

Book
远望图书



GIGABYTE™



IT企业 需要什么样的人

倍增应聘机会的从业宝典
80后学生求职必备手册
传递专业信息了解企业需求
适时调整就业方案
数十家国内知名IT企业人事经理的深度采访



重庆大学出版社
<http://www.cqup.com.cn>

F49/30

2007

IT企业需要什么样的

IT QIYE XUYAO SHENMEYANGDE

人才

RENCAI

远望图书 编

重庆大学出版社

内 容 提 要

随着社会竞争日益加剧,现在很多大学生在进入大学校园后首先考虑的问题就是如何就业。如何找到一份称心如意的工作,如何进行职业规划,如何实现自我,这些都是很多即将步入社会的学生关心的话题。广大求职人员在阅读本书之后,就会了解IT企业到底需要什么样的人,到底应该具备哪些素质才能顺利获得自己需要的岗位,为他们指明一个努力的方向。

图书在版编目(CIP)数据

IT企业需要什么样的人 / 远望图书编. —重庆:重庆大学出版社, 2007.9
ISBN 978-7-5624-3028-5

I. I... II. 远... III. 信息技术—高技术产业—人才管理学 IV. F49

中国版本图书馆CIP数据核字(2007)第136940号

IT 企业需要什么样的人

远望图书 编

责任编辑:黄 成 版式设计:陆 阳
责任校对:李定群 责任印制:赵 晟

*

重庆大学出版社出版发行

出版人:张鸽盛

社址:重庆市沙坪坝正街174号重庆大学(A区)内

邮编:400030

电话:(023) 65102378 65105781

传真:(023) 65103686 65105565

网址:<http://www.cqup.com.cn>

邮箱:fxk@cqup.com.cn (市场营销部)

全国新华书店经销

重庆科情印务有限公司印刷

*

开本:787×1092 1/16 印张:13 字数:250千

2007年9月第1版 2007年9月第1次印刷

ISBN 978-7-5624-3028-5 定价:22.00元

本书如有印刷、装订等质量问题,本社负责调换

版权所有,请勿擅自翻印和用本书

制作各类出版物及配套用书,违者必究

FOREWORD

前言

随着社会竞争日益加剧，现在很多大学生在进入大学校园后首先考虑的问题就是如何就业。如何找到一份称心如意的工作，如何进行职业规划，如何实现自我，这些都是很多即将步入社会的学生关心的话题。

对于很多毕业生来说，他们都希望直接进入国际一流大公司，获得高人一等的薪酬和地位。但是这些企业不仅要求严格，而且有很多的条件限制。对于普通的大学生来说，进入这些公司是有一定难度的。追求最好企业和丰厚的薪资是每个大学生的梦想，那么是否刚毕业的大学生就无法进入企业文化优秀、薪资待遇良好的企业呢？当然不是，他们完全可以通过自己的努力来达到这一目的，关键在于努力的方向在哪里。

为此，我们专门采访了诸多国内知名IT企业的人事经理，比如明基、联想、华硕、技嘉等，从他们那里获得了企业对于招聘学生的第一手资料。在采访中，我们得知企业用人可以说是不拘一格的，但是最关键还是要看一个人的基本素质。学习成绩固然重要，但是个人的思想品质、沟通能力、为人处世等方面也是企业看重的。所以每个毕业生在应聘时，不应该自以为是，但是也不必妄自菲薄，用一颗平常心去面对，可能会获得意想不到的结果。

广大求职人员在阅读本书之后，就会了解IT企业到底需要什么样的人才，到底应该具备哪些素质才能顺利获得自己需要的岗位，为他们指明一个努力的方向。

我们针对现在学生比较关心的话题，如：如何看招聘启事、如何填写简历、如何通过招聘面试关等进行展开，详细介绍应聘过程中需要注意的事项。

本书的目标读者群是广大学生读者和部分已就业人士，希望对他们走好求职之路有所帮助。

本书由莫海雄和黄成共同完成，文章可能会有不足之处，希望广大读者指正。

第一篇 简历篇

第一章 如何读懂招聘启事	1
一、招聘启事的常见写法	1
二、分析招聘启事中的要点	2
三、解剖招聘启事中的岗位要求	6
第二章 精雕敲门砖——HR 的建议	9
一、简历规范——关键要素得齐全	9
二、简历语句与排版——切忌五花八门，自由发挥	14
三、简历内容撰写——诚信为本	15
四、宁缺勿滥	16
五、抓住企业最大需求	17
六、简历包装中易犯的几个错误	19
七、简历内容包装中的主要原则	23
八、简历“外貌”的包装	25
第三章 四两拨千斤——让简历“闪亮”的小技巧	27
一、投其所好才能百战不殆	27
二、工作经验太少如何转换为“优势”	29
三、不是名校简历怎么写	31
四、企业有明显性别偏向简历怎么写	33
五、英语成绩不好如何在简历中合理规避	34
六、跨专业求职简历怎么写	35
七、如何在简历中使用推荐人	36
八、简历中少用通用词语	37
九、简历中如何填写期望薪水	38
十、简历中关于个人信息的标准写法	39
十一、简历描述中尽量与大公司沾边	41
十二、电子邮件中标题的妙用	41
十三、寒暑假不要空着	42
十四、怎样写看似与招聘无关的强项	42
十五、为招聘官着想	42
十六、简历末尾表明非常愿意接受面试	43
第四章 简历中的雷区	44
一、过于自信与过于自卑的求职心态	44
二、职场如战场，不要博同情	47
三、“外表”很重要，不等于个性张扬	48
四、在简历中说谎无法瞒天过海	49
五、大量邮寄简历并非“广积粮”	50
六、缺乏经验不代表没有机会	51
七、经验太多不代表一定胜出	52

八、简历无明确的求职目标	53
九、在简历上附上照片很有创意	54
第五章 HR 的简历审阅流程	56
一、从哪些途径得到简历	56
二、用什么办法审阅简历	60
我们需要这样的人才——访华硕电脑中国业务全品牌总监郑威	67
素质决定“成败”——访技嘉科技中国总管理处处长王国珍	68
责任心是我们最需要的——访金河田人力资源部经理黎泽耀	71
踏踏实实就好——访九州风神人力资源部经理陈颖	75

第二篇 面试篇

第六章 面试应注意的二三事	78
一、面试前的准备	78
二、面试时应注意的事项	87
第七章 处乱不惊——如何处理面试时的难题	93
一、请谈谈你对这个岗位的看法	93
二、你的专业课成绩似乎不是很优秀,可以告诉我为什么吗	95
三、你能够适应高压状态下的工作吗	96
四、你认为让自己最骄傲的事情是什么	96
五、你怎样成为一名领导者	97
六、如果企业有需求,你是否能接受换岗安排	98
七、你的薪水要求是多少	99
八、你是否有过职业规划	100
九、在你实习经历中,哪件事情是令你印象最深刻的	101
十、你在找工作时最看重的是什么? 为什么?	102
十一、你最大的弱点是什么	103
十二、出于工作晋升的考虑,你打算继续深造吗	103
十三、你曾经参加过哪些竞争活动? 这些活动你认为值得吗	104
十四、上下级之间应该怎样交往	105
十五、你有什么业余爱好	106
第八章 面试对对碰——应聘者和招聘者之间的对话	107
第九章 招聘过三关——看我如何步入××企业	116
一、狼狈的开始	116
二、艰险的面试	117
三、最后总结	123
潜在的素质是我们看重的——联想移动通信科技有限公司人力资源总经理李海梅	124
应届毕业生适应环境,及时调整和心态转变——联想移动上海研发中心 硬件二处硬件工程师	128
“老实聪明人”最吃香——访明基中国营销总部人力资源处总监孙世昌	129

心态很重要——访神舟电脑人事经理蔡红	132
--------------------------	-----

第三篇 职场生存篇

第十章 英雄不问出处——一个销售经理的成长之路	138
--------------------------------------	------------

一、电脑谈单员的一天	138
二、店长的酸甜苦辣	141
三、销售经理的平淡生活	144

第十一章 技术造就我的成功——专访某公司技术工程师	149
--	------------

一、如何适应工作环境	149
二、怎样获得同事和领导的帮助	152
三、怎样处理人际关系	153
四、技术层面如何提升	155
五、如何处理工作中的压力	156
六、职场中如何进行时间管理	158
七、怎样制定自己的职业规划,平步青云	159
八、认为自己还可以在哪些方面努力	160

第十二章 职场十戒	162
------------------------	------------

一、迟到早退是大事	162
二、主动点,ok?	163
三、听团队的才行	165
四、多做事少抱怨	166
五、高调会惹祸	168
六、学会尊重同事	169
七、你会不会沟通	170
八、公款也别浪费	171
九、职场拒绝爱情	172
十、细节决定成败	173

第十三章 凡事预则立——我大学四年的职业规划	174
-------------------------------------	------------

一、我为什么需要职业规划?	174
二、作为学生,怎样进行职业规划?	176

第十四章 上位,我的目标	186
---------------------------	------------

一、如何度过试用期	186
二、如何尽快晋升骨干员工	186
三、如何成为部门领导?	187

良好的沟通能力是进入外企的基本要求——访索尼爱立信(中国区)人力资源副总裁张少林 ..	188
---	-----

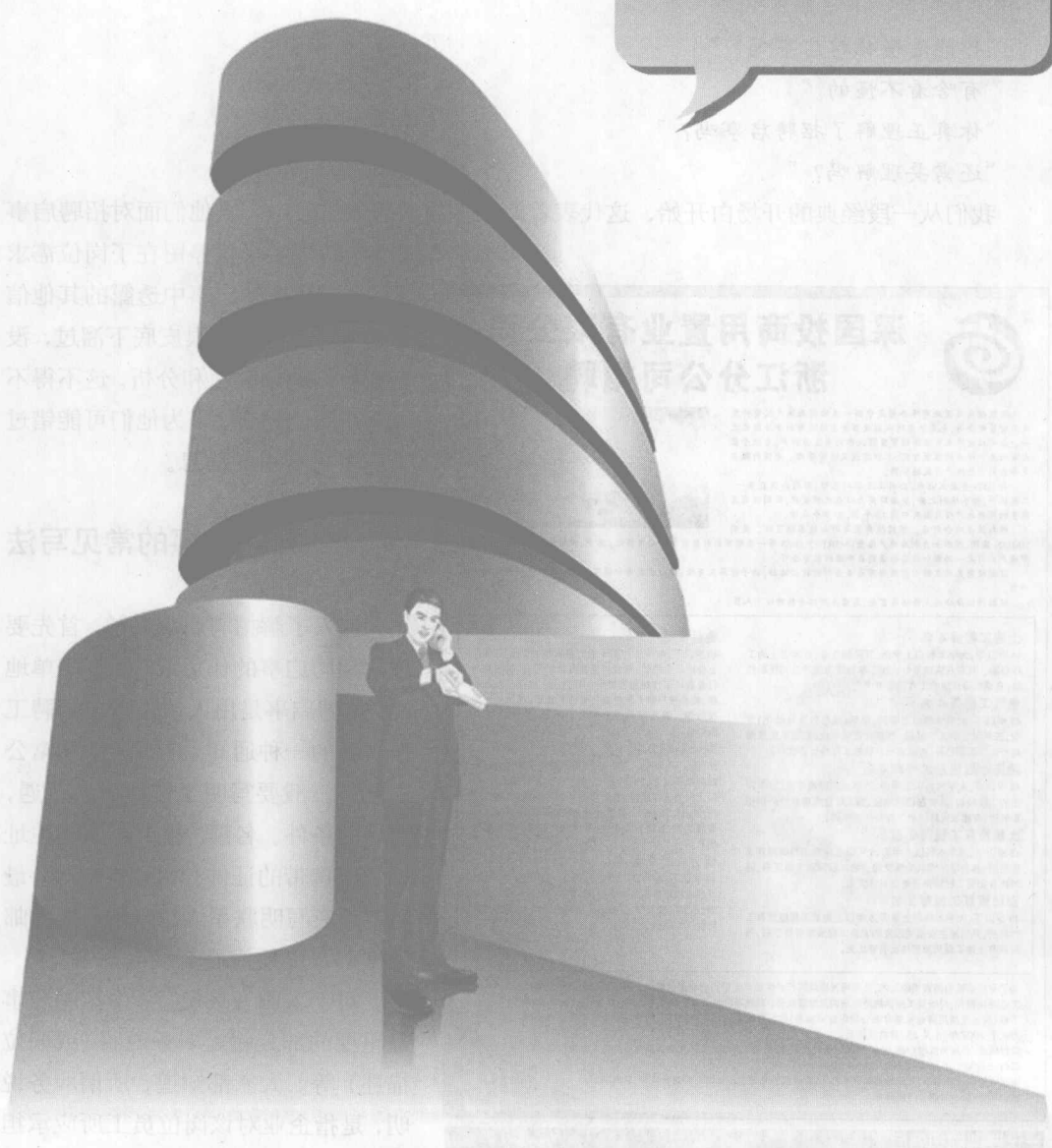
踏踏实实地工作——访舶客快巴公司总经理	191
---------------------------	-----

诚信与勤奋——摩托罗拉的用人之道	194
------------------------	-----

诚实好学是职场新人的优点——访优派中国区高级人力资源经理柴吉英	196
---------------------------------------	-----

我们需要具可塑性的人才——访网域科技人事及行政部经理占春芳	197
-------------------------------------	-----

第一篇 简历篇



第一章 如何读懂招聘启事

招聘启事，也就是企业的正式纳贤榜，企业对所需人才的要求洋洋洒洒尽书其上，唯能者居之。别看这招聘启事工工整整大同小异，先且不说各位看官能否对号入座，事实上如何将它读懂读透已经是门学问。据权威数据分析，百分之八十的求职者对于招聘启事都仅简单浏览，有时甚至连其中一些相关内容还没看懂就匆忙准备简历，以求来日高中，这未免太过草率。事实上，对于一份招聘启事，求职者应该抱着读懂读透的态度去研究，才能发现许多隐藏在招聘启事背后的故事。

“你能看懂招聘启事吗？”

“有啥看不懂的。”

“你真正理解了招聘启事吗？”

“还需要理解吗？”

我们从一段经典的开场白开始，这代表着绝大多数求职者的心态。当他们面对招聘启事

时，眼睛多半仅仅停留在了岗位需求上，至于从招聘启事中透露的其他信息，则轻易从他们眼皮底下溜过，没有被他们善加利用和分析。这不得不说是小小的遗憾，因为他们可能错过了许多更有用的信息。

一、招聘启事的常见写法

深入了解招聘启事之前，首先要理解招聘启事的作用或功能。简单地说，招聘启事是用人单位需要招聘工作人员的一种通知。这类通知非常公式化，一般要写明工作性质、待遇、招聘的条件、名额、报名时间和地址以及应携带的证件、相关材料等。最后，还应写明联系人、电话号码、邮政编码，以便应聘者及时联系。

对于求职者来说，一份招聘启事最重要的部分就是职务说明（或职位描述）等。大家都知道，所谓职务说明，是指企业对该岗位员工所应承担



深国投商用置业有限公司 浙江分公司招聘

深国投商用置业有限公司是中国一流的商业地产投资开发及经营管理公司，也是沃尔玛深国投置业有限公司的中方股东之一。公司以世界五百强连锁零售巨头沃尔玛为力主租户，专注于国内商业地产项目的投资开发、工程建设及运营管理。是国内最具竞争力的商业地产开发运营商。

自2003年成立以来，公司立足深圳总部，布局全国众多一、二线城市，凭借地利之势，使品牌实力以成规模效应，深国投商用置业有限公司项目遍及中国12个省、30多个城市。

继与沃尔玛合作后，深国投商用置业有限公司与美国SIMON集团、摩根士丹利地产基金(MSREF)、GMS等一流跨国公司签订合作框架协议。其中，深国投商用置业有限公司与亚洲最大上市地产公司之一的新加坡嘉德集团在浙江的合资公司。

深国投商用置业有限公司在精心打造城市商业全新的核心地标，携手世界五百强，致力于成为中国最具竞争力和影响力的商业地产商。

现因浙江分公司业务拓展需要，急需在浙江省招聘以下人员：

土建工程师 4名

45岁以下，大学本科以上学历，工民建专业，五年以上的工作经验，具有在监理单位、施工单位或房地产公司任职经验，有建筑设计院的工作经验者优先。

电气工程师 4名

45岁以下，大学本科以上学历，电气（或电气及自动化）专业，五年以上的工作经验，具有在监理单位、施工单位或房地产公司任职经验，有建筑设计院的工作经验者优先。

给排水或暖通工程师 4名

45岁以下，大学本科以上学历，给排水或暖通专业，五年以上的工作经验，具有在监理单位、施工单位或房地产公司任职经验，有建筑设计院的工作经验者优先。

土建预算工程师 2名

45岁以下，大学本科以上学历，5年以上土建工程预算工作经验，具当地主管机关颁发的土建工程预算资格证书，同时持有安装工程预算资格证书者优先。

安装预算工程师 2名

45岁以下，大学本科以上学历，5年以上建筑工程预算工作经验，具当地主管机关颁发的安装工程预算资格证书，同时持有土建工程预算资格证书者优先。

会计 2名

40岁以下，本科以上学历，会计或相关专业，三年以上会计从业经验，有会计证及会计师职称，有房地产行业会计工作经验者优先；能独立完成全套账务处理，熟练使用财务软件进行账务管理；熟悉当地税收政策；熟练使用办公软件，如Excel和Outlook Express。

办公助理 2名

30岁以下，大专以上学历，英语六级水平或专业英语四级水平以上，能够与外方合作伙伴正常交流，一年以上相关工作经验，熟悉自动化办公软件，能熟练运用Word、Excel；能熟练使用Outlook Express收发和管理邮件；办公行政工作，具房地产行业工作经验者优先。

综合人员 2名

40岁以下，本科以上学历，三年以上相关工作经验，开展省内项目拓展工作；与政府部门进行日常沟通协调，负责行政工作，有较强的沟通协调力，具房地产行业工作经验者优先。

为了更好地吸引高素质的人才，公司竭诚提供同行业内极具竞争力的全面薪酬。公司除了按政府规定为员工办理社保外，另给员工提供规范的培训及发展机会。有意者请登录以下网址：<http://www.sitop.com/hr.doc> 下载《深国投商用置业有限公司岗位申请表》并如实填写，附上一寸彩照，将表格及个人资料以信函的方式于2007年1月25日前送达至：

邮寄地址：深圳市红岭中路1010号国际信托大厦1208室 深国投商用置业有限公司人力资源部（收）
邮编：518001 邮箱：168@sitop-cpd.com.cn

求职者请注明应聘职位、工作地点和联系方式，含寄我们时通过电话或邮件方式通知，谢绝来访。

我们承诺：您的资料将严格保密。

聘

一份典型的招聘启事

的任务规定,主要目的是陈述工作任务、职责,也是企业对该岗位的理想期望。只有当求职者能够承担若干项任务,并具有一定职务和责任限时,岗位才能生效。



Attention 小提示

可惜的是,职务说明看似如此简单,以至于某些企业在撰写招聘启事时也是寥寥几笔,没把它重点看待,正是由于缺乏准确的说明,所以许多企业招聘时老感觉不顺手,候选人与企业所需的人才偏差很大,最终招聘的人员并未真正适合岗位,工作效率低下。如果遇到这样的招聘启事,更要求求职者仔细辨别,企业浪费岗位薪水事小,自己浪费宝贵的时间和精力,走到了错误的职业方向就得不偿失了。

二、分析招聘启事中的要点

分析招聘启事?这对于大多数求职经验不够多的应聘者来说,的确听起来有点像天方夜谭。然而,招聘启事看似平平常常,实则包含了较多职场元素,求职者如果认真解析,就能得到更多对求职更有价值、更有帮助的信息。

1. 企业背景分析

学会主动了解和分析招聘企业是求职者需要迈出的第一步。从目前职场的需求来看,尽管大学扩招带来了一定的就业压力,但总体来说供求关系相对平稳,矛盾并非特别突出。然而,大家却常常发现人才市场中出现这样的怪现象:一边是就业率非常不理想的大学毕业生和找不到工作的就业人员,一边是花了很多精力和费用却苦于找不到人才的用人单位。排除用人单位眼高于顶的因素外,作为求职者,未能清晰分析公司背景资料,找准自身和企业需求结合点也其中的重要原因。分析企业背景时可着重几个方面。

(1) 企业文化

企业类型不同,文化差异较大,各岗位对人员的基本要求也不尽相同,例如外企需要相对活泼、冲劲更强的员工,国企则需要相对成熟稳重、踏实肯干的员工,事业单位则可能更需要一位多面手,能一专多能,适应不同岗位的需要。找准了这些因素,才能在简历中更好地去体现自己的性格特点,从而更合企业胃口。

(2) 企业经营状况

严格地说,由于我国人才市场相对并不完全规范,所以鱼龙混杂的可能性也比较大,一个待破产企业和一个世界 500 强企业完全可能赶在同一个招聘场合进行招聘。这时对于企业经营状况就应该仔细分析,该企业经营的产品是什么,目前经营状况怎样,在行业内的声望和口碑如何,竞争压力大不大……为什么分析这些?首先是求职者必须对自己的职业成长负责,尽量避免某些拖欠工资、恶意要求加班的非正规企业。其次了解企业的经营状况和压力,结合应聘岗位,更容易找到自我能力特点和企业需求的结合点,接下来分析该职位主要的工作职责,并在简历中突出企业的需求点,成功的几率无疑将成倍放大。

(3) 企业招聘人员背景



Attention 小提示

不论企业是通过报纸分类广告、招聘会现场还是求职网站发布招聘启事,求职者都需要仔细分析公司经营情况,一些不正规的企业其实只要小心观察,还是有些端倪可循,当然,这也需要经验的积累了,下面是几个最常见的例子。

- 招聘启事上并未刊登公司名称及住址,或明确表示不接受来电来访。
- 同一个招聘启事长期不断出现(尤其岗位要求很低,例如学工等)。
- 直接列出高额月薪吸引求职者(尤其是报纸上的分类广告,如高薪月入数万元等)。
- 电子信箱账号使用免费邮箱,甚至账号与企业名称等没有任何关系。
- 招聘启事上的联络电话是手机,没有留下固定电话。

大家千万不要误会,这里并非鼓励大家打听企业负责招聘人员的社会背景,通过投机取巧的形式获得工作机会,而是在可能的情况下,通过查询资料或拨打公司电话,获知自己的简历最重要的审核官是谁,以及其在公司中的岗位。这里一般有两种情况,中、小型企业负责岗位招聘的一般是该岗位的直属上司,他对于求职者最看重的是能不能马上上手工作,以减轻自己的工作压力,这可能要求求职者投递的简历上更着重于对该岗位的具体思考;而较大的国企或外资企业一般会由专业的人力资源部门负责招聘,由于他们没有直接的岗位压力,更多从公司整体人力资源协调性和储备上出发,所以更看重的是求职者的成长性、灵活性和适应性等方面因素,这时或许自我简历中就更应考虑突出这些重点。



Attention 小提示

无论何种情况下,切忌投递不同公司或不同岗位时采用同一份简历,也不要再在招聘会现场或招聘网站上走马观花一圈后马上挨个投递,这些都属于完全没经过分析思考的盲目行为,也是简历投递无效的最主要原因,这种模式下的简历没有任何人愿意认真审阅,所以求职者不仅获得成功的可能性很小,说不定还会被某些认真严谨的企业拉入求职者黑名单!

2. 岗位需求分析

岗位需求分析是大多数求职者都会做到的一步,它是指对应聘岗位所需的职业技能和职业素养的角度进行判断,在简历上表现出求职者具有符合应聘岗位要求的能力。举个例子,例如招聘岗位为房地产公司的策划人员。对于房地产开发公司而言,策划这个岗位要求应聘者要具备独特的思维,富有创意和激情,要能做好策划工作,首先必须能够策划好自己的简历,如果求职者如何能结合岗位需要创新的特点,在简历中体现企业喜闻乐见的基本要素就是重点。再例如目前很流行的岗位名词——储蓄干部。如果不能正确理解该岗位需求,恐怕大家连简历都不知道该如何写。储蓄干部事实上就是企业的一个大人才库,企业为了能够短时间内适应迅速发展,先将某些人才提前放在手中进行规范或培训,一旦有具体岗位缺少人手再迅速填上。如果应聘这样的职位,就必须在简历中体现诚实低调,甘愿成为社会主义“一块砖”的良好心态。

◎ 重庆富景文化传播有限公司

全兼职市场推广人员

电子邮箱: wangxin8098@126.com

发布日期: 2007-06-08

工作地点: 重庆市

招聘人数: 25

工作年限: 一年以上

薪水范围: 面议

职位描述:

工作经验: 1年以上

学历: 不限

薪水: 面议

职位要求及要求:

1. 性别、年龄不限, 具有市场销售经验
2. 为人踏实、敬业, 具备良好的沟通技巧及较强的独立工作能力
3. 勤奋进取, 具有一定的市场开拓能力
4. 一经录用, 待遇从优

看清招聘启事的岗位要求



南方规划设计

招聘要求及工作职责

招聘职位: 光纤通信专业
招聘人数: 1人, 男性
工作地点: 深圳市
岗位要求: 从事通信线路(光纤网络)、通信管道的勘察、设计和咨询等工作

岗位要求:

- 大学专科应届毕业生;
- 身体健康, 吃苦耐劳, 责任心强, 具有团队合作精神;
- 较强的沟通理解能力和良好的敬业精神及工作热情;
- 有较强的文字和语言表达能力, 有较强的学习能力。

公司简介

广东南方规划设计院有限公司, 前身为南方设计研究院, 成立于1998年, 是广东省高新技术企业, 注册资本1000万元。主要从事工程勘察、设计、施工、监理、项目管理、技术咨询、工程总承包、工程管理等业务。公司拥有雄厚的技术力量, 拥有一流的管理团队, 拥有一流的设备, 拥有一流的服务。公司自成立以来, 始终秉承“以人为本, 服务至上”的宗旨, 为客户提供优质的服务和产品。公司先后通过了ISO9001质量管理体系认证、ISO14001环境管理体系认证、ISO45001职业健康安全管理体系认证。公司先后被评为“广东省高新技术企业”、“广东省优秀企业”、“广东省优秀企业”等荣誉称号。公司先后被评为“广东省高新技术企业”、“广东省优秀企业”、“广东省优秀企业”等荣誉称号。

招聘要求中的学历要求往往是硬条件



Attention 小提示

解读招聘启事时最重要的就是分清“软”条件和“硬”条件之间的区别。虽然企业对所招聘员工的种种要求明确地体现在招聘启事上, 但对求职者来说, 明眼分辨“软”、“硬”条件才是正确之道。这里所指的“软”条件是招聘启事中有商量余地的, 例如常见的学历、户口、年龄要求等; 而“硬”条件往往是无条件遵循的, 例如专业要求、证书要求等。如果求职者在“硬”条件上完全符合, 只是“软”条件稍有距离, 也应大胆去应聘, 只要在简历中能详细有据地叙述, 求职是大有希望的。

3. 学历及证书要求分析

学历及证书要求是企业对求职者的基本要求, 但是某些企业过度追求高学历人才, 也的确是个误区, 例如某些企业在低级别的技术岗位上也要求至少本科生甚至研究生学历, 这就显得比较浮躁了。不过对于求职者来说, 如果真心仪这份工作, 又在学历上受制于这条“红线”, 就要求求职者结合自己条件和岗位需求, 进行仔细解读和咨询, 如果某个企业大多数岗位实际并非一定需要招聘启事中规定文凭才能胜任, 那么可以在简历中就必须重点写明自己对该职位的渴望及态度, 如果对方一口咬定以文凭定英雄, 那么该标准不达标的求职者空有一身武功也只能快速作罢, 一来节约时间提高效率, 二来也减轻招聘方的工作。同理, 在招聘广告中, 某些企业也会列出年龄限制、经验需求等要求, 不过这都不是绝对的限制条件。例如五年以上工程师的经验, 那么二、三年的资格也有可能被录取。同理, 关于年龄方面也是一样。

4. 薪资分析

对于薪资问题,要从几方面考虑。一方面现在在招聘启事中体现薪水的“诚信”企业不多;另一方面,大家一定要清楚,企业一般给予较高工资的岗位要么是技术部门,要么是能直接为企业创造价值的岗位,例如销售人员等。这些岗位的薪资一般不会体现在招聘启事中(销售人员一般采用底薪+提成模式,底薪可能会公布)。真正直接把薪资公布出来的是企业的辅助性岗位,例如行政、文秘,从薪资上可以分析得出什么结论呢?首先是该企业的薪资条件在同行中是否具有竞争力,如果高于平均水平,是否该企业对岗位要求更高,那么在简历中就应该体现出自己高于岗位能力的一面。如果低于平均水平,是否该企业对该岗位重视度不够,求职者应考虑在简历中明确提出自己的薪资,以维护自己的利益。当然,对于刚毕业或经验稍欠缺的求职者来说,一味紧盯着薪资是很短视的,由于自身能力上的欠缺,一定要注意自身职业的学习,提升自己的能力,而选择业内有实力、有特点的公司就业,对自己的职业学习、锻炼都有帮助,对求职者职业发展益处多多。至于薪资方面,只要能够维持自己的生活已经足够。



Attention 小提示

决定薪资多少的核心因素通常是求职者所体现的个人职业特点或特长。如果有办法让招聘方认为求职者的某些职业特长、优点是其他人很难具备或无法替代时,企业会超出你的岗位原工资标准来对待你。当然,除了关注薪资外,在招聘启事中还可以同时关注福利问题,例如企业是否解决三险一金(养老保险、社会保险、医疗保险和住房公积金)、是否提供双休、是否提供住房等问题,一个负责任的企业往往会将这些元素毫无保留地体现在招聘启事上,供求职者参考。这些要素求职者最好拿纸笔记录下来,在撰写针对该企业的简历时或成为重点参考。

5. 特殊说明的分析

求职者阅读招聘启事时,如果该职位有特别说明,例如规定了特别的应聘方法和录取方法,就需要格外留意,根据自身需求分析后定夺。某些企业由于自身需要的特殊性,往往会做一些特殊说明。例如最常见的特殊规定就是由厂方负责吃住,但要求求职者不得擅自离厂等,这些问题如果特别出现在招聘启事中,说明企业在进行特别强调,而求职者就应该仔细分析自己是否适合该注意事项了。

三、解剖招聘启事中的岗位要求

上文已经对岗位分析做出了一定的说明,但事实上那仅仅是开始的第一步。由于岗位分析关系到求职者最终是否能顺利进入该企业,所以求职者必须重视,而且必须对其进行认真剖析。这里的认真剖析是指——根据招聘启事列出用人单位的各项要求,并一一对照列出自己的情况进行分类:符合、基本符合、不符合。下面以一位市场营销专业的应届毕业生角度,来看一则招聘互联网企业招聘启事中的岗位要求。

网站策划专员 职责和要求:

- a. 广告、营销、新闻类专业；
- b. 半年以上工作经验或半年以上活动策划经验；
- c. 笔头功夫较好，能撰写策划方案以及广告软文；
- d. 有责任心、团队精神、创造能力；
- e. 欢迎广大应届毕业生实习。

互联网行业的“策划专员”实际是一个比较新的岗位，它根据目前互联网行业需要吸引眼球而设立，设立初衷是非常明确的。所谓策划，在招聘市场上能看到五花八门的解释，包括什么产品策划、运营策划、频道策划、主策划、执行策划、策划专员等等，对所招聘职位的要求也是各不相同，即使名字是一样的职位，对其技能要求也能相差甚远，为什么呢？其中主要原因是因为招聘公司对职位的需求有的是专向的，有的是广泛的。什么意思？就是说，因为公司大小不同，有时应该是两个或多个职位的工作，两种或多种类型的人来做的事情，企业只招一个人，并要求他样样精通，这种情况在市场上太普遍了，尤其是针对策划这个职位，而且由于策划人员在不同公司拥有不同的地位和权力，导致对其素质技能要求也相差甚远。

对于作为应届毕业生的求职者来说，首先应该分析网站策划专员的具体工作，这个职位是干什么的？相应的工作者到底应该具备什么样的素质和技能？目前好像没有哪个大学专门在计算机系中开设网站策划这个专业，而市场营销中的策划往往又跟互联网风马牛不相及，专业跨度仍然较大。所以可以这样理解，“策划专员”在工作定位上比较模糊，可能偏营销、也可能偏向于传统策划，没有一个特别明确的定论。这就要求求职者进一步分析企业情况，网站策划专员在该企业属于什么部门？该部门编制如何？分工是细是粗？不要问该如何得到这些信息，通过网站或电话平台，得到这类信息的可能性超过90%，只是看求职者是否有心去查询而已。

然后再分析招聘启事中的职位要求。从这五条要求中可以看出，以第二和第三条要求为主，企业在该岗位的招聘目的是锻炼培养，这从招聘启事中对于策划中最重要的案例要求决口不提，只提到有经验者皆可报名就可明显看出。这里要特别注意的是第二条的写法。企业并没有特别强调工作经验，也就是说，这里的经验并非一定是实际的策划工作经验（有当然更好），而是更广义的经验范畴。求职者哪怕在学校组织过一次活动，不也算“经验”？看到这里，虽然求职者不能妄自菲薄，可也完全没必要过于自卑。

接着就可以根据职位需求细化简历要点了，首先简历中应该体现自己的身份——应届毕业生，并在简历中根据“经验”和“笔头功夫好”两个词大做文章。经验方面可搜肠刮肚想出自己在校时的活动策划、组织经验（当然组织寝室同学一起出去网吧游戏等拿不上台面的事情可以放弃），并按思路整理后就可可在简历中仔细包装，而在“笔头功夫好”上，一方面时刻提醒自己简历上千万不能有错别字，语句通顺流畅，另一方面想想自己是否有文章在各种刊物上发表等。

当然，最后要说明的是，选择岗位的大前提是选择行业。比如例子中的策划岗位，可能属于高风险高成长性的互联网行业或房地产行业，也可能属于低风险低收益的传统行业。这

188shop.com
鸿涛招聘

鸿涛电讯
HTTP://WWW.188SHOP.COM

Job
2007
New life, New choice

人才加盟热线:0755-83203104



绝对高薪 挑战自我

虚位以待:

1. 拓展经理6名 (具备狼性,敢来就有机会录用)
2. 电子商务专员8名 (可考虑应届毕业生)
3. 现场导购人员6名 (气质高雅,有数码产品销售经验优先)
4. 网页设计师2名 (有2年以上工作经验,有较强的设计能力)
5. 软件工程师1名 (有1年软件开发工作经验.net方向)
6. 手机专家1名 (热爱手机,深入挖掘手机的使用技巧)

以上人员需要:团队观念强烈,敢于承担责任,公司会提供一个公平、公正的、成长性好的工作环境给大家,让大家快乐工作,工作快乐;对工作有特殊贡献的员工,公司将给予巨额分红。



鸿涛电讯 (www.188shop.com)
地址:深圳市华强北路华强大厦1103室 邮编:518031
联系电话:0755-83203104

电子商务中的一些新岗位

时就要根据自己的职业规划进行对比,哪类行业与自己的规划更加符合。这里可以主要注意以下几个方面,例如工作内容,能学到的具体技能以及朋友圈子。打个比方:比如选择技术岗位时,可能面对IT业和传统制造业。IT行业中明显可以学到更多的专业技能,薪水也相对很多,但是由于工作很忙,所以朋友圈子很受限,社会关系会大打折扣,这时就最好能够和这个行业的从业者有一些实质的接触,才能够更好地了解工作的内容。选择制造业中的技术岗位也是如此。

好了,看过以上介绍,相信大家对于招聘启事已经烂熟于胸,从第一步开始,大家已经领先于其他求职者,下面就从招聘启事中读懂的内容马上放到简历中去吧,这样才能使自己在招聘官面前足够“闪亮”。



Knowledge 小知识

岗位分析 6W2H原则

6W2H原则是国外岗位分析中一种比较理性的原则,对于国内求职者也有很大的参考作用。6W2H原则是指岗位分析应该从八个要素着手,6W即WHO:谁从事此项工作,责任人是谁,对人员的学历及文化程度、专业知识与技能、经验以及职业化素质等资格要求。WHAT:做什么,即本职工作或工作内容是什么,负什么责任。WHOM:为谁做,即顾客是谁。这里的顾客不仅指外部顾客,也指企业内部顾客,包括与从事该职务的人有直接关系的人:直接上级、下级、同事、客户。WHY:为什么做,即职务对其从事者的意义所在。WHEN:工作的时间要求。WHERE:工作的地点、环境等。2H即HOW:如何从事此项工作,即工作的程序、规范以及为从事该职务所需的权力。HOW MUCH:为此项职务所需支付的费用、报酬。

第二章 精雕敲门砖——HR 的建议

简历，是求职者和企业的第一次对话，也是能为自己争取后续更多机会的最大筹码，其重要性毋庸置疑。然而可惜的是，大部分求职者却仅仅将简历定位于自己的基本介绍信，理所当然地认为把自己的基本情况介绍清楚就够了，却未研究到面试官——人力资源主管的看法和心理，以致往往自我感觉良好，却被面试官随手打发。正所谓知己知彼，方能百战百胜，在撰写简历时，需要时刻记住——简历应以赢得面试官最短时间内的认同为根本原则。而本章，就从人力资源主管的角度出发，帮大家分析怎样的简历才能打动对面那位冷酷的招聘官。

对于一个专业的人力资源人员（注：以下简称 HR）而言，从得到简历的第一刻起，就做好了人才筛选的准备。筛选，筛选，先筛后选。HR 毕竟也是有七情六欲、喜怒哀愁的普通人，面对每天林林总总成千上万份简历，即使耐性再好的人，也会先大面积砍杀一批格式随意马虎、不严谨、不诚信的简历。严谨和诚信还需要 HR 们动动脑筋考量一番，而格式随意马虎的简历，HR 几乎第一眼就能揪出来，直接扔掉——没错，不是放在一旁，也不是待会再看，而是没有半点犹豫、也没有半点仁慈地扔掉，至于其中有没有错杀好人，或许一辈子他们都不知道，也不想知道。所以，大家如果不想错当冤大头，就千万要注意简历的必要规范，顺着标准模式走，至少让 HR 挑不出“长相”上的刺儿来。

一、简历规范——关键要素得齐全

求职者首先要明白，简历是什么。这个问题听上去有点“白痴”，但是许多求职者还真是没弄明白。简历应该是用人单位对求职者的第一印象，也是为求职者赢得面试机会的关键。所谓简历，就是求职者的简单履历，请注意“简单”二字，它是用来传递个人信息的，将自己成功推销给用人单位，而不是你的自传或者家史，最大要求是简洁精练，淡化感情成分和主观色彩。此外，许多缺少经验的求职者（又以应届毕业生居多）不太明白简历和自荐信（求职信）的区别，将其混为一谈。这也是撰写简历时需要特别规避的。



Knowledge 小知识

自荐信（求职信）与简历的异同
自荐信（求职信）与简历间既有相同的内容，也

个人简历

姓名	张雪峰	性别	男
政治面貌	预备党员	民族	汉族
出生年月	1984年10月	籍贯	河南 浚县
婚姻状况	良好	身高	175cm
学历	本科	学位	学士学位
专业	计算机科学与技术	专业方向	软件设计
学制	四年	毕业院校	华北水利水电学院
联系方式	电话: 0371-88888888 / 0371-88888888 E-MAIL: baboyzb@163.com		
性格特点	诚实守信 勇敢自信 有干劲 热爱读书 热爱新鲜事物 热爱运动 为人友善		
特长爱好	喜爱文学、音乐、较为擅长篮球、足球、热爱运动、乒乓球、台球。		

求职意向

寻求全面的培训计划和良好的企业文化。
可从从事软件、web 开发及相关工作。
*寻找与专业相关的工作！

求职理由

*有开阔的个人发展空间和实现自我价值！
*相信我的责任心和热情会为我带来共同的成功！

专业课程

C/C++ 程序设计课程、Visual FoxPro、数据库系统、数据结构、算法分析、计算机组成原理、计算机图形学、编译原理、汇编语言、操作系统、Windows 操作系统、
*熟练掌握 C++ 进行程序设计、熟悉 VC++ 可视化编程。
*掌握 JAVA 基本网络编程技术和 MySQL 数据库设计以及两者配合应用。
*精通 AJAX 异步脚本技术以及 XML 应用、熟练运用 JavaScript 脚本语言。
I、2003-2004 第二学期 学生成绩管理系统 (Turbo C)
II、2004-2005 第一学期 工资管理系统 (Visual FoxPro)
III、2004-2005 第二学期 停车场管理系统 (Visual C++)
IV、2004-2005 第二学期 数据库管理系统 (Visual C++)
V、2005-2006 第二学期 小型数据库系统课程设计 (Visual C++)
*2003-2005 年加入艺术团 参加运动会开幕式以及大型晚会多次演出！
*2003-2004 年参加院记者团 担任记者并编辑工作出报多期《大学生通讯》
*2003-2004 第一学期院三等奖学金 *2003-2004 第二学期院三等奖学金
*2004-2005 第一学期院二等奖学金 *2004-2005 第二学期院三等奖学金
*2005-2006 第一学期院三等奖学金 *2003-2004 学年校文明学生称号
任职情况
*2004-2005 学年担任生活部部长

工作经历

*06 年 7 月-10 月参加网络信息平台的开发，通过参与对后台数据库控制页面与数据库的设计、掌握基本的 JAVA 网络编程、MySQL 数据库操作、熟练运用 AJAX 异步脚本技术以及运用 Photoshop 进行 UI 设计、熟悉 UML 建模设计方法。

常见的个人求职简历

有根本的差别。相同的内容是两者都要包含你的个人基本信息，不同之处是两者的形式上不同，自荐信（求职信）是以书信格式为形式，有抬头称呼，有内容，有落款，有年月日，除此以外，自荐信（求职信）还必须包含证明用人单位聘用你的充足理由，这需要你充分掌握用人单位的基本信息，并且在分析你是怎样适合这家单位这个岗位后，能得出如被聘用对双方都有利的结论。一般来说，自荐信（求职信）应包括个人的基本情况和用人消息的来源。个人的基本情况包括姓名、性别、年龄、政治面貌、就读学校、专业等等，最好将个人基本情况打印附在信后。为使对方增加直接印象，最好附有近期照片。说明用人消息的来源有时候也很必要，比如通过看招聘广告等。假如不知道对方用人的信息，也可写一封自荐信（求职信）投石问路。但是一定要表明你对该单位的印象，表示希望到该单位从事某种工作的愿望。

按照 HR 的思维模式，规范合格的简历至少应该包括四部分要素，即求职者个人信息、教育背景、工作经历及对应聘职位的思考，才有让人坚持看完的冲动。让我们先来看看一个失败的例子。

尊敬的 XX 单位领导，您好：

首先感谢您百忙之中查阅我的简历。

只有不懈地跋涉，才能从沙漠走向绿洲，是我坚定的信念。大学四年，我刻苦勤奋，以二十一世纪大学生的标准要求自己，不断地从各方面发展完善自我，使自身成为一名时代要求的合格师范大学生。

我注重合理的知识结构的构建，广泛学习学科基础知识和技能、专业理论和学科前沿知识。在所修的三十多门专业课中达到三分之二优，在班级排名第五，从中练就了较强的创新能力和科学研究能力，同时，摄取其他领域知识来充实自身，广泛读书涉猎社会、思想、文化等各科各类内容，从中学会观察和独立思考，并系统性地辅修了汉语言文学专业，进一步增强了我的文学底蕴和修养。在 XX 学校实习期间，充分表现了较高的综合素质，赢得了实习单位的认可和好评。

大学四年，在担任班委，寝室长以及文学社编辑过程中，琐碎繁忙的管理工作锻炼了我的组织管理能力，培养了我脚踏实地、认真负责的工作作风，善于创新的工作思维方式，我以身作则，务实求真的工作原则，诚实宽容的做人原则以及工作能力赢得了师生的信任和支持。

XX 师大四年的培养和自己勤奋刻苦的努力，已使我成长为全面发展的大学生，在今后的工作和学习中，我将以自己对教育事业的无限热爱和执着，勇于创新合作的工作意识为基石，不断学习进取，成为一名创新型、科研型教师，将自己的教学个性渗透于课堂教学和管理工作中。

我坚信无悔于贵单位的选择，希望您能给我一个机会，我有信心、有能力证明：您将无悔于对我的选择！

此致

敬礼

自荐人：XXX

XXXX 年 XX 月 XX 日

附：个人基本情况介绍