

好的简历是你成功的第一步

其实最早的时候是没有想开这样一个chat的，但感觉又意义不是非常大。但后来在朋友圈和其他平台暴露了我的邮箱之后，几乎每天都有好多的简历发过来让我review。所以最后我决定使用一劳永逸的方法来说下关于简历的一些问题，所以也就是有了这场chat。

在本文开始之前我需要事先声明一些重要的事项：

因为我个人是做互联网技术的，所以基本上以下可能都是比较适合技术简历的观点。

因为我个人并没有做过CXO，所以我并不知道CXO的简历应该怎么写和怎么面试。

因为我人生阅历有限，所以一切都是我的经验和与其他人交流的结果。

所以多少都会有瑕疵，大家多多包涵。

回顾自己的简历历史

我记得我刚毕业的时候几乎就是什么都不懂的，当时每天要做的就是不停的往智联招聘和前程无忧上面不停的投递简历，看到网站能够自动生成word和pdf更是欣喜若狂。等到自己工作了一段时间之后其实还是不会太在乎简历本身的内容和排版。直到自己开始招人，角色转换加上再看到各式各样的简历，自己才真正的意识到简历的重要性。

基本上我对简历内容的感知就好像是一个过山车一样的曲线，很多人在刚毕业的时候感觉自己简历没有什么内容，在工作一段时间之后就开始增加各种内容，等到了一定高度之后又回归到了精简的简历，这都是一个必经的过程。那句话怎么说来着？让我们一起来细数我们那些年装过的B吧。

如果你很多时候感觉简历其实没有那么重要或者别人看到你简历还比较满意的话，多数情况可能是你非常自信或者也许你应该感谢一类人，他们叫猎头。相信很多朋友都知道猎头会优先获取候选人的关键信息，比如姓名、电话、背景、薪资范围等。一方面是他们的确是需要这些信息才方便推荐，另外一方面也是为了精简简历，不要长篇大论。因为相对来讲，猎头比我们对简历的理解要专业的多。

简历筛选

现在的互联网企业为了迎合快速发展的趋势也为了招到更好的人才，很多时候技术人员会承担寻找人才、过滤简历、技术面试等这些工作，HR和HRBP更多会在最后做价值

观、性格等其他方面的考核。那么这个时候就会出现一种与以往不同的情况：

- 对于HR过滤简历的企业，如果你的简历没有通过，那么可能的确是你的学历、背景或者技能没有符合HR的要求。
- 对于技术人员过滤简历的企业，就如同现在大多互联网企业一样，虽然写着对于学历、背景会有硬性要求，但只要你真的有实力，并不是一点机会都没有。但这个时候如果你的简历没有通过，往往是在个人技能以及简历细节的时候就被别人已经感觉到“不专业”了，然而我相信这很多候选人自己是感觉不到的。

其实现在一线技术和管理者筛选简历我是比较赞同的，毕竟他们是招人用人的需求方，同时他们会更关注技术本身，也能够提升应聘者在技术层面的靠谱度。

正篇

终于来到了激动人心的正篇，但其实我还没有想到怎么来组织这个简历的正文应该写。我在考虑要不要将必须写的内容和不能写的内容分开来呢，但想想两者是相辅相成的，还是合在一起写吧。**划重点，简历这个东西绝对不是一成不变的，你面不同的公司很有可能要准备不同内容的简历，切记！需要投其所好，编写简历之前请先好好看看对方的JD以及相同公司的JD。**

以下简历的内容都是百度上直接搜索的，应该不存在侵权。

姓名：杨XX	国籍：中国	无照片
目前所在地：广州	民族：汉族	
户口所在地：湛江	身材：155 cm 45 kg	
婚姻状况：未婚	年龄：27 岁	

这些是每个简历应该有的基础信息，形式上可以按照自己的喜好来。总之达到的目的就是让别人能够明白一些基础信息，比如：

- 姓名
- 所在地
- 婚姻情况
- 目前状态
- 年龄
- 学历
- 等等

关于这块内容我觉得应该没有太大需要注意的点吧，只要不要画蛇添足就好了，一般对方不太可能在这块内容上就产生反感情绪的。穿插个真实的小故事吧。

记得2015年的时候面试一位候选人，拿到简历一看是老微软，看工作经验和能力应该技术不错，然后就约了。干等万等等到了候选人来的那天，我坐下之后打量了下对方，对方身上散发着浓厚的技术气息。按照惯例我一边继续打量对方一边随口的说了一句“你好，简单的做下自我介绍吧，控制在3分钟内”。接着迎来的是半分钟的沉默，我也是一下子没有反应过来，才抬起头看着他。他看到我看着他之后终于开口说话了，与此同时我也感受到了那种不擅交流的特质。然而对方开口的第一句话又让我差点从椅子上掉下来，“你是在问我的名字吗？“。

当然这也就是一个小插曲，因为比较特殊所以让我印象比较深刻。虽然最后没有牵手成功，但整个面试过程还是比较愉快的。只不过对于我们岗位需求而言，沟通交流还是比较重要的，也就没有录用。

求职意向及工作经历			
人才类型：	普通求职		
应聘职位：	对外贸易 跟单员 物流 跟单员 制鞋/制衣/制革 业务助理		
工作年限：	5	职称：	中级
求职类型：	全职	可到职日期：	随时
月薪要求：	2000--3500	希望工作地区：	广州

接着我们来看下一区域的内容，从这部分内容开始很多朋友的简历上就会出现空缺了。这块内容比较重要的内容有：

- 求职意向和类型
- 工作年限
- 薪资（比较有争议）
- 到职时间
- 希望工作地点
- 等等

我最近接到的很多简历上往往缺少的就是求职意向，很多简历乍看上去牛逼哄哄，但看完一圈之后我并不知道候选人到底要找什么岗位，这是在考验我是不是能够正确的评估对方的实力吗？还是希望公司给候选人定个CXO？

这里比较有争议的就是薪资问题了，薪资本身是个敏感信息，问题主要集中在这样几个点：

- 薪资要不要写？
- 写月薪还是写年薪？
- 怎么写？

按照以前互联网的情况来讲呢，其实不存在这些问题。但现在就如之前提到的由于现在很多简历都是技术人员来过滤，所以这样的敏感信息容易触碰很多人的玻璃心。你写的高，对方玻璃心就碎了，可能你就没有了一个很好的机会。你写的低，对方优越感油然而生，可能对方会故意在面试的时候虐你。你不写，那可能HR和猎头也会觉得你不专业，真的是属于没有活路可以走了。

这也就是为什么很多人现在越来越不喜欢使用一些传统招聘渠道，而是转到专业猎头或者直接走熟人关系的原因。相对技术人员而言，至少HR还是比较能够正确看待薪资这件事情的。但是我们的问题还是需要有一个结论的，薪资要不要写？我认为肯定是要的，毕竟这是一个非常关键的信息。但上面所说的问题怎么办呢？说实话，只能看命。或者你就快快提升自己，因为经过调查表明薪资越高的人玻璃心比例会越小。

关于写月薪还是年薪这个事儿我觉得对于现在的互联网来讲应该已经不是问题了——肯定是写年薪。当然也许很多人觉得自己也没有年薪，就是月薪*12的事儿，有啥好写的。但我们也不是一辈子都只在有12薪的公司呆着，更何况其实应该写明白的是薪资组成的结构，而不是仅仅一个数字。我们在整个工作生涯中薪资这个数字会有很多元素构成，比如基础工资、奖金、期权、股票、各种保险各种交金各种福利等等。

很多候选人还会羞于谈钱，觉得谈钱会让别人觉得自己急功近利。但恰恰相反的是勇于谈钱说明你對自己重视，对自己负责，对自己自信，也能够直接反映出你的价值。

个人工作经历：	2001.08-2002.06 DongGuan JIYI Metal & Plastic Manufactory↓ (HongKong Company) Purchaser↓
	2002.07-2005.03 Shen Zhen Kotat Leather Watch Strap Manufactory (HongKong Company) Senior Sales Coordinator↓
	2005.08-2006.04 Quantum Garment international trading company (Hong Kong& Israel company) Merchandiser↓
	2001.08-2002.06 东莞基益五金塑胶厂（港资） 采购↓
	2002.07-2005.08 深圳高达皮带厂（港资） 客服跟单/客服跟单主任↓
	2005.08-2006.06 广州联发国际贸易公司（港/以色列合资） 外贸业务跟单↻

终于到了重头戏了，其实我当初找到这个案例的时候突然发现这个个人经历还是写的蛮好的，至少别人不会造成反感。虽说可能每份工作的描述和详情没有，但至少简单明了，做的是什​​么岗位，经历了多少家公司等等信息一目了然。

至今收到的90%简历以上都是当我看到工作经验的时候就有种要看长篇论文一样，然而我却摸不清楚到底跳了几次槽，担任了什么职务，接着就没有想看下去的兴趣了。

一般这个区域会包括以下这些信息：

- 工作经历历史（时间跨度、公司名字和规模、职位，需要写清楚是否外包）。
- 简单介绍（其实真的不用每个都写，最近1，2家得即可）。

工作经历这里就是整个简历的重头戏了。但这个区域却也是很多人忽视的，往往就是为了更好的展现自己而过度的去描述了一些内容从而起到了反效果。

- 岗位描述不清楚

关于这点我也是看到了很多，简历上写的岗位模凌两可。比如写“高级测试开发工程师&&测试主管”。那到底是工程师还是主管？从我的角度也许我能明白候选人在上一家公司同时会担任两种角色，这在现在的互联网企业也正常。但我也一直和咨询我的朋友说我明白没有用呀，很多企业和很多HR不会明白。这样写只会增加别人的困扰，同时也只能说明候选人对自己的定位不清楚罢了。

- 过度描述公司信息

当然除了国内一些知名企业以外，适当增加一些企业介绍是有必要的。但很多朋友介绍里面开篇就是很长一段公司介绍，还是让人有种“这个公司厉害吧”的感觉。但可惜公司要面试的是你这个人，不是收购这家企业，写那么多依然只会造成反感而已。

- 使用通用的描述或者无用的描述

从这点开始就厉害了，我需要标粗了。举个例子，不管以前是什么岗位，也不管应聘的什么岗位，开篇都是这样的介绍。

1. 根据项目计划安排，制定xx计划，保证项目进度。
2. 负责xx测试、yy测试、负责zz开发。
3. 参与各种xxx会议。
4. 管理团队，完成项目。

这里就需要划重点了，也许对候选人来讲应聘的是一家非常不错的企业，但对企业而言候选人只不过是茫茫人海中的一份子而已。记住，你头上没有长角！就算长了也没有什么特别的！所以当企业看到这样的描述的时候真的想吐了好么！心中一万只草泥马奔过有木有！负分滚粗好么！（这里省略1000字的槽）

- 不匹配的技能描述

很多候选人会在这里各种强调自己会什么会什么，但我发现往往出现这样的错误。比如应聘测试，简历中各种自学xx开发，项目中各种开发了什么前端、后端系统等。又是一万只草泥马跑过，你咋不应聘开发呢？

还有就是写一堆工具和框架，我是不知道候选人自己知不知道这些框架和工具到底什么用。然而很多与自己求职的岗位完全不匹配，求职岗位需要的却没有怎么提到。要我说，就算自己没有用过，那么临时Google几个相关的工具和框架也是很有必要的。

- 只字不提自己做了什么和所达到的效果

划重点了，这几乎是我看到大部分简历存在的问题。项目中会描述很多如下的信息：

1. 使用了xxx（这里xxx指的就是各种企业内部牛逼的框架和平台的名字）做了什么什么
2. 各种“负责了什么什么”
3. 各种“参与了什么什么”

这其实和上面一个点是一样的，无论候选人在前一家公司是怎么工作的，也无论用了多么牛的框架做了多么厉害的项目，那都是之前一家企业。下一家企业要招聘的是候选人个人，又不是候选人整个上一家企业或者之前的整个团队，过度的描述这些都太虚。**企业想知道的是你能做什么？你会做什么？你在项目中做了什么？以及最终达到的效果”。**所以需要好好的阐述在项目中自己做了什么以及达到的效果是什么，一定要用数据来说话，实事求是最好。比如：

我使用了Calabash框架编写了50个冒烟测试的用例并在5条业务组落地使用，将曾经手工测试的冒烟测试完全使用自动化替换。冒烟用例在接下来半年的时间里通过率在85%。测试时间平均减少了1小时。

- 错误的描述

这里的错误类型主要有两类，一类是错别字或者拼写错误，另一类就是认知错误。举个例子，后端压力测试工具jmeter写成jemeter。再比如一个明显做UI自动化框架在简历里面被写成做接口测试的，那估计就没有什么面试的机会了。这类错误往往候选人本身是无法察觉的，因为从根本上来讲对于某些技术的认知就是错误的。

举个我上个月才遇见的例子，某候选人简历上这样写“日常工作是负责H5，web，android，iOS等自动化，使用xxx框架”。首先我会惊讶于什么框架那么神，就算都能够做UI自动化吧，但真的落地起来也不可能只用一套。等等，谁来解释下H5和web是什么分类？H5已经牛逼到可以单独成为一个分类了？你咋不上天呢？

工作能力及其他专长	
	Working Experience ↓ ↓ 东莞基益五金塑胶厂，主要负责主料及辅料的订购（钢板,弹簧,套筒,螺丝,导柱,钼丝等），开发供应商&与供应商议价，追料期，确保物料按时到达及跟进物料的质量问题，做采购统计表，物料价格对照表 & 建立供应商资料。 ↓

这块内容可以放在简历最开始，也可以放在最后面，关键并不在于此，在于描述。切记不要犯如下的一些错误。

- 描述太多太杂

就各种都往上写，包括前端、后端、测试、自动化、接口、容器等等。虽然我明白很多候选人想表达自己多么全栈，但再全栈总要有个重点。这样描述往往容易让别人找不到重点，也就感受不到你的优点了。

- 不要出现“精通”

是的，不要出现“精通”！不要出现“精通”！不要出现“精通”！重要的话说三遍。当然介于我们的严谨，如果你真的是精通那么你就写精通吧

- 描述无关内容或者通用内容

这个问题在之前其实提到过，不要浪费任何一个字去描述与自己求职岗位无关的东西，一般不会有加分可能。更不要使用一些通用的描述，因为这些描述看完一般就不可能有面试机会了。

其他当然还有很多内容，这里我就不想一一再列举了，毕竟以上的内容是我认为最最关键的了。如果大家还有别的问题，可以留在chat里问吧。

透过简历看本质

当然一些资深的HR或者技术管理者除了简历上写的东西以外还能够看出背后的本质，这些可能很多人也不是那么的清楚，然而自己编写简历的时候就已经暴露出了很多隐藏信息。

这里最想描述的点就是**候选人是否是一个有自己的想法的人**

是的，单纯靠简历内容就能够看得出来一个人是否有想法。从哪儿？其实很多人看到这里就大概猜得出来了，简历上唯一一个能够有历史信息的点——过去的公司、岗位、工作内容。

也许你偶尔的一次换工作是因为钱多，活少，离家近。是因为公司倒闭了。是因为你和你老板气场不合等原因。但不可能每次换工作都这样的原因吧。当然我也是见到过每去次一家公司就倒闭的人，这种估计公司招不招就要看风水了。

其实大家都不排斥换工作，但需要有目的性的换，比如：

1. 有比较大的薪资涨幅。比如起码30%，50%，甚至更高。
2. 岗位角色上有质变。比如初级到高级，比如转成了惯例。
3. 跨界。不解释。
4. 公司规模上有质变。不解释。
5. 同一个行业但为了从不同角度了解某技术或产品。不解释。

然而如果与以上这些都不着边，那么基本上可以确定就在乱跳，如果是需要招聘一个不错的员工的话，那也就没有太大面试的必要了。

其次还想提到的就是我一直以来强调的一点——**习惯和态度**。

在github上面有自己的作品，说明你是一个愿意去实践、去分享、至少有代码经验的一个人。

在平时会看很多书，说明你是一个好学的人（当然，也要分到底什么书）。

在平时会参加很多大会和关注一些网站，当然这不能说明一个人技术怎么样，但至少是一个外向愿意交流沟通的人。

在过去会将点滴记录在自己blog，说明是一个愿意总结以及有恒心的人。

当然还有很多，但这些其实都是一个人的习惯和态度。一个人的习惯和态度绝不可能是一天养成的，那也就可以认为也绝对不可能因为进入某家名企，进入某个厉害的团队或者碰见某个大牛领导就会改变的。这也就是我们所说的潜力。

最后划个重点，看到这里，肯定很多人会喷我说“老扯淡，就你这个要求，谁能达的到”。我之前也因为写过一篇我怎么面试别人的文章，结果招来了很多这种言论。在这里我想告诉大家的是，我所写的这些由于我个人的经历和眼界可能高度非常有限，但我能确认的是这些都不是什么高要求，最多算基础要求。认为没有人达的到的只不过是没见过优秀的人而已，这个世界优秀的人真的太多了。

常见问题

之前很多朋友都看到我在朋友圈做了调查——“你最讨厌简历上出现什么？”，这里也把调查结果公布下，顺便加上自己的一些槽就完美了。以下内容根据票圈吐槽的数量从多到少排序

第一名：精通

无可厚非啊

GitChat

第二名：电话号码错误

态度不认真，然而很多公司有电话面试。电话号码错误真的会让人抓狂

第三名：错别字

见本文所有“错误”相关的内容

第四名：长篇大论

尽可能的将简历保持在一页到两页。其实一般一页就能够放下所有内容了。长篇大论，甚至还有候选人将案例的截图放在简历里，我打赌不会有人喜欢看的。

第五名：项目与技能没关系

这种就是我本文提到的，往往候选人是没有认知的，自己是发现不了的。我建议最好找其他人review，比如我。

第六名：只说明会什么不说做什么

老大难问题了，不信自己翻开简历看看。

第七名：只说做什么不说最终效果

更老大难的问题了，10个里面一般是10个都不会写达到了什么效果，更不要说数据量化效果了。

第八名：频繁跳槽

详细可见本文对于跳槽的描述

第九名：照片问题

关于这点我解释下，很多朋友也问我照片问题是什么意思。这里照片的问题其实主要就是以下几个分支：

- 完全没有照片，也没有照片框也ok
- 没有照片，但是有框，负分
- 有照片但很模糊，负分
- 有照片但一点都与对应找工作的岗位不符，负分
- 有照片但是别人的，负分（好吧，还真有）

第十名：外包冒充正式员工

这事儿其实很常见，尤其是BAT出来的，往往很多公司和HR也不会太关心。记得半年前吧某企业员工就在咨询我说新来的一个主管非常水说是以前xxx公司的，让我帮忙问问内幕。我一调查才知道原来是曾经一个小外包跳槽出来之后就说是正式员工。

这里没有对外包同学有任何不尊重的意思，但很多企业外包和正式员工的权限还是天差地别的。当然公司愿不愿意录取是公司的事儿，但本身这事儿就不能自己冒充。