

中国

杨光◎著

求职面试中的潜规则

500强企业求职成功者口述实录



今天，你还没找到好工作吗？ 听听求职成功的人和HR是怎么说的吧！

15名求职者真实口述

——揭露HR不会告诉你的求职技巧

8个成功进入IBM、通用电气、英特尔、中国移动、壳牌、克莱斯勒、艾默生等世界500强企业
2个成功进入腾讯、神州数码等中国500强企业

5个成功进入奥美广告、外交部、中央电视台、奥普逊顾问等著名企业机关
更关键的是，这些求职成功者原来都是普通学校、普通专业的普通学生！

15位招聘总监深入访谈

——揭示你不知道的求职面试潜规则

宝洁、IBM、方正、百合网等15家著名企业人力资源总监、招聘经理、职业规划导师专题访谈
——通晓求职潜规则，找到梦寐以求的好工作！

口述
实录



长江出版传媒

长江文艺出版社

新出图证(鄂)字03号

图书在版编目(CIP)数据

中国求职面试中的潜规则 / 杨光 著

武汉: 长江文艺出版社, 2013.3

ISBN 978-7-5354-6402-6

I. 中… II. 杨… III. 职业选择—通俗读物 IV. C913.2-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第024825号

责任编辑: 康志刚 吴庆

责任校对: 陈琪

封面设计: 异一设计

责任印制: 左怡 邱莉

出版:  长江出版传媒  长江文艺出版社

地址: 武汉市雄楚大街268号 邮编: 430070

发行: 长江文艺出版社

电话: 027-87679360

<http://www.cjlap.com>

印刷: 湖北新华印务股份有限公司

开本: 700毫米×1000毫米 1/16 印张: 14.5

版次: 2013年3月第1版 2013年3月第1次印刷

字数: 130千字

定价: 29.80元

版权所有, 盗版必究(举报电话: 027-87679308 87679310)

(图书出现印装问题, 本社负责调换)

推荐序 给求职者的中肯建议

百合网创始人 钱江

最近,杨光送给我一本书,让我给写序。我从来没有做过这样的工作,但我很愿意为这本书写序。这本书填补了我们学校教育中的一个重大空白。当我在美国读商学院的时候,还没有开学,学校就开始教我们怎样找工作了。但在我们的学校里,往往到毕业,不少学校还没有开始教学生怎样面对工作市场。一本书是不能全面解决这个问题的,但却是一个脚踏实地的第一步,对很多学生来说,是一个福音。我希望我年轻的时候有一本这样的书就好了,可惜杨光晚生了很多年。

这本书的结构也很好,有求职者的案例自述,有针对性的经验总结,有用人单位的访谈。让求职者能够从不同的角度看待问题,得出更全面的结论。

另外,最近很多年轻的朋友问我一些找工作的问题。“为什么有的同学,学习成绩不如我,但找到的工作却比我好?冶“为什么我觉得很好的工作,进去了却变得这么无聊?冶我上一次找工作也就是五年前的事,后来又做了几年老板,能够切实的从桌子 1 的另一边感受到面试的过程。这些问题让我觉得有必要把我的一些理解在这里和大家分享。

第一个问题,为什么学习成绩不好的却能够找到好工作?我觉得这个问题就体现了我们教育中的一个巨大的问题:过于重视教书,但却忽视了教学生怎样做人,尤其是忽视了教学生一些在社会中健康成长并充分发挥才干所必需的一些技能。其中一个最重要的能力就是从别人的角度去考虑问题,而不是从自己的角度考虑问题。这个问题对一些独生子女来说,就更突出了。比如,有这个问题的年轻人,你们是否考虑过,公司招聘中,到底需要什么样的人?你的成绩对于一个公司来说,意味着什么?从这个角度看问题,就很容易理解,对于某些技术性岗位,学习成绩相对更重要一些,而有的岗位就不是那么重要了。但是,如果你进一步从用人单位的角度考虑,你会发现,通过面试了解一个人很难,而所毕业的学校和学习成绩提供了一个简单有效的甄别手段。你如果理解了这个问题,那么能否找到一些更有针对性地解决方法,比如竞赛奖、一些证书、一些暑期工作经验?当你学会从用人单位的角度看待找工作的全过程,你的进步会是飞速的,你对这本书里提供的各类建议就有更深的理解了。

第二个问题,为什么好工作会变得无聊了?这体现了一个更深层次的问题:你知道你想要什么吗?英语有一个说法:Be careful what you wish for!意思就是说:“许愿的时候小心点!冶因为你的愿望可能变成现实,但那个现实是你真正想要的吗?很 2 多人随大流,出国、加入外企、争夺所谓最好的工作。但是,如果你连自己一辈子真正想要什么都没有仔细想过,你怎么知道自己的努力是在朝一个正确的方向呢?

一个简单的方法可以看出你是否对一个工作感兴趣:找有经验的人,把工作的缺点全列出来,然后最坏的结果列出来。拿回家,晚上对着这个列表看,假设这就是你得到的结果,如果你仍然不后悔,那么这可能真的是你想做的事情。我可以向你保证的是,你最坏的假设往往比现实还是要好一些。但是你如果真的想做这个事情,能够坚定地面对困难,知难而上,那么度过困难后的结果,比你最好的假设往往也要好不少。

最后再给大家两点建议:

1)选公司很重要,但更重要的是选老板。同一类公司往往有很大的相似性,但同一个公司内,不同老板的差别是巨大的。公司之间排名差几个对一般的人来说,是没有区别的,但你的老板,尤其是你的直接老板将决定你的发展空间。所以,在最终决定工作之前,最好见一下你的老板。

2)把找工作当成是一个人心灵成长的过程。阿里巴巴董事局主席马云说过:男人是冤枉大的。孟子也是把“苦其心志冶作为“天将降大任于斯人也冶的首要条件,而身体的吃苦反倒是其次。这对现在的年轻人尤其重要。

自序 我已全力以赴

很久以前了,我曾经在一家电台做过一段时间的节目主持人,所做的节目在年轻人当中非常受欢迎。

有一天,一个男孩子来找我,说是我的听众,大学毕业快一年了,还没找到工作,想让我帮帮他。也许在他看来,一位小有名气的节目主持人,给他介绍一份工作应该是不成问题的。

我很明白地告诉他,很抱歉,我没有这样的能力。他很失望,寒暄几句后即告别离开了。他很瘦很高,十一月的天气里只穿着一件薄夹克,在大风里缩着身子——那样的背影,将一个初涉世事的男孩子的无助和彷徨表达得清清楚楚,也深深打动我的心。我急于要给他一些安慰,便走上前去,拉住他的胳膊柔声说:“天这么冷,你应该多穿些衣服。冷我的温和,让他一直努力伪装的坚强在瞬间瓦解,他的眼圈红了……”

之后不久的一天,我上班经过传达室的时候,看见好大一束红玫瑰在静静地等着我,花间的卡片上写着:“还记得我吗?那个求你帮助找工作的男孩!只是想告诉你,我已经找到自己喜欢的工作了。这束花是我用自己第一个月的工资买的。谢谢你的善良,祝你快乐!”

我不知道,多年以后,我决定写这样一本书,和我收到的那束红玫瑰有没有关系?

写作这本书的过程,最大的收获是由此结识我的受访者。他们的出色、新锐、开放和阳光,给我留下了深刻的印象,让我相信好工作不是平白无故地掉在他们头上的,也让我一再地感慨:啊,原来我已经老了吗!

在对受访者的选择上,我刻意没有选择北大、清华之类的名校毕业生,这完全是因为我个人的价值取向——王侯将相,宁有种乎?我从不信仰任何名牌和出身,我只信仰踏实的努力、顽强的意志和梦想的力量。而这些受访者们的求职经历很好地证明了这一点。希望他们的经历,也能够让那些来自普通大学的毕业生们多一些自信和勇气。

不过我事前完全没有预料到的是——这是一份如此艰难和繁琐的工作!尤其是在采访、写作的过程中,我的健康状况非常糟糕,经常感到不明原因的剧烈眩晕。那时候我最担心的事情是自己会在受访者面前晕倒,所以每次出门采访前都要为此在内心虔诚祷告。记得有一次,当我克服着阵阵袭来的眩晕做完了一次采访之后,在听录音时却发现不知道是什么地方出了问题,所谈的内容一句也没有录上。我的情绪彻底崩溃,那一天,我坐在午后寥落的 SPR 咖啡店里,趴在桌上哭了整整三个小时。

然而即便是在哭泣的时刻,我内心的信念也没有动摇,那就是:既然我已经决定做这件事,那么不管怎样,我都要完成它。

好的,现在,我终于完成了它,可是我的内心丝毫没有感受到完成一项工作的放松和愉悦,

相反我是那么的遗憾。我总是想:如果我的时间再宽裕一些,精力再充沛一些,那么这本书不会像现在这样在我看来存在着许多原本可以避免掉的不足。这遗憾如此真切地纠缠着我,分分秒秒不肯稍离。或许,我唯一能用来安慰自己的理由是:在当时的情况下,我已全力以赴。

如果我的努力能够给那些求职的年轻人哪怕是一点点的帮助,我会感觉非常值得。

感谢长江文艺出版社的编辑吴庆——你的专业和敬业给我留下深刻的印象。

感谢钱江先生为本书作序——愿你闪亮的大光头能够给所有阅读这本书的人带来好运。

感谢我亲爱的朋友们:小雨、博阳、李钊、谢露露、华军、雪芹、钱卫、张军——如果没有你们所给予的有力、有效的帮助,我一定哭了不止那一次。

最后我要特别感谢本书的受访者——感谢你们愿意将自己宝贵的求职经历与更多人分享,从某种程度上来说,你们才是这本书真正的作者。

中国求职面试中的潜规则

目录

面试中的潜规则：面试达人“试”出来/1

口述者：林冬晨，北京航空航天大学毕业，2012年进入艾默生

人力资源总监说：我们喜欢的是正常人，而不是超人

受访者：英泰国际集团公司人力资源部总监史枫蔚小姐

求职中的人脉潜规则：找工作必须投简历吗？NO！/18

口述者：江瑾琳，南京师范大学毕业，2011年进入奥美

职业规划导师说：如何克服求职时的不自信？

受访者：全球职业规划师王占军先生

“专业对口”的潜规则：学国际政治的我却进了IBM/30

口述者：王博阳，国际关系学院毕业，2011年进入IBM

人力资源总监说：我们会特意招聘一些不是专业出身的人才

受访者：IBM大中华区人力资源部总监郭希文女士

跳槽中的潜规则：“劈腿”还是“裸奔”？这是一个问题/43

口述者：赵金麟，吉林大学毕业，2011年进入神州数码

人力资源经理说：职场新人必须作哪些调整和转变？

受访者：宝洁北京市技术有限公司人力资源部经理郑云端先生

简历中的潜规则：“坏简历”差点害了我/57

口述者：王建平，北京邮电大学毕业，2011年进入摩托罗拉

人力资源经理说：我们一份简历只看30秒钟

受访者：北京掌中无限信息技术有限公司人力资源部经理丘文娟小姐

学历中的潜规则：自考生都能进500强，你还等什么/80

口述者：马征，北京联合大学(自考)毕业，2012年进入壳牌

人力资源经理说：相对于学历，我们更重视能力

受访者：北大青鸟集团人力资源部经理高群女士

求职中的人脉潜规则：圈子对了，好工作就来了/92

口述者：吴晓晓，湘潭大学毕业，2011年进入中央电视台

人力资源经理说：我们非常喜欢熟人介绍的求职者

受访者：百合网人力资源部经理陈爱想小姐

职业规划中的潜规则：腾讯副总裁请我去工作/104

口述者：李钊，北京工业大学毕业，2011年进入腾讯

招聘经理说：适合“你”的工作才是最好的工作

受访者：北大方正研究院人力资源部招聘经理庞和小姐

国企求职中的潜规则：国企的招聘和外企一样/119

口述者：隋渡，北京邮电大学毕业，2011年进入中国移动

人力资源总监说：国企面临人员交替，给年轻人更大空间

受访者：民航华东空管局人力资源部总监助理辛海浪先生

考公务员的潜规则：公务员招聘其实没那么“黑”/134

口述者：陈璨，国际关系学院毕业，2011年进入中国外交部

公务员考试专家说：考公务员有很多技巧

受访者：新天地公务员研究院高级咨询师向静小姐

职业选择中的潜规则：不如去做“星探”吧/147

口述者：赵轩，首都经贸大学毕业，2011年进入奥普逊

人力资源经理说：新兴职业最适合年轻人

受访者：奥普逊(北京)顾问有限公司人力资源部经理庞勇先生

“学校背景”中的潜规则：二本院校生也能进世界500强/160

口述者：闻宾，北京科技信息大学毕业，2011年进入通用电气

就业指导专家说：学习成绩无法决定职业好坏

受访者：清华大学就业指导中心主任欧阳沁先生

实习中的潜规则：实习是最好的职业规划法/173

口述者：张蕾，人民大学毕业，2012年进入戴姆勒·克莱斯勒

招聘经理说：实习的最终目的是在心态上完成从学校到职场的转变

受访者：北京方正国际软件系统有限公司人力资源部招聘经理王梓妍小姐

海归求职的潜规则：很多企业对雇佣海归有顾虑/189

口述者：王子恩，加拿大多伦多大学毕业，2012年进入英特尔

海归就业指导专家说：两种“海归”更受欢迎

受访者：资深媒体人、海归研究学者陈海先生

超越求职潜规则：找工作不如“造”工作/202

口述者：申俊，中国农业大学毕业，2005年开始创业，北京青创联盟科技有限公司总经理

创业导师说：创业需要一个好心态

受访者：北京大学学生创业中心主任助理段超先生

面试中的潜规则：面试达人“试”出来

口述者档案：

林冬晨，男，22岁，北京人。2012年7月毕业于北京航空航天大学自动化学院自动控制与信息技术专业，同时进入艾默生网络能源有限公司担任销售工程师。

可能许多大学生到大三的时候都会有一个迷惘期吧，大三了，要怎样计划毕业之后的人生呢？是出国？是考研？是找工作？记得那个时候我足足思考了有半年，举棋不定。首先被我否决掉的是出国，因为没有把握的因素太多了——能不能申请到一个好学校？申请到好学校了能不能申请到奖学金？如果申请不到，家里是否能承担得起这样的经济压力？其次被我否决掉的是考研，那时候我已经清楚地知道我不喜欢自己的专业，如果报考其他专业的研究生，是不是能考上呢？还是一件很冒险的事。

那么剩下的就是找工作了。我仔细分析了一下自己的优劣势，我最突出的优势就是表现在校园活动上。早在大一的时候，我就在全校新生中发起过一个“爱心干细胞”的活动，号召大家捐献造血干细胞，后来这个活动办得非常成功，在全校的班集体活动评比中获得第三名。上大二的时候，我又参加了学校的乐团，担任电声乐队的队长，兼吉他手和主唱，专门翻唱平克·弗洛伊德的歌曲，还开过演唱会，拥有不少“粉丝”。我的劣势也很明显，就是我没有实习经历，当时快暑假了，是实习最后的时机，再不抓紧就来不及了。

我没想到第一份实习这么难找，投了有几十份简历，竟然一个回音都没有。我每天都像热锅上的蚂蚁一样，患得患失，自我怀疑。但是我知道已经决定的事情就不要轻易改变，如果这时候我还在动摇，还想重新选择，那么结果很可能就是我什么也做不好。我到处找人找关系，看看能不能帮我获得一个实习的机会，我相信只要第一步迈出去了，第二步就好办了。

有一次，我帮助一位同学买火车票，可是火车票买到以后他又不要了，我就在网上发了一个转让的帖子。后来有一个明基电通的人找到我想买票，我一听他说是明基电通的就很兴奋，我想能不能通过这个人找到一个实习的机会呢，于是我主动提出来给他把票送过去，借这个机会向他提出可不可以帮我推荐一下。那个人很热心，将他们领导介绍给我。后来我虽然没有得到那个实习的岗位，但是我觉得自己这种善于发现机会、抓住机会的意识还是挺好的，俗话说“宁叫做过，莫叫错过”，如果你不去勇敢尝试，机会即使砸到你的脑袋上，还是会错过的吧！

那一阵子我给家里所有的亲戚打电话，问他们有没有这样的关系，不需要是多大的企业，也不需要是多么体面的职位，只要能让我去实习就行。后来我的一个亲戚说：没准我还真能帮帮你，我有一个朋友在施耐德电器（中国）有限公司工作，听说正在招聘实习生呢。后来我就是通过这层关系去了施耐德。在施耐德实习期间，我第一次接触到了销售，发现自己非常喜欢这样一个职业，就是说工作的时候并不觉得是在完成某项任务，而是在享受一种乐趣。也就是在实习期间，我确定了要将销售作为自己将来要从事的职业。

在施耐德的实习结束以后，我正式开始自己的应聘历程，每一次面试机会都不放过，即使是我完全不感兴趣的工作，只要接到面试通知我都去。我就是想锻炼自己，积累经验。这就像考试一样，考得越多你就会越放松。事实证明我的这种做法是正确的，后来我参加艾默生网络能源有限公司的面试，整整六轮，并最终战胜近 400 名竞争对手，拿到 Offer，我想是和我这段时间的密集面试有关的。

现在回想起参加艾默生的面试过程，还是很激动的。整个过程非常精彩，每次给别人讲述的时候都给予我很大的快感——

在大学里流行将一对一的面试称为“单殴”，将集体面试戏称为“群殴”。很多人会很不喜欢“群殴”这种形式，因为要在毫无准备的情况下，和一些完全不认识的应聘者相互合作，非常考验人。这种面试形式也被称为“压力面试”。在艾默生的第一轮面试就是“群殴”，上面坐着三位面试官，下面坐着 15 位应聘者，面试内容是自由演讲，面试官发给每个人两张纸，要求每个人在纸上写下自己的学校、姓名以及自己最感兴趣的一个话题，再交给面试官，然后由应聘者从这些纸条里随机抽取，先作一分半钟的自我介绍，再就自己抽到的话题进行一分半钟的演讲，如果你碰巧抽到的是自己感兴趣的话题，必须要换掉，如果发言超时，会被打断。由应聘者自己举手发言，谁先举手谁先来。因为我想这种时候自己应该表现得主动一点，所以我是第二个举手的人。自我介绍的部分我采取的是稳妥的方式，就是简单地介绍了一下自己的背景和特长，基本上是对简历的一个概述。现场演讲部分我抽到的题目是：怎么才能做一个好的销售？我认为演讲最忌讳的是思维混乱表述不清，所以我分了三年来解答这个问题，一是自身能力，二是专业技能，三是对这个职业的热爱。我自我评价第一轮面试表现平平吧，在 15 位应聘者中也就算是中等。当然也有比我表现还差的，有一位男生，自我介绍说得挺好的，但到了演讲时，大概抽到的那个题目不是他所擅长的，支支吾吾说了两句之后就说不下去了，他自己说：“算了，我看我直接 Pass 算了。”

第一轮面试之后我的感觉很不好，有一瞬间被淘汰的预感已经非常强烈，但是第二天我就收到了进入第二轮面试的通知，真是非常大的惊喜。有了这一次小小的成功，我面对第二轮面试的时候心理上已经沉着多了。

第二轮面试的内容是辩论赛。一共 12 位应聘者，分成两组，一组是正方一组是反方。每组分别有一位同学担任立论和总结陈词，其他几位属于自由辩手。辩论的题目是：1 愚公移山是否值得；2 五一黄金周是利大于弊还是弊大于利。我们这一组是反方。有 10 分钟的准备时间。

我们这一组的人很快就达成共识，那就是面试官采用辩论赛这种形式，绝对是醉翁之意不在酒，他们并不是真的想考察我们的辩论技巧怎么样，除了口才、思维敏捷度之外，他们真正看重的是团队合作能力——如果只是你一个人出尽风头，那还要一个团队干什么呢？所

以我们事先就说好在队友发言的时候，不要抢话，要让组里的每个人都有充分发挥自己的机会。在后来的比赛中我们这一组基本遵守了这一原则，并且在队友发言的时候，如果其他人有什么出彩的想法，就写在纸条上悄悄递给他。我想我们的表现一定给面试官留下了深刻而良好的印象。这一轮我的个人表现也很出色，我毛遂自荐担任了立论，在正方陈述完自己的观点之后，我先逐条批驳了他们的观点，然后从工作效率和工作方法的角度阐述了我方的观点。我的立论很成功，记得比赛结束以后，对方的一位队员由衷地对我竖起了大拇指。我很顺利地进入了第三轮面试。

第三轮面试的内容是案例分析。12 位应聘者分成两组，给每个组一个具体的项目，由各组自己选出项目经理，再由经理根据项目情况具体分工，有做市场分析的，有做客户公关的，每个人要根据自己的职责赶紧去思考该做哪些具体工作，然后小组向大家做一个大概五分钟的推介，介绍你们这个组准备怎样执行自己的计划，最后能达到一个什么样的效果。准备时间大概 10 到 15 分钟。

我被安排的职位是客户公关，这时候我的心态已经很放松了，有一种愈战愈勇的感觉，整个人自发调整到一个非常高昂的应战状态，就像心理学上所说的“高峰体验”，于是整个面试就变成了难得的享受。这一轮我的表现异常出色，我提出了两个非常新颖的理念：一个是捆绑招标的理念；另一个理念是在面对不同客户的时候，我们要有不同的公关原则，比如一般的中层领导，他们可能不愿意会见底层的销售人员，那么我就可以请我们高层的销售领导去和他们谈，我觉得这个想法是他们比较欣赏的。当时我提出这两个理念的时候，我们同组的成员并不是很认可，但是我努力说服了他们。当我们组长向大家去阐述我的理念时，我的手心里全是汗，浑身发凉，真的有很大的压力。最终，我们这个组还是凭借我提出的这两个理念获得了面试官的好评。一般来说，面试官是很少在面试的过程中评价某个应聘者的具体表现的，但是那天我们组的推介完成之后，面试官说：这个小组有一个很强的客户公关。我理所当然地进入了接下来的又三轮面试。

应该说面试进行到这里，每个应聘者的结局差不多已经注定了。这三轮面试很简单，是在同一天进行的，每一轮也就是 5 到 10 分钟。首先是销售主管的面试，主要是根据你的简历对你这个人做一个深入的了解。这时候差不多已经不需要太多的面试技巧，你将自己真实地展现出来即可。接着是销售总监的面试，他会现场给你一些题目，比如说要你花一分钟的时间用英文来描述一下这间屋子，主要是了解一下你的英文能力。最后是人事部经理的面试，他主要问的是一些实际的问题，他想知道你对未来有什么样的职业规划，想不想读 MBA？有没有女朋友？家里是个什么样的状况？会不会影响工作之类——我觉得所有这些问题你都不要撒谎，实话实说即可。至此，六轮面试全部结束。

一个星期之后，我如愿以偿，拿到了艾默生的 Offer（录用通知），我的面试经历也被许多同学津津乐道。最近这段时间，常常有学弟学妹来向我讨教求职秘诀，我都毫无保留地告诉他们，但是同时我也想说：最适合你的秘诀，还需要你自己在一次次面试中去发现和总结，我相信每个人都会找到适合自己的秘诀。

我的求职经验

面试时最重要的一点是要注意细节。

我在面试时注意到很多细节，比如在别人发言的时候，你要专注地听，不要喝水；别人发言结束时，很有礼貌地鼓掌；从座位上出来之后，要将椅子放到桌子底下，以免影响其他人等等……这些细节都要注意到。

每个企业都是不同的，有着不同的做事风格和企业文化，像艾默生公司，他们喜欢沉稳、有头脑、有想法、团队意识强的员工。我之所以能进入这家公司，并不是我能力有多强，而是我正好适合这家公司。事实上在面试的时候，有一些表现非常优秀的应聘者，最终却未能通过，原因可能是这些人的个人能力很强，太注重自我表现了，艾默生会觉得这些人不太适合他们公司。但是有一些企业比如宝洁，他们就喜欢这种个人能力非常强的。所以说想进入什么企业不能强求，如果你为了进一家企业，就迎合他们，按照他们喜欢的员工样子去包装自己，那样你将来即使进去之后也会很累的，因为每个人的性格都是不一样的，不适合就是不适合。我觉得和工作单位之间最好是彼此适合，即使你被一家企业拒绝，也并不代表你不优秀，而只是你不太适合而已。

面试时候的着装，如果你和我一样是应聘市场部的话，那着装最好严肃一些。我就是一身西服，领带的颜色不要太扎眼，总的来说整洁得体就好了。如果你穿昂贵的名牌服装，给人感觉反倒不好，人家会想：你穿得这么好，还来我们公司干吗？

投简历时应该尽可能多投，一流的公司或者一般的公司都试一试，不要只盯着那几家好公司，一棵树上吊死。我只投了 20 多家公司，还是太少了。也不要太挑三拣四，比如这家公司老出差我就不想去了，或者说这家公司办公地点不好我就不想去了，我觉得年轻人嘛，未来还很长，没必要现在就计较太多。

简历要不断地改。

投简历之前要好好看招聘方的要求，了解他们最需要的是什么，然后根据这些需要来修改、调整自己的简历。你拿一份简历去投一百家公司，最后成功的还是那些这份简历所适合的公司，其他公司是不会对你感兴趣的。比如你应聘的是销售，你的简历里只是把自己参加一个技术项目的成绩写得特别详细，这对你应聘成功是没什么帮助的。

外企看重的不仅仅是一个员工的能力怎么样，他们非常看重性格，即使是技术人员，他们也会选择一些性格上具备亮点的。美国企业喜欢的员工基本上是这样的：具备团队意识，而不是员工个人多么鹤立鸡群，他们喜欢一群有能力的人和谐地结合在一起，认为那样发挥出的作用更大；他们对于你现在的的能力不是最看重的，而是更看重你的潜力，即你将来能具备什么样的能力；他们非常看重员工对于自己所从事的工作的热爱。

我给求职者的建议

多参加一些活动，不一定要很多，但是一定要做得很深入很精彩，在活动中成为不可或缺的人物，也让所参加的这些活动成为你经历中的一个亮点。而不是参加很多活动，每一个都如蜻蜓点水，但是最后什么都没做成，也没有学到什么东西。

多了解所学专业的行情，多向身边的朋友请教求职的经验和教训，多认识人多接触人，以获取更多的信息和资讯，来决定自己要做什么，尽早做决断也可以尽早做准备。开始的时候可以不断地去调整自己的目标，但是慢慢就应该确立自己的目标，一旦确立就不要轻易放弃。像我的一些同学，本来决定考研，但是听说谁找了一个好工作，心马上就乱了；还有些人听说外企不错，立马也想去外企，也不管外企是不是适合自己，这都是非常不可取的。

人力资源总监说：我们喜欢的是正常人，而不是超人

受访者：英泰国际集团公司人力资源部总监史枫蔚小姐

杨：先简单介绍一下一般公司面试的流程吧。

史：第一步，要填一份面试登记表。最好能填的内容都填上，不要留下太多空白，因为我们也希望了解你更多的个人信息。另外，我们的表格上会有一栏是“期望薪水”，你填得越高，我们很可能会因此而放弃你，如果你填得太低，我们心里会画一个问号：他怎么要求这么低呢？其实最好的方法就是你在应聘前，要对自己应聘的职位的薪水行情做一个了解。

第二步，主考官问问题之前，会让你做一个简单的自我介绍。做自我介绍时切忌啰嗦，简单明了，另外把你渴望让主考官知道的闪光点，在自我介绍时就铺垫出来，主考官会就这个问题再向你提问的。

第三步，面试官开始提问。可能会问到你在原公司的离职原因，你在那里都做了些什么？通常我们最不喜欢听到的离职原因是：我和那家公司的主管在这个项目的问题上意见不合。因为这个原因是你在哪个公司都会碰上的，你在我公司也会碰到，难道你也要因为这个问题离开我们公司吗？要知道面试官问的所有这些问题，看重的可能都不是答案，而是你回答问题的思路。你的思路一定要是清晰和正常的。

第四步，最后我们会说：我们会在五个工作日内给你答复。一般过了三四天之后你可以主动打电话给人力资源部门询问一下面试结果。在你打电话的时候，不要挑一天当中最忙的时间，比如上午，一般下午四五点钟会是一个比较适合的时间。询问时要表述清楚，可以这样问：请问是史小姐吗？我是××天来应聘××职位的××，不好意思打扰一下，我想询问一下我的面试结果。

杨：在您平时的工作过程中，发现现在的求职者在面试过程中常犯的错误有哪些？

史：有这么几种：一，不作准备。首先很简单的，面试官会让你作一下简单的自我介绍，有些应聘者一点不作准备，他会从自己小学在哪里读的开始说起……其实大学生也没什么过多的工作经历，简单明了就可以。还有你必须要在你的自我介绍中凸现一些个人的闪光点，好让我有兴趣能够再问你问题，有些人做完自我介绍以后，让我觉得实在没什么可问的。这些你最好做一些准备。而且你去面试的时候，最好上网站了解一下所应聘的这家公司的具体情况：这家公司是做什么的？所应聘的职位是做什么的？我曾经遇到过一位应聘者，我们已经明确地告诉她我们招的是财务人员，但是她介绍了很多自己在行政方面的工作经验，这基本上对她的应聘没有帮助。

二，说谎。其实聪明人都不会说谎的，因为说谎特别难，你很难圆过来。举个例子，曾经有一个年轻人来应聘，说是哪个大学的。我一听很高兴：啊，是我的师弟啊，于是我就问他，你们宿舍是在东区还是在西区？然后他却答不出来——连自己是哪个学校毕业的这种最基本的东西都撒谎，这给人的印象是极坏的。

三，不够坦诚。我说的不够坦诚是指有些应聘者会隐瞒自己内心真实的想法。我们会喜欢那些表现得坦诚和直接的人，我们会问一些问题，比如说，我们会问，你对加班这个问题怎么看？能否接受经常加班？其实我们希望听到的回答是：偶尔的加班是可以接受的。但是有些人会回答说：无所谓的，我很愿意加班。我们不愿意用这样的人，因为加班是要付加班费的，无形中会增加成本，而且人都是有趋乐避苦的本能的，从本性上说，没有人愿意加班，你说你愿意加班，证明你没有说实话。比如我们还会问：如果你是一个部门的负责人，你怎么看待自己手下的人经常向你请假？在这个问题上我们希望听到的回答是：如果员工确实有事情的话，是可以请假的。但是有些人会说：那是不允许的，我会对他们进行说服教育。我会认为这样的回答是不够人性化的。怎么说呢，我经常说我们招人，就是想招一个和大部分人一样的正常人，他（她）会具备人性的弱点，但是有些人会粉饰或者说掩饰自己，把自己塑造成一个完人或者是超人的形象，这样的人是我们不喜欢的。比如我们经常问应聘者：你有哪些优点和缺点？其实我们问这个问题，并不是真的想知道你的优点和缺点是什么，而是想看你怎么样回答这个问题。我记得有一位男生的答案给我留下了很深的印象，他说：我的优点应该是开朗和踏实吧，缺点呢，一大堆，说不过来。这样的答案我们是比较喜欢的。

三，不懂得应该怎样描述自己的工作经验。我发现很多求职者犯的错误就是：不觉得自己做过的那些事情有什么了不起，觉得不值得拿出来。当然对于一个年轻人来说，可能不会有太多实际的成绩，但是你还可以说，比如“我提高了一个部门的团结度”、“我很能调动大家的情绪”之类，这些在我们看来都是闪光点。我曾经遇到一位来应聘的市场部经理，他对他的成绩是这样描述的：1 带领本部门人员做好市场工作；2 负责本部门的管理；3

配合人力资源部做好本部门的招聘工作——这样的描述等于什么也没说。全世界的市场部经理都一样，我看不出你作为一个市场部门的经理，在其中发挥了什么属于你的独特作用。

四，不够注意细节。说话嗓音特别大或者特别小、带有浓厚的地方口音、不爱微笑、集体面试时总是低着头……还有些男生来应聘，一进门就是一股汗味或者是烟味，有太多的小动作：比如跷腿啊、晃动身体啊等等这些，都不是我们希望看到的。还有在别人发言的时候，要身体前倾、面带微笑地看着那个发言的人；当别人的发言结束，主考官开始说话的时候，要面带微笑地看着主考官。另外女生来应聘，不要浓妆艳抹。这些细节都要注意到。

杨：你们最希望看到员工在面试中呈现出的素质有哪些？

史：擅长沟通，在问题还很小的时候，就可以通过沟通解决掉，而不是积压到一定的时候再爆发出来。以及团队合作精神。

杨：给要参加面试的求职者们一些实用的建议吧。

史：我建议应聘者不要太早到，一般来说你比约定的时间早到五分钟就好。经常我在平时的工作中，发现许多应聘者会比约定的时间提前很多，这样就会打乱我的工作计划，很可能我还没准备好，但是我又不好意思让你等那么长时间，只能仓促上阵，这样的時候我心里是会有些不快的。

还有应聘的时候通常会让你填一个面试登记表，里面的内容非常详细，建议你把所有的空格都填上。当然你填的时候可以稍微讲究一些技巧，比如里面有一栏是“原单位的证明人”，很多人不愿意填证明人单位的固定电话，填的都是证明人的手机号码，可是这样怎么才能证明这个人是你原单位的呢？一般来说我们是不会采用这个手机号码的，我们会在网上查你原单位的电话，直接打过去了解情况。当然有些应聘者可能是因为担心原单位的证明人会说出一些不利于自己的信息，才不愿意留固定电话，我可以提供一个小窍门就是说，你可以留一个原单位和你关系比较好的同事的电话。

还有面试快要结束的时候，我们会问应聘者：你有什么问题需要问的吗？有时候有些应聘者问的问题让我们无法回答，比如有人会问：我这个职位是不是有很大的发展空间？像这种空洞、大而玄的问题，最好不要问。但是有些问题我们会很愿意回答，比如有些女孩子会问一些很活泼的问题，比如她会问：公司对着装有什么要求吗？还有人会问：我们部门领导是个什么样的人？一般遇到这样的问题，我们都会如实告诉他们：是一个严厉的人，或者说是一个很特别的人。

还有一点，我要特别提醒刚毕业的年轻人，在找工作之前，要去了解一些社保、公积金、劳动法方面的知识，以更好地维护自己的权益。

求职中的人脉潜规则①：找工作必须投简历吗？NO！

口述者档案：

江瑾琳，女，23岁，江苏扬州人，2010年7月毕业于南京师范大学新闻与传播学院广告学专业，2011年8月进入奥美公关业务部任客服专员。

我不知道是不是所有人都像我一样，对北京怀着一种特殊的情感。从在幼儿园的时候学唱《我爱北京天安门》开始，我就爱上了这座城市，对它充满了向往，我就想：将来我一定要去那个城市生活。这个梦想跟着我很多年，直到我大学毕业。我们是7月份正式毕业的，我6月13号来到北京，至今还记得那一天，我一个人提着简单的行李，怀揣着2000块钱走出北京西站，两眼一抹黑。

我在北京航空大学附近的学生公寓租了一个床位，一个月300块钱，算是安顿了下来。接下来的事情就开始找工作。一开始我也是像许多求职的大学生一样，大热天里奔波于各种招聘会，挤在人山人海里，差点儿中暑。简历发了一大堆，却都是石沉大海，没有一点点回音。当时心里真是很着急啊，因为我就带了2000块钱。这2000块钱，我要吃饭要住宿要付交通费，眼看着钱每天都在少，可是工作连影子还没有呢。而我早就下定决心，我一定要在北京站住脚，没有退路。

后来和我住在同一间宿舍的一个女孩子告诉我，像我这样去赶招聘会，根本就没用，钱往水里扔，还不如上网投简历呢。可是上网也得花钱啊，而且在网上投简历也不是一下子就会有回音的，而我当时的经济状况已经不允许我很从容地等待下去。我仔细想了想，最快最直接的方式就是上门自荐。先别管是什么工作吧，先把自己的生存问题解决了，安顿下来再说。

那个时候我恰巧听说了这样一个故事，说新东方的一位老师，也是新东方八个创始人之