



从毕业到就业

——高校毕业生求职应聘技巧与
就业咨询指导案例

◎ 余群建 著

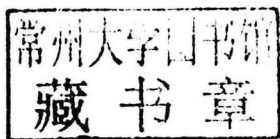


 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

从毕业到就业

——高校毕业生求职应聘技巧与就业咨询指导案例

余群建 著



 **北京理工大学出版社**
BEIJING INSTITUTE OF TECHNOLOGY PRESS

内 容 简 介

本书是作者多年来给浙江大学、浙江工业大学、杭州师范大学等高校做就业指导讲座的心得体会，也是作者指导数千位求职者走出求职困惑的经验分享，更是作者十多年 HR 工作的总结提炼。

本书分为就业心态和职业目标、求职简历和求职信、面试着装和礼仪、面试前的准备工作、面试的分类和基本过程、有效面试攻略、面试官提问的应对攻略、就业咨询指导案例共八个部分，阐述了求职者在求职前该思考些什么、准备些什么，在求职中该做些什么、说些什么，还分析了这些行为的意义和重要性。本书采用了多个实战案例来呈现作者对多名求职者的现场指导，旨在帮助广大求职者解决在求职、就业上的困惑。

本书对即将就业或刚就业的高校毕业生具有非常大的指导作用，是一部求职者和职场新人不容错过的实战类书籍。

版权专有 侵权必究

图书在版编目（CIP）数据

从毕业到就业：高校毕业生求职应聘技巧与就业咨询指导案例 / 余群建著. —北京：北京理工大学出版社，2018.6

ISBN 978 - 7 - 5682 - 5767 - 1

I. ①从… II. ①余… III. ①大学生 - 职业选择 IV. ①G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2018）第 131179 号

出版发行 / 北京理工大学出版社有限责任公司

社 址 / 北京市海淀区中关村南大街 5 号

邮 编 / 100081

电 话 / (010) 68914775（总编室）
(010) 82562903（教材售后服务热线）
(010) 68948351（其他图书服务热线）

网 址 / <http://www.bitpress.com.cn>

经 销 / 全国各地新华书店

印 刷 / 三河市天利华印刷装订有限公司

开 本 / 710 毫米 × 1000 毫米 1/16

印 张 / 8

字 数 / 151 千字

版 次 / 2018 年 6 月第 1 版 2018 年 6 月第 1 次印刷

定 价 / 29.80 元

责任编辑 / 梁铜华

文案编辑 / 曾 仙

责任校对 / 周瑞红

责任印制 / 李 洋

图书出现印装质量问题，请拨打售后服务热线，本社负责调换

前言

作为企业的人力资源管理者（简称 HR），我从事校园招聘已有 10 多年，面试的高校毕业生应该也已超过了 3 万人。在这个过程中，我对一些同学在求职过程中表现出的问题、意识、言语行为等表示遗憾——这些同学本来很优秀，却因为对面试的“不懂”或者对职业选择的“不清晰”，错失了很多适合自己发展的良机。

我在大学毕业后一路走来，历程也是很坎坷的，有失败、有困惑、有迷茫、有经验、有教训。今天回头去看，我感觉自己走了很多的弯路，甚至“撞墙”。我有时在想，当初我大学毕业时，如果有职业导师为我“指路”，估计我求职和职业规划会顺利很多，自己的成就也会大很多，而且付出的“学费”会少很多。当然，人生没有回头路，我今天写这本书就是希望同学们能站在我的肩膀上去奋斗，不要再走我曾经走过的“人生弯路”。

2010 年 11 月，我在杭州师范大学人文学院招聘一名文秘岗位的职员，学校挑选了 6 名优秀的学生来参加我的面试。面试结束后，我与该学院的辅导员进行了交流，我感谢她为我挑选了底子很优秀的学生来参加面试，但是我对这次面试并不满意，最主要的问题是这几个学生不懂面试，我问了他们几个问题，可学生们的回答评分比较低。我把面试题给辅导员老师看，并给了她面试评分标准，她看了以后很惊讶，原来企业 HR 面试与她的想象有很大差距，便请我安排时间给该学院的学生做一场关于求职面试的讲座。2010 年 12 月，我给杭州师范大学人文学院 300 多位大四学生和研究生做了一场以“高校毕业生求职应聘技巧”为主题的讲座，同学们反馈说“很震撼”，我颠覆了同学们原先的想法和理念。后来，我把课程“性格与职业倾向”与求职面试的课程进行了糅合，形成了今天这本书的底稿。在后来的 8 年时间里，我给浙江大学、浙江工业大学、杭州师范大学等 10 余所高校的毕业生做了上百场讲座，场场爆满。讲座结束后，同学们常把我里三层外三层地包围着，咨询各类求职面试、简历编制的问题。

浙江省人才市场每年都会在杭州和平广场组织全省规模的大型招聘会，前来求职的学生非常多。自 2011 年起，我荣幸地被邀请为“招聘会现场专家”，对在求职应聘、职业选择、职业规划等方面有困惑和迷茫的同学进行解惑答疑。在这个活动过程中，我了解到了众多同学的各类问题和困惑，我尽自己最大的能力，

力争让同学们“满面愁容来，春风笑面回”。我将同学们的困惑分为简历编制、职业选择、面试技巧、职业规划、读研选择、岗位选择等方面，并选择其中具有典型特征或意义的案例收录于本书中。

尽管我的情怀是做同学们的职业导师，帮助“困惑和迷茫”的同学，而且我会一直坚持下去，但是一个人的精力和时间毕竟有限，我做不到对每位同学进行一对一的指导和咨询，深感遗憾。在几个高校老师朋友的建议下，我决定把自己这十多年的实践经验进行总结，用文字的形式进行传播，让更多的同学受益，让更多的同学通过阅读本书就可以在求职面试和就业选择中游刃有余。我也希望这本书能成为同学们步入职场的良师益友！

由于自己在行业、专业等方面接触有限，对一些知识也存在认知的局限性，本书有不足之处或需要进一步提升的地方，望各位批评指正！

目 录

第 1 章 就业心态和职业目标	(001)
1.1 求职前，先摆正就业心态	(003)
1.2 确定自己的职业目标	(007)
1.2.1 面试官对求职者的能力考查	(007)
1.2.2 目标岗位的胜任力模型	(008)
1.2.3 树立最适合自己的职业目标	(010)
第 2 章 求职简历和求职信	(013)
2.1 简历的基本内容和信息	(015)
2.2 简历编写范例	(017)
2.3 如何写出一封出色的求职信	(022)
2.4 编写简历的典型示例	(025)
2.4.1 专业与岗位不相关的困惑	(025)
2.4.2 简历内容的困惑	(026)
2.4.3 如何投递简历	(029)
第 3 章 面试着装和礼仪	(031)
3.1 面试着装	(033)
3.1.1 女性求职面试着装的基本要求	(033)
3.1.2 女性求职面试着装的总体要求	(033)
3.1.3 男性求职面试着装的基本要求	(034)
3.1.4 男性求职面试着装的总体要求	(035)
3.2 面试礼仪	(035)
3.2.1 面试的严格守时	(035)
3.2.2 面试的进门礼仪	(036)
3.2.3 面试中的空间距离	(036)
3.2.4 与面试官的握手礼仪	(037)

3.2.5	面试时的肢体语言	(037)
3.2.6	面试时站、坐、行、蹲的姿势	(038)
3.2.7	求职者要学会做一个积极的聆听者	(039)
第4章	面试前的准备工作	(041)
4.1	接受面试通知时接听电话的技巧	(043)
4.2	面试前必须对面试单位进行了解	(044)
4.3	面试前要准备可能面对的问题	(045)
4.4	面试结束后如何问面试官问题	(046)
4.5	对于面试应有的准备和心理状态	(047)
4.6	如何克服面试前的紧张心理状态	(049)
第5章	面试的分类和基本过程	(053)
5.1	面试的分类	(055)
5.1.1	按面试官人数分类	(055)
5.1.2	按面试形式分类	(056)
5.2	面试的基本过程	(065)
5.2.1	面试的三个阶段	(065)
5.2.2	一般的面试程序	(066)
第6章	有效面试攻略	(069)
6.1	解密企业老板怎样选人才	(071)
6.2	在面试环节中决定录用的因素	(074)
6.3	面试考查中的“冰山模型”	(075)
6.4	面试时的自我介绍	(076)
第7章	面试官提问的应对攻略	(079)
7.1	与面试官交谈的基本注意事项	(081)
7.2	常见面试题的回答技巧	(082)
7.3	结构化面试（行为面试）的回答技巧	(085)
第8章	就业咨询指导案例	(089)
8.1	是选择就业还是选择读研	(091)
8.2	是选择就业还是选择创业	(092)
8.3	选择什么样的企业	(094)
8.4	怎样调整自己的就业心态	(097)
8.5	怎样做好职业规划	(102)

8.6	如何选择适合自己的职业	(104)
8.7	跨专业选择职业该注意哪些	(106)
8.8	对求职者的个性分析	(110)
8.9	离职后再就业的选择问题	(112)

第 1 章

就业心态和职业目标

按照职业生涯规划，从大学毕业到 30 岁属于“投资自己，有的放矢”阶段，“投资自己”是指提升自己的专业知识、职业技能，丰富工作经验等，“有的放矢”是指职业目标必须明确。就业岗位符合自己的职业目标是非常重要的。如果就业岗位不符合自己的职业目标，那么自己只会在这个岗位上越干越不喜欢、越干越累，最后往往会选择逃避或跳槽，很难成就职场的成功。

1.1 求职前，先摆正就业心态

近年来，“新生代员工”步入职场，他们为企业带来了激情与活力，但其职业稳定性问题也常给企业带来损失。在职场上，“新生代员工”非常敢于“裸辞”。以前，工作1周或3天辞职就算是就职时间太短，后来变成1天，再到现在仅15分钟（9:00到人力资源部报到，9:10到用人部门报到，9:15又回人力资源部辞职）。当然，这与学校教育（填鸭式教育模式）、家庭教育（父母的“有用”意识灌输）和社会心态（浮躁的心态）等等有关。

HR约“新生代员工”面试，被“放鸽子”的理由也很多，笔者整理出以下50条：

- ①太远（路上时间浪费太多）
- ②太近（怕家里人查岗）
- ③太累（担心身体吃不消）
- ④太闲（容易无聊）
- ⑤钱少（不够用）
- ⑥钱太多（怕能力不够）
- ⑦人少（公司没人气）
- ⑧人太多（人多口杂容易有矛盾）
- ⑨压力大（容易精神压抑）
- ⑩没晋升空间（没发展）
- ⑪没位置（不能展现个人能力）
- ⑫责任重（怕自己扛不住）
- ⑬环境差（影响心情）
- ⑭领导不好看（影响心情）
- ⑮面试官不好看（影响心情）
- ⑯前台不好看（影响心情）
- ⑰迟到会被扣钱
- ⑱有业绩压力
- ⑲不能无故请假
- ⑳不能带饭
- ㉑周围没商业街买外卖
- ㉒每次开会听业绩反馈
- ㉓杂事多
- ㉔今天心情不好

- ②⑤下雨天
- ②⑥天太热
- ②⑦下车要走超过 100 米
- ②⑧路边等车时间长
- ②⑨刚和男/女朋友分手
- ③⑩要做笔试
- ③⑪要做机试
- ③⑫邀约声音不好听
- ③⑬自己不想工作，想再多玩玩
- ③⑭年初
- ③⑮年中
- ③⑯年底
- ③⑰原公司福利没发
- ③⑱面试公司假期太少
- ③⑲面试公司福利少
- ④⑩面试公司门牌不好找
- ④⑪面试公司在园区太里面不好找
- ④⑫走到半路想去做别的事
- ④⑬要等面试官超过 10 分钟
- ④⑭自己提早到了，那里没人面试
- ④⑮自己晚到了，那里都下班了
- ④⑯面试公司周六周日不面试
- ④⑰今天没合适的衣服穿
- ④⑱今天路上等了超过 3 个红灯，可能不宜面试
- ④⑲睡过头了
- ⑤⑩临时不想去了

作为人才培养，组织一般要经过三年的考查期或观察期，而员工个人为组织做出最优绩效的时期一般也在第三年。第一年，员工和单位尚在磨合期；第二年，员工可以顺利或圆满完成单位分配的工作；第三年，员工可以主动进行创新型工作。所以，那种一年跳槽一次（或多次）的年轻人，四五年过去后在职场的状态还是如同第一年那样，而且负能量特别多，总是在抱怨单位不给他机会、不赏识他、不肯定他。

在职场上，千万不要轻易跳槽，你在这家单位遭受“不公平”，你换一家单位也是一样的，因为“天下老板都一样”。而且，所谓的“不公平”待遇不是老板给的，而是自己造成的。笔者总结了优秀员工与普通员工的区别，有以下几点：

1. 刚入职时候，对薪酬的理解

优秀员工：看重宝贵的工作经验，相信只要有丰富的经验，不愁拿不到高薪，不会很看重目前的薪酬待遇。

普通员工：非常看重薪酬的高低，没有想过通过努力学习掌握丰富的工作经验和技能。

2. 对待工作中出现的问题

优秀员工：碰到问题会主动分析问题，并通过各种手段去解决问题，慢慢培养自己解决问题的能力，用不抱怨的态度去面对问题，在工作中肯吃亏和吃苦。

普通员工：对问题采取抱怨的态度，而没有想办法去积极、主动解决，采取等待指令或拖延的策略，不肯吃亏。

3. 执行力方面

优秀员工：对上司交代的工作，会积极去做，不但能给领导呈现结果，而且随时会向领导汇报工作进展和困难；遇到问题会积极与上司沟通，寻找支持，执行效果好。

普通员工：对上司交代的工作，先去上网查，能下载就下载后交差，不能下载也不用心去做，而且慢慢磨蹭，一般不会向领导交流汇报工作过程，完成工作后通常等待领导过问后交差，执行效果差。

4. 关于职场中呈现的个性

优秀员工：为人低调、谦逊，能协调好与领导、同事的关系，善于隐藏个性，人际关系非常好；个人情绪控制得体，表现得情商很高；同事、领导和他在一起，会感觉很开心和愉悦；个人格局比较高。

普通员工：个性张扬，自以为原则性很强，喜欢以自我为中心，比较情绪化，不善于处理自己与领导、同事的关系，往往给人一种浮躁的感觉；表现得情商低，经常会使他人不开心。

5. 8小时以外，关于下班后的时间

优秀员工：下班后会抽出一定时间回顾这一天的工作内容，反思不足，规划第二天的工作内容，努力做到一日三省；充分利用业余时间学习、积累人脉关系，每周安排一次与公司以外的朋友聚会，懂得“你的明天，取决于你今天在干什么”和“事业成功在8小时以外”；第二天早上起床的意识是“又可以上班了”。

普通员工：下班后的时间，往往通过看电视、打游戏等方式度过；第二天早

上起床的意识是“又得上班呀”。

6. 关于工作重点

优秀员工：能很好地做好工作规划，抓准核心工作内容，即使很忙也能井然有序，即使工作再多也不会手忙脚乱；面对突发危机事件，能不乱方寸，向领导汇报工作思路清晰、逻辑性强；办公桌上的物品整整齐齐、井然有序，办公室环境打扫得干净整洁。

普通员工：工作杂乱无章，搞不清楚工作的核心内容；工作往往忙得手足无措，看上去很忙实则效率低下；办公桌上的物品散乱堆放，不注重办公室环境整洁。

7. 在与客户沟通上

优秀员工：能很好地处理与客户的关系，准确地找到客户的实际需求，并结合客户需求达成销售，往往事半功倍，有以“客户需求为准”的服务意识。

普通员工：和客户的沟通仅局限于送货收款，没有考虑到客户的实际需求，往往工作很辛苦，但是成效很低，为客户服务是以“我的工作”作为出发点的思维模式。

8. 在对待领导的批评上

优秀员工：能虚心接受批评，认识到自己所犯的错误，并积极改正，认为领导对自己的批评是爱护自己，能让自己快速成长，并要求自己在同样的错误上不犯第二次。

普通员工：对忠言逆耳理解得不透彻，总认为自己想的是对的，把领导或资深前辈的意见或建议不当一回事，我行我素；经常犯低级错误，认为领导的批评是给自己找碴儿，不但不接受批评还骂领导。

9. 在自己的职业规划上

优秀员工：有自己的职业规划目标，知道自己想要什么，也知道如何去努力，并能把大目标分解成阶段性小目标，采取各个击破的模式，每天、每周、每月、每年都能完成自己确定的目标；善于分析“我是谁”，虚心向前辈请教和学习；想到了，就去做，就去行动。

普通员工：有自己的职业规划，但更多地强调客观理由（如“条件不成熟，再等一等”），理想和想法很多，但没有行动。

1.2 确定自己的职业目标

1.2.1 面试官对求职者的能力考查

面试官在对求职者面试时,为了了解该求职者与其求职岗位是否合适,比较倾向于考查求职者的以下8个方面的素质。

1. 沟通能力

沟通能力指运用适当的语言(包括身体语言)或用词,清晰地表达自己意见的能力。

2. 跟进意识和能力

跟进意识和能力指在工作中能详细考虑委任员工的技能、知识和经验,以及工作和任务的特点,以决定适当的方法。

3. 主动性

主动性指能积极和自发地采取行动,以达到目标或超越所需的要求,不会依赖指示才行动。

4. 策划与组织能力

策划与组织能力指为他人及自己订立一连串行动,有效分配人力和其他资源的能力。

5. 目标导向

目标导向指能细心和全面留意工作的各个层面、范围和细节,以完成任务;能准确审查所有工序及任务;能在一段时间内保持高度的注意力。

6. 责任心

责任心指能为自己以及机构订立高远的目标或严格的工作标准,不满足于自己表现平庸。由自己主动选定及确立优秀的工作标准,而非他人加诸身上的。

7. 个人魅力

个人魅力指能在别人心中留下好印象,获得别人的注意及尊重。

8. 分析和解决问题能力

分析和解决问题能力指有决定决策纲要，会考虑所有要素，能权衡利弊得失，有需要时及时知会他人，能坚持采取最有利的行动。

因此，求职者在回答面试官提出的面试问题时，要做到两点：第一，根据自己对所应聘的单位、行业、产品、业态等的认知，事先了解这个岗位的特质或特性，以及岗位所需的专业知识；第二，快速地分析面试官的考查能力点。面对专业问题，切不可敷衍或不懂装懂。能力素质方面，利用以往积累的经验进行快速提炼，结合自己的语言，要能回答到知识点上，能结合岗位特征或能力要求进行回答。

1.2.2 目标岗位的胜任力模型

什么是胜任力？胜任力包括知识、技能，更重要的是强调影响绩效的其他非技术型特征（如主动性、理解能力、客户意识等），主要以动力特征和情感智力特征为主。具有这些特征的人，往往绩效水平会高于一般人群。

简而言之，一个人要在工作上有出色的表现，首先应具备动力特征（具有强烈的想做好工作的愿望），其次应具备情感智力特征（要有与他人一起合作共事的能力），再次应具备认知能力特征（具有很强的分析问题的能力）。这就是胜任力模型。

每个岗位的胜任力模型是不一样的。大家可以参考以下五个岗位的胜任力模型（图1-1~图1-5）。每个岗位胜任力模型的特征或素质有十几项甚至几十项，这里仅将重要的几项罗列出来。

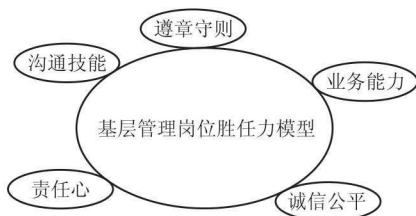


图 1-1 基层管理岗位胜任力模型

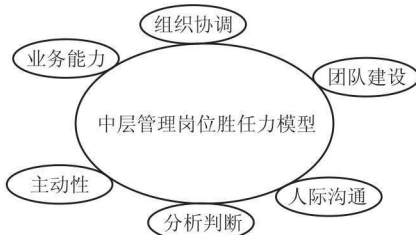


图 1-2 中层管理岗位胜任力模型

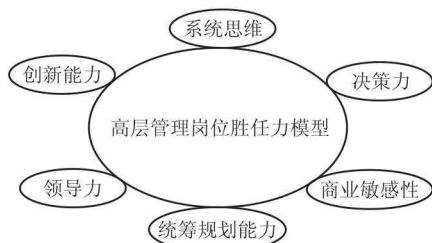


图 1-3 高层管理岗位胜任力模型



图 1-4 销售岗位胜任力模型

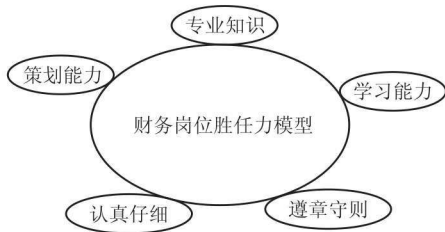


图 1-5 财务岗位胜任力模型

基层管理者只要根据规章办事就可以了，这个岗位是企业风险的第一道防火墙，所以基层管理者一定要遵章守则；而中层管理者呢，遵章守则已经不是重要的特质了，因为这个层次的管理者已经不负责具体业务事情，组织协调、团队建设能力是重要的能力。有些人在基层管理岗位做得很优秀、很出色，但是被提拔到中层管理岗位后却很难胜任，就是因为他们缺少一些中层管理者的特质或素质。

性格外向、表达能力比较强的求职者适合做销售，不适合做财务，因为财务岗位要求认真、仔细。这就类似，林黛玉的性格特征有多愁善感、敏感、多疑、执着、忧郁等，王熙凤的性格特征有热情、泼辣、机智灵活、善于变通、圆滑等。贾家大管家的位置就是需要那种外表热情、内心冷酷、机智圆滑的人，让林黛玉出任行吗？估计干不了几天就要离职。