求职前，武装自己的两个出发点

工欲善其事，必先利其器。

谈恋爱的第一步，是让自己变好看；结婚的第一步，是让自己变靠谱；生孩子的第一步，是让自己变有钱；而求职的第一步，是让自己做好准备。

每一个赤手空拳征战沙场的人，都有一颗无知者无畏的心，精神可嘉，下场惨淡，多是电视剧里活不过第二集的主。

当你确定了职业方向后，接下来的两项准备工作是：

一，学会谋生的一技之长；

二，提升综合的职业素养。

## 找工作不被骗，常见的三种求职陷阱

**天上掉下个馅饼，地上一定有个陷阱！**

1. **万恶的传销**
2. **坑人的招转**
3. **廉价劳动力**

## 面试手法大揭秘

大多数情况，一家企业至少会有三次面试：

一面，HR了解应聘者基本情况；

二面，部门负责人考察专业技能；

三面，HR谈薪资待遇。

根据公司和职位的不同，面试次数也会有所不同。技术岗位，可能在一面之前先进行笔试初步筛选。有的小公司可能一面就行了，HR和部门负责人一勺烩，有的中高级职位在大公司里甚至需要四面、五面，面试周期甚至长达两三个月。有时，可能一面完了马上就进行了二面，也可能二面完了要等一个月再通知三面……

无论面试多少次，都要认真对待。

求职千万不要犯一个幼稚的错误：面试情况自我感觉良好，公司不错，老板nice，就在这棵树上吊死了，而忽视了其他机会……

**没有签字、画押、按手印的事，都存在不确定性！**

以后在社会上混，不要吃这种亏，不要跟着感觉走，不要轻信空口无凭的承诺，要以看到入职通知书也就是所谓的Offer为准，要以白纸黑字红章的劳动合同为准。就像爱情，甜言蜜语说得再多，没领结婚证之前，他劈腿和劈叉一样，送你一片锡林格勒大草原，也就是个道德问题，没有法律责任。

面试的方式与形式多种多样

* 非肉身接触型：电话面试和视频面试。
* 肉身轻度接触型：技能测试和性格测试。
* 肉身重度接触型：面试，一对一的单挑；或者一对多、多对一甚至多对多的群殴，如无领导小组讨论、情景模拟面试。
* 还有验明正身型的骚操作：背景调查。

**非肉身接触型：电话面试和视频面试**

招聘和谈恋爱一样，最好的沟通方式是面谈。

电话面试的注意事项

求职者觉得电话面试不是正式的面试，把它看成了一场用来彼此了解的闲聊，这是一种悲催的误解。电话面试往往是HR对求职者的第一感觉，对之后能否有复试起决定性的作用。

但基于电话面试的条件局限性，一般只会作为初步了解求职者大体情况的工具。电话面试短则五六分钟，长也不过十几个二十分钟，取决于HR对求职者的判断。

电话面试的目的

最重要的目的是核实求职者信息。

在电话面试前，面试官了解你的信息全部来自你的简历，是真是假都是雾里看花，需要核实，需要对你的简历进行检验和补充，检验已有信息的真实性，补充提问HR所需的信息。

其次，了解求职者的性格特征及沟通表达能力等。

性格外向的求职者，往往语速和反应速度较快，回答问题积极且直接，敢于说出自己的想法；相反，性格内向的求职者，语速和反应速度慢，声音小。性格特征是否匹配职位特性，也是招聘行为的一个考量。通过你的自我介绍，通过你回答问题，也可以了解你的沟通表达能力。

电话面试必问的三个问题

HR永远不离不弃的第一个问题：请做一下自我介绍。

貌似轻描淡写，实则暗藏杀机，千万别掉以轻心，HR会通过自我介绍核对简历信息，并了解你的语言概括能力和逻辑思维能力等。

阴魂不散的第二个问题：你有什么职业规划？

HR十分关心你是随意投递的简历还是非常热爱这个职业、喜欢这个行业，以及对他们公司的认可，关心你的稳定性，是否可以长期为公司服务、是否值得培养，这些都可以通过你的职业规划来判断。

有工作经验的求职者必被问到的第三个问题：你跳槽的原因是什么？你说工资低，HR觉得你逐薪而居不稳定；你说同事难相处，HR觉得你人际关系有问题；你说自己怀才不遇，HR猜测你可能是孤芳自赏；你说自己工作压力大，敢情你来我们这是想找清闲？……

说对薪资不满意也没什么，但是要措辞得当、合情合理；或者，寻求更大的职业发展空间，不过这是一把双刃剑，可以用但要谨慎，别让HR觉得你总是这山望着那山高。

电话面试的六条秘技

1）提前准备

要像现场面试一样准备电话面试。

电话面试的目的是快速甄别不符合标准的应聘者，所以要提前准备好应对措施。

比如，你能够入职的时间和薪酬预期，人家急需用人你却告诉他最快三个月后才能上岗，或者你对薪酬的期望远远高于其所能提供的。

电话面试看不到人，面试官会拿着你的简历进行面试，你也应该如此，准备好简历，其一防止叙述与简历有偏差，其二可以叙述得更有条理、不遗漏要点。不同于现场面试，电话面试有点像开卷考试，你可以准备好工具资料备查，甚至准备一杯水润喉，紧张时还可以喝口水稳定情绪。

每次吵完架和考完试总觉得没发挥好，这种事不要在电话面试时重演，做好准备！

2）保持礼貌

上大学时，别人经常羡慕打的菜肉多，问我是不是认识食堂阿姨，我说不是，只是在报完菜名后加了个“谢谢”，礼多人不怪。

经常有人在网上请教问题，不少人都是没有称呼、没有客套话，啪嗒一个问题甩过来，忒不见外了……可面试官没这么豆腐心啊。

做个有礼貌的好孩子。

接电话要及时，最好在三声内接起来，接听电话时要用“您好”等礼貌用语，不要愣头愣脑地只说一个“喂”，印象分会打折扣，礼貌用语也是职业化的一种表现。问题没听清楚，可以有礼貌地请面试官复述一次。电话面试结束时，也不要忘记表达谢意，“感谢您的来电，谢谢您对我的认可，希望能有机会与您面谈，您有任何问题请随时联系我。”不失礼貌的同时表达进一步合作的愿望。如果对方直接约定面试，记录好时间、地点，重复一次以确认，保证准时参加。挂断电话时，等面试官先挂，自己再挂。

3）主动选择通话时间和地点

接到电话的环境可能声音嘈杂，你正在KTV，有人在嘶吼《死了都要爱》；或者在公交车上，这边的大哥在大声喧哗，那边的孩子哭得哇哇叫……这种不利于沟通的环境，跟对方说明歉意，并约定时间回复，记得询问对方怎么称呼。之后选个安静的地点，保证双方都能听清楚通话，如约主动致电，并准备纸笔进行记录。

如果面试电话漏接，则直接回电对方说明情况；如有分机号，则可以选人工服务，让对方帮忙接通人力资源部门。什么都不做等着对方再次拨打，如果你是职场新人，万一HR没那么爱你……

4）注意语调语速

在现场面试中，眼神接触、面部表情和身体语言都会传达有关你的兴趣和热情的信息，但是电话面试，面试官看不到你的样子，你的语调语速就变得非常重要。要确保你的声音听起来投入、乐观和友好。

首先，保持心态平静，紧张会导致语无伦次，别没等发挥呢，就挥发了。其次，语速适中，不要说话太快或太慢，给人留下你很紧张或者你很不果断利索的错误印象，要口齿清晰、轻松自然、不紧不慢。

**面带微笑，电话看不到表情，但是可以听到表情。**

你衣着整洁、正襟危坐地讲电话和你穿着睡衣、懒懒散散地讲电话，对方一定可以从声音里听出来。

5）保持专注

以重视、严谨的态度来对待电话面试，注意力集中，像放大镜的聚焦点一样，不能溜号了、走神了、左耳进右耳出大脑一片空白不思考了。正回答着面试问题呢，旁边路过一个美女，风姿绰约、走路带风，勾走了你的小心肝和注意力……这时，你的声音、你的不及时回应或是文不对题的回答，会泄露出你的心不在焉，不要让自己分心，否则后果可想而知。

6）适当反问

电话面试快结束时，一般HR会问：你还有什么问题要问我吗？

记住：一定要问！如果不问，显得你不够在意这份工作，或者可能给面试官留下临场反应能力差的印象。但别问不该问的，如薪资福利，在双方合作的意向还没有进入实质性阶段时，不要操之过急。可以问问什么时候出结果、职位的具体职责即工作内容是什么、将来可能的发展机会等。

**视频面试，你需要给面试官一个光辉灿烂的形象。**

做好准备工作

在视频面试前，准备好所需的设备，如电脑或手机、音箱、麦克风、摄像头、网络、软件等，提前做好测试。千万不要等视频开始了，一会儿网络信号不好、一会儿麦克风没有声音，这就不是你倒霉了，是你活该。

视频的背景要干净整齐，最简单的方法就是找面白墙。对方若是看到你身后墙上爬满蜘蛛网，床上被子没有叠，地上一堆脏衣服……会对你产生不利的联想，一屋不扫何以扫天下，卧室搞得和被盗现场一样，工作中必然也不会追求完美、注意细节……

提前调好室内灯光。不同于电话面试，很多视频面试是在晚上进行的，别让面试官有看恐怖片的错觉，昏暗的光线，披头散发的你，脸色惨白，会不会慢慢从电脑屏幕里爬出来……

面试一开始就先询问确认面试官是否能清楚地看到和听到。

手机务必调成静音或震动，以免干扰面试。面试官正听得津津有味，你的手机忽然响起了《最炫民族风》“苍茫的天涯是我的爱……”，这分分钟出戏啊，刚才的功夫白费了，面试官心里默默哼起了“绵绵的青山脚下花正开啊”。

如果与人合住，则千万要提醒室友，不要乱入，这边正聊得投机，那边一抠脚大汉推门而入，“傻狍子，走，用膳了”……

建立美好形象

视频面试，要注意仪容仪表。

基本的原则：穿着打扮干净整洁、大方得体。

女性求职者，不可浓妆艳抹，恰到好处的淡妆即可；男性求职者，也不能太过随意，胡子拉碴，头发和鸟窝一样，这显得不够尊重对方。第一眼在视频中看到你，对你有一个好印象，就是所谓的“眼缘”。

面试时保持微笑，别一脸紧张严肃，脸和苦瓜似的。保持微笑一方面是礼貌，另一方面也是给自己一个轻松的心理暗示。坐姿要表现出你很放松但专注，身体可以稍稍前倾，但是不要过于靠近摄像头，一个大头贴似的脸出现在屏幕上也挺吓人的。不同于面对面的交流，切记要直视摄像头，而不是看着屏幕上的面试官，这样才能产生直视对方双眼的效果！如果网络不好，视频卡顿，过多过快的手势动作都成了“无影手”，就尽量少做肢体动作。

无论是电话面试，还是视频面试，面试官说得对也好，讲得错也罢，等她把话说完，你再讲。

**永远不要打断面试官说话，这是最傻的事情，没有之一**

**肉身轻度接触型：技能测试与性格测试**

俗话说， 别用钱测试女人，也别用女人测试男人。面试最简单的测试，是采用书面形式（或在电脑系统上）对求职者的基础知识、专业能力、文化

和心理健康等综合素质进行考核和评估，常见的方法有两种：技能测试和性格测试。

技能测试

比较常见的有现场技能测试和笔试。

现场技能测试，如速记，现场测试一下手速；如歌手，来一段freestyle。现场展示专业技能，是骡子是马拉出来遛遛。

笔试，整一道简单的算术题，鄙视你一下，比如：

把一根钢管锯成5段要8分钟，如果把同样的钢管锯成20段需要多少分钟？

测试你的智力水平和逻辑思维能力，以防止老板感冒了让你去买个白加黑，你给他带回来一盒奥利奥……

笔试更多的是职业技能的测试。

一听笔试就头疼，一做笔试就心慌，明哥给你叨咕叨咕这事。

技术类职位，笔试是较多采用的一种形式，它比面试官提问式考察效率更高。HR只需在你上门后略加寒暄就安排个小黑屋甩几张试卷给你，接下来，你题答得如何决定了你们是否还有后续的故事……初试第一关先笔试，一定要认真对待，否则真就被鄙视了。

经过这么多年应试教育的摧残折磨，相信你对于答题的套路都已烂熟于心。笔试，也无外乎选择题、判断题、填空题、应用题、作文题这些耳熟能详、喜闻乐见的题型。

最受广大求职者欢迎的当然是判断题，非对即错，蒙对率高达50%！其次是单项选择题，大多为四选一，蒙对率为25%，实在不会还可以扔骰子碰运气。这两种题型可以检测你的幸运指数……选择题还有江湖上流传已久的答题秘诀：三长一短就选短，三短一长选择长，两长两短要选 B，参差不齐C无敌。

填空题，难度相对大一些，形如：长江后浪推前浪，前浪死在沙滩上；千山万水总是情，多给一分行不行。给出已知条件，填上合理答案，如若像明哥举例所填，估计就game over了。

应用题，考核专业技能的运用能力，如应聘程序员，写出可以帮面试官十一长假从12306抢到火车票的代码。

作文题，往往用来考核求职者的写作能力、求职意愿等，比如你应聘文案，写写你对我们的理念“帮助到更多需要帮助的人”，你的理解。

所谓“不会套路，耍什么武术”，看明白题型，想清楚再答，明明写了单选，你非勾了两项，人家问东你偏答西，人家指南你非闯北，怎么着，年轻人，你来这里是为了帮助面试官锻炼情商的吗？

多年的求学生涯，你应该知道笔试的套路：首先通览全卷，确定答题步骤，先易后难、先简后繁，精心审题、认真作答，全面复查、防止遗漏。

归根结底，功夫在平日。笔试前你可以做的是，根据职位要求，揣摩笔试重点，做好复习准备。网上往往也会有一些试题流出，可以找找，模拟演练，提前感受一下。

笔试时，保持良好的心理状态，问题不会很正常，不要慌。明哥第一份工作，笔试也就答对了60%，题目很难，其他候选人答得比我还糟，最后我被聘用了。不会的题目别胡编乱造，这不是中学写作文，写的不怎样全靠字数多，洋洋洒洒又臭又长，老师一看，哎呀，这孩子，可怜啊，给点同情分……

**面试官看你一通瞎写，只会做出一个判断：你一准是个爱找借口不负责任的家伙。**

有时，你可能遇到笔试题出错，当然不排除确有少数情况是出题人员不够专业和细心，但是也有很多用人单位故意为之。试卷中题干出错，或者同一试卷有重复题目等，其实是用来考察求职者答题的仔细程度及应对之法。

甚至可能所有选择题的正确答案全是A，故意营造出来“学霸不敢写，学渣不敢抄”的氛围，“阴险”之处细思极恐，全是套路。  
性格测试

人类分成四种：攻击型、防御型、辩解型和担当型。

比如，有人说你丑。攻击型会说，你才丑，你全家都丑；防御型会说，胡说，我才不丑；辩解型会说，我哪里丑了，好多人说我好看呢；而担当型会说，哎呀妈呀，好准啊，不过我就是丑、就是丑，你能咋地？

这就是一种心理学上的性格划分。

性格测试，用于考查求职者与应聘职位的匹配程度，一般题目无明显指向性。求职者功课需要做在平时，日常生活中多注意自己的行为，多了解自己的不足，扬长避短，改正缺点，进而逐渐培养成稳固人格的一部分。

很多求职者对性格测试并不买账，觉得测试问卷冗长、题目杂乱，少则两页，多则四五页，每次填写耗时耗力。或者测试意图可以一眼看穿，只要投其所好即可，对测试的准确性和必要性产生怀疑。

性格测试只是一个参照标准，可以帮助HR多方面地了解一个应聘者，测试的结果受到许多主客观因素的影响，不一定精准，但也会具有一定的代表性，HR会结合面试情况综合考察。

**肉身重度接触型：单挑或群殴的游戏**

现场面试，可能是你与面试官一对一的单挑，也可能是多个面试官围着你的群殴，或者两三个面试官对一群求职者的乱战……

单挑型面试(1V1)

一个应聘者面对一个或多个面试官的提问，是最为常见的面试形式。

以问答为主，面试官提出问题，应聘者根据提问作答，以展示自己的专业能力与综合素质。在这种面试条件下，面试官处于主动提问的位置，根据应聘者对问题的回答以及应聘者的仪表仪态、肢体语言、在面试过程中的情绪反应等对应聘者的综合素质状况做出评价。应聘者一般是被动应答的姿态，不断地被面试官观察、询问、剖析、评价。

这种形式可以让面试官与应聘者有较深入的交流，多用于小规模招聘

注意的问题：第一，克服紧张。一旦紧张就有可能影响你的面试表现，怀才就像怀孕，看不出来就是没有！有的求职者一去面试，整得自己好像要英勇赴义似的……往那一坐，紧张得两腿发抖、牙齿打颤，十之八九就凶多吉少了。

当你把面试官看成是天使时，你就觉得自己活在天堂里；若你把面试官看成魔鬼，你就活在地狱里。

找到让自己放轻松的方法。面试之前“宜未雨而绸缪，毋临渴而掘井”，面试之时“千磨万击还坚劲，任尔东西南北风”，面试之后“看成败人生豪迈，只不过是从头再来”。

第二，认真听清楚面试官的提问，有针对性、直接简要地予以回答。切忌绕弯子、抓不住重点、答非所问，或听不懂提问的潜台词，回答过于肤浅。人家问你贵姓，你回答姓王，她是要知道你的全名好不好；对面试官的问题要仔细揣测琢磨，紧紧围绕应聘职位必备的技能、你的求职优势，展示个人综合实力。

1vs1，还不可怕，很多求职者最怕的是1vs*N。*

国内某著名相亲节目，24个女人每场KO一个男人，一个一个地PK啊，这个没相中？拖下去，下一个……当然了，如果权利反转，那么男性求职者就翻身农奴把歌唱了，一下子找到了皇帝选妃的感觉，可以去翻牌子了，这是一对多的面试，相当于求职者要面对24个面试官。

1vs1需要注意的是：

第一，分辨主面试官，擒贼先擒王。一般而言，话比较少，只问你核心问题的，是主面试官。另外，观察面试官之间的互动，也可以看出端倪。

第二，重视每个面试官。有人提问时，你的眼光一定是只在他身上。虽然有主有副，但是每个面试官都有话语权，要让他感觉到“我，为你而来”。

第三，发掘可能的“同志”。找到你的认同者，找到与你相似的面试官，先从他的身上突破。都是人类，总有相似的地方，我们是老乡啊，我们毕业于同一所大学啊，我们都是学挖掘机专业的啊，我们为了同样的原因来到这个城市啊……几乎所有人都能找到共同点，由此着手，尽量博得其好感。明哥面试第一份工作成功，部分原因就是明哥机智地找到了面试官和我“都是东北老乡”这个突破点。

群殴型面试

应聘同一职位的人数较多，企业在初试环节就会采用群殴的形式，以提高筛选的效率。面试的双方，一方是一个或多个面试官，另一方是多个应聘者。对于面试官来说，这种形式最大的好处是当场即可比较出多个意向者的优劣。

能脱颖而出的应聘者，通常是能给面试官留下深刻印象的人，应聘者要在面试过程中保持沉稳，静若处子动若脱兔，对有把握的问题积极回答，闷不吭声的人不会得到机会，并且要有专业性、逻辑性、全面性，切忌人云亦云，重复他人的答案，这会掩盖你的才华和求职优势。

**验明正身型：背景调查**

最让人厌恶的一招：家访。

听起来有种“小学生犯了错误，班主任找上家门”的感觉……

公司面试后，家访其实并不多见，少数如采购、出纳等比较敏感和钱打交道的职位，大多是世界500强或者国企等用人比较谨慎的单位或组织才会采用。家访的目的在于通过亲朋好友了解你的人品和德行，当然也捎带手地知道了你的“老窝”，跑得了和尚跑不了庙。几乎所有的求职者都很讨厌这种类似上学时的家访形式，但是如若不同意，则便宣告你放弃了这个职位……

相对而言，背景调查更为常见一些。一般中小型公司常见的背景调查就是教育背景、任职经历、证明文件真伪、专业资格认证等。像应聘者学历和工作经历的造假是不难查出来的。甚至一些世界500强的公司会聘用第三方调查公司，除了以上背景调查，还会了解应聘者的犯罪记录、信用记录等。一旦发现状况，当然都会做出拒绝录用的决定。

值得一提的是对工作经历的核查，对于高级职位的人员，有的甚至核查过去多家公司的从业经历是否真实。而最常见的当然是核查离职证明，以及做背景调查，了解你在上一家公司的工作表现。所以明哥常说，永远不要在职场混日子，你混的都不仅仅是日子。稍微聪明一点的HR就不会只给你留的证明人打电话。

聪明的HR，不会在明确意向后才调查，在面试时就会开始耍大刀。

核实你的工作经历，“你以前在××公司啊，那你一定认识○○吧？他好像和你一个部门。”其实○○是个HR瞎编的假名，就看你慌不慌。你曾经是××项目的负责人，来来来，“说说这个项目的情况”，HR一定会在你叙述时，不断追问细节来印证。

后期的背调，其实有的操作很简单，关键取决于HR懒不懒……

像学历，在学信网一查就成了，不过确实，很多中小企业的HR没有这个动作。你面试说以前的公司高端大气上档次，HR在企查查或天眼查一看，这公司根本不存在，感情这公司名是你起早贪黑给起的啊？或者一看，注册资本10万元，完全不符合你叙述的大公司气质。

职位较高的跳槽者，人脉验证的方法最简单直接，说白了就是问。行业里混久了，一定有些朋友，同事的朋友，朋友的朋友……打个电话或发个微信：“老王，你以前不是在×××公司吗，有个叫○○○的你认识不，这人咋样啊？”分分钟就能得到想要的信息，而且非常准确

**出来混，要像经营企业一样经营自己的品牌。**

你也有自己的IP，任何行业，圈子没那么大，像爱惜羽毛一样呵护自己的名声。

虽说要懂得保障自己的权益，背景调查需获得被调查人的授权，但还是那句话，如果你拒绝签署背景调查的授权信，不就意味着你心里有鬼吗？所以，乐观积极地面对背景调查，不要对背景调查有恐惧感和抵触情绪，这只是一个验证过程。招聘公司愿意支付成本做背景调查，也说明重视员工，更应该庆幸对方非常正规。

最常见的背调，就是问问你的前任了。倘若离职时“分得不好看”，不妨面试时提前打个预防针，让面试官知晓你离开的不得已。同时，也不必过分担心上家公司会不会不点赞、给差评这种事，很多客观原因如老东家不想放人、新老两家存在竞争关系等，都会造成这种情况，HR也会了解客观状况做出考虑和权衡。总之，坦然面对。