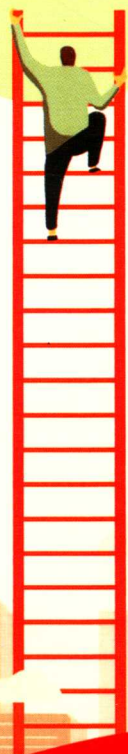


每天多 一点 努力， 日后多 一些 选择

努力， 是为了 可以选择

如何成为一个职场上很厉害的人

沐丞
著



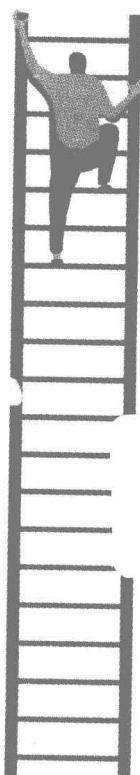
努力的意义在于可以选择自己想要的生活，而不是被生活选择
世界500强企业高管多年实战经验总结
所有不甘平庸的人喜欢的职场进化手记

民主与建设出版社

努力， 是为了 可以选择

如何成为一个职场上很厉害的人

沐丞
著



民主与建设出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

努力, 是为了可以选择 / 沐丞著. — 北京: 民主
与建设出版社, 2016.12

ISBN 978-7-5139-1367-6

I. ①努… II. ①沐… III. ①成功心理—通俗读物
IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字 (2016) 第296490号

© 民主与建设出版社, 2016

努力, 是为了可以选择

NU LI SHI WEI LE KE YI XUAN ZE

出 版 人 许久文

著 者 沐 丞

责任编辑 程 旭

封面设计 阿鬼书装

出版发行 民主与建设出版社有限责任公司

电 话 (010) 59419778 - 59417747

社 址 北京市朝阳区阜通东大街融科望京中心 B 座 601 室

邮 编 100102

印 刷 北京嘉业印刷厂

版 次 2017 年 3 月第 1 版 2017 年 3 月第 1 次印刷

开 本 880mm × 1230mm 1/32

印 张 7.75

字 数 169 千字

书 号 ISBN 978-7-5139-1367-6

定 价 36.00 元

注: 如有印、装质量问题, 请与出版社联系。

目录



Part 01

投简历和面试的学问

- 002 · 对不起，我删了你的简历
- 008 · 为了获得面试机会，简历上要不要撒谎
- 013 · 面试在继续，但你已经被淘汰
- 020 · 不要忽视面试时的自我介绍
- 024 · 在线面试，是面试途中的一道坎
- 029 · 能力强，也不一定能拿到 Offer
- 034 · 找不到工作，别怪应届生的身份
- 039 · 不符合条件的面试者就一定得不到面试机会吗

Part 02

你就是不懂如何工作

- 046 · 调整心态，好好利用自己的实习期
- 053 · 你努力，但是不用心
- 059 · 利用碎片化时间工作，还是在将工作时间碎片化
- 065 · 从《欢乐颂》看工作的四个维度，让你在职场游刃有余
- 072 · 勤奋但是没长进，因为你总在做“低价值”的事情
- 080 · “木桶定律”已不再适合这个时代
- 086 · 别把精力放在收效甚微的地方
- 091 · 如何对付背后那群指点江山的人
- 096 · 总是很忙，可能是方法不对
- 101 · 把工作做到位



Part 03

上司老早就盯上了你

- 108 · 记住，上司从来都不傻
- 113 · 你有胆占公司便宜，领导就有权给别人升职加薪
- 118 · 你是哪类员工，上司心里早就有数
- 124 · 察言观色，职场中一项重要的软技能
- 130 · 不发朋友圈，竟然也变成了过错
- 133 · 遇到不待见你的上司，先从自身找原因
- 138 · 优秀的人太多，你必须卓越
- 142 · 授人以鱼，授人以渔，授人以愉

Part 04

职场上只有相对公平

- 148 · 对不起，我没义务根据你平庸的现在推断你辉煌的未来
- 155 · 你的用心终将不会被辜负
- 160 · 认真的你，势不可挡
- 164 · 你所失去的，岁月终将还给你
- 169 · 不堪的过去是你走向成功的最好证明
- 174 · 所谓人脉，其实是一种等价交换
- 178 · 所谓的不公平，从来都是因为自己不够好
- 182 · 有些人只相信你的运气，却不愿承认你的努力
- 186 · 好说话，不见得就能得到尊重



Part 05

跳槽也不一定就是解脱

- 194 · 辞职之前你真的想清楚了吗
- 199 · 不承担风险，你到哪都差不多
- 204 · 净化灵魂后，你还是得滚回来
- 208 · 哪有什么“钱多轻松离家近”的工作
- 214 · 工作这么久，有猎头挖你吗
- 219 · 什么情况下可以考虑跳槽
- 224 · 辞职之前你应该做什么准备
- 229 · 自由职业真的自由吗
- 234 · 耐得住寂寞，才不屑于享受繁华

Part 01

投简历和面试的学问



对不起，我删了你的简历

最近，我们公司在做专场招聘，所以，我的邮箱里全是简历，每天早上到公司的第一件事就是处理邮箱里的简历，更确切地说是删掉 95% 以上的简历。是的，真正能被电话预约来面试的人不足 5%，而另外的 95% 中或许也不乏能力佼佼者，但可能就是毁在了简历上。一些求职者，在各类招聘网站投了很多简历，却不明白为什么总是石沉大海，今天我就给各位说说简历筛选的那些潜规则。

通常做筛选简历的人有两类人，一类是人力资源部门的人，一类是招聘岗位所在业务部门的人。这两类人在筛选简历时的角度可能会有很大的不同。

人力资源部门的人，也就是我们说的 HR，他们通常会负责多个不同部门，不同岗位的简历筛选。而作为 HR，有的可能还是经验尚浅的助理，他们对具体岗位的要求不一定完全了解，

你做过的那些项目，攻克的那些技术问题，他们可能不关心。很多 HR 在初筛简历的时候就是看一些硬指标，比如工作年限、教育背景、之前所在的公司、性别年龄、家庭和婚姻状态、薪资要求等。

比如，如果招聘的岗位明明要求是五年以上工作经验，但是你却只有两三年的工作经验，即使你能力再突出，你做过的项目也非常符合要求，由于 HR 可能不是很了解，那么你的简历就直接进垃圾箱了。

比如，如果招聘的岗位有年龄限制（现在很多互联网公司都要求招聘 90 后了），但是你的年龄相差太远，就算你的经历很符合岗位要求，那么你的简历也会被 HR 直接删掉。如果你是女性未婚，年龄又是适婚年龄，或者是刚结婚不久，HR 判断你可能会近期生孩子，那么也是很危险的。

还有一些在招聘岗位说明上看不出来的要求，但是你的简历上透露出来不合要求的地方，也会导致简历被 HR 删除。比如某个职位并未要求是男性，女性也同样可以做，但是很可能女性求职者的简历会被直接删掉。这种情况要区别对待，有的公司就是有性别歧视，觉得女性可能由于要生孩子、更顾家等情况而不能更多投入到工作中；有的公司则可能因为这个岗位已经招聘了一些女性，需要考虑到性别比例的平衡，并不是由于歧视。

有些人喜欢在简历上直接写上期望薪资，但是如果额度远超过公司给予这个岗位的薪资，HR 觉得可能谈不下来薪酬，那就不会费心来预约面试了，你的简历直接进垃圾箱。

当然，有时 HR 可能也会综合考虑一下，比如该岗位投递的简历较少，同时你的教育背景优秀、之前的公司比较出名或是竞争对手的公司，尽管上面有很多不符合条件的地方，那么也有可能被推荐到业务部门或预约面试。

前面说的 HR 在筛选简历时会因为一些硬性指标而错过岗位需要的人才，所以有不少业务部门的主管会自己做简历初筛，甚至自己去一些网站上搜索简历。岗位所在的业务部门的主管筛选简历时跟 HR 的视角会有不同。

业务部门的人在筛选简历时，一般会先看工作经验，做过的项目，所在的公司等。会首先从工作经验和个人技能、学校专业来初步判断是否符合岗位要求。哪些简历会直接被业务部门的人直接删除掉呢？

第一种，所有的项目经验、个人技能跟岗位要求毫不相关者。有的人想换行业，就投跟自己工作经验没有关系的岗位，只要这个业务部门的人收到的简历多，这种情况就会被直接删除。

第二种，明明是社招，或是对岗位有工作年限的要求，结果你是应届生，或是工作年限相差太远，那么通常也会被直接删

除。不要觉得是不给你机会，而是求职者太多，既然是简历初筛，那自然会先预约相对符合要求的人来面试。

第三种，简历中工作经验的描述重复，有的人在每家公司中的工作经验完全是一样的内容，或者是只有很简单的职位信息，却没有描述做过的事情。你图省事不好好写简历，那么也别怪我图省事直接删除。

第四种，换工作频繁，一年换一次工作的人基本上就属于很频繁的了，特别是每家公司都差不多，并没有在公司资质上有很大变化，职位上也没什么变化，那么作为用人部门的主管很可能会觉得你的稳定性有问题，有些 HR 也会看这一点，你的简历也只能被删了。

第五种，贴了照片的。贴照片真是一把双刃剑，贴了照片的简历会增加筛选简历者的好恶。有的主管或许希望下属颜值高，有的不见得；你的照片你自己可能觉得不错，但是作为简历筛选者不一定这样认为。如果你的照片真的有加分，那么也可能会获得面试机会，即使工作经验上有不符合的地方，毕竟谁也不希望一天到晚对着一个看着不爽的同事。同理，如果你的照片直接减分，那么简历可能就被删除了。

业务部门的主管在筛选简历时可能还会有更多纬度的考虑，包括前面 HR 关注的一些方面，如教育背景、年龄性别等。对于

很多挤破头的职位，最终能获得面试机会不得不说有时真的得靠运气。

最后，给大家说几点建议，或许对各位求职者在简历初筛环节有帮助。

1. 不要写长篇的求职信，真心没有时间看，不如用心写好自己的项目经验；

2. 尽量不要贴照片，除非是对外貌有要求的岗位，或者你的确花容月貌，同时本人跟照片相差不大；

3. 不要写期望薪资，一旦写了可能会被动，如果期望薪资远低于应聘岗位的薪资，那么 HR 会觉得你不自信，如果远高于该岗位的薪资，那么可能直接没有面试机会；

4. 不要投那些自己当前水平和背景离要求很远的岗位，也不要密集投两次以上相同的职位，会让人厌烦；

5. 不要同一份简历投不同的岗位，这会让人觉得你对自己的定位不清晰；

6. 有的岗位会要通过你的作品来判断（如设计师），请一定要附上作品链接，不要一个很大的附件发送邮件，因为有的公司邮箱对接收的附件大小有限制，你发送的大附件邮件也会导致对方的邮箱爆满，引起别人的反感；

7. 不要形式大于内容，优美的简历、有设计感的简历可能会加分，特别是对于某些岗位（如设计师），但是如果光有炫目的简历，没有实质的项目经验也没有太大意义；

8. 如果对方的公司很显然是一家中国公司，不要有英文简历，真的没人看；

9. 联系方式不要只有手机，可以把邮箱（一定要常用的）和QQ留下，因为有时候面试通知很可能是通过邮件群发的统一模版内容；

10. 如果有可能，将简历给到该公司内部的熟人，由他推荐给业务部门，这样获得面试的机率更大。

无论如何，简历初筛也只是第一步，如果你是需要通过海投简历获得面试机会的那类求职者，那也只能自求多福了。

为了获得面试机会，简历上要不要撒谎

前面说了 HR 和业务部门招聘负责人筛选简历时的一些潜规则，为了获得面试机会，可否在简历上撒一些谎呢？反正单从简历和面试过程中是很难看出来的。比如捏造一段实习经历或工作经历，杜撰一个没有担任过的职务，大幅提升自己当前的待遇水平，把同事的项目经验写成自己的，造假自己的学历等。我只能说简历上的谎言，大部分都会露馅，你可能由于撒个小谎获得了面试机会，或者侥幸通过了面试，但是这都可能造成你职业生涯上的污点。

有些看似无关紧要的小谎，使简历看上去更好，使你自己看上去更有竞争力，但是有经验的 HR 或是业务部门面试官都有可能发现。诚信是所有企业招聘时最看重的，所以绝对不要简历造假。

我们公司有个 HR，就叫她 Wendy 吧，她来我们公司之前

在一家猎头公司工作，面试看人非常准。曾经有个面试者，通过了两轮业务面试，Wendy 给他做的素质面试，但是她跟我说这个人的工作经验“过于整齐”，有伪造嫌疑。

我不太明白“过于整齐”的意思，Wendy 解释说就是每段工作经历时间差不多，而且几乎都“无缝连接”。于是，她建议做一个背景调查，我也同意了。因为做背景调查需要当事人的同意，结果这个面试者一直拖着不同意，最后不了了之。

其实就算不做背景调查，等你入职的时候是要提供社保账号的，公司 HR 通过社保记录就可以看到有多少公司给你交过社保，交了多少时间，一旦跟你简历上对不上那就是有问题。有的人觉得自己跳槽频繁，就有意“合并”了一些工作经历，但是社保上一查就看出来了。

更不要为了获得面试机会就伪造不存在的工作经历。有时候你先将工作给辞了，到你找到下一份工作入职之前中间可能间隔的时间比较久，你也千万不能自己补一段莫须有的工作经历放到简历中，因为工作经历上的破绽很容易从社保记录上被发现。

相对于工作经历上的造假，有不少人为了下一份工作能得到更高的报酬，也会把自己上一份工作的待遇虚假提高。其实这个风险也很大，有经验的 HR 会一眼看出来。因为 HR 有个很重要的职责就是了解各种行业的薪酬区间，如果你当前的薪酬超出范