

现代礼仪有讲究丛书
XIANDAI LIYI YOU JIANGJUI CONGSHU

礼，天之经也，民之行也。

——《左传》

不学礼，无以立。

——孔 子

谦恭有礼，人人欢迎。

——托马斯·福特

求职面试有讲究

QIU ZHI MIAN SHI

主编 王志艳



礼仪

中国言实出版社

图章(910)百集福安并图

现代礼仪有讲究丛书

01.0005,并编出实官同中:京北一

(并基实物青并并升版)

ISBN 958-7-80158-959-8

求职面试有讲究

出版本基一外并一料范业即. III

IV. C913.2

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第143890号

主编 王志艳

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

求职面试有讲究/王志艳主编.

—北京:中国言实出版社, 2007. 10

(现代礼仪有讲究丛书)

ISBN 978-7-80128-969-8

I. 求…

II. 王…

III. 职业选择—礼仪—基本知识

IV. C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 145890 号

王志艳 主编

责任编辑 崔健生

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编:100101

电 话:64924716(发行部) 64924880(总编室)

64928661(编辑部) 64963101(邮 购)

网 址:www. zgyscbs. cn

E-mail: zgyscbs@263. net

经 销 新华书店

印 刷 北京中创彩色印刷有限公司

版 次 2007 年 10 月第 1 版 2007 年 10 月第 1 次印刷

印 数 1-5000

规 格 850 毫米×1168 毫米 1/32 144 印张

字 数 2200 千字

定 价 720.00 元(全 20 册) ISBN 978-7-80128-969-8/K·105

前言

礼仪是什么？

礼仪是指人们在社会交往中因受历史传统、风俗习惯、宗教信仰、时代潮流等因素影响而形成，既为人们所认同，又为人们所遵守，是以建立和谐关系为目的的各种符合交往要求的行为准则和规范的总和。简单地说，礼仪是人们在社会交往活动中应共同遵守的行为规范和准则。

自 1911 年辛亥革命推翻了在中国延续几千年的封建制度之后，伴随着社会价值观的根本改变，礼仪也被赋予了全新的现代意义。传统意义上的“礼”曾是一种涵盖一切制度、法律和道德的社会行为规范，而我们今天说的“礼”则仅仅是指礼貌和相关活动的礼仪形式。而“仪”则是在人际交往中，以一定的、约定俗成的程序、方式来表现的律己、敬人的过程，涉及穿着、交往、沟通等多方面内容。

从个人修养的角度来看，礼仪可以说是一个人内在修养和素质的外在表现；从交际的角度来看，礼仪可以说是人际交往中适用的一种艺术，一种交际方式或交际方法，是人际交往中约定俗成的示人以尊重、友好的习惯做法；从传播的角度来看，礼仪可以说是在

人际交往中进行相互沟通的技巧。如果分类，礼仪大致可分为政务礼仪、商务礼仪、服务礼仪、社交礼仪、涉外礼仪五大分支。但因为礼仪是综合性的学科，所以所谓五大分支又是相对而言，各分支内容都是相互交融的。

从个人的角度来看，学习和讲究礼仪一是有助于提高人们的自身修养；二是有助于美化自身、美化生活；有助于促进人们的社会交往，改善人际关系；还有助于净化社会风气。从团体的角度来看，礼仪是企业文化、企业精神的重要内容，是企业形象的主要附着点。大凡国际化的企业，对于礼仪都有高标准的要求，都把礼仪作为企业文化的重要内容，同时也是获得国际认证的重要软件。可以说，学习礼仪，讲究礼仪，不仅是时代潮流，更是提升竞争力的现实需要。

基于此，我们特意编写了这套《现代礼仪有讲究》。

本套丛书共20卷，分别从饮食、服饰、节日、营销、职场、社交、说话办事、拜会送礼等多角度，详细介绍了各种礼仪的内涵和具体做法，给予了人们以指导。书中内容涵盖量大，语言通俗，是一套符合现代人学习礼仪的参阅资料，也是读者茶余饭后学习礼仪的好帮手。

当您阅读到本套丛书时，您一定会联想起自己以前曾经说过的话、办过的事，重新审视以前在生活和工作中的种种礼仪表现。您会因此而变得比以前更懂礼仪、更智慧、更有自信。

愿您真的做到有“礼”走遍天下！

目 录

求职要讲礼仪	(1)
求职礼仪的特征	(1)
求职礼仪的诀窍	(9)
求职信的礼仪要求	(14)
求职成功有诀窍	(15)
成功率最高的求职方法	(16)
求职面试时怎样包装自己	(17)
求职面试六忌	(18)
应届毕业生求职注意事项	(19)
面试前五分钟	(24)
面试时要留神的细节	(24)
如何充分利用人才交流会	(26)
交流会之后如何随访潜在雇主	(27)
包装精美就好找工作	(27)
面试前的礼仪有讲究	(30)
做好思想准备	(30)
求职材料的礼仪	(45)
怎样写好自荐信	(64)
怎样填写求职表	(65)
简历写作三原则	(65)

现代礼仪^②丛书

写出好的个人简历	(65)
简历十二步	(66)
制作简历的误区	(67)
给简历加点“东西”	(68)
精彩简历的要点	(69)
简历常用关键词	(70)
新毕业生的简历	(71)
英语国家：遵循严格的方式	(72)
欧洲国家：慎谈年龄	(72)
日本：切记“循规蹈矩”	(73)
面试中的礼仪有讲究	(74)
面试礼仪知多少	(74)
面试难题的应答策略	(75)
面试时从眼睛捕捉信息	(76)
面试时自我推荐八要领	(77)
面试时的薪水问题	(78)
面试中的关键问题	(79)
外企面试技巧	(80)
别玩“技巧游戏”	(81)
求职时的言谈举止	(81)
职场礼仪有讲究	(100)
上岗前与岗位中常规礼仪	(100)
一般岗位礼仪	(116)

求职要讲礼仪

求职就业的经历，对于每一个人来说都是一笔宝贵的人生财富。我们有理由让它精彩一些、丰富一些、完美一些。面对一次即将到来的工作机会或者实践经验，也许是不定期的接待或翻译工作；也许是每周一次的家教；也许是普普通通的清洁工职位；或许是创意策划，或许是部门经理；可能是大学毕业走向社会前的求职应聘，可能是下岗或者辞职后的职场奔波……此时你可能忧心忡忡，也可能信心百倍。

虽然时下一些大公司或者招聘部门都喜欢别出心裁地对应聘者进行种种测试，但万变不离其宗，归根结底，求职就是要让人——那些招聘主管人员喜欢上你，因此，首先你就要给他一种“有礼”、“有节”、“有心”、“有信”的感觉。

求职礼仪的特征

在当今竞争日益激烈的社会环境中，能找到一份职业，特别是适合自己专业和兴趣的职业是有着一定压力的，也是令人羡慕的。

心理学家欧里·欧文斯曾说过：“大多数人录用的是他们喜欢的人，而不是最能干的人。”普普通通一句话，道出了人在职场，身不由己的一个原则，就是让人喜欢，才能最快地找到最恰当的职位。注重求职礼仪，能够更好地帮助求职者抓住机会，以最快的速度找到理想的发挥自己聪明才智的场所。

你如果要想“职”在必得，除了练就过硬的本领，有真才实学之外，还要加强自身修养，掌握一定的社交技巧和求职礼仪。文雅的谈吐、得体的举止是一个成功求职者的必修课程。

求职礼仪的重要性

求职礼仪是公共礼仪的一种，它是求职者在求职过程中与招聘单位、接待者、招聘者接触过程中所应具备的礼貌行为和仪表规范。它通过求职者的应聘材料、应聘语言、仪态举止、仪表服饰等方面体现出来，反映求职者的内在素质与修养。求职礼仪是求职者整体素质的一个重要体现，招聘单位主要凭求职

者在应聘过程中的仪容、仪态“见微知著”，因此，它对于能否实现求职者的愿望，能否被理想单位录用起着重要作用。

1. 体现求职者的文化素质

古人云：“腹有诗书气自华。”一般来说，文化层次不同的人，对礼仪规范的广度与深度理解不同，对礼仪的要求和美的追求不同，表现出来的言谈举止、服饰仪表也不同。文化层次越高，对礼仪规范掌握越多，对礼仪的理解也越深，其身体力行的程度也就越深。他们不仅懂得礼仪规范的一般要求，而且对礼仪规范的场合规定性理解也比较深刻。招聘者往往能从求职者所表现出的礼仪规范中看出求职者的文化修养水平，而不仅仅是为人处事的简单方式。

2. 体现求职者的道德水准

礼仪规范是一个人道德水准的外在表现，是一个人心灵文明程度的反映，不可避免地要受到道德规范的制约。一个讲文明、懂礼貌、爱社会、爱集体、尊敬长辈、尊重他人的人，一个有着较高道德素养的人，其礼仪行为中，必然处处体现着较高的道德素养。招聘者和求职者的接触时间较短，总体的感性了解只能是从求职者的行为礼仪中探寻信息。

3. 体现求职者的个性特征

人与人的个性特征互不相同。是自信还是高傲，是谦虚还是自卑，是文雅还是内向，是爽直还是粗鲁等，应聘者的区别还是比较明确的。招聘单位对人才的挑选，虽然不同岗位需要有与之相应的个性特征者胜任，但是需要求职者具有良好的个性特征却是总体要求。礼仪体现着求职者的素质、个性、修养和境界，有经验的招聘者往往十分注意并且能够从求职者的礼仪中发现具有自己招聘岗位所需个性的求职者。

4. 能够为企业树立形象、创造良好的工作环境做有益的铺垫

对外开放，发展国际间的经济文化交流，其关键的环节就是树立良好的国家、企业和个人形象。一个人的礼仪素质高，往往给人留下良好的印象。许多单位都提倡愉快舒心的工作环境，这个环境除了工作场所的安静整洁、有条不紊、光线充足之外，还需要员工彬彬有礼、平和友爱，这样才能充分发挥职员的潜能，提高工作效率，所以每个求职者都应该为自己、为他人、为将来的工作单位，不断提高自己的礼仪修养，将自己培养成知书识礼的人。在香港，有许多商行、公司老板，往往在招工时将礼仪视为录取新职员的条件之一，礼貌素质差的人不容易被录用。而工作中粗心大意、不讲礼貌、得罪顾客的人随时会被炒鱿鱼。

鱼,“礼仪经商”的观念已经深入人心。在国内人才市场上,现在的招聘往往是层层考试、面试筛选,既保证了公平,又可以对求职者全面了解,尤其是考查求职者的综合分析能力与语言表达能力和礼仪素养。越来越多的有识之士重视求职礼仪,注重形象包装。即使是有卓越的才干、丰富的经验,也得配合适当的仪表,才能令个人的潜能得以淋漓尽致的发挥,事业前途得心应手。

5. 促成求职面试的全过程

求职招聘中,招聘者除了重视求职者的素质外,理所当然地也要了解求职者的知识、能力和经验等。然而求职者的知识结构、能力、风度、工作经验等,又与求职礼仪规范有着紧密联系。礼仪行为是相互理解、获得尊重和了解的行为表现。一个求职者如果不懂得、不注重求职礼仪,首先就缺乏尊重人的前提,招聘者往往就会拒绝与之深谈,也不可能进一步了解其知识学历情况。一个注重礼仪的人,既反映了他个人的文明修养,又给人以美的享受,使人乐意与之交谈,招聘者就会有耐心 and 兴趣进一步了解其各方面的情况,甚至当发现与其他应聘者相比相对欠缺的地方时,也能给予理解、关怀和鼓励,从而使求职者脱颖而出,最终得到录用。

6. 求职礼仪对招聘者的作用

求职招聘中,招聘者除了重视求职者的素质外,理所当然地也需要了解求职者的知识、能力、经验等各方面的情况。因而,询问与掌握这些情况,也是求职面试的重要内容。然而,要了解求职者的知识结构、业务能力、工作经验,又与求职礼仪规范有紧密的联系。因为礼仪行为是相互获得尊重了解的行为表现,一个求职者如不懂得、不讲究礼仪,首先就缺乏尊重人的前提,招聘者就往往不会与之深谈,也不可能进一步了解其知识与学历情况。

注重求职礼仪,能为树立企业形象、创造良好工作环境作有益的铺垫。

一个招聘者的礼仪素质高,在代表企业进行招聘时,往往能给求职者留下良好的印象,促进彼此进一步的了解和交往。越来越多的招聘者开始重视求职礼仪。一个懂得求职礼仪的招聘者,在招聘过程中更能慧眼识人,招聘到真正的人才。

求职礼仪的特征

1. 讲求秩序,礼貌得体

这是公共礼仪的基本特征。

人与人之间几乎每天都要进行接触与交往，会遇到许许多多各式各样的人和事，我们根据交际的对象、性质，关系的远近，大体上可以把交际分为四种类型，也可以说把人类生活分为四种交际关系圈，即家庭、朋友、职业、公共场合。求职应聘属于公共关系的一种。

在公共关系活动中，礼仪是关系到社会组织得失进退的基本因素。参与者的衣着、仪表、言谈、举止的无知或疏忽，直接影响个人和社会组织的事业成败。在涉外公关中，更可能危及国家和民族的形象，因此，我们完全可以这样说：没有礼仪，就没有现代公共关系；不遵行礼仪，就不可能有社会组织的良好形象。

几千年的人类文明史证明，人们对文雅的仪风和悦人的仪态一直孜孜以求。在古希腊和古罗马的诗歌中，在荷马的史诗《奥德赛》中，在中世纪斯堪的纳维亚有关上帝和英雄的古老传说中，都有较为详尽的记载。如《伊达》就详尽地叙述了当时用餐的规矩，举杯祝酒大为讲究，一旦失礼，就得受罪，嘉宾贵客居上座，也和今天完全一样。古罗马的年轻诗人奥德维就曾告诫自己的同龄人，用餐不可狼吞虎咽，也不可贪杯。16世纪意大利作家加斯梯良的《朝臣》，不仅是一本文学经典著作，更是当时所有礼仪书中最著名的。它是文艺复兴时期青年的手册。1716年汉堡出版的缅甸杰斯的著作《论接待权贵和女士的礼仪，兼论女士如何对男性保持雍容态度》也是一例。

中华民族历来以“礼仪之邦”著称于世。礼仪在中国的历史上可谓源远流长。讲文明、懂礼貌是中国人的传统美德。首先非常重视“礼”的教育。孔子提倡六艺，以“礼”为六艺之冠，我国的古籍中就有许多论述礼教的。《礼记》中曾载道：“言语之美，穆穆皇皇。”即语言之美，在于谦恭、和气、文雅。并规定与人交往时，应“不失足于人，不失色于人，不失口于人”。就是不要在行动上出格、不要在态度上失态、不要在语言上失礼。《论语·雍也》篇中也说道：“质胜文则野，文胜质则史。文质彬彬，然后君子。”即说只要品格质朴，而不注意礼节仪表，就会显得粗野；而只注重礼节仪表，却缺乏质朴的品格，就会显得轻浮。只有礼节仪表同质朴的品格结合，才算得上是一个有教养的人。《荀子·劝学》篇中的论述也认为只有举止、言论、态度都是谦恭有礼时，才能从别人那里得到教诲。可见礼与非礼有质的区别。对此，孔子曾说：“不学礼，无以立”，并主张“克己复礼”，希望每个人都要克制自己的欲望，恢复正常的人与人之间的交往，按照一定的秩序处理人际关系问题。

当前,随着我国改革开放的深入发展。经济建设日新月异,在物质文明不断加强的基础上,精神文明建设的水平也不断提高。现代社会正在走向“人无礼则不生,事无礼则不成,国无礼则不宁”的时代。礼仪,既是文明社会交际活动的行为准则,又是待人处事、塑造个人与社会组织良好形象的重要手段。

人是社会动物,不能离群索居,必须进行团体生活,所以不论是家庭生活或是社交场合,其进退都应有适当的节度,规范彼此的行为言谈,维系社会纲纪及群众秩序。比如:窥人隐私,议人长短,行为乖张,举止怪异,乃至开车不守规则,夜半扰人清梦,公共场所高谈阔论,大街闹市袒胸裸体,都属失礼,轻则令人侧目,重则扰乱社会秩序,甚至破坏国家法令,所以,孔夫子强调礼的重要:“非礼勿观,非礼勿听,非礼勿言,非礼勿动。”

公共关系中,与他人建立并保持良好关系的技巧和方法有很多,如:通过树立个人的美好形象,增强人际吸引,从而去影响他人对组织的认识;通过日常工作中细致周到的工作,赢得他人好感;利用传播媒介、专题活动,宣传自己,树立形象;处理好组织内部和外部的各种关系,换来团结、和谐的工作环境;尊重不同民族、不同地区、不同国家的人的风俗习惯,以求顺利、成功地开展工作等。以上这些技巧和方法在运用过程中,都离不开人与人之间直接或间接的交往;其最终效果——关系状态,也多是通过一个社会组织的人与其他社会组织的人及其他人之间的关系表现出来。这就决定了公共关系对“礼仪”的呼唤,对有良好素质和礼仪修养的大众群体的呼唤。

公共礼仪来自人的需要。凡是人,就有友爱、合作的需要,以及对信息、美、尊重、名望、创造等人类特有的需要。美国心理学家马斯洛曾经提出人的需要的五个层次,即生理需要、安全需要、爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。这五种需要由低层次向高层次发展。其中爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要,有助于我们理解公共关系中的礼仪问题。

爱与群属的需要,即渴求与别人接触,得到友谊、忠诚与爱情,成为某个团体或群体的成员。马斯洛认为,人是一种社会动物,天生就有喜欢而且热爱别人,也希望别人喜欢和热爱自己,并希求参与某一集团或多个集团的潜能。如果爱和群属的需要得不到适当的满足,就可能影响人的心理健康。人是有血有肉、有情有爱的动物,在公共关系中,不同组织的人经过接触、往来,产生一定情感上的联系,这种情感是建立友谊、彼此互相接纳的前提。之所以要花很大的精力用于人际往来,加强与组织内部和外部公众的感情联系,甚至不惜

感情投资，如职工过生日时，企业领导或以企业或以个人的名义赠送生日礼物等，就是因为人有爱和归属的需要。组织满足各类人物的这种需要，可以使公众在被爱和有所归属的感觉中，增强对组织的向心力。同时，组织也因为有了对公众表示爱和接纳的行为，增强了组织的吸引力和凝聚力。

尊重的需要，包括自己受到社会和他人的尊重、自己尊重自己两方面。他尊就是渴求社会和他人的注意、承认、接受、赏识，有尊严、有地位、有威望；自尊则渴求信心、独立、支配、力量、成就，体验自我存在的价值。人的尊重的需要一旦受挫折，就会使人产生自卑感、软弱感和无助感，失去信心。公共礼仪的本质，就是在公共活动中注意人的尊重。有了尊重，在公共交往中就不会随心所欲、粗俗无礼，就要珍惜他人的人格和价值，关心组织、他人的利益和需求，按照他人能够接受、感到满意或愉快的方式去交往；有了尊重，在公共交往中就会尽可能地表现出自信和能力，充分展示外在魅力与内在的人格力量，树立良好的形象，以获得社会与他人的尊重与赏识。

自我实现的需要，即有接纳一切人和全世界的能力，能和其他人建立深厚的人际关系，保持与现实的和谐，把助人当作个人应尽的义务，有与人合作的愿望，有良好的心境和幽默感，有强烈的道德感等。它需要的是表现个人的感情、思想、愿望、兴趣和个性特征，越来越完善地发展自己，实现自己的理想、抱负，充分发挥自己的潜能。公共礼仪最终是体现人与人、组织与组织的和谐与合作。人的自我实现的需要，在公共礼仪中，表现为美好的个性、对组织和他人的善良的态度、个人潜能和道德力量的充分发挥。

马斯洛的需要五层次说，为人的各种行为的发生作出了一种合理的解释。它告诉人们，人的行为要依靠一定的驱动力量，而人的需要驱动人们去作出各种行为的选择。这一理论，为公共礼仪的发生找到了依据。

正因为人有友爱、合作、尊重、名誉、注意等需要，长期以来，在人与人交往实践中形成了各种各样的礼仪。不同国家、不同民族、不同社会交往场合均无例外。只要人与人进行交往，就会伴随一定的礼仪。因为，礼仪通过表示礼貌、敬重的礼节和仪式，来满足人们的友爱、合作、尊重、名誉、注意等需要。它反映了社会交往的一定规则、习俗和程序，成为社会交往的行为规范和人际关系中各个角色所应具备的权利与义务。

这样，公共礼仪就有了一个基本的特征：即，讲求秩序，尊重他人，礼貌得体，友善合作。而在求职应聘过程中，虽然求职者的合作对象只有一个到几

个主考应聘管理人员，是一个或几个单位，求职礼仪作为公共礼仪的一种，首先必然具备其基本特征。

2. 展示“求”的心态

求职礼仪是发生在求职过程中的，求职首先应该展示一种“求”的心态。无论自己条件多么好，无论人才市场的就业形势状况对自己多么有利，都不能摆出一种舍我其谁的架势，尽管有人说，这种架势是一种自信和实力的表现。因此在求职过程中，求职者更要讲究对人的尊重，注重礼貌涵养，争取给招聘者一种良好的印象，展示一种渴望自己被中意单位录用自己，渴望如愿以偿的急切心理。求职应聘，“求”字当先。你要找工作，就要有一个谦卑的态度给人家，虽然不必弯腰弓背低人三分，但至少要在心理上保持一种恭敬、平易、与人谈合作的“空杯状态”，要目中有人、听得进话、装得了事。一般来讲，在求职应聘的过程中，招聘方是“强势”，求职者是“弱势”（人力资本除外）。是岗位“择人”为先，然后才是人“择岗位”，人去“适应岗位”。按照招聘方的用人规定来走，应聘成功的几率就会高一些。

如果反过来，认为自己是招聘方很需要的人才，把自己搞得很强势的样子，不考虑招聘方的需求，不给招聘方留有余地，那招聘方就会感到很别扭，放弃你的可能性就会很大。即便招聘方求贤若渴，一时接纳了你，但招聘方在背后已经对你个人的人品处事掏出“黄牌”，对你以后的职业发展设置了“警戒线”。顺势而进，逆势无为。应聘的机会在哪里？就在我观念一转、顺势而进的一瞬间。

但是，话说回来，这种“求”必须建立在人格对等的基础上，求人录用，并不意味着自己人格的低下，要不卑不亢，要有理有节地维护自己的正当权益、要求和尊严。无论是求职者还是招聘者，其实在初次的交往、合作“交锋”中，都是站在同一公正、平等、互尊的位置上去审视对方的，彼此都需要选择和探索对方。因此，求职者没有必要为了自己的工作而过于降低身份和人格，尽管是“求”职。实际上，在现实的招聘市场中，招聘方都看重的是招聘者的人格，如果为了工作而不惜贬低自己，是最不被别人瞧得起的，恐怕最终也会与理想的职位擦肩而过。

3. 具有职业规定性

所谓职业的规定性，是指随着职业的变化，有着明显的区别。求职礼仪虽然说有着一个共性的特征，大方得体，但是恐怕仅仅如此还不够。出于对职业的尊重，对未来老板的尊重，求职者讲求礼仪，也必须要适合于职业的需要，

做到门当户对。

(1) 职位的细分带来对应聘者要求的细化

近年来人才劳动市场的职业细分趋向越来越明显。假如你三五年没有留心过招聘广告，假如你长时间没有好好观察职场的变化，那么，当某一天你拎着一沓简历突然闯进一个有着上千职位的大型招聘会时，你会惊讶无比：怎么有那么多的职位从未听说过？为何软件工程师竟有那么多种？也许你还没有意识到，在社会分工日益细化的今天，职场中的职位也实现了“超级细分”。某场招聘会，一个职位映入眼帘——谈判代表；具体要求：在超市、大卖场、商场、医院及青少年活动场所有一定的业务关系和人脉圈，商务谈判能力较强。招聘这一职位的上海某进出口公司人员表示，通俗地说，谈判代表就是专门负责攻关大客户的销售代表，因为商务谈判是主要工作职责，所以干脆将其命名为谈判代表。说到底，它是销售代表的细分职位之一。

根据上海市劳动部门的统计，近年来上海平均每年诞生四五十个新职业，其中有不少是伴随着市场需求从旧职业中催生出来的，然后随着市场需求量的增大逐渐演变为成熟的新职业的。上海专业人员招聘网有关负责人表示，职位的细分是人才市场逐渐走向成熟的一种表现，是企业为满足个性化的需求对岗位赋予新的特定职责和要求。

这种职位的细分，给招聘者提出了相应的要求。比如，同样是招募机械设计人员，因为所在行业不同、产品不同、材料不同，对应聘者提出了细致的要求不同。模具行业的机械设计师也许无法胜任半导体行业的机械设计师，汽车冲压模具设计人员也许无法胜任重型精密机械的模具设计工作；再比如，同样是物流人员，快速消费品行业更强调成本控制，而奢侈品等行业则更强调安全、无损，不同行业的物流管理，需要不同的技术和管理方式，对物流人才的需求也相应细分。

(2) 职位的细分带来求职礼仪的职业化

针对招聘职位“超级细分”的趋势，应聘求职者要想找到能够充分发挥自己才能的职位，就必须根据自己的性格、兴趣、气质、爱好选取恰当的目标，并适当注重相应的求职礼仪。在应聘中有的放矢，突出自己的特点，以满足细分岗位的要求。比如：

简历须告别“大一统”时代。求职者应聘前不得不仔细想一想，自己最擅长的是什么，即自己的核心竞争力在哪里，然后在简历上给予重点突出。应聘

时,要仔细看清楚招聘单位公布的岗位职责,找出其中最主要的特点,并对照自己的专业、工作经历,看是否大致“门当户对”,以降低盲目乱“撒”简历造成的成本浪费。

回答面试官提问一定要贴近职位要求。在面试过程中,要时刻提醒自己,所应聘的职位特点是什么,根据岗位的个性化要求,尽量突出自己的专长等。

为适应于不同的岗位应聘需要,求职者的着装要作出相应的变化。应聘公务员或者办公文员、公关人员或者节目主持,其着装必然有所区别。

这些都使得求职礼仪逐渐职业化的倾向越来越突出。

求职礼仪的诀窍

按照职业顾问的分析,近年来的职场现实越来越让人感受到:应聘难、择业难,上岗更难;机会少、经验少,应聘训练太少。面对僧多粥少的职场现实,任何人都需要对很多与应聘相关的技术性问题予以了解和熟悉。有一首口头流传的《应聘歌》,道出了目前为数众多的新新职业人和转行求职者的内心起伏:“这边奔、那边走,为找工作苦寻求;那边奔、这边走,毕业又有择业忧。父母殷切依门待,归家菜饭无胃口。简历投递如雪飞,亲友相问说还羞。昔日苦读如赛马,今日放量翻跟头。青春无心看花柳,搜索世界新端口……”确实,应聘择业的路,起步难,改辙换路更难,好机会没有几次,有许多人没换几个单位,人就老了。应聘求职实际就是把自己推销给别人,而推销是一门技术,也是一门艺术。求职者在茫茫职场中匆忙寻找,与此相应的礼仪规矩也异彩纷呈,千姿百态,不胜枚举。这就要求人们应掌握求职礼仪的基本原理、基本要领,举一反三,应用自如。

求职礼仪的划分

求职礼仪的分类和“礼仪学”的分类一样,存在着众说纷纭的情况,总括起来有以下几种常见的分类方法。

1. 按照交流过程中传递信息的途径来划分

有求职电话礼仪、求职服饰礼仪、求职姿态礼仪、求职书写礼仪、应聘交谈礼仪等。

2. 按照礼仪学的术语分

包括求职形象或者求职仪容、求职言行规范或者求职仪态、求职礼貌或礼

节方式等。

3. 按照求职面试的过程分

有求职信的礼仪、写自荐信的礼仪、个人简历礼仪、见面的礼仪、自我介绍的礼仪、面试应答礼仪、求职仪容、求职仪态、面试告别礼仪、应聘感谢等。

4. 以对求职者的要求形式分

包括面试前的准备、重视第一印象、求职形象设计、求职言行规范、求职方法和技巧等。

无论哪种分类，都将求职的基本要求细致化，先将一般礼仪要求提出，然后分门别类地细致分析，对求职礼仪作出了详细的规定，利于指导应聘求职。本书按照求职应聘的过程，以求职面试为界限，依次分为求职面试前的必备礼仪、求职面试中的必备礼仪、求职面试后的必备礼仪来进行详细阐述。

求职礼仪的诀窍

1. 重在得体

在施礼、讲礼时要把握好“度”，要求适中，不能过分。过犹不及，就适得其反。这与穿衣戴帽一样，要求合体和谐，才显得好看顺眼。又如驾车行船，要求把握好方向，快慢适中，才能够安全地到达目的地。职场中的人也需要不断地调整自己的心态、心绪，以平和之心去应付外界的变化，以平常心来对待一切，才能正确地运用礼仪。应聘者在求职过程中，一定要举止得体，讲究文明礼貌和个人气质，善始善终，从面试开始到最后结束，言谈举止都要得体。

(1) 恰如其分

讲礼应恰到好处。古语道：“礼过盛者，情必疏”，耐人寻味。刻板讲礼、过分拘谨，既没有必要，也违背了礼仪的宗旨。言谈举止要符合自己的身份、地位。例如，日常生活中，“你听明白了吗？你懂不懂？”之类的话常是大人对小孩、老师对小学生说的话，如果倒过来就是无礼、狂妄。而求职应聘一定要注意的一点就是讲礼不可过分，虽然说，礼多人不怪，但是过分的客气会使人对你的诚意和能力表示怀疑。同时过于随便又会让人厌烦。例如，有的招聘者刚刚接触到招聘人员，就过分地套近乎、拉关系，表面看来好像是讲礼节，实际上好像在暗示招聘者“两人之间的关系”或者“第三人的压力”，这必然会引起招聘者内心的反感，使效果适得其反。