

大学生

DAXUESHENG QIUZHI MIANSHI SHIWU YU JIQIAO

求职面试实务 与技巧

DAXUESHENG QIUZHI
MIANSHI SHIWU YU JIQIAO

主 编 徐惠鹏

安徽人民出版社

G647. 38/115

2003

大学生

DAXUESHENG QIUZHI MIANSHI SHIWU YU JIQIAO

求职面试实务 与技巧

DAXUESHENG QIUZHI
MIANSHI SHIWU YU JIQIAO

主 编：徐惠鹏

副主编：许跃辉 田作淳

编委名单：（按姓氏笔画排序）

王小虎	王王伟	邓国华	朱 红	朱克平
朱尚玉	刘 明	孙 祥	李光彬	邱连刚
何岳颀	闵永新	宋黎明	张 蕊	郑学慧
郑荣美	赵恩秀	柯韵徽	祖 权	徐殿英
郭志勇	唐德勇	黄 勇	黄 辉	黄志斌
盛 真	梁文慧	尉德芳	潘德江	

责任编辑:白明

装帧设计:谢育智

图书在版编目(CIP)数据

大学生求职面试实务与技巧/徐惠鹏主编. —合肥:安徽人民出版社,
2002

ISBN 7-212-02159-8/G·459

I. 大… II. 徐… III. 大学生—职业选择—基本知识 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 097864 号

大学生求职面试实务与技巧

徐惠鹏 主编

出版发行:安徽人民出版社

地 址:合肥市金寨路 381 号九州大厦 邮编:230063

发 行 部:0551-2833066 0551-2833099(传真)

经 销:新华书店

制 版:合肥市中旭制版有限责任公司

印 刷:合肥东方红印刷厂印刷

开 本:850×1168 1/32 印张:9 字数:230 千

版 次:2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷

标准书号:ISBN 7-212-02159-8/G·459

定 价:18.00 元

印 数:00001-07000

本版图书凡印刷、装订错误可及时向承印厂调换

序 言

随着社会主义市场经济的发展和高等教育体制改革的不断深入,以“自主择业,双向选择”为核心的毕业生就业市场化运作模式已初步形成。对毕业生开展科学的就业指导已成为高校毕业生就业工作的重头戏,开展这方面的研究也成为高校毕业生就业工作者义不容辞的责任。我十分高兴地看到由徐惠鹏、许跃辉、田作淳等同志编写的《大学生求职面试实务与技巧》一书即将面世,这本书以其鲜明的主题、强烈的针对性、指导性和实用性给我留下了深刻印象。

在今后相当长的时间内,就业岗位的竞争将相当激烈,高校毕业生在努力学习专业文化知识、提高综合素质的同时,必须提高自己获得就业机会的技能,增强自己的就业适应性。在整个求职过程中,面试是关键环节,如何赢得面试的机会?如何在面试中取胜?等等,都需要有较强的策略性和把握能力。本书以面试为切入点,从实战的角度对毕业生如何应对用人单位的面试提供了全面的指导,可谓切中肯綮。第一章《面试前的准备工作》系统介绍了毕业生在面试前应作的各种准备工作,包括对择业有关知识和主要程序的了解、信息准备、心理准备和礼仪准备等。第二章《个人简历和求职信的写作技巧》围绕个人简历和求职信的写作技巧展开,依次介绍了个人简历和求职信的结构、主要内容、注意事项等,并附有个人简历、求职信范例。第三章《如何赢得面试机会》向大学生提出了正确认识自我,确立明确清晰的求职目标,是赢得面试机会的首要前提条件。并全面介绍了赢得面试机会的途径与技巧,分析了大学生求职失败的原因等。第四章《面试的技巧》系统、细致地阐述了应对面试的基本技巧,包括自我推销技巧、如何面对

►大学生求职面试实务与技巧◀

主考官、处理面试中的常见问题以及如何避免陷入面试中的误区等等。第五章《成功面试以后》侧重从法律、政策的角度阐述了签订就业协议应当注意的事项,特别是在获得合适薪资、自我法律保护、就业心理适应期等方面进行了深入细致的阐述,并对初入职场的毕业生在职业生涯规划方面作了初步的指导。实际上,每个人在自己的职业生涯中都会面临多次选择,今天的就业指导不仅要帮助应届毕业生成功选择踏入社会的初始职业,更应当有助于毕业生树立终身职业发展的理念,从这个意义上说,本书还是进行职业生涯规划的一本导读课本。

参与本书写作的作者系我国部分高校中多年从事毕业生就业指导工作的领导、专家和实际工作者,他们不仅在就业指导理论研究方面颇有建树,更有着丰富的毕业生就业指导工作的实践经验。这两个方面的结合使得本书呈现出三个方面显著的特点:

(1)时代性。本书对当前我国就业市场用人单位的内在需求作了深刻分析,体现了鲜明的时代性。

(2)针对性。毕业生就业工作的环节很多,本书没有试图面面俱到,而是紧紧抓住“面试”这个关键环节,主题鲜明,重点突出。

(3)实用性。本书写作的立足点可以说是有效、可操作,没有过多的理论阐述,一切从实际出发。

正因为本书有这些特点,我相信:它将成为广大高校毕业生的良师益友。

当然,由于就业指导、职业咨询在我国尚处在刚刚起步阶段,相关的研究还不够深入,相关的资料也欠丰富,本书还存在着系统性不够强、对择业理念的指导性阐述不足等瑕疵,希望作者和广大读者在就业指导、就业实践中不断地修订它、完善它。

感谢为本书的出版付出了辛勤劳动的人们,正是因为他们的付出,将有一批又一批莘莘学子从中受益。

教育部高校学生司原副司长
北京语言大学党委书记

王路仁

2002年11月14日于北京

目 录

目 录

序 言

第一章 面试前的准备工作..... [1]

第一节 求职择业相关知识和主要程序..... [2]

一、我国现行的用人制度与人才市场的形成 [2]

二、我国现行的大学生就业制度与毕业生就业市场 [8]

三、现行的高校毕业生就业管理体制及部分相关政策..... [11]

►大学生求职面试实务与技巧◀

四、大学生求职择业主要程序·····	[13]
五、用人单位的招聘录用系统程序·····	[17]
第二节 面试概述 ·····	[21]
一、面试的意义·····	[22]
二、面试双方的目标·····	[22]
三、面试的基本模式·····	[23]
四、面试前的有效准备和夺取面试成功的原则·····	[24]
五、面试提问提纲·····	[25]
六、举例：用人单位使用的“面试评价量表”表样·····	[27]
第三节 信息准备 ·····	[29]
一、了解宏观就业市场·····	[29]
二、多渠道获取就业信息·····	[30]
三、信息处理和反馈·····	[33]
四、充分准备好可能遇到的面试和复试问题·····	[34]
第四节 心理准备 ·····	[34]
一、大学毕业生就业难题的自我化解·····	[34]
二、大学生择业心理浅析 ——目前大学生的择业心理状况·····	[37]
三、以积极的心态对待择业竞争·····	[40]
四、大学生择业面试的心理误区及心理调适·····	[43]
第五节 礼仪准备 ·····	[47]
一、仪表准备·····	[47]
二、面试前后的礼节·····	[48]

第二章 个人简历和求职信的写作技巧 [49]

第一节 个人简历的设计 [49]

一、个人简历的结构..... [49]

二、个人简历的主要内容..... [50]

三、撰写个人简历应注意的问题..... [52]

四、网上个人简历..... [55]

五、个人简历的模式及范例..... [57]

第二节 求职信的设计 [66]

一、求职信的结构..... [66]

二、求职信与个人简历的异同..... [67]

三、求职信的主要内容..... [68]

四、求职信中的注意事项..... [69]

五、求职信范例..... [72]

第三节 招聘方对个人简历和求职信的审视 [75]

一、怎样吸引招聘方的“眼球”..... [75]

二、招聘方对个人简历和求职信的审视..... [77]

第三章 如何赢得面试机会 [81]

第一节 赢得面试机会的前提条件 [82]

一、正确认识自我,确立明确清晰的求职目标,
是赢得面试机会的首要前提条件..... [82]

►大学生求职面试实务与技巧◀

二、充分发挥自己的主观能动性是赢得面试机会的必要前提条件·····	[87]
三、客观了解用人单位是赢得面试机会的重要前提条件·····	[92]
第二节 赢得面试机会的途径与技巧 ·····	[98]
一、通过参加人才招聘会获得面试机会·····	[98]
二、电话沟通获得面试机会 ·····	[102]
三、投递书面求职材料,寻求面试机会·····	[107]
四、利用网络沟通获得面试机会 ·····	[109]
五、利用广告媒体主动赢得面试机会 ·····	[112]
六、借助推荐人的推荐获得面试机会 ·····	[114]
七、直接到公司去联系获得面试机会 ·····	[116]
第三节 大学生求职失败分析及对策 ·····	[118]
一、大学生就业难的原因分析 ·····	[118]
二、求职者的三种类型 ·····	[121]
三、关于求职失败的心理调适 ·····	[122]

第四章 面试的技巧····· [130]

第一节 自我推销的基本技巧 ·····	[130]
一、面试的几个主要阶段 ·····	[130]
二、面试的形象设计及肢体语言 ·····	[136]
三、自我推销的技巧 ·····	[141]
四、面试中的细节问题 ·····	[144]

目 录

第二节 如何面对主考官	[145]
一、面试的目的、内容及利弊	[145]
二、用人单位看重的技能	[146]
三、了解主考官	[150]
四、面对主考官的礼仪	[156]
五、向主考官提问	[159]
第三节 面试中的常见问题	[161]
一、面试的类型	[161]
二、主考官提问的方式及回答问题的步骤、技巧	[167]
三、面试问题的分析及应对	[169]
四、特定场合的面试	[177]
第四节 面试中的误区	[181]
一、交谈中的误区	[181]
二、面试中的错误	[183]
三、回答问题的错误实例	[184]
第五章 成功面试以后	[186]
第一节 签约的学问	[188]
一、破除签约前后的常见心理误区	[188]
二、正确认识就业协议	[190]
三、认真签订就业协议	[193]
四、有关劳动法律事项	[196]
五、几种特殊情况	[198]

►大学生求职面试实务与技巧◀

第二节 如何得到合适的薪资·····	[202]
一、你的“薪”情还好吗·····	[202]
二、爱你在“薪”口难开·····	[209]
三、追求个人价值的持续增长·····	[211]
第三节 试用期的注意事项·····	[214]
一、树立良好的第一印象·····	[215]
二、怎样度过试用期的心理适应期·····	[219]
三、打造个人职业品牌·····	[224]
四、试用期的自我保护·····	[226]

▲附 录

一、普通高等学校毕业生就业工作暂行规定·····	[230]
二、关于进一步深化普通高等学校毕业生就业制度改革有关问题的意见·····	[240]
三、中华人民共和国劳动法·····	[245]
四、面试时的100个关键问题·····	[261]
五、我国部分人才市场网址·····	[266]
六、主要参考资料·····	[274]

▲后 记·····	[276]
-----------	-------

第一章 面试前的准备工作

求职择业指导是应届毕业生最后一门必修课。求职过程就是毕业生(劳动者)走向职业岗位的过程。社会职业对第一次求职择业的大学毕业生来说,是一个五光十色并带有神秘色彩的未知领域。“莘莘学子”平时指点江山,激扬文字,“会当凌绝顶,一览众山小”,可当他们准备跨出校门,才发现职业必须先“求”而后才能“职”之。对眼下的“买方市场”,甚至名牌学校毕业生、硕士或博士学位也并不意味着理想的岗位、美丽的饭碗可以信手拈来,可以“得来全不费功夫”,同样必须付出十二分的努力。从留意各种就业信息到投寄简历、应聘面试、奔波于各种人才招聘会,学子们饱尝“踏破铁鞋无觅处”的辛劳。广大毕业生如是说,求职择业指导是我们最后一门忙不迭的必修课。实际上,每个人的职业生涯中都会面临多次选择,今天的择业指导不仅要帮助应届毕业生成功选择一个踏入社会的初始职业,更应当有助于他们树立终身职业发展的观念,从这意义上说,它还是日后求职择业的一门导读课。

求职择业中,最重要的两场关键战役:一是赢得面试机会,二是在面试中取胜。从某种意义上说,求职者的一切努力都是针对面试的,倘若有幸得到一个面试机会,那么,就意味着你的一只脚已跨进了目标单位的门槛,是一个好兆头。但如果你对面试一无所知,不晓得求职面试的方法与技巧,或毫无准备,更有甚者得意忘形,其结果很可能会功亏一篑。

围绕本书的主题,作为引子,在这一章介绍有关面试前的准备,内容包括:求职择业的有关知识和主要程序;面试的基本概念;

信息的准备;心理准备和礼仪准备等。

第一节 求职择业相关知识和主要程序

一、我国现行的用人制度与人才市场的形成

1. 我国现行的用人制度

随着经济体制改革的全面展开和政治体制改革的深入发展;我国劳动人事制度的改革也进入了一个深入发展的新阶段。首先,国家行政管理机关已推行国家公务员制度;其次,随着 1995 年《劳动法》的正式实施,国有企业已开始全面推广劳动合同用工制,逐步打破不同所有制企业职工固定身份界限;再次,事业单位在国家有关法律规范下,也逐步实现自主用人,个人自主择业。与此同时,作为劳动人事制度的重要组成部分,我国高校毕业生分配制度,也全面实行“供需见面”、“双向选择”,并将逐步过渡到交费上学,自主择业。总之,新的就业机制已逐步形成。

2. 人才流动与人才市场的形成

用人制度的改革和毕业生就业制度的改革与完善,离不开人才合理流动,离不开建立完善的人才市场与人才流动服务市场体系。因此,毕业生要顺利就业,不可不了解人才流动和人才市场的概念。事实上,联系单位找市场已经成了当今大学生的热门话题。

简单地讲,人才流动就是人才通过一定的途径实现岗位、职业、就单位或就职地区的变换。

市场经济的规律决定了市场要有效率,生产要素必须能够自由流动,哪里的投入低、产出高,人、财、物就流向哪里。经济的迅速发展和科技更新,客观上要求作为生产要素之首的劳动者,特别是高级人才在行业、部门、地区和不同所有制之间进行流动,使人才分布与经济发展相适应,从而达到动态平衡。所以说,人才流动是市场经济的必然。

第一章 面试前的准备工作

在深化劳动人事制度改革的过程中,无论是推行国家公务员制度,还是进行企事业单位人事制度改革,都需要搞活人才的合理流动,否则实现人才的自主择业和单位的自主用人权都将是一句空话。我国的人才流动是改革开放的产物,这项工作起步于1978年,到目前为止,它经历了人才流动的萌芽阶段、活跃阶段、平稳发展阶段和人才市场的培育发展阶段。

人才流动的实践和发展为人才市场的出现奠定了基础,也提出了要求。

广义地说,人才市场是指人才与用人单位之间进行的交换行为和交换关系的总和,它是实现人才在数量、质量、时间和空间上与生产资料优化配置的途径和方式,是对人才进行交流和调节的有效机制。狭义地讲,人才市场就是为人才的供需双方提供交流和其他服务的场所。

随着科技的进步与社会的发展,目前存在着“有形人才市场”和“无形人才市场”两种形式。在我国,前者通常是指基础性人才市场、区域性人才市场和专业性人才市场。各省、市、自治区及所属各地级市、县政府设立的人才市场大多属于基础性人才市场。区域性人才市场是由国家人事部和中心城市联合组建的,其人才流动的地域范围以中心城市为中心,覆盖了与中心城市有较多经济交流的周边地区。专业性人才市场,是为特定人才类型、所属领域或行业而设的人才市场。“无形人才市场”是相对于可见的市场设施和服务的“有形人才市场”而言,通常是指“网上”人才市场,即互联网上的人才交流网站以及报纸、电视等传统媒体上的信息化的人才市场。

1994年8月中共中央组织部、人事部联合下发了《加快培育和发展我国人才市场的意见》之后,国家和各级地方政府相继出台了有关人才市场管理、流动人员人事档案管理、人事争议处理等法规、规章。目前人才市场体系已初步形成,市场管理不断完善,人

►大学生求职面试实务与技巧◀

才市场机制已开始发挥作用。加入 WTO,我国将与世贸组织其他成员展开开放、公平的竞争。我国人才市场必将在开放中走向成熟,政府对人才市场的培育和管理也将进入一个新阶段——以市场化、法制化改革为导向,培育良好的市场机制,创造良好的市场环境。

3. 人才流动服务市场的建立与逐步完善

与产品市场一样,人才市场也必然需要和产生各种服务和服务组织机构。人才市场的两个主体即求职人员与用人单位,他们之间需要有供需信息的沟通、聘用行为的辅助指导以及各自的需求分析、潜力挖掘等多种形式的人才服务需要,于是就产生了提供这些服务的机构。当社会上对这些服务的需求量越来越大时,一个以所有服务机构为产品提供者的市场就逐渐发展起来了。这个市场与人才市场有着密切的联系:后者的主体即人才和用人单位,是前者的产品需求者或者说服务对象;前者的产品提供者是后者的市场中介和服务者。两者的关系可以从图 1-1 和图 1-2 看出。

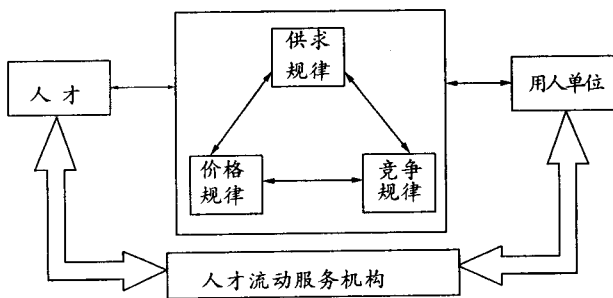


图 1-1 人才市场模式图

第一章 面试前的准备工作

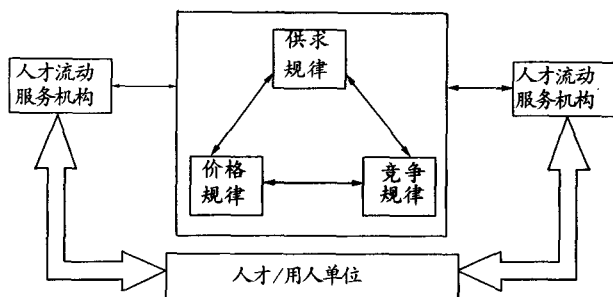


图 1-2 人才流动服务市场模式图

我国人才流动服务市场近几年建设很快,规模逐年扩大。人才流动中介机构、人才交流会、毕业生就业市场、猎头公司以及无形人才市场是目前值得注意的几个方面。全面的人才流动服务还包括对人才资源开发与管理的服务,培训市场、职业咨询市场以及人力资源管理咨询市场也是服务市场的重要部分。

人才市场已成为毕业生就业的主渠道,是人才资源优化配置的重要形式。据人事部一项调查显示,我国人才市场和人才服务市场体系已经初步形成。截止到 2001 年,我国共有国家级人才市场 24 个,其中包括 17 个专业性人才市场,如中国大连高新技术人才市场、中国云南企业经营管理人才市场、中国桂林旅游人才市场等,以及 7 个区域性人才市场。7 个区域性人才市场是由国家人事部和七个中心城市共同组建的,业务范围基本上能够辐射到全国各个地区。其中,中国南方人才市场地处广州,业务辐射华南地区;中国上海人才市场,业务辐射长江流域、沿海地区等;中国西安人才市场,业务辐射西北地区;中国武汉人才市场,业务辐射华中地区;中国成都人才市场,业务辐射西南地区;中国沈阳人才市场,业务辐射东北地区,以及以天津为中心城市,辐射周边地区的中国北方人才市场。

►大学生求职面试实务与技巧◀

下面的两组统计数据,反映了我国人才流动服务机构的数目和规模,近几年一直保持持续的增长,参见表 1-1、表 1-2 和图 1-3 和图 1-4。

表 1-1 1996—1999 年我国人才流动机构总体情况

	1996 年	1997 年	1998 年	1999 年
全国已挂牌的人才市场	1956	2018	2445	2669
各级政府人事部门所属的人才交流服务机构	2762	2787	3038	3014
行业或系统的人才中介机构	344	394	437	425
民办的人才中介机构	898	901	1031	633
到政府人事部门所属人才流动服务机构登记要求流动人员/实现流动	290/95 余万	520/146 余万	596/225 余万	

* 资料来源:中国国家人事部网站

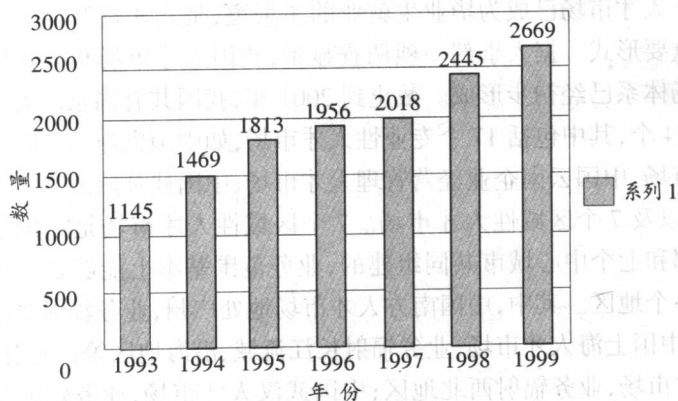


图 1-3 1993—1999 年间全国挂牌人才市场总数

* 资料来源:中国国家人事部网站