

课程感想

初选求职有道是因为我对未来从事职业有一些疑问和迷茫，后来发现课程的主要内容在于如何求职而不是求什么职，当然这期间也包含了一些对个人能力探索和认识的活动，通过几次讲座和实践活动，我收益良多。

两位老师带领同学们用 HR 的视角重新审视投递简历面试求职的过程，不仅请到了一线的 HR 为我们实际讲解了一些简历和面试过程中的实例，更有大量互动和实践的过程，加深我们的印象，让我们实际体验求职者、面试官、观察者这三个角色，进而有更贴合实际的理解。

两位老师多年耕耘在学校学生就业事业一线，经验丰富，上课内容充实而富有感染力。让我印象比较深的内容有以下几点：

1：简历要转换思维，考虑一个 HR 想要看什么，不是堆砌空的赞美，而是要用实例证明，比如说明自己有组织能力，不能笼统的说组织过某活动，而是要具体到自己工作，简要的说明自己解决了什么样的问题。再比如说自己有科研能力，不能只说参加了某项科研攻关，而是也要具体到自己承担了什么样的责任和工作，哪些是自己牵头完成的，技术含量如何，验收结果或者同行评议如何，这样才具有说服力。其实换做自己是 HR 也会自然而然明白这一点，别人的自我介绍，可能存在吹嘘夸大的部分，别说说自己有某种能力，你会自然的怀疑，怎么证明这一点。所以简历要具体，宁可减少一些打酱油的内容，也要有一些真正有含金量的压舱石来佐证自己。

2：简历还要突出重点，老师也让我们体验了一下，30 秒看一份简历的过程，实际上足够在个人获得的荣誉等方面简要的看一看，所以重点一定要突出，十分希望 HR 能看到的部分可以加粗，或者用某种视觉效果来起到突出的作用，比如某些大奖或荣誉，可以适当加粗或用更大号的字体，对于学生，例如拿过国奖，这都是自己综合能力的很好证明，应当突出以确保自己的简历不会在茫茫众人中被淹没。

3：简历还需要避免歧义、回答一些 HR 可能不清楚的背景问题，比如评选某种奖学金，可能 HR 想知道有多少可以获得，比如研究生二等奖学金，90%的人都可以拿到，那其实不值得大书特书，但是国奖，可能是 1%，所以可以把自己各种奖励的含金量简要的说明，例如用自己的排名说明奖项的难得性，或标明全国仅十支队伍获得，这样的修饰语，可以避免 HR 不清楚含金量而对你留有疑问。

4：面试的时候注意自己的小动作坏习惯，选择合适的着装和风格，不卑不亢，不哗众取宠但是也要找准机会给面试官留下好的印象，回答问题时可以稍作思考，展示出自己谨言慎行、深思熟虑的特点，但是不可结巴、发出过多语气词，让人觉得不够沉稳且反应迟钝。

5：求职是个双向选择的过程，选择适合自己的岗位，切合公司文化，会让自己在接下来的工作中真正的具有主观能动性，否则委屈了自己，工作不快乐，这样的选择，不一定在多年以后还觉得值得。

6：现在就要对未来的职业有一个大致的规划，找到自己喜欢的工作类型，找到自己能力擅长的领域，选择一些未来两三年求职时可能的岗位，了解他们的需求，审视自己还有哪些欠缺，从现在开始就进行补充和积累，这样在求职的时候就可以减少很多慌乱和忧愁。

课程建议：个人觉得这个课宣传的不到位，选课的时候大多数人了解一下知道这个不是必修课就不会予以考虑，其实通过几周的寓教于乐的过程，大家既能结识各个学院的同学、

更能有求职方面的收获，甚至可以把这种课程转化成必修课的形式，要求学生在第一个学年完成学习，虽然就业办建立了数字化的平台提供就业信息，在各个学院循环的举行讲座，但这一切都不会有设身处地参与这样课程和活动的学习所带来的体验来的更深刻。我听老师提到还有每年为女生开展的求职辅导班，我觉得学校在这这方面的工作做得很有体系也很有实际效果，为了进一步影响到更多的学生，可以加大宣传力度，或者改变课程属性，增加课堂的数量等方法，以期充分发挥西工大学生的优势，提高学生就业质量，实现学生和学校的双赢。

最后十分感谢就业办两位老师以及 HR 老师细致、生动、有启发的求职课程，希望这个课程可以延续下去办的更好，影响更多的学生。

邸伟承
2018 年 11 月