HR筛选简历，最重要的只有两个字：好看！

简历是一块敲门砖，是自我推销的工具，用来展示你的专业技能和综合素质，是赢得面试机会的关键。

关于简历制作，第一个问题是：什么时候写？

找工作时才写简历，有点臭棋篓子的意思……

临阵磨枪都是扯淡，不快也光全是幻想，未雨绸缪早准备，莫待急来抱佛脚，确定了职业方向后，就要开始厉兵秣马。简历到用时，应该是现成的，而不是现编的。

一位大学生问我，毕业后不马上工作，几个月后还好找吗？

试想一下，HR筛选简历的时候，看到你有这么久的“空窗期”，她会怎么想？

你为什么几个月没工作？是不是能力有问题？

换作你，选“门庭若市”还是“门可罗雀”？

捡漏这事儿，成功概率很低。人的思维惯性是：有人抢，才是香饽饽。

大学毕业了，怕工作后没大块的时间出去玩耍，来一次说走就走的旅行……

这个理由，在HR看来，你没拎明白轻重。

万一你工作了，压力大，心情差，会不会一激动就放飞了自我去度假？

先生存，后生活，如果你的放纵，还是老爸老妈买单，更加不着调，有本事的话，自己赚钱去消费，这是价值观问题。

工作后的失业空窗期，在简历中也要谨慎体现。

如老人病重，辞职照料了几个月，现已痊愈，重新择业，一个不孝顺的孩子，也不会是一个忠诚的员工，合乎情理，但务必说明下已无后顾之忧，打消HR的担心。

或是上一份工作劳心劳力多年，借着辞职给自己放个长假，收拾心情再重新出发，下一份工作有个更好的工作状态，也可理解。

如果让HR开始揣测你的能力或稳定性，事儿就麻烦了……

//投其所好：HR如何筛选简历//

简历筛选大多为三部曲：

**第一道程序：初选**

负责人：HR（人力资源工作者），筛选重点：硬性指标，包括学历、年龄、性别、专业技能“关键词”等。

**第二道程序：复选**

负责人：用人部门主管，筛选重点：专业技能。

**第三道程序：邀约**

负责人：HR，邀约候选人面试。

如果招聘企业不是小的可怜，第一个筛选简历的人一定是HR，人力资源部门负责招聘的助理或主管。想赢得面试机会，最关键的是写好简历、投好简历，先通过HR这一关。而到用人部门主管面试你的时候，要做的是讲好简历。

HR负责初选，手握生死大权。

没有面试机会，认为是自己专业技能太菜，其实，是一种思维的偏差。

不要用想像给自己制造困难，困难在想像中会变得越来越大。

HR并不懂专业技能，在没见到真人本尊之前，对你全部的了解都来自简历。如果你没有面试机会，真正的问题是简历写得太菜！

写简历的第一准则是：以终为始。

HR想看什么，你就给什么，对照着招聘要求写简历！

简历不是下载个模板，照葫芦画瓢填满了，大功告成往外扔……你这不是找工作，这是撞大运！简历投出去石沉大海，是因为你没吸引到HR的眼球！

决定你生死的简历，谨小慎微地写好了，会不会被HR温柔对待，像收到情书一样，爱不释手，认真观摩呢？

放心吧，不存在的……

HR筛选简历的姿势：

是快速浏览，而不是仔细阅读；

是寻找关键词，而非逐句分析。

以大学生熟悉的校招为例。

招聘企业发配三四个人到学校，少则三四天，多则一周，布置展台、现场招聘、筛简历、约面试……一波操作忙成狗，可用在筛简历上的时间只有半天或一天，每场招聘会收到几百份简历，怎么选？

查看关键词是否符合胜任条件，大致浏览下，二三十秒就筛完一份简历！

这不仅是脑力活，还是体力活……

除非是高级人才或急缺职位，好不容易才捞到一份简历，HR才可能眼睛瞪大一点仔细看。这不是工作认不认真的问题，一天有上百份简历需要筛选的时候，你也如此，这是工作方法的问题。

珍贵从来不是因为价值，而是因为稀缺。

如果你应聘的是初级职位，供大于求自然不会如获至珍。

HR最讨厌的简历造型有三种：

又臭又长、千篇一律、含糊不清。

**造型一：又臭又长**

大学毕业时的简历有十几页，有里有面，学校介绍、院系介绍、导师推荐信、个人履历、大学成绩单、获奖证书复印件……但凡是个证就敢往上贴，怕面试官检索不便还有华丽丽的目录，当年很傻很天真。

简历不是自传，不是回忆录，不是征婚启事，不是入党申请书，不需要你全方位无死角地展示自己。简历是一种个人广告，是向未来的老板展现你的胜任能力，应该有明确的指向性，而不是面面俱到不痛不痒。

简历，简单有力，突出重点。

在短短的一两页纸中把你的亮点秀出来，不要拿出来写毕业论文的劲头制作简历，世界这么大，人人都很忙，没时间在长篇大论中归纳总结需要的信息。

**造型二：千篇一律**

写简历，网上随便找个漂亮的模板，套个固定的格式，不走心地填满内容，搞定！雷同的下场必然是泯然众人矣，成为被批量淘汰的一员。尤其大学应届毕业生，经历相似，千人一面，你如何脱颖而出？

我就是我，颜色不一样的烟火。

你先“金玉其外”了，别人才想去深入了解你是“败絮其中”还是“表里如一”。一堆苹果里你是一根香蕉，你足够黄就足够显眼，别人就会多看一眼！无论是模板还是排版，无论是内容还是修辞，一定有人可以把一样的事用不一样的方式做出来，这才叫水平。

**造型三：含糊不清**

见过一个最离谱的简历，年龄一栏写的是“超过30岁”。

写简历，一不要抖机灵，二不要捉迷藏，三不能缺胳膊少腿。

不要想着套路了HR，天天玩鹰的主不会被你啄了眼，欲盖拟彰的事少干，你让HR玩“我猜我猜我猜猜猜”，她的反应只会是：边儿凉快去。简历信息不完整或者不准确，会让你丧失机会，不会有HR那么爱你电话确认下，除非你的照片帅成李易峰或美成迪丽热巴。否则，不是求贤若渴饥不择食的情况，你直接被干掉的概率更高……

求职不是谈恋爱，猜来猜去都是小情趣，简历中的硬性指标，务必清晰准确。

你把熟悉写成“精通”，把会下五子棋写成“喜欢下棋”，把当过宿舍舍长写成“担任班干部”，HR也许还能忍……但硬性指标如年龄或是学历，一是一，二是二，粉饰不来，遮掩不过去，耍不得小聪明，容易聪明反被聪明误。

//简历“好看”的两层含义//

简历最重要的是：“好看”。

“好看”的第一层含义在形式，简历赏心悦目让人喜欢看。

“好看”的第二层含义在内容，能迅速找到想搜索的信息。

HR大多是女性，而女性大多很感性，颜值即正义，美就是生产力，简历好看就是重量级的加分项。更何况，以貌取人，是人的天性，虽然听起来不高尚，但绝对是社会现实。

模板清新，排版精致，简历漂漂亮亮谁都愿意多瞧一眼。如果你应聘设计类职位，简历弄得乡土气息十足，先入为主，未战已败。

HR没有义务透过乱成一坨的简历去发现你优秀的内在美！

登录QQ邮箱（mail.qq.com），依次选择：“设置”—“体验室”，开启“简历”功能，邮箱左侧的功能栏下面就会出现“简历”，点击进去，有几个小清新的模板，模块可以自由组合，能导出DOC或PDF格式，还可生成简历链接。

除了“好看”的皮囊，内容上也要精雕细琢，基本要求是：不能出现任何一个错别字！英文专有名词大小写不统一、标点符号半角全角不一致，字号大小不同，排版参差不齐……你只是在告诉HR：我马虎又粗心。

不要犯这样的低级错误，细节决定成败！一份这么重要的文件，状况频出，谁会相信你是一个做事认真的人？从态度来看，也不够用心。

简历是商务文档，讲究庄重保守，不要弄太多如艺术字，或字体大小、颜色的变化，你可以简约而不简单，但不能花里胡哨喧宾夺主。

简历不需“留白”，满页呈现，不可出现逻辑错误，如教育经历、实习经历、工作经历连续对应，否则会造成HR不必要的揣测。

简历中的用词要精练准确，内容高度概括，表达简洁明了，平实有力。多用事实说话，少写空洞词句，减少主观信息，摆数据，亮结果，有细节。

描述方式应如下所示：

大学弹棉花社社长，负责会员招募，在××天内张贴了××份海报，报名同学有××人，最终招募会员××人。自学开发弹棉花×大网站，不到×个月注册会员达××人，并为校弹棉花大赛成功拉到××元赞助，被誉为×大弹棉花第一人……

用量化的数字代替模棱两可的用词！

不可出现语法不通、用词不当的错误。

“我基本上是一个非常认真的人”，你到底是不是？

“这次社会实践有一个好的下场”，下场有好的吗？

简历是正式文案，忌口语化。

“××技术我很熟悉”，应该用“熟练掌握××技术”。

诸如“还算勤奋，也挺专心”这类的唠嗑用词，不要出现。

简历最重要的“好看”是：让HR方便，而不是自己方便。

如果你应聘程序员的职位，专业技能和项目经验是重中之重，尽可能放前面一点，不应该傻乎乎地在最黄金的位置展现兴趣爱好和自我评价！

写教育经历，不要从小学开始写，谁会关心你的小学和初中？从高中开始就可以了，而且，要用时间倒序，不要先写高中再写大学，应该先写大学再写高中，便于HR查看。

顺序很重要！

写专业技能，分门别类的整理是其一，主次有序的排列是其二。

你有一大堆荣誉，也不应简单罗列，要注意排序，参加专业比赛的三等奖要放在大学一等奖学金前面，前者是知识的运用，后者是理论的学习，HR会更看重前者。

摆摊卖苹果，一定会把又大又红的放前面，擦得锃亮，把又小又丑的放后面。你问甜不甜，我一准儿告诉你：肉脆、汁甜、果大、皮红，今儿不买明儿没了啊，走过路过不要错过，甜过初恋的皇家宫廷小苹果……

突出重点！把HR最想看的内容放在前排！

当然，更加不要自曝其短，简历是正面材料，应该趋利避害。