



招聘主管多年的经验积累 对千万求职者的有益忠告
助求职者轻松找到好工作

轻松应聘 好工作

资深招聘主管的求职忠告

QINGSONG YINGPIN
HAO GONGZUO

朱凌玲◎著

假如你刚刚大学毕业就步入职场，假如你一直在忍受现有工作的种种不如意，假如你一直感到职场生活那么糟糕，朋友们，没关系，你不必感到沮丧，因为你可以重新开始，你可以重新开始，你可以重新开始……假如一切都看起来那么糟糕，朋友们，没关系，你不必感到沮丧，因为你可以重新开始，你可以重新开始，你可以重新开始……

既然是战争，就不可不做好准备。在求职过程中，你如何找工作？在哪里找工作？如何准备简历、形象包装、笔试、面试？如何脱颖而出？如何做好包括面试在内的各个环节？如何巧妙应对面试中可能遇到的种种问题？……本书将为你提供一切答案，告诉你成功应聘之道。

轻松应聘 好工作



资深招聘主管的求职忠告

QINGSONG YINGPIN
HAO GONGZUO

—— 朱凌玲◎著 ——

图书在版编目(CIP)数据

轻松应聘好工作：资深招聘主管的求职忠告 / 朱凌玲著. -- 北京：北京航空航天大学出版社，2010.8

ISBN 978-7-5124-0147-1

I. ①轻… II. ①朱… 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(2010)第132487号

版权所有，侵权必究。

轻松应聘好工作：资深招聘主管的求职忠告

朱凌玲 著

责任编辑 崔昕昕

北京航空航天大学出版社出版发行

北京市海淀区学院路 37 号(邮编 100191) <http://www.buaapress.com.cn>

发行部电话：(010)82317024 传真：(010)82328026

读者信箱：bhpress@263.net 邮购电话：(010)82316936

北京燕旭开拓印务有限公司印装 各地书店经销

*

开本：700×960 1/16 印张：13.75 字数：211 千字

2010 年 8 月第 1 版 2010 年 8 月第 1 次印刷 印数：6 000 册

ISBN 978-7-5124-0147-1 定价：27.80 元

前言

近几年来，工作越来越难找，就业压力也越来越大。每年我国都有很多应届大学毕业生找不到工作，累计到下一年的“求职大军”中，导致这一“求职大军”的队伍越来越庞大。十年前，高考是千军万马过独木桥，现在“求职”已然成为继高考后的又一座独木桥。

如果你不是猎头们围追堵截的精英人才，那么你找工作就得过应聘这一关，而且是“一夫当关，万夫莫开”的关，这一关正是由招聘主管在把持。

我就是这样一位把关者，曾先后在多家大型公司担任过人力资源部门经理，面试过成百上千名求职者，遴选录用过数百名精英。有一天我想，或许可以把自己这些年的工作经历，尤其是如何招聘、如何面试的经验进行梳理，归纳和总结出一些规律性的东西，一来是对自己工作的总结，二来（也是最主要的）可以帮助看到本书的读者在面试求职时少走弯路，快速找到自己理想的职位。在这个想法下，便有了本书的出版，权将其当作是献给广大求职者的礼物吧。

或许你刚刚大学毕业就面临失业，或许你事业还没起步就重新回到人力资源市场，或许你上有老、下有小却难以养家糊口，或许你一直在忍受现有工作却苦于“跳槽”无门，或许……假如一切都看起来那么糟糕的话，没关系，朋友们，请跟我来！

应聘是一场战争！

深谙战法者，游刃有余，手到擒来，轻轻松松就能找到一份合适的工作，到哪儿都能吃得开、混得好；不懂技巧者，四处碰壁，倍受打击，磕磕绊绊好不容易终于找到一个“饭碗”，没准还是自己“痛恨”的工作，简直成为一种煎熬，甚至没过多久又被炒掉鱿鱼。

既然是战争，就不可不研究其中规律。在成千上万的求职者当中，为什么有的人能轻而易举地找到适合自己的工作？为什么有的人

面试数十次仍然找不到适合自己的工作？自己究竟该从事什么样的工作？如何找工作，在哪里找工作？在人山人海的求职过程中，如何鹤立鸡群、脱颖而出？如何做好包括准备简历、形象包装、笔试、面试、复试等在内的求职工作？如何巧妙因对面试中可能遇到的种种问题？……针对上述问题，本书将为广大求职者一一解惑。

本书共分三篇为读者朋友们介绍应聘的方法和技巧。其中，第一篇即备战篇，主要介绍用人单位招聘的程序和考量，应聘者应该做好那些准备，应该如何分析自身，找到更适合自己的行业和职业；第二篇即决战篇，主要围绕应聘的攻坚战——面试，针对各个环节提出制胜之道，让你轻松赢得用人单位的“芳心”；第三篇即战例篇，主要介绍一些经典的求职应聘案例，便于读者启迪思维，举一反三。

不就是找份工作嘛，真的有你想象中的那么难吗？我希望也相信读者朋友们在读完本书以后，能够自信而坚定地大喊一声：“我相信一定能找到一份好工作！”

在本书中，或许有一些看似说教的内容，难免会令一些年轻的求职者不以为然。然而，作为有着多年职场经验的“过来人”，我可以负责任地说，这些都是必须要学习的为人之道，以此为镜，你必将成为一个受人欢迎的人，从而达到多数人所向往的人生最高境界：事业成功，心灵幸福。

最后，我真诚地期待广大读者在看完本书后，能有所感悟，抓住时机，找准自身定位，成功求职，愉快就业，这也正是我将本书奉献给广大读者的初衷所在。在本书的编写过程中，以下诸位朋友做了协助编写和查证工作，他们是陈强、许芳、贾君、张璐、邢玲娥、储国松、许云锴、李纪平、汪定明、张娜、崔玉果、胡春燕、秦辉、郭燕、杨绍华等。在此表示感谢，谢谢你们付出的努力。

由于水平有限，在本书编写过程中难免有不足之处，敬请广大读者及同仁批评指正，以使本书更为完善，更好地为广大读者服务。

备战篇——招聘应聘是怎么回事

第一章 招聘就是望、闻、问、切 / 3

- 一、名企的“好”与“恶” / 3
- 二、明规则，潜规则 / 8
- 三、过五关斩六将——招聘流程 / 13
- 四、最有效的五种求职途径 / 16
- 五、面试官为什么不录用你 / 18
- 六、面试官不是弱智 / 21
- 七、面试也是“读人” / 22

第二章 比别人多做 5%，就能得到 200% 的回报 / 25

- 一、努力拓展你的求职渠道 / 26
- 二、练胆，并且不断积累经验 / 28
- 三、细节上比别人多做 5% / 30
- 四、比别人早准备 5% / 33
- 五、比别人主动 5% / 34

第三章 找对池塘钓大鱼 / 38

- 一、给自己一个明确的职业定位 / 38
- 二、在行业内上升 / 42
- 三、选择有前景的行业 / 43
- 四、核心职业是首选 / 44
- 五、没有目标怎么办 / 45

决胜篇——如何在面试中脱颖而出

第四章 简历制胜 / 51

- 一、HR 最喜欢这样的简历 / 51
- 二、重点突出，瞬间抓住 HR 的目光 / 54

- 三、太“胖”太“瘦”都不行 / 57
- 四、别说你不会排版 / 59
- 五、简历要量身定做，不要克隆 / 62
- 六、用最合适的格式推销自己 / 65
- 七、发送网络简历要掌握窍门 / 68
- 八、一些硬伤不能有 / 70
- 九、写一份得体的自荐信 / 72
- 十、扬长避短把自己“卖”出去 / 76

第五章 准备制胜 / 80

- 一、随时准备接听面试电话 / 80
- 二、了解常规面试的流程 / 83
- 三、了解面试的方式 / 86
- 四、尽力了解目标公司与职位 / 90
- 五、模拟面试 / 91
- 六、面试前一天，准备好要带的东西 / 93
- 七、等待的半小时内做些什么 / 94
- 八、调整心态应对面试 / 96
- 九、面试结束后，做点后续工作 / 98
- 十、笔试一定要脱颖而出 / 99
- 附：几个著名企业的面试流程 / 103

第六章 形象制胜 / 107

- 一、着装很重要 / 107
- 二、得体的妆容让你增色 / 111
- 三、几点特别提醒 / 112

第七章 礼仪制胜 / 115

- 一、守时是最基本的尊重 / 115
- 二、面试从一进门开始 / 116
- 三、进屋有学问 / 117
- 四、不容忽视的礼仪 / 119
- 五、声音是第二张名片——交谈的礼仪 / 121

六、把握重要的最后两分钟 / 124

第八章 问答制胜 / 126

- 一、根据简历预测可能的问题 / 126
- 二、解析面试官最常问到的 20 个问题 / 130
- 三、巧妙应对刁钻问题 / 141
- 四、女性面试中的尴尬问题 / 144
- 五、一分钟自我介绍见真相 / 147
- 六、候选人互相介绍是汰劣而不是择优 / 150
- 七、面试官提问方式大汇总 / 152
- 八、对答的方法和技巧 / 158
- 九、引导 HR 的问题 / 163
- 十、对面试官也发问 / 165
- 十一、怎样开口谈薪水 / 167

战例篇——看看“高人”都是怎么面试的

第九章 求职面试 36 个经典案例 / 175

- 一、争取 / 175
 - 案例 1：砸破专业限制的门槛 / 175
 - 案例 2：砸破学历限制的门槛 / 176
 - 案例 3：砸破性别限制的门槛 / 176
- 二、准备 / 177
 - 案例 4：信心来自准备 / 177
 - 案例 5：充分准备克服紧张 / 178
 - 案例 6：仓促上阵出洋相 / 179
- 三、勇气 / 180
 - 案例 7：不要怕推销自己 / 180
- 四、执著 / 181
 - 案例 8：第 12 个应聘者 / 181
 - 案例 9：用执著敲开成功之门 / 182
 - 案例 10：锲而不舍感人心 / 184
 - 案例 11：把握今天，创造明天 / 185

五、人品 / 186

案例 12: 用诚信敲开成功之门 / 186

案例 13: 用忠诚敲开成功之门 / 187

案例 14: 诚实≠有啥说啥 / 189

案例 15: 别那么看重钱 / 190

六、能力 / 191

案例 16: 长得不好说得好 / 191

案例 17: 能力 PK 学历 / 192

案例 18: 有实力才有底气 / 194

案例 19: “台下十年功” / 194

案例 20: 真金不怕火炼 / 196

案例 21: 你的业务熟练吗 / 196

案例 22: 批评反而受赏识 / 197

七、思维 / 198

案例 23: 把梳子卖给和尚 / 198

案例 24: 机智的应答 / 199

案例 25: 面试电话销售 / 200

案例 26: 巧用气压计 / 202

案例 27: 出奇制胜 / 203

八、细节 / 203

案例 28: 于细微处见机遇 / 203

案例 29: 换个话题轻松一下 / 205

案例 30: 记住学生名字的应聘者 / 205

九、输在最后一道加试题 / 206

案例 31: 都是脾气惹的祸 / 206

案例 32: 综合素质很重要 / 206

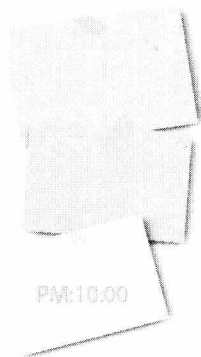
案例 33: 敬业精神不可少 / 207

十、在面试中不断成长 / 208

案例 34: 自我分析 / 208

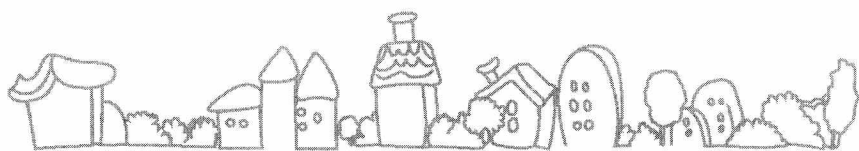
案例 35: 善于总结 / 210

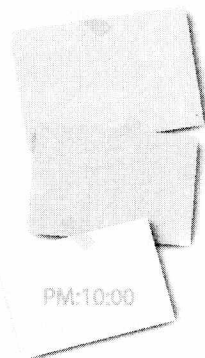
案例 36: 屡败屡战 / 210



备战篇

招聘应聘是怎么回事





通过多年的人力资源管理实践，我发现，很多人特别是一些刚毕业的大学生，对于招聘应聘缺乏基本了解，因不了解而感到神秘，因感觉神秘而恐惧，因恐惧而紧张，因紧张而发挥失常，因为发挥失常而失败。那好，下面就让我们一起来揭开招聘应聘的神秘面纱吧！



第一章 招聘就是望、闻、问、切

恐惧源于陌生,灵巧来自熟悉。作为求职者,只有充分了解和掌握用人单位的招聘程序,洞察每一个环节,才能针对自身存在的问题,切实采取有效措施,逐一加以解决。本章主要揭秘用人单位如何制定招聘计划,如何组织招聘,招聘中有哪些潜规则,什么样的求职者能入招聘单位或招聘官的法眼,什么样的人又注定与成功无缘……或许你曾经遇到过百思不得其解的应聘问题,没关系,本章这些来自招聘方的信息会为你解惑。兵法有云:知己知彼,百战不殆。只要你了解了公司招聘的一些内幕,就能有的放矢地做好充分的准备工作,你求职的成功概率无疑也就大增了。

一、名企的“好”与“恶”

企业为什么招聘?当然是因为缺人才,而且是缺最合适的人才。你会说,这不是废话吗?我们都曾经身经百战,能不知道这个?没错,那些简历千篇一律、着装如出一辙、面试一个套路的应聘者,他们就是不知道。

事实上,企业对一个职位公开招聘,是想找到最适合这个职位的候选人,而不一定要求对方是最资深、最高学历或是一定要名校出身。学历、学校和工作经验都是证明应聘者能力的一种方式,但最根本的是应聘者的经验、能力和技能是否最合适自己应聘的职位。比如某知名外企招聘中国公共部的公关专员时,当时也有 MBA 毕业生和其他专业的硕士来应聘,但公司最后录用了——一个本科生,因为这个应聘者符合了职位的基本要求,同时具有其他公关的经验和技能,是最适合这个职位的人选。

为了找到最合适的人选,招聘单位会对应聘者设定各种标准,比如学历、年龄和性格等。一般来说,企业,特别是正规的知名企业员工都有相似的评价标准——“好”与“恶”。如果求职者恰好在“好”之外而在



“恶”之内,那么,求职乃至职业生涯将必败无疑。

性格决定命运,能力决定命运,习惯决定命运。

通常来说,名企更注重下面 11 个方面:

◎ 技术精英

企业招人就是为了让公司获益,所以要想敲开企业的大门,应聘者的专业素质和专业标准要符合企业所招聘岗位的基本要求。要知道,你的智慧、专业技能以及对新理念的认识和掌握水准,才是你的真正价值。这种人才自然会得到优厚待遇。

◎ 了解企业的人受欢迎

毫无疑问,求职者对企业的了解越多,企业所付出的培训时间就越短,求职者入职后为企业带来效益会更快,这样的人才自然受欢迎。

小超是一个普通院校的应届毕业生,所学的是目前再普遍不过的工商管理专业,但他被世界著名的会计师事务所录取了。原因是,他从大三开始,就到某报纸的市场版实习。他采访了很多企业负责人,了解了企业运作的基本流程,同时也发现了企业管理中存在的问题。一年下来,小超积累了丰富的经验。在面试的时候,别人拿着几页简历,而小超展示的却是自己厚厚的作品,其中有不少问题都是企业关注的热点问题。几次面试后,几家单位同时有意录用他,他最后选择了一家声誉很高的会计师事务所。

◎ 有清晰的职业规划

清晰的职业规划会让招聘人员眼前一亮。如果你能在面试现场展示自己目前已具备的能力,指出自己尚且欠缺的能力、同时对自己有清晰的职业规划,这样的人才往往会受青睐。可惜,这样的人才在招聘现场少之又少。

◎ 人品更重要

正规的企业对应聘者的道德品质是十分注重的。首先就是诚实可靠,名企特别是外企最反感那些在简历中弄虚作假的人,一旦发现,即使你条件优秀也会被当即淘汰。为了验证求职者的人品,企业 HR(人力资源)可能会有意编故事“忽悠”你。例如下面这个案例:

王强去一家外企参加复试,公司的老总也在座。一进面试室,老总就站

起来,热情地握着王强的手,并惊喜地对其他面试官说:“各位,我向你们介绍一下,这位就是救了我女儿的那个年轻人。”不待王强答话,老总一把将他拉到身边的沙发上坐下,说道:“那次车祸,要不是你及时相救,我女儿可能就命归黄泉了。”

王强听得莫名其妙,便老老实实地说:“xx先生,我以前从未见过您,也未救过您的女儿。”老总又一把抓住他,说:“你不要不好意思,我记得你的长相,只不过当时急于救女儿,所以没能及时请你留下姓名和地址。”

王强的心狂跳起来,如果承认了这件事,他就是老总女儿的救命恩人,录用不用说了,有可能还会给个高薪职位。但他最终还是选择了老老实实说:“先生,我想您肯定搞错了,我真的没有救过您的女儿。”

只见老总突然站起来,笑着说:“年轻人,我很欣赏你的诚实,从现在起你就是本公司的一员。”

这是一个真实的故事,一度成为经典案例。当然,企业不一定会设置如此夸张的面试题。但是,要记住,就算是不起眼的虚假也会断送你的求职之路。

责任感是企业对求职者的另一个重要的品质要求。有责任感的员工在任何单位都受欢迎,这样的员工才能让老板放心地把事情交给他去做。更重要的是,有责任感的人能切实地将这一准则作为自己的准绳,获利的同时也会认真地履行自己的责任。

如果求职者入职后有好的业绩和好的诚信,将成为提升的对象;没有好的业绩但有好的诚信,会被给予第二次机会;有好的业绩但没有诚信,或两者都没有,会被要求离开公司。

◎ 团队精神

所谓团队精神也就是协作精神,是指不以自我为中心,凡事能从大局出发,以团队的成功为信念。在工作中,各部门与员工之间的充分沟通和配合协作是必不可少的。再优秀的个人也无法代替集体的努力,一种充满创新、和谐、自由的工作氛围才能使员工工作更加惬意和谐。这个工作环境需要身在其中的每一位员工共同协同营造。

◎ 有工作热情

名企在招人时特别看重求职者积极主动的精神,以及求职者对待工作的热情。他们认为,一个积极主动的人往往具有更强的工作能力和成功的可能性。

◎ 有潜力,高效能

企业在招聘员工时不是光为一个招聘岗位服务,更重要的是为今后培养人才服务。

◎ 高学历

虽然说有许多企业并不以学历为重,但从长远看,随着市场与职场竞争的加剧,企业对学历的要求会越来越高。

◎ 沟通能力

几乎所有人都强调自己的沟通能力,但是,大家在面试时所举出的例子,往往都是你与同年龄、同背景、同素质的人顺利沟通的例子。几乎每个应聘者都很自信地强调说自己的沟通能力很强。可如果你让他站起来,面向大家(即使下面只有三个听众),他的脸几乎立刻会由白转红,又由红转青,舌头也开始打结!这种表现怎么能说是沟通能力强呢?企业更加关注的,是你具有什么样的沟通技巧,以使你能够与不同年龄、不同地位和不同教育程度的人沟通。举个例子,一个飞利浦公司的照明系统销售代表,上午可能去拜访一个建筑设计院的著名专家,下午要去会晤一个从装修工人奋斗起家的装修公司老板。面对不同的人,你的沟通技巧是什么?再以创新能力为例,大家都非常乐于强调自己的创新能力,但是很少有人提及自己规避风险的能力。名企需要的人,既要有创新的想法,更要有规避创新所带来的风险的能力。

◎ 兢兢业业、积极阳光、大方幽默

在有创新思维、有领导能力和吃苦耐劳之间的选择,每个面试官都毫无疑问地会倾向于选择一个兢兢业业的候选人;积极阳光的个性会让员工面对坏事也能看到其积极的一面,哪个公司都不想招收斤斤计较的员工;大方幽默的个性更容易获得 HR 的青睐。作为招聘主管,我自己就曾经因为某个求职者大大方方,而且很有趣,从而决定录用了他。

◎ 心智成熟

成熟可能是面试官最想看到的个性特征,尤其是对于年轻人。旺盛的精力加上成熟的心智不用说就会发挥更大的能量。心智成熟的人不会单纯天真得令人担心,不会以自我为中心。许多刚毕业的学生在职场上是最不成熟的。有一次一个刚毕业的求职者说到“在学校里学会了很多东西,例如唱歌、骑自行车。”在场的面试官都忍不住笑了。所以,如果你是刚入行的新人,不需要夸耀太多自己在学校得到了多“丰富”的锻炼,这些经历在需要工作经验的单位,以及阅人无数的HR听来,是非常幼稚的。不要张口闭口说“我”,并且感觉是理所当然的,比如,“我喜欢富有挑战性的工作”“我具有领导能力”。成熟代表着一个候选人把自我看得很小,而把职业精神看得很大。一个成熟的职场人,更多的时候会说“工作”,比如,“工作要求我接受挑战,我就会拼尽全力去应对”“工作需要我领导一个项目的时候,我乐于承担任务并且有能力胜任;如果工作不需要我担任一个领导者,我会乐于做一个被领导者,因为我是谁并不重要,重要的是大家可以一起把工作做好。”

◎ 领导能力

领导能力是企业比较看重的能力,因为,作为可持续发展的人才,你最终会上升到领导职位。但是,领导能力需要时间和机会去培养。很多求职者,特别是刚入职场的工人都标榜自己具有领导能力是不合适的。原因很简单:其一,在校园里领导同学,要比在公司里领导同事和组员简单得多;其二,作为新人的你,会更多地扮演“士兵”角色,而不是早早当“将军”。相比之下,企业首先希望你是一个执行者,直到你充分赢得了信任,你才能过渡成为真正的领导者。

有“好”就有“恶”。企业最不喜欢具有下面特点的求职者。

- ★ 遇到困难,立刻放弃;
- ★ 寻找借口,而不是寻找解决办法;
- ★ 接受“不”的结果,而不继续探究;
- ★ 没有全盘考虑后果就采取行动;
- ★ 钻进细节,无法自拔;



- ★ 没有仔细考虑某个任务是否是当下最重要的事情，就答应完成这个任务；
- ★ 循规蹈矩，不求变革；
- ★ 只顾低头拉车，不抬头看路。只顾眼前，不关注潜在的机会和威胁。

也许有人对上面的内容不以为然，可能会说：“企业选择我，我还选择企业呢。”没错，求职就是双向选择，只不过，不论你承认与否，企业总是处于相对强势的一面。所以，如果你看到了这本书，就请马上开始制订计划，培养你的能力，修正你的缺陷，因为，你要求职。

特别提醒

对于招聘单位来说，最合适比最好更重要。因此，想要脱颖而出，就必须要从实用的角度准备自己。

二、明规则，潜规则

一般来说，招聘单位在发布招聘信息时会遵循公开、公平、择优的原则，招聘单位会表示，对所有应聘者一视同仁，提供公平竞争的机会，不拘一格地选拔、录用企业需要的优秀人才。这些都是明规则。

事实上，在明规则之下，潜藏着一些早已被人们心知肚明的潜规则。

◎ 男生比女生有优势

企业在发布招聘信息时，除个别会明确注明男性优先外，多数不会标明性别限制，可一旦进入面试阶段就将女性拒之门外。很多单位之所以“重男轻女”，主要是因为男性能承受更高的劳动强度，不必“休产假”“例假”等，这是单位追求自身利益最大化所致。

如果用人单位写了“男性优先”的，建议女士们就不要去试了，尤其是已经到了结婚生育年龄或者已经有家庭有小孩的。这些职位可能因为种种原因不适合女性求职者。这种情况下，用人单位根本不考虑女性，只