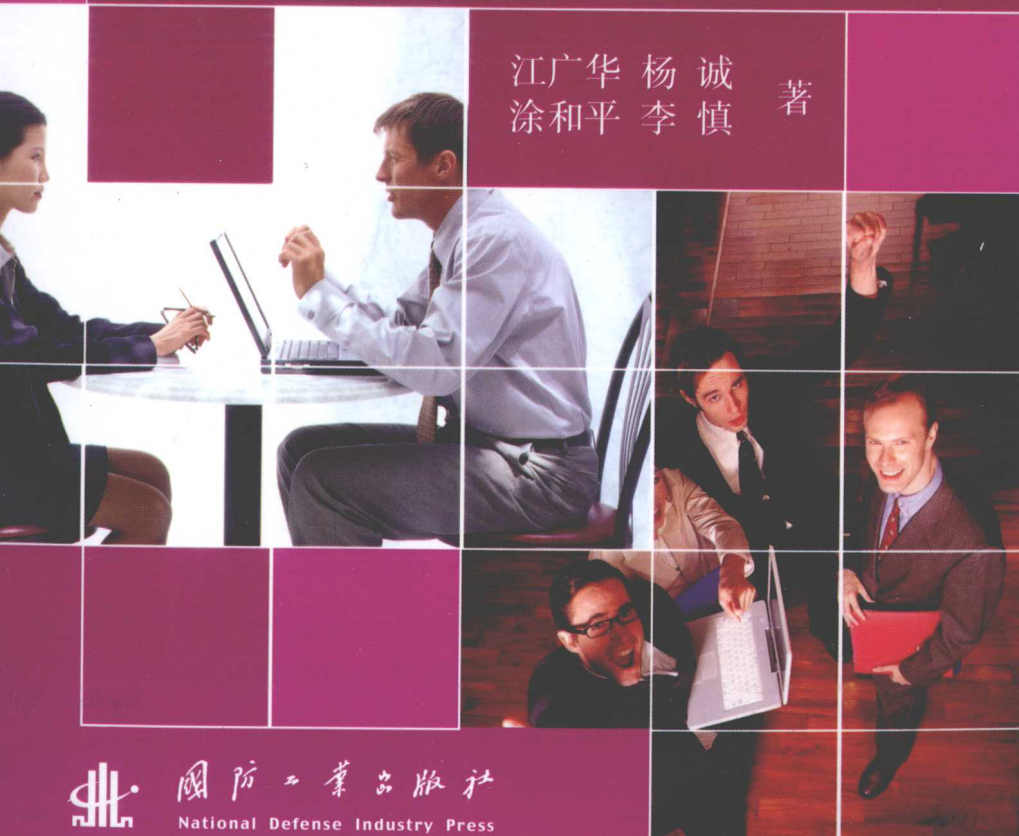


STRATEGIES & SKILLS FOR ENGLISH INTERVIEW

英语求职面试 技巧与策略

江广华 杨 诚 著
涂和平 李 慎



国防工业出版社

National Defense Industry Press

英语求职面试技巧与策略

STRATEGIES & SKILLS FOR ENGLISH INTERVIEW

江广华 杨 诚 涂和平 李 慎 著

国防工业出版社

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

英语求职面试技巧与策略 / 江广华等著. —北京:国防工业出版社, 2009.8

ISBN 978 - 7 - 118 - 06455 - 1

I. 英... II. 江... III. 职业选择—英语 IV. H31

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 115797 号

※

国防工业出版社出版发行

(北京市海淀区紫竹院南路 23 号 邮政编码 100048)

天利华印刷装订有限公司印刷

新华书店经售

*

开本 880 × 1230 1/32 印张 9½ 字数 280 千字

2009 年 8 月第 1 版第 1 次印刷 印数 1—4000 册 定价 19.00 元

(本书如有印装错误,我社负责调换)

国防书店:(010)68428422

发行邮购:(010)68414474

发行传真:(010)68411535

发行业务:(010)68472764

前言

改革开放三十多年来,越来越多的外资企业正在或准备拓展在中国的业务,越来越多的中国企业也正在向海外发展,这种经济全球化的趋势导致了对精通外语的复合型人才的强烈需求,即使是一些目前在业务上英语并非重要工作语言的企业,在录用员工时也把英语水平作为重要考核条件之一。于是,一份标准地道的英语求职材料成了叩开招聘单位大门的敲门砖,一口流利的英语成了面试过关的通行证。现实生活中,许多拿着英语四、六级证书的大学生却因英语交流能力的不济在求职面试过程中败下阵来。

本书作者既是长期从事英语教学的,也是长期从事大学生职业规划教育与就业指导的大学教师,深感有责任编写一本实用性强的书籍,帮助大学生突破求职面试中的英语难关,使学子们在众多对手中脱颖而出。

本书全面系统地介绍了职业生涯规划的目的与意义、求职面试技巧与策略,提供了大量的英语求职信函样本和国内外知名企业招聘面试实例,在附录部分还收录了大量的与职业岗位有关的英语词汇,旨在能为学子的成功求职之旅助一帆之风!

本书在撰写过程中得到了上海电力学院党委副书记、副校长石奇光教授,上海电力学院外语系主任杨大亮教授的关心与支持,在此一并表示衷心的感谢。

由于作者经验不足,水平有限,缺点错误在所难免,恳请读者批评指正。

作者

2009年8月于上海

开始阅读本书之前,请试着回答下面的问题。

1. 你是否想过自己想从事的职业(从政,经商,科研或其他)? 是否有清晰的人生规划?

2. 毕业5年后你将处在什么位置,你是否有比较清晰的概念并有达到这一目标的具体计划?

3. 如果你不打算考研或出国,是否已经拟订了找工作的计划?

4. 你是否清楚地知道自己适合干的工作?

5. 你已经准备好了中英文简历与求职信吗? 是适合所有的公司与职位的吗?

6. 你知道自己喜欢的公司的招聘流程吗?

7. 面试之前你会做些什么准备呢?

8. 你知道什么是开放性问题,什么是情景题,什么是智商题吗? 知道如何应对这些问题吗?

9. 你知道什么是无领导小组讨论吗? 知道如何胜出吗?

10. 你为找工作做了些什么准备呢?

你对这些问题都有明确详细的答案吗? 如果是,恭喜你,你的求职准备是充分的;反之,说明你还需多下工夫。

寒窗十六载,终于到了要进入职场的关键时刻,学子们激动中还有无法克制的忐忑不安:在浩荡的求职大军中如何才能让自己脱颖而出呢?

如果说求职如同战斗,那么你历年努力的成果就是军队的实力;我们在本书里要讲的,是实战的战略与战术:如何将你的实力发挥得最好,以取得战斗的胜利。

让我们一起踏上征程,开始求职之旅吧。

目 录

第一章 求职准备	1
第一节 职业生涯规划	2
第二节 自我评估	9
第三节 环境评估	20
第四节 信息收集	27
第二章 英文求职信	40
第一节 求职信的概念和主要内容	40
第二节 英文求职信的结构	41
第三节 求职信写作的注意事项	49
第四节 求职信的常用句型	52
第五节 求职信范例	58
第三章 英文简历	70
第一节 英文简历的主要内容	70
第二节 英文简历和中文简历的异同	84
第三节 英文简历的格式	88
第四节 怎样制作优秀的简历	92
第五节 网申	103
第六节 英文简历范例	118
第四章 与求职有关的其他信件	138
第一节 推荐信	138

第二节	写给推荐人的信	142
第三节	感谢信	145
第四节	查询信	149
第五节	表示接受录用的信	151
第六节	表示谢绝录用的信	153
第五章	面试	155
第一节	面试前的准备	156
第二节	面试的基本程序、基本形式及注意事项	170
第三节	英语面试中常见的问题及其回答技巧	196
第四节	面试场景范例	260
第五节	求职成功之路	277
附录一	个性测试	280
附录二	英文求职信和简历中的常用词汇	283

第一章



求职准备

1707年10月,英国海军上将克劳斯里·夏威尔爵士率领舰队在地中海打败法国的舰队后,出了地中海沿经线北行。经过12天的大雾,舰队迷失了方向。在一个大雾弥漫的夜晚,英国几乎损失了整整一支舰队。原因是夏威尔爵士把位置算错了。他以为舰队在法国西北角不列塔尼半岛外的威珊岛的西边安全海域上,于是勇敢地继续北行,没想到走到了英格兰西南海岸外的夕利群岛,导致他的旗舰撞上了礁石,而这支舰队的其余军舰盲目地跟随其后,也一艘接一艘地撞了上去。结果,四艘军舰和二千多名海军官兵葬身海底,夏威尔也在其中。

军舰没有定位导航系统而沉没海底,人生不也是如此吗?即将毕业的大学生就如同将要扬帆远航的海轮,如没有自己的定位,那职业之船也可能会在人生的海洋里沉没,我们的定位导航系统就是生涯规划。

第一节 职业生涯规划

一、职业生涯的定义及特性

“生涯”的英语是 Career, 原来翻译成“职业”。职业一词在《现代汉语词典》中的解释是:人们从事某种社会活动谋求个人生活的工作。《劳动人事大辞典》中的定义是:职业是个人在社会中所从事的作为主要生活来源的工作。《中华人民共和国职业分类大典》中的定义是:职业是从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。而最初人们对生涯的定义也是围绕“职业”这一中心的。沙特尔(1952)和舒伯(1957)认为生涯指的是一个人终生经历的所有职业与职位;麦克弗兰德(1969)认为也应包括相关的教育或训练活动,并强调主体的选择性和生涯的过程性。霍尔(1976)加上了伴随工作或职业的有关经验与活动,而麦克丹尼尔斯(1978)把休闲活动也加进去了。但整体看来,他们所定义的“生涯”是指与个人终身所从事工作或职业等有关活动的过程,是狭义上使用的生涯。

《牛津字典》里生涯的本意是:“两轮马车,引申为道路,即表示为人生发展道路或发展途径。”生涯包括个人一生中所从事的工作,以及其担任的职务、角色,但同时也涉及其他非工作或非职业的活动,亦即个人生活中食、衣、住、行、娱乐各方面的活动与经验。另外还有许多学者对生涯进行界定。其中 Super(1976)的生涯界定更能形象地说明生涯与生活的统一:生涯是生活里各种事件的演进方向与历程,统合个人一生中各种职业和生活角色,由此表现出个人独特的自我发展型态;生涯也是人生自青春期以至退休之后,一连串有酬或无酬职位的综合,甚至也包含副业、家庭和公民的角色等。后来薛恩(Schein)在1978年时的定义更加宽了生涯的广度,认为人生的生命历程是由三个旋律所交织、激荡而成的,这就是工作、职业或事业;情感、婚姻或家庭;个人的自我成长和身心发展。现在很多学者都接受这种广义的定义。因此 Career 一词的翻译也演变成“生涯”了。

当前生涯领域中一个最广泛使用的定义是由国家生涯发展协会

(National Career Development Association)提出的:生涯(Career)是指个人通过从事工作所创造出的一个有目的的、延续一定时间的生活模式。

由上述定义,我们可以看到生涯具有下列特点。

(1) 独特性。生涯一定要强调个人,每个人都有自己特定的个性和环境,因此每个人的生涯发展都是独一无二的。

(2) 发展性。生涯不是固定不变的,即使有了科学的规划与设计,也需要不断动态调整、完善,因为个人在不同的生命阶段会有不同的企求,这些企求会不断地变化与发展,这就是人的成长过程。

(3) 终身性。生涯不是局限在某一个特定的工作时间段,生涯是持续一生的过程。

(4) 综合性。生涯虽然是以事业为主轴,但也包括了其他与工作有关的角色,例如,学生、子女、父母、公民等涵盖人生整体发展的各个层面的各种角色。

二、从职业规划到生涯规划的理念变革

职业规划早在 20 世纪初就开始了,当时社会发展比较稳定,个体一生中的职业变化不大,所以职业发展心理学家更多采用“Occupation”和“Vocation”,中文翻译为“职业”。相应地,针对于职业的计划即为职业规划。那时的职业规划,主要任务就是以工作要求为导向的人员匹配过程,它有一个假定的前提,就是工作对人的要求是固定不变的,如果一个人具有这些工作要求的品质,那么工作会最高效,工作人员也会感觉非常有成效。注意此处用“成效”两字,说明所有的衡量都是以工作产品为导向的。

随着社会的进一步发展,全社会物质总量的巨大积累,人们开始关注更广泛领域的人们需求,也开始考虑更高层次的需要。职业开始不仅是个人谋生的手段,也是个人实现自我价值的途径。一个人选择从事哪种职业将直接影响他的经济收入和社会地位,从而间接影响他对工作和生活的主观幸福感。也就是说,人们开始关注从职业中寻求尊重、归属甚至自我实现的需要满足。而这,也就是“职业”开始向

“生涯”的过渡,而且随着职业稳定性的降低,人的高层次需要必须从多个角度来加以满足,必须从人的各个生活角色中得以体现。因此关注于物质产品导向的“职业”观念,开始让位于以人为导向的“生涯”观念。

“职业突出的是事业或某个具体的行业,而生涯更注重发展性,强调以人的需要为导向的职业变化过程”(龙立荣,2002)可见,人的生涯不仅仅指某个具体的职业或行业,它更是生活的一种新状态描述。

Jepsen 和 Gelatt 在 1974 年提到职业生涯决策模型时,最早提出职业到“生涯”的转换。之后,生涯发展的内涵逐步被广泛认可,而生涯规划也愈来愈受到重视。无可讳言,我们一生中,最精彩的时间和岁月,都投入在工作上。因此,工作品质的好坏,直接影响了我们的幸福。所以,关注生涯的发展,其实就是关注人生活的满足与幸福发展。

三、职业生涯规划及其实质

生涯规划,或职业生涯规划实际上就是人的生命成长历程。

人的生涯发展,既是一个自然生命的成长过程,也是一个自觉生命的生成过程,更是一个自我设计与创造的奋斗过程。

职业生涯规划是指个人发展与组织发展相结合,对决定一个人生涯的主客观因素进行分析和测定,确定个人事业奋斗的目标,选择实现这一目标的职业,并编制相应的工作、教育和培训的计划,从而对生涯实现的时间、顺序和方向做出合理的安排。

这一定义说明了 3 个问题:①职业生涯规划具有明显的个人化特征,个人因素如年龄、性别、学历、工作经历、家庭背景、人格等都会对职业生涯规划产生影响;②职业生涯规划包含了确定目标、实现目标等一系列过程,规划只是开始,执行才是关键;③对组织来说,引导员工的职业生涯规划目标为组织目标服务是成功的关键;对员工来说,职业生涯规划必须考虑组织因素,包括组织规模、组织结构、组织文化、组织发展状况、人力资源规划、人力资源管理系统类型、晋升政策、人际关系等。要改变组织因素非常困难,但个人可以选择到最适合自

己发展的组织中工作。其实,进行职业生涯规划时还必须考虑环境因素,包括社会环境、政治环境、经济环境、科技环境、自然环境、法律环境等,从宏观层面认识到职业发展的局限和可能,而个人只能适应而不可改变。

生涯规划的实质是个人依据自身素质对自己未来发展做出主动的、自觉的设计和规划,并根据变化而做出相应调整,从而达到最大限度地实现自我价值。

四、职业生涯规划的必要性

现代职场流传着这样一个故事:亚美尼亚的马努杰是一名推销员,他有一个不平凡记录,即在 47 年的职业生涯中,为 207 个公司工作过,平均 1 年换 5 次工作,或者说是平均 2 个月就被辞退或跳槽 1 次。他的这个记录已经成为职业生涯规划的一个典型案例——“马努杰死亡回旋梯”。

“死亡回旋梯”的出现当然是诸多原因造成的,但马努杰不了解自己的优劣势、不清楚自己适合的工作环境、缺乏必要的职业技能,是悲剧出现的核心原因。事实上,在职场中,类似的“马努杰现象”并不少见。

要避免“马努杰现象”,制定职业生涯规划很有必要。

哈佛大学曾对一群智力、学历、环境等客观条件都差不多的年轻人,做过一个长达 25 年的跟踪调查,调查内容为规划对人生的影响,结果发现:

——87% 的人,人生规划模糊;或者根本没有自己的目标和规划。

——10% 的人,有清晰但比较短期的人生规划。

——3% 的人,有清晰且长期的人生规划。

25 年后,这些调查对象的生活状况如下:

3% 的有清晰且长远人生规划的人,25 年来几乎都不曾更改过自己的人生目标,并且为实现目标做着不懈的努力。25 年后,他们几乎都成了社会各界顶尖的成功人士,其中不乏白手创业者、行业领袖、社会精英。

10% 的有清晰短期人生规划者,大都生活在社会的中上层。他们

的共同特征是:那些短期人生规划不断得以实现,生活水平稳步上升,成为各行各业不可或缺的专业人士,如医生、律师、工程师、高级主管等。

在另外的 87% 中,即人生规划模糊的人,几乎都生活在社会的中下层面,能安稳地工作与生活,但没有什么特别的业绩。

那些没有目标和规划的人,几乎都生活在社会的最底层,生活状况很不如意,经常处于失业状态。

调查者因此得出结论:目标对人生有巨大的导向性作用。成功,从一开始仅仅是一种选择,你选择什么样的人生规划,就会有什么样的人生。

对大学生来说,职业生涯规划更为重要。

近几年,随着国内大学扩招,大学生就业压力日趋增加,大批的应届毕业生在毕业几个月后仍然没有找到工作。教育部统计,2001 年—2003 年,毕业生在 6 月份的初次就业率每年以 5 个百分点速度下降。而今后几年,普通高校毕业生将保持大幅度的增长,就业压力进一步加大。来自教育部的一份统计数据表明,2008 年全国高校毕业生人数再创历史新高——达到 559 万人,比 2007 年增加 64 万人;而且还有 2007 年的 100 多万应届毕业生仍在找工作;2009 年全国高校毕业生人数将超过 600 万。然而,城镇新增就业岗位没有明显增长,毕业生就业形势更为严峻。

大学生找工作难有就业供需矛盾,但很多大学生不知道自己适合做什么工作,因此应该怎样去面对工作,就成为一个很重要的因素。有些学生进大学时选的专业并不是出于自己的兴趣,而是父母的压力;有的进入学校之前根本不了解自己所学专业,到了准备找工作的时候才发现自己根本不喜欢这个专业,不知何去何从。大部分大学生完全没有职场经验,对各行各业的了解很少,如果是随意找一份工作,一两年后发现自己根本不适合再跳槽,损失很大了。因为根据职业生涯发展的客观规律,职业发展的关键在前 5 年。社会竞争激烈,犹如百米赛跑,起点上输一寸,就会在终点上输一丈。

生涯职业规划不是简单的列一个找工作的计划,而是一个认识自我、分析自我、要求自我的过程,是大学生步入职场前的重要准备

工作。

在西方,职业规划与职业指导被视为“积极劳动力市场政策”的重要组成部分。在美国、瑞典等很多国家,它已成为一项产业,并得到政府的立法支持。随着中国经济的持续增长,劳动力市场进一步多元化及职场竞争的加剧,职业生涯规划已经从几年前的“新概念”和“陌生话题”,变得“热门”与“耳熟能详”。职业规划的提供方式也从简单的“做做职业测评、解读解读报告”,步入系统、科学的职业生涯规划指导阶段。

现在职业生涯规划已被列入人事部、劳动部和教育部等相关部委的“十一五”工作之列。2007年12月5日,教育部召开了2008年全国普通高校毕业生就业工作视频会议,教育部部长周济在会上提倡,2008年所有高校都要把就业指导课作为必修课或必选课,要专门制定课程计划。

我们都知道,工作是我们生命中最重要的事情,我们一生中最好的时光不是在工作就是在为工作准备。这样重要的事情,难道不需要认真规划吗?

未来的人生道路一片空白,因此需要去填充,而它是否灿烂、绚丽,取决于人生规划。

五、职业生涯规划的基本步骤

简单地讲,职业生涯规划 = 知己 + 知彼 + 抉择。其基本步骤是(见图 1.1):

(1) 自我评估,确定志向。

(2) 环境分析,考察所有可供选择的机会。

(3) 选择职业生涯路线,设定职业生涯目标。

(4) 制定行动计划、考核措施,进行反馈和调整。

(5) 具体实施,将规划转化成具体行动,采取有效措施,并达成规划的目标。

职业生涯规划最常用的方法之一是 SWOT 分析法,又称为态势分析法,它是由旧金山大学的管理学教授于 20 世纪 80 年代初提出来的,用于企业分析。SWOT 4 个英文字母分别代表:优势(Strength)、劣

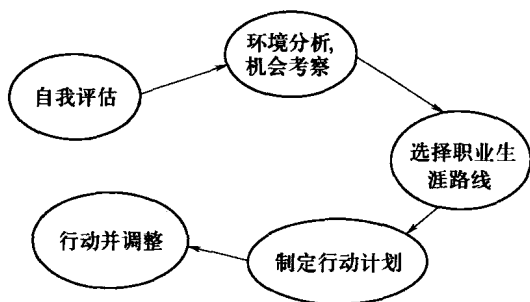


图 1.1 职业生涯规划的基本步骤

势(Weakness)、机会(Opportunity)、威胁(Threat)。所谓 SWOT 分析,就是将与研究对象密切相关的各种主要内部优势、劣势、机会和威胁等,通过调查列举出来,并依照矩阵形式排列,然后用系统分析的思想,把各种因素相互匹配起来加以分析,从中得出一系列相应的结论,而结论通常带有一定的决策性。

在职业生涯规划中,首先分析自己的优势、劣势,同时确定自己的人生目标;然后分析环境带来的机会与威胁,根据研究结果找到通往目标的道路。俗话说,条条大道通罗马,肯定有很多条路可以通向你的最终目标,一般要找三条以上的路径最后比较,找出相对来说最佳的路线。路线确定后,再将一个大的目标分解成不同的小目标,一步一步的去做,并在执行的过程中不断反思,对规划进行调整。

六、良好的职业生涯规划应具备的特性

(1) 可行性。规划要有事实依据,而不是美好的幻想或不着边的梦想,否则将会延误生涯良机。

(2) 适时性。规划是预测未来的行动,它确定将来的目标,因此各项主要活动何时实施、何时完成,都应有时间和时序上的妥善安排,以作为检查行动的依据。

(3) 适应性。规划未来的职业生涯目标,牵涉到多种可变因素,因此规划应有弹性,以增加其适应性。

(4) 持续性。人生每个发展阶段应能持续连贯衔接。

第二节 自我评估

职业生涯规划,也可以理解是对自己人生的事业策划,是一个选择和实践的过程。职业规划的主角是当事人,是我们自己。因此,我们首先要做的就是尽可能全面、客观、深刻地了解自己,绝不能回避缺点和短处。

心理测验在职业生涯规划中应用广泛,有预测、诊断、区别、比较、探测和评估等作用,可用于自我评估部分的测试有:人格测验(如卡特尔 16 种人格因素测验 Cattell 16 Personality Factor Questionnaire, 16PF; 艾森克人格问卷 Eysenk Personality Questionnaire, EPQ), 爱德华个人倾向量表(Edward Personal Preference Scales, EPPS)、兴趣测验、职业兴趣测量(如斯特朗的职业兴趣量表 Strong Interest Inventory, SII), 库德的职业兴趣量表(Kuder Occupational Interest Survey, KOIS), 霍兰德的自我探索量表(Sele-Directed Search, SDS)、价值问卷(如舒伯(Super)的工作价值问卷, 奥尔波特(Allport)的一般价值问卷等)、能力倾向测验(Aptitude Test)(如《一般能力倾向成套测验》(General Aptitude Test Battery, GATB))、生涯成熟问卷(如舒伯的生涯发展问卷 Career Development Inventory, CDI), 克利茨的生涯成熟问卷(Career Maturity Inventory, CMI)等。

这些测试在专门的心理学书中都可以找到,大家也可以上网搜索,但测试结果大多需要专家帮助解释。在本书中,我们推荐的是一些简单的、可自己操作的方法。请准备好纸和笔,最好还有一个专用的笔记本,记下评估的结果,它们是生涯规划的基础。

一、人生观、价值观与人生目标

人生观是关于人生目的、态度、价值和理想的根本观点,是对人生的目的、意义和道路的根本看法和态度。价值观是指一个人对周围的客观事物(包括人、事、物)的意义、重要性的总评价和总看法。像这种对诸事物的看法和评价在心目中的主次、轻重的排列次序,就是价值

观体系。价值观和价值观体系是决定人的行为的心理基础。价值观具有下列特性。

1. 价值观是因人而异的

由于每个人的先天条件和后天环境不同,人生经历也不尽相同,而每个人的价值观的形成会受到不同的影响,因此,每个人都有自己的价值观和价值观体系。在同样的客观条件下,具有不同价值观和价值观体系的人,其动机模式不同,产生的行为也不同。

2. 价值观是相对稳定的

价值观是人们思想认识的深层基础,它形成了人们的世界观和人生观,它是随着人们认知能力的发展,在环境、教育的影响下,逐步培养而成的。人们的价值观一旦形成,便是相对稳定的,具有持久性。

3. 价值观在特定的环境下又是可以改变的

由于环境的改变、经验的积累、知识的增长,人们的价值观有可能发生变化。

价值观是一种内心尺度,它凌驾于整个人性当中,支配着人的行为、态度、观察、信念、理解等,支配着人对世界的认识、对自我的了解以及自我定向、自我设计等;也为人自认为正当的行为提供充足的理由。

价值观不是什么虚无缥缈的东西,而是生活的基本准则,表达了一个人基本的是非标准,包含道德、生活、事业的选择标准。

找寻价值观的重大意义在于为个体提供了一个选择的标准,在面临选择的时候,价值观取向表达的最为清晰。换句话说,当面临两难选择的时候,价值观会自觉不自觉的发挥作用。通常违背价值观的选择,会让人很痛苦,且心理也会受到持续的折磨。

下面的小游戏可以帮助你明确自己的价值观。

从下列 71 个词语中选择 10 个自己比较认可的词语,即选择那些能够表达你的意愿或倾向的词语,抄在你的笔记本上。

创新	成功	富有	卓越	挑战	冒险	亲情	快乐
健康	自由	美丽	勇气	自信	幸福	关心	学习
服务	奉献	真诚	真实	兴奋	爱	尊重	尊严
安全	稳定	活泼	智慧	伟大	权利	幽默	高雅