

成功应聘技巧

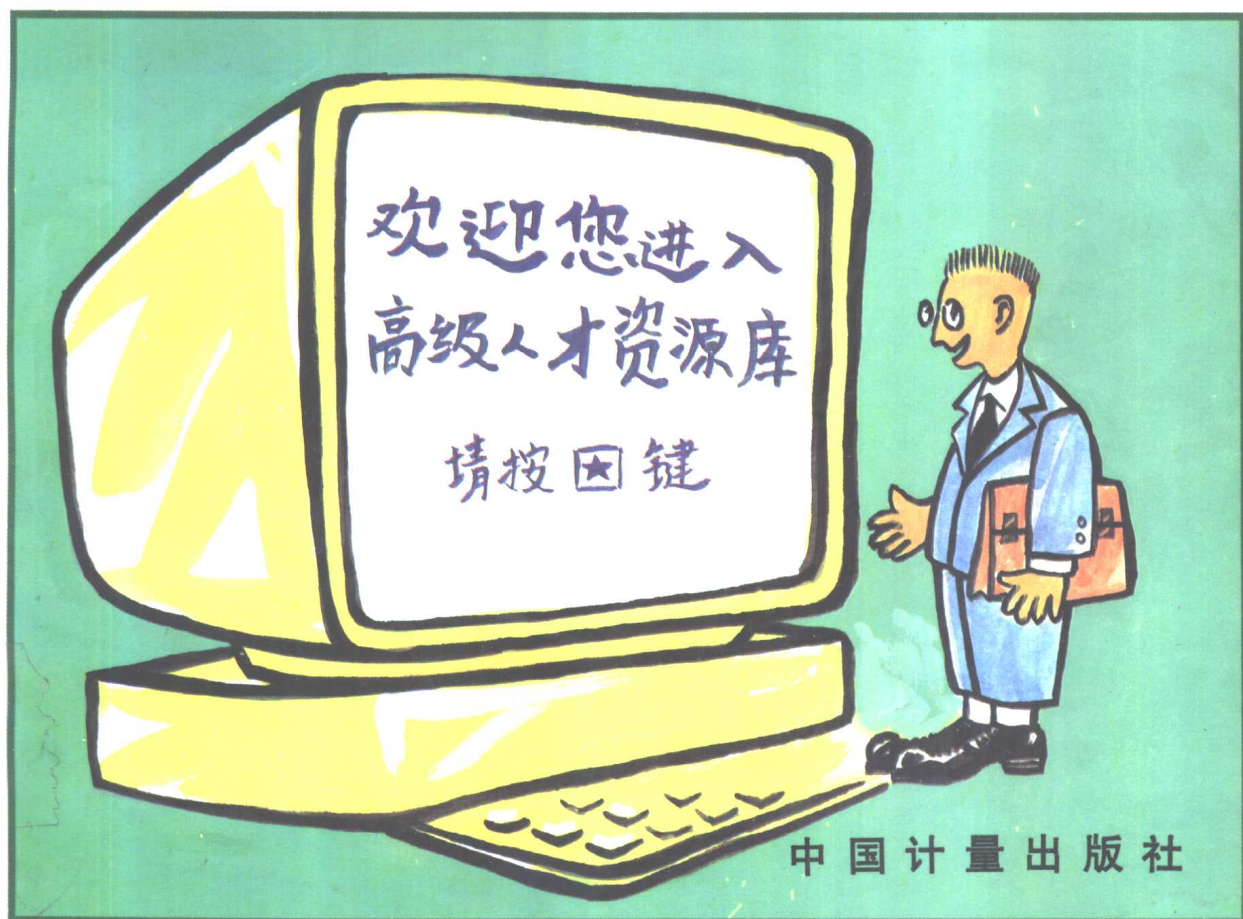
阿托兹顾问有限公司 编

● 如何跳出求职择业的误区

● 应届高校毕业生如何敲开就业之门

● 应聘文书撰写及中英文示例

● 面试技巧介绍



中国计量出版社

成功应聘技巧

阿托兹顾问有限公司 编



50683/04

中国计量出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

成功应聘技巧/阿托兹顾问有限公司编 —北京: 中国计量出版社, 1997
ISBN 7-5026-0934-2/C. 7

I. 成… I. 阿… III. 就业-聘用-通俗读物 IV. C913. 2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (97) 第03026

中国计量出版社出版

北京和平里西街甲2号

邮政编码 100013

河北永清第一胶印厂印刷

新华书店北京发行所发行

版权所有 不得翻印

*

787×1092毫米 16开本 印张4.5 字数70千字

1997年5月第1版 1997年5月第1次印刷

*

印数1—6000 定价: 9.80元

前言

中国的改革开放不但将企业推向了市场，同时也不可避免地将劳动者推向了市场。而“人才”这个词也就随之频繁地出现在各种报刊、广播、影视节目以及人们的口头交谈中。而对于企业来讲，“人才”是什么呢？“人才”就是能给企业带来效益的具有一定才能的劳动者。可见，一位劳动者要想成为人才就必须具备两个条件：①他必须是具备一定才能的人；②他必须服务于某一企业，在一合适的位置上发挥他的才能。

目前，每年有数千万的大学生涌入社会，对于整个社会来说无疑是一件好事。但其中有相当数目的人虽在学校学艺超群，但走入社会后，如何进入一家理想的工作单位发挥其专长，这个问题一直困扰着他们。有些青年已有几年工作经历，但始终未找到最适合自己的理想工作。须知，真正的人才需要有自己的天空来驰骋，在一定的环境下发挥才干。怎样帮助这些年青人成功应聘，这是本书介绍的重点。

本书的作者——阿托兹顾问有限公司，在过去的几年里一直致力于为外资企业提供人力资源咨询和高级人才开发，在实际工作中，接触了大批的求职人员，从而发现了很多问题，包括：很多人对于国内人才市场状况不了解，难以确定自己的发展道路；外资企业迅速膨胀的人才需求和相对短缺的人才资源之间的矛盾造成了一些人的不正常的择业心理，进而形成了很大的就业误区；有些人不知简历如何写，他们或是流水帐式的记述文或是精干得连在目前公司从事何种工作都没写，使招聘方无以发现其个人的能力而丧失宝贵机会；还有一些人因不了解面试的惯例和技巧而与机会失之交臂。在此，阿托兹顾问有限公司结合中国的实际情况，集过去的工作经验编写出此书，希望能给广大的求职者们一些启示和建议，为大家在踏往事业成功的道路上免去无谓的挫折尽些力量。本书编著匆匆，如有庇漏之处敬请批评指正。

编者

1996. 12

目 录

前言

1	中国人才市场需求现状	(1)
2	求职择业的几个误区	(3)
3	为什么有能力却不一定能找到好工作?	(7)
4	应届大中专毕业生如何敲开就业之门?	(10)
5	应聘文书的写作技巧	(13)
	求职信的写作技巧及示例	(13)
	简历的撰写技巧、示例及病例分析	(20)
	感谢信的写作技巧及示例	(48)
	表示接受回信的写作技巧及示例	(50)
6	面试技巧解析	(52)
	招聘者想了解些什么?	(52)
	面试前的准备工作	(53)
	面试中的口气和风格	(59)
	小处不可忽视	(60)
7	接到录取通知后您该做些什么?	(62)
8	最后应注意的事项	(65)

1

中国人才市场需求现状

自

中国改革开放以来，特别是最近三四年以来，大批外国公司涌入中国投资设厂，仅京、津、沪三地的外资企业就超过了三万家。资金的大量涌入，经营规模的不断扩大，使得各个企业对于各类人才，特别是高质量的职业人才的需求急剧上升。

由于恢复正规大学教育仅仅始于十几年前，而且最初的数年里，招生人数相对较少，且理工科占据了极大的比例，造成了目前企业对各类各层次的职业人才的需求远远超过了目前的人才供应。

目前，中国正值以原子能、计算机、汽车、航天及光缆通讯等为主导的产业革命，需要大批量的技术员、工程师，外资企业对这方面人才的需求量是惊人的。与此同时，各种行业各种规模的公司对如人事、财务、生产等管理人员等的需求，带来更多的广泛性和普遍性。对在中国投资办厂的外国公司来说，雇员的本土化很重要。然而，目前在大陆找寻各部门的高层管理人员候选人是十分艰辛的。因为，相对中国过去旧的照本宣科的教育体制和国家计划经济下的企业经营方式，使得国内管理人员在新的形势下缺乏敏锐的市场嗅觉，灵活的经营手段。而且，随着国家经济体制结构的变化，企业性质的变化，某些工种的工作内容有着与过去不同的含义。例如，过去人事部推行旧的管理制度，如户口制度、工资分配制度、人才统包分配及静态管理的人才流动制度。如今的人事部经理要参与企业的决策，如何量才录用，按质配岗，按需培训，员工考核等。在未来发展的几年里，象这样的行业对人才的需求仍是很大的。

外资企业对于人才的选择也是全方位的。合格的外企管理人员除在各自的领域里要有突出的技能（如品控人才需对产品原材料质量和生产工艺应有理论和实践经验）外，还需有流利的外文、熟练的微机操作、群体的合作性、了解西方的企业文化等基本的工作前提。仅有外语实力而没有其它特长的人将很难找到合适

的工作。同样，仅有技术专长而不懂外语的人也难在外企发挥实力。目前，企业需求和人才素质之间的矛盾暂时是尖锐的。在今后的时间里，这种情况将随着每年上千万的大学生输出和由已成规模趋势的招聘口味为方向所引导出的人才成长而逐渐得到缓和。



外资企业对人才的选择是全方位的

2

求职择业的几个误区

我

们在以往的工作中，接触了很多就业青年。从日常的工作中我们发现，有些人在选择职业的过程中，自觉或不自觉地进入就业的某种误区。

误区之一：

多干几种不同类型的工作，可以证明我工作适应性广，能力强，因此利于找到更好的工作。

例如：某位李小姐目前正在应聘一家外资电子公司业务工作，以下是她的工作经历：

1987—1990	外经贸大学	国际贸易 大专
1990—1991	美国联邦快件公司北京办事处	港方助理
1991—1992	北京凯悦饭店	商务中心 职员
1992—1994	北京瑞夏乳胶制品有限公司	国际贸易部 经理
1994—1995	廊坊美联制动装置有限公司	规划部 翻译
1995—1996	北京前门全聚德烤鸭店	宴会服务 经理

分 析

(1) 事实上，雇主需要的最佳人选是在某一位置上有最强能力，最多经验的人而非通用型人物。这位李小姐相对于招聘公司来说，她在过去的几年内从事了好几种不同的工作，只有在 1992—1994 年间的工作经历是相关的，而且行业还不

一样。招聘公司很可能认为她对目前其所申请的工作不具有很强的专业能力。

(2) 如果一个人换了几种不同的工作，雇主很可能认为该人不明确地知道自己想干什么，走什么样的职业道路，因此会产生担心，也就是如果本公司这次请了她，不久之后她是否也认为该工作不适合她而一走了之了呢？需知每一家公司都为培养一个人才付出了相当的费用，他们不希望员工过早地流失。

误区之二：

我通过不断地调换公司，来获得较快的薪水增加。

当雇主拿到一份简历，发现他或她在过去的几年里已换过好几家公司，他会马上否定这一候选人的。请看如下一则简历。

张三，女，27 TEL：×××××× ADD：××××××

求职目标：在外资企业从事秘书或销售等工作

学 历

1984—1988 山东大学 微生物专业

工作经历

7/88—5/90 ×××食品研究所 技术员

5/90—12/90 ×××商贸公司 秘书

1/91—8/92 ×××电子公司 行政人员

8/92—1/93 ×××咨询公司 出纳

1/93—7/95 ×××食品公司 销售代表

7/95—今 ×××房地产公司 销售代表

分 析

这位叫张三的青年，在有限的几年里数次变动工作，工作单位五花八门，他本人从事的工作种类也经常变化。看到这样一份简历，招聘方首先考虑到：

(1) 大学专业已经放弃，没有专业背景；

(2) 从事的职业太多，而且就职时间很短，对哪一种工作都不可能干得很精很透；

(3) 此人很难与之合作，否则她为什么对那么多公司都不满意呢？或是可以理解为此人为利是图，那么如果我公司雇佣她之后，她又发现有更高薪水的工作她是否会跳槽呢？

误区之三：

哪家公司的待遇好，就去哪里。

选择就业，应该结合自身长期及短期的目标来分析，因我国市场经济刚刚开始，各个公司愿付的薪水相差万别。比如，有的外国公司驻华办事处付给员工的薪水很高，如果一位想在会计这项职业上发展的人，选择了工资较高的办事处工作，而办事处的会计工作又相对简单，这就为他将来的发展设下了障碍。因为，如果将来因为各种原因他想换工作时，由于他对于这项职业的经验相对较少而工资较高，便会发现自己处于一种不上不下的境地。

再有，曾经有位先生以前是做销售工作的，由于其有较好的英语能力，被一位外国老板请去做项目随身翻译，七个月后该公司请来一位新加坡老板换走了这位不会说中国话的美国老板，这位先生也就随之失去了工作。而当他回过头来再找工作时，由于其在职业上的不连续性，在求职时便遇到了巨大的困难。

误区之四：

哪家公司能送我出国培训，我就去哪家公司工作。

在实际工作中，我们发现这样一种情况：有些人在最初选择一家公司时，由于对方公司许诺将送其出国培训，便和公司签定了合同，包括如果个人在合同期内撕毁合同就需要赔偿相当大数目的培训费用。可是，等到他短期出国回来并工作一段时间后，发现这项工作实在是与其所长相距甚远。但由于合同已签，根本没有可能短期内再换一份工作。

举例来讲，有一位李先生是从事研究室研究工作的，一直很希望能够走出国门到外面去看一看，经过几次努力他应聘到一家德国独资公司去做质控工程师，而质控是一种和研究很不相同的工作，他也并不喜欢这种工作，选择这项工作的原因极简单，因为公司招聘这种职位时提供一个月的出国培训机会。然而，等到他培训完回国一段时间后，他发现自己越来越讨厌这份工作，出国时的兴奋已被这种厌烦情绪彻底淹没了。可他却无力在短期内改变自己的处境，因为公司合同上规定合同期为五年，五年内如果员工提出辞职，须交付公司2万美金的培训费。人的一生大约有一半时间是在工作中渡过的，选择职业应是一件十分认真的事情，应该对择业后有可能遇到的情况作出一个通盘考虑。

误区之五：

很多人，尤其是大中专刚毕业不久的学生，择业时报着多干几个不同的行业以寻找自己最喜爱的职业的想法，频繁地调动工作。

我们在长期的人才服务工作中，常常会遇到这样的情况：有些人，尤其是大中专刚毕业一两年的，由于在择业时没有对自己的特长、喜好以及与此相关的职业发展有一个仔细的考虑，比较轻易地选择工作，一旦发现稍微有些不适应后，便马上换份工作，甚至一两个月一换。这样的做法对于自身的发展及工作过的公司都决无好处可言。

做为一个成年人，在择业之前应该对于自身及将来可选择的职业方向有一个起码认识。那么，在开始第一份正式工作后，应全部身心投入到掌握专业技能及适应工作环境中去，如果经过相当一段时间后（至少应有一年以上）感觉自己确实不喜欢或不适应该项工作，再考虑换工作。这样做并非让你浪费时间，恰恰相反这份工作真正教给了你如何了解自己，去适应环境，去了解企业中其它相关的部门及工作，使得在将来的职业发展中处于一个比较坚实的基础上。而那些频繁换动工作的人们，表面上看在同样一段时间内尝试过许多不同的职业，而事实上，他们不可能对任何一项职业及企业相关部门有一个真正的了解，不可能真正培养起自己对环境的适应能力，从这些意义上讲才可谓“欲速则不达”。



择业前考虑不周或选择轻率，不可能真正培养起自己对环境的适应能力

3

为什么有能力却不一定能找到好工作？

有

些人具有很强的业务能力，但总难找到理想的工作，我们认为有几个因素是值得引起注意的。

受大环境影响

在美国，律师事务所是必不可少的中介机构，人们出资兴办公司、出国法人担保……都要请来律师咨询。而在中国，由于受国家经济体制不同，此行业尚处于初级发展阶段。首先，从立法上讲，国内还有很多法律尚未健全；另外，从行为模式来看，中国人还没有一发生纠纷就想到请律师来解决的习惯。在这样大环境下，如果您是一位学法律的学生，也许您有渊博的知识，雄辩的口才且熟谙法律条款，但因中国目前这一行业发展较慢，需求人员较少，使得你很难发挥才能。

再比如，国家对上海制定了一系列的优惠政策，如在许多领域，外国商社可在其地理区域范围内兴办公司发生经济行为。如外国保险公司，外国银行可以在上海办公司做生意，而全国其他地方则不可以。那么，在上海，则对保险业和银行业的人才有大量和高素质的需求，而其他城市则没有。中国特有的户籍制度又阻碍了人才的过分自由流动，所以，有能力的人不一定都能找到理想的工作。

没有充分的招聘信息

你也许对现在的工作不满意，正想另谋高就。但最大的困难或许不在于你的能力高低，而是你是否知道哪些公司需要象你这样的人。很多人都是信息的被动接受者而不是主动探寻者。当报纸上有一则招聘启示刊登时，你和其他很多人蜂拥寄简历和求职信，数百人排成长队等待有限的几个职位。当然，如果你是火箭专家、诺贝尔奖获得者、或是全国长跑冠军的话，你也许不必如此排队。但无论怎样，在当今经济飞速发达的时代里，每一个领域的竞争都是很激烈的。一个空

缺几强相争，谁操胜券还不得而知。

如何找到信息源，在大量收集广告招聘信息的同时，探知非广告渠道的职位空缺对成功应聘有决定的重要作用。

求职信和个人简历撰写不当

很多人其个人的能力很强，对招聘信息抓得也很准，但对撰写应聘的求职书和简历，却很不注意。有些人在找寻更合适的工作的过程中，千篇一律地使用同一简历。须知，对于不同的公司和不同的职位，在应聘时其简历应有不同的侧重点。一些人甚至用过去的老简历来应聘工作，这种做法对于应聘来说是徒劳的。

【例】某外国石油公司驻京机构在找寻一名业务开发部经理，王楠先生向该机构传真了他的个人简历。

个人简历

姓名：王楠 性别：男 年龄：34岁 婚姻状况：已婚

学 历

1965—1975 读小学、初中、高中，一直任班干部，多次被评为三好学生

1976—1978 回乡务农，曾任生产对记工员，民兵排长，大队科研站实验员

1978—1982 厦门大学 经济学系，学士，两年被评为三好学生

1982—1985 郑州大学 经济学系，硕士

1986—1987 英国班尔大学 工商管理专业进修

1987—1988 英国莱茵大学 经济地理专业，硕士

工作经历

1985—1986 郑州大学经济学院 讲师

1988—1993 中国社会科学院国际关系室 助理研究员，1992年被评为先进工作者

1993—今 国家计委能源处 主任科员

曾经组织多个大型课题研究，研究成果多次受到上级领导的肯定。

从个人能力方面来看，王先生是一个优秀人才。从该外国公司所处行业和从事业务方面，王先生有着相关的实力。而最终结果是该机构并没有安排面试王先生。王先生应聘的失败很大程度上归咎于其简历的失败。

首先，王先生没有留下任何联系方式，既没有通信地址，也没有联系电话。在众多的应聘者中，招聘公司很难有极大的兴趣查电话号码簿，与其取得联系。其

次，王先生的简历中对与此公司业务相关的工作内容陈述得太少，而相对学习经历渲染太多。要知道外资公司不会在意王先生什么时候读小学，是否曾被评为三好学生的。公司更注重应聘人近年来的工作内容、范围及主要业绩等，对这些事情一无所知的话，很难有兴趣走下一步。

不了解面试技巧

招聘公司在招聘人员时，不仅注重应聘人个人业务技能好坏，还要看你的健康状况、风度气质，职业道德等各个方面。如果面试迟到，穿着不当，谈话中没有目视对方，过分紧张不安，说话犹豫不决，指责原来的工作单位，过分强调薪水问题，根本不谈及所应聘工作的具体情况及其工作性质、工作职责等，都会影响应聘成功率的。

4

应届大中专毕业生如何 敲开就业之门?

每

年,全国有成千上万的大中专毕业生涌入社会。对于他们来说,这个社会即新鲜又陌生。如何找到自己的立足地,把几年来的收获贡献于社会,是每一个学生面临的问题。

不少学生认为,自己在学校里成绩平平或是没有任何工作经验,应聘起来没有信心。实际上,成绩好坏在一定程度上体现着你对知识掌握的牢固程度,而实际运用或动手能力不是与学习成绩有着绝对必然的因果关系,学习和工作毕竟是两种不同的事情。另一方面,从工作经验来说,与那些有几年工龄的人相比,若是同时应聘部门经理或是主任类的职位的话,恐怕毕业生应聘成功率极低;而对除此之外的其它空缺,学生没有任何理由自卑。须知,某些公司在人员招聘上更倾向于新毕业的学生或工作时间不长的年轻人,例如,北京和路雪公司全体员工平均年龄仅 26 岁。这些公司更看中年轻人的求实、上进心和极强的可塑性。

撰写有特色的个人简历

如何写简历呢?有别于其他应聘人,大中专毕业生的简历应有自己的特色。(参见示例 1.)

(1) 在学历背景上应对自己的专业稍加陈述,比如此专业都包括哪些主要课程,学习成绩情况,在何时何地从事何种性质的实习等。

(2) 把临时工作或兼职工作作为工作经历加以罗列。在寒暑假期间你都在何单位从事过何种工作?时间多长?虽然这些工作相对比较简单或是与你目前应聘的工作无太大联系,但仍然可让招聘公司从中发现你工作的软指标:处事的灵活性,承受压力的能力、是否注意细节、计划与组织能力等。这使招聘公司觉得你对社会已有一定了解,已初步认识一个公司的内部结构和运作方式等。

(3) 陈述在学校中你担任什么职务;在团体活动中你担任何种角色,起到什

么作用。这些体现了你对活动的参与性和领导能力。’

(4) 陈述个人爱好和特长。这是在招聘公司面前体现你的你。比如，你比较内向，在简历上个人爱好是摇滚乐。这样，一个文静结实的综合体就呈现出来了。通常情况下，你是一个考虑全面，做事冷静的人，在特定的环境下，你同样是豪情万丈，活力充沛。

充满信心去面试

当你接到面试通知后，你该如何做呢？首先，对自己要充满信心。招聘公司更注重每个应聘学生的个人潜力。公司宁愿对学生下很多精力去培养和提拔。个人潜力的外在表现就是务实、自信、真诚、上进、态度积极等。所以在面试时，无论是否有工作经验，应聘人都应具备这些基本素质。面试开始时，可以向公司描述为什么所学课程给了你特殊的技术背景，这又如何为事业成功奠定基础。当公司问到学如何致用时，你可声明学习这些课程的过程更多的是学习掌握通用的方法方式上，而不论是学习也好工作也好，这些方法方式是异曲同工的。这些因素最终会指引你胜利出色地完成工作。



面试时，无论是否有工作经验，都应表现出务实、自信、真诚、上进及态度积极等基本素质

示例 1.

简 历

姓名：王开来 性别：男 年龄：24

地址：北京海淀路 3 号 100041 家庭电话：(010) 61325518

求职目标 市场方面的初级职员

学 历

1992—1996 南开大学 市场营销专业 学士

毕业论文：论百威啤酒的产品形象设计与中国消费导向
五次获一等奖学金；校优秀毕业生；校演讲协会理事长

工作经历

1993—今 南开大学第二小卖部 经理

负责小卖部的经营和 4 名人员的管理

6/95—9/95 康泰食品有限公司 市场及销售部（临时工，专职）

* 负责与饭店、宾馆、旅游组织等联系，推销产品

* 所有的客户往来记录和提供服务

3/93—10/93 亚马饮料有限公司 市场及销售部（兼职）

* 负责亚马饮料天津市南区的理货

* 负责亚马饮料天津市南区的销售市场调查

语 言 流利的英文听说读写能力。1995 年托福考试成绩 640 分；1992 年
大学英语 6 级成绩 83 分

爱好与特长 演讲、计算机程序设计