

职海起锚

ZHI HAI QI MAO

毕业时，怎样给自己定位？
求职时，怎样展现自己的亮点？
进外企，怎样闯过外语难关？
面试时，怎样应对面试官？
理想的职位如何捷足先登，
巧问妙答，帮你轻松过关！

◆ 任淑梅 著



大学生

求职面试
一本通

群众出版社

1200330917



1200330917

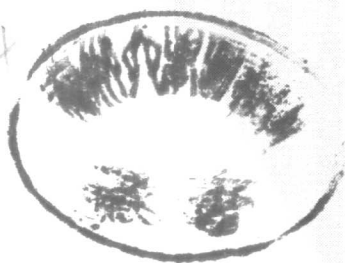
9
烟台大学
图书馆

职海起锚

——大学生求职面试一本通

任淑梅 编著

G647.38
664



群众出版社

2003年·北京

图书在版编目(CIP)数据

职海起锚:大学生求职面试一本通/任淑梅编著.
北京:群众出版社,2003.1
ISBN 7-5014-2843-3

I. 职… I. 任… III. 大学生职业选择
IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2002)第 104354 号

职海起锚

著 者:任淑梅
责任编辑:何红梅
封面设计:郝大勇
责任印制:连 生

出版发行:群众出版社 电话:(010)67633344 转
社 址:北京市丰台区方庄芳星园三区 15 号楼
邮 编:100078
印 刷:北京通天印刷有限责任公司
经 销:新华书店

开 本:850×1168 毫米 32 开本
字 数:246 千字
印 张:10.5
版 次:2003 年 1 月第 1 版 2003 年 1 月第 1 次印刷
书 号:ISBN7-5014-2843-3/D·1330
印 数:0001—6000 册
定 价:17.00 元

群众版图书,版权所有,侵权必究。
群众版图书,印装错误随时退换。

前言

跨入 21 世纪，中国的经济形势是一片大好。经过十几年的努力，我们终于如愿以偿地加入了 WTO，这对中国的经济发展来说，无疑是一个巨大的推动。中国的国门朝外大开，国外的优秀企业将如云而至，就业领域是越来越广。同时，我们应看到，中国几十年的铁饭碗制度也在大刀阔斧的改革中拉下了帷幕；导致大量失业现象出现，同时也给人才市场带来一阵恐慌，如此形势，可谓是“几家欢喜，几家忧”。

面对这喜忧参半的就业形势，对于刚出校门的大学生来说更是无所适从。一方面校门外的就业信息铺天盖地，另一方面，就业市场上的竞争异常火热。在此种形势下，选择职业，鹿死谁手，谁将笑在最后，便不仅仅取决于一个人的能力。我们知道，如今的择业要的是信息、谋职技巧和能力的三位一体，三者缺一，你就很难找到一份理想的工作。

我们也屡屡听到大学生求职应聘失败的事件，这并不是说他能力不行，而大多是因为他没有使用恰当的求职应聘技巧，没有把握好面试关而落马的。我们知道，在今天这样人才济济、竞争激烈的社会，如何在简短的应聘时间内，把自己推介出去，让企业接纳自己，不是一个简单的问题，它需要一系列高难度的技巧。拥有它们，你便能顺利过关，没有，便会处处碰壁，一败涂地。因此，在这种形势下，为了给刚出校门的大学生提供一条通

向择业成功的捷径，我们全力推出此书。

此书强调实用性和技巧性，内容相当丰富。第一章，我们着重分析了当前的就业形势，给大学生的求职择业提供一个客观依据。第二章，我们提供了各种途径，以供大学生广泛地获取就业信息，从而拥有足够多的就业机会。第三章，我们客观地分析了大学生在求职应聘前应准备的工作，同时也大胆地预测了一些大学生在应聘中可能会出现失误和尴尬局面。第四章，我们将从企业和个人的双向角度，来为大学生的择业目标的锁定，提供科学的依据和成功的技巧，使大学生能够选择到自己成功理想的职业和单位。第五章，我们顺应时代的发展，推出专章来介绍大学生通过外企招聘的技巧以满足那些愿入外企工作的大学生需要。第六章至第八章，我们主要讲在求职过程中，中英文简历、求职信的写法，以及包装艺术，争取帮求职者塑造一个良好的“形象代言人”。第九章，我们着重分析了面试的艺术，其中详细介绍了面试过程中的各个细节，以及需要注意的地方，而且对于面试中的语言、肢体语言、服饰礼仪等方面进行艺术性、技巧性的包装，还特别为女性面试技巧提供了绝妙的方略。第十章，我们为求职者提供了签订合同的技巧，以保证大学生求职的成果受到应有的法律保护。

本书将以丰富的内容、绝妙的技巧、完善的过程，给大学生择业予以指导。在此书的编写过程中，我们参阅了大量的求职资料，且走访了一些职介中心的知名人士，收集了他们的切身体会和经验，指导性非常强。但鉴于招聘面试中种种新的问题会不断出现，本书的编写也不可能尽善尽美，有不足之处还望读者不吝赐教，予以斧正。

编者

2002年10月



第一章 大学生就业现状	1
1.1 大学生毕业前心态透视	1
1.2 形势严峻的大学生就业市场	6
1.3 大学毕业生的几种不良心态	12
第二章 大学生如何为自己创造更多的就业机会	14
2.1 拓展信息来源渠道	14
2.2 充分利用网络的优势	25
2.3 如何提高网上应聘成功率	35
第三章 大学生成功求职应聘实践自测	42
3.1 成功求职早准备	42
3.2 求职中学会主动适应	45
3.3 让自信充盈你的择业过程	48
3.4 大学生获取理想职位需几步	51
3.5 毕业生中应避问题分析	56

3.6 如何完成从学生到职业人的转变	59
第四章 大学生择业目标的锁定	65
4.1 如何规划自己的职业生涯	65
4.2 如何锁定自己的职业	74
4.2.1 未来职业的发展趋势	74
4.2.2 未来热门职业预测	76
4.2.3 应依据自身的素质锁定职业	84
4.3 如何锁定用人单位	93
4.3.1 用人单位需要什么样的人才	93
4.3.2 如何了解你所挑选的用人单位	94
4.3.3 如何顺利渡过试用期	99
第五章 如何在外企求职应聘	102
5.1 哪类大学生进外企最具发展潜力	102
5.2 外企招聘的基本程序	104
5.3 如何进入外企	107
5.4 外企求职英文面试的技巧	110
5.5 外企招聘中心的一些怪题	115
5.6 外企并非随意炒鱿鱼	117
第六章 大学生简历的设计制作	120
6.1 简历就是包装	120
6.2 简历的格式类型	122
6.3 简历的要素	127
6.4 简历制作的基本原则	134
6.5 简历的页面设计与装订	138
第七章 大学生求职信的撰写	156
7.1 求职信的结构	156
7.2 求职信的基本要求	160

7.3 求职信的基本内容	163
7.4 写求职信的注意事项	165
7.5 求职信的格式与范例	166
第八章 英文求职材料准备的方法与技巧	168
8.1 英文简历的要素与制作	168
8.2 英文求职信的制作	172
第九章 大学生面试艺术	184
9.1 正确理解面试	184
9.1.1 面试考查的内容	184
9.1.2 面试的类型及应对方法	186
9.1.3 面试官的类型及应对方法	190
9.2 通过面试的一般程序	194
9.2.1 面试前的准备	194
9.2.2 通过面试有技巧	196
9.2.3 如何结束面试	202
9.2.4 面试时应避的 12 种高级错误	205
9.2.5 面试经典案例分析与部分单位测试分析	208
9.3 面试中的形象包装艺术	213
9.3.1 面试中的语言艺术	213
9.3.2 面试中的肢体语言	216
9.3.3 面试时的服饰礼仪	219
9.3.4 成功的宴会礼仪 (西餐)	226
9.3.5 女大学生面试应注意的问题	229
9.4 面试中的提问、回答技巧	230
9.4.1 面试中的提问技巧	230
9.4.2 面试经典问题及回答技巧	233
9.4.3 面试模拟问答	239

第十章 签订劳动合同的技巧	262
10.1 聘用合同的谈判原则	262
10.2 聘用合同的谈判技巧	265
10.3 六种合同签不得	269
10.4 劳动争议案例分析	270
附录	279
气质与兴趣的自我测试	279
外企面试常见问题 100 例	294
面试常见问题 120 例	298
英文简历与求职信常用词汇表	304
中华人民共和国劳动法	311

第一章

大学生就业现状

人类踏入了崭新的 21 世纪，迈进了新的时代。随着经济的发展，时代的变迁，一切都随之万象更新。旧的体制，旧的形态被前进的历史车轮所淘汰。大学生的就业体制也由原来的分配制发展到今天的“双向选择”。在“双向选择”的今天，大学生的就业现状如何呢？大学毕业生又是如何面对的呢？

1.1 大学生毕业前心态透视

我国大学生就业体制在几十年里走过了一条不寻常的发展历程。曾几何时，有多少双羡慕的目光送他们进入大学学堂，而榜上有名就意味着有了稳固而令人羡慕的职业。自 20 世纪 80 年代末、90 年代初，国家开始对在校毕业生择业就业制度进行改革，从此这些笼罩在大学生头上的光环一点一点地褪色，与此相应的是全国掀起一浪高过一浪的砸“铁饭碗”的高潮，大学毕业已经不再必然意味着捧到“铁饭碗”了。大学毕业生还没有就业就失业的报道也不鲜见于报端，一些大学甚至给学生买了失业保险。

1999 年全国高等学校全面扩大招生，在将来几年，中国将

出现前所未有的大批毕业生加入就业大军。据悉，2001 年在校大学生 400 多万人，各类中专、技工、职业学校也有 600 多万毕业生，共计有 1000 多万名毕业生大军扑面而来。而且随着我国高等教育的普及，这个数字还在飞速增长。

在这种情况下，求职、就业已经不可避免地成为人们广泛关注的重要话题。大学生们在当初参加高考、填报志愿时，无不以毕业后求职的难易、职业的选择、个人的发展前景等因素作为考虑的主要内容。在各级各类学校毕业班学生的心目中，“分配”这个字眼已经悄然退出了历史舞台，取而代之的是“就业”、“择业”、“双向选择”，对一部分人来说，就业机制的变化似乎来得太突然，以至于没有做好心理准备；而刚毕业的学生们才离开考场，又要走进市场，难免会有几分迷惑、几分彷徨。

一般说来，绝大多数大学生期望并欢迎就业体制的改革。因为，双向选择使得求职者有更大的自由度，使得他们能够有更多的机会选择他们愿意并且能够做的工作，他们能够在更大的范围内支配自己的命运而无需等待他人的安排。但毫无疑问，他们也会有种种顾虑，这就是转型期的普遍的心理矛盾——大学生们既想打破传统就业方式，又对新的就业方式感到不安和困惑，担心找不到工作，更害怕双向选择会给不正之风以可乘之机。

一位毕业生在择业前夕曾说：“我们从内心拥护就业制度的改革，希望能有一个公平、公正、合理的竞争的环境，可是现在真的要竞争了，心里又有一些害怕，怕自己在竞争中失败。”这真实地反映了大学生们在进入社会开始求职前的内心冲突与不适。

1. 理想与现实

一般来说，大学生的就业期望值是比较高的，这本无可厚

非。毕竟他们受过系统的高层次教育，更何况在我国，真正上过大学的人只占总人口很小的比例，所以他们有理由把自己的明天想像得美好一些。但是，当这些大学毕业生们一旦迈上求职之路，他们中的大多数就会立刻发现，原来到社会上谋求一份职业要比想像的困难、复杂得多。这其中的原因是多样的。但大致有两个方面的因素：

一是大学毕业生们确实没有做好求职前的心理准备。有些学生总以为凭借学历、文凭乃至学校的名气，找到一份好工作应该不难；大多数学生在校学习期间没有兼职的经历，没有亲身感受社会对求职者的要求和期望，更谈不上有求职经验，所以一旦面对竞争相当激烈的求职环境，就显得手足无措、无所适从。

二是现在的就业体制还有许多需要改进的地方，正是这些地方造成了求职者和招聘单位之间的信息障碍，加大了学生的求职难度。比如对本科生来说，往往在四年级上学期末和下学期初是求职的高峰期，各个用人单位正在此时集中发布信息，开招聘会。而学生们一边要应付繁重的学习任务，撰写毕业论文，还有一部分学生正在准备考研；一边要不断打听、接受各种信息，制作简历、求职材料，还不时“南征北战”参加各种人才交流会、面试，正因如此，一些面临求职的大学生们有着不同程度的心理问题，紧张、烦躁、焦虑、不安、无奈甚至自暴自弃等等，尤其是冷门专业的学生更是如此。这些问题从各个方面影响着求职的进程，甚至直接影响到求职的结果。

除此之外，由于我国教育并没有完全摆脱传统教育体制的窠臼。教育体制过于单一，缺乏与现代社会多元化、多规格、多层次的人才需求相适应的人才培养体系；专业设置严重脱离实际，造成人才积压与人才短缺同对并存；教育内容重理论而轻实践，知识面相对狭窄，造成学生动手能力差。

所有这些均对大学生的就业造成了一定的障碍。

2. 毕业即失业吗

有些毕业生一旦在谋职面试时碰了壁，便会心灰意冷、怨天尤人，大谈“毕业即失业”的错误论调。那么，如何才能端正态度，找到一份适合自己的工作呢？

有关专家在调查研究后认为，不了解社会需求、不了解自身价值，摸着石头过河，导致了目前大学生就业的悲观情绪。这种情绪形成两种后果：一是盲目悲观、缺乏自信，写千篇一律的简历，报名扎堆儿，造成社会上“大学生的简历空洞无物，选择单位只认薪水”的不良影响；二是对自身价值缺乏准确判断，过高和过低的估计自身的能力，直接导致了大学生们选择的失误。

初进“市场”的谋职者容易把自己估计得偏高，对自己未来的职业有过高的估计和幻想，甚至带着浓厚的浪漫主义色彩，常常抱着“非某某单位不去”的念头，即使有最需要自己，自己又最适合的小企业或基层单位也不屑一顾，而一旦这个非此不去的单位拒绝了他时，又容易产生失落感，从而落入自卑的深渊。过高估计自己会产生自负心理；过低估计自己，会产生自卑心理。自负和自卑心理都不利于谋职与择业。

清华大学一位硕士研究生经过几番厮杀后的感受是：当初考研是为了逃避，觉得自己水平还不够，现在觉得差不多了，想到美国 MASTER 毕业后有 4~5 万收入还有几千美元的红利，考虑到我国的现实情况觉得总该有三分之一吧。现在不敢想了，只要是个好单位，一元钱也干。这说明了每一个毕业生都经历了心态由高到低的变化过程。

3. 要正确评价自己

正确的评价自己并不是一件容易的事。

人们往往以为最了解自己的人还是自己，但事实却并非完全如此，正所谓“不识庐山真面目，只缘身在此山中”。自我评价受主观感情因素的影响很大，很多大学生在求职前，往往过高地估计自己，给人眼高手低的感觉，或是一味的贬低自己，不相信自己的实力。这样，由于对自己没有一个正确的认识，就很难把握自己在求职时的心态，很难找准自己在社会中的位置。

有很多大学生通常认为自己一无是处，是个无用之人。因此，由于担心比不上他人或害怕失败，紧张、恐惧心理就油然而生。如何克服这种情况呢？关键是要自信，但需要注意的是自信并不等于自负。商业竞争中有这么一句话：“人无我有，人有我好，人好我新。”意思是强调自己与众不同之长处。“天生我材必有用”，人总是各有所长。有的人成绩平平，但精于社交；有的人英语不好，但精通计算机软件操作。每个人都应该发现并发挥自己的优势，心里牢牢记住：“或许我有些方面优势是他人无法比拟的。”

人贵有自知之明。这里的“自知”，不仅表现为要知道自己的短处，也更表现为了解自己的长处。

不少大学毕业生都非常担心：只有一纸学历文凭而无任何工作经验会很难找到理想的工作。但据广州市某人才市场对外企招聘员工的调查显示，68.3%的外资公司喜用“白纸一张”的应届毕业生，他们学习能力强，适应环境快，要求待遇相对不高，更关键的是肯学肯做肯加班。另外，大学生要对自己充满信心，在认真评价自己的同时，充分肯定自己。试想，在那些为应届大学生而设的供需见面会上，大家的起跑线相同，条件相差无几，为

什么要怕自己的条件不如人呢?

马克思十分赞赏一句格言:“你所以感到巨人高不可攀,只是因为自己跪着。”求职者不妨站起来试试,或许你能发现自己并不是一定比别人矮一截。许多事情,别人能做到的,自己经过努力一样能做到。

那么,不妨从现在开始,静下心来想一想:自己的身体素质、外貌特征、性格特点、专业特长、优缺点、爱好、抱负是什么?当你开始思索上面的问题时,也就是开始了解自己。只有这样,你才有可能在求职择业中做到扬长避短,充分发挥自身潜能,实现个人的职业愿望和社会的职业需求之间的完美结合。

1.2 形势严峻的大学生就业市场

任何事物都是诞生于特定的条件下和特定的环境中的,求职也不例外,求职者如果忽略了就业形势,就等于游泳的人不知道自己是在多深的水中。既然社会人才需求的变动是必然的,整个择业环境是客观的,那么,在一定环境中的人就得去适应它、理解它,学会在变动中生活。正确了解社会对人才的需求形式,了解全国乃至世界,包括各地区各行业的就业形势,弄清楚用人单位需要什么样的专业、什么样的人才,对求职的毕业生是至关重要的。

1. 全球就业形势

(1) 知识型劳动者将占主导地位

21世纪世界将进入超越工业革命的信息革命或科技革命时期,知识型工人将传统产业性工人成为占主导地位的工作群体,

这种知识型劳动者一般具有一定的理论知识和分析能力，还能不断学习新知识，是体脑结合的劳动者。

(2) 职业流动性加大

由于科技产品更新加快，职业流动性加大，有创造性的高级知识型劳动者便成为大公司、大企业争相聘用的对象。

(3) 就业报酬差别悬殊

由于才干和业绩的差别，可能带来就业报酬的巨大悬殊。

(4) 临时员工走红

由于信息技术的广泛应用，电子技术使分散的各个地点的工人和工作能够互相连接，远程工作和网络服务越来越普遍，企业雇主为降低成本而减少固定员工，临时员工普遍增加。

(5) 注重能力，漠视岗位

公司雇主对技术人员价值的确定，不再看学历、看文凭，以及在等级制度中的职位，而是看他的能力，对管理人员的确定则是看他掌握形势，解决问题和获得技巧的能力，以及鼓励小组成员进行革新思维的能力。评判专业人员的标准是能否适应不同的工作环境。

2. 中国就业形势

新世纪初对我国的就业问题具有深远影响的因素无疑就是中国加入世界贸易组织，这个影响是深刻而复杂的。首先是出口额的增长，就业机会有一定程度的增多；其次是引进外资的增加，促进了基础设施的投资，有利于带动经济增长从而增加就业机会；再次是引入竞争，促进国有企业加快结构调整，一些缺乏竞争力的行业裁员，一些中小企业破产，因而产生大量失业；最后是促进市场经济和科学技术的飞速发展，有利于企业尤其是小企业的发展，增加就业机会。

若以综合的眼光来看,加入 WTO 则有利我国就业总量的增加。但在入世的前 3 年左右的时间内,我国的就业形势还要经受较为严峻的考验。

基本来说,社会对大学毕业生的总体需求上仍属供不应求。我国的经济正在迅猛发展,加入 WTO 对我国的经济形势发展将产生不可估量的积极影响,外语类、金融财会类、商贸类、旅游类、法律类以及经济管理类等专业的毕业生数量将逐渐增大,特别是国际经济贸易类和与涉外专业有关的毕业生需求量有可能大幅度上升,而且正在飞速发展的各种非公有制经济对大学毕业生的需求量也急剧增加,高新技术企业对高新技术人才的需求量也非常之大,造成对与高新技术有关的专业毕业生的需求也非常紧俏,社会对知识和人才越来越重视。

可与此同时,近期的大学生就业形势仍是不容乐观,各种不利因素仍然存在。一方面高层次高学历的毕业生争夺大战愈演愈烈,另一方面低层次低学历的毕业生就业愈有困难,二者形成鲜明反差。在毕业生就业队伍中,研究生已越来越“抢手”,供需比可达 1:4 以上。本科生还能基本平衡,专科生则较明显地呈现出供过于求的趋势,需求量仅有 27%。此外毕业生的能力、素质与用人单位的要求也存在较大的差距,毕业生的就业期望值居高不下仍然是目前高校毕业生就业工作中的主要难题。而不同专业之间需求的冷热不均也是造成大学生就业形势严峻的主要问题。

(1) 地区就业形势

与全国就业形势相比,所选择地区的就业形势与求职有着更加密切的关系,因各地区的地理位置、工商业结构、经济发达程度以及人文环境等因素决定了各地区的就业特点和需求状况。

由于上述原因的影响,不同地区之间的需求反差现象相当明