

面试圣经：

深入剖析雇主想要什么样的人

This Is How to Get Your Next Job


An Inside Look at What Employers Really Want

Andrea Kay 著 戴维 译

《你的降落伞是什么颜色？》

作者Richard N. Bolles倾力推荐



 中国劳动社会保障出版社

面试圣经：

深入剖析雇主想要什么样的人

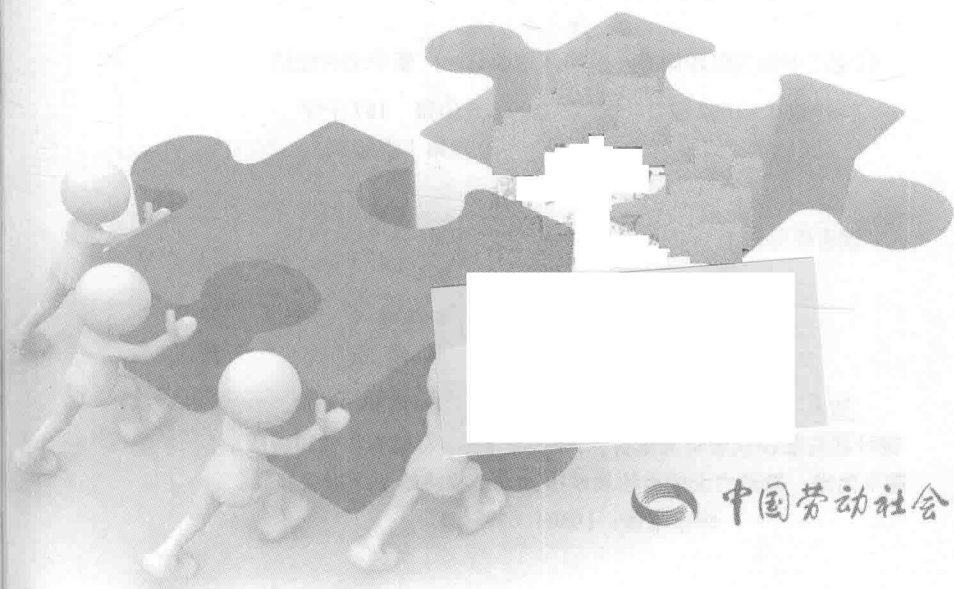
This Is How to Get Your Next Job


An Inside Look at What Employers Really Want

Andrea Kay 著 戴维 译

《你的降落伞是什么颜色？》

作者Richard N. Bolles倾力推荐



 中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

面试圣经：深入剖析雇主想要什么样的人 / (美) 凯 (Kay, A.) 著；戴维译. —北京：中国劳动社会保障出版社，2015

书名原文：This Is How to Get Your Next Job: An Inside Look at What Employers Really Want

ISBN 978-7-5167-2050-9

I. ①面… II. ①凯…②戴… III. ①职业选择-通俗读物 IV. ①C913.2-49
中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 232441 号

This Is How to Get Your Next Job: An Inside Look at What Employers Really Want.
Copyright © 2013 Andrea Kay. Published by AMACOM, a division of American Management Association, International, New York. All rights reserved.
北京市版权局著作权合同登记号 图字 01-2014-7892

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码：100029)

*

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787毫米×1092毫米 16开本 11.5印张 187千字

2015年9月第1版 2015年9月第1次印刷

定价：28.00元

读者服务部电话：(010) 64929211/64921644/84643933

发行部电话：(010) 64961894

出版社网址：<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

如有印装差错，请与本社联系调换：(010) 80497374

我社将与版权执法机关配合，大力打击盗印、销售和使用盗版图书活动，敬请广大读者协助举报，经查实将给予举报者奖励。

举报电话：(010) 64954652

前言

如果你正在求职，我建议你阅读这本书。但在我们谈“为什么要读”这个问题之前，请你想一想这是件多么奇怪的事：一位作家为什么会给读者们推荐另一位作家的书呢？为什么作家们会这么做呢？而且推荐的还是同一个领域的作家。你是不会在其他市场领域看到这种现象的。可口可乐会推荐百事可乐吗？肯定不会。商业领域里，你从来不会推荐你竞争对手的产品。为什么呢？一个非常简单的道理：消费者的钱是有限的。如果他们购买了你的竞争对手的产品，就没多少钱购买你的产品了。那么，作家建议人们把钱花在别的作家的书上，是不是疯了呢？我只能根据我的自身经验讲几句。我个人认为，这其实完全讲得通，主要有3个理由。

第一，书籍铺天盖地。《旧约》中的《传道书》有如下阐述：“我的子民，你当受劝诫……著书多，没有穷尽……”为了更清楚地解释这句话，截至2010年8月，谷歌显示现存书籍共有129 864 880种。我现在也不知道究竟这其中有多少种与职业规划或者求职相关，但在该领域著书几十年后，我可以说这会是一个让很多人惊讶的数字。你想读书吗？你想读有用的书吗？一般人很难知道该从哪本书开始读起，因为选择太多了。我愿意帮助大家，让读者们把注意力放在书海里的优秀图书上，尤其是

这一本。

第二，声音。我的书销售了一千万册，近40年以来在世界各地一直是最畅销的求职类书籍。但是，很多人听不到我的声音，对于任何一本书的作者来讲，都会出现这种情况。无论出于何种原因，他们就是听不到。他们需要别的声音，这个声音传达了几乎是同样的意思，但却能走进他们的心里，而我的声音却做不到这一点，永远也做不到。安德里亚的书讲了我强调了很多年的事实，但是我们的声音略有不同。本书所拥有的声音既有趣，又充满智慧。你会问，是什么事实？事实就是，如果你在找工作，你就必须进入这个社会，知道雇主的想法。在你面试之前，你必须尽可能地了解这个公司或者组织的信息。工作面试更像是去约会，而不像是卖二手车。你和雇主一样，都会试图在面试过程中收集信息，然后做出决定。自知之明永远比市场信息更重要。如果你在找新的工作或者开始一段新的职业生涯，这些知识非常重要。请你选择适合你的、你最愿意聆听的声音。

最后，深度。安德里亚所写的关于面试的内容比我的作品要深入得多，比市场上同类书籍也要深得多。她在这个领域很有权威。安德里亚采访了无数位雇主，并提出了我从来没有问过的问题：为什么你不雇用刚刚你面试的10个人？根据他们的回答，安德里亚构筑了一套周全有效的面试策略，使所有读过这本书的求职者都会受益。我认为这样的深度在求职这个话题上很有必要，尤其是在当今经济不景气的时期，则显得更为重要。这本书就是一份礼物，请仔细阅读这本书吧。

理查德·尼尔森·鲍利斯 作家

代表作品：

《你的降落伞是什么颜色？》(What Color Is Your Parachute?)

《求职者和转行者的实用手册》(A Practical Manual for Job-Hunters and Career Changers) 2013年版；每年改写一次。

目录

- 引言 我为什么一定要写这本书 // 1
- 第一章 你看起来是什么样，你就是什么样 // 4
- 第二章 讲述和展现 // 26
- 第三章 你绝对不能做的 15 件事 // 47
- 第四章 你绝对不能谈论或提起的 15 件事 // 91
- 第五章 你绝对不能穿的 10 种服装 // 132
- 第六章 求职成功后或者在职业生涯中绝对不能做的 15 件事 // 145
- 结论 如何在这个野蛮而疯狂的时代获得成功 // 172
- 致谢 // 174
- 关于作者 // 175

引言

我为什么一定要写这本书

有两个理由。

理由 1：我再也无法忍受自己朝着收音机大吼大叫的情景。

我不知道你们是不是这么想，但无论出于什么原因，我讨厌听见自己大吼大叫。尤其是我一人独处时，一个人大吼大叫也于事无补，因为只有我家里的一只狗和两只猫才能听见。

我的一天就这样开始了。在房间里我能听到收音机播报的关于工作和失业情况的新闻。

堪萨斯州的一位女性谈到，她以同样的求职信向 150 多家单位寄出了简历，“然后我一个回复都没有收到。”她如是说。

我当时就大叫：“不要那么做！”

面试官询问来自佛罗里达州的一位男性求职者，问他希望做什么工作。对方回答：“我希望这份工作能够用得上我的技能，需要与人沟通，或许能够用计算机工作。”

我大叫：“不要那么说！”

一位女性求职者已经花了一年的时间去找工作，当问到她想要做什么的时候，她回答道：“哦，那个……我有点想……嗯，我想做点英语或者通信专业的事情，但我就是找不到工作。”

当然了，我又大叫：“别那么说！”

理由 2：我想知道我丈夫是不是已经疯了。

六个多月以来，我看到他想要为自己的小公司雇用一位新员工。他经常回家就开始抱怨，这些求职者在邮件里，或者在星巴克、午餐时间、办公室或者电话里进行的面试中说了什么和做了什么。

有一天晚上他说：“够了，我受够了！我放弃了。”他真的很难过，整件事情让他很沮丧。

问题出在他身上吗？他做得对吗？我开始与大中小型企业的老板们交流。全国范围内，他们都经历着同样的事情。他们有岗位需求，但他们又说找不到合适的人来填补空缺，还告诉我这是职位候选人的所作所为让他们得到了这样的结论。结果，雇主优先考虑的东西和求职者所期望的东西完全无法协调。

如果求职者们能听我说几句就好了。就业市场充满了担忧，求职者们总是有非常多的失望情绪，他们和雇用方之间又有误解。或许我能够填补一点他们之间的距离。

大多数求职者告诉我，他们的目标就是从众多求职者中“脱颖而出”，受到关注，拿到录用通知——而这又是多么难的一件事。雇主们一致同意，“脱颖而出”很重要。但是他们又说，这其实没有那么难。这其实就是不要做别的人都在做的事。

在你钻研这些求职细节之前（我在第 3~6 章中给出的“不要那样做/这样做”这些建议里就包含这些细节），你需要先仔细阅读第 1、2 章，这很重要。因为你为了有效地运用这些“不要做”和“必须做”规则，你就必须懂得以下内容：

- 雇主们今天是怎么想的
- 在和你竞争的数以百万计的求职者里，你应该如何做到“脱颖而出”
- 为什么雇主们可能不会雇用你
- 雇主们在寻求什么样的求职者，他们为什么会雇用你
- 你想要给雇主留下怎样的印象
- 如何向雇主展示你最真实的一面
- 如何向雇主展示你所拥有的且是职位要求的技能，以及你就是他们需要的某一类人
- 如何在面试前、面试过程中、面试结束后不断强化你之前就想为雇主留下

的印象

我将在前两章里讲到这些问题和更多问题，并会在之后的章节里不断地重复提到上述问题。

我所分享的“不要做”和“必须做”规则适用于所有现在打算求职的读者朋友。你可能在寻找你人生中的第一份工作，或者成为一位经验丰富的老员工，或者转行到一个全新的领域，或者成为一名合同工。有些事情你绝对不能做，有些话你绝对不能说，有些衣服你绝对不能穿，而实际上很多 25 岁的青年甚至一些高级主管却犯了这些禁忌。

我是怎么想到这些具体的“不要做”规则的呢？大部分都来自于和我交流过的雇主，他们需要雇用人来填补美国东部、南部或者中部的某些工作岗位，以及加拿大和世界其他地区的职位空缺。

我关注我的客户和读者们在做什么、说什么，以及他们求职过程中的阻碍因素，尤其是在这种情况下。我听取了很多刚毕业大学生父母的声音，他们告诉我他们的孩子在做什么。很多人没有意识到，他们所做的事情其实关系到他们是否会被录用。

毫无疑问，找工作这件事容易让人感到气馁。有点像站在马路边搭顺风车（我现在不建议大家去搭顺风车）。一个小时过后，小汽车和卡车从你身边呼啸而过，于是你就开始感到绝望。你会想：“到底有没有人愿意停下车来载我一段？我会永远都站在马路边吗？”

此时此刻，你可能很难解答这个问题，但是，你肯定不会在马路边上等一辈子。经过一段时间以后，终将有一位对的雇主注意到你，欣赏你，并最终雇用你。这本书就是要告诉你，怎么让这一刻来得更早一些。

第一章

你看起来是什么样，你就是什么样

每个人都会有自己的观点。你也是一样。我母亲更是如此——对于我留什么发型，穿什么鞋子，杂乱的壁橱等都有自己的想法。但这些都是另外一码事，你不需要太担心这些。

你需要留意的想法来自于那些更有决策力的“他们”——也就是要雇用你的人。

这些人都是非常成功的企业家，比如埃里克·扎克曼、罗伯·巴索、迈克尔·兹维克、黛安娜·邓金、桑德·丹尼尔、艾伦·扬以及亚历克斯·丘吉尔。这些人，以及还有更多像他们的人，都拥有很多需要填补的职位空缺。职位？是的，这些职位空缺亟待填补。

或许他们有非常适合你的职位，也可能没有。过一阵子，你会听到关于这些职位的更多信息，以及其他人事部经理有多么求贤若渴。现在，你需要知道他们以及其他负责招聘的人是怎么想的，以及为什么会这么想。理解这些能够帮助你从数以百万计的同一个职位的竞争者中脱颖而出，成为你今天和未来顺利走向工作岗位的入场券。

当然，上面举例的这些人并不能代表所有的雇主。但总的来说，他们所想的和我拜访过的每一位雇主告诉我的非常相像。这些雇主来自各行各业，企业规模也各有不同，大、中、小型企业均有。你不需要跟每个雇主细谈就能知道这个事实：要想找到很适合某个职位的优秀人才，实在是非常，非常，非常难的事情。

太难了，以至于一些雇主干脆放弃了寻找。

怎么会这么难呢？外面有数以百万计的身体力行的无业者或者并不快乐的工作者，为什么雇主们很难找到好员工？他们到底想要找什么样的呢？

这并不是你所想的——好员工只需拥有正确的专门技术或实用技能——也就是大多数人称作的“正确的技能”。

也并非只需拥有“正确的经历”。

经历和技能的确重要。

而且，像信息技术、金融、工程和其他领域的一些职位确实很难找到适合的人，因为这些职位需要特别的人才和专业的技能。当每个人（政治家、雇主、猎头、招聘人员和未来主义者）都在不厌其烦地谈论工作岗位的时候，很多人也指出某些领域里缺乏人才和缺乏专业技术的现状。

而且，对于很多工作，应聘者的教育水平确实也是考虑的一个因素。

但是……

现在，假定你拥有所谓的“正确”经历、专业技术和教育水平。即便你有了如上所述的所有资质，你依然能听到雇主们抱怨他们还是找不到对的人。

你或许是行走在这片土地上的最有才能的人，并且能展示出精准的专业技术。但你可能还是不会被聘用。原因就在于，你看起来是怎样的。

他们为什么不聘用你

我问过雇主们这样一个简单的问题：为什么你不雇用你刚刚面试过的10个人？你知道这些雇主是如何回答的吗？每个应聘者的一举一动都会直接影响他们给面试官留下的印象。有时候是一位应聘者在邮件里、电话里或者面对面交谈中做了或者没做什么，说了或没说什么。这些会发生在面试的前三分钟里，就像一位经理跟我说的，在将一位面试者送到出口的最后三分钟里也能看出对方是什么样的人。

无论公平与否，雇主们说人们表现出来的行为能够透露出非常多的信息。人们的行为会在很大程度上影响他们自己，这些行为不仅能预测出他以后会是什么样的员工，能否胜任这项工作，还能预测出一个非常难确定的因素：这个人是否“适合”在他们的公司工作。根据雇主的说法，实际上大多数应聘者都不“适合”。稍后我们会讲到更多关于“适合”的话题。

“你向雇主传递的信息和你将在这个职位上的表现不无关系。应聘者未来的

工作表现完全可以预测出来。”

——来自美国辛辛那提市的律师事务所 Strauss & Troy 的董事长比尔·斯特劳斯在试图寻找一位兼职市场总监后，得出以上结论。

我需要说明，这些雇主并没有轻易得出这样的结论。他们花费了几个月甚至一年的时间面试那些应聘者，最后却感到很沮丧，觉得很难找到适合公司的优秀人才。美国东海岸地区一家小型企业的首席执行官在面试了一批又一批应聘者后，告诉我：“我们都知道有很多人没有工作。但我想知道，那些合格而又愿意踏踏实实工作的员工到底去哪了呢？”

根据那些急于招聘员工并开展业务的雇主们的说法，是否雇用某个人——甚至是要不要给他们面试机会——关键在于：申请这个职位的人看起来怎么样。

读到这里，在你有些狂躁不安之前，请思考：对于雇主们这样的说法，我应该怎么做？我无法控制雇主们对我的看法，无法控制我在他们心目中的印象！请听我细细道来，也听听雇主们的想法。

你当然无法控制他们的思想。一个人在初次见到你之后对你的第一感受将受到多方面的影响。根据新罕布什尔大学的心理学教授杰克·迈耶的说法，能够影响别人对你的感受的因素包括一个人在某个具体时刻的心情，彼此是否有相似之处，你和对方是否相似，是否让对方觉得你很欣赏对方，以及个人信仰、偏见、个人经历等。

有时候你无论如何也无法达到某个人的标准。迈耶曾经帮助过一家汽车代理商进行人事招聘，他告诉我，那里的销售经理招人的唯一标准就是应聘者的星座。

但这完全是另一码事。

在人们决定他们对你的感觉时，这个过程并不是直截了当或很符合逻辑。他们不会分析他们所看到的，而是像法医心理学家肯尼斯·曼奇所说的：“我们看到某事物时，并根据自己的感受而产生反应……用不了多久，我们就形成了结论。”

根据心理学家伊丽莎白·隆巴尔多的说法，雇主们也是人，他们也会进行心理学家们所称的“负过滤”——只关注负面信息，而不注意到正面信息。

社会学家 BJ·加拉格尔解释道：“人心是一个不协调的探测器，总是先看到错的事物，然后才会看到对的。我们的大脑始终会先注意到缺失的、不合时宜

的、错误的事物。”

所以你猜会发生什么？根据隆巴尔多的说法，雇主们会倾向于看到你身上有一点不完美的地方，然后笼统地得出“你并不是合适的人选”这样的结论。

但你依然拥有比自己认为还要大的力量来影响他们对你的看法，就看你说什么和做什么了。我也要和你分享你需要停止做的事和说的话，以及需要开始做的事和说的话，使面试官对你保持兴趣。这些都是确实可以控制的事情。现在，我们先讨论他们是怎么想的，以及他们为什么这么想。

他们的想法可能会非常挑剔。但当你站在他们的立场来听取他们的想法时，你会觉得那些想法也有一定的道理。实际上，如果你跟他们一样也是雇主，你或许也会有同样的思想，同样的感受。我们稍后再对此进行测试。

即使在经济形势良好的情况下，能否被聘用关键在于你是否胜任这个工作，以及你看起来是怎样的员工。即使在经济繁荣时期，负责招聘的人也会通过你给人的感觉判断你是什么样的员工，即根据你的实际表现来判断。

但在不景气的经济时期里——雇主们没有多余的心思、时间和金钱在招聘中犯下代价高昂的错误——他们会更多地关注你是什么样的人和你给他们留下的印象，以及最后是否要聘用你。在经济困难时期招聘员工时，雇主们更不会犹豫，而是更加仔细地观察你的言行。他们也确实应该如此。

他们已经焦头烂额

一些雇主因为最近几年新招聘的员工给他带来了糟糕的经历，于是变得愤世嫉俗、过于谨慎。雇主们曾经在准备聘用这些员工时有过疑虑，曾经对他们满怀信心，愿意相信这些员工能够把工作做好。

Loyalty Factor 是新罕布什尔州朴茨茅斯市的一家咨询培训公司，这家公司的董事长黛安娜·邓金曾经有过这样的一次经历：她在几个月的面试后雇用了一位新员工。就在新员工正式上班的前一天晚上，邓金收到了这位员工的邮件，内容是“我决定不来工作”，而且没有作出任何解释。

邓金雇用的下一位员工（此人已经两年没有工作）在工作的第二天走进她的办公室，说：“天哪，你们的工作强度太大了，我觉得我做不到。”然后离开了。

所以，现在她面试应聘者时，她会仔细观察以发现他们不专业或者不可靠的任何迹象。一个简单的测试就是：是否能按他们承诺的那样做？

为了测出这一点，并判断一个人是否适合在公司工作，她会对每一位应聘者进行评估测试。但她要看的不仅是应聘者给出的测试答案，还有应聘者在测试中的表现。

举一个例子，邓金给了某应聘者一份测试，并约定第二天早上让应聘者把测试答案发给她。

“应聘者那天早上晚些时候打来电话，说自己刚刚醒。”邓金说道，“她的话听起来模棱两可，说她刚刚和丈夫吵了一架。我觉得她喝醉了，甚至可能在吸毒，因为她的话毫无逻辑，语无伦次。后来她又打过来三四次电话，说她真的需要这份工作。”

下一个应聘者可能有符合要求的技能，但希望薪资能够私下支付。你能怪邓金觉得这位应聘者不厚道吗？

俄亥俄州的一位企业家花了将近三万美元来组建他的办公室以及培训他的第一位员工。他花了半年多的时间面试了75个人，最后雇用一位已毕业的女孩。这位新员工从没说过这份工作让她不开心，但她在工作了四个半月后的一个深夜开车到办公室，她打包带走了自己的所有物品，然后发了一封辞职邮件给上司。

邓金常为其他小型企业做咨询工作，她说：“我每天都听到人事经理说他们找不到有竞争力的、专业的应聘者。他们所需要的员工应具备可靠的职业道德，得体的着装，以及良好的沟通技能。他们问我，在应聘过程中，我怎么能够根据一些表象判断对方到底是否真正有竞争力，还是在自我吹嘘。”

其中一种办法能帮助雇主们做到这一点，即仔细观察应聘者说了什么，做了什么，以及他们的言行是否与雇主们心仪雇员的言行相匹配。更确切地说，就是雇主们对于他们面试过的成百上千的求职者给出了何种结论，他们为何得出这些结论，以及是什么使得他们对求职者说：“很遗憾，我们对你不感兴趣。”

到处皆是不良行为

你在思考什么？

当一位应聘者在一场面试里分享了她个人问题的诸多细节时，埃里克·扎克曼脑海里的警钟早已敲响。扎克曼是Pac Team集团的董事长，该集团是一家国际化制造贸易公司，坐落于美国新泽西州帕拉默斯市，向全球客户提供定制展台、包装和其他机械装置。

“她花了20分钟的时间讲某件事是怎么发生的，然后讲另一件事又是怎么发

生的，自己是如何变得抑郁，然后去看了医生。”

他得到了什么结论？这位应聘者的判断力很差，缺乏专业性。

还有一次，他面试了一位女应聘者，这名应聘者似乎拥有成为一个项目经理应必备的技能——良好的设计灵感和创造力。这位应聘者在面试后给了他一张DVD光盘，里面是她的作品集，供他参考。

“回到家，我和妻子坐在一起看了这个DVD，视频内容是她（应聘者）全裸摆出的各种艺术造型。另外一个视频是她正在采访躺在床上的情侣。”

现在你不得不好奇：那位应聘者到底在想什么呢？这样的事情难道不会让任何一个理智的人质疑她将来的工作表现吗？

再举一个没那么戏剧化的例子，也是讲一个应聘者因为糟糕的判断力导致面试失败。此事发生在坐落于旧金山的Thumbtack.com公司，这家公司主要引导消费者享受城市中的各种服务。桑德尔·丹尼尔是该公司的首席执行官兼联合创始人，同时负责监管用户愉悦度，有一天他进行了一场很长的面试。

“我们中途休息了一会儿，吃了点晚餐”，丹尼尔说道，“我们的首席执行官只是出于友好，告诉应聘者我们有碳酸饮料和气泡矿泉水，而且还开玩笑说你还可以喝一点啤酒。结果应聘者真的这么做了。在我们的总工程师面试他的过程中，他坚持喝完了一整罐啤酒。

“他太年轻了，没有意识到在面试中喝酒是不太体面的事。他达不到我们的标准。”

这位应聘者并不是懒散的人，只是在“展示良好判断力”这个方面的做法不够明智。

你确实很难取悦面试官

丹尼尔又洞悉了另一位应聘者，这位应聘者在一开始回答复杂技术问题时的表现非常好。但当面试官的问题涉及他并不熟悉的某些技术领域时，他就“出故障了”。他的回答模棱两可，而且当被问到一些细节时，他被激怒了，说道：“我不太了解硬件方面的东西，但是我其他的问题还是答得很好的！”

丹尼尔说，这种反应表明此人在工作中“受到批评时会不开心”。

Shelf Genie 特许经营体系公司坐落于乔治亚州的玛丽埃塔市，主要业务是设计、建造和安装用户定制的架子。首席执行官艾伦·扬提到一位在他们公司参加过面试的一位应聘者，这位应聘者很有希望，笔试成绩很棒，但是人却“不成

熟，性格古怪，不专注，天南海北胡扯一通”。这位应聘者有创新力吗？肯定有。但他“似乎很难管理，并且不会接受别人的指导或建设性的批评意见”，扬说道。

注意扬使用的措辞：这个人“似乎……”

你所要的只是一份“工作”或者拿一份工资

一家中等规模公司的老板曾经在寻找某个接受培训后就能最终接管他公司的人。他有一个很重要的要求：这个人必须希望能够成就一番“事业”，而不只是获得公司里的一个岗位。

“我需要这样的员工：他能够理解我们正在做的事情，并为这件事情出力。但我得到的回复表明他们只是在找份工作，拿一份工资。”

举个例子：他在公司第一次面试应聘者时，有一位应聘者发了一份演示文稿文件给他，里面包含了应聘者提出了对单人办公室和公司用车津贴的要求。另一位应聘者发了一份简历给他，并附上了这样一句话：“我看到你们最近在招人。如果我就是你们所要找的人选，请及时告知。”

这家公司的老板说：“我不知道回复这些话的人究竟是因为太渴望这份工作了，还是太愚蠢了。反正我对他们都不感兴趣。”这算是对该部分的总结。

你就不能按要求做事吗？

罗伯·巴索是 Advantage Payroll 服务公司的老板，该公司在美国弗里波特市和纽约市致力于提供工资单服务、纳税申报和人力资源服务，正在寻求有良好写作能力的人才。按照招聘要求做事同样重要。他的公司发布了一个岗位需求信息，明确提出了“需要应聘者提供一个写作样本”。而在他收到的 100 份回复里，竟然没有一个应聘者附上自己的写作样本。

基于这些回复，巴索当然无法知道这些应聘者是否拥有他所需要的写作能力。很显然，应聘者并没有按要求做事。他们的表现会让雇主们有理由担心他们到了工作岗位也会如此。

喂，你真的想要这份工作吗？

扎克曼邀请某些应聘者来参加第二次面试，他却等了一两周也没有收到对方回复，当然工作机会也就没有了。他们有各种各样的借口：我电脑坏了；我参加了一场葬礼；我做了一个手术；家里有急事；孩子病了，或者我在国外。

“我并不是察觉不到，在现在这个交流如此方便的时代，我只能认为这个应

聘者对此岗位其实并不感兴趣。”他说道。

不予回复或者其他懒散的行为都会使雇主们怀疑：应聘者在工作中会不会也有这样的表现？

有一家企业正处于成长期，该行业竞争激烈，他们的老板曾经这么说道：在雇佣员工这件事情上，毫无犯错的余地。该企业家在招聘过程中遇到一位似乎很符合他要求的年轻人，这使他很受鼓舞。他将名片给了这位年轻人，说：“给我打电话。”

“对方有着批判性思维，并且写作课得了A。他说他明天给我邮件。”

一周以后，企业家收到了一份冗长的邮件，意思就是“抱歉，我没有及时回邮件，我当时有些事情”。

这位应聘者延迟一周的回复很不专业，企业家立刻明白，这不是他想要的员工。

“若要雇用一个人几乎没有，甚至完全没有工作经历的人，我不得不为此投入很多的时间和精力。这是很冒险的一步。我自己兢兢业业地工作，并且我和同样努力工作的人共事。那位应聘者的懒散和不及时的回复告诉我他其实对这个工作并不感兴趣。他缺乏动力和抱负，不值得我在他身上投资。”

这位年轻人一周以后打来了电话，声称他满足雇主对新员工的所有要求。“好吧，请你发给我五份写作样本。”雇主说道。

“他才毕业，我知道他多半写不出我要求的样本。不过我还是想看看他能不能给我惊喜。”

不幸的是，不但没有惊喜，而且写作中出现了非常多的书写错误，更加深了雇主对他的第一印象。

这位年轻人之后又发来了一封邮件，问雇主是否已经读过了他的样本。雇主觉得自己不妨给对方一些建议，于是花了一个小时为这些样本写了批评意见。年轻人对自己的书写错误表示了歉意，并且解释说那天他放下手里的事情，匆匆把样本发送了出去，结果却发送了最初写好的草稿，忘记了正确的文稿在另一台电脑上。

雇主告诉他：“在我们公司这样的专业工作环境里，如果我的工作达不到百分之百的专业和条理清晰，我会连房子都亏掉。”

年轻人因自己受到批评，感到不愉快，并坚持认为他能做好这个工作。

“没错，我确实在批评你。”雇主说道。