

从
校
园
到
职
场

老板 最需要

的 9 种 素质

LAOBAN

ZUIXUYAODEJIUZHONGSUZI

解 勇◎编著

诚信求实的品格素质

从容乐观的心理素质

精明干练的职业素质

整合默契的协作素质

圆转自如的人脉拓展素质

创意无限的创新素质

感应敏锐的猎机素质

踏实肯干的行动素质

张弛有度的形象表现素质

✓ 哪种素质最符合企业需求

✓ 哪种素质会让应聘者怦然心动

✓ 在高手如林的应聘中如何展现自己的素质、素养

本书将告诉你答案

好的 素质
助你技压群芳



机械工业出版社
China Machine Press



从
校
园
到
职
场

老板 最需要

的 9 种 素质

LAOBAN

ZUIXUYAODEJIUZHONGSUZHI

解 勇◎编著

诚信求实的品格素质
从容乐观的心理素质
精明干练的职业素质
整合默契的协作素质
圆转自如的人脉拓展素质
创意无限的创新素质
感应敏锐的猎机素质
踏实肯干的行动素质
张弛有度的形象表现素质

- ✓ 哪种素质最符合企业需求
 - ✓ 哪种素质会让应聘者怦然心动
 - ✓ 在高手如林的应聘中如何展现自己的素质、素养
- 本书将告诉你答案



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

当今社会充满竞争,就业压力日益增大。求职者要想在市场上脱颖而出,不仅要有必要的专业知识,同时还要具备其他非知识性的素质、个性、心态、能力等。而种种素质的锤炼和养成将会使你在求职时克服盲目,充满自信,从容自如,挑选到自己钟爱的职业和梦想的职位,为自己赢得社会的尊重。

本书的一个突出特点是针对性强,它针对的是当下我国各阶层的求职者。另外一个特点是案例丰富,写作风格生动活泼,可读性很强。

图书在版编目(CIP)数据

老板最需要的9种素质/解勇编著. —北京:机械工业出版社, 2008.3

(从校园到职场)

ISBN 978-7-111-23574-3

I. 老... II. 解... III. 个人—修养 IV. B825

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第024470号

机械工业出版社(北京市百万庄大街22号 邮政编码100037)

责任编辑:徐井 封面设计:张冰

北京双青印刷厂印刷

2008年3月第1版第1次印刷

169mm×239mm·5.875印张·181千字

0001—8000册

标准书号:ISBN 978-7-111-23574-3

定价:22.00元

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社发行部调换

销售服务热线电话:(010) 68326294

购书热线电话:(010) 88379639 88379641 88379643

编辑热线电话:(010) 88379001

封面无防伪标均为盗版

前言

PREFACE

当今时代是一个竞争极为激烈的时代，且不说尚无工作经验的毕业生择业难，有工作经验又有阅历的求职者再就业的形势同样不乐观。一方面是越来越多的人找不到工作，失业大军的队伍越来越庞大，另一方面与此形成鲜明对照的却是越来越多的招聘单位患了“人才匮乏症”，到处喊着嚷着缺少人才，而且越来越多的单位打出了高薪揽才的旗号。这样，就在人才市场上形成了极为鲜明的反差和对照。

为什么会出现这种反常的人才供需错位呢？其根本原因就在于人才市场上提供的人才不能满足或不适合招聘单位的需要，以至于招聘单位想招的人招不到，而不想招的人却如过江之鲫。

那么，招聘单位需要的是什么样的人才呢？一句话，有能力、高素质、个性鲜明、心态沉稳的人才。招聘单位需要你能力殷实、心态持重、行事踏实、作风稳健，进入工作岗位后，拿来就能用。所以他们在招聘中时时刻刻都在拿正式员工的标准来衡量你，和你作横向的或纵向的、能力上的、素质上的、个性上的、心态上的各种各样的比较，谁更贴近正式员工的素质，就录用谁。

当今的时代是用能力说话的时代，是以能力论英雄的时代。由于人才市场也进入“买方市场”，用人单位越来越挑剔，人才像商品一样被细分，有学而无识的人、有德而无才的人、有才而无德的人都将成为被淘汰的对象。一个人仅有知识是不够的，还需要有能力，你用什么办法让招聘单位对你的求职简历刮目相看，而不是对你的电子邮件浏览一秒钟便点击“永久删除”呢？

在知识结构趋同，人生阅历无大差别的情况下，个性和心态等很难用量

化手段衡量的软指标也往往成为传播个人形象和特色的金字招牌。而既没有特色，又没有出众表现的人，往往被淹没在如潮的应聘人流中。你用什么办法在临场应聘时让用人单位对你分外留意？

招聘单位不是傻瓜，所以求职者不要想着通过放大自己的学历、院校背景等幼稚的手法来表现自己的先天优势，要向正式员工看齐，把自己当成一名正式员工那样去应聘。要摆脱稚气。用人单位不会录用浮躁的人，不会录用对自己过于粉饰的人，他们只需要踏踏实实的员工。

高考是一次“小考”，而应聘是一次“大考”，这次“大考”实际上从你入学时便应该认真筹备了。应聘不是“表演”，而是“表现”。应聘的底气来自于日常对个人能力、身心素养的锤炼，而不是临时抱佛脚式的临摹某种“速成法”或“秘籍”。

求职者要将自己的所学与市场需求紧密结合，要摆脱学而无识的状况，要学以致用，学以致用，掌握当今时代而不是当今课堂最需要你掌握的各种能力、素质，历练符合个人成长的心态和个性，而不是为个性而个性。以能力为例，你需要掌握思维能力、再学习能力、潜能开发能力、沟通协调能力、推销能力、适应与应变能力、创新能力、时间管理能力、借助外部资源能力……你掌握了这些，就一定能技压群芳，在就业市场上脱颖而出，甚至可以说在招聘会上所向披靡，无往而不胜。

如果你还没有如愿以偿地找到自己满意的工作，我劝你不要在招聘会上抱怨招聘者没有“慧眼识珠”，而是要赶紧回去修炼这些能力、素质、心态和个性，它们都是以正式员工为摹本的，是应聘者的“必杀技”。

目录

CONTENTS

前言	III
----------	-----

1 诚信求实的品格素质

诚实是品行的度量尺	2
做人要诚实	2
诚实, 让你离求职成功越来越近	5
应聘者要守信	7
适度承诺, 才能切实应诺	8
一盎司忠诚相当于一磅智慧	12
守住上家, 赢得下家	16

2 从容乐观的心理素质

乐观自信, 开启求职之门	21
乐观自信, 敢于胜利	21
自负求职, 易遭失败	24
应聘莫要太谦虚	25
乐观自信, 助你求职成功	28

3 精明干练的职业素质

术业要有专攻	33
让自己成为企业需要的专家	33

认知应聘行业·····	36
立足专业拓展, 辅助求职成功·····	39
培养自己的专业能力·····	42
能力与品格匹配为竞聘保驾·····	45
效率在哪, 成就就在哪·····	48
应聘者要做效率的主人·····	48
时间管理的十堂课·····	50
应聘者拖延的代价·····	54

4 整合默契的协作素质

物竞天择, 归属适应·····	60
求职——要么适应, 要么被淘汰·····	60
适应——在变化中求生存·····	63
将“合作”发挥到极致·····	67
老板需要有合作意识的员工·····	67
如何成为雁阵中的一员·····	70

5 圆转自如的人脉拓展素质

老板需要人脉广的员工·····	76
施恩不图报赢得机会·····	76
在交往中多点“人情味”·····	78
游刃有余, 构造和谐人际关系·····	80
维护自己的关系网·····	84
保持关系的距离·····	86
“幽”化你的人际关系·····	89
幽默是应聘的润滑剂·····	89

6 创意无限的创新素质

为自己戴一顶创新帽·····	93
----------------	----

面试是一个发现应聘者闪光点的淘金过程.....	93
有创新, 求职很简单.....	96
求职不走寻常路	99
转换视角, 做一个创造者.....	99
逆向思维, 使求职出奇制胜	102
以创新的方式思考问题	103

7 感应敏锐的猎机素质

机会总是伪装成“困难”到来.....	108
机遇“伪装”而来	108
以积极的心态寻找机遇	110
蓄积能量, 捕猎机遇	112
机遇只垂青有准备之人	113
先行动, 不要坐等心动	115
是谁在阻碍你抓住机遇	118
没有机会要创造机会	120
求职也要主动制造机会	120
在问题中寻求机遇	122
创意带来机遇	125

8 踏实肯干的行动素质

力行——通向职场的门票	129
主动赢得一切	129
寻找有执行力的人	130
有效的执行能力	133
立刻行动	135
目标——行动的指南	137
确定目标, 拒绝等待	137
忠诚目标, 正确行动	140

行动要循序渐进	142
自我管理，坚持到底	144

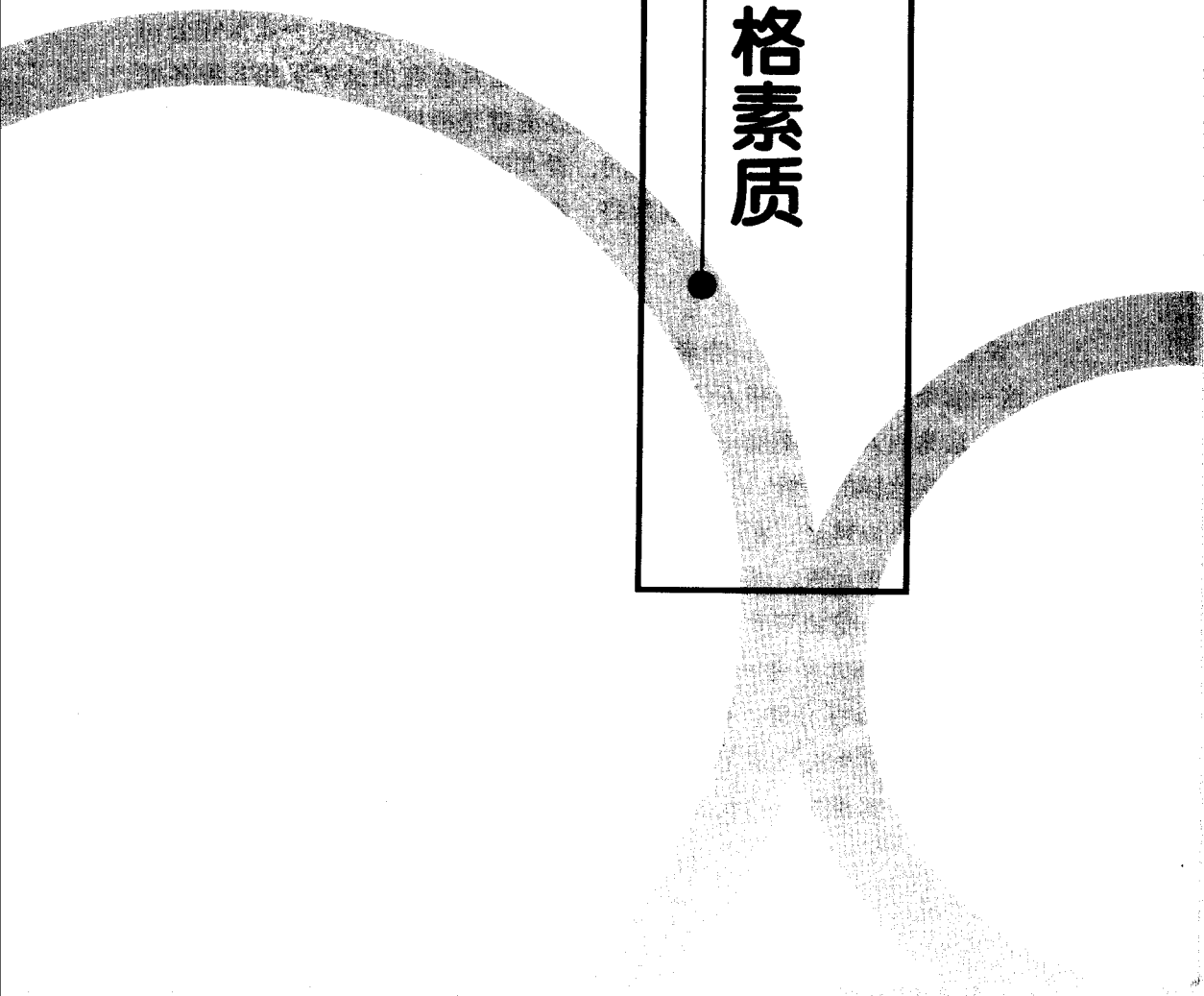
9 张弛有度的形象表现素质

形象的作用	149
好形象占尽成功先机	149
求职，塑造一副好形象	152
外在形象打造	155
创建自己的强者品牌	158
好形象要内外兼修	161
内在其实更重要	161
热情奔放，宽容大度	163
塑造迷人的个性	167
善于自我控制	170
美好印象，从赞扬开始	174

后 记	177
-----------	-----

1

诚信求实的品格素质



20世纪，企业招聘员工首先看重的是能力：专业水平怎么样，会不会应用计算机，有没有相关的资格证书等。随着企业的发展和环境的改变，重能力轻人品的选才策略受到了极大的挑战。如今，一些世界顶级公司在全球化过程中开始引入道德考核，在招聘员工时尤其重视人品。因为他们开始明白，只有具有优秀品格的员工才能创造出优质的产品，只有具有优秀品格的管理者才能营造出优质的管理氛围，企业也才能拥有高尚品位的企业文化，所以求职者求职和工作中要注重个人品格素质的提高，加强自己的品格道德修养，这样才能获取更好的机遇，在求职时获取成功。

诚实是品行的度量尺

诚实是衡量人品行的一把尺子。无论古今中外，这把尺子适用于所有人。诚实守信不仅是员工个人品行的证明，它还关系到员工将来是否能保守公司秘密，会不会损害公司利益等。因而许多老板通常会在面试中采用各种各样的方式来判断应聘者是否诚实。最常用的办法就是根据应聘者在简历中列出的工作、教育经历或证书名称向其提问，看其回答是否能够让自己满意。如果一旦发现应聘者不能作出合理的解释，在说假话，不论他能力有多强，都坚决不会聘用。

做人要诚实

“说老实话，做老实事，当老实人”，这曾是老一辈人的为人信条。但今天，这一信条却大不为一些人认同了。说假话，办假事，成了现今社会的一大痼疾。这真叫人不得不问一句：今天，做人还需不需要诚实？就连求职应聘也正在遭遇这样的考验。

有这样一个应聘者，在公司老板面试他时，这个刚刚走出校园的学生说自己在实习期间曾经深入参与了实习公司的一个大型项目，所以老板就问他的具体情况、他的职责、他的收获、项目目前的进展情况以及能不能提供证明人以便招聘方作进一步的了解，等等。当老板详细询问这些问题时，那个学生开始还振振有词，但随着问题的深入，开始支支吾吾，随后表示，自己并没有去过那个公司实习，更没有参加那个项目，而是听他导师曾经提起过这件事情，觉得对自己找工作很有帮助，所以就写出来了。这个学生自

以为很聪明的一招，其结果是：不诚实的求职者失去了老板的信任和进一步面谈的机会。

从这个例子来看，做人还是诚实点好。一旦你不诚实，说了谎话，即使是一时能够蒙混过关，但是以后怎么办呢？你还要不断地为自己圆这个谎言，时刻都要提心吊胆，战战兢兢，不会有一刻的安宁。这样生活多累啊！更何况要相信招聘者的眼睛是雪亮的，要想蒙混过关也并不是那么容易的事。

一位哲人说得好：“一旦撒了一次谎，就需要有很好的记忆全力把它记住。”这累不累？撒了谎，就要设法“圆谎”，因为谎话总会是漏洞百出的。为了圆一个小谎，就要说一个更大的谎。谎言就是这样把撒谎者一步一步逼上了不归之路。其实很多骗子就是这样从小骗变为大骗、巨骗的，最终落得触犯法律、身败名裂的下场。著名的宗教改革者马丁·路德一针见血地说：“谎言就像雪团，它会越滚越大。”而这无法控制的雪团只会毁掉说谎者。

伊丽莎白是一家大型公司的资深人事主管，在谈到员工录用与晋升方面的尺度时，她说：“我不知道别的公司在录用及晋升方面的标准是什么，我只能说，我们公司很注重应征者对金钱的态度。一旦你在金钱上有了不良的记录，我们公司就不会雇用你。很多公司也跟我们一样，很注重一个人的品行，并且以此作为晋升任用的标准。如果品行有污点，即使应聘者工作经验丰富、条件优越，我们也不会聘用的。这样做的理由有四点：

(1) 我们认为一个人除了对家庭要有责任感外，对雇主守信是最重要的。你在金钱上毁约背信，就表示你在人格上有所缺陷。但是，今天很多美国年轻人却不以为然。他们认为‘银行的钱那么多，即使我不偿还债务也无所谓’，或者‘每家商店都有上百万的资金，我不付款它也倒闭不了’。但是欠债必须还钱，买东西必须付钱，这是天经地义的事。在金钱上不守信用，简直与偷窃无异。

(2) 如果一个人在金钱上不守诺言，他对任何事都不会守信用。

(3) 一个没有诚意信守诺言的人，他在工作岗位上必定也会玩忽职守。

(4) 一个连本身的财务问题都无法解决的人，我们是不任用的。因为频繁的财务困难容易导致一个人去偷窃和挪用公款。在金钱方面有不良记录的人，犯罪率是普通人的十倍。当我们支出金钱时，要诚实守信，这一点也同样适用于我们为人处世。”

伊丽莎白的用人标准说明了这样一个问题：诚实是衡量人品行的一把尺子。现在老板们在选拔录用自己的员工时，不只是要看员工的工作能力，更会关注他的品格素质，尤其是是否诚实。正如伊丽莎白所言，企业需要的是诚实的员工。

斯图尔特先生希望他的顾客应该被告知事实的真相，而不管这样做的后果是什么。任何职员都不得在任何方面误导顾客，或者是隐瞒商品可能存在的任何缺陷。他曾经问一个职员某种新款商品的销售情形，那个职员告诉他说该商品设计得并不是太好，其中的某些品位相当差。正当这个年轻人一边手里拿着样品，一边对斯图尔特先生指出这种商品的缺陷时，一个从美国内陆来的大客户走上前来问道：“你今天有没有质量上乘的新东西给我看呢？”这位年轻的推销员马上说：“有的，先生，我们刚刚搞出了一种恰好适合您需要的产品。”他一边说，一边把刚才批评过的样品递到了顾客的手上。他对这种产品的赞赏听起来是非常地诚心诚意，所以，这位顾客马上就决定要订一大批货。这时，一直站在旁边默默地听他们交谈的斯图尔特先生开始插话，他告诫这位顾客不要急于订货，再好好检查一下货物的质量和样式。然后，他告诉这个年轻人去找财务部门清算一下他的工资，因为他应该把自己的工资结清——从现在开始，他已经不再是公司的员工了。

自以为聪明、爱欺骗别人的人，最终是要受到惩罚的，而诚实的人才是真正的智者。虽然他们一时看起来并没有什么显赫的光环，不被他人所重视，但是时间会证明一切，他们的一点点努力与奋斗最终会化为幸福的果实。一个真正想成功的企业需要的正是这样的员工，踏踏实实做人，勤勤恳恳工作，这样的员工才能为企业创造实实在在的价值。

清代人王永彬的《围炉夜话》里说：“世风之狡诈多端，到底忠厚人颠扑不破。末俗以繁华相尚，终觉冷淡处趣味弥长。”意思是说尽管社会上盛行尔虞我诈的风气，但说到底还是忠厚老实人能永远立于不败之地。腐朽的社会习俗争相以奢靡浮华为时尚，但毕竟还是在清静平淡之中体会到的淡泊趣味更为持久悠长。

这一段古人的话，似乎是专为今日的我们而说的。是的，尽管社会上“假”字风行，但我们绝不能因此而丢弃诚实这一做人的基本准则。世界上假的东西的确很多，它们在一段时间内也确实蒙蔽了不少人。但假的终究是

假的，经不起时间的考验。在生活中，靠欺骗手段可能会赢得别人一时的尊重与信任，但总有一天骗术会被揭穿，远不如诚实更持久有效。诚实会使我们内心坦然，而说谎、虚假、欺瞒，则会使你的良心受折磨，让你的心境处在一种灰暗、忐忑不安、时刻紧张的状态中。这种自我折磨正是不诚实的必然结果。

古波斯诗人萨迪说：“讲假话犹如用刀伤人，尽管伤口可以治愈，但伤疤却永远不会消失。”他还说：“宁可因为真话负罪，不可靠假话开脱。”

萨迪的话说得很耐人寻味。说谎常被一些人视为“聪明”的处世之道。他们为了掩饰自己的过错或推脱责任而说谎，或者为了谋取个人利益而骗人。他们自以为得计，或暂时得逞，但假的就是假的，谎言早晚有被揭穿的一天，那时他们将自尝不诚实的恶果。谎言在被骗者心头留下的伤疤是很难消失的。我们都知道那个说“狼来了”假话的放羊孩子的故事，他可以一次再次地骗人，但当狼真的来了的时候，就没有人再相信他了，他只能眼睁睁地看着羊被狼叼走。

做人需要诚实，诚实的人也许会因为不会说谎，不会耍奸而吃亏，但是吃亏失去的往往是物质的、暂时的利益，而诚实换来的却是人们的信任、敬佩。求职者更应该诚实，因为企业需要的就是诚实的员工，只有诚实的求职者才能在面试的时候顺利地回答公司提出的各种问题，才能将自己的工作经历、专业能力以及自己的缺点、优势讲清楚，才能很好地说明自己需要努力的方向、学习的业务知识、工作方法，对职业生涯作出合理的科学的规划，并提出自己独到的见解，从而得到公司的认可，应聘成功。

诚实，让你离求职成功越来越近

做人要诚实，这也是许多世界顶级企业对应聘者的要求。

有着悠久历史的跨国公司惠普，其取得成功的因素不仅是敏锐的市场判断力，更重要的是营造了一种有凝聚力和进取精神的工作环境。被惠普员工引以为荣的“恒久价值”中最重要的就是诚实正直。

惠普从招聘开始就很注重员工的个人操守。惠普公司在招募新员工时，十分注重选拔具有诚实、正直品行的人才。惠普认为，如果一位员工不能诚实地工作，即使能在短时间内带来效益，也不可能带来长远的利益。如果一位员工不能正直地做一项工作，那么公司的声誉就会受到损害。

惠普的面试官就曾经告诫那些想到惠普工作的应聘者：“面试的时候一定要自信、真实。不要去天花乱坠地大谈一通，假如让人当场抓住你讲的是虚假的或者不懂装懂，是不会有什好结果的。曾经有个应聘者，把自己说得很了不起，什么都懂，当我问他某个具体的问题时，他先是跟我打马虎眼，然后我又从别的角度问他，却发现他并不是真正做具体的技术工作的。一些基本的概念你都搞不懂，你怎么去跟你的客户谈呢？最后这个人被否决掉了。关键不在于说多说少，而是你的陈述一定要经得起追问。人不可能十全十美，不懂也不要紧，可以学嘛，可是弄虚作假，这个是绝对不可原谅的。”

求职者对于自己的“短处”，千万不要胡编乱造，任意评说，因为所有的谎言都会不攻自破。如果你对某方面只是有一点了解，但是并不太精通，那就大胆地告诉面试官，千万不能不懂装懂。你可以向对方表明你有很好的学习能力和强烈的兴趣，如果他能给你一个机会，你会在最短的时间内努力学习掌握相关知识的。这样可能面试官会为你的诚实和自信所打动，从而给你一个机会。总之，要诚实，不能撒谎。

国外某大公司公开招聘副经理，总经理一见到应聘者，就马上从座位上跳了起来，大喜地说道：“上个月我在高速公路旁出了车祸，幸好您救了我。等我清醒时，您已经走了。今天，我一定要好好谢谢您！”应聘者之一汤姆瞪大双眼，不得其解，坦然回答说：“抱歉，恐怕您弄错了。”总经理很不高兴地说：“难道我蠢得连恩人都记不住吗？”汤姆仍然正色答道：“很抱歉，那确实不是我。”回到家以后，他想这次肯定落选了。没想到第二天公司居然通知他去上班。后来，总经理才告诉他，本来就没有车祸那回事，可悲的是那么多的候选人中只有汤姆是诚实的。

这位总经理如此考察人，真是煞费苦心。但他要求应聘者遵循一个基本原则，那就是做人要诚实！而汤姆没有像前面的那些应聘者一样，顺势揽功，而是诚实地说出了自己并不是总经理要找的恩人，但正是他的诚实为他赢得了这份工作。

很多企业老板都要求自己的员工能以正直和诚实为立身之本，每个人都必须在公司内外赢得信誉，凡是答应过要做的事情，都必须全力以赴，在承诺的时限内完成。员工在公司中能否得到同事的信任，能否立足，能否最终取得职业生涯的成功，很大程度上都取决于员工的诚实。很多世界级企业对

员工进行绩效考核时，都很看重诚信，员工必须信守职业道德，讲求诚信。若员工发生了诚信危机，他可能就没有机会在企业继续工作下去了。曾经有位柯达员工，在报账时为自己多报销了账款，被发现后马上被公司开除。对待违反诚信的员工，柯达总是不留情面的。

然而也有应聘者说：“我一直都很诚实，可并没有因此而成功应聘。”当然，仅仅做到诚实你并不一定会成功，但是如果你想成功，就时刻不要忘记打出诚实这张牌。毕竟企业需要的是诚实的员工，只有这样，你才会距离理想的工作越来越近。

应聘者要守信

信守诺言是人际交往中重要的因素，它对赢得人心、建立相互信任至关重要，一个人要想在社会上立足，干出一番事业，必须能够守信。应聘者应聘时也要注重守信，应该谨慎许诺，甚至轻易不许诺；但一旦许诺，就要尽力信守诺言。

一个人无论是在生活、工作中，还是在应聘时都要做到守信。一个不守信用的人，是不会受别人欢迎的，更不会受企业老板的欢迎。

某个外国公司在招聘，每个应聘者都要经过一个特别的考试。“能阅读吗？”“能，先生。”“你能读一下这一段吗？”老板把一张报纸放在小伙子的面前。“可以，先生。”“你能一刻不停顿地朗读吗？”“可以，先生。”

“很好，跟我来。”老板把小伙子带到自己的私人办公室，然后把门关上，把报纸送到小伙子手上，上面印着他答应不停顿地读完的那段文字。阅读刚开始，老板就放出六只可爱的狗，小狗在小伙子的脚边又闹又叫。小伙子经受不住诱惑要看看可爱的小狗，由于视线离开阅读材料，他忘记了自己的角色，读错了，当然他也就失去了这次机会。

就这样，老板打发了70个小伙子。终于，有个青年不受诱惑一口气读完了。老板问：“你在读报纸的时候没有注意到你脚边的小狗吗？”青年回答道：“注意到了，先生。”“我想你应该知道它们的存在，对吗？”“对，先生。”“那么，为什么你不看一看它们？”“因为我告诉过你，我要不停顿地读完这一段。”“你总是遵守诺言吗？”“的确是，我总是努力地去做，先生。”老板高兴地说道：“你就是我要的人。明早八点钟来上班。我相信你大有发展前途。”

这位青年日后的发展的确如那位老板所言。

这就是成功的要素！太多的人因为受到影响，而不能克制自己，忘记了自己许下的诺言，不能把精力投入到工作中，从而完不成自己的使命。但是这位青年做到了，无论在怎么样的环境下，他都没有忘记自己的诺言，所以他最终得到了这个职位。

诚信问题关系到一个人的职业生涯乃至一个公司的生存和发展。要想在职业生涯中有良好的发展，你就需要永远讲诚信，把它当做你的一项基本素质培养起来，使之内化为你自己的一部分。

相应的，企业对员工诚信度也很看重，他们认为，诚实是一个好员工的基本素质，员工能够诚实守信，企业的信誉才会有保障。尤其是一些港资企业老板，他们只相信自己的眼睛。他们会对应聘者进行多方考察，如派专人到他以前的工作单位详细了解职位、工资情况，以及表现是否与简历上的自我描述相符。某港资房地产公司的人事经理说：“应聘者想在新公司拿到更高的薪水，有时会把以往的薪金水平报得高一些，这我们可以理解，不会因此立马把他否定。我们会继续给他机会，观察他在试用期的表现。但如果他在这期间仍然弄虚作假，我们就会毫不客气地请他另谋高就。”

人有信则立，无信则亡。作为求职者，更要注重信守承诺。简历的内容要真实，技术能力要真实，如约面试要准时到达，答应过的事一定要做到，只有注重这些细节和内容才是信守了承诺，才能把握住机遇，获得更好的发展。

适度承诺，才能切实应诺

毫无疑问，求职者应当守信，但在守信之前还应该学会适度承诺，不然无论是什么事情都应承下来，等到要履行的时候可就不是那么简单了。比如公司通知你九点去面试，而这时你刚好又有其他重要的事要做，那就不能盲目应诺，因为你不可能有分身术，同时完成两件事。因此在应诺之前还要仔细考虑，做到适度承诺，切实应诺，而不是盲目地承诺、应诺，那也是不现实的。

北京理工大学电子专业的小刘接到了创维的面试通知。面试当天，他特意提前35分钟就到了面试地点北京交通大学，但却糊里糊涂走错了大门。他问了十几个人，包括两个门卫三个保安，但没一个人知道。后来，好不容易