

普
华
经
管



Adfaith
正|略|钧|策

百位人事经理 教你智取好工作

笑着 应聘

——好工作非你莫属

张从忠◎编著

当面试官让你介绍一下自己时，他们究竟想听到什么？
人事经理会在哪里给你准备暗藏玄机的“陷阱”？
校园招聘、猎头电话面试、试用期考核，都有哪些闯关秘笈？

Smile



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS

笑着 应聘

——好工作非你莫属

张从忠◎编著

人民邮电出版社
北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

笑着应聘: 好工作非你莫属 / 张从忠编著. —北京
人民邮电出版社, 2012. 10
ISBN 978-7-115-29329-9

I. ①笑… II. ①张… III. ①职业选择—基本知识
IV. ①C913.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 202551 号

内 容 提 要

本书从面试官、企业管理者等多个角度, 讲解了应聘者在面试过程当中可能会遇到的问题 and 面对的情境, 帮助读者树立正确的职业观, 了解如何应对企业的层层筛选, 不断完善自己, 最终达到企业的期望, 获得满意的职位。

本书适合准备踏入职场的新人, 以及希望在事业上更进一步的职场人士阅读; 初涉人力资源管理工作的读者也能从中受益。

笑着应聘——好工作非你莫属

-
- ◆ 编 著 张从忠
责任编辑 王飞龙
- ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街 14 号
邮编 100061 电子邮件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京铭成印刷有限公司印刷
- ◆ 开本: 700×1000 1/16
印张: 12 2012 年 10 月第 1 版
字数: 180 千字 2012 年 10 月北京第 1 次印刷
- ISBN 978-7-115-29329-9

定 价: 28.00 元

读者服务热线: (010) 67129879 印装质量热线: (010) 67129223

反盗版热线: (010) 67171154

广告经营许可证: 京崇工商广字第 0021 号

前言

应聘是一个艰辛的过程，而且很多人在一生中都要经历不止一次。这其中有希望也有挫折，有挑战也有成就，有勇气更有智慧。有人说开始求职时，你就要像战士一样，随时准备以最好的状态投入战斗，直至达到目标。笔者在与数千位人事经理的接触和沟通中发现，在这场事关应聘者未来事业甚至人生的“战斗”中，最有力的武器就是他们的微笑。那些能够笑着应聘的人，更容易打动人事经理，也更容易获得理想的职位和发展机会。

唐宁在《职来职往》中曾说：“这个世界之所以灿烂，不是因为阳光，而是因为你的笑。”在人事经理眼中，微笑的应聘者更加自信，这表明他们对自己的实力毫不担心；微笑的应聘者更加淡定，这表明他们对应聘的职位、公司和行业已了如指掌；微笑的应聘者更加乐观、积极，他们能够比其他承担更大的压力、取得更大的成就。那么，你该如何做到笑着应聘呢？

首先，你需要认真地审视自己，分析自己的优势、能力和弱项，清晰地写出自己的卖点在哪里，为自己树立一个合理的职业目标，最终形成一份清新简洁又有内容的简历和自我介绍，并在衣着、肢体语言方面为自己塑造一个得体的形象。总之，你需要清楚，当面试官说“请你做个自我介绍”时，他们究竟想听到什么以及你该说什么、怎么说。

其次，你需要了解自己将要应聘的行业、企业和职业，分清好公司与坏公司，在把握好自己专业方向的基础上，做到进入一个合适的行业，选择一个好的企业，做自己喜欢做的职业。面对好公司，你需要关注的是用人单位的买点是什么，他们需要你去做什么，你又能在其中创造什么样的价值，以此来判断自己与用人单位给出的职位是否契合，以及未来是否有

很好的发展空间。

最后，你需要熟练掌握应聘中的一些基本常识和技巧。外企的人才录用规则是什么？猎头挖人的流程是怎样的？一面、二面以及电话面试中的常见问题都有哪些？看似平常和基础的问题背后，有哪些暗藏玄机的陷阱？在与面试官交流时，什么该说，什么不该说？将这些知识谙熟于胸，会让你在应聘过程中更加充分、得体地展示自己，不致因技术性的失误而留下遗憾。

针对上述三个方面，笔者总结了众多人事经理的建议和忠告，精心编写了这本《笑着应聘》，从招聘者的角度指导应聘者的行为；以求职小说式的故事，让应聘者进入一个个真实的情境中，去体会应聘技巧的运用方法和实战效果，改善在求职面试中的表现，真正做到笑着应聘，让好工作非你莫属。

由于时间仓促以及笔者水平有限，书中错漏之处在所难免，请各位读者批评指正。

本书在创作过程中引用了一部分网络作者的文字，希望文字的原创作者直接与我联系，请给我一个结交您和感谢您的机会（在此附上我的电话号码：13913911958）。

目 录

第一章 进入好公司的线路图/ 1

招聘像是一场理性的婚姻 / 3

应聘好公司的简历写法 / 10

凭借六百字跨入民营企业 / 21

精心准备外资企业招聘会 / 25

外资企业招聘小组面试题 / 31

第二章 选择好公司，才有好工作/ 43

有这些问题的公司不要碰 / 45

好公司里才有好工作 / 51

成长型企业管理培训生招聘计划 / 52

外资企业的人才录用规则 / 58

成功度过好公司的试用期 / 66

第三章 让猎头帮你找到好工作/ 75

挖诸葛亮去投奔曹操 / 77

猎头公司的挖人步骤 / 84

被迫跳槽的七个理由 / 87

高强度的猎头面试 / 102

第四章 应聘好工作，要有好形象/ 109

- 体貌特征 / 111
- 眼神交流 / 114
- 面带微笑 / 117
- 女性的非语言表达 / 118
- 男性的非语言表达 / 121
- 学会与时间相处 / 123
- 收获好感 / 124
- 衣着得体 / 127
- 握手技巧 / 132

第五章 三个苹果测采购经理天赋/ 137

- 第一道测试题 / 139
- 第二道测试题 / 141
- 第三道测试题 / 143
- 第四道测试题 / 145
- 第五道测试题 / 147
- 第六道测试题 / 150
- 第七道测试题 / 151

第六章 闯关情境测大学生素质/ 155

- 领悟跨国公司校园招聘 16 问 / 157
- 本科生阿牛笑着进华为 / 163
- 招聘经理的最后一手 / 168

第七章 电话面试与行为面试情境/ 171

- 37 道价值观测试题 / 173
- 团队主管行为面试法 / 181

第一章

进入好公司的线路图

Smile



招聘像是一场理性的婚姻

在招聘人才方面，外企公司都有一个理念：“招聘是一场理性的婚姻。”这句话有两层含义：一方面，要找到真正适合公司文化和职位要求的人才，这就必须在招聘中将理性保持到底；另一方面，对待招聘要像对待婚姻一样慎重，就如同不幸的婚姻一样，招错人的结果也会是两败俱伤。因此，在录用一个人之前，外企公司基本上已经对这个人有了初步的判断了，之后要做的只是去验证这个判断是否正确。

应聘外企，在学历和学校背景方面有一定要求。除了行政类的低级别职位，如行政助理、市场部助理、前台等，学历可以适当降低到大学专科，外企对其他职位的学历要求通常都是本科以上。在技术类的岗位，如生产部门、研发部门等的职位，学历都要求在硕士毕业或博士毕业。学校背景方面，外企对于没有经验的毕业生会非常看重，一般首选名牌大学的毕业生。一流院校毕业生会被优先录取。但要注意一点，就是一旦应聘者毕业后已经有超过一年的工作经历，外企的人事经理们就不再看重应聘者毕业时的学校背景了，而是更加看重前一份工作的职业背景和工作经验。

另外，在专业背景方面，除了一些对专业技术要求非常高的职位，例如 IT 系统架构师、高级软件程序员等，一般外企不太看重应聘者的专业背景，而更看重应聘者的综合素质和个人潜力。因为他们相信经过公司系统的专业培训，一个有素质的应聘者一定可以胜任本职工作。最典型的例子就是诸如 IBM、麦肯锡咨询、毕马威会计师事务所、埃克森石油等表面对专业背景要求非常高的企业，却在招聘的时候，尤其是面向校园招聘的时候，对各种非技术类的职位从来都不限定专业。但对已经有过工作经历的求职者，企业对其是否有过外企的任职背景却非常关注。

一、外企公司的任职背景

“外企任职背景”是应聘的第一道关卡，也是进入外企的重要条件之一。通常能符合这个条件，你便能得到面试的机会。仅在这一关，人力资源部（Human Resource，简称 HR）的招聘专员会筛掉很多人。人事经理挑选简历首先筛掉的是没有过外企工作经验的人，尤其是招聘经理级或以上职位时。因为外企的文化、工作习惯、工作效率和工作要求，都大大不同于国有企业和非外资性质的企业。除非是该职位急于用人，否则不会考虑没有经验的应聘者。所以，很多人一开始的时候没有抓住校园招聘机会进入外企工作，而在非外企工作了一段时间，然后再想跳槽进入外企，难度就大了许多。

而对于有外企工作经验的人，人事经理们相信，之前的外企能招这位应聘者进去，就是对应聘者能力的充分肯定。此外，有了在上一家公司的历练，应聘者更容易适应新公司的企业文化。招有经验的人进公司，还会省掉许多培训成本，并能缩短磨合的时间。所以，有一段 2~3 年的外企工作经历可以成为跳槽去另一家外企工作的敲门砖。

比如在《杜拉拉升职记》中，拉拉当上了行政人事经理，李文华在离开之前为公司北京办事处主管的职位找了两个候选人，他让拉拉自己上北京看看，挑一个。当时，作为招聘主管，李文华筛选简历的方法就是——看外企工作经验。

二、工作年限

对于应届毕业生来说，一般没有工作年限方面的要求，但如果前来应聘的应届生有外企的实习经验，外企肯定会优先考虑。而面向社会招聘的职位，一般要求三年以上相关行业的工作经验，两年勉强可以接受，只有一年经验的就比较悬了；如果招聘经理级以上的职位，一般要有相关行业

五年以上从业经验，管理团队三年以上，才有资格。

三、工作能力

你过往的业绩是评价你能力的最佳标准。对候选人的工作经历，考官会问得很仔细，一般会要你举例子，来评测你所说的是否与你简历的描述相符，是否真实。还要评估你处理事情的方式和态度是否合理和成熟，从这里头他们可以看出你的专业水平。有的应聘者为了应聘过关，简历包装得很漂亮，与人事经理面试时言过其实地夸大自己的能力，一般来说，人事经理这一关好过，但直属经理这一关很难蒙混过去，因为通常要是做到了经理的位置，大多对本行业的事情非常了解，如果候选人所说有假的话，到了直属经理那儿，人家一听就能分辨出真假。所以很多时候，对这种考官不要试图夸大其词，粉饰过头会坏事，诚信地回答反而是个好方法。

在《杜拉拉升职记》中，杜拉拉的上海办主管也招了好几个月了，她在两百多份简历中选来选去，挑花了眼。后来，李斯特给她物色了一个人选，是个二十七八岁的上海女孩，建议她见一见。这个女孩不像一般的应聘者那样客气礼貌，拉拉因此不太喜欢她，因为第一印象不好，在面试中提的问题就个个刁钻，暗藏杀机。然而对方对自己所在工作岗位的专业内容十分熟悉，结果一个小时的面试下来，拉拉却挑不出她答得不好的地方，应该说，这是拉拉这几个月见过的该职位所有应聘者中最熟悉本岗位专业内容的人了。于是这个女孩的态度虽然让拉拉觉得“不爽”，还是得到了在公司试用的机会。

四、个人综合素质

一般来说，外企会通过对应聘者的面试和笔试成绩来判断一个人的能力。面试中，面试官会对你的言谈举止、反应能力、逻辑表达能力和口才进行综合考评。很多时候，在前面那些硬件条件过关后，真正决定胜负的

就是对“综合素质”的测评环节，这个环节没有特别的方法和捷径可走，只有靠自己平日的修炼和积累了。一个人的综合素质如何判断呢？外企公司是依据胜任素质模型来进行评价的。

胜任素质模型是由“知识”、“能力”、“特质”、“动机”四个部分组成，并和工作分析、职位评价共同支撑起公司的人力资源管理工作。

（一）知识

知识包括三个方面：1. 专业知识；2. 相关知识；3. 一般知识。它是人类社会历史经验的总结和科学概括，是通过学习获得的结果。它的范围十分广泛，基本每种职业类型都包含 5~9 种知识类型。

（二）能力

能力大致分为一般能力和特殊能力两种。

1. 一般能力

一般能力是指在不同种类活动中表现出来的共同能力，是人们有效地掌握知识和完成活动必不可少的条件。比如，记忆力——准确并快速地将存储过去信息的能力；观察力——对事物进行全面细致的分析和知觉的能力；想象力——根据已有知识构想新事物的能力。

2. 特殊能力

从事某种专业领域活动所必需的专门能力或几种专门能力的结合体。这是胜任素质模型中比较重要的一部分，主要表现在以下几个方面。

分析能力：收集相关的信息、分析不同信息之间的关系，做出因果关系的推断并找出实际问题的有效解决方案的能力。

应用创新：对改进工作绩效提出新的理念、方法和流程的能力。

信任力：取得别人的信任和尊重的能力，培育对他人的信任和尊重的能力。

洞察力：能通过事物的表面看到事物的本质，对所在行业的发展有深刻的认识。

影响力：劝说或影响他人去接受一个观点，采纳一个计划，采取一个

行动的能力。

团队领导力：采取行动来激励团队成员实现个人目标和团队目标的能力。

组织协调能力：根据工作任务，对人、财、物等资源进行分配，同时控制、激励和协调群体活动的过程，使之相互配合，从而实现组织目标的能力。

（三）特质

从职业价值观方面看，可以把人分为九种特质。

1. 独立经营型：也称非工资生活者型。这种类型的人不受别人指使，凭自己的能力拥有自己的小“城堡”，不愿受人干涉，想充分施展本领。

2. 经济型：也称经理型。这种类型的人确信世界上的所有幸福都可以用金钱买到，他们断然认为人与人之间的关系是金钱关系，连父母与子女的爱也带有金钱的烙印。

3. 支配型：也称独断专行类型。这种人想当上组织的一把手，飞扬跋扈，无视他人的想法，为所欲为，且视此为快乐和享受。

4. 自尊型：这种类型的人受尊敬欲望很强，追求虚荣，优越感也强。他很渴望能有社会地位和名誉，希望常常受到众人尊敬，欲望得不到满足时，由于过于强烈的自我意识，有时反而很自卑。

5. 自我实现型：这种类型的人对诸如平常的幸福、一般的惯例毫不关心。他们只想一心一意地发挥自己的个性，追求真理。他们不考虑收入、地位及他人对自己的看法，尽力挖掘自己的潜力，施展自己的本领，并视此为有意义的生活。

6. 志愿型：这种类型的人富于同情心。他们把他人的痛苦视为自己的痛苦，不愿干表面上哗众取宠的事，把默默地帮助不幸的人，视作无比快乐。

7. 家庭中心型：这种类型的人过着十分平凡但又安定的生活。他们看重同家人的团聚，为人踏实，生活态度保守，不敢冒险。

8. 才能型：这种类型的人单纯，喜欢戴高帽，把深受周围人的欢迎视为乐趣。他们经常以不凡的谈吐、新颖的服装博得众人赞赏，也经常以滑稽的表情活跃气氛。

9. 自由型：这种类型的人一开始做事漫无目的，但他们能适时地使自己的行动适应于当时的环境。他们经常被周围的人误以为没有责任感，其实他们是能够承担有限的责任的，这种人也不会麻烦他人，只是有点无拘无束。

（四）动机

动机包括六个方面：权力动机、成就动机、亲和动机、风险动机、社会角色和自我认知。

1. 权力动机

权力动机指人们力图获得、巩固和运用权力的一种内在需要，是一种试图控制、指挥、利用他人的行为。

高权力动机的人往往有许多积极有利的特征，例如，善于左右形势大局、果断自信、试图说服他人。权力动机是企业管理者实现统御力行为的根源。副作用是：如果一个人只顾及个人权力，在极端情况下他可能会不择手段、不顾组织利益。

2. 成就动机

这是一种克服障碍，完成艰巨任务，达到较高目标的需要，是对成功的渴望。

这种人希望从事有意义的活动，并在活动中获得完满的结果。在智力水平和其他条件相当的情况下，高成就动机的人获得成功更大，绩效也会更加突出。副作用是：这种人为了取得成功，会对目标的设置降低难度，目的是为了回避显而易见的失败，而且，害怕失败就会害怕尝试新思路和新方法，等于无形中放弃和丧失了战略发展的机遇。

3. 亲和动机

这种人有强烈的建立、维护、发展、恢复与他人情感和关系的愿望。

该动机的目的是为了引导人们和睦相处，互相关心，形成良好的组织氛围。这种人富有同情心，容易接纳别人，他们希望减少冲突，避免竞争，形成合作气氛。副作用是：这种人喜欢回避矛盾，害怕被拒绝，他们过于求同，忽视个性，甚至为了息事宁人，而放弃原则。

4. 风险动机

风险动机指决策时敢于冒险，敢于使用新思路、新方法，不惧怕失败的动机。

高风险动机的人可能过于莽撞，对可能的危险和损害估计不足，缺乏足够的大局意识和责任感，缺乏对失败的应变策略；低风险动机的人则可能过于保守、审慎、优柔寡断、谨小慎微、缺乏决断。

5. 社会角色

社会角色是指一个人对于社会规范的认知与理解，其中包含这个人对所从事的职业的理解和展示。

6. 自我认知

对自己身份的知觉和评价，比如认为自己是某一领域的权威等。

五、外语水平

很多人认为，进入外企工作如果没有大学英语六级或专业英语八级的水平，想都别想。其实英语水平在外企最大的用处是在面试的时候，一旦进入外资企业，除了一些往来邮件和文件，以及一些特定的场合要用到英语外，真正用得上英语的地方并不太多，说的机会就更少了。毕竟是在中国，中文应用还是占主导地位，在绝大多数时候，会中文就能畅通无阻。但在面试的时候，一口流利而标准的英语，无疑能大大加深主考官对你的印象。

应聘好公司的简历写法

下面我们通过王小红的故事来说明如何写出打动人事经理的简历。

王小红毕业后便开始找工作，这时，她看到了一本叫《大学毕业从零开始》的书，书中写道：“忘掉学历，从零开始。中国大学生毕业高峰已经到了，仅2011年就有600多万大学生毕业。大学生这个曾被誉为‘天之骄子’的群体，早已失去昔日的身价。如今，学历与能力结合的人才选拔模式，更是已经成为各家大公司的共同之选。他们不但注重应聘者的学历背景，还要全方位考察应聘者的品德、智商、情商、协调能力、工作热情、心理素质等各个方面。”

看到这里，王小红心中一紧，按照她目前的斤两，想进自己向往的外企恐怕连门都没有。于是，她决定继续看书。《老王找工作》的作者在戴尔·惠普和微软都曾有过就职经历，他也是国际贸易专业的大学生，读到这本书时，王小红又心中一喜。书中写道：“企业招聘是按照套路进行的，所谓招聘‘套路’就是：第一步，简历筛选，提交简历一般通过招聘会、网络提交以及企业内部推荐；第二步，笔试，也就是进行各项综合素质的测试；第三步，人力资源部的面试；第四步，外企三级用人部门的经理面试；第五步，大区总经理面试，一般职员和主管级候选人，都需要大区总经理决定；第六步，更高级别的副总裁参加面试，一般只对三级部门经理一级的候选人进行。”了解到招聘的流程套路后，王小红要走的第一步，就是写一份具有吸引力的简历和求职信。

一、写好简历的三条原则

（一）实事求是

简历的真实性是所有人事经理的基本要求。在应聘者书写“自我评价”