



中国科学出版集团
新世纪书局

资深HR现身说法

让你15秒就脱颖而出

别告诉我 你会做简历

陈乾文 / 著

求职时如果有以下**想法**，请勿翻阅此书：

- 诸葛亮出山前**也**没有带过兵，**凭啥**要求我有工作经验啊？
- **坚持**就是胜利，每天投上**50**份简历，一定会有面试机会的！
- 工作**3**年了，又不是职场菜鸟，还愁找不到**好**工作？
- 简历，关键是要**能吹**，再找个**熟人**推荐一下就**OK**了！



龍門書局

图书在版编目(CIP)数据

别告诉我你会做简历/陈乾文著. —北京: 龙门书局,
2010. 9

(大众生活实用全书)

ISBN 978-7-5088-2648-6

I. ①别… II. ①陈… III. ①履历表—写作—基本知识 IV. ①H152.3

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第169606号

责任编辑: 石伟 陈赐贵 李 佳 / 责任校对: 杨慧芳
责任印刷: 新世纪书局 / 封面设计: 彭琳君

龍 門 書 局 出版

北京东黄城根北街16号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

中国科学出版集团新世纪书局策划

北京市彩和坊印刷有限公司印刷

中国科学出版集团新世纪书局发行 各地新华书店经销

*

2010年9月第一版

2010年11月第四次印刷

开本: 24开

印张: 8.5

字数: 145 000

定价: 29.80元

(如有印装质量问题, 我社负责调换)

资深HR现身说法 让你15秒就脱颖而出

别告诉我 你会做简历



陈乾文 / 著

读者留言

现在教人写简历的书多如牛毛，有的号称全面、权威，但是多数讲得大而无边，反不如这本书讲得实在。

——杭州 老胡

你说的这些我工作几年后终于明白了，回想当初不知如何下手，一片茫然，唉……

——上海 萧灏

跳槽的时候，起先使用的是招聘网站的模板简历，投出多份都石沉大海，杳无音信。后来使用了Word模板，算是自己创作的简历，立刻收到了好几家公司的面试通知。

——北京 九色玫瑰

简历有时候像论文答辩，需要把闪光点体现出来，至于什么是闪光点，不同的单位有不同的需求。求职又类似于相亲，一份好的简历可以使自己于万千人中脱颖而出，寻到自己中意的岗位。

——北京 柔情判官

书中举的例子很有说服力。

——北京 江梅娟

职场如战场，整装待发的新兵有时难免徘徊，感到无所适从，缺少一份精彩的简历便是一个很重要的原因。这本书有着大量活生生的案例和实用经验，讲得深入浅出，若能据此完善自己的简历，举一反三，那在招聘会上脱颖而出，便也不是什么难事。

——广东 林泽波

序：你本可以更快地找到工作

“简历看能力，酒品看人品。”这是我和一些同样从事招聘工作的朋友交流时杜撰的一句话，却在工作中频频得到验证。一般说来，一个人性格怎么样，一上酒桌就知道，各方面的能力呢，则会在简历上通通表现出来。

看的简历多了，我便有一种感觉：现在会写简历的人太少了！

你别看我们招聘时也会要求有多少多少年相关工作经验，但是能在能力上达到合格的毕竟有限。很多人工作了三四年又怎样？他有的只是工作年限，而不是工作经验。工作三四年了，能力还跟工作才半年时差不多，刚毕业那半年可能还在迅速地成长，后面几年就基本上处于原地踏步混日子的状态了。结果，能力低下到了什么地步呢？有时候连份简历都做不好！

听到这话，可能很多朋友会觉得心里不舒服，或者觉得我在说大话。其实，你要是多接触招聘一类的工作，就会有同感。就在上个月，有个朋友还问我：招编辑吗？招的话就推荐个人过来，那人干编辑这一行四年了。

我说：“行，先见一面吧。”

可以说，我是满怀期待去的，结果一见面，我就有种不祥之感：这人可能不行。为什么？她简历上的问题太多了！

我说：“你工作经验挺丰富的，但在简历上基本反映不出来。”

看她将信将疑的样子，我指着简历上“工作经历”一栏，说：“虽然你在三家单位待过，但你所写的根本不是工作经历，而是岗位描述。你自己想想，看我说得对不对？”

工作经历

2009/04 — 2010/06：北京XXXX报刊发行有限公司 审读

1. 审读公司报纸各版面校样、审样。
2. 根据既定标准审核报纸选文。
3. 向策划组提供“金点子”，为公司发展、报纸发行建言献策。
4. 完成领导交办的其他工作及协助同事。

2007/05 — 2009/01：北京XXXX文化传播有限公司 策划编辑

1. 担任图书的责任编辑，负责整体流程，具体包括选题策划、催稿、安排审读、联系封面设计、提交清样、送审、出片、核片、交付印刷、检查样书、发布新书信息、协助发行、维护作者资源。
2. 协助同事审读、核片并协助发行等。

2006/07 — 2007/03：北京XXXX文化发展中心 编辑

1. 负责教辅图书的编校、修订工作，并参与选题策划及封面文案的写作。
2. 完成领导交办的其他工作及协助同事。

看她若有所思的样子，我进一步解释道：

“像你写策划编辑这一块，你说你负责‘选题策划、催稿、安排审读、联系封面设计、提交清样、送审、出片、核片’等，哪个策划编辑不是这么做的？就像有些人喜欢在简历上罗列他上大学时上过哪些课，试问，都是中文系的学生，你们大学开设这些课，难道我们大学的中文系就没有这些课吗？哪怕你的课程十分特殊或者老师特别优秀，那你上过这些课，你的同班同学就没有上过吗？”

同样的道理，你在简历上写这些，根本反映不出作为个体的你，做过哪些事情，做得怎么样。你只是先后描述了一下编辑、策划和审读是干什么的。至于‘完成领导交办的其他工作’、‘协助同事’一类的，基本上是套话，谁都可以这么说。我这话说得有些糙了，但想想是不是这么回事？”

她有些不好意思地笑了：“是这样的。”

我说：“既然来了，那简历我也不细看了，我们直接聊吧。你跟我说说你具体做过哪些事情吧……”

最后，我发现这是个比较有想法的女孩子，阅读面广，工作主动。尤为难得的是，工作这么些年，她还保持着写作的习惯——这对一个从事文化工作的人来说，是多么重要又是多么稀缺的品质啊！可以说，若非我有找人面谈的习惯，这个人极可能就与我擦肩而过了，而问题就出在她不会做简历上。

像她这种情况并不罕见，甚至可以说比比皆是。从“基本信息”到“教育背景”，从“自我评价”到“求职信”，求职者在简历上会犯的低级错误实在是太多太多了！单说一个标题，就不知会有多少人只写“简历”二字。

有一次说到这个问题，一个在某大公司做营销总监的朋友顿时情绪激动起来，他说：“何止是招聘？我现在最头疼的就是帮下面的人改文件标题。这个交过来的是‘工作总结’，那个交过来的也是‘工作总结’。谁的总结？什么时候的？关于什么事情的？通通不写！我又不能放在不同的文件夹里，那样就乱了，只好一次次地帮他们改标题。都不知道说多少次了，这帮人就是屡教不改！下次再这样，我就要扣他们奖金了！”

这便是我一开始所说的“简历看能力”了，通常说来，一个人在简历上会犯哪些错误，也会在工作中犯同样的错误。像这位朋友的员工，我猜想：他们找工作时，简历名称写的可能也就是“简历”二字吧？

其实，出现问题并不可怕，可怕的是有人看破，却没人教你，大家就等着看你闹笑话。比这更可怕的则是当事人死要面子，知错不改。记得有一次，有个看上去很老成的人来应聘，简历上注明他曾在三家公司工作过，可是描述时一律写成“担任某某岗位的相关工作”。我问：“哪些相关工作？你能否写详细一点，要不然在这个岗位上待过的人都可以这么写，我又何以知道你比你的同行优秀？”

他面色一沉：“这是简历，重要的是简单，不能搞长篇大论，不是吗？”

我又劝他最好改一改，但他终于没有做。可能觉得面子上过不去吧，临走时还不忘反驳一句：“你说的那些，我懂！我到了面试的时候自然会说！”

问题是，就这样的简历，谁看了会给你面试机会啊？

古人说得好：“自家过失，不须遮掩；遮掩不得，又添一短。”我真为

他今后的工作担忧！

说到就业，有两个数字格外引人注目：一个是630万，这是2010年高校毕业生的数字，创历史新高；一个是1300万，这是2011年的失业人口数字，人社部副部长在2010年6月12日的第十届中国人文社会科学论坛上公布的。形势之严峻，由此可见一斑！

就业难，好工作不好找，这是不争的事实，但我并不想借此渲染悲情或贬低大学生，因为我也是一名大学毕业生，也是从职场菜鸟开始，一步步走过来的。我的外甥今年大学毕业，同样挤在就业的独木桥上。职场中，又有几个容易过？我也相信，若是不分喜好贵贱，绝大多数人还是能找到一份满足温饱的工作，但扪心自问：这就是你想要的吗？

我想与你分享的是，我们如果不能改变这种形势，那不妨先改变自己。求职场上，又有几个人是纯粹的由于客观原因而失败的？很多人是还没来得及在面试环节或工作场合中与人一较高下，就在投简历的时候被PASS掉了，其中难道没有值得我们反思的地方吗？

我并不指望一本书能解决所有问题，但我渴望结合自己的工作经验，尤其是我和同行们犯过的种种低级错误，给应届毕业生和还在苦苦挣扎的职场中人提点建议，说说心里话，希望你和同龄人都能少走弯路，更快找到符合自己心意的工作。

至于这本书，我不敢说它是最全面或最权威的，很多东西我并没有写到，因为在我和同行们的工作实践中，它们并不实用或者太过专业了，不具有普遍意义，感兴趣的朋友可以自己找些资料来看。如果要我挑一个词来形容这本书的话，我愿意选择“真诚”。是的，找工作需要真诚，工作后更需要真诚，我希望这寥寥数万字也能够表达我对你美好前途的真诚祝福！

陈乾文 于京北
2010年8月12日

目 录

C O N T E N T S

第1章 看透招聘的本质，读懂HR的心/011

第一节 让简历的命中率提高400%/013

1. HR不是最终决策人，却是关键决策人/013
2. 了解HR，才能“投其所好”/015
3. 优秀简历也会被“毙”的N种理由/019
4. 像卖畅销书一样做简历/025
5. 让HR一眼相中你的几个小技巧/031
6. 让别人乐意帮助你/036



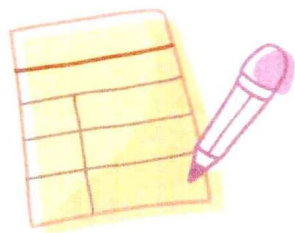
第二节 简历应该包含哪些内容/042

1. 用人单位关心什么，你就写什么/042
2. 不要贪图一时名利，误了大好前程/048
3. 即使没什么可写，也不能什么都写/052
4. 用数字证明你自己/057
5. 画蛇无需添足——谈谈求职信/062
6. 优秀简历内容赏析/069

第2章 简历要怎么写，怎么发/075

第一节 让格式给你的简历加分/077

1. 简历一定要做成1页吗/077
2. 不要把简历当成小说来写/081
3. 不要出现错别字等低级错误/084
4. 模板要统一，格式要清晰/088
5. 好简历，坏简历，一眼就能看出来/094



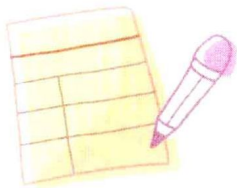
第二节 怎么发送简历才有效/099

1. 不要群发简历，投递时要“用情专一”/099
2. 生活要全才，工作要专长/104
3. 不要漠视任何一个人/107
4. 学会把握机会，但要慎当面霸/111
5. 求职方式要有创新/116
6. 求职时要提防的陷阱/120



第3章 将求职精神坚持到底/125

第一节 给自己一份工作/127



1. 没有工作经验怎么办/127
2. 关于专业对口这个问题/132
3. 你可以没资历，但不能没潜力/137
4. 轻视实习与试用期，你就死定了/143
5. 工作：新的大学生活开始了/147

第二节 给自己升职加薪/151

1. 说说跳槽这个问题/153
2. 薪酬问题怎么回答好/158
3. 知己知彼，方能在求职时百战不殆/161
4. 转变谁的就业观念/166
5. 像奥巴马那样规划人生/171



简历常见问题解析/177

英文简历常用词汇/187

UP 第1章

看透招聘的本质
读懂HR的心





第一节

让简历的命中率提高400%



问题：

如何让简历在最短的时间里打动HR？

有些职位要求不高，我明明都达到了，可为什么迟迟接不到面试电话？

哪些方法可以提高简历的命中率呢？

1. HR不是最终决策人，却是关键决策人



在销售学里，有个“决策人原则”。你想把一件东西卖出去，需要说服的不是产品的使用者，而是决定购买该产品的人。

这个人不见得就是采购单位的最高领导，可能只是一名采购专员。前者是最终决策人，后者是关键决策人。很多时候，关键决策人对一个订单重视与否，往往能直接影响最终决策人的判断。所以营销的时候，如果能抓住关键决策人的心理，往往能收到事半功倍的效果。

像保健品行业，主要消费群体是中老年人，但是购买的主体却不是中老年人，而是他们的子女。做子女的经常在外面奔波，不能陪伴父母，又想尽点孝心，让他们过得健康一点、年轻一点。怎么办呢？送保健品！

所以对保健品的宣传通常紧扣两个关键词：一个是“健康”，另一个便是“孝心”。这两个关键词是说给谁听的？就是说给那些有孝心但没有时间的上班一族听的。

像脑白金的主打广告语便是：“今年过节不收礼，收礼就收脑白金。”为什么？因为脑白金是“年轻态，健康品”！你看，一下子就抓住了两大关键词：健康、送礼。谁给谁送的？当然是晚辈给长辈送的。

脑白金能够销售火爆，跟它以送礼佳品的形象展示在国人面前有着密切联系。



瞄准关键
决策人，而不
是使用者或最
高领导。

无独有偶，昂立的广告语是“健康迎接新世纪，昂立送礼更有礼”，恒寿堂的则是“千禧龙年送健康，送礼就送恒寿堂”。椰岛鹿龟酒就更不用说了，赤裸裸地建议你“好礼送给至亲人”。

又如少儿产品，相关的宣传应该是针对谁来做呢？针对小孩子吗？有，但并不是主流，大部分还是针对家长说的，多少教育专家联名推荐，多少家长用了都说好，如此等等。

回到求职这个话题上，谁是关键决策人？

虽然公司是老总的，最终用的是具体某个部门，但是决定你能否“入围”的还是HR（人事经理）。他要是不能把你从众多应聘者中筛选出来，那你能力再强，简历做得再漂亮，也没有用。所以做简历时，内容精彩固然重要，但能让HR一眼看中才是最关键的。

可以说，你只有讨得HR的“欢心”了，才算是
在求职路上踏出了成功的第一步。



招聘活动中，
HR才是关键决
策人。

2. 了解HR，才能“投其所好”



接下来，让我们进一步了解HR，以便“投其所好”。

HR是human resource的缩写，是指人力资源管理，现在也用来称呼那些负责人事招聘工作的人员，如人事经理。要讨得他们的“欢心”，最重要的是能够站在他们的角度想问题，知道他们在关心什么、担心什么。

首先，HR很烦。

现在大学生就业难、工作竞争激烈，这就不用多说了。很多企业在招聘要求上也“水涨船高”，一会儿要求研究生以上学历，甚至要求学校是名牌大学或985、211工程，一会儿又要求有多少年工作经验，看着特别气人。好不容易看到一份自己喜欢的工作，一看条件，一二三四五，“哈，我全符合了”；于是一副喜出望外、志在必得的样子。

殊不知，你烦，HR也烦。越是这样的岗位进行招聘，前来应聘的人越