷淡的面试官或是严厉或是对应试者不满意,因此十分紧张。还有些时候,面试官是一位看上去比自己年轻许多的小姐,心中便开始嘀咕:"她怎么能有资格面试我呢?"其实,在招聘面试这种特殊的采购关系中,应试者作为供方,需要积极面对不同风格的面试官即客户。一个真正的销售员在面对客户的时候,他的态度是无法选择的。四、慷慨陈词,却举不出例子

应试者大谈个人成就、特长、技能时,聪明的面试官一旦反问: "能举一两个例子吗?"应试者便无言应对。而面试官恰恰认为:事实胜于雄辩。在面试中,应试者要想以其所谓的沟通能力、解决问题的能力、团队合作能力,领导能力等取信于人,唯有举例。

五、缺乏积极态势

面试官常常会提出或触及一些让应试者难为情的事情。很多人对此面红耳赤,或躲躲闪闪,或撒谎敷衍,而不是诚实的回答、正面的解释。比方说面试官问: "为什么5年中换了3次工作?"您有人可能就会大谈工作如何困难,上级不支持等,而不是告诉面试官:虽然工作很艰难,自己却因此学到了很多,也成熟了很多。

六、丧失专业风采

有些应试者面试时各方面表现良好,可一旦被问及现所在公司或以前公司时,就会 愤怒地抨击其老板或者公司,甚至大肆谩骂。在众多国际化的大企业中,或是在具备专业素 养的面试官面前,这种行为是非常忌讳的。

七、不善于提问

有些人在不该提问时提问,如面试中打断面试官谈话而提问。也有些人面试前对提问没有足够准备,轮到有提问机会时不知说什么好。而事实上,一个好的提问,胜过简历中的无数笔墨,会让面试官刮目相看。

八、对个人职业发展计划模糊

对个人职业发展计划,很多人只有目标,没有思路。比如当问及"您未来5年事业发展计划如何"时,很多人都会回答说"我希望5年之内做到全国销售总监一职。"如果面试官接着问"为什么",应试者常常会觉得莫名其妙。其实,任何一个具体的职业发展目标都离不开您对个人目前技能地评估以及您为胜任职业目标所需拟定的粗线条的技能发展计划。

九、假扮完美

面试官常常会问: "您性格上有什么弱点?您在事业上受过挫折吗?"有人会毫不 犹豫地回答:没有。其实这种回答常常是对自己不负责任的。没有人没有弱点,没有人没有 受过挫折。只有充分地认识到自己的弱点,也只有正确的认识自己所受的挫折,才能造就真 正成熟的人格。

十、被"引君入瓮"

面试官有时会考核应试者的商业判断能力及商业道德方面的素养。比如:面试官在介绍公司诚实守信的企业文化之后或索性什么也不介绍,问:"您作为财务经理,如果我(总经理)要求您1年之内逃税1000万元,那您会怎么做?"如果您当场抓耳搔腮地思考逃税计谋,或文思泉涌,立即列举出一大堆方案,都证明您上了他们的圈套。实际上,在几乎所有的国际化大企业中,遵纪守法是员工行为的最基本要求。

十一、主动打探薪酬福利

有些应试者会在面试快要结束时主动向面试官打听该职位的薪酬福利等情况,结果是 欲速则不达。具备人力资源专业素养的面试者是忌讳这种行为的。其实,如果招聘单位对某 一位应试者感兴趣的话,自然会问及其薪酬情况。

十二、不知如何收场

很多求职应试者面试结束时,因成功的兴奋,或因失败的恐惧,会语无伦次,手足无措。其实,面试结束时,作为应试者,您不妨:表达您对应聘职位的理解;充满热情地告诉面试者您对此职位感兴趣,并询问下一步是什么;面带微笑和面试官握手并谢谢面试官的接待及对您的考虑

十二. 大学生求职六大误区

最近,我们公司由于拓展业务要招聘新人。一些前来应聘的大学毕业生一开始给我们留下了很好的印象,我们准备录用,但最后却由于这样那样的原因,没有被聘用。这些大学毕业生为何会错失本来有可能属于他们的就业机会呢?大学苦读四年,怎样才能在毕业时卖个好价钱?

我认为,

这些大学毕业生在求职过程中存在6大误区。要走出误区,大学毕业生需要拥有如下6种智慧:

智慧一:了解别人是推销自己的前提

案例:

对每一个应聘者,我们都会介绍必要的程序:首先上我们的网站了解情况,并通过网站内的邮箱投放简历,之后,我们再安排面试。很多大学毕业生只把注意力放在做简历上,而没有重视通过网站对我们的公司进行了解。

张小姐是个素质不错的大学毕业生,应聘时还早来了半个小时。当我们问及对我们公司 文化和项目的理解时,却发现她一点也不了解,原来她根本就没有花时间了解我们。于是她 自称所拥有的表达和策划的长处,也无从很好展现了。本来需要1个小时的应聘时间,最后 短短20分钟就只好结束了。我不由感慨:为何不利用这早到的半小时,来上网了解我们公司 呢?

智慧点评:

面试前应对所应聘的公司做全方位的深入了解。公司的优点,是你与公司领导快速消除 陌生感拉近距离的桥梁;公司的漏洞,是你提出建设性意见即让对方认知你的长处的切入点。 不要总是想着推销自己——了解他人是推销自己的前提。

智慧二:不要把"肉"埋在饭里

案例:

有位段先生,学的是营销专业,与应聘的职业很对口。但是在1个小时的应聘过程中,他天南海北高谈阔论,却对自己最闪亮的地方缺乏介绍,使我们觉得他是一个缺乏实战能力的人。而另外一个人,并没有讲述那么多,在短短的20多分钟时间内,仅仅讲了一个精彩的故事,就充分证明自己有拓展市场的能力。于是他得到了原来我们准备给段先生的机会。当段先生后来得知这一点时,不由惊叹:"这样的事我也有,只是我没有说啊。"

智慧点评:

应聘不一定要面面俱到,但一定要打造使人动心的"亮点"。这就好比吃饭,只有你把肉

放在米饭的上面,才能激发别人的食欲。如果埋在饭中,就不可能达到这样的效果。

智慧三:不要怕自尊心受挫,也许受挫正是考试的一部分

案例:

杨先生在应聘时,我有意给他一个小小试验:看他遭遇挫折的表现如何。没想到他居然 受不得一点委屈,当即与我争执起来。我将他放弃了。

智慧点评:

不要怕自尊心受挫,也许受挫是考试的一部分。不要怕考官否定你,否定你正是展示你的机会。比尔·盖茨有句话说得好:"这世界并不在乎你的自尊,他希望你在自我感觉好之前有所成就。"

智慧四:面试绝非考试的结束

案例:

每次见面之后,我们都要安排一个小小的作业,希望应试者写一份对应聘职位的认知和自己如何做好这份工作的想法,在两天之内发给我们。有一位毕业于名牌大学的大学生,在应聘时自我感觉良好,于是草草写了一份仅300字的报告,在第三天晚上发来。与此相反,另外一位毕业于一般院校的学生,是最后一个应聘者,却抓住这最后表现的机会,写了一篇长达4000字的报告,将自己的才华表现得淋漓尽致,应聘的当天晚上发来。我们自然选择了后者。

智慧点评:

面试不是一槌定音。面试之后不要只是被动等待,或坐等好消息。面试之后还有考试, 也有机会。如果不重视这一点,就有可能功亏一篑。相反,如果重视这一点,就有可能反败 为胜,甚至成为一匹最后胜出的黑马。

智慧五:别刻意创造受欢迎的印象

案例:

通过对段先生的笔试、面试,我们基本决定留用他。他也表示:"非到你这里不可。" 但在我们机构正式通知之前,他十分着急,总催促我们告诉他结果,其理由是还有一家公司 让他去面试。于是我们就告诉他:那你还是去那家公司去发展吧!

智慧点评:

展示自己的自信和能力是对的,但在应聘时,不要刻意创造自己抢手的气氛,这样往往会带来负面影响。试想你是老板,你会接受一个心口不一、还没进入公司就对公司三心二意的人吗?

智慧六:如果一件事值得你去做,就一定值得你去做好 案例:

有一个职位是要求新闻专业毕业。有一位女大学生恰恰符合这一条件。但在让她发简历时,拖了几天才发来。正式面试时,她体现了不错的新闻素养。之后,我们安排她回家后好好写一篇文章,并尽快送来。但是看几天后她交来的稿件,感觉写作时没有用心,没有表现出她的特长。于是我们只好选择另外一位虽然不是新闻专业但更敬业的女大学生。

智慧点评:

假如你对某公司某职位感兴趣,那么你就要将有关工作做到最好。即使给你的问题很轻 松,也要认真对待,所谓"狮子搏兔,也用全力"。

十三. 外企面试技巧(许 国 庆)

注: 在水木清华career版精华区有其求职讲座的完整版本

网友们可能读过我写的"英文简历书写技巧",这里谈谈面试的技巧。这是我的同事们根据我在北大光华管理学院、经济学院和清华经济管理学院的讲座整理出来的。由于我曾在美国的投资银行和商业银行工作了近十年,以下内容不免有很强的行业色彩,或偏见性,不周全的方面请大家原谅。好在美国银行业是一个要求严格、训练有素、传统、保守的行业,大家了解一下是不会有害处的。这不仅适合中国学生,也适合已经工作的朋友们向外企求职,同时,也适合那些虽然已在外企工作数年,但对外企文化尚未花时间琢磨的忙碌人士。读遍全篇,您可能会发现,这里并没有机械地告诉大家一般外企面试中的所考问题,以及应对答案,而是注重对外企文化的剖析和理解,提倡从现在起就建立准备意识,培养对外企文化中沟通技巧与面试技巧的认识,并有意识地进行实践,习惯成自然。不就事论事地探讨面试考题也是出于另一种考虑,就是有可能会使一些人将问题回答得干篇一律,这样不论是招聘经理还是应聘者,都会大失所望。90年代初美国中部有一所大学新上任了一位毕分办主任,出于好心,她专门为毕业班的学生们辅导了一通求职面试中的常见问题及应答方法,结果招聘人员在面试中分辨不出学生们的智力水平和特色,而未押上的考题则使学生们张口结舌.

一、面试前的准备

1. 确定 3W

明确面试前的三要素一When (时间)、Where (地点)、Who(联系人):一般情况下,招聘单位会采取电话通知的方式。您这时可要仔细听。万一没听清,千万别客气,赶紧问,对于一些大公司,您最好记住联系人。不要以为只有人事部负责招聘,在大公司里有时人事部根本不参与面试,只是到最后才介入,办理录用手续。关于地点,若不熟悉,可以先跑

去查看查看地形。

2. 知己知彼

- 1)事先了解一些企业背景 也就是先在家做一些调查(homework or research)。 具体了解的问题可包括:企业所在国家背景、企业所处整体行业情况、企业产品、企业客户群、企业竞争对手、企业热门话题以及企业的组织结构。 若有可能最好再多了解些这个企业大老板和部门经理的情况。 这些足以显示出您对该企业的热爱和向往。在当今这个信息时代,您不妨到企业的主页中转转,说不定会有意外的发现。当然尽管您暗地里为自己灌输了这么多企业的信息,可千万别一古脑全倒给人家, 自然而然的流露出来才能达到您真正的目的,不要有卖弄之嫌,他们了解的一定比您知道的更深刻,随时会给您打分。
- 2)准备问题 仔细考虑: 他们会问我些什么呢? 想对策 迎战 我想了解些什么呢? 找问题 挑战
- 3)模拟面试练习 在国企的招聘中也许没必要,但您若要应聘外企,模拟面试练习至 关重要。而在校学生则应更多的争取这种锻炼的机会。 我们公司曾为北大、清华的经济、 管理学院的学生进行过模拟面试,学生们因此得到了实战的锻炼机会,到真的面试时,就没 那么紧张了。

3. 披挂上阵

- 1) 着装: 力求简洁大方,无论您穿什么,都必须充分体现您的自信。一般来说,所穿的服装要保证干净,而且适合此行业穿着。尤其是去外企,一定要穿比较职业的着装(professional)。男士应着西装,女士应穿套装。着装的好与坏非常能左右您的自信心。只有您的着装与周围人相融合,您才会感到融洽放松,您的自信心自然也会提升。那么是否一定要穿名牌呢?其实真的没必要。大的外企不会看重这些,真正看重的是您的内在素养。
- <u>2</u>) 面试所带物品: 带好简历。 也许您会问: "他们不是都有我的简历了吗? 干嘛还要我再带?"
 - A. 一般来说收您简历的人和面试您的人往往不一定是一个人。
 - B. 参加面试的人很多, 简历容易混淆。
 - C. 别以为面试考官不紧张。他一紧张把您的简历搞丢也真说不准。
- D. 面试考官有时会问您要简历,倒不是因为他没有,而且您的简历可能就放在他手上。他问您要的原因只是要看看您办事是否细心、周到,是否是有备而来。而且您想想,考官手里的简历可能是多次复印的版本,或许已模糊不清,面目全非了。若这时您把一份纸张精良,制作完美的原版简历送到他面前,他必定会眼前一亮。就这一亮的工夫,您的"前三

分钟印象值"便已经直线上升啦。

例子:清华大学会计系的几位同学到某著名的国际会计师事务所面试。等了一会儿以后,主试官告诉他们,由于某些原因,找不到他们的简历了,问是否可以另外提供一份简历。当时只有一位同学多带了一份简历。后来那位同学被录取了。从这件真实的事情中,你是否得到了一些启示呢?

4. 心理战术

- 1) 保证睡眠: 不要采取消极态度,觉得能睡多少睡多少吧。一定要按正常作息,保证足够的睡眠。不过有些人可能会兴奋过度或娱乐过头,导致自己第二天疲惫不堪,无精打采;有些人打破作息规律,早早就上床,睡得自己头昏脑胀,眼睛浮肿;还有一些人呢,紧张过度,死活睡不着。那怎么办?数绵羊吧。反正说到底,你必须睡个好觉。 当年国民党拷打共产党员套录口供时,便采取了疲劳战术。强灯照射下,不让你睡觉,结果怎样?由于长时间的失眠造成人的思维混乱,难以自制,稍微一受刺激,你就会什么都说了。说出来的话组织性和逻辑性都极差,更不用说分析力和说服性了。当然,面试不是套口供,但这个例子足以说明睡一个好觉的重要性。
- 2) 早饭:按日常习惯最好。为什么说要按日常习惯呢?这不仅是个生理问题同时也是个心理问题。如果您在面试时突然感觉饿了,您就极可能一下子变得很紧张。越紧张您就越觉得饿,而越饿您就越紧张。这样恶性循环,使得一个小的生理反应变成了一个大的心理反应。所以为了使自己放松些,您可以早晨起来慢跑一会儿,以保证一个好心情。
- 3)建立自信:对于失业者,再就业并重建自信心是很关键的。尤其是那些从"九重天" 跌下来的人,摔得太狠,爬起来亦会更艰难。但一定要记住,阳光总在风雨后,乌云散了有 晴空。还有一些人,由于面试了很多次,经常是到最后一轮给刷了下来。久而久之,信心全 失,认为自己是等不到"中举"的那一天了。其实您一定要记住,付出了总会有回报,只是时 间的问题。成功总属于执着的人。

最后要说的是,万一在面试当头的节骨眼,您碰上了晦气的事情,怎么办?其实想必大家都有这种体会,当一个人保持一种积极的态度和一个良好的精神状态时,坏事会变好,好事也会变得更好,无论什么事您都能泰然处之。但当一个人情绪低落,态度消极时,眼前看到的便全是黑色事件,倒霉的事接踵而至。其实这都是一些心理的主观因素在做祟。用一颗平常心、一颗充满阳光的心去看这个世界,您会发现其实这世界很美。乐观一些,你会天天充满自信。可以尝试一些建立自信的小方法:

A. 如果您擅长某项体育运动,您就找一个水平差一些的人比赛,这样轻松地赢得比

赛会极大地增强您的自信心。例如乒乓球、羽毛球等。

B. 去健康的美容美发中心,享受一下头部按摩。那种环境崇尚客户至上,服务小姐会殷勤的接待您。您可以穿得考究一些,小费也给得慷慨一些,这样心理上有种大老板的感觉,可以使自信心倍增。但要注意,不要觉得有钱能使鬼推磨,于是就对服务生颐指气使。要尊重服务行业,这是一个人的修养问题。

十四. 名企面试重点全面看

找到一份理想的工作是大学毕业生们最大的心愿,而进入那些知名的大企业更是广大毕业生的梦想。如何应付这些企业的面试成为了毕业生们最为关注的话题。

这些名企的面试往往有一定的程序,绝非草草而就。因此,一定要有所准备才能"百战不殆"。而要在面试前得到有关信息,常常采用的有这样几个方法: 1.充分利用人际关系,与近年进入该企业工作的师兄师姐沟通,以预测面试题目的方向; 2.查询该企业的资料,深入了解该企业的企业文化特点,联系当前情况,自己预测考题; 3.利用网络资源,登录该企业网站,查询相关信息及面试题目。从目前的情况来看,最普遍也最为有效的方式,仍然是向往届毕业生咨询相关信息。

面试题往往与各公司的企业文化和重点关注的东西有密切的关系,我们可以做出如下总结:

·忠诚度

面临跳槽,企业往往会看重应聘学生对忠诚度的看法。尤其是一些国有大型企业,更为重视 员工的忠诚度。在近日康佳集团的招聘中,面试官就提出了"请分析职业技能和忠诚度哪个 对企业更重要"的问题。

·实践能力

在注重学生学习成绩的同时,相当多的企业非常重视应聘者的实践经历。例如通用电气(中国)有限公司(GE)就表示他们要招聘的绝不是简单的"学习机器",在校期间实习、兼职、家教的经验都是积累社会经验的好机会,这都应该受到企业的重视。

·团队协作精神

经营规模宏大的名企往往非常重视员工的团队协作精神。例如联想集团人力资源部的有 关负责人就表示,该公司尤其欢迎具有团队协作精神的应聘者。

·创新精神

对于大型企业来说,离开了不断的创新,就等于失去了生命力,因此应聘者是否具有创新精神也是重点要考查的。如联想集团在面试中就十分重视应聘者的创新精神和能力。

·对企业文化的认可程度

企业在招聘过程中常常会考虑到员工是否能够认可和适应该企业的价值观和企业文化,这将决定员工是否能够很好地为企业服务。例如SONY公司在招聘过程中把员工能否适应日本文化尤其是索尼的企业文化作为重点考核内容。通用电气有限公司在招聘中也要看学生是否喜欢、是否认同GE的价值观,即"坚持诚信、注重业绩、渴望变革"。

.人际交往能力和良好的沟通能力

如SONY把人际沟通能力作为重点考核内容,而毕博管理咨询有限公司人力资源部的经理则透露,毕博在招聘过程中非常重视学生的沟通技巧,因为作为未来的咨询师,应聘者一定要具有与客户沟通、协调的能力。

·对新知识新能力的求知态度和学习能力

一位企业负责人表示,应届毕业生往往不具备直接进行业务操作的能力,基本上都要经过系统的培训,所以学习能力和求知欲应该是重点考查的内容。很多企业都坚持这一原则。通用电气的公关总监表示,公司不是很在乎应届生与公司要求之间的差距,因为他们对于自己的培训体系非常自信,只要有强烈的求知欲和学习能力一定可以通过系统的培训脱颖而出,因此在面试中这两项考核十分关键。此外,UT斯达康、欧莱雅、安永......都表示是否具备良好的学习能力和强烈的求知欲是企业十分重视的。

随着职场上竞争的日趋激烈,面试已经成为一门学问,而新的面试题目和面试方式也层出不穷,上海通用在面试时,就推出了情景模拟面试的新思路,即根据应聘者可能担任的职务,编制一套与该职务实际情况相仿的测试项目,将被测试者安排在模拟的、逼真的工作环境中,要求被试者处理可能出现的各种问题,以此测试其心理素质,观察应聘者的领导能力、领导欲望、组织能力、主动性、口头表达能力、自信程度、沟通能力、人际交往能力。上海通用还把情景模拟推广到对技术工人的选拔上,如通过齿轮的装配练习,评估应聘者的动作灵巧性、质量意识、操作的条理性及行为习惯。孰优孰劣,泾渭分明。

想进入名企工作,以实现自己的人生价值,面试是必须通过的一关,知己知彼才能百战不殆,相信只要<u>一方面对自己有清醒的认识和准确的定位,一方面对企业的情况有深入了解</u>,一定可以在面试中脱颖而出。

十五. 如何克服面试过程中的紧张情绪?

首先,**要有信心**,与人交往中的胆怯心理、紧张情绪,大都因为缺乏自信。尤其是一些性格内向、自尊心过强的同学,往往认为自己不如别人,怕别人看不起,怕丢面子。实际上,并不是自己不行,而是自卑心理作怪。真正看不起你的是你自己,而不是别

人。因此要克服紧张情绪,必须战胜自卑感,增强自信心。

其次,耍加强行为训练。造成紧张的另一个原因在于自己缺少这方面的锻炼。据说美国 历届总统在发表国情咨文的记者执行会之前,都要进行"行为预演",把他们的新闻助 理、政策顾问找来,让他们向总统提出各种问题,总统试着回答,再由顾问们进行补充 、校正. 这样总统才能在记者执行会上给人留下对答如流、诙谐潇洒的良好印象。由此 可见,行为训练是必不可少的。毕业生可以在宿舍或班内进行模拟面试的行为训练活动 ,以此克服面试中的紧张情绪。

再者,要善于**发挥自己的优势**。每个人都有各自的优势和不足,面试中争取主动、扬长避短,可以收到出奇制胜的效果。这样,不仅可以引起"考官"对你的好感,而且容易实现心理平衡,消除紧张情绪。

十六.面试提示24则

注: 以下讲的24条注意事项很有实用性,在上面的材料中也大多有所强调,可见其重要性

面试是你整个求职过程中最重要的阶段。成败均决定于你面试时的短短一瞬间的表现。每个人都能够学会怎么出色地面试,而且绝大多数的错误都可以预期并且避免,下面这24 条提示将给你带来成功的契机。

- 1、带多几份简历前往面试,没有比当被要求提供多一份简历而你却没有更能显示你缺乏准备的事了。带多几份简历,面试你的人可能不止一个,预先料到这一点并准备好会显得你做事正规、细致。
- 2、 留心你自己的身体语言,尽量显得精警、有活力、对主考人全神贯注。用眼神交流,在 不言之中,你会展现出对对方的兴趣。
- 3、初步印象和最后印象。最初和最后的五分钟是面试中最关键的,在这段时间里决定了你留给人的第一印象和临别印象以及主考人是否欣赏你。最初的五分钟内应当主动沟通,离开的时候,要确定你已经被记住了。
- 4、完整地填妥公司的表格--即使你已经有简历。即使你带了简历来,很多公司都会要求你填一张表。你愿意并且有始有终地填完这张表,会传达出你做事正规、做事善始善终的信息。注:见附注中《填写外企应聘登记表应注意的问题》
- 5、紧记每次面试的目的都是获聘。你必须突出地表现出自己的性格和专业能力以获得聘请。 面试尾声时,要确保你知道下一步怎么办,和雇主什么时候会做决断。
- 6、清楚雇主的需要,表现出自己对公司的价值,展现你适应环境的能力。
- 7、要让人产生好感,富于热情。人们都喜欢聘请容易相处且为公司自豪的人。要正规稳重,

也要表现你的精力和兴趣。

- 8、要确保你有适当的技能,知道你的优势。你怎么用自己的学历、经验、受过的培训和薪酬和别人比较。谈些你知道怎么做得十分出色的事情,那是你找下一份工作的关键。
- 9、展示你勤奋工作追求团体目标的能力,大多数主考人都希望找一位有创造力、性格良好, 能够融入到团体之中的人。你要必须通过强调自己给对方带来的好处来说服对方你两者皆 优。
- 10、将你所有的优势推销出去,营销自己十分重要,包括你的技术资格,一般能力和性格优点,雇主只在乎两点:你的资历凭证、你的个人性格。你能在以往业绩的基础上工作并适应公司文化吗?谈一下你性格中的积极方面并结合例子告诉对方你在具体工作中会怎么做。
- 11、给出有针对性的回答和具体的结果。无论你何时说出你的业绩,**举出具体例子**来说明更有说服力。告诉对方当时的实际情况,你所用的方法,以及实施之后的结果。一定要有针对

性 注: STAR法则

- 12、不要害怕承认错误,雇主希望知道你犯过什么错误以及你有哪些不足。不要害怕承认过去的错误,但要坚持主动地强调你的长处,以及你如何将自己的不足变成优势。
- 13、和过去业绩成就相关的故事,过去的成绩是对你未来成绩最好的简述。如果你在一个公司取得成功,也意味着你可以在其他公司成功。要准备好将你独有之处和特点推销出去。
- 14、面试前要弄清楚你潜在雇主的一切,尽量**为其需要量身定做你的答案**,关于公司的、客户的,以及你将来可能担任的工作,用对方的用词风格说话。
- 15、面试前先自己预演一下,尝试你会被问及的各种问题和答案,即使你不能猜出所有你可能被问的问题,但思考它们的过程会让你减轻紧张而且在面试时心里有底。
- 16、知道怎么回答棘手的问题,大部分的主要问题事前都可以预料到。但是,总会有些让你 尴尬的问题以观察你在压力下的表现。应付这类问题的最好情况就是<u>有备而战,冷静地整理</u> 好思路并尽量从容回答。
- 17、将你的长处转换成有关工作业绩和效益以及雇主需要的用语。如果你对自己和工作有关的长处深信不疑的话,重点强调你能够给对方带来的好处,在任何可能的情况下,举出关于对方需要的例子。
- 18、说明你的<u>专长和兴趣</u>。对雇主最有利的事情之一就是你热爱自己的业务,面试之前要知道你最喜欢的工作是什么,它会给雇主带来什么利益。
- 19、清楚自己的交际用语,对大部分的雇主而言,交际的语言技巧十分有价值,是受过良好教养和有竞争力的标志。清楚你自己是如何交际的,并且配合其他人一起联系你从最好方向

努力去展现自己。

- 20、不要准时到达——<u>要提早到</u>!不管你的主考人对多么谅解你在路碰到的意外况,要克服 负面的第一印象几乎是不可能的。尽一切能力准时,包括预先给可能发生的意外留下时间。
- 21、把你碰到的每一个人对看成是面试中的重要人物,一定要对每一个你接触的人都彬彬有
- 礼,不管他们是谁以及他们的职务是什么,每个人对你的看法对面试来说都可能是重要的。
- 22、用完整的句子和实质性的内容回答问题。紧记你的主考人都想判断出你能为公司带来什么实质性的东西,不要只用"是的""不是"来回答问题。给出完整的答案让人知道你和公司的要求有什么联系,让他们知道你是什么人。
- 23、用减轻紧张的技巧来减少你的不安,公众人物有很多舒缓压力的方法会帮助你进行面试。 在面试临近时练习一下如何放松自己,譬如放慢语速,深呼吸以使自己冷静下来。你<u>越放松</u> 越会觉得舒适自然,也会流露出更多的自信。
- 24、一定要准备好问问题,准备好几个和工作、雇主、以及整个机构有关的问题,这些问题 应该能够获取有效信息,表达你对工作的兴趣以及智慧和热情。

附注: 填写外企应聘登记表应注意的问题

填写外企应聘登记表可以说是求职的第一关,如果你不谨慎小心,很可能被筛选失去面试的机会。在填写外企应聘登记表时应注意些什么问题呢?

- (1)字迹要端正,语句通顺。不管你的书写水平如何,字迹工整是必要的。招聘者可以根据你的书写来判断你的认真程度和应聘的诚意,那些字迹潦草,很难认清的应聘登记表的成功率是很低的。因为招聘者每天都要审阅成千上万份登记表,不可能在你的登记表上花很长时间去细细琢磨。须记住:内容固然重要,但形式也不容忽视。
- (2)填写完整,不要出现空项。外企应聘登记表一般项目较多,填写时需要一定耐心, 要知道其所设计的每一个项目一般来说都是有用意的,不是可有可无的。
- 1996年11月,宝洁公司在人民大学招聘应届毕业生,发了不少申请表,该登记表分两部分,前面部分是客观选择题,比较容易填写;后面部分要求用英语回答的八个问题,灵活性和实践性很强,难度大,主要考察你的能力和外语水平,有的应聘者图一时方便,对前半部分认真填写而后半部分则干脆不写或应付了事,殊不知招聘者重视的正是后半部分的填写,那些企图侥幸过关的应聘者纷纷被筛选掉,失去了后继的一切应聘机会。
- (3)要填写清楚你的通讯地址或电话号码,要准确方便,那些不容易联系的公用电话如学生宿舍最好不要填写,以求得外企尽快地跟你联系。