

从无领到白领

—许国庆

宝洁公司谈大学生求职

宝洁公司一直将中国业务的人力资源需求，依托于中国各高校数以百万计的毕业生大军。我认为，帮助中国高校应届毕业生把求职准备工作做得更加完备非常有必要，并且随着就业市场竞争日趋激烈和成熟，这一工作将变得时不我待。从我们招聘中国学生过程中积累的大量经验来看，许多毕业生并没有真正做好进入职场的充分准备。大部分学生并不清楚：

- 1)自己将来想要进入哪一行业？
- 2)自己感兴趣的工作或者岗位是什么？
- 3)自己究竟喜欢什么样的公司？

影响求职准备的关键一点，就是求职者是否明确：什么工作是自己的兴趣所在，并且一定能做得比别人都出色。要想做到这一点，就涉及到每个人应该对自身有更加清醒的认识和定位。我们真心希望即将进入求职战场的毕业生们，能够分出一部分时间和精力认真思考这个问题，将有限的火力集中于某种职业、某个行业、某些公司，这将使求职工作更加有的放矢。就业是一个双向选择的过程。在这一过程中，招聘公司在筛选最适合的人选，应聘者也在挑选最心怡的职位。我们诚挚邀请有志于获得长期成长机会的中国毕业生加入宝洁公司。我们的招聘工作有着清晰的目标和有效的操作，只要应聘者准备充分，相信有志者事竟成。

我想从专业的角度着重强调两个观点，这在《无领到白领》一书中也是着墨较重的内容。第一，求职之前一定要高瞻远瞩。我们鼓励毕业生们把目标定位于找到理想职业，而不仅是一个好的工作。职业这个概念包含了一段时期内(通常是 25 年到 35 年之久)所从事的一连串工作。为此，我们建议毕业生们在求职之前，首先对各企业做一番详细调研，找到能够提供长期可持续发展的公司及职位。第二，商业社会最讲求诚信和道德。如果应聘者都是一些才干出众的毕业生，那么是否具有诚实正直的品德，将是能否脱颖而出的最重要考察指标。《财富》50 强企业里尤其看重这一点。诚实、正直、公正的美德将使应聘者受益终生。

宝洁(中国)有限公司人力资源总监许有俊(本文摘自《无领到白领》序一：志不求易)
美国摩根大通银行副总裁评《无领到白领》

诚迅联丰的许国庆先生是长我一届的哈佛商学院校友。屈指一算，我们从查尔斯河畔开始的友谊至今已有整整 11 个年头。套用组织语汇，William(许国庆的英文名)可以说是我进入华尔街的“介绍人”，因为 1993 年初，在波士顿那些寒风刺骨、大雪纷飞的日子里，我还奔走于各大用人单位之间寻求暑期实习机会时，他早已签约加盟美国著名的投资银行—雷曼兄弟公司。William 毫无保留、不厌其烦地给我讲解何谓投资银行，投资银行各个部门、工种的作用与职能等等，使我后来在投资银行的招聘面谈中，能从容不迫地应付各种刁钻古怪的问题。进入高盛公司后，我和他成了职业上的竞争对手，我们争夺的都是同一客户群。初入投资银行，立足艰难。在激烈的市场竞争中，出于保护自身利益的需要，高盛内部的同事通常就客户情况、产品细节等对我三缄其口，而 William 则冒着风险，一如既往地为我这个竞争对手指点迷津，介绍市场行情及主要客户的动态，使我较快地在高盛站稳了脚跟。这一点我终生感激 William。

近日，读罢 William 与李国忠老师合著的这部书稿，的确被书中对求职各个过程的细致解剖所吸引。我自己亲身经历过在国有企业和华尔街企业求职的各种酸甜苦辣，也在高盛和摩根大通银行参加过近 10 年的国内外校园招聘。从“求”的角度讲，如果我当年能有这样一本内容翔实的求职技巧书做辅助，可能就会少走许多弯路。从“供”的角度来说，如果我们的高校能根据中外用人单位的市场需求培养出更多思路清晰、能言善辩、动手能力强的复合型

人才，则会大大增强高校毕业生的就业竞争力。在此我衷心祝愿我们新一代的天之骄子能及早准备，找到实现各自事业理想的合适机会！

美国摩根大通银行副总裁孙永红(本文来自无领到白领序三：善言，不只受益于一时)
别忘了为你的个人信息添油加醋
英语水平

要在简历中列出最能反映你的英语水平尤其是口语水平的成绩和证书。仅有“大学英语四、六级”是不够的，这是作为一个合格毕业生必须达到的水平，几乎所有的应聘者都有这样的证书。所以要有一两个更有说服力的描述，比如获得“校内英语演讲比赛最佳表现奖”，“能用口语会话”等就很能表现你较强的英语沟通能力。

有些同学在简历中提及“第二外语”，除非与招聘职位有关，或者你的水平真的很高，否则建议不写在简历上，因为有故意卖弄之嫌。而且外国人会多门外语的非常普遍，说不准他会在面试中要求你用第二外语进行一下沟通，你这“二把刀”一下就露馅了。

计算机水平

在描述自己的电脑应用水平时，中国人最爱用“熟悉”这样的字眼。“熟悉”就等于知道，是一个很弱的字眼，说明你不熟练、不常用。如果几个软件，有的熟练，有的熟悉，建议只写软件名，而且只写目前最新版的名称，一些已经处于淘汰状态的软件就不用写了。完全没把握、一点儿不熟悉的软件千万不要写。不要以为面试房间里没有电脑就不会有人考你，招聘经理会口头上考你一两个关键用法测试你是否会用。如果确实对某些软件用得很多，不妨写上“经常使用”。Excel 和 PowerPoint 是公司内外交流中最需要掌握的两种软件，但是 Word 千万不要写，因为那无异于在向招聘者说“我会写字”，这只会降低你电脑操作水平的得分。

具体！具体！再具体！

“爱好与特长”的说服力本身就弱，如果再不具体只能是浪费笔墨，甚至适得其反，所以在描述你的爱好与特长时一定要注意以下问题。

(1)写强项。弱项一定不要写，面试人员说不定对哪个项目感兴趣，有时会跟你聊两句，尤其是接连几个、十几个面试之后，有些招聘人员爱聊一些轻松的话题，一旦聊到的是你的弱项，绝大部分人会很尴尬，显出窘态，丧失自信，这对你很不利。更重要的是，招聘人员会觉得你在撒谎。

(2)强项要写也只写两到三项。因为极少有人能够达到“十项全能”水平。如果你觉得自己有很多强项，那么招聘经理会认为你的标准可能稍低了些。当然，确实有人有七八项强项，但一般人不相信个人强项特别多，所以你也没必要写那么多，以免给人轻浮的感觉。

(3)不具体的爱好不写，如体育、音乐、阅读。这些都是非常宽泛的词语，比如你是钢琴九级，而你在简历中只说自己爱好音乐，很可能被误解为你就是爱唱唱卡拉 OK。不具体的爱好，通常会被大家理解为你根本就没有真正的爱好，更糟糕的是，人们会认为你的写作水平很差。而阅读这样的爱好最好不写，哪个学生不是寒窗苦读才熬到今天？除非你对于某段历史、某种文学真的很有研究，否则建议不写为妙，要知道中资企业的人事经理大多都是文科出身，业务上不能把你考倒，文学方面鹿死谁手就不得而知了。

(4)列举几个用词，如旅行。如果你喜欢旅游，而且真的去过很多地方，有些工作需要经常出差，那么你写上爱好旅游非常有利；有些女性写上烹饪，很实事求是，也给人以踏实的感觉，对于像秘书这样的职位，总有好处。

(5)最好能写上一两项体育爱好，否则招聘经理会认为你的体质很差不适合运动，或者你缺乏毅力不愿运动，因为有些工作需要经常出差或者加班，如此高强度的工作可能你心有余而力不足，那么可能就不会聘用你。不妨写上羽毛球等日常生活中经常玩的运动项目，既没有高抬自己大多数时间都在捡球的水平，又没有让招聘经理失望。

性格怎么描述

求职比较传统的中资企业时可以适当写一些招聘经理一见面就能认同的性格,但是用词不能自相矛盾,大概只有双重人格的人才同时具有“性格外向”与“沉稳内敛”的特点,这样写在招聘经理眼中无异于说谎。

有凭有据

关于“资格证书”最需要注意的是,有些人将注册会计师笼统地翻译成 CPA,但世界各国都有自己的注册会计师证书,比如英国的注册会计师叫 ACCA,加拿大的则叫 CGA,有些还互不承认,所以一定要写上国别,写明考取年份。

要不要出国

一般来讲,像美国咨询公司和美国证券公司这样的公司,只有读过 MBA 或者有国外硕士以上学历的专业人士才可能被长期留用,并有提升的机会和成长的空间,而大学本科毕业生只能被聘为 3 年期的分析员。因此在签订合同之前他们希望你已经为 3 年后的去向做出了准备,如果你能在进公司工作前就把必需的出国考试都通过,那么你在工作期间,就不会因为考托、考 G 老往新东方跑了。

但是如果求职四大会计师事务所、外资商业银行及跨国公司(如宝洁、IBM 等)这种类型的公司,还是不写为好。这类公司一般都愿意培养新人,使之经过多年在不同部门的磨炼,成为一个公司长期重用的复合型管理人才。他们不愿意刚招来的人培训不久后就出国留学。

求职成功的第一步 职业生涯规划

每一个即将告别校园就要走上职业生涯之路的毕业生,都面临着不可逃避的选择。如果说从小学到大学乃至研究生,你一直是在一条惯性轨道上行驶,那么当你即将走上工作岗位前的这一步,既没有惯性,也没有轨道,你却仍然要向前行驶。

首先是你的一个职业方向选择,同时你也面临着招聘公司的残酷选择。你要得到好职位,就要奋进,就要力争。如果你上大学或研究生的学校甚至所学专业还令你有些遗憾,那么在职业的选择中如果走错这一步,或走慢半步,你又将迎来一个抱憾终生的选择:没有选择的选择

如何和猎头公司玩“猫和老鼠”游戏

“猎头”是一种舶来品,二战后发源于美国,20 世纪 80 年代初传入香港,90 年代中后期输入中国,本土猎头公司在 21 世纪初方兴未艾,与国际猎头公司各得其所。

国际猎头侧重于为外企公司招聘部门经理以上、有跨国公司经历的中高级管理与业务人才,年薪在 100 万元人民币以上为多。虽然国内猎头公司为民营企业、合资企业寻找到的“猎物”的工资水平不是那么高,但他们也都是有一定工作经验、职业、地位的业内人士。而应届毕业的本科生和研究生都不在猎头的雷达扫描区内,为此,下面我把在国际猎头公司工作的经历与同学们分享,一来可以为有些大器早成的同学们铺垫些职业生涯的小常识,以备就业后不时之需,二来可以扫除对“猎头”理解的误区,将猎头服务和人才职介类型的服务区分开来,以免同学们在时间和经济上造成损失。

猎头搜捕程序

如何恰当地处理与猎头公司之间的关系颇有些讲究。作为刚参加工作不久的人,除非被公司解雇,否则不必主动来找猎头公司,因为我们的操作模式是为需要人才的招聘公司服务,也就是说只为用人单位提供服务。当用人单位有招聘需求时,有时会委托猎头去找人。用人单位在项目启动前、期间或结束时按协议价格支付费用,也有找到人后一次支付“成功费”的付款方式。在“找人”过程中,任何候选人都无需支付任何费用,甚至连与猎头或用人单位招聘经理共餐或喝咖啡的费用都由用人单位或猎头公司支付。

为了找到一个合适人选,我们会先在自己公司的档案库中调出上百人的简历进行筛选,然后抽出 10—20 人左右进行筛选面试,挑出 3—5 人向用人单位推荐,用人单位在见过这 3—5 人后,再根据需要逐步将候选人缩小到 1—2 人,并将安排最后的人选与公司多位负责

人分别单独见面。基于这种操作程序，如果有人与猎头见过面，甚至与有关用人单位见过面时，离最终的录取还相差甚远，不必太过当真，高兴太早。

玩好猫和老鼠的游戏

有人担心：不主动与猎头联系，那他们怎么能知道自己呢？这种担心完全不必要。当你还没有什么经验时，你即使把简历投到猎头公司，也会被扔掉，但当你够一定资历或有一定职位时，即使你没见过猎头，他们也会自动找上门来，你的名字、大致背景及电话已在猎头公司的档案库多时了。这是你的同事们、客户甚至竞争对手在猎头做系统性调研时提供的。不必吃惊，你多多少少也会为猎头们贡献一些与公司商业秘密无关的人事信息的。

当你在酒会或公开聚会场合遇到猎头时，既要有意结识，又要表现得不卑不亢。如果遇到不熟悉的猎头，最好不要太早与他过多谈论你任职公司的信息，否则可能被认为嘴巴不严，缺乏职业道德。但也不要把嘴闭得太紧，一点口风都不漏。猎头从你口中得不到一点信息时，他会感到不愉快，不愿和你“交朋友”，很多信息从你这儿得不到，从别人那儿早晚会知道。在与猎头交往过程中，不要说竞争者的坏话，对于行业上的问题，只做客观评价。如果猎头对于敏感问题过于追究，你可以婉言拒绝，这样穷追猛问的做法本身也不大专业。

如果你很满意目前的职位，对找上门来的猎头提供的机会丝毫不感兴趣，那你也一定要礼貌、认真地对待猎头，三十年河东三十年河西，多一个朋友多一条路。何况猎头一般都具有广阔的关系网、丰富的阅历，对行业企业有敏锐的洞察力以及过人的分析能力，他可以为你提供很多有用的信息，帮你横向分析工资现状，策划职业生涯，成为你的朋友，做你的长年免费顾问。

如果你刚好不满意目前的职位，对猎头提供的机会十分感兴趣，那么你也不要表现得过于急切，要不卑不亢，否则猎头会认为你目前工作岗位不稳定。猎头最喜欢的是“挖墙角”，尤其是基石坚固的墙角，“岌岌可危”之人不容易卖出大价钱。因此猎头往往对于工作岗位稳定，身负重任的人选更有浓厚兴趣，往往更喜欢“挖”这类位置坚固的人，而不太可能去“帮助”危在旦夕的告急者。（光辉国际猎头公司客户总监白刚先生提供）

适者为用：几种求职方式详解

1、“专卖店”：校园招聘

对于应届毕业生，尤其是对于学校位于大城市的应届毕业生，最为常见的求职方式就是校园招聘，这是学生独享的求职“专卖店”。每年都会有很多公司到各大高校开展校园招聘，而且越是著名公司越会主动进入校园大张旗鼓地招聘，因为他们认为这不仅是广纳良才的好机会，更是宣传公司形象的极好平台。

一般情况下招聘公司会在校园举办招聘会，向毕业生介绍公司情况、岗位职责和应聘条件、人力资源政策以及招聘程序等应聘中必须掌握的重要信息。千万不要以为这是在搞“形式主义”，这是含金量很高的信息发布会。如果你没去招聘会，或去听了但没认真听，没记笔记，那么在面试中被招聘经理问及招聘会上的内容而无言以对时，他会怀疑你是否真的对这份工作充满热情。公司代表在招聘会上发布的有关信息，不但有利于加深你对行业、企业、工作职位的了解，而且有可能在笔试、面试中派上用场。

由于校园招聘会是在校园中举行，这相对其他求职方式有着许多显而易见的优势。首先是地利的方便，避免了舟车劳顿的苦恼；其次招聘的职位直接针对高校毕业生，针对性强使成功的可能性也就相对较高。此外，还有下列 6 项优点，同学们可先在这里熟悉一下，以后的章节还会从不同角度对此进行分析。

校园招聘会上的 6 大收获

- 1、了解各主要行业及有关公司。
- 2、避免片面理解，或许一旦了解，就会有兴趣。
- 3、热门行业位置有限，要放宽眼界。

- 4、随时有可能和招聘人员交上朋友。
- 5、交谈中准备几个卖点，“万一”的概率极大。
- 6、学习招聘人员的商业礼仪，面试时现买现卖。

如果说校园招聘会有什么害处，那就是参加多了会花费很多时间，这是对同学们在时间管理方面的一大挑战。如果可能，参加得越多越好，再忙也不过集中在1—2个月的时间。等你毕业以后，再也没有机会在短期内学习到这么多行业知识了，尤其是你将来竞争对手公司的信息。另外，招聘会中还常会有些博大精深、气度不凡的公司高级管理人员出讲，在现场感受名人甚至伟人的气场乃至与之进行零距离的对话，这将会使你受用终生。

2、“面试超市”：招聘会

为了弥补校园招聘名额有限的不足，同学们要多辟通道，广开职路。如果说校园招聘是专门针对高校学生的求职“专卖店”，那么招聘会则是人才供需的“面试超市”。全国各大城市都会经常举办各种各样的招聘会，如大型的综合招聘会、中小型的专业招聘会以及专门为毕业生服务的专场招聘会等等。

招聘会具有许多特殊的优势：招聘单位云集一地，招聘职位铺天盖地，是招聘经理与求职者无需预约的面试良机，因而具有“简历+面试”的双重作用。有些同学把招聘会简单地理解为不用贴邮票就可递交简历的邮筒，那可是大错特错，下面将会基于这一误区进行分析。招聘会不是废纸处理场

有些同学认为招聘会是免费投递简历的最佳场所，一到招聘会现场就开始奔波于各个招聘展台前，忙着留下一堆求职材料，然后转身就走。这种做法无异于将招聘会看作是一个帮助自己处理垃圾简历的大型废纸处理场，而招聘公司当然就会毫不犹豫地把手不愿见面、扭头就走者的简历丢进垃圾桶。

最好的方法是先到招聘单位的展台前，看看招聘介绍材料，与招聘人员诚恳地交谈，问一些得体的问题，简单地介绍一下自己。当招聘人员表露出一定的兴趣时，你可以适时地留下你的简历。有时口头的交流比文字更有效、更有说服力。更为重要的是，由于招聘会具有面试的功能，招聘公司一般都会派出具备现场面试能力、能做判断和决定资格的人员，当场表态是否推荐你进入下一轮正式面试。因此，你应该尽量博得他们的好感，这相当于一次准面试，投递简历的目的不就是为了获得面试机会吗？机会就在眼前，就在嘴边，哪能本末倒置，扔下简历一走了之？

有备而来，满载而归

参加招聘会应该准备足够的简历等求职材料，避免捉襟见肘的尴尬。但是，也不要一次提交大量的求职材料，比如成绩单、身份证等复印件。招聘公司在招聘会上会收到雪片一样飞来的求职材料，如果提交大量材料，无法突出重点，反而无法引起注意。而只提供制作精良的中英文简历，十分简洁，方便现场招聘者了解了你的特点，也能显出你的机敏和营销能力。如果是纯中资机构的招聘单位，你甚至不必递上英文简历，更没必要附上通用的求职信。求职信只有在量身定做的基础上才能发挥简历起不到的作用。

严阵以待：注意自己的言行

由于招聘会上与每位招聘人员的谈话都相当于面试，所以无论从态度、着装还是言谈举止，都要以面试的标准来要求。着装最好是正装，一来正装更能表现出良好的专业气质，二来如果许多人不着正装，则“西装革履”者更容易引人注目，大大提高“回头率”。此外，既然是面试，就不要与家人、恋人在招聘会上表现得过于亲密，否则显得很独立、很不职业。殊不知，有经验的招聘官在招聘会现场交谈之后，会“目送”那些他感兴趣的人，以进一步观察这些应聘者在“演出”之后的真实面貌。所以说，不论在台上还是台下，如果细节上不注意，就相当于直接告诉招聘者：“枪毙我吧！”粗糙的简历、不当的言行正是最显眼的“靶子”。

四两拨千斤：用名片推动面试成果

招聘者在招聘会上收到那么多简历，可能保存起来比较困难，而一张小小的名片，容易携带和保存，也能显出你与众不同的职业素质。如果你博得了招聘经理的好感，他可能会在你的名片上做些记录，之后很快会和你联系。

3、“在线直销”：网上应聘

网络游戏规则

由于网络的迅捷方便，网上应聘的优势不言而喻：快速、成本低、可以大批量发送求职信息。但是，由于网络病毒泛滥，很多公司对于网络安全的防范十分严格，为了不使你的简历在没有被阅读之前就被拦截在防火墙之外，最好保证编辑简历的电脑是安全、没有病毒的。同时通过电子邮件发送简历时，最好不要只跑“单行道”，即仅以附件形式发送简历，而是要以“正文+附件”这样双保险的方式同时发送。

由于网上求职的简便，使得许多人连招聘公司背景及岗位需求都没搞清楚就发送了批量简历，而招聘经理一端，面对比邮局寄来的更多简历，眼花缭乱，应接不暇，很容易把盲目寄来的简历立即“删除”。基于这一特点，求职者应花些时间，对较适合的岗位和公司，通过网页做些调研，然后在前面写几句量身定做的求职语句，表现出你对该行业、企业的了解，对该工作的重视，以及对收件人的尊重。而且，“荒废”邮件“主题”实在可惜，简短地填入一句话，既表明求职岗位，又说明自己的应聘优势，这样入选的概率会大大提高。

由于网上应聘很容易出错，因此需要格外小心。在线填写报名表格，一定要按照招聘公司设计好的要求填写，同样要字斟句酌。如果把握不大，最好在线下事先写好，保证填写的质量。

4、“传统老字号”：邮寄简历

邮寄简历是诸多求职方式中历史最悠久的一种，堪称“传统老字号”。但即使在今天，邮寄简历也还是非常必要。这种方式能方便求职者投递比较多的求职材料，而且每一份材料都能做到量身定做，这有助于你博得招聘经理的好感。

宰相肚里好撑船

请注意在邮寄简历的时候，信封要大一些，最好用9号标准信封。因为招聘单位常常会收到一大堆求职信，大信封在众多的求职信中更引人注目，先被拆阅的可能性更大。而装在小信封里的应聘资料经过折页，容易毁容，降低印象分。

简历的最佳目的地

一般情况下，如果招聘公司通过公开渠道发布招聘消息，都会明确要求你将材料邮寄到指定部门。在招聘旺季，一般由专门的人力资源部门来负责。但如果非招聘季节，而且你也不是通过公开渠道获得的招聘信息，比如通过私人渠道或是个人主动出击，此时如果将求职材料寄到人力资源部门，很有可能无法引起注意，从而被压或是忽略。最好直接寄到所求职位的业务部门，甚至寄到有关领导那里，这样容易引起关注。如果该部门恰好有适合你的岗位，那么他们会主动与人力资源部联系，让他们和你进一步接洽。

被中国学生忽略了的暑期实习

上溯十多年，暑期实习也早已在校园推广，但是大多数学生还是把它当做接触社会的一次机会，甚至多少抱着些游戏的心态，很少有人把它跟毕业后的工作联系起来。但目前，暑期实习已成为求职的实战演习。重视暑期实习，少则可以了解求职的基本过程，提早体验职场气氛，多则可以早些进入心仪的行当，也许实习单位正好可以作为求职首选，即使不成，良好的实际经历也可为自己以后求职时加分。

哈佛商学院的暑期实习工

王焯

①“暑期实习是两年 MBA 生活的重要一部分，它不仅提供了实践第一年所学知识的机

会，好的暑期经验还能使你在毕业求职时处于非常有利的地位。请于 10 月 15 前将你的个人简历送到求职办公室。另外，为帮助你们准备于 11 月开始的暑期工面试，学校将在以下时间安排有关面试的讲座和培训……”拿着这张通知，我有点傻眼了。我才脱商海，想到这里静下心来读两年“圣贤”书，怎么又要和外面打交道啦？心里不明白，决定去找同学聊聊。转了一圈，听下来有几种说法比较有道理：第一，不容置疑，暑期工是实践所学知识的好机会；第二，来招聘的公司对这事都挺认真的，因为他们也希望通过暑期实习找到喜欢的学生。既然如此，那我们也得提前做好准备；第三，在美国，哪都不去都得花钱。暑期打个工，能挣万把块钱，减轻点生活压力，或者到哪玩玩，不都挺好的吗？

思想包袱解除了，又碰上个到底要干什么的问题。记得在国内读大学的时候，可选择的行业基本上是和所学专业紧密联系的：学化工的就去搞化工，学电脑的就去搞电脑。到了这里，突然发现 MBA 是个“万金油”。看看学校布告栏里排得满满的公司介绍会的通知，只觉得似乎什么行业都欢迎我们去。

人就是这样，选择太多，反倒不知所措。仔细想想，觉得很多工作都不能干。管理咨询，以前干过；证券公司，一周工作 100 小时，太辛苦；大众消费品，没什么感觉；传媒业，好是挺好的，可惜我的英文不够好……想来想去，决定去试试与计算机相关的信息产业。

风风火火地用了两个礼拜准备好个人简历，立即到学校的数据库找公司寄简历。数据库设计得挺方便的，可以按照地方查询。做高科技当然首选赫赫有名的“硅谷”，当即输入“Silicon Valley”。没想到计算机查了有半分钟，告诉我没有找到任何今年有意到 HBS 招聘的位于硅谷的高科技公司。我挺诧异：硅谷可是世界第一大计算机产业中心，那里的公司竟然没一家到哈佛来招人？不甘心，决定拿掉硅谷二字，只按照高科技行业查。“什么，只有 3 家公司！”而且只有一家公司我知道，那就是比尔·盖茨的微软公司，我真的不敢相信自己的眼睛。3 家公司，要我怎么找工作？

②不懂就问，是我在美国学到的经验。马上和分管招聘的老师 Debra 约了个时间见面，谈谈我的情况。寒暄了几句，Debra 就问我：

“焯，你以前在高科技行业工作过么？”

“没有。”

“那么，你本科读的是计算机或者是电子工程么？”

“不是。”

“那么，你以前在美国工作过么？”

“没有，我所有的经验都在亚洲。”

Debra 扬了扬眉毛，吸了口气，用看似轻松的语气对我说：“焯，我觉得你应该慎重考虑一下你的选择方向。正如你所提到的，高科技是我们国家最有前景也是发展最快的行业。大量的 MBA 希望进入这个行业，竞争非常激烈。如果没有丰富的经验或者专业技能，很难胜出。另一方面，由于绝大多数公司都发展太快，且多以工程师为主，所以他们很少到商学院来招人，学生往往得自己找上门去。一句话，这个行业是最热门也是最难进的行业之一。你肯定你不想考虑其他行业？”

“谢谢你的建议，但是我对高科技特别有热情，而且希望在美国做暑期工(其实亚洲金融危机也使那里的工作机会少了很多)。请问我该怎么准备？”

这次，Debra 不再故作轻松：“如果你真的很认真，从现在起就必须开始关注你所感兴趣的产品和公司；大量阅读有关行业发展的文章；并多和有经验的同学交谈。贝克图书馆有很多资料……你可以从那里开始。此外，由于大多数高科技公司要到明年 3 月份才会考虑招人，你有三四个月的准备时间。”

走出 Debra 的办公室，我长长地吁了一口气。看着手里那写满记录的纸，我知道我自己找了块硬骨头。但转念一想：平平淡淡不是真，年轻时不找些有挑战性的事做做，人活着

还有什么意思？更何况，③连哈佛都进了，难道就这么轻易地被一小小暑期工打倒？

万事开头难。信息产业之大，让我一时间都不知如何下手。它包括的行业有硬件、软件、互联网、电子商业、通讯、芯片、网络……既然是找工作，就还是以公司为主，通过公司了解技术。于是，那段时间里，每天早上7点起来读当天的《华尔街日报》，先了解那些高科技公司是谁。下午上完课，马上到图书馆查有关公司和行业的资料。到了晚上，先读书到12点，然后再花一到两个小时读下午找到的资料。刚开始的时候，尽管花了大量的时间和精力，还是觉得越看越心虚，更不敢去面试，因为自己没听到过的东西实在太多。幸好美国信息电子化程度很高，互联网有大量信息，并且大多免费，这样我至少可以先在家“闭门造车”。苦修生活持续了两个月，虽然还不是很有信心，但时间不等人，是骡子是马，总得拉出去遛遛。

于是，大张旗鼓地开始联系公司。陆陆续续发了好多信，每封信里还针对各个公司的情况，谈了自己的看法，以显示自己的“经验”。之后的日子，每天开信箱时都盼望着能有面试的邀请信。不幸的是，不是收到拒绝信，就是根本音信全无。后来才知道，很多公司根本不发拒绝信，没有消息就是被拒绝了，微软公司就是其中之一。当然，也有一两家公司给了我面试机会，但一进去就感觉不对。自己虽然拼了命地往脸上贴金，并且大表忠心，坐在对面的先生似乎总让我觉得不是很有精神。结果不说也知道了。

一晃儿，都到3月底了，④离放假还有40天，我还没被任何公司录取。我终于知道“缺乏实际工作经验”的厉害了。

关键时候，朋友的支持是最可贵的。通过他们，在4月份，我又和几家公司取得了联系。其中有两家是惠普和思科公司。我在电话上和惠普公司进行了两个多小时的面试后，又和他们的一个副总裁见了一面。和思科公司的面试则很让人好笑。因为招聘经理太忙，他只能在机场候机厅里和我见面。而且在面试的最后，他告诉我他招人的原因是因为他夏天要离开3个月去结婚，所以需要一个人来顶替他的工作。当他问我是否还会考虑这个机会时，我真是哭笑不得，只有先点头再说。虽然这两个面试感觉还不错，但基于以前的经历，也不敢多指望。

那时候，其实也没有什么退路了，因为绝大多数非高科技的公司都已经结束了暑期工的招聘。虽然每天下午下课后我还是坚持给硅谷的公司打电话，但我已做好了放假后背起行囊到硅谷找工作的准备。天地如此之大，我就不信没有可以容我之地。

奇迹发生在最后一刻。4月25日，经过4轮的面试，我终于拿到了惠普公司的录取通知。3天之后，我又收到另一封通知书，来自思科公司。这种“忽如一夜春风来，千树万树梨花开”的感觉，真让我百感交集。思科公司，由于其在计算机网络界的领导地位，和英特尔(全球最大的个人电脑芯片生产商)、微软并称为全球信息产业的三巨头。经过仔细的考虑，我决定去思科公司。

5月11日，当我结束期末考试，整理完那些产业介绍材料，准备出发去位于加利福尼亚硅谷的思科公司报到时，不由得又回想起这半年来的经历。打开电脑，⑤我发现自己一共向30家公司寄信，有4家给我面试机会，最终有两家公司决定录用我，包括我最想去的公司(后来我才听说，我是思科公司招的第一个持中国护照的哈佛MBA)。虽然和我的美国同学相比，我的求职过程多了些周折，但最终是殊途同归。更重要的是，我再一次证明了“世上无难事，只怕有心人”。(本文经作者王焯先生同意转载，略有删改。)

诚讯联丰公司许国庆先生点评

①暑期实习是两年MBA生活的重要一部分，它不仅提供了实践第一年所学知识的机会，好的暑期经验还能使你在毕业谋职时处于非常有利的地位。

2003年中国迎来了高校扩招后的第一届毕业大军：212万毕业生一同涌向就业市场。临近毕业，全国起码还有20%—30%的毕业生没有找到工作。毕业生人数的激增必然会导致市

场难以顺利消化，但这还不是最重要的。最重要的问题是就业市场出现了两难的境地：一方面招聘单位像往年一样，不论市场上的毕业生源有多充足，总是有许多空缺无法填满，原因是合格的、理想的毕业生实在不多，实在难找；另一方面，毕业生又苦于市场上职位不够，入职无门。假如中国的高校出现了这样的现象，即许多学生在校时就已经有了丰富的实习及兼职工作经验，无论求职准备、面试过程乃至初始入职，都表现得非常专业，人见人爱，那么上述的两难程度就会大大减轻。

美国从几十年前开始，就很流行暑期实习，人均4个聘书的哈佛商学院对暑期工作更是如临大敌，从哈佛商学院中国MBA同学暑期求职工作的艰难历程，可见一斑。

目前中国的高校也很时兴暑期实习和兼职，得到这种机会的同学无不在毕业求职时得到了很大益处，但将此作为一种“必修课”的看法还不够深入人心，许多同学还认为暑期工作是可有可无的事，有的甚至还在工资上讨价还价，独生子女的“病原体”干扰了暑期工作的正面意义。

②不懂就问，是我在美国学到的经验。

不懂就问，并不是在美国才有的专利，但是在找工作中，这却是最快捷的一条路。在哈佛商学院，不光毕分办老师是好的资源，同学之间更是可开发的丰富资源。同学间的交流不光不会带来竞争，反而会增加各得其所的概率。相比之下，中国的有些高校已树立了良好的切磋求职经验的风气，有些高校正迎头赶上，个别高校则缺乏正确的风气引导。

③连哈佛都进了，难道就这么轻易地被一小小暑期工打倒？万事开头难。

这里，我一再强调大家需要重视的是，哈商毕业生的聘书个个都来之不易，而为此做准备的暑期工作求职，更是难上加难。“万事开头难”这是大实话，如果我们国内的同学也能借鉴一些哈商同学找工作的方法和精神，得到的不光是工具，更可能是收获和成果。这里，建议大家再回到文章重温一下细节：“每天早上7点起来读当天的《华尔街日报》，……到了晚上，先读书到12点，然后再花一到两个小时读下午找到的(招聘公司)资料。”

④离放假还有40天，我还没被任何公司录取。我终于知道“缺乏实际工作经验”的厉害了。

是啊，如果找暑期工作都这么不顺，毕业找工作可就更不顺了。所以，如果说暑期工作的“经验”是毕业求职时的敲门砖，那么“找”暑期工作的经验则是“找”毕业工作的最好模考。

⑤我发现自己一共向30家公司寄信，有4家给我面试机会，最终有两家公司决定录用我。

要说王焯同学的战果已经是相当不错了，居然用另辟蹊径的方式，以一个外国人的身份拿到了两家大公司的聘书。他若是采取传统路数参加“专卖店”式的校园批量招聘，恐怕能拿到更多聘书。我在1993年从哈佛商学院毕业后，连续好几年与后几届的学生建立了友谊，保持着联系，对中国同学暑期工作的聘书数量有个大体的了解。一般情况每人都能拿到两三个聘书，毕业时则为三四个。但寄发求职简历的数量则大都在30—50份左右。对比起来，若是咱们国内同学所寄简历的回报率不高，一是要理解这种情况完全正常，尤其在目前竞争加剧的情况下，不要因为简历石沉大海便灰心丧气；二是要大大增加寄发简历的数量，尤其是在求职面临巨大挑战的年代，寄上50—100份都不为过，而且不光要向来校招聘暑期工作的公司投递，更要靠自己躲开障碍，另寻他途。暑期求职这样，毕业求职更是这样。

解读八大求职受挫现象

每年六七月份是毕分办老师最繁忙，却也最骄傲的时候。陪着毕业生一同走到了毕业抉择的岔路口，看着同学们踌躇满志地奔赴前程，忙碌了整整一年的我们感到无比欣慰。但每年的这个时候也会留下一些小小的遗憾，一些同学直至走出校园，仍未能找到满意的工作。我将这些同学在求职中遭遇的挫折总结出来，以资借鉴，希望同学们都能在求职路上走得更好，收获更多，成长更快。

八大求职受挫现象

- 1、不知道自己做什么，能做什么，求职力度不够大，不熟悉应聘理想企业的方式，屡试屡败。
 - 2、很少参加招聘会，对招聘企业调研不够，在求职信及面试时，屡屡在“知彼”关口射箭落马。
 - 3、简历写作没下足功夫，乱箭齐发，结果简历石沉大海。
 - 4、面试着装不讲究，面试中得不到好印象。
 - 5、面试技巧不熟悉，话不投机半句多。
 - 6、简历中无相当的工作经验及社会工作经历，往往被认为是不适合工作的书呆子，或是娇生惯养、缺乏工作能力。
 - 7、求职外企英语却不好，口语不过关，又找不到有效的办法提高。
 - 8、抱怨找不到适合学生的求职技巧书籍，守着好书却不认真求解，不按书中的指导做。
- (北大就业指导服务中心 李国忠老师)

简历 三秒钟即可判断好坏

有人说，我的工作经历和学历都很过硬，还要在简历撰写上狠下功夫吗？回答是不仅要，而且必须要。假如有几个同学与你的资历相似，简历本身的好坏就成了招聘经理排列名次的重要参考因素，因为简历写作本身既体现了你的推销意识、沟通能力，也反映了你的文字以及专业水平。

别忘了为你的个人信息添油加醋

英语水平

要在简历中列出最能反映你的英语水平尤其是口语水平的成绩和证书。仅有“大学英语四、六级”是不够的，这是作为一个合格毕业生必须达到的水平，几乎所有的应聘者都有这样的证书。所以要有一两个更有说服力的描述，比如获得“校内英语演讲比赛最佳表现奖”，“能用口语会话”等就很能表现你较强的英语沟通能力。

有些同学在简历中提及“第二外语”，除非与招聘职位有关，或者你的水平真的很高，否则建议不写在简历上，因为有故意卖弄之嫌。而且外国人会多门外语的非常普遍，说不准他会在面试中要求你用第二外语进行一下沟通，你这“二把刀”一下就露馅了。

计算机水平

在描述自己的电脑应用水平时，中国人最爱用“熟悉”这样的字眼。“熟悉”就等于知道，是一个很弱的字眼，说明你不熟练、不常用。如果几个软件，有的熟练，有的熟悉，建议只写软件名，而且只写目前最新版的名称，一些已经处于淘汰状态的软件就不用写了。完全没把握、一点儿不熟悉的软件千万不要写。不要以为面试房间里没有电脑就不会有人考你，招聘经理会口头上考你一两个关键用法测试你是否会用。如果确实对某些软件用得很多，不妨写上“经常使用”。Excel 和 PowerPoint 是公司内外交流中最需要掌握的两种软件，但是 Word 千万不要写，因为那无异于在向招聘者说“我会写字”，这只会降低你电脑操作水平的得分。

具体！具体！再具体！

“爱好与特长”的说服力本身就弱，如果再不具体只能是浪费笔墨，甚至适得其反，所以在描述你的爱好与特长时一定要注意以下问题。

(1)写强项。弱项一定不要写，面试人员说不定对哪个项目感兴趣，有时会跟你聊两句，尤其是接连几个、十几个面试之后，有些招聘人员爱聊一些轻松的话题，一旦聊到的是你的弱项，绝大部分人会很尴尬，显出窘态，丧失自信，这对你很不利。更重要的是，招聘人员会觉得你在撒谎。

(2)强项要写也只写两到三项。因为极少有人能够达到“十项全能”水平。如果你觉得自己有很多强项，那么招聘经理会认为你的标准可能稍低了点。当然，确实有人有七八项强

项，但一般人不相信个人强项特别多，所以你也没必要写那么多，以免给人轻浮的感觉。

(3)不具体的爱好不写，如体育、音乐、阅读。这些都是非常宽泛的词语，比如你是钢琴九级，而你在简历中只说自己爱好音乐，很可能被误解为你就是爱唱唱卡拉 OK。不具体的爱好，通常会被大家理解为你根本就没有真正的爱好，更糟糕的是，人们会认为你的写作水平很差。而阅读这样的爱好最好不写，哪个学生不是寒窗苦读才熬到今天？除非你对于某段历史、某种文学真的很有研究，否则建议不写为妙，要知道中资企业的人事经理大多都是文科出身，业务上不能把你考倒，文学方面鹿死谁手就不得而知了。

(4)列举几个用词，如旅行。如果你喜欢旅游，而且真的去过很多地方，有些工作需要经常出差，那么你写上爱好旅游非常有利；有些女性写上烹饪，很实事求是，也给人以踏实的感觉，对于像秘书这样的职位，总有好处。

(5)最好能写上一两项体育爱好，否则招聘经理会认为你的体质很差不适合运动，或者你缺乏毅力不愿运动，因为有些工作需要经常出差或者加班，如此高强度的工作可能你心有余而力不足，那么可能就不会聘用你。不妨写上羽毛球等日常生活中经常玩的运动项目，既没有高抬自己大多数时间都在捡球的水平，又没有让招聘经理失望。

性格怎么描述

求职比较传统的中资企业时可以适当写一些招聘经理一见面就能认同的性格，但是用词不能自相矛盾，大概只有双重人格的人才同时具有“性格外向”与“沉稳内敛”的特点，这样写在招聘经理眼中无异于说谎。

有凭有据

关于“资格证书”最需要注意的是，有些人将注册会计师笼统地翻译成 CPA，但世界各国都有自己的注册会计师证书，比如英国的注册会计师叫 ACCA，加拿大的则叫 CGA，有些还互不承认，所以一定要写上国别，写明考取年份。

要不要出国

一般来讲，像美国咨询公司和美国证券公司这样的公司，只有读过 MBA 或者有国外硕士以上学历的专业人士才可能被长期留用，并有提升的机会和成长的空间，而大学本科毕业生只能被聘为 3 年期的分析员。因此在签订合同之前他们希望你已经为 3 年后的去向做出了准备，如果你能在进公司工作前就把必需的出国考试都通过，那么你在工作期间，就不会因为考托、考 G 老往新东方跑了。

但是如果求职四大会计师事务所、外资商业银行及跨国公司(如宝洁、IBM 等)这种类型的公司，还是不写为好。这类公司一般都愿意培养新人，使之经过多年在不同部门的磨炼，成为一个公司长期重用的复合型管理人才。他们不愿意刚招来的人培训不久后就出国留学。细节是魔鬼 简历中种种你想不到的“致命”细节

1.天头：姓名与联络信息

谢建力

北京市东方路 960 号

华夏大学 32 号楼 202 室(100001)

xiejianli@xiejianli.com

(8610) 1234-5678

1399-999-9999

本书提供的专业学生简历借鉴了美式简历的格式，把人名放在“天头”的位置上，联络信息紧跟其后。

这样做的目的就是“推销自己”，名字是你赖以求职的“个人品牌”，在招聘者眼中这三个字组成的名字就代表了您。所以把名字放在整张纸最显眼的地方，并且用黑体和字号来加强视觉冲击力。为了更加美观，还可以在字与字之间空出一格。

2.他总是只留下电话号码

为了取得与名字同样醒目的效果,通常把最便于联系到你的电话号码放在这一部分的最后一行。“电话”的写法很有讲究,很多人名片中的电话经常写得不清楚、不专业,有几点需要提醒大家注意。

(1)电话号码前面一定要加区号,如(020)。因为你求职的公司很可能总部与你不在同一城市,你的简历很可能被传真到外地某部门进行筛选,而负责通知你面试的人员不一定都知道你所在城市的区号,也没有时间去查,如果另一位求职者的电话有区号,招聘者很可能先和这个人联系。

(2)8个号码之间加一个“-”来分节。参考国际上通行的电话号码分节方法,采用“四四分”或者“三四分”的方法比较好,即最后一节为四个数字的规范原则,如6275-5775,275-5775。这样,认读和拨打起来都比较容易?

(3)写手机号码或者向别人通报手机号码时,也有一定的规范,要用“四三四”的分节原则,如“1399-989-9989”。

(4)用留言留住面试机会。国外很流行使用留言电话,有人为找工作,专门去买留言电话,条件允许你也可以酌情准备一个。随着国际间商业文化交往的增多,外企招聘经理中愿意在电话中留言的人越来越多了。如果没有条件买留言电话,不妨征得家人和室友的配合,用留言的方式帮你与招聘公司保持联系。

3.默默无闻也可爱:教育背景

“教育背景”对于学生简历来说是排第一位的重要信息,而对于在职工作的求职者来说则是次于工作经历排在第二位的信息。有的学生认为自己的社会经验很丰富,所以就把社会经验放在教育背景之前,这样的做法很容易让招聘单位认为你是一个有工作经验的人,那么当你的资历与那些有多年工作经验的人的资历相比较相形见绌时,你是否会觉得自己十分冤枉?

有一次,一个银行职员把自己的简历通过传真发给一个猎头公司。可事后他打电话过去询问情况时,对方竟然说从没看到过。让秘书仔细查找了一遍那些天的传真才找到,原来这个银行职员采用了先写教育背景后写工作经验的学生简历格式,秘书就把这份传真当成学生简历“收藏”起来了。

5.年月的顺序

时间要倒序,最近、最高的学历要放在最前面。研究生在描述本科就读时间时可以写成“1998年9月—2002年7月”。有些学生一味照抄英文简历,忽略了中文的阅读习惯,把“2000年9月至今”写成“2000年9月—今”,这样既不符合语法,又不便于阅读。

6.不要为了凑数而凑数

学生简历与工作简历的最大不同是可在“教育背景”中写上所学过的与求职岗位有关的一些课程,以及成绩排名和奖学金情况。因为学生的工作经验不多,以上几条可以帮助招聘经理更深入地了解学生,进行横向比较。

教育背景中可以写进相关课程,但千万不要为了拼凑篇幅,把所有的课程一股脑儿都写上,如体育等。这样不是很有效,别人也没耐心看。

列出一些你学习过的重要课程,尤其是与应聘职位相关的课程更能表现出你的资历适合。理工科学生在求职财经类公司的时候并非完全没有优势,许多金融类公司非常欢迎数学、电脑方面的人才加入公司,他们的研究部门也欢迎生物、农业等行业的专才,所以这些专业的学生不妨将有关专业课程写进简历。

7.可有可无的成绩

成绩一项不是必须的,所以成绩差的同学也不必为此而苦恼,千万不要谎报军情,要知道“简历中的任何字句都可能成为面试中的话题”。自抬身价骗来的面试机会很可能在谎言被

拆穿时让你更加难堪。

8.培训是一枚工作奖章

有些有工作经验的求职者把公司提供的培训机会放入教育背景，这并不妥当，应该放在工作经验中。培训是公司对于员工能力的肯定，公司希望通过培训使员工能胜任更高级别的工作，因此培训实际上是一枚工作奖章，这样的工作表现奖怎么能放入教育背景中被冲淡呢？

9.社会经验：挖掘再挖掘

首先要再次强调一下，对于正在工作的人，社会经验应放在教育背景的前面，而对于在校生成生，教育背景则应放在社会经验之前。

对于在校生成生来讲，社会经验既包括社会工作又包括兼职或实习工作经验，对于在职者来讲，“社会经验”一词可改为“工作经验”，而英文的“experience”对两者都适用。

10.工作内容怎么写

“社会经验”要在短时间内打动招聘者，自然需要一击即中、一点就通。因此，在描述工作内容的时候建议采用以下原则：

(1)用“点句”(bullet point)，避免用大段文字。

(2)在同一公司的业绩中，不必拘泥于时间顺序，应秉持“重要优先”的原则。

(3)工作成就具体化、数字化、精确化，避免使用许多、大量、一些、几个这样的模糊词汇，应尽量使用具体的数字，到底管理多少人，销售额是多少等等。比如，“参与撰写商业计划书的大部分工作”，就不如“在商业计划书撰写工作中完成了调查分析竞争对手部分40%的工作”更让人信服。

(4)主要职责与主要成就，谁先谁后？有人认为应把主要职责放在前面，因为别人一看就知道你在做什么。其实这种写法比较适合初级工作以及开创性不强的工作；若是较高级或开创性较强的工作则应把主要成就写在前面，因为别人看的就是你的工作业绩。所以不能一概而论断定谁先谁后。

(5)点句的长度以一行为宜，最多不要超过两行；句数以3—5句为佳，最多不超过8句。

(6)点句不必学习英文简历以动词开始，而是要按照中文的行文方式，可以用副词或者状语领衔。而且不要出现“我”这样的字眼，因为双方都有共识：简历上的工作都是你做的，你不会辛辛苦苦地为别人做嫁衣。

(7)接受培训的内容可放在每个公司的后面。培训是公司内部的一种奖励形式，与公司业务有关，而不是教育背景的一部分。

简历 三秒钟即可判断好坏

有人说，我的工作经历和学历都很过硬，还要在简历撰写上狠下功夫吗？回答是不仅要，而且必须要。假如有几个同学与你的资历相似，简历本身的好坏就成了招聘经理排列名次的重要参考因素，因为简历写作本身既体现了你的推销意识、沟通能力，也反映了你的文字以及专业水平。

微软(中国)有限公司的简历挑选方法

我见过许多学生拿着哈佛商学院的英文简历当模板，依葫芦画瓢地改写自己的简历，可还是改得走了样，不是上下对不齐就是行距不统一，而且自己还看不出来。关键就是因为他们缺乏专业素养，而这在求职中非常不利。许多在正规公司工作多年的资深人士甚至连一个混在10.5号字队伍当中的10号字都能一眼“侦察”出来，功力了得。

我在学校讲简历写作技巧时曾经强调过：你写简历的目的就是让简历带你脱颖而出，可学生们断章取义地理解为，为了让招聘经理把他的简历挑出来可以不惜在形式上哗众取宠。一些学生为此挖空心思，无所不用其极，有的竟然寄希望于红色纸张能一下子吸引招聘经理的目光。我知道，这样的简历一定能够如其所料被拿出来，不过不是作为面试通行证，而是

作为“红牌”把他罚下。还有的同学借用自传形式，先自我陶醉地写一首抒情诗意图博得好感，然后才开始干瘪的正文，这样越发显出不够专业。正规商业公司在简历格式上要求符合专业、规范的原则，即使标新立异也应该在这一前提下进行。有经验的求职者通常都是在具体的专业用词上下功夫，而不会脱离简历格式的规范。

资深的专业人士有能力鉴别简历是否专业，他们不会在格式上别出心裁，而是在描述自己多年专业背景和经验的文字上大做文章。规范的简历中，每一项信息都有约定俗成的位置，招聘经理筛选时通常会到这些特定的位置去寻找需要的信息，如果应聘者的简历过于标新立异，反而有可能把位置打乱，当招聘经理找不到他关心的信息时就会毫不手软地把简历扔进再也不会有人问津的“人才库”。(人力资源经理王瑾女士)

方正北京奥德计算机技术有限公司如何挑选简历

在简历中首先需要提供准确的个人资料，比如性别、年龄、婚否、联系方式等。准确的联系方式尤其重要。有了准确的联系方式招聘单位就可以轻松地找到应聘人，通知其面试等事宜。有些学生提供的信息不够准确，所以失掉了一些可贵的面试机会。教育背景与校园生活方面的信息也很重要，主要包括：学生的毕业院校、专业和学位，在社会工作中担任过的职务等。担任过学生会主席、党团干部的经历会给招聘单位留下更深刻的印象，并可能在一些职位的录用上得到优先考虑的机会。简历中对于能力、个人评价方面的描述性文字也可以为我们评价求职者的文字功底提供依据，准确、简练的语言更有助于增加对应聘者的好感。简历上附有亲切的正式的照片，会增加人的直观感受。(人力资源部经理童影女士)

中国国际金融公司的简历评判标准

足够的信息量

为了高效地开展招聘工作，我们筛选简历的一个重要标准就是看简历中的有效内容有多少，含金量有多高。许多学生简历本来提供的信息量就不多，从中能筛选出的可用信息就少之又少了。

校园招聘期间，我们会收到大量学生简历，其中不乏信息量大且字字珠玑的简历，为什么他们能写出高质量的简历呢？我们从面试当中了解到，许多学生有着很丰富的社会工作经历和校外兼职经验，班长、学生会干部等工作都能反映出他们的工作能力和特长。但由于他们不了解企业选人的标准，往往认为这些经验不足挂齿，不屑于或者不善于挖掘出吸引我们的亮点，反而把一些零零碎碎的个人信信用大篇幅罗列一番。

面对这样的学生简历我们有两种选择：一是“嫌”他工作经验太少，不足以证明他的工作能力，所以在筛选简历时会将其淘汰；二是给他面试机会，但需要在面试中大费口舌地去帮他挖掘潜力。显然，绝大部分追求高效率的招聘经理都会选择前者，为公司节省时间和精力。所以同学们千万不要把“挖掘”的活儿留给招聘经理，那就等于说“今后的具体工作还有赖各位随时指点，我没有能力独立完成”。除非有些学生是在全球知名的企业兼职，或者在学生组织担任重要职务，否则我们不会浪费时间亲自去挖掘应聘者的潜力。

简历的平淡无味往往表明应聘者写作技巧不成熟，推销自己的欲望不强烈，这样的简历缺乏沟通的高效性。

与学生简历相比，随着工作经验、人生阅历的丰富，有工作经验的求职者提交的简历相对成熟。但工作简历往往疏于对信息量的梳理，内容庞杂，缺乏重点，不能突出每位求职者的长项，给我们的筛选增加了工作量。

当然也有些工作了几年求职者仍然稚气未脱，提交的简历与学生简历区别不大，对工作经验的描述过于简单。比如我看到过有些简历上这样写到：“xx年至xx年，在xx公司工作”。通篇都是这样的“简介”，文字稀稀疏疏地摆放着，惜字如金，就连一句交待职务的“歇后语”都没有。由于我不知道他具体担任过什么样的职责，不知道他是司机、初级职员、中层干部还是高级管理人员，既不想屈才，也不可能破格录用，所以没有把他列入面试名单。

通过简历可以看出求职者是否在正规公司工作过，是否受到过良好的商业训练，是否能够在今后工作中做到与内部和客户高效沟通。

树立专业形象

学生简历花哨的多，专业的少。许多同学深谙国企招聘特点，熟知他们主要不是通过考察简历的质量和-content来甄选人才，而是更注重形式和关系，于是这些同学就投国企所好，准备了像手抄本一样厚的求职材料(每本的装订费用没少花)，把所有的证书复印件、证明信、论文、甚至生活照片统统收罗进去，给每个企业分发一本。但求职者若是拿着这样一本求职材料到外企求职，却会适得其反。通常，我们看到这样一本材料时，不会把它的主人邀请到办公室面谈，而是把它直接放进“人才”库。在外企，这样的求职材料被认为缺乏沟通效率，不懂、不认同外企文化，这样的求职者恰巧在我们甄别的范围之外。

在许多外企眼中，哈商简历提供的信息经过苦心挖掘和精心筛选，言简意赅，非常符合商业规范要求。求职者会把某一信息的卖点写足，不会浪费笔墨在没有明显沟通效力、与求职不相关或者没必要在简历中介绍的信息上，为招聘人员节省了大量时间和精力。1998年前后，我第一次看到国内毕业生开始采用哈佛商学院毕业生简历的格式，为之一振。像这样的简历我一定会把它从头到尾看完，对于经历确实丰富的求职者我们会非常希望与他见上一面。因为采用这种简历格式的求职者显然已经领会了外企文化，并且乐于接受，这样的求职者才是我们所“追求”的人才。

有的学生为了吸引招聘经理目光而刻意标新立异，但由于没有在正规的商业公司环境中工作过，对于“新”、“异”的把握不够成熟，做出的简历与规范的简历相去甚远，甚至南辕北辙。殊不知，他们自认为新颖的简历格式早就有人用过，并且因此而饱尝了求职失败的痛苦。

工作简历较学生简历在这方面保守一些，所以在格式、排版上还可以接受，有些工作简历甚至还非常专业，但特别考究、质量过硬、格式专业的简历仍不多见。

先买后悔药：透视招聘经理如何筛选简历

“我们已经把你的简历放进了公司的‘人才库’”

在准备简历素材、挑选简历格式、着手创作简历的过程中，有一句话，可以用来作为戒条：**Your resume is scanned, not read(YRIS)**。为什么让求职者以此为鉴呢？因为招聘者就是这样在做。

“筛选，筛选，自然是先筛后选。”招聘人员筛选简历时，“电眼”一开，只需5秒钟左右就可以得出扫描结果。写得好的简历先放在要保留的那一摞儿，一会儿慢慢看；而写得不好的简历(格式不规范、打印不工整的简历)则会被毫不犹豫地扔进垃圾桶。垃圾桶被招聘人员习惯地戏称为“人才库”，所以你得到的回复可能是“我们已经把你的简历放进了公司的‘人才库’，以后有合适的机会我们会予以考虑”。

任何一个知名的大公司，每天都有成百上千人递上简历，如果你的简历写得太差，它们根本就不会为你保留。因为这些公司认为，一个人连推销自己的简历都写不好，将来进了公司，自然不能打动客户、赢得订单。公司肯定不会要说件事情也含糊其辞，让人完全不知所云的人。

简历要控制在一页之内

YRIS还说明写的内容千万不要多，而且要控制在一页内，因为没有人会认真看你的简历。一方面，简历要写得精练；另一方面，简历也要力求精彩。你会问：“万一简历写得好，短时间内招聘人员看不出来怎么办？”这种担心没有完全必要，因为招聘人员就靠这“吃饭”，你千万不要质疑他们的专业素养和效率。

如果你怀疑招聘人员看不出你简历的好坏，那么只有两种解释：第一，你对招聘人员的工作性质还不了解。假设你是出租司机，经常在北京的大街小巷里出出入入，自然对北京的胡同了如指掌，而一般的行人就会觉得很难记住。第二，说明你对专业简历的行文格式还不

熟悉。美国很多职位很高的大老板，在看下属写的东西时，一点点小错，哪怕换了一种字体，漏了一个逗号，多了一个空格，都能及时指出来，因为他们的专业素养高，练就了一双“火眼金睛”。你对他专业素养的质疑，无疑表明你不了解这类公司、这个行业。即使你进了这种公司，如果不注重提高，也很难成为他们当中合格的一员。

原宝洁公司人力资源部经理，现任拓晟人力资源管理咨询公司执行董事王拓轩先生说：

中国人善于“遣词造句”，喜欢运用夸张手法和美丽动人的词句，只要觉得可能会给自己的颜面增光，都会大笔一挥，“信手拈来”，不计后果。在面试中，作为招聘者，虽然我们会按照招聘的要求进行提问，但是如果应聘者的简历中提到了一些新奇的话题、突出的成绩或者明显不合逻辑的工作内容，我们会给予高度重视，问个清楚。也就是说，“简历中的任何字句，都有可能成为面试中的话题”。

编造的事实永远不等于事实。谎言重复一千遍也许可以成为真理，但是招聘者根本就不会反复阅读你的简历，所以你的谎言成不了“真理”。而且这样的简历你也不敢让人反复阅读，因为读的次数越多，露出的破绽就越大。

IBM 中国公司人力资源部经理倪静谈如何挑选简历

在找工作时，应聘者与招聘者见的“第一面”就是简历。

一份简洁明了、清晰易读的简历会帮助你给未来的雇主留下一个美好的最初印象。同时，因为每天会收到大量的应聘申请，招聘者都希望在短时间内了解到应聘者的全貌，从而择优选用。因此，使你的简历从上千份简历中脱颖而出，迅速吸引雇主的注意力是至关重要的。

按照时间计算，每份简历通常只能得到招聘者几分钟的“青睐”，招聘人员会直奔主题，按照国际规范的简历格式，到特定的位置搜寻需要的信息，例如，如果在“教育背景”的位置没有找到你就读的大学、学历和专业名称，那就意味着会花很多时间去寻找最基本的信息，而一旦在查找许多信息都很费劲的时候，难免会匆忙把你的简历放在非首选之列，甚至打入冷宫。

所以，请注意你的简历一定要包含以下几项内容：个人信息，教育/培训情况，工作经历，个人爱好及相关其他信息等。

另外还有许多小技巧，比如将工作经历按照简报形式介绍；将最新的公司/职位列在前位，用倒序的方式介绍以前的情况，更多的着墨于“最近”；将工作取得的成就和掌握的技能由高到低排列，方便雇主了解你的最高水平等等。

总之，如果你的简历能使招聘者产生强烈的愿望，希望与你见面深入会谈，那你的简历就成功了。

什么样的简历适合外企

虽然时代不断变迁，但中文简历依然沿袭了履历表的各种特点，比如个人信息丰富得就像“全国人口普查表”一样，而工作经历一栏虽然能容纳大量笔墨和篇幅，但却不如填写个人信息那么细致认真，要么是华而不实的大段描述，要么是干瘪得可怜的几句短句。有的还把简历写成了入党申请书或者自传，带有强烈的感情成分和主观色彩。

这样的一份简历用来求职国企不会有什么大问题，普遍都能够被接受和认同。但如果你用不很专业的中文简历求职外企，可能会遇到两种尴尬情况：一是虽然招聘公司请你同时提交中英文简历，但筛选简历的招聘人员是中国人，所以你的中文简历将被作为主要的筛选依据。同是中国人的招聘人员可能在感情上能够理解你的“中式风格”，但是理性告诉他你的中文简历不符合专业标准。二是有些外企甚至只要求你提交中文简历，没有了“中英文简历需要保持一致性”的约束。在写作中文简历时，你很可能就会想当然地爱用什么格式就用什么，什么格式顺眼就用什么。可这些你看着顺眼、爱不释手的中文简历在有着专业眼光的外企招聘人员看来就是不顺眼、不喜欢的典型。

现在求职市场上写得好的中文简历大都是套用专业的英文简历格式，有的甚至是把英文

简历逐字逐句地翻译成中文，这样的简历至少在格式上能“与国际接轨”。此类简历主要分为美式、英式和港式三类。美式简历尤以美国著名商学院简历格式为代表，简洁明了，一页纸，沟通信息比较高效。20世纪90年代末这种简历开始在京沪著名高校的BBS上流传开来，并被越来越多的人认同和使用。英式简历页数比较多，年龄等个人信息“披露”得比较全面，相形之下，对于工作经验的描述就显得不够具体和鲜明，并不可取。这个版式的简历30多年前传到了香港，并且经过本土化改造在市场上广为流传，虽然进行了一番“锦上添花”，加上了现在的工资水平以及工资预期，但工作经历的描述依然很少。

如果去外企求职，政治色彩越少越好，建议不写政治面貌，没有必要让老外知道你个人的政治隐私。但也有个别外资老板敬佩共产党员的优秀品质，要求招聘中层管理干部必须是共产党员，如果你知道这种“内幕”，当然可以投其所好。

有些人认为公司愿意招聘比较活跃一点的员工，于是便在简历中写“性格开朗”。这些人有的是真相信自己性格开朗，有的是觉得写上开朗更好，其实没必要。还有的求职者浪费了大量篇幅和笔墨来描述自己的性格：性格外向、活泼开朗、善于交际、积极主动、能歌善舞……这些的确都是一些优点，但都是一些写了等于没写的优点，因为性格一类的特质往往是需要通过双向沟通来评价的，是一种主观的印象。有经验的招聘人员从来不相信任何人自己表白的性格特点，因为它不是一个硬性的指标，不像学历、专业技能可以通过量化的测量来进行横向比较。你这边“剃头挑子一头热”，说得再多，经验丰富的招聘人员还是不会感情用事，理智会告诉他们：“这不足为凭。”

另外，想求职外企的同学要注意了！不论你是肥环瘦燕，还是鹤立鸡群，“身高体重”的话题都不要简历中提及。求职外资企业成功的应聘者都知道：他们被外企雇用的一个重要原因是他们了解外企文化并身体力行。在西方文化中，“身高体重”属于特别隐私性的话题。当你不小心顺口溜出询问外国女性年龄的问题时，通常会惹恼对方。不适合问的隐私，当然也不适合主动交代。所以，在简历中，不要留下任何把柄表明你根本不了解外国、外企文化。

求职信的“求”：我求职 VS 职求我

许多同学在写求职信的时候望文生义，当真在用很恳切的语言向招聘单位“求”职，一副“求求你录取我吧”的口气。如果每个求职者都用“求”的口气，那么谁才能胜出呢？因此，本书尝试着和同学们一起，将“我求职”转变为“职求我”，看看这一转变是否可行，需要做哪些方面的工作才能顺利换位。

招聘公司是我的客户

如果同学们把招聘公司当成是自己的客户，招聘经理是客户公司的负责人，那么咱们写求职信的时候就要有更个性化的称谓，如王经理、赵总等等。这就要下功夫了解负责人及收件人的姓名。在校园招聘旺季，如果了解这方面信息有困难，而且很花时间则可以例外，只需统称“尊敬的招聘经理：您好”即可。

为了使你的“客户”愿意读你的求职信并对你感兴趣，你首先要想到的是应该节省“客户”的时间，信要简单明了，读起来不累。“简单明了”的功夫同学们都能认同，也有很多人的写作功夫相当了得，但很多人对“读起来不累”则不知该从何处下手。其实这也简单，就是指行文格式、排版等方面的讲究，同学们一是可以参照本书提供的范文，二是在平时多注意一些公司简介、广告词句的设计和排版。

如果招聘经理在读到你的求职信后，感到你的各方面条件都很优秀，很适合他们的公司，那他们一定会“求”你去他们公司面试。如果在10年前提出这一“职求我”的观点，大家恐怕很难理解，招聘公司也很难接受。那时候还没有校园招聘这么一说。国内的单位招人就是向学校毕分办或有关院系的负责老师发出书面通知，列明招聘名额和岗位要求，等着毕业生去应聘求职。

到了20世纪90年代中期，宝洁公司率先把全球通用的“校园招聘”这一方式带进了中国

校园，其后，许多外企及中国企业随之效仿。如美国券商进入中国后，套用他们在美国开展校园招聘的形式，选择北大、清华、复旦、上交大每年进行定期招聘，之后按照华尔街新员工培训模式塑造科班的银行家。这里不妨简单解释一下这种校园招聘的思路。

招聘公司先来校园进行宣传，介绍他们公司和岗位如何有吸引力，“求”学生去听，请学生按照要求递交简历。等吸引到很多学生的兴趣，收到足够简历之后，这些招聘公司就从“求”学生的角度变成了挑选学生，而同学们在写寄简历及面试中是在“求”招聘经理录取。一旦招聘经理在简历和面试中发现了优秀且适合的学生，并且得知有些学生很抢手时，他们又会从“被求”的角度再次转为“求”的角度。

在这一来二往当中，招聘经理有时得“求”人两次，“被求”一次。如果咱们自身条件优秀，至少在简历和求职信方面表现得优秀，那么招聘经理真的得“求”咱们了。从以上这个角度，相信大家应该能够理解这一“谁求谁”的换位思路了。

但无论是求人还是被求，都不应该在态度上有多大差别，也就是说在被动的时候不要一味祈求，而应把精力放在认真准备方面；在主动的时候也不要自恃清高，而应始终把招聘公司当成长年客户一样看待，正所谓“不以物喜，不以己悲”。

微软中国研究院第一任院长李开复给中国学生的信

我在中国的这两年来，工作中最大的享受是到国内各高校与学生们进行交流。这些访问和交流使得我有机会与成千上万的青年学生就他们所关心的事业、前途等问题进行面对面的沟通。中国学生的聪明、好学和上进给我留下了非常深刻的印象。

在与这些青年学生的交流过程中，我发现有一些问题是大家都十分关心的。那些已经获得国外大学奖学金的学生，大都希望我谈一谈应该如何度过自己在美国的学习生涯；那些决定留在国内发展的学生，非常关心如何确定一个正确的方向，并以最快的速度在科研和学业方面取得成功；还有那些刚刚踏进大学校门的学生，则希望我能讲给他们一些学习、做人的经验之谈。最近，更有一些学生关心网络信息产业的发展，希望了解美国的大学生是如何创业和致富的。看到这么多双渴求知识、充满希望的眼睛，我突然产生了一种冲动，那就是给中国的学生们写一封信，将我与同学们在交流过程中产生的一些想法以及我要对中国学生的一些忠告写出来，帮助他们在未来的留学、工作或者创业的过程中能够人格更完美，生活更顺利，事业更成功。

坚守诚信、正直的原则

我在苹果公司工作时，曾有一位刚被我提拔的经理，由于受到下属的批评，非常沮丧地要我再找一个人来接替他。我问他：“你认为你的长处是什么？”他说：“我自信自己是一个非常正直的人。”我告诉他：“当初我提拔你做经理，就是因为你是一个公正无私的人。管理经验和沟通能力是可以在日后工作中学习的，但一颗正直的心是无价的。”我支持他继续干下去，并在管理和沟通技巧方面给予他很多指点和帮助。最终，他不负众望，成为一个出色的管理人才。

与之相反，我曾面试过一位求职者。他在技术、管理方面都相当出色。但是，在谈话之余，他表示，如果我录取他，他可以把在原来公司工作时的一项发明带过来。随后他似乎觉察到这样说有些不妥，特作声明：那些工作是他在下班之后做的，他的老板并不知道。这一番谈话之后，对于我而言，不论他的能力和工作水平怎样，我都肯定不会录用他。原因是他缺乏最基本的处世准则和最起码的职业道德：“诚实”和“讲信用”。如果雇用这样的人，谁能保证他不会在这里工作一段时间后，把在这里的成果也当作所谓“业余之作”而变成向其他公司讨好的“贡品”呢？这说明，一个人品不完善的人是不可能成为一个真正有所作为的人的。

在美国，中国学生的勤奋和优秀是出了名的。曾经一度是美国各名校最受欢迎的留学生群体，而最近，却有一些变化。原因很简单，某些中国学生拿着读博士的奖学金到了美国，可一旦找到工作机会，他们就会马上申请离开学校，将自己曾经承诺要完成的学位和研究抛在

一边。这种言行不一的做法已经使得美国一部分教授对中国学生的诚信产生了怀疑。应该指出，有这种行为的中国学生是少数，然而就是这样的“少数”，已经让中国学生的名誉受到了极大的损害。另外，目前美国有些教授不愿理会部分中国学生的推荐信，因为他们知道这些推荐信根本就出自学生自己之手，已无参考性可言。这也是诚信受到损害以后的必然结果。

我在微软研究院也曾碰到过类似的问题。一位来这里实习的学生，有一次出乎意料地报告了一个非常好的研究结果。但是，他做的研究结果别人却无法重复。后来，他的老板发现，这个学生对实验数据进行了挑选，只留下了那些合乎最佳结果的数据，而舍弃了那些“不太好”的数据。我认为，这个学生永远不可能实现真正意义的学术突破，也不可能成为一名真正合格的研究人员。

最后想提的是一些喜欢贪小便宜的人。他们用学校或公司的电话打私人长途、多报销出租车票。也许有人认为，学生以成绩、事业为重，其他细节只是一些小事，随心所欲地做了，也没什么大不了的。然而，就是那些身边的所谓“小事”，往往成为一个人塑造人格和积累诚信的关键。一些贪小便宜、耍小聪明的行为只会把自己定性为一个贪图小利、没有出息的人的形象，最终因小失大。中国有“勿以恶小而为之”的古训，很值得记取。

生活在群体之中

与大多数美国学生比较而言，中国学生的表达能力、沟通能力和团队精神要相对欠缺一些。这也许是由于文化背景和教育体制的不同而造成的。今天，当我们面对一个正在走向高度全球化的社会时，生活在群体之中，做出更好的表现，得到更多的收获，是尤为重要的。

表达和沟通的能力是非常重要的。不论你做出了怎样优秀的工作，不会表达，无法让更多的人去理解和分享，那就几乎等于白做。所以，在学习阶段，你不可以只生活在一个人的世界中，而应当尽量学会与各类人交往和沟通，主动表达自己对各种事物的看法和意见，甚至在公众集会时发表演讲，锻炼自己的表达能力。

表达能力绝不只是你的“口才”。哈佛大学的 Ambady 教授最近做过一个非常有趣的实验，他让两组学生分别评估几位教授的授课质量。他把这几位教授的讲课录像带先无声地放两秒钟给一组学生看，得出一套评估结果。然后与那些已经听过这几位教授几个月讲课的学生的结果进行对比，两个小组的结论竟然惊人的相似。这表明，在表达自己思想的过程中，非语言表达方式和语言同样重要，有时作用甚至更加明显。这里所讲的非语言表达方式是指人的仪表、举止、语气、声调和表情等。因为从这些方面，人们可以更直观、更形象地判断你为人、做事的能力，看出你的自信和热情，从而获得十分重要的“第一印象”。

对于一个集体、一个公司，甚至是一个国家，团队精神都是非常关键性的。微软公司在美国以特殊的团队精神著称。像 Windows2000 这样的产品的研发，有超过 3000 名开发工程师和测试人员参与，写出了 5000 万行代码。没有高度统一的团队精神，没有全部参与者的默契与分工合作，这项工程是根本不可能完成的。

以前我在别的公司时却也曾见到过相反的现象。一项工程布置下来，大家明明知道无法完成，但都心照不宣，不告诉老板。因为反正也做不完，大家索性也不努力去做事，却花更多的时间去算计怎么把这项工程的失败怪罪到别人身上去。就是这些人和这样的工作作风，几乎把这家公司拖垮。为了培养团队精神，我建议同学们在读书之余积极参加各种社会团体的工作。在与他人分工合作、分享成果、互助互惠的过程中，你们可以体会团队精神的重要性。

在学习过程中，你千万不要不愿意把好的思路、想法和结果与别人分享，担心别人走到你前面的想法是不健康的，也无助于你的成功。有一句谚语说，“你付出的越多，你得到的越多”。试想，如果你的行为让人觉得“你的是我的，我的还是我的”，当你需要帮忙时，你认为别人会来帮助你吗？反之，如果你时常慷慨地帮助别人，那你是不是会得到更多人的回报呢？

在团队之中，要勇于承认他人的贡献。如果借助了别人的智慧和成果，就应该声明。如果得到了他人的帮助，就应该表示感谢。这也是团队精神的基本体现。

做一个主动的人

三十年前，一个工程师梦寐以求的目标就是进入科技最领先的 IBM。那时 IBM 对人才的定义是一个有专业知识的、埋头苦干的人。斗转星移，事物发展到今天，人们对人才的想法已逐步发生了变化。现在，很多公司所渴求的人才才是积极主动、充满热情、灵活自信的人。

作为当代中国的大学生，你应该不再只是被动地等待别人告诉你应该做什么，而是应该主动去了解自己要做什么，并且规划它们，然后全力以赴地去完成。想想今天世界上最成功的那些人，有几个是唯唯诺诺、等人吩咐的人？对待自己的学业和研究项目，你需要以一个母亲对孩子那样的责任心和爱心，全力投入，不断努力。果真如此，便没有什么目标是不能达到的。

一个积极主动的人还应该虚心听取他人的批评和意见。其实，这也是一种进取心的体现。不能虚心接受别人的批评，并从中汲取教训，就不可能有更大的进步。比尔·盖茨曾经对公司所有员工说过：“客户的批评比赚钱更重要。从客户的批评中，我们可以更好地汲取失败的教训，将它转化为成功的动力。”

除了虚心接受别人的批评，你还应该努力寻找一位你特别尊敬的良师。这位良师应该是直接教导你的老师以外的人，这样的人更能客观地给你一些忠告。这位良师除了可以在学识上教导你之外，还可以在其他一些方面对你有所指点，包括为人处世，看问题的眼光，应对突发事件的技能等等。我以前在苹果公司负责一个研究部门时，就曾有幸找到这样一位良师。当时，他是负责苹果公司全球运作和生产业务的高级副总裁，他在事业发展方面给我的许多教诲令我终身受益。如果有这样的人给你帮助，那你成长的速度一定会比别人更快一些。

中国学生大多比较含蓄、害羞，不太习惯做自我推销。但是，要想把握住转瞬即逝的机会，就必须学会说服他人，向别人推销自己或自己的观点。在说服他人之前，要先说服自己。你的激情加上才智往往折射出你的潜力，一个好的自我推销策略可以令事情的发展锦上添花。例如，有一次我收到了一份很特殊的求职申请书。不同于已往大多数求职者，这位申请人的求职资料中包括了他的自我介绍、他对微软研究院的向往、以及他为什么认为自己是合适的人选，此外还有他已经发表的论文、老师的推荐信和他希望来微软作的课题等。尽管他毕业的学校不是中国最有名的学校，但他的自我推销奏效了。我从这些文件中看到了他的热情和认真。在我面试他时，他又递交了一份更充分的个人资料。最后，当我问他有没有问题要问我时，他反问我：“你对我还有没有任何的保留？”当时，我的确对他能否进入新的研究领域有疑虑，于是就进一步问了他一些这方面的问题。他举出了两个很有说服力的例子。最后，我们雇用了这名应聘者。他现在做得非常出色。

挑战自我、开发自身潜力

我在苹果公司工作的时候，有一天，老板突然问我什么时候可以接替他的工作？我非常吃惊，表示自己缺乏像他那样的管理经验和能力。但是他却说，这些经验是可以培养和积累的，而且他希望我在两年之后就可以做到。有了这样的提示和鼓励，我开始有意识地加强自己在这方面的学习和实践。果然，我真的在两年之后接替了他的工作。我个人认为，一个人的领导素质对于他将来的治学、经商或从政都是十分重要的。在任何时候、任何环境里，我们都应该有意识地培养自己的领导才能。同时，我建议你给自己一些机会展示这方面的能力，或许像我一样，你会惊讶自己在这一方面的潜力远远超过了你的想象。

给自己设定目标是一件十分重要的事情。目标设定过高固然不切实际，但是目标千万不可定得太低。在二十一世纪，竞争已经没有疆界，你应该放开思维，站在一个更高的起点，给自己设定一个更具挑战性的标准，才会有准确的努力方向和广阔的前景，切不可做“井底之蛙”。另外，只在一所学校取得好成绩、好名次就认为自己已经功成名就是可笑的，要知

道，山外有山，人上有人，而且，不同地方的衡量标准又不一样。所以，在订立目标方面，千万不要有“宁为鸡首，不为牛后”的思想。

一个一流的人与一个一般的人在一般问题上的表现可能一样，但是在一流问题上的表现则会有天壤之别。美国著名作家威廉·福克纳说过：“不要竭尽全力去和你的同僚竞争。你更应该在乎的是：你要比现在的你更强。”你应该永远给自己设立一些很具挑战性、但并非不可及的目标。

在确立将来事业的目标时，不要忘了扪心自问：“这是不是我最热爱的专业？我是否愿意全力投入？”我希望你们能够对自己选择所从事的工作充满激情和想象力，对前进途中可能出现的各种艰难险阻无所畏惧。谈到对工作的热爱，我认识的一位微软的研究员曾经让我深有感触。他经常周末开车出门，说去见“女朋友”，后来，一次偶然机会我在办公室里看见他，问他：“女朋友在哪里？”他笑着指着电脑说：“就是她呀。”对于工作的热爱，比尔·盖茨也曾有过非常精彩的阐述，他说：“每天早晨醒来，一想到所从事的工作和所开发的技术将会给人类生活带来的巨大影响和变化，我就会无比兴奋和激动。”

几个月前，《北京青年报》上曾有一场探讨比尔·盖茨和保尔·柯察金谁更伟大的讨论。由于从小在美国长大，我并不知道保尔和他的事迹。但是，我非常赞同保尔的这段名言：“人最宝贵的东西是生命，生命属于我们只有一次。人的一生应当这样度过，当他回首往事的时候，不因虚度年华而悔恨，也不因碌碌无为而羞愧……”所以，你应当选择一个你真心热爱的事业，不断地挑战自我、完善自我，让自己的一生过得精彩和充实。（《无领到白领》一书经李开复先生同意收录了全部原文，这里转载部分摘节。）

照猫画虎：求职信和简历内容必须一模一样吗

求职信和简历肯定不一样，否则带着简历去复印社，几秒钟就能拿到一份一模一样的复印件，何必再另花时间写什么求职信？

求职信和简历的风貌截然不同，求职信是商业信函，和你向“客户”发出的合作邀请一样，要求规范、专业，足以吸引他的目光，说服他去看你的简历以获得更多信息，而简历属于推销个人的广告文稿，就像产品介绍一样，要能激起“客户”的购买欲望，说服他给你面试机会。因此简历可以一稿多投，求职信必须量身定做。

既然不能千篇一律，就要针对不同企业、不同职位，在内容和风格上稍做调整，有所侧重，让招聘经理觉得你的工作经历和综合素质与应聘职位完全吻合或非常接近，并且期望从简历中得到更加肯定的答案以便安排面试。

某种程度上来讲，求职信来源于简历，又高于简历，具有对简历内容进行综合介绍、补充说明和深入扩展的作用。

比如，你想用一些词语来强调和描述你的特殊能力和经历，或者希望进一步具体描述简历中提到的某项重要工作成就，这些在客观性较强的简历中很难办到，但在求职信中，运用一些主观性描述进行强调和补充，完全可以做到并做好。

又如，简历严格限制了对于软技能的描述，吃苦耐劳、团队精神等意志品质方面的内容在简历中无法多加描述，然而在求职信中可以对这些方面通过具体项目和事例进行有针对性的说明。

求职信与简历对比列表

对比项目 求职信 简历

- 1、版本 量身定做，一稿独投；注明收信公司及收件人；对招聘公司近期重大事件的认识 通用版本，一稿多投
- 2、侧重点 强调自己能为招聘公司做出的贡献 侧重对过去业绩和已有能力的描述
- 3、具体性 综合介绍自身能力必要时才点出体现能力的具体事件作为论据 通过描述在具体公司中所做的一些事件来体现自身工作能力

4、评价角度 可有主观自我评价色彩但内容不能太多、评价不能太主观 要显出是在客观地描述自身能力

5、必要性 以下情况可以不必有求职信；来校招聘公司没有要求一定要附求职信；没有下功夫为每个招聘职位量身定做；求职信内容与简历内容区别不大 必须提交

求职信三部曲

第一步 你是谁

说明自己的情况，应届毕业生要说明所在学校和所学专业，比如“我是华夏大学经济学院经济学专业应届本科毕业生”。简单一句话，就让招聘经理对你的身份了解了个大概。

说明你从何处得到这一招聘信息

许多公司通过报纸、网站等公众媒体发布招聘信息，因此在求职信上注明你是从哪家招聘中介处获得信息，会使招聘者对于你的信息渠道充分认同，而不会产生“来路不明”的印象。

如何巧用第三者

如果有的话，求职者可以在求职信中提及招聘人员和自己都知道的第三者作为推荐人，从而在自己和招聘人员之间建立联系。这种做法可以引起收信人对你的关注，如果推荐人级别比较高，招聘经理更加不会怠慢。

如果是得到了招聘公司内部员工的推荐，你求职信的写作技巧和表达语气要注意表现得非常专业，不能过分强调私人关系。因为招聘经理在得知你是公司员工介绍的人选时，已经优先给你机会了，此时一个专业的有能力胜任这一岗位的应聘者，应该不枉介绍人对你的“厚爱”，而那些一味闲谈自己与介绍人关系多么“铁”、多么“磁”的人，会让招聘经理心生厌烦和抗拒。切记：成也萧何，败也萧何。

不一定只有亲朋好友才能成为中间人，偶然相识、在聚会中相遇或曾经面试过你的人都能成为求职信中的第三者，但前提是他们应该是招聘人员熟悉并且尊重的人物。比如：邱志新同学自认为认识 A 公司的张先生，于是在求职信里大谈特谈他与张先生的关系如何如何好，结果他还是没有得到面试机会。后来他从别人的口中得知，张先生在公司中人际关系极为不好，小邱同学悔不当初。

当第三者的专业、职务地位较高时，你在求职信中提到他时语气要格外平和，不要给招聘经理一种狐假虎威的感觉，这样会引起他的强烈反感。比如以下这种说法：“张董事长让我来找你，谈谈这个工作的录取问题。”这种写法显得趾高气扬，根本没把招聘经理放在眼里，好像你就是领导一样，或者领导的意思就是要录用你了。如果真是这样，那么只需领导的秘书打个电话就可以了，何必如此麻烦。而另一种“在与贵公司张董事长的交谈中，他向我介绍了贵公司的情况，建议我与你们联系，进一步互相了解”的写法就比较温和、可取，表现出了对招聘经理工作的充分重视。

当你准备在求职信里提及第三者时，必须先得到他本人的明确同意，不要从对方的言谈中妄自揣测，想当然地认为“不反对就是同意”，其实对方也许只是碍于面子不好立马拒绝，如果你未经明确许可而自作主张地把他写进求职信，很可能在招聘经理查证时得到他的矢口否认。那时你的自以为是就变成了作茧自缚。

阐明你要应聘什么职位

你的求职材料有可能被送到人力资源部门，也可能被送到公司的某个业务部门，或者几经周折才到达招聘人员手中。为了使招聘人员明确这些材料的意义和目的，要开宗明义，在求职信开头写明你应聘的岗位。

有些同学以为求职信开篇就直奔主题太过功利，于是开篇就是大段热情洋溢、文采激扬的文字，以为这样能够吸引招聘人员的注意，对自己求职有益。其实那只能让紧张工作的招聘经理感到浪费时间，他很可能把你的材料搁置一边，甚至扔掉。招聘人员对文字游戏并不感兴趣，他所感兴趣的是你这个人是否有可能是他们所需要的人才，是不是面试的首选。

第二步 描述你对招聘公司的认识和理解

这部分的行文要力求简洁到位，可以列举一个有关公司较新的重大发展，或是谈谈自己对公司的独特见解，让招聘人员认识到你对该公司颇有认识。但阐述这部分内容的前提是，你必须对该行业、企业有一定的了解，对于该行业、企业的近况和发展都很熟悉。否则一知半解地班门弄斧，会给人轻浮的感觉，写了还不如不写。

综合介绍自身能力

以上阐述你对招聘公司的认识，是为了接下来告诉招聘经理，基于你对公司的了解，你有如下优势，可以为公司做出贡献。

对于在校生来说，你能展现的卖点除了毕业院校、对口专业，还有你对所应聘行业的深入了解，你曾经兼职或是实习的工作与应聘工作的相关程度，你在原来的工作岗位上做出的成绩，创造的价值，这些能够体现出你的工作能力、业务技能等等。招聘人员关心这些内容是为了横向比较谁能为公司做更大贡献，谁更适合。

可以围绕简历中的某一两点进行发挥或引起别人对这几点的关注。比如突出你在学业、工作中的重大成就，以证明你具备扎实的知识基础、过硬的业务能力，使招聘经理相信你足以胜任这项工作。

密密麻麻、大段大段的描述会使招聘经理在阅读和记忆时缺乏效率，这对你的求职非常不利。因此建议使用点句格式，言简意赅，只需3—5条即可，结构清晰、重点突出，让招聘人员从堆积如山的应聘材料中一眼就相中你的材料，并放在“进入面试”的那部分档案里。

强调自己能为公司做出哪些贡献

许多同学在写求职信时没有真正明白招聘公司招聘的目的，大书特书自己尚有欠缺，希望能在招聘公司提供的岗位上努力学习，有所收获。但事实是，公司开展招聘主要不是为了给社会创造更多就业机会，更不是像学校一样主要是提供学习机会，而是为了网罗人才为己所用，他们需要求职者能够为招聘公司贡献力量。因此，这一部分可基于上述个人能力和经验，表明可为公司在哪些具体方面做出贡献。

第三步 表明你非常愿意接受面试

结尾应再次强调你对该职位的强烈兴趣和与他们进行进一步接洽的愿望；要表达出你想与招聘经理面谈的意愿，让他们来安排一次面试；表示你会主动再与他们联系，而且渴望收到他们的回复。大家应该明白的是，求职信是为了能得到面试机会，而并非为了马上能得到工作机会，也不可能因为信写得好而被凭信录取。因此，你的求职信若能使读者产生欲知后事如何，且听下回分解的渴盼就达到最高境界了。

再次详细告知自己的联系方式

有人认为联络方式在信头、简历等处都已经包括了，没有必要到处都写。根据“使用者友好原则”，再次写清联络方式有助于繁忙的招聘经理轻而易举地找到你的联系信息，同时也让人知道你很善于沟通，善于提供良好服务。

联系方式的书写也可以使用点句格式，而不用段落，这样清楚明白，一目了然，让人感觉你是一个很讲效率的人。举例如下：

手机：1399-999-9999

电话：(010) 1234-5678 (宿舍)

(010) 123-4567 (家庭，2004年1月20日—2月20日有效)

地址：北京市东方路960号华夏大学32号楼202室(100001)

电邮：xiejianli@xiejianli.com

求职信的“求”：我求职 VS 职求我

许多同学在写求职信的时候望文生义，当真在用很恳切的语言向招聘单位“求”职，一副“求

求你录取我吧”的口气。如果每个求职者都用“求”的口气，那么谁才能胜出呢？因此，本书尝试着和同学们一起，将“我求职”转变为“职求我”，看看这一转变是否可行，需要做哪些方面的工作才能顺利换位。

招聘公司是我的客户

如果同学们把招聘公司当成是自己的客户，招聘经理是客户公司的负责人，那么咱们写求职信的时候就要有更具个性化的称谓，如王经理、赵总等等。这就要下功夫了解负责人及收件人的姓名。在校园招聘旺季，如果了解这方面信息有困难，而且很花时间则可以例外，只需统称“尊敬的招聘经理：您好”即可。

为了使你的“客户”愿意读你的求职信并对你感兴趣，你首先要想到的是应该节省“客户”的时间，信要简单明了，读起来不累。“简单明了”的功夫同学们都能认同，也有很多人的写作功夫相当了得，但很多人对“读起来不累”则不知该从何处下手。其实这也简单，就是指行文格式、排版等方面的讲究，同学们一是可以参照本书提供的范文，二是在平时多注意一些公司简介、广告词句的设计和排版。

如果招聘经理在读到你的求职信后，感到你的各方面条件都很优秀，很适合他们的公司，那他们一定会“求”你去他们公司面试。如果在 10 年前提出这一“职求我”的观点，大家恐怕很难理解，招聘公司也很难接受。那时候还没有校园招聘这么一说。国内的单位招人就是向学校毕分办或有关院系的负责老师发出书面通知，列明招聘名额和岗位要求，等着毕业生去应聘求职。

到了 20 世纪 90 年代中期，宝洁公司率先把全球通用的“校园招聘”这一方式带进了中国校园，其后，许多外企及中国企业随之效仿。如美国券商进入中国后，套用他们在美国开展校园招聘的形式，选择北大、清华、复旦、上交大每年进行定期招聘，之后按照华尔街新员工培训模式塑造科班的银行家。这里不妨简单解释一下这种校园招聘的思路。

招聘公司先来校园进行宣传，介绍他们公司和岗位如何有吸引力，“求”学生去听，请学生按照要求递交简历。等吸引到很多学生的兴趣，收到足够简历之后，这些招聘公司就从“求”学生的角度变成了挑选学生，而同学们在写寄简历及面试中是在“求”招聘经理录取。一旦招聘经理在简历和面试中发现了优秀且适合的学生，并且得知有些学生很抢手时，他们又会从“被求”的角度再次转为“求”的角度。

在这一来二往当中，招聘经理有时得“求”人两次，“被求”一次。如果咱们自身条件优秀，至少在简历和求职信方面表现得优秀，那么招聘经理真的得“求”咱们了。从以上这个角度，相信大家应该能够理解这一“谁求谁”的换位思路了。

但无论是求人还是被求，都不应该在态度上有多大差别，也就是说在被动的时候不要一味祈求，而应把精力放在认真准备方面；在主动的时候也不要自恃清高，而应始终把招聘公司当成长年客户一样看待，正所谓“不以物喜，不以己悲”。

未雨绸缪 面试之前的必备工作

应聘中最重要的一关就是面试，可以说面试的成败决定着你的求职的成败。在招聘过程中我们需要首先假设 99% 的面试都会失败。假设你参加 100 轮次的面试，99 次你都会被面试单位拒绝，只有一次你会成功，这惟一的一次成功，是因为你自己的条件远远高于面试职位的要求，而面试的公司也很有可能是一家不甚知名的企业，就像乒乓球国手王楠碰上了不出名的小辈，自然会轻而易举地将其拿下。在这样的假设当中，那种对于每一次面试都志在必得的心态是不可取的。以一种轻松、尝试的心态面对面试，有助于舒缓紧张的心理压力，“反正这次面试只是试试，输了就全当为以后积累经验”，这样也能避免在面试中流露出过于自大的语气和表情。心态虽然轻松，但却要以一种“置之死地而后生”的精神来认真、周全地做好各项准备，对每一次面试都不放松要求，全力以赴投入转危为安的努力，从 99% 失败的面试中争取 50% 的成功率。哪怕不能扭转为 50%，2%—3% 的成功率，相对原来的 1% 也算是

巨大的进步了，这对你克服心理障碍、减少因被拒所带来的挫折感大有帮助。

面试之外的功夫 另辟蹊径搜集信息

所有的求职书籍都会告诉你如何搜集有关企业的各种信息，大部分的毕业生也深知了解企业的重要性，并且深谙各种信息搜集途径，在这里就不赘述了。

向大家推荐《21世纪经济报道》、《经济观察报》和《中国经营报》，同学们可以通过长年阅读这些报上的许多真实故事和案例，具体、深入地了解有关企业、企业所在的行业、行业所处的经济环境等信息，从而在面试中融会贯通。这类报纸有些并非大报，但思想活跃内容鲜活，在有些地方的报摊上买不到这类报纸，大家可去学校图书馆阅读，到邮局订阅，或在网上阅读略微过期的文章。对于面临求职择业的同学们来说，在这方面应该多加强信息交流和沟通。

别为面试忙昏了头

要关心时事，这会给人你安排时间非常有效率的印象。有些人在面试期间连报纸新闻都不看，时间挤得满满当当，真正做到了“两耳不闻窗外事，一心只读招聘书”。面试人员会认为这样的人不适合与客户打交道，因为他没有能力一心多用，客户说起什么感兴趣的新闻和热点问题你都一问三不知，谈起事情来不免索然无味。而且这也说明你遇到事情容易慌乱，小小面试就把时间安排得紧张张张的，碰到大事应对能力也不会好到哪儿去。要不是为面试忙昏了头，何至于如此孤陋寡闻呢？

关心周围的环境

你还要注意关心周围的建筑物，不要打车来打车走，只认识面试办公室的门。这从一个侧面能反映一个人的全局观念。不关心大局，会给人脑子不够用的感觉。有些人争辩说：“我现在忙着面试，没有时间，上班后会自然而然地注意到周边环境！”这是一种很无力的辩解。比如说，工作后谁都会去关心客户的信息，但是有的人就有本事掌握 80%，有的人却只能略知一二。对客户观察是否到位？了解问题是否面面俱到？你的水平往往在不经意中就被考察了。

顺便要提的是，你最好同时弄清楚周围大建筑物的英文名字，以防外企招聘者直接用英文跟你交谈。

临阵磨枪：不快也光的英语口语突击法

英语口语是卡在外企求职路上的一道门槛，是难过的关也是必过的关。不少操着一口蹩脚英语的毕业生在此关纷纷落马。在外企面试中，碰到外国人当然要通过英语来交流，但是更应注意的是，华人面试考官用英语提问题也很常见。提高英语水平和口语表达能力要求日积月累地下工夫，这话对低年级的同学说还来得及，毕竟还有努力的时间。但碰到临近面试这种紧要关头，惟一需要的是找到一种短期内能快速提高口语水平的方法，以解燃眉之急。

社会上不少著名的口语大师，都宣称能在短期提高口语能力，各种口语培训班也如雨后天春笋般层出不穷。但是临近面试，有些同学无法把时间和精力大量投入到这种系统化的学习中。

这里要告诉大家，在面试繁忙的阶段，采用快速有效的口语训练方法是非常时期的非常对策，也可以说是权宜之计。如果有时间，最好还是按照常规的方法进行扎实的口语学习和训练。种瓜得瓜，种豆得豆。

1、口语速成训练法

毕业生大都忙着找工作，不可能像以前一样拿起英语书来学习。长时间不碰英语，突然间要用时，一些词语和表达方法感觉就在嘴边却怎么也想不起来，令人心焦。对于想临时抱佛脚的人，建议在临近面试的几个星期内，每隔一天(如有条件，最好是每天)拿一份《中

国日报》，找一篇熟悉单词最多的文章到没有人的地方大声朗诵 20 分钟左右。这么做有几个好处：(1)有助于回忆起部分已经学过的单词和语句，打开自己已经落了尘的记忆库。(2)在自己朗诵的同时，顺便也练习了听力，使自己置身于英语环境中。(3)增强语感。单个的词是单词，连成一段段语句就是文章了，一些语言习惯也包含在其中。多读熟读文章，关键时刻才有可能运用自如。

2、切忌偷工减料

有的北大清华学生在接受应聘外企的辅导后，就采用过这种口语速成训练法，绝大部分学生反映不错，认为很有效果。方法本身很简单，但是坚持下来却很难。有的人听的时候很明白，实际运用起来却偷工减料。让他朗读 20 分钟他只读 5 分钟；让大声朗诵却嚶嚶细语，宛若蚊蝇；说是每隔一天做一次的功课，实际上却是一个星期才想起来一回，草草了事。这样做的结果是根本就达不到训练的效果。

除此以外，你不妨在平时和几个同学结成英语会话伙伴，针对求职常用语以及日常交流话题进行练习，互相提提问题，达到彼此促进的效果。选择口语练习小组成员也很有学问。一是要找水平比较接近的，以免“贫富不均”难以持续，人数以 4—5 人为宜，每次活动不用所有人都到齐，有两个人就成。可以利用吃饭的时间，这时候说话的氛围较轻松。二是要男女搭配，这样会话不累，且会话题材也会更广些。如果全是男生或全是女生，平常那点几分享的信息早就用中文沟通无数遍了。如果有人不好意思或是觉得没有充分理由邀请异性同学入伙，就说是这本书里建议的。

另外，对于社会上常见的口语训练方法，比如听磁带、背对话等，就不一一列举了。如果时间允许，当然是越早准备、花的时间越多越好。

欧莱雅公司对应聘学生着装的要求

着装应视不同公司，做出不同的选择。尽管西装显得正式，但在很多时候真的有必要穿吗？着装是否可以与不同类型的公司联系起来？比如参加银行业、保险业、咨询业公司的面试的时候，穿西装，打领带是非常必要的，但对于一些做时尚产品的公司来说，只要穿着整洁得体即可。

我们也见到过这样的人，虽然穿着昂贵的西装，但从他的言谈举止当中丝毫也看不出是一个很有专业气质和修养的商业人士，倒是带着一股浓烈的“刘姥姥初进大观园”的味道。

我们从国内院校招聘来的毕业生刚开始工作的时候，不论在服装上投入多少金钱和精力，他身上的西装总是穿得不够得体。而那些工作了一两年之后的员工则在穿着上逐渐显露出了成熟与老练的风格，他们在置办衣裳上并没花太多钱，但是工作久了，他们逐渐熟悉并认同了国际规范，品位也渐渐提高了。

一般来讲，保守一些的颜色更易被接受，深色西装、白衬衫、黑皮带、黑皮鞋都是商务着装的首选。我们更看重着装的品位而不是品牌，极少有机会穿西装的学生，没有几年穿西装的体验，很难悟出其中的感受。(中国北方地区人事经理刘女士)

面试，穿成什么样

中规中矩：保守、传统的职业装

许多人觉得难得有一次面试机会，一定要大出风头，于是买了许多时髦、前卫的服装，打算把招聘经理“迷”倒。这是一个极大的误区，一般正规的企业都很欣赏传统、保守的正装。选购服装应该注重稳重、职业的风格，不必一定针对某类行业专门备装。因为在求职过程中你会面试不同行业的企业，选择一种各个行业都能接受的风格，以不变应万变。

物美价廉：谁用名牌

由于经济条件所限，学生很难承受较昂贵的服装，招聘公司完全可以理解，没有人去计较。如果有的学生身着价格不菲的西装去参加面试，招聘经理可能会认为你出身豪门，以目前这个职位的微薄工资，根本不足以担负如此巨额的服装开销，猜测你势必不会安分守己地

从最初级的职位做起。如果应聘外企公司，那么国内名牌对那里的白领来说完全没有感觉，而外国的中等名牌要几千元一套，高级名牌要上万元一套，外企的招聘经理们都极少穿这么贵的衣服。同学们可以在招聘会以及平时的外企经理讲座中，留心观察什么叫专业，什么叫品位，并与室友及同学经常切磋，甚至请教已经在外企就职的师哥师姐们，然后再去购买风格相同但价格适中的服装。这些做法都很可取。

一尘不染：洁净的价值与分数

着装再得体，也必须要保持干净整洁。如果到处是油渍、汗渍、污渍，还不如不穿。尤其是像北京这样的城市，沙尘比较严重，衣服往往穿一天下来就会很脏，如果几天不洗，脏的程度可想而知，到时候，恐怕白衬衫都要成黑牛仔了。所以保证衣服清洁是最起码的要求。

平整如新：折皱与折扣

面试时穿着的服装必须是熨烫过或者是没有褶皱的衣服。如果学校里没有条件熨衣服，不妨把衣服用衣架挂起来，只要在存放过程当中留意，衣服还是可以保持平整的。此时不妨请室友互相帮忙照料一下，面试那天清晨才不会因为衣服皱皱巴巴而大伤脑筋。

没有异味：洗澡也能洗缺点

虽然学校的条件也许达不到想什么时候洗澡就什么时候洗那么方便，但是面试之前一定要去浴室好好洗个澡，否则，运动出汗之后产生的怪味一定会让招聘经理十分反感，他会想像着满身异味的年轻职员会吓跑客户。所以建议大家克服万难，一定在面试之前搞好个人卫生。

纹丝不乱：理发理出头绪

头发蓬蓬地去面试难免会有碍观瞻，使招聘者对你产生不好的印象，认为像你这样不善管理时间、不能打理好自己的人不可能做好本职工作。这种印象任何时候对你都不利，更不用说面试的时候了。

女装

长发还是短发

近年来，在很多商业企业中都能够看到一些精明、干练的职业女性，她们具有的共同特点之一就是“一头短发”。当然，也不是所有的优秀职业女性都留短发。这里没有必要强调每一位准备参加面试的女生都去剪断长发，只是将较为普遍的情况提供给大家作为参照：年轻的职业女性以短发为多，也最被社会广为认同。

长发并非不可，公司里的女秘书通常都留披肩发或中长发。有一些女性能够将长发打理得服贴、恰到好处，但并不是所有的人都善于打理好自己的长发。面试过程当中，满头秀发甩来甩去地难免会被招聘经理认为是故意“放电”。因此从“保险”的角度来看，短发更易于打理，更显得专业。

浓妆还是淡妆

一般去正规中外企业面试，女性需要稍微化一些淡妆，显得更有朝气，如果素面朝天地去面试，很容易因为“面黄肌瘦”、“灰头土脸”的本色而丢分。通常，女性至少应该在眉、唇、颊三个部位上稍下功夫。面色红润、朝气蓬勃才显得更有亲和力，更加干练，也更会受到同事及客户的尊敬。

切忌浓妆艳抹，那不是职业女性尤其是年轻女性应有的精神风貌。一来与崇尚效率的公司风格不相符，你很可能因为每早“刷墙”而在早上迟到个把小时；二来万一碰上挑剔的女上司，你的浓妆艳抹加上青春的朝气有可能会招致她的嫉妒和排挤；三来作为尚未毕业的学生，带有朴素学生气质的淡妆既符合自己身份，也与面试的要求很吻合。

指甲油与长指甲

如果你不是艺术家，也不是阔太太，而是一个追求正规职业的女性，就不要涂指甲油，不要留长指甲。作为求职的毕业生，一切装扮都应当以专业化为原则。你不妨观察一下正规

公司的女性，她们很少有涂抹指甲油的，而且会经常修剪指甲。

套装成套不成套

女式套装在选配方面较男士西装更为讲究，也更为繁复。男装要求同色配套，而女士套装可以在不同套之间进行搭配，不同颜色之间也可以互相映衬。但总的原则是以深色为宜。不同季节和不同的区域可以适当变通，秋冬季节宜选深色，春夏颜色可稍浅，南方可穿浅色，北方深色更适宜，但不论什么季节和地区，如果只买一套正装，深色套装是最稳妥、保险的。可以在招聘会及平时多观察正规公司的职业女性如何穿着。

很多人都知道，在外国极正规的公司，职业女性只能穿着裙子和长袖套装，且无论春夏秋冬、天气冷暖都如此。但是在中国，许多外企女性穿着裤装和短袖上班同样非常专业，而且已经被外企文化所接受，所以在准备面试着装时不必完全拘泥于外国的规矩。

裙子的长度与宽度

女性的裙装不要太短、太暴露，开气不能太高，否则稍一动作就会很尴尬。在坐着的时候，双腿还需并拢。讲到裙装的风格，建议大家平时多观察外企公司职业女性着装的色调和品位，在不同风格中找出适合自己体形与气质的样式。

袜子破了也不怕

袜子以肉色为宜，黑色和白色只要与服装搭配得当也是可以接受的，搭配的风格和品位可以在平时的观察中多积累经验。另外至少准备一至两双备用袜子放在包中，以便“丝袜勾破”时可以随时换上，免得尴尬。丝袜的长度应该以坐下来之后不会露出腿的本色为宜。

鞋子能顶半边天

黑色的皮鞋最为传统，也最为保险。鞋子上不要有太多的花饰点缀，不要太花哨。鞋跟不能太高，走起路来容易崴脚，每一步都小心翼翼也会显出你不自信。鞋跟也不宜太低，平底皮鞋通常是休闲时穿的，正规场合不合适。

男装

分头、平头与中分

理发经常理发，头发留得太长会给人不够振作的印象。一般来说，一个月理一次发比较正常，求职期间周期可以短些。

干净保持头发的干净，条件允许的话应该每天洗一次头，否则头发中会散发出汗味或异味。头发不能有头皮屑，不要“肩披白霜”去见招聘经理，目前市面上有很多的洗发水都有去头皮屑的功能，不妨买来多用用。

不乱有时候发型理得不错，但是等你长途跋涉到面试公司的时候，一路走来发型早已凌乱了，这时可以去洗手间照照镜子、梳一下头。这些措施并不多花钱，做到了就可以加分，甚至得到满分，但不做就必定丢分。

当然，有些人的头发自然条件较差，难以整理，这些同学可以借助一些护发用品，如摩丝、发乳、定型水等，但也要注意它们各自的不同功效。比方说，有些牌子的定型水就有不同强度的定型级别，级别太低了会控制不住发型，上午定型、下午就没了，强度级别太高了会把头发弄得像钢丝一样。在用护发品定型之前，可以使用吹风机，吹干、定型的效果都不错。另外，还可以在理发时向理发师请教一些头发护理的常识和注意事项，或者在面试之前去理发店做一下护理和定型。

至于发型，最为常见的是分头，但是中分很少见。虽然每个人都有自己的具体情况，有些人认为自己就适合中分的发型，但是事实上大部分应聘成功者、中外企业的老总、经理们大都不是中分的发型。因此，为了保险一点，至少在面试的时候不要留中分的发型。除了分头以外，还有些人会留平头。平头虽然显得精神，但是不宜过短，否则显得不够庄重成熟。

五官与无管

胡子不要留胡子、要保持面颊的干净。一般而言，成年男士应该坚持每天早晨刮一次胡

子。但如果有些同学还从没刮过胡子，清秀的乳毛既不长也不乱，就不必强求，免得一旦刮开，胡子会如雨后春笋般长势旺盛，天天都得去刮。

鼻毛很多人注意了胡子却遗漏了鼻毛，而旁人或者同学往往也不好意思提醒他，平时应该多注意，尤其是在面试前对照一下镜子，做一做自我“审视”。

口臭有些人讲话多了难免口臭，如果有人向你反馈这样的情况，你就要多加注意了，赶快采取一些治理措施。比如面试的时候带上口香糖，在面试开始前的半小时吃一片以保持口腔的气味清新，但是面试即将开始前嘴里一定不要有口香糖，不要高傲地嚼着口香糖进场面试。还要注意别在面试前吃一些诸如大蒜之类的有异味食物，否则满口异味显得不懂得尊重别人。

嘴唇北方天气干燥，人们常常嘴唇干裂得像“上甘岭”一样，建议买一些润唇膏。干净、湿润的嘴唇讲出来的话也会显得更加自然、流畅。眼镜不净谁能敬佩戴眼镜也有一个大家容易常犯的毛病，那就是忘记擦拭。如果不能保持清洁，再昂贵、高档的眼镜也会使你失分不少。因此，面试之前用干净的眼镜布擦拭眼镜就显得尤为必要。

饰物适女不适男

作为在校学生，一般经济状况都不是很宽裕，最好不要佩戴项链等饰物，即使有一定的经济条件也不要戴项链，否则会显得很不朴实。一般来讲从事金融等较保守行业的从业人员很少佩戴饰物。在面试的时候佩戴饰物不仅会破坏招聘经理对你的第一印象，也不符合你所面试岗位的要求。另外，与女士相比，男士不要佩戴胸针、胸章，也不要佩戴自己学校的校徽，不要显得时刻在提醒人家你是著名“××大学的高才生”。

西装的套色

西装的讲究非常多，价格从高到低相差也非常大，如何选择西装确实要根据每个人自己具体的情况而定，很难给出统一的标准。但有些意见仍然具有普遍的借鉴意义。

首先应该注意西装应该保持同色配套，并且面料以深色，尤其是深蓝色为好，或是深色有细条纹的。有人疑问，“我们学校有些教授是从国外回来的，他的西装就是上下颜色一深一浅并不一致啊？”确实，在海外许多教授的着装就是上下颜色不一致。但是请注意，你不是教授，你现在也不是在申请教授的职位。另外还有一点特别值得注意，就是不要等到面试前一天才去买西装，因为西装是需要精挑细选才会选中合适的，匆忙之中挑选不出得体的西装。

这里有两个关于西装的小故事，大家可以从中借鉴。有一些中国旅行团到国外考察，团员们个个西装笔挺，但是细一看有的人袖口上故意留着“××西装”的标签。还有些人一身西装很合身，衬衣、领带也很大方、得体，但穿一双崭新的名牌旅游鞋就显得非常不协调。

如果说最保守的西装颜色是深色，最保守的衬衣颜色则是白色，这样的搭配是大多数商务人士的普遍选择。此外，有人也会选择蓝色的衬衣，这就需要特别注意与西装颜色和款式的配合，否则将会很难看。当然，白色的衬衣也有不足之处，白色易脏、难以保持清洁，尤其在天热或空气质量较差的时候，刚换的白衬衣往往一天就脏了。因此，白色的衬衣应该多买几件，经常换洗。

挑选衬衣的时候，应该注意领子不要太大，领口、袖口不要太宽，以刚好可以扣上并略有空隙为宜。质地以30%—40%的棉、60%—70%的化纤为好。完全化纤质地的衬衣会显得过于单薄、透明，不够庄重，纯棉的衬衣如果熨烫不及时又会显得不够挺括，而且每次洗过之后都需要重新熨烫。西装不需要讲求名牌，衬衣也不需要。许多国际公司的职业经理人的西装及衬衣都是订做的，只有裁缝店的名字，没有大众熟知的牌子。这些人讲究的是制作工艺和布料质地，同学们的着装只要尺寸合身、风格庄重就可以了。

领带学问大

领带的色调、图案如何配合衬衣和西装是一门很大的学问，也与个人的品位有关，同学

们平时应该多注意观察成功人士、知名公司领导人的着装，看看他们如何选择领带，同时大家也可以将各自的心得体会多交流交流。但是有一点需要特别指出，不要使用领带夹。因为使用领带夹只是亚洲少数国家的习惯，具有很强的地区色彩，并非国际通行的惯例。至于领带的长短，以刚刚超过腰际皮带为好。

裤子的长短宽松

裤子除了要与上身西装保持色调一致以外，还应该注意不要太窄，要保留有一定的宽松度，也不要太短，以恰好可以盖住皮鞋的鞋面为好。同时，千万记住不要穿背带裤，年轻人穿背带裤是很幼稚、很高傲的表现。另外，运动裤、牛仔裤无论是什么名牌，都不是正装，不适宜在面试的时候穿着。

皮带的选择很简单

皮带的颜色以黑色为最好，皮带头不宜过大、过亮，也不要有很多的花纹和图案。有些人的皮带头上甚至嵌着一把手枪，好像在说：“你要是不录取我，我就毙了你。”这样的穿着很不专业。

白色袜子太多了

袜子以深色为好，但平时经常见到一些人穿白袜子，这在国际商务着装中不会出现。深色的袜子应该没有明显的图案、花纹，另外，也不应该穿较透明的丝袜。

皮鞋黑而不脏、亮而不新

皮鞋的颜色要选黑色，这与白衬衣、深色西装一样属于最稳重、保险的色调。要注意经常擦鞋，保持鞋面的清洁光亮。有的同学尽管买的皮鞋很好，但不注意擦拭，面试的时候皮鞋看上去灰头土脸的，与上面笔挺的西装很不协调，这会让招聘经理觉得应聘者粗心大意，不拘小节。

另外还需要注意的是，千万不要把新皮鞋留到面试那天才穿，因为新皮鞋第一次穿会很合脚，走起路来一瘸一拐的，让人误认为你有腿疾。

公文包给谁用

男生随身携带不装电脑的电脑包是再合适不过的了，但是注意电脑包不要过大。如不使用电脑也不必把电脑放到包里一起带着，背着沉重的电脑，整个人都会显得不灵活，不精干。

多年前曾经时兴一种四角长方的公文皮箱，现在这种皮箱已经过时，不要再用了。同样不要用那种非常正式的公文包，那种公文包一般都是老板、经理们使用的，面试的同学使用会显得过于“少年早熟”，不合身份。

面试的百宝箱里放什么东东

面试的时候应该随身携带一个百宝箱，把面试时要用到的一些材料和物品放进去，以使用时可以随时取出。百宝箱中应有如下“内容”。

1、“多此一举”的备用简历

面试的“百宝箱”中，首先要放进一份简历。也许你会问：“我的简历不是已经交给他们了吗？为什么还要带？”在面试时，偶尔会发生用人单位找不到简历的情况。例如：参加面试的人很多，简历混淆；招聘经理不小心把简历丢失；或者面试者手中的简历已经经过了多次复印，模糊不清；甚至招聘经理会故意考验你是否准备充分、设想周全。在这种情况下，你将一份备好的简历交到面试者的手中，势必有助于你在“前3分钟印象分”上获得加分。

有这样一个例子：1998年，有4个清华大学会计系的学生合乘一辆出租车到某著名国际会计师事务所面试。苦等了半个小时，该事务所还是没有人出来安排他们。后来，招聘经理面带歉意地说：“非常抱歉，由于我们工作上的失误，一时半会儿找不到你们的简历了。不过请放心，我们的面试工作还可以进行。顺便问一下，你们哪位带了备用简历？”当时在场的学生中只有一位多带了简历。事后，他作为惟一的胜出者被该事务所录用了。

2、面试纸笔的使用时机

面试材料中，还应备有纸笔，目的是在有必要的时候做记录，但这并不是提醒大家一定要记笔记。一般情况下不需要记笔记，这跟上课不一样。面试考官说什么记什么，弄得好像记者做采访一样。这会给人死板、学院派的感觉，甚至让面试考官无端紧张，怕说的东西都被记录下来“秋后算账”。你也没有必要在面试刚开始时就规规矩矩地掏出纸笔做准备，在极有必要的时候能快速方便地取出就可以了。做记录的时候，不要让书写对自己回答问题的思路造成影响。“事无巨细”容易给人“健忘”的印象，记下问题再回答对于普通面试者来说显得有些笨拙。

3、少而精的证明材料

原则上讲，在校园进行首轮面试时用不着带太多的证明资料，甚至可以不带材料(有专门要求的情况除外)，因为你在简历中已经提到了这些情况，完全可以假定招聘单位会相信简历内容。除了有特别要求的以外，最好的方法是轻装上阵，给人干净利索的感觉。即便是带备用简历也是折叠好装在一个信封里，放入衣袋(或女生的手袋)。第二轮面试多在公司进行，可以准备证书、已发表文章、学术论文等资料的原件和复印件，但注意所携带的材料要和你所要应聘的工作有一定相关性。否则整整一书包都装不下，难道还要拖个拉杆箱吗？用人单位不会聘用这种不知重点的学生。复印件建议带两套以上，原因有两个：一是面对两个面试考官的时候不会因为无法兼顾而造成尴尬。二是如果这个证明材料的效果很好，还有人向你索要时，可以避免因资料没带够所造成的抱憾、紧张心理，这种心理很容易影响自己在面试时的自信心。携带证明资料是为了有备无患，频繁地主动向面试考官出具各种证明容易给人做贼心虚的印象。而且，保留一份证明材料在招聘单位也并不意味着你比其他人多一份胜算或更有竞争力，简言之，要做到顺其自然。

4、记录地址、电话、联系人的便条

面试前要明确三要素：时间(when)、地点(where)、联系人(who)，简称为3W。准备一个记录了3W的小条带在身上是个很好的做法。你可能会认为，自己在面试前已经知道地址了，电话和联系人知不知道都没关系。实际上，意外常常发生。比如招聘单位可能在不同的楼办公；比如堵车时可能要打个电话说明情况；再比如到达后接待人员可能会问你联系人是谁。事先没有准备会被这种小问题弄得措手不及，影响情绪。找不到自己的联系人不仅会慌乱影响心情，也会给招聘单位留下办事不细心的印象。有些公司的不同部门会在同一时间面试好几拨人，联系人也各自不同，甚至并不在人事部门。许多情况下应聘学生只知道去哪个公司，并不知道由哪个部门接待。因此，不论以何种方式接到面试通知，都要问清联系人及电话，以备不时之需。

除了3W外还要记下上一轮与这家公司面试的时间、地点、面试考官姓名(如果知道的话)以及面试中谈论过的一些细节，一旦被问起可以很顺利地回答。面试是一项与人打交道的工作，周到细致的做法往往给人一种你很会与人沟通的好印象。招聘单位要通过面试才能决定是否录取，说明所聘岗位不论是对内还是对外，都有许多需要与人沟通的场合，需要你具备一定的沟通能力。

“地狱之周”：哈佛商学院 MBA 求职中的挫折

有人说读 MBA 的两年是1年读书，1年找工作。而且从某种意义上说，①找工作比读书更重要。此言果然不假。第2年一开始，学校里找工作的气氛立即浓厚起来。实例和上课已经不是重点话题，公司的名字成了大家的口头禅，每个人都开始为“地狱之周”的来临做紧张的准备。

②“地狱之周”是每年的校园面试。每年11月份的第2个星期，所有2年级的学生停课1周，集中进行工作面试。届时，数百家世界有名的咨询公司、大银行、大公司都会浩浩荡荡来到校园面试学生，由此揭开正式找工作的序幕。虽然从哈佛出来找份体面的工作不是个大问题，毕业时哈商的学生平均每人有4个工作机会，可是要找到自己想要的工作也要过五

关斩六将。第一轮的校园面试至关重要，稍一失手，就会与自己想要的工作失之交臂，如此“一试定终身”，心理压力之大可想而知。而且，由于是集中面试，经常是从早谈到晚，各公司风格各异，面试时提的问题也千奇百怪，一天下来身心俱疲，整整一周如在地狱之中煎熬，“地狱之周”因此得名。

开学才1周，我的好朋友汉尼拿着一叠求职信请我提意见。

“这么早？”我有点惊异地问，“再说，这些官样文章有那么重要吗？”

“这还算早？离最后期限只有3个星期了，我的信早就写好了，而且已经请就业办公室的人看过。我们找工作是和哈佛人在竞争，所以每一个细节都很重要，简历和求职信要请很多人看，确保万无一失。有人就因为求职信中的几个错别字而没得到面试的机会！”汉尼一番话对我如醍醐灌顶。下了课赶紧开始“地狱之周”的准备工作。

原来，哈佛商学院学生找工作有三部曲。首先是确定自己的求职战略，根据电脑网络上工作信息选定想要面试的公司；第二步是对这些公司的情况进行研究，最好还要和公司的有关人员进行接触，然后精心准备求职信，信中要反映你对这家公司和职位的了解，并概括你的主要优势；最后才是面试。面试分为两种，一种是封闭面试，只有接到公司的邀请才能参加；另外很多公司也提供开放式面试，按先来后到的顺序，任何人都可以登记参加。争取进入封闭面试，出线机会自然就大很多，所以前面的工作很重要。尽管我的战略是重点进攻，可是看着这么多诱人的职位，左挑右选还是有二十多家公司要争取。多亏了哈佛商学院完备的就业服务，所有资料都可以从电脑网络上获得，还有专业人员帮助修改简历和求职信。我从早到晚忙得不亦乐乎，倒也颇有进展。为求完美无缺，一直到截止日前一天晚上才最后将文稿都改好。当我最后一遍检查完拼写后，才发现打印也很花工夫。精心设计的文件要打印在有哈佛水印的精美信纸上。信封也是专门印刷，印着哈佛的徽标。一直忙到半夜，我在睡眠朦胧中将信装入信封中，才算大功告成。过了两天，突然接到一个电话，是纽约一家公司打来的。“我们收到了你的简历和求职信，对你的经历印象深刻。可是③求职信是写给另一家公司的。要不要我们帮你转寄过去？”电话里的人婉转地说。

我一听，嗡的一声，头都大了。赶紧请他不必费心，我会自己处理。心里直后悔没有最后检查一遍信的内容和信封，犯了这个不可饶恕的错误。这下至少两家公司泡汤了。还算幸运，后来发现别的信都安然无恙。我陆续收到了一些邀请，再加上开放式面试，我“地狱之周”的日程也排得满满的了。

我面试第一天就碰到了最著名的管理咨询公司——麦肯锡公司。麦肯锡已经连续多年是哈佛毕业生最大的雇主，每年有将近1/10的学生投入麦肯锡的旗下。麦肯锡的面试也是气势宏大。包下了学校附近一家五星级酒店的好几层安营扎寨，庞大的面试队伍一住就是10天。

对这场攻坚战我也不敢怠慢。从头到脚打扮停当，又把公文夹里的简历、名片和稿纸仔细检查一遍才出门。来到楼上，发现好像哈佛商学院所有人都在和麦肯锡面试。大休息室里，楼道里到处都是同学熟悉的面孔。不同的是大家都西装笔挺，表情矜持，三三两两地轻声聊天，好像在参加正式的晚会。接待人员递过来印着我名字的文件夹，要我稍等一会儿。一边看着里面三个面试官的简历，一边想着学校里流传着许多有关实例面试的恐怖故事，感觉像是小时候在候诊室里等着看医生，既紧张又好奇。

实际的面试和我预想的很不同。第一个面试我的女士非常和蔼。她首先自我介绍，然后问我过去的一些经历。在酒店房间柔和的灯光下，我很快放松下来，觉得像是在和老朋友聊天。突然她话锋一转问道：“如果我向你的朋友征询你最独特的一个优点，你认为他们会说什么呢？”

“他们会说我是个很幽默的人，总是笑话连篇，所以大家都爱和我聊。”我放松了警惕，不假思索地说。

没想到她紧抓不放：“那太好了，我也喜欢听笑话，讲一个怎么样？”

这时我后悔不迭。中文的笑话逗不笑她，而一紧张，嘴边的几个英文笑话都是男士间无拘无束的笑谈，难登大雅之堂。没办法，只好实话实说：“现在想得起来的笑话都是女士不宜，下次再给你讲怎么样？”她莞尔一笑，我算是闯过一关。

接下来我们谈得很投机，使我信心大增。另外两个面试是以实例为主。我就把这当成哈佛的课堂，好似在和我的同学讨论实例。几经探讨就找到了问题的关键，运用我们每天都在练习的分析方法，我侃侃而谈。不但不觉得时间难熬，反而觉得意犹未尽。

走出酒店大门时，查尔斯河两岸已经是万家灯火。冷风一吹，我有点兴奋后的疲惫。回想刚才的情景，我惊喜地发现了自己在哈佛一年中的巨大进步。一年前的我如果参加今天的面试，其情形不敢想像。在哈佛学到的思想方法已经在我脑海中生根。一年中学到的四百多个实例，几乎涉及到了所有的行业和著名的大公司，所以不论谈什么行业，我都略知一二。更重要的是，每天课堂的训练给了我宝贵的自信。无论面对什么样的问题，我都能从容应对。

与咨询公司的豪华面试形成鲜明对比的是大多数工业公司的校园面试。面试只有半个小时，而且是在特意空出的学生宿舍进行，可是面试房间的布局让人不敢恭维。只有七八平米的小房间挪走了床和桌子，只有两把椅子，放在角落里。我第一次面试就是这样：面试的小伙子把我让到一把椅子上，固定在墙上的台灯正好照着我。一边回答问题，我一边想，这更像是审讯而不是面试。感觉极不舒服。半个小时过去，走到外边明亮的阳光下，我就把刚才的谈话忘得一干二净。面试的结果也就可想而知了。有了几次经验，面试时不再紧张。反而是每天晚上回家看到电话留言机上闪烁的红灯时，心里惴惴不安。这些公司效率很高，经常是在一天之内就会把面试的结果告诉我们。所以每天的电话留言就是对面试的判决。

“非常感谢你今天参加我们的面试，我们对你的表现印象深刻。可是由于位置有限，我们不能邀请你进入下一轮面试。祝你好运。”哈佛的术语：面试被拒绝叫“啞”(sting)。第一次听到被啞的消息，心里很不是滋味。找工作就像谈恋爱。从一进校门就开始参加这些公司的展示会、晚餐，也研究它们的情况，渐渐觉得像是互相倾慕的恋人。面试被啞就像是求爱被拒绝，而且无法挽回。第一次失恋的气愤和失落不禁涌上心头。一连几天，④“啞”声不断，慢慢地越听越多，就像情场老手，可以泰然处之了。

面试到后来我们都变得有点迷信了。衣着、态度、闲谈的内容等等都变得重要，任何细节都可能断送一个工作机会。

一天早上，去面试的路上，我一个好几天没见面的同学见面就说我的⑤灰西装颜色太浅，“你没参加就业办公室的讲座？浅西装显得浮躁和轻薄。如果和银行面试，凭你这西装的颜色，就别想通过。”

一番话让我半信半疑。到了面试的地方，细一观察，果然人人都是最保守的黑或深蓝西装，我感到作为异端的压力，再加上那些“啞”，突然觉得面试官看我的样子也不对劲了。

回到家，赶紧打电话找汉尼咨询，他也同意“宁信其有不信其无”，于是他陪我跑了一个晚上，买了一套我平时看都不看的非常保守的西装。不料新衣还未穿，就有新气象。刚到家就收到留言，麦肯锡邀请我进入第二轮面试，反复听了两遍留言，那感觉就像是中国足球队打入世界杯决赛。紧接着，不开张的局面为之一改，第二轮面试的邀请接踵而来。第一轮面试只是万里长征走完第一步，要想得到工作，还要进行第二轮，甚至第三轮的面试。不过，有了第一轮的经验，我对以后的面试有了信心。转眼星期五到了，一周下来虽然精疲力竭，可是我渐渐喜欢上了面试。回答面试的问题使我更多地思考自己未来的事业发展。同时，一周下来面试水平显著提高。面试的本事在美国是最重要的能力之一，有真本事再加上会面试，是走遍天下不发愁的不二法门。

晚上，跑出去和一群好朋友苦中作乐大吃一顿，庆祝“地狱之周”的结束。回来蒙头大睡，一觉醒来，窗外阳光明媚。经过“地狱”的煎熬，我们又回到了人间！（本文选自中国经济出版社：《哈佛 MBA—中国人自己的故事》，经作者信跃升先生同意转载，略有删改。）

许国庆先生点评

有人认为一旦进了哈佛商学院读 MBA，就不愁工作了。这话只说对了一半，工作肯定会有，但不一定能有最想要的，因为好公司好位置有限，求职人数远远大于供给，因此还是要靠下功夫才能得到好工作。也有人认为哈佛 MBA 求职都是成功的案例，我们在中国无法追求远在美国的榜样力量，但事实并非如此。上面这个案例对于毕业生求职(尤其是中国学生求职外企)，颇有許多值得借鉴的价值。

①“找工作比读书更重要。”说是找工作重要，并不是不读书，而是在读书时提早投入相当多的时间去找工作。国内大学毕业生在这方面往往有较大欠缺，许多人在大四下学期才开始找工作，这时无论是选择余地还是时间都不会太充裕。

②“地狱之周”(英文原文为“Hell Week”，一年级则叫做“Hell Weekend”，地狱周末)文中已有描述。哈佛毕业生每个人一周当中一般都要有 20 次以上的面试，但很少人能够有 50% 的成功率，即使成功，也不一定都是自己最理想的工作。期望越大，失望也就越大。也就是说大部分面试都不会成功，且一旦被拒，受挫感徒增。哈佛 MBA 虽然百般受挫，但最终每人还是能够得到平均 4 个工作机会。如果咱们中国的毕业生多投递一些简历，多争取一些面试机会，即使多次被拒，也能得到不止一个工作机会。看过此书此节，如果你深谙面试心理学，即使有再多被拒的经历，你的挫折感也会减轻。

③“求职信是写给另一家公司的，要不要我们帮你转寄过去？”工作当中寄信装错信封很偶然，MBA 学生装错信封则是屡有发生，尤其是中国学生。我在美国雷曼兄弟证券公司工作时，有一次代表香港分行参加纽约总公司组织的全美商学院校园招聘。出发前，领导召集开会，提起一位就读于某著名商学院的中国同学：“我们公司永远都不面试此人，他把投寄美林公司的材料投到了咱们公司，这种人将来工作中一旦投错给客户的信，尤其是如果将信投到客户的竞争对手处，我们公司会被起诉甚至遭遇灭顶之灾。”碰巧我还认识这位中国 MBA(目前在北京)，他毕业后根本没有找到正式工作，在以后的职业生涯中，亦屡次饱受粗心之苦。更加不幸的是，他本人至今还不十分清楚他遭遇不顺的真正原因是粗心。顺便提一句，许多同学出国申请多遭不顺，装错信封还在其次，最多出现 1—2 个，更多的是栽在填表时不求甚解和粗心大意方面。满是错误的表格和申请材料，无异于向有关学校表明自己是一个不合格的学生，并花钱向有关学校“申请”不要录取我这个粗心不专心的学生。

④“啵”声不断，慢慢地越听越多，可以泰然处之了。刚开始的时候，任何一个人都会因被“啵”而有挫折感，但假如你能及早调整，接下来的面试所受影响便较少，也就是说你的胜算会相对提高。但假如你的自信心真的大受影响，那么下文关于“自信心”一段，应该能给你提供些实际解决方法。

⑤“灰西装颜色太浅，浅西装显得浮躁和轻薄。”我以前在哈佛商学院读书求职时，一直以为自己的一套带有金锚扣的灰西装是最佳装备，每逢重大场合，必穿无疑。每每穿出，总有人友善地走过来看看我的金扣，我还颇为得意，当时根本感觉不到这是朋友们在婉转地提醒我这类金扣不合时宜，灰西装也不是传统的常规武器。知道这一不足多亏我后来暑假实习时，一位在高盛公司工作的仁兄周末与我共进午餐时的指点。现在想来，万分感激这位菲律宾华侨(斯坦福 MBA 毕业生)，由于我们都祖籍福建且讲闽南话的缘故，才如此直截了当。出了这当子“丑”后，我一直倍加留意着装等各类礼仪小节，心想将来有一天一定要在中国开设这类培训，让这类好友羞于启齿的问题在正规的培训中得到解决。这也正是这么多年来我们公司为中国许多银行和证券公司进行商务礼仪培训的原因之一。这些年来我一直认为，中国人绝对是一个聪明、勤奋的民族，但在礼仪这类小节上却总是落在后面，可悲的不是我们缺乏国际礼仪方面的修养，而是国人对此不肯承认的井底之蛙心态。

面试细节全攻略

在面试中，尤其是面试外企的时候，千万不可说慌，外企文化最反感说慌，在中国的外企特别了解中国学生说慌的概率。有的学生觉得自己很委屈：“我其实不是故意说慌，只是为了得到他们的好感‘稍微’夸张了一些成绩，缩小了一下不足。”这种考虑情有可原，但于理难容，而且都以诚信为代价

逐一击破招聘者的种种问题

1.你为什么想来我们公司工作？

很多学生为了表示自己的渴望，一味强调参加某公司可以得到如何好的培训机会，可以掌握哪些专业技能。但他们忽略了招聘者的感受，雇主并不是为了提供免费培训而去进行招聘，而是要新人能够对公司有所贡献，出一分力，添一分彩。因此回答这类问题时要强调自己在公司有发展的空间。

2.你对工资有什么期望？

有些企业尤其是不经常在校园开展招聘或者招聘人数不多的公司，很希望知道应聘者对工资的预期，所以会问这类问题。

许多学生在回答这类问题的时候，总是大谈工资不是最重要的，只要求标准的入行工资，并且拍着心虚的胸脯说自己最关心的是在公司有没有发展前途、工作有没有挑战性。但只有同学们确实觉得工资不是最重要的时候，说出来的语气才不会心虚，可信度也才能比较高。

有些招聘经理会追问你到底需要多少钱，以便了解你的胃口以及你的抢手程度。如果针对小企业，你不妨说出你的真实预期，反正你的首要目的是拿到聘书，又不是一定要去上班，只要你的预期有助于你拿到聘书就可以了。经常在校园招聘的公司或者较大型的公司，通常是在面试的最后一轮才问你这个问题，这时你的回答不要超高，只要让他感到你能真心接受根据历年新员工入行工资以及市场行情制定的标准工资就可以了。

那自己应该如何出价呢？若没有把握，可以给出一个幅度，下限可以低些，上限不要太高，这样进可攻，退可守。

在工资问题上，以上回答并不算挑战，最容易出问题的是有些同学恨不得在面试第一轮就先知道对方能支付多少工资及福利待遇如何。这可是你被拒的致命误区。在这个问题上大家有一个错误的理解，以为工资谈判是面试中的重要部分，其实招聘公司录取你的前提是对你各方面都满意，此前无需过早谈论工资。

3.你有什么业余爱好？

有些同学把招聘公司对爱好的询问简单地理解为用人单位想招聘特长生，这显然是个错觉。如果想要特长生，他们大可不必去综合高校，去体育代表队岂不省时省力。其实他们的目的是想借此判断你的性格、涵养、为人以及品德。

比如你从6岁就开始弹钢琴，直到大学还经常在文艺演出中表演，人家会对你的毅力及音乐修养肃然起敬。有的人喜欢中长跑，而且成绩也比较好，你会让人认为你有毅力、耐力，竞争意识强，而且能够忍受长时间工作。有的人会下围棋，经常看棋谱，说明爱动脑子，善于分析，逻辑性强。

4.你和其他求职者有什么不同？

有些人想从这个问题中判断你如何评价别人，你是不是以自我为中心、自以为是或者团队精神较差。也有的招聘者想走捷径，想发现你们班谁是最优秀的人才，谁不适合被录取。

无论对比着谈你自己还是说别人，重要的一点是不要评论别人的缺点，对别人的信息没有必要泄漏太多，你好心好意贡献了大量信息，别人却认为你这个人缺心眼儿，城府不够，是个大漏勺，而且爱说别人坏话，那就得不偿失了。

5.我们和另一个公司都聘用你，你会如何选择？

一般大家都会以公司名气和工资高低作为取舍依据，而很少有人会把工作部门、职位、公司发展前景、个人在公司的发展如何、将来的顶头上司和团队成员是什么样的人这些因素

进行综合分析比较得出结论。

许多很优秀、明显竞争力很强的人同时拿到大公司与中小公司的聘书时，却选择了工资并不高的小企业，他们考虑到优秀人才在小公司出头的机会更多、更早，可见小企业也有它吸引人的地方。

6.最基础的工作你也会愿意干么？

很多人会毫不犹豫地愿意做最基础的工作，还画蛇添足地补充说自己级别低也干不了什么大活，这无疑暴露出如果给你这份工作，你明显不会心甘情愿地贡献，只是在应付差事。

倒不如承认自己有弱项，如果不在压力的环境中得到锤炼，也就不可能往上提升。有些基本功不够扎实，没有通过单调、枯燥的工作得到磨炼的人，将来在挑战性很大的工作中，很难有毅力去征服困难。某种程度上，早期的单调工作对长远的更大成功是一种难得的磨炼机会。

7.哪位老师/人物对你影响最大？

从这个问题的回答中，可以看出你将来的职业生涯路径有可能朝哪个方向发展，对你影响大的人物的职业发展路径，通常都成为你追求的目标。很早就崇拜比尔·盖茨的人可能会有进入计算机领域大展拳脚的目标，或者希望自己也能靠创业发家致富。

一旦你被问到这个问题，那么你应及时想好与之密不可分的另外两个问题：“为什么你认为他们对你影响最大？”“他们在哪些方面对你影响最大？”此外，类似的连环问题也可能是：“你最喜欢哪本书？其中的什么观点最能吸引你？为什么？”对此你一定要思而后言，脱口而出之后又不能自圆其说会很尴尬，也显得浮躁。

8.你认为你适合干什么？

一般一个人的职业生涯选择是从想干什么和能干什么这两个方面着手考虑的，这两点都得到满足才是最佳选择。但现实中不可能都得到最大化的满足。

细致的审计工作并非每个人都真正喜欢，有些人去会计师事务所做审计，要长时间加班加点，工作简单枯燥，可为什么有的人却能一做十几年，还能升到合伙人的位置？这说明这些人有现实追求，不好高骛远，做每件事不论喜欢不喜欢只要不厌恶都能做出一流质量。这种人也不是没想过过去应聘工资更高、名头更响的美国证券公司，但他们一直被认为能力和特长与这些公司不是最佳对接，有的也是没有机会去就索性不强求了。这种人的心态是既来之则安之，干一行爱一行。可有些人眼高手低，大事做不了、小事又不做，甚至也做不来。抱着这种心态，能拿到的聘书有限，即使拿到了，也会觉得哪个都不满意。

许多同学只从表面上了解工作性质，甚至对自身的了解也流于表面，认为善于交流的人就适合做营销，沉稳的人只适合搞研究。其实，善于交流的人如果不能踏实工作，而且过于自傲、不善于察言观色，也做不好营销工作。反而是那些被认为只配埋首研究的人由于爱动脑筋反而更受客户的尊重。面试时同学们可以根据自己在这些方面的观察谈一些看法，但也要认识到自己涉世不深、阅历尚浅，对任何问题的看法都有待完善。

9.你对公司有什么问题要问的？

招聘经理通常都会给你一些时间来对公司提些问题，此时千万不要说“我没什么问题”，那无异于向他表明你对他们公司没什么兴趣，问不问都意义不大，而且还会给他留下迫不及待离开的浮躁印象。

问题一定要问，但是工资万万不能问。有些同学还爱问公司给新员工提供了什么培训机会，以显示自己虚心好学。在大家都问的情况下你问一问当然不会显得你的提问水平特别低。但这实在不是最好的问题，所以还是不要一上来就问，不能把它当作重点问题来提出。

很多常在校园招聘的大公司都会在招聘会上透露新员工培训计划，同时你也可以从师兄师姐的口中获悉相关程序，像这种常识性的问题应该在面试前就搞清楚，因此已经不属于面试中的高质量提问了。尤其如果大公司在招聘会上已经介绍过，那么你的问题就是在不打自

招地说：“我没去参加招聘会，我对你们公司根本不了解，我不懂行规。”

有的学生追问道：“那么我们怎么获得小公司和招聘人数不多的公司的信息呢？”小公司一般没有正规的培训机会，你贸然地问招聘经理有没有培训可能会吓着他，以为你没有培训机会就不愿加入他们公司呢？如果有培训机会，他们早就当个大卖点反复播放了。

建议同学们可以向几年前加入有关公司的师兄师姐们多加询问，他们公司的员工发展机会、工作挑战、职业生涯路径是怎样的，这些既是他们力所能及的，也是你最关心的。

假如你在面试前做了很好的相关研究分析，不妨就公司发展战略问一个微观、具体问题，但不能一无所知地问，而是要在了解的基础上进行深入探讨。

面试的常见问题及应对措施

20世纪90年代初，美国中部有一所大学新上任了一位毕分办主任。新官上任三把火，她专门为毕业班的学生们辅导了一通求职面试中的常见问题及标准答案，就像有些中学的会考题一样，试卷和答案都握在学生手里，只等着考试的时候来个“乾坤大挪移”。

学生们人手一册“面试问题宝典”，个个都能倒背如流。招聘人员在面试中听到的答案如出一辙，根本分辨不出学生们的智力水平和特色。于是，招聘经理们只得出奇制胜，问的都是“宝典”上没有囊括的考题，使得投机取巧的学生们张口结舌。那一届毕业生就业率比前一年低了40%。

有了前车之鉴，本书就不会重蹈覆辙地把一大堆问题罗列出来攒成一本《面试问题宝典》，那样就等于把大家引入歧途。但要做到面试时成竹在胸，又不能完全不准备面试问题，所以本书精选了一些常见问题进行分析，主要目的是让大家了解招聘公司提问的意图和评判标准，而不是指导大家具体的问题应该怎么答。有些答案没有对错之分，只有好坏的区别。好的回答主要是能够抓住提问的思路，有的放矢地进行回答，同时在答题的过程中，言谈举止也是招聘经理考察的重要方面。

1.有关成就/成绩的问题

这类问题主要是想用最简洁、最直截了当的方式获得以下几方面的信息。

(1)通过你把哪类事情当作成就/成绩以及你评判成就/成绩的尺度，可以判断你的价值观和认识水平。芝麻绿豆大的小事不足挂齿，否则将显得你不够成熟，对于问题的认识不够深刻。

(2)通过你对取得成就/成绩过程的描述，可以分析出你是如何努力来获取成就/成绩的。同时也能通过自述的方式在短时间内了解你的工作表现。如果你的成绩完全来源于大树底下好乘凉(父母的威慑力、知名度和关系网等等)，而且换作任何一个人都能干出这番“成绩”，那么这样的“成绩”就不能证明你有什么优秀的技能，招聘经理也不会信服。

(3)在你的回答中，面试官可以把你的资质与其他应聘者的资质进行一番横向比较。

2.如何看待自己的缺点

这是个难题！诚实、坦白地说出自己的缺点固然值得提倡，但是也许你的某个缺点正是招聘公司拒收理由黑名单上的一条，那么这个缺点就成了“死穴”，点中就可能導致你的面试以失败告终。

绝口不提你的明显缺点必然表明你不够诚实。于是有些人借用了美国商学院回答缺点的方式，把优点当作缺点来大做文章，既回答了问题又推销了一把。有人说自己忘我工作而不注意休息，亏待了身体，并且假惺惺地检讨一番。还有人说自己是一个完美主义者，事事追求完美，以致影响了工作效率。这两个缺点的名字分别叫工作狂(work-holic)和完美主义者(perfectionist)。

坦率地讲，这两根稻草的确能救命，算是很好的答案，但从其他方面看又可能加速失败的进程，此时又是很差的答案，所以说它们是双刃剑毫不为过。

你是不是一个工作狂或者完美主义者，老练的招聘经理一看便知，如果他认为你根本不

像自己所说的那样优秀，他会认为你对自己的赞美之词完全是借用过去的谎言。

有些人在面试中凭借这两条缺点尝到了甜头，很多同学打算使用这两个“缺点”蒙混过关。有经验的面试官可以看出你的回答根本就是在背诵标准答案，而你又没有把真实的缺点向他坦诚相告，这时他会认为你的偷梁换柱是一种不诚实的表现。

同学们答的次数多了，招聘经理自然也就记住了。而且有些招聘经理对这两个“缺点”非常熟悉，他们十多年前读 MBA 或应聘工作时也是靠这两个“缺点”过的关。所以一听到你的回答，他会会心地一笑，心里盘算着：这是我十多年前玩剩下的雕虫小技，抄的。

建议大家还是实实在在、真真切切地找出几个招聘经理一见到你就能发现的缺点，这样比较能博得招聘经理的认同。同时你还可以指出改进措施和改善结果，但是着墨不要太多，以免答非所问。

3. 举例说明你的团队合作精神与经历

有些人能把自己编的例子讲得绘声绘色，口沫横飞，但他并不知道招聘经理根本不是在听故事，而是希望你把故事回放以便他搜集证据，证明你是富有团队精神的合作者。

在回答这类问题的过程中要注意你的口气，不要老把“我是如何如何富有团队精神”这样的句子挂在嘴边，“我”字(应多用“我们”)用多了本身就不是团队精神的体现。

4. 有关职业生涯计划的问题

有时候招聘经理会比较严肃地问你：“三五年后你打算做什么？”“你将来要达到什么样的目标？”不同类型的公司希望员工有不同的抱负。这个问题要问的就是看你是不是有“留学倾向”。

有些人只是为了出国不成之时还能有个保底的工作而求职，但是又怕面试中被招聘公司看出有出国倾向，对求职不利，所以就主动提出自己将来不想出国，这也是此地无银三百两。老练的招聘经理一听就能听出你是否心虚。

有些招聘经理会直接问你是否会出国，有没有考过 TOEFL、GRE、GMAT，有些学生明明考过却矢口否认，也是撒谎的表现，其实大可不必。

近年来新东方的应试培训越来越成功，许多人就是不想出国也跟着同学去考 G、考 T，以图有所寄托。出于对英语重要性的认识，许多人会随大流地把考试当成补习，学习也是为了感受新东方个人奋斗的精神。而且确实有很多人虽然参加了复习和考试，但工作多年后并未出国。基于这些事实，招聘经理也没有理由认为谁去新东方上过课，考过 G、T，谁就一定会很快出国。

瑞尔齿科集团总裁邹其芳提醒：诚实非常重要

在面试中，尤其是面试外企的时候，千万不可说谎，外企文化最反感说谎，在中国的外企特别了解中国学生说谎的概率。有的学生觉得自己很委屈：“我其实不是故意说谎，只是为了得到他们的好感‘稍微’夸张了一些成绩，缩小了一下不足。”这种考虑情有可原，但于理难容，而且都是以诚信为代价，有被踢出局的风险。

说话要诚实自然。好比照相，该什么样就什么样，展现出真实的自我和风采。实事求是外企面试中追求的原则。外企绝不会雇佣一个不能实话实说的人，打算对自己高标准严要求的同学，首先应该从杜绝谎言做起。中国公司往往对谎言的包容性比外国公司大得多，允许应聘者夸张或者委婉，甚至明明知道你是在说谎也不愿揭穿你，希望你留点面子，不让你难堪，而且他们自己也不总说实话，虚报、瞒报在中国太普遍了。

我们公司有一次在大学招聘，经过多次筛选，决定录用其中 5 人。但后来发现有一个人一直在撒谎，最后没有录取这个学生。

说到 SARS 的瞒报一事，很多人非常气愤，一通抱怨有关部门相关负责人，好像只有极少数人有诚实问题。这里讲个故事，有一个小学 5 年級的班主任，在北京“非典”停课期间把班中 40 个人分成 10 个组，各组组长每天晚上 6:30 汇报组内成员测量体温的具体数字。我

问她相信这些数字吗？她说要是学生报来的基本上没问题，当然也不排除有时贪玩忘问了，随便编一个数字汇报完事。最怕的是家长，想报多少度就报多少度，反正你也看不见他试没试表。小学生年龄毕竟还小，人之初，性本善。

这里我希望和大家取得共识，诚实在中国是个大问题，也是个老问题。为了把自己训练成一个诚实的人，为了求职过程不在诚信问题上栽跟头，大家要少抱怨别人，先“从现在做起，从我做起”，然后再“团结起来，振兴中华”。

长袖善舞：如何赢得面试官的赏识

1、言简意赅的面试技巧

我们经常听到这样的对话：

招聘经理问：“你们学过哪些课程？”

应聘学生答：“我们什么都学。”“学得可多了。”“比别的学校忙多了。”“数都数不过来。”“我认识的人里就数我们学校忙。”

相信同学们在读这道题的时候都会笑话别人答不到点子上，可是换了自己也经常答非所问，或者绕了一个大圈也没回到正题上来。“什么都学”这种语句要注意更改，这等于没告诉对方你在学什么；另一种是用“什么都做”来回答对方“你们公司都做哪些业务”这一问题。类似的还有：“你们最近在忙些什么呢？”“瞎忙，什么都干。”建议的回答方法是“我们学过逻辑、语法……”等具体课程，或“我们公司的业务有房地产、物业管理……”等具体业务名称。以上是对中国学生答非所问现象所总结的一个经典案例，下面是一个不久前才碰到的真实案例。

有一次我让公司里的几个实习大学生分工完成一项书面材料的准备工作，并且规定好两点钟都必须完成自己的一部分。

两点一到，我去“收账”。

第一个学生一边打字一边说：“快了。”

第二个心急火燎地说：“差不多了。”

第三个不慌不忙地说：“还有一会儿。”

第四个说了一句自以为让我舒心的话：“基本完了。”

最后一个以为我很着急，便说：“您别走，我马上就给您。”

大家不难发现，这些回答都不能令我满意，因为没有一个人能让我知道具体多长时间之内我可以得到“应收账款”。哪怕有一个人说“还差3分钟”，也会比较有底，而上面的回答则使我的时间管理失控。这个形象的例子说明，中国人的沟通文化中，含糊其辞是个普遍的习惯，而外国人则讲究要具体，言简意赅。

大家可以做个练习，比如当和同学、朋友们谈论起本书时，你试着评价一下，看看能否把具体、言简意赅的原则贯穿进去。

说话一定要具体，能用数字就用数字说明，比如说别人问你这学期上几门课，按中国人的回答习惯，有人会说：“好多呢。”这很不确切，不如说4门课，或者说出具体哪4门。类似的还有“今年有几家银行来我校招了很多人”。(到底是“几家”银行，招了“多少人”呢？不得而知。同学们平时聊天时应互相抓抓语病，多多练习。)

2、你的话中有什么卖点？

说话要有卖点，不能像与邻居闲聊家长里短一样，想起一出是一出，眉毛胡子一把抓，通篇一定要有几个重量级的卖点，互相支撑、自成一体。在按点发话的基础上，要先捡重要的说。因为你的谈话随时可能被人打断，一旦打断，重要的东西也许就没机会说了。

有一个项目负责人要向一家大公司提案，以便获得这家大公司的雄厚资金，可是非常不凑巧，虽然他没有迟到，但是那家公司的总裁却临时接到了一个重要电话，必须出去与一个重要人物会面，没有时间听他发言。但他并没有放弃，开门见山地提出要在电梯里向这位总

裁提案的请求。出于内疚，这位总裁同意了。两分钟(从 50 层下降到地下二层车库所需的时间)之后，走出电梯时，那位总裁对他说：“你可以上去和我的下属讨论细节了。再见！”

电梯里的对话虽然不得而知，但那一定是一段非常精炼的简介，这位项目负责人抓紧了每一秒钟，挑选重要的关键点先来阐述，最终取得成功。有些中国人在介绍某件事时，不单刀直入，先来一大段做铺垫，然后才入正题。经常有这样的情况，有的同学想去某公司实习，却先以首长般的口气把这家公司的业务和前景肯定一番，然后说他在学校多么出色，能力多强，最后才做贼心虚地说想来实习。在国外的沟通习惯中，有一种叫开宗明义(topic sentence)，第一句话就说明想说什么，然后才去详述或解释原因，这和中国人先说原因后说结果的习惯正好相反。

有的同学说话特嗦，一件事要摊开几个支叉，各个支叉下又有几个小支叉，反反复复三四个层次，最后自己都不知道在讲什么了。比如说“我们 4 年要上 40 门课。第一年上 10 门，第一学期上 5 门，第一门是哲学……”，俨然一副老师写教科书的架势。面试时要先听清问题，一般不需要展开了细说，招聘经理若感兴趣，会挑出一段细问。

3、不要过分谦虚

大家都知道，得到外国人夸赞时，需要说谢谢。但是知道归知道，不一定养成了习惯，一旦有外国人赞叹时，中国人谦虚的本能反应就会体现出来。举个例子，大家笑过之后请千万记住，不要谦虚。

老外夸：“Your English is excellent!”(“你的英语真棒！”)

学生答：“No, No, No! Very Poor.(“不不不，很不够。”)My TOEFL score is also very low.(“我的托福也很臭。”)Next week I will go to New Oriental.”(“下周去新东方补补漏。”)

上面这个学生一紧张连托福分数不高的老底都漏了出来，可见谦虚这种“美德”会让你在面试中把不该说的也下意识地说出来。而且这位同学肯定是一边申请出国一边在找工作，要不怎么迫不及待地就对面试官说没有签证和奖学金呢？这种巴不得老外能帮上大忙的急切回答虽然发自内心，但却能把外国友人吓一大跳。

4、问题没答好怎么办

很多同学会在面试中，遇到自己没有将问题回答清楚而采取 A 做法的人不在少数。有时候虽然听清了问题，但是由于紧张等原因没能答得圆满，总是想着找机会再找补回来，以证明自己水平不差，回答问题的态度严谨，因此一直想找机会补答一下，并解释刚才为什么没答好。由于下面的问题一个接一个，一直没有合适的机会。这时一方面要回答新问题，另一方面想补答的问题和懊悔一直萦绕脑际，闹得新问题也没答好。在这方面有的同学有个误解，把这种面试当成了论文答辩，以为某个问题没搞清楚说明理论掌握不扎实，因而难以过关。其实这种面试问答不完全是考察对某专业问题的看法，同时也要考察回答问题的思路，甚至能否在简单问题基础上向招聘人员提出深入有针对性的问题。

很多难题没有标准答案，主要是考查大家的逻辑分析能力。你只要有充分的自信，诚实地说出自己的观点，并且能够自圆其说就算是好的回答了。既然没有对错之分，你尽可以按照自己的思考做出回答，并且做到不怯场。

应聘者在回答招聘经理的问题时感到紧张在所难免，一旦没有听清楚提问，很容易头脑发蒙，这时千万要放松。你不妨重复一下问题，或用自己的话复述一下，这样既可搞清问题，也可争取到思考的时间；如果不准确，还能得到招聘者的补充说明，这样问题不就迎刃而解了么？

5、工资诚可贵，机会价更高

很多人在招聘会上第一句话就询问工资是多少。一般外企是不会在招聘会上就说出具体工资数字。因为这时还没到谈工资细节的阶段，谈这种敏感问题是不恰当的，而且外企也不喜欢完全冲着工资而来的人。所以上上来就问工资无论从哪方面来说都不妥。个别外企主动

说出详细数目，那是他们的选择，作为求职者不要主动询问。不同行业的工资水平应由毕分办的老师分类归纳总结，向同学们通报。也可以通过已毕业的师兄师姐了解他们所在行业的大致工资幅度。在面试的前几轮中，只要招聘经理不主动提起，同学们千万不要问工资的情况，因为对方还没有要聘用你的意图。就好像谈恋爱，总不能两个人还没约会就进入谈婚论嫁的话题，那会把人吓着。到最后一轮招聘经理要雇用你时，他会主动提出工资问题，或者有些行业的工资大家都很清楚，到时候聘书上统一写上多少就是多少。

6、怎么讲政治：话不投机半句多

不要与招聘经理谈论政治话题，当然，应聘公务员除外。即使谈到了，也要注意主观感情色彩不要太浓，言辞也不宜太激烈。否则，招聘经理会因为“道不同，不相为谋”或者你的城府不够深而把你拒之门外。

7、后会有期：会不会约会

在招聘人员对你比较满意的情况下，可能会主动提出下次约见的要求。面对这种“荣幸”时，你会做何反应呢？

通常求职者的回答有两种极端：一是太随和，说什么时间都行；二是很快就说出一个时间。前一种回答显得你整天无所事事，没有别的公司在面试你，后一种则显得做事草率，不够沉稳。

较得体的做法是：稍微想一下，然后建议一到两个变通的时间，不要定死，而是供人选择，这样相互间都留有余地。就算你手头有5个可行的时间，也千万别一股脑儿地说出来，那会显得嗦，而且别人一旦觉得你的空闲时间太多就会随其所愿随便约定，这样可能会给你带来不便。

打个比方：你去电影院看电影，如果整个电影院里空无一人，那么你也许会为了找一个合适的位子而花上3分钟的时间，把每个典型区域的座位都试着坐一坐。招聘人员也可能有这样的心理，你越让他挑，他越不知道哪个好，很难果断。你先给他一两个时间，如果他觉得不合适，他自然马上会说你可行的时间，只要他所提的时间与你的某个空闲时间相吻合，问题就解决了。但他提的时间万一还不行，你不妨抛出你的其他可行时间。

8、面试结束：感谢不赶谢

如果面试你的是外国人或者是讲英文的中国人，那么结束时说“Thanks for your time”，“Thank you very much”或“Nice to talk to you”都很正常，但不要上赶着说得太多。中国人在面试结束时常常说一大堆嗦的感激涕零之词，但在外国人听来，会觉得特别虚伪，或很不专业。所以，“感激”要恰到好处、适可而止。

很多同学懂得在面试结尾时说上一句“Thanks for your time”之类的话，但有的同学面对用中文面试的招聘经理就不知道该说什么好了。如果你在应聘联想公司的职位时对招聘经理冷不丁冒出一句“感谢您的时间”，虽然没有语法错误，但显然你连中文感谢的话都不会说，英文翻译水平更是低级，这种“中英文对照”式的语句非常不恰当。其实，一句简单的“谢谢”就好，自然而贴切，有什么难的呢？

即使是你的老乡或认识的人做招聘经理，也不该总说“请您帮忙”这类话，直接询问面试结果的话更不适合于在面试结束时说，这会让对方很尴尬。

高傲的“资产”，面试的“负债”

什么样的面试礼仪最合适？送给大家四字箴言——顺其自然。有的同学平时就比较势利眼，自以为生长在大城市见过大世面，瞧不起那些农村来的同学，认为他们土得上不了台面，操着一口蹩脚的方言，连求职需要的像样正装都买不起。有时候同学的同乡过来探望，也冷言冷语爱搭不理的，一副谁欠他似的高傲态度，眼睛长在头顶上。一旦有了这种坏习惯，很难在求职中刻意隐藏起来，因为人的本性往往在不经意间表露。这种人不是在求职时仍摆着清高的面孔得罪人，就是一味地怕得罪人，见谁都点头哈腰、面带假笑，眉眼间流露着卑微的

神态。

其实，一个尚在校园苦读圣贤书的学生，哪里有什么高傲的资本？功不成名不就，即使是真有点小成绩，也才是刚刚起步。只看到脚下的土坡却忽略了前面的高山，如同龟兔赛跑里的兔子，还没窜出几步就高枕无忧地打起盹儿来。大家都知道，学校里那些成绩优秀、踏实勤奋的学生往往都来自外地。本地学生爱玩的多，真做出点成绩的少，一到周末大部分都回家了。许多大企业的高层人员也都是来自四面八方的奋斗者，不一定是来自大城市的人。这些成功者不仅有乌龟的精神，懂得锲而不舍、知难而上，更有后天学习和磨炼得来的兔子腿，是那些大城市里娇生惯养的温室兔子所不能比拟的。所以，当初被嗤之以鼻的同学也许日后能成就一番大事业。

同学们在平时要注意培养个人的修养，做人要有内涵，一举手一投足，风度、层次就会自然体现，这其中大有学问，值得细细品味。

……

3、把握进屋时机

进屋后，若发现招聘人员正在填写上一个人的评估表，不要打扰，应表现出理解与合作。但也不要自作聪明，在招聘人员不知晓的情况下等在门外不进去，这也是不对的。对招聘人员来说，什么时候填写评估表，写多长时间，都是他自己的工作安排；对你来说，如果面试的时间到了，你就应该按点敲门。不过如果招聘人员让你在门外等一下，那就另当别论，此时你就应按他的要求去做。

其实有的时候，招聘人员已填完了表格，并已开始看自己的文件了，这时如果你仍自作主张地在外面苦等，就会落得“哑巴吃黄连，有苦说不出”的后果，时间就白白浪费了。

有的人会让你进来在屋里等一下，你就听从他的安排，不要东张西望、动手动脚、闭目养神或中间插话。这段时间虽然会比较难熬，但忍一忍也就过去了。

如果实在无所事事，边上又有可以看的杂志，那么在经过允许之后，可以翻阅。一般填写评估表的时间都不会太长，不必一定要省这个时间看点什么或干点什么。

有经验的招聘人员会妥善处理这种尴尬的局面。比如，他觉得你等的时间长了，就会建议你先看一下桌上的杂志。这时即使你不想看，也别拒绝，你看不看是另外一回事，但礼貌上要友善地接受。

4、握手七律

在明白了面试前3分钟定乾坤的道理之后，大家一定想在礼仪方面有所改进。握手作为面试礼仪中的重头戏，有着举“手”轻重的地位。

面试时，握手是很重要的一种身体语言。外企把握握手作为衡量一个人是否专业、自信、有见识的重要依据。坚定自信的握手能给招聘经理带来好感，让他认同你是懂得行规、礼仪的圈内一分子。

怎样握手才能到位？握多长时间才算恰如其分？这些都非常关键。因为手与手的礼貌接触是建立第一印象的重要开始，所以，你一定要使你的握手有感染力。如何才能使握手达到良好的效果呢？以下将就一些误区来和大家讨论一下。

男女平等：谁先伸手

一般说来“先下手为强”，女士、年长者和职位高者应该先伸手。但在中国，有些女士不懂这些礼仪，看到对方很不顺眼就故意矜持地拒不伸手，这是很不专业的表现。

当你碰到年轻女招聘经理，你该怎么办？按照国际商务礼仪规范，男女应该同时伸手。如果对方不主动伸手，你可以主动出击，对方出于礼尚往来的考虑，也会伸出手回应你，但这里要注意出手的时机，要把握好这个“寸劲”。有些同学对此没把握，没感觉，可以在招聘会时多和外企经理交谈握手，路演一把。要注意别过早伸手或者在不恰当的时候伸手。比如招聘经理埋头填写上一个人的评语时你就伸出手，或者双方相隔八丈远，你就像国家领导人

等待外国使节递交国书似地虚手以待，显然都不合时宜。

总而言之，掌握好伸手时机需要通过练习，你不妨多参加招聘会，多与招聘公司的人员做握手练习，在失败和不恰当的握手中体会如何握手才是得体、恰如其分的。

蜻蜓点水：不要太温柔

男女授受不亲的时代已经过去，那些仍然矜持得“笑不露齿”的女性在握手时通常都是轻拂而过，如鹅毛般轻盈，这不是国际商务礼仪所倡导的。虽然不必提肩垫脚以表示你使出吃奶的劲儿在握手，但是无论男女，在握手时都应该本着“坚定有力”的宗旨，用心去和对方握手。这样方显自信、诚恳的本色。

东张西望：我的眼里没有你

在大型聚会中，许多中国人的通病是一边握手一边寻觅，东张西望地寻找大人物现身的地方。大人物身影一露，立即甩手直奔“主题”而去。这既是对正在握手伙伴的不敬，也反映了自身的不专业作风。一般来讲，“势利小人”、典型官僚握手时才会不注视着对方而去左顾右盼。

握手是双方互动交流的开始，眼睛要注视着对方，没有眼神交流的握手缺乏诚意，不能得到对方的认同，更别提好感了。

分秒必争：握手时间长与短

做一个形象夸张但并无贬低之意的比方：农民握手，紧握不放，一边摇晃一边求助“靠您帮忙了”！这种握手方法在熟人、亲友、老乡聚会时非常常见，朴实无华、真诚热情，但这不是国际化、专业化的风格。

即使从实际的角度讲，长时间握手也不可取。握手时间太长势必耽误正事，影响效率，而且求得别人帮助的恳切程度，也并不靠握手的时间长短来表现，更不是几句求助的话就能打动人心。

国际规范的握手以坚定有力地“共振”两下即可，但具体时间长短需要视双方感觉而定。

摇摆：有幅有度

在面试中不要“老乡见老乡，两眼泪汪汪”，那种拉住对方的手像火车车轮般来回摇动的握手方式虽然诚恳，而且能表达你见到老朋友、老熟人时的激动，但并不是专业的握手。

在正式商务场合，即使是老熟人，也应“有礼有节”、“有幅有度”地握手。

单手握？双手握？

一般国际上规范的握手方式是：即使双方再熟悉也轻易不用伸出双手来握，单手才是礼节。在国外，熟人之间为表示友好，往往不是握手而是拥抱来互相问候。但面试当中用不上拥抱的礼节。

单手握当然能显得你比较精明能干，但是这种国际化、专业化的握手方式并不一定非得拿你的中学老师来当“陪练”。见到久违的恩师，还是双手紧握更能表达真情实意。

此外，当中资机构的招聘经理主动用双手与你相握时，你也不要客气，应该配合地“两手抓”、“两手都要硬”。

手套手套：近乎远乎

北方天气比较冷，应聘者可能会带着手套前去应聘，不论招聘经理是否摘手套，你都应该主动摘手套以示尊重。如果他出于关怀而让你继续戴着手套，你可以不必推辞，恭敬不如从命。

5、名片与明骗

校园中有越来越多的同学为自己印制了精美的名片。在招聘会上、面试现场，与招聘人员互换名片显得额外专业，能够给自己的求职带来不少方便。这种现象很正常，但也不必为了求职目的而硬往招聘人员手里推销名片。

有一张方便联系自己的名片固然好，但不必因为没有名片就认为自己在求职上会不利。

面试前，招聘经理已经通过简历获得了你的名字、联络信息，甚至了解了你的背景，所以你递给他一张名片并请他保留的期望往往会落空，他会用曲别针把你的名片别在简历上，然后“珍藏”在文件夹中。除非你有特殊的背景，他才会留下你的名片，以便有事情时找你咨询或者请你暑期去公司兼职。在你被雇用之前，你既不是同事更不是客户，所以招聘经理始终会觉得你们相互间的位置不平等，他总会带着居高临下的心态来与你沟通。

投石问路

一般来说，外企招聘经理收到你的名片后，不好意思不回赠一张他的名片给你，这时你的一张小小名片就充当了“鱼饵”的角色，换回了方便你今后与他联系的“信息卡”。

但你还必须做好名片石沉大海的准备，有些中资企业的招聘经理很可能在接受你的名片之后抱歉地说出“对不起，我没带名片”或者“对不起，我的名片刚好用完了”之类的搪塞之词，对此你要给予充分的理解，千万不能生气。虽然你深知他作为商务人士不可能不随身带有名片，但是许多业务经理平时事务繁忙，招聘季节会有许多拿到他名片的学生打电话、发電郵找他帮忙、咨询，为了不受求职者的无端打扰，他们会选择不给你名片以绝“后患”。

人事经理则不同，他们通常乐于回赠给你一张名片，因为招聘人才本就是他们的工作，即使不在招聘季节，还是会有许多找工作的人不时与他们联系，他们不会在意再多你一个。但也有的人事经理比较怕烦，不会轻易给求职者名片。

总之，你的名片可能大家都会欣然接受，但是“回报率”通常不会超过 50%。

见机行事

外国商人一见面就会立即互赠名片，而中国人之间有时要到最后或聊到火候时才交换。

学生刚刚有了名片时，通常都会见人就发，没有任何的寒暄和铺垫，这样非常不自然、不得体。但是在招聘经理面前，递名片的时机必须把握得当。有的学生明明看到招聘经理两手都拿着东西，连接受你的名片都要使出浑身解数才勉强办到，你又怎么能奢望他在分身乏术时回赠你一张名片呢？显然，你的名片递得太早了，表明你不够老练。

递名片就像穿新鞋一样，需要反复磨合才能顺手。你不妨在招聘会上多发几次名片，体会一下递出和互赠的时机。

双手奉上还不够

递名片时务必用双手，但如果有的外国人单手递给你，你用单双手回赠都可以。

如果对方是外国人，你不妨直接把英文面朝上，但切忌不要用英文面来“直面”中国经理，这会招来反感。如果你不打算求职外企，可只印单面中文，但中英文双面名片更能让一些企业看到你对于国际化、专业化的认同和追求。

6、恭敬不如从命

进入面试房间之后，你的一举一动要按照招聘人员的指示来做，既不要过分拘谨，也不能太过谦让。如果招聘人员让你坐下，你不用故意客套地说：“您先坐。”这是不对的，大方得体才最重要。作为招聘人员，面试过许多人后，一般都会发现应聘者有自己的地域文化特点：有些东北人往往过分热情，东北的男同胞尤其如此。你让他坐，他偏不坐，非要让你先落座，他才肯坐。

面试结束后出门送客时，一般都认为应该女士先行。有时碰到面试你的是一位女经理，这时你千万别执意让她先行，如果一定要让，最多简单地让一下就行了。因为有的时候她并不需要陪你一同走出去，而是要继续在座位上等候下一位求职者。如果你偏要把她“让”出去，那么她被你送出去之后，还得回来，多麻烦！所以应该客随主便，恭敬不如从命。

7、面试时的饮水之道

托福新题

面试开始前被问及喝点什么时

A.看公司有什么，挑一个自己喜欢的

- B.什么都不要
 - C.要茶水
 - D.要茶水，但根本不喝
- 面试的水，该动吗

一般在面试时，别人会给你用塑料杯或纸杯倒一杯水。这些杯子比较轻，而且给你倒的水也不会太多，加上你面试时往往会比较紧张，不小心碰倒杯子的情况难免发生。你的水杯放的位置不好，就很容易把水弄洒。一旦洒了水，心里一慌，不是语无伦次就是手忙脚乱，很长一段时间都调整不过来。虽然对方通常会表现得很大度，但也会留下你慌慌张张、局促不安的印象，所以要非常小心。杯子放得远一点，水喝不喝都没有关系。有些人临走了，看到满满一杯水没动，觉得不好意思，就咕咚咕咚喝上几大口，这也没有必要。

可歌可泣论饮水

喝水忌讳出声，这是国际礼仪常识。由于东西文化的差异，国人对这个问题一直没有太重视。有些人遇到口渴的时候，端起杯子就咕咚咕咚地一通狂饮，全不在意周围人的眼光。其实，吃喝东西出声都是极失礼的举动，也是对他人的不尊重，特别是在正式场合，往往会引起反感。因此不妨从现在起就练习“默默无闻”地吃饭、喝水，别临近面试才抱佛脚，一紧张原形毕露，弄巧成拙。

“随便”的要求很难满足

如果招聘人员问你喝什么或要你提出选择时，一定要明确地回答，这样会显得有主见。最忌讳的说法是：“随便，您决定吧。”更有甚者还自作聪明，认为这样回答十分有礼貌。这样说不外乎三个原因，一是中国人的语言习惯，“随便”作为一种口头语经常被有意无意地带出来；二是出于你的好心，希望就着人家的方便，来点什么都行，要让对方弄起来不麻烦；三是受父辈的影响，觉得别人那里喝什么、吃什么是别人给予的东西，不应该大言不惭。客从主便嘛，也不好意思向主人提要求。殊不知，“随便”是一种非常不好的回答方法，有些企业，一听到这两个字就要皱眉头。

航天信息股份有限公司人力资源部副经理陈晓敏女士点评

我们在面试工作中发现，应聘者在面试过程中不小心把水碰洒的情况时有发生，这种情况，是我们观察应聘者应变能力的一个机会。不过从面试实践中来看，绝大多数应聘者根本无法迅速化解慌张与尴尬，给人留下做事情毛躁、办事不牢的印象。即便我们能谅解应聘者的紧张心理，要真碰上这种意外，或多或少还是会有些不满，对他(她)的印象分已经大打折扣了。

喝水出声也是一种不太礼貌的行为，这些细节可以从一个侧面反映出一个人的个人修养，尤其是应聘市场类、综合管理类与人交往较多的岗位时，喝水应尽量“斯文”一些——即使你当时焦渴难忍。

另外，我们在招聘时，非常不愿意被征求意见的一方说“随便，您决定吧”一类的话。一方面，这使我们不知道如何是好，我们该如何满足你“随便”的要求呢？另一方面，我们也不太喜欢这种缺乏主见的应聘者，这种人在将来的合作中会浪费大家的时间，降低工作效率。

8、无声胜有声的形体语言

要不时检点自己的一言一行，善于察言观色，明察秋毫。比如，自己说得太多了，就要注意一下招聘人员是不是面露疲态或者心不在焉。如果是的话，你就要悬崖勒马，迅速将发言权交给对方。

有时无声胜有声。在人际交往中，很多时候不用语言说话也能交流，国外叫形体语言。下面列举一些常见的无声语言。

眼观六路：眼神的交流(eye contact)

交流中你的目光要不时注视着对方。国外的礼仪书上往往精确到“要看到对方鼻梁上某

个位置或眼镜下多少毫米”，这有点过于精准，笼统地说“看着对方的眼部”就行了。但是，万万不可目光呆滞地死盯着别人看，这样会让他以为你对他“满怀深情”，或是和他有什么“深仇大恨”，让他感到很不舒服。如果有不一个人在场，你说话的时候要经常用目光扫视一下其他人，以示尊重和平等。

耳听八方：主动的积极聆听者

最优秀的销售人员往往不是滔滔不绝地大侃，而是积极地聆听。招聘人员不希望应聘者像木头桩子一样故作深沉、面无表情。应聘者在听对方说话时，要不时做出点头同意状，表示自己听明白了，或正在注意听。同时还要面带微笑，当然也不宜笑得太僵硬，要发自内心。在面试中如果招聘经理多说话，说明他对你感兴趣，愿意向你介绍情况，热情交流。但许多学生误认为只有自己说话才是最好的销售，往往会抢着说话，或打断对方的讲话，这些都是很不懂礼貌的表现，会使自己陷于被动，言多必失。

举手投足：常犯的错误

故意挤压你的手指和骨骼而弄出声响会干扰面试，破坏和谐。

在面试时不可以做小孩游戏，比如折纸、转笔，有人觉得一转一转挺麻利的，但这样会显得很严肃，分散对方注意力。

面试中乱摸头发、胡子、耳朵，可被理解为你在面试前没有对这些部位好好打理，个人卫生注意不够，其实你是因为非常紧张，但乱摸中会分散注意力，使你不能专心交谈。

用手捂嘴说话是一种紧张的表现，不少中国学生在面试时都会出现这种情况，你这边是由于紧张，但对方会觉得你不愿讲真话，嘴里有话不让人听清楚。

稳如泰山：只坐三分之二

面试时的坐姿，有两种极端不可取。一是全身瘫倒在椅背上，二是战战兢兢地只坐椅边。正如花有花语一样，坐也有坐意：仰坐表明轻视、无关紧要；少坐意味着紧张、如坐针毡；端坐，意味着重视、聚精会神。

面试时，轻易不要紧贴着椅背坐，也不要坐满，坐下后身体要略向前倾。一来表明你坐得很稳，自信满满，不会因为稍向前倾就失去重心，一头栽下去；二来证明你没有过于放松地全身靠到椅背上，没把办公室当成茶楼酒馆。

但也不宜坐得太少。只坐椅子的五分之一，意味着你几乎要靠自己的双腿支撑住自己的体重。这是一种极度紧张的表现，也会把面试官的注意力吸引过去，他可不希望你把椅子坐翻，被椅背砸出脑震荡来。

一般以坐满椅子的三分之二为宜。既可以让你腾出精力轻松应对考官的提问，也不至让你过于放松，乐不思蜀而忘了自己的来意。建议你多多接触社会，观察沉稳人士的坐姿，并回到家里、寝室里稍加练习，改善坐姿，别让椅子拖了后腿。

女士坐姿：双腿并拢

女士在穿裙子就坐的时候，双腿不并拢会显得尤其难看，有碍观瞻。即使不穿裙子，出于尊重，也应该把双腿靠拢。

其实不光是女士要并拢双腿，新加坡人有一种习惯，不论男女，在说话时都要把腿并拢。古人云：“站如松，坐如钟，行如风。”一定要注意自己的坐姿。

谁可以翘起二郎腿

是的，招聘人员可以翘脚，对此，你不但要接受，而且千万不要觉得这是他对你不礼貌，还要表现出理解，因为这是一种文化。

招聘人员翘脚可能有三种原因：一是招聘人员工作特别累，想借此休息一下；二是他觉得招聘工作不太重要，因此很放松；三是对你的心理考验，想看看你的反应。这时如果你显出不满的神情，就会给他留下不宽容、不易相处的印象。

李国忠老师点评

我碰到好多次这样的情况，校园招聘临近尾声期间，有的学生就会跑来找我大吐苦水：“今年‘赛季’不理想，好多单位都让我去面试，可回来后都是石沉大海、杳无音信。”我正要让他具体谈一下情况，好帮他分析求职失败的原因时，却看到他翘着二郎腿的坐相，这时我就明白了八九分。衣冠不整尚可理解，可是这付坐相实在是我不敢恭维，如此坐姿不把招聘者吓坏才怪，难怪他找不到好工作。像这样进门就懒散地往椅子或沙发上一靠，甚至接近斜躺的姿势，在学生中不在少数。

有些学生“站没站相，坐没坐相”。穿裙子的女生像八爪鱼一样地不知收敛；自以为很帅的男生，一坐下来，第一件事就是把一条腿搭到另一条腿上，并且不停地摇啊摇啊摇……还有的学生一边坐着，还一边用脚底板打着鼓点，而且一下比一下快，完全是一幅催促快点结束面试的不耐烦表情，这些举止都会使你自作自受，被无情地拒之门外。

毕业生们由于平时课业紧张、精神压力大等可以理解的原因，在家里或者是寝室里东倒西歪，家人以及熟人都还可以理解，但是这种能坐着绝不站着，能躺着绝不坐着的“保养”，却非办公室文化所能容忍。招聘公司投入大量人力、物力把毕业生从校园招收进公司，不是为了让他们去当“小皇帝”、当“大爷”。这种透着懒散、傲慢气味的坐姿实在让人心里很不舒服，我要提醒这些学生：“要让招聘经理对你青睐有加，而不是对你‘另眼相看’。”

9、喷嚏交响曲

中国人打喷嚏一吼了事，不用向交谈的对方打招呼，对方也无所表示。老外打喷嚏可就逗了，就像对暗号似的，你听：

A 忍无可忍地大吼一声：“阿 Teeee……”

并且很不好意思地说：“Excuse me.”

(也有来得及先 Excuse me 后才阿 Teeee 的)

B 赶忙条件反射地回应：“Bless you.”

A 怀着歉意和感激说道：“Thank you.”

B 表示充分理解地结尾：“Welcome.”

中国学生若是在面试中有机会和外国招聘经理对上暗号，不论是扮演 A 角还是 B 角，都会让人觉得很懂国际礼仪，好感油然而生。

长袖善舞：如何赢得面试官的赏识

面试是面对面的沟通，要赢得面试官的赏识，需要掌握一些基本的有效的沟通技巧，下面我们简单谈一下面试中应多加注意的沟通技巧。

面试客场作战，要化被动为主动

面试很多时候是在招聘公司进行的，这就使得应聘人员参加面试就像体育运动队在客场作战一样，此时如果能够预先对面试的场所进行一番考察，将会大大提高胜算的把握。对面试地点比较远，地理位置也比较复杂的，不妨先跑一趟，熟悉交通线路、地形，甚至事先搞清洗手间的位置，这样你就知道面试的具体地点，同时也了解路上所需的时间。如果路程较远，宁可早到 30 分钟，甚至 1 个小时。

避免迟到：多储蓄些“生理时间”

在面试的时候常常会发生一些意外，使得本来就很紧张的时间大为缩短，这就需要多储蓄些“生理时间”以备不时之需，如预先勘察洗手间的位置，以免情急之下手忙脚乱。实际上就有这样一个关于洗手间的不是笑话的笑话：有一个在国家机关工作的人去外企面试，他在面试前突然想去洗手间，但因对写字楼的环境不熟悉，面试前也没去过，自然一时搞不清到底是哪个门。结果竟一头撞进了火警通道，还冒失地按了火警铃，结果整个楼响成一片，着实轰动了一把。他慌慌张张地躲了一阵之后才去了洗手间，等到再去面试的时候，已错过预约的时间，此时面试考官已起程去了机场。因此他也就永远地失去了进入这家公司的机会。

最后有一点提醒大家千万注意，早到并不意味着早早地进入面试场所。早到后不宜过早

进入办公室，最好不要提前 10 分钟以上出现在面谈地点，否则面试官很可能因为手头的事情没处理完而觉得很不方便。外企的老板往往是说几点就是几点，起码不会提前。

通用电气(中国)有限公司人力资源部经理胡云刚女士点评：

面试的时候，我们人力资源部的工作人员一般不会迟到，我们的秘书也会提前将一切准备好的。但是，很多情况下我们会请业务部门的经理来帮我们做一些面试，毕竟他们才是用人部门，而业务经理们难免出现迟到的现象。因为业务优先是任何公司的首要准则，业务经理的工作重点是做业务，而不是面试。他们经常要忙于和客户电话沟通，或在办公室接待客户等，尤其是接待一些重量级客户的时候，是不可能放下客户不管来面试的。这样的情况大家都会表示理解。有些经理迟到的时候会感到很内疚，这也许会是求职学生一个意外的好机会，如果这个时候你的应对得当应该会有意外的得分。但是如果你对面试官的迟到表示不满，那么你在这个经理的评估表上就很可能不会及格。从任何一个业务经理的视角来看，他们都更愿意招聘那些在客户迟到时始终保持宽容大度的人进入他们的部门。

毕马威华振会计师事务所的面试原则

既然前 3 分钟就能做出初步判断，为什么还要继续面试呢？前 3 分钟里得出的结论固然重要，但毕竟时间短暂、反映的内容有限，因此招聘经理还需要通过进一步的交谈来寻找充足的依据，以支持自己在前 3 分钟所下的结论，最大限度地保证面试过程的全面、客观和公正。

招聘经理充分知道前 3 分钟主观判断的局限性：这种主观判断有时会把一个“绣花枕头”也推荐到下一轮面试中，为其他同事带来了不必要的麻烦；同时真正的人才也会失去展示自我的机会，让其流失到竞争公司那里还会遭到老板的埋怨。因此，面试 3 分钟后的时间，才是应聘者充分展示自我的舞台。如果说前 3 分钟是“一见钟情”的话，那么，3 分钟后则是“日久生情”。应聘者应该利用每一个交谈机会，展示自己的能力和给招聘经理提供充分的依据，使其强化或者扭转前 3 分钟内的判断。事实上，在我们的招聘实例中，有很多同学就是在 3 分钟后的时间里获得了雇用机会。

此外，面试双方可能事先已经约定面试时间的长短，如果此时招聘经理在 3 分钟之后就做出决定，而没有给应聘者展示其能力的机会就结束面试，势必在应聘者心中留下不好的印象，认为对他不够重视、过于草率，直接影响公司的专业形象。所以，招聘经理决定速战速决时，通常会明确地给应聘者正面的信息，以保证他不会有顾虑和抱怨。而招聘经理出于“礼貌”往往会对于那些不会予以考虑的应聘者格外友好，一来不希望他感到受了怠慢而失去面子，二来也希望他即使应聘失败，也同样认可公司的专业形象和认真的工作态度。（人力资源部招聘主管杨海云女士）

面试，前 3 分钟定乾坤

在许多企业的招聘经理当中，存在着这样一个心照不宣的共识：面试前 3 分钟定乾坤。

各个企业在邀请应聘者进行面试之前，通常都会通过简历、笔试等进行多轮的筛选，能够被邀请面试的应聘者已经在业务方面达标，所以在面试过程中，招聘经理不会再花太多时间和精力从数量指标上去考察，而是通过交谈考察应聘者对于问题的定性分析水平。因此，临场发挥能力在面试中尤为重要。经验丰富、阅人无数的招聘经理，一般在见到应聘者最初的几分钟里就能形成初步印象，这段时间从几秒到几分钟不等，非常关键，具有决定性意义，姑且将之笼统地称为前 3 分钟。

有的应聘者在前几秒钟里就已经给招聘经理留下了很好的第一印象，虽然这并不足以成为招聘经理决定雇用你的充分条件，但能够赢得这前 3 分钟确实对你能够获得面试成功非常关键。招聘经理会据此给你较高的面试评分，推荐你进入下一轮面试，或者建议把你列入可以考虑录取的候选名单之内。

大家不妨在本书的引导下走入招聘经理的“工作室”，观摩他们在幕后决策时的工作想法，主要是为了提醒大家着装、谈吐和开场白对于面试成败的重要性。衣服怎么穿，第一句

话怎么说以及说什么，都还不是最重要的，重要的是信息流露的方式要自然，这种自然的状态不能靠突击练习，而是要通过长时间的积累才能达到。这本书并不旨在教大家如何突击，而是让大家注重实际、修炼内功，所谓“冰冻三尺，非一日之寒”。

任何语言、动作和表情就能传达的信息。接下来招聘者就会通过你的气质谈吐和面试礼仪来获得更加感性的认识，最后才进入正式交谈，通过一问一答来考察你的应变能力。

有的同学费了九牛二虎之力才把“面试问题宝典”上的问题背得滚瓜烂熟，他这些机械、斧凿痕迹过重的问答内容在面试的前几分钟里还没来得及卖弄，却因为不拘小节而在着装、礼仪、气质、谈吐方面失了很多分。有的面试官在经历了几个应聘者的“轮番轰炸”之后，已经筋疲力尽，此时他很难全神贯注地继续下面的面试，如果你能在着装、举止、相貌上给招聘经理带来耳目一新的感觉，自然能引发他神经亢奋起来，这就如同一份漂亮的简历能够吸引招聘经理的眼球一样，招聘者对你的好感会油然而生。

走一遍标准的面试程序

寒暄、问候

现在大家都知道“前3分钟定终身”，而前3分钟所能说到的，通常就是寒暄和问候等看似与面试毫无关系的话题。也许你会说：“面试考察的就是专业知识，我就盼着赶快进入正题。”其实，你既然已经被通知去参加面试，就说明你的专业背景已经与企业所要求的条件基本吻合了，那么面试人员主要看什么呢？就是看你是否与这个企业的员工气味相投(chemistry fit)，并通过你的言谈举止考察你的沟通交际能力。所以有经验的面试人员会在前3分钟聊天气、交通、时事、近来的热点问题等，甚至聊办公室附近的建筑物，看对方是否能应对自如，以判断你是否有能力在最初的接触中就给交谈者留下一个好印象。

被告知程序

一般的中资企业都不会告诉你面试的程序，但有些外企面试人员在进入正式话题后会把面试的整体程序安排先向你交个底，以消除你的紧张情绪。通常的方法是面试人员和颜悦色地跟你说：“我们第一步会做什么，第几步会做什么……”你不要觉得这是一种特殊的照顾，预示着你即将获得成功，这只是例行公事，碰到这种很专业的招聘经理，每个应聘者都可享受这种“殊荣”。

过一遍简历(go through your resume)

过简历一般有两种做法：粗线条的快串或是摘录重点。先假设简历已经写得很清楚很具体了，在这样的情况下所谓的重点一般是三个方面：一是不清楚的地方还要核实和询问；二是面试人员有感兴趣的问题要与你探讨；三是考察一些与应聘岗位相关的信息。

试探性的提问(probing questions)

这多是一些敏感、重要、棘手的问题。

一方面面试人员会询问一些业务方面的问题，了解你对业务难题或者一些重大问题的看法。回答的好坏可以反映出你的专业水平、敏感度以及分析问题的能力。

例如：如果你有机会在这个公司就职，你希望3年后自己能达到什么样的水平或者从事何种工作？这类问题可以从侧面反映出你是否会安心在这个公司工作，会不会中途跳槽，会不会使这个用人单位最终为他人做嫁衣。

另一方面，面试人员也会在这里提到一些简历中涉及的问题。因为他可能对你简历中所记载的东西或者你所描述的个人能力产生怀疑——你是否真像你所说的那么棒？有经验的面试人员不会在过简历的时候穷追不舍，那时候你“防范”得非常好，清楚地知道回答的重点。他们通常把具体的疑问隐藏在貌不惊人的小问题中，相当于做了个“套”，你的真实情况会在这些问题中一点点地展露出来。

轻松话题

一般是从你简历的个人信息细节里提取的话题，多是聊一聊兴趣爱好，外语水平，从而

了解你的追求和生活情趣，但时间紧时也可能没有这一环节。

公司简介

有些外企面试人员，特别是有经验的招聘者会向你简单介绍一下企业信息。这既包括公司的情况，如业务描述、行业地位等，也包括岗位描述，即你所应聘的工作的性质、团队情况和管理人员等。这种情况下，不要因为招聘者的热情诚恳而轻敌，要注意捕捉每一个信息，这对下面的交谈是一个基础性铺垫。

向面试人员提问

通常在面试快要结束的时候，招聘者都会给你提问题的机会。这时候最忌讳的是你一言不发。如果你一言不发，“没的说”，面试人员会觉得可能是出于两个原因：一是你对你正在应聘的企业没有多大兴趣、了解得不多，所以提不出问题；二是你没有提出好问题的能力，不善言辞、不会应酬。这两个理由对你都非常不利，会使你的印象分大打折扣。应聘者提问题的数量可以是1—3个左右，千万不要太多，尤其是在最初的筛选面试中，要记住你是应聘者，不是考官。

五花八门的面试种类

面试方式灵活多样，本书所列举的种类只是其中最常见的一部分，目的是让大家对面试有个初步认识，做好心理准备。面试不同于笔试这种硬性的考核，主要考察应聘者随机应变的能力。有的人心理素质比较差，看到一个新的面试环境，特别是房间摆设、风格和上次面试完全不同时，心里也会七上八下，还没开始面试就手脚冰凉，连话都说不利索。这种情况下，如果对面试种类稍有了解会有助于缓解不必要的紧张情绪。

所列举的面试种类，均附加了英文。因为有的外企经理会突然告诉你：“我们今天来一个 one-on-one Interview”，或者其他什么的。如果你被一个陌生的英文弄得瞠目结舌，全然不知所云，将会显得非常狼狈。所以也请将这些可能派上用场的英文单词下载到你的记忆库中。

按出场人数分类

一对一(one-on-one)

招聘人员与应聘者一对一的“过招”。作为最常见的面试方法，在本章中会重点讲述，这里不多加分析。

多对一(group interview)

两个或两个以上的招聘经理共同面试同一个应聘者，也比较常见。采取这种面试方法多是出于节省时间的考虑，招聘单位可以在很短的时间完成多项面试内容，几个面试考官一轮下来就可以对面试者进行现场综合评定。在这种情况下，你要注意谁是最主要的一位面试考官。这在中资机构中很容易看出，在外企中通常也能通过察言观色猜测出来。面试者应该对主要的面试考官有所重视，但也不能忽略其他人员，显得厚此薄彼。

小组游戏(game play)

面试考官同时考察一组人，这时招聘人员的人数是不确定的。这么做的目的通常有三个：一是可以横向比较面试者，统观全局，大致地了解每个人的特色；二是考察小组成员的团队合作精神；三是节省时间，因为招聘工作时间紧，常常来不及一个个面试。基于前两种原因这种面试会配有程序化的设计，往往会要求大家分析案例或者要求大家共同参与一个小游戏。

美国卡特彼勒公司人力资源部经理黄海宇女士点评：

有些同学对于这种小组游戏式的面试感到很拘谨，不知如何应付。其实，这样的小组面试也没有什么特别困难的，要注意把握一个“度”，也就是说，应对这种面试需要注意的是如何在群体中表现得当，既要积极活跃，又不能抢尽风头，对别人构成压力或威胁。要摆正自己的位置，使人觉得你是集体中的一员，容易相处，并能为公司做出贡献。

按阶段分类

筛选(screening): “乱花渐欲迷人眼，浅草才能没马蹄”

首轮面试称为筛选，更直接地说就是把不合适的人先筛出来。被面试者众多，每人分得的时间有限，一般是10—30分钟不等。这种面试作为多轮选拔的开始，既可能在学校进行也可能在用人单位进行。在校生一般只有两轮面试，很有可能首轮面试你会见到不止一个面试人员。但面试人员的级别不会很高，因为筛选的目的是为了筛去多数应聘者，只留下那些符合条件的求职者。在把你列入“审查通过”的单子以及让你进入下一轮面试之前，他们只在乎完成一项基本任务：确保你基本符合条件。

进阶选拔(further rounds): “欲穷千里目，更上一层楼”

所谓 further rounds，可以是第2轮(second round)，也可以加上第3轮(third round)，甚至更多。

在经历了万马齐“鸣”的第一轮筛选之后，不少应试者会接到进阶选拔的通知，开始面试的最关键阶段。这就不再是大把大把的筛人了，而是一个精挑细选的过程。通常都是由级别比较高的人来主持面试，面试的时间也会更长，程序也更复杂，往往要经历两个以上考官的评估，只有少数的应试者会脱颖而出。

有些人自以为资质很好，又是名校的高才生，他们乐观地认为在这种低层次的面试中会稳操胜券，因而不免掉以轻心。盲目的自信会在不经意间带出一种咄咄逼人的气势，一旦给面试官造成这种印象，即便你的硬件再优秀他也不会让你通过，因为面试官会觉得你与人相处的能力很差，恃才傲物。

最终角逐(final round): “会当凌绝顶，一览众山小”

最终只有少数的佼佼者会进入最后一轮面试，即 final round。有时候最后一轮面试就是和公司的高层管理人员见见面，甚至只是闲聊几句，但这却是非常关键的一轮！有些老总级别越高，越显得和蔼可亲，这时有些同学会渐渐放松，个别同学会表现出无拘无束、小人得志的心态。虽然从老总口中会说出最优美的词句，但对得意洋洋之人会做出最冷酷的裁判。另一不可轻视的问题是，在最后一轮中同样存在着“差额选举”的淘汰。

按考察内容分类

标准程序(structured)

标准程序一般用于最初几轮的筛选面试中，基本上都是先过一遍简历，再询问一些有关业务知识以及对一些问题的看法，最后让应聘者提几个问题。

非标准程序(unstructured)

面试人员想问什么就问什么，随意性强。一些级别高、经验丰富的面试官最爱用这种方法。有时面试官经过一天的面试，非常劳累，想换一些轻松的话题缓解一下疲乏，聊着聊着都可能说到个人兴趣爱好上来，但更多的情况是他们有意用大家无法准备的方式在闲散的谈话中发现你的潜质。

专业测试(targeted)

面试人员通过专业测试来考察的是应聘者对该行业情况的了解，回答问题的好坏主要是看应聘者的专业知识，因此务实的成分较多。有时候，他们会顺便问些你对业内同行的看法，在这里，你一定不要对你应聘公司的竞争者们妄加评论。评论多了反而让人觉得你嘴巴不严，出了门同样会把他们公司的信息透漏给对方，十分不可靠。

按考察方式分类

场景面试(situational)

有时候面试人员会出一些类似于场景小测验的题目，让你设想你处在某个职位上，虚拟一个工作环境来考察你的应变能力。例如：他向你描述两个客户，都十分重要，但客户自身有差别。如果要你在半小时内准备一份材料，并且时间只允许你准备一份的时候，你将如何

处理？这种测试没有标准答案，选择哪个客户并不重要，重要的是你在回答过程中考虑了什么因素、你要达到什么目的。

案例面试(case): “模拟法庭”

一些大型咨询公司，如麦肯锡、贝恩，经常会采取通过案例分析的方法来面试应聘者。这并不是让你给出一个精确的标准答案。通常，这些资深的招聘者会有意地提供有缺漏的信息，他们希望通过你的提问和索要更进一步信息来考察你的逻辑思维能力。例如：怎么算出一个飞机的重量，你可能会问是不是可以给有关人员打电话询问。当被告知不可以时，你可能会继续问：飞机是什么材料的、体积多大、空箱满箱、乘坐多少人等等一系列问题。面试考官会从这些问题里判断你思考问题的角度和周密性，以及你对解决方案的策划水平。

轻松随意面试(meals/drinks): 鸿门宴上见真章

有时公司会安排一些很轻松随意的面试，如共同进餐或喝杯咖啡等。餐桌礼仪(table manners)在实际工作中非常重要，与客户打交道难免要上餐厅，潇洒的言谈举止一定能够得到老板的赏识。在中国通常不会对学生进行这方面的考察，但在美国著名商学院这类面试却频频发生。招聘者会把一行十数人邀请到餐厅就餐，并对面试者大为称赞。比如“你们都是高才生”，“我们求贤若渴”等等，人事部经理特有的口才，会说应聘者心花怒放，轻松自如，把平时的品行习惯一展无余。

其实，在这种所谓的轻松之下，个人礼仪、修养这种在正规的面试中无法全方位观察的情况都会有所体现。招聘者不会因为一个人在饭桌上的表现不是很到位就直接把他“枪毙”掉，开除出局，但是他会通过饭桌来发现人才。

对已有一定工作经验的人，他会通过吃饭来沟通或者谈条件。资深者都明白这种“什么事情都好商量、我们都是朋友”的氛围在谈条件时非常有利，不易造成尴尬的僵局。

有的时候用人单位在邀请你用餐时还会同时邀请你的配偶。招聘者用这种方式考察：当你以家庭身份去见客户时会不会给对方一个好印象。而且，配偶是否也可以融入企业文化同样是很重要的问题，就算她/他不会成为你的贤内助或者坚实后盾，至少也不能是一块束缚你发展的绊脚石。

三个毕业生的职业选择案例及点评

北京某著名高校管理学院的一个大四男生孟卫园，一方面积极投入精力去求职，向美国咨询公司、证券公司、四大会计师事务所和宝洁等著名跨国公司都投递了简历

案例之一：读研还是工作

北京某著名高校管理学院的一个大四男生孟卫园，一方面积极投入精力去求职，向美国咨询公司、证券公司、四大会计师事务所和宝洁等著名跨国公司都投递了简历，另一方面也加入了申请学校保送研究生名额的队伍。名额申请到了，同时也得到了四大会计师事务所的聘书，是去工作还是继续学业？最终，他选择了读研究生。

许国庆先生点评

在和孟卫园的交谈中，我了解到四大会计师事务所的聘书在他眼中并不算是很好的机会。那么在国内读研究生才是好的选择么？

对于许多以进入“四大”为最高目标的会计专业毕业生来讲，能拿下“四大”绝对是如获至宝。可“四大”的聘书对于那些始终追求最高层次公司(如美国咨询公司、证券公司)的同学来讲就没那么津津有味了，有人甚至把“四大”比作鸡肋，食之无味，弃之可惜。不少削尖了脑袋挤进“四大”的同学没过多久就选择了离开或者被迫离开。

追逐高目标失利后，一些锲而不舍的人会想尽办法创造第二次机会，于是留在校园读研，两三年之后再次以应届毕业生的身份去拼搏一把，去圆那未圆的梦。而且下一次的冲锋中他们已经准备了更多的筹码，失败的教训、更高的学历、更多的兼职工作经验以及更丰富的人生阅历和感悟都将增加他们冲上制高点的机会。

案例之二：美国“四大”VS 中国“四大” 你去哪里

北京某著名高校财经专业一个研二女生任健智，拿到了四大会计师事务所的聘书，并且已经签约，但在得到四大国有专业银行总行的聘书时，她还是放弃了短期、相对的高薪，选择了性价比更高的国有银行。

许国庆先生点评

任健智所面临的选择与上一个案例相似，只是两个选择之间的差距没有那么大。任健智是从外省的一个小城镇考入北京著名学府的，研究生学业刚刚开始之时她与男朋友订了婚。未婚夫现在在一家中型国企搞管理工作，将来没有出国打算。除了为家庭考虑之外，她主要是结合了自身条件，从两个“四大”的性价比出发做出了上述决定。

在任健智和会计师事务所签约后不久又得到银行的聘书，她心里非常矛盾，于是和她未婚夫一同来找我商量解决方案。对于她来说，进入美国四大会计师事务所就意味着拿着小康水平的工资，付出做牛做马的努力，经常要晚上干到 10 点钟左右甚至更晚，这份工作的性价比显然不高。而且近年来的市场行情告诉她，会计师事务所存在严重的分流现象，未来两年内她随时都将面临跳槽与被炒的压力，分流之后的去向非常不确定，这样不稳定的工作对于一个即将成家立业的女性来讲非常不适合。

反观四大国有专业银行，同属充满吸引力的财经行业，工作相对稳定、有保障，工资也并非少得可怜，公司名气也是响当当。这种性价比高的工作正是任健智的首选。春兰秋菊，各有一时之秀。

会计师事务所不适合任健智，但并不表明它不能成为其他人的选择。审计工作虽然繁忙枯燥，审计员甚至连会计都算不上，只是个核对数字的小职员而已。但起码在这些公司的工作当中能够积累相关的财务、会计知识技能，可说是不错的锻炼机会。此外，这些公司都有比较正规的培训，公司的专业形象也都为国际上所认同，在这样的专业公司里可以学到许多与人良好沟通等软技能，无疑会对今后的职业经理人之路有个专业的起步。

在美国“四大”这样的会计师事务所工作，个人的发展路径通常有 3 类：“留下来，升上去”：只要真心追求在这个行业中有所发展，通过自身的努力奋斗还是有机会得到重用，有些人十几年如一日地奋斗，最终坐上合伙人的位子。

“跳出来”：有些员工跳槽进了各类企业的财务部门，一些人还选择了业务部门，以财务背景作为优于别人的筹码。

“走出去”：通过两三年工作积累出国申请 MBA 的资历，公司的国际名声可以为申请带来一些优势，同时也积蓄了一些出国费用。

案例之三：去美国证券公司还是中国政府机构工作

北京某著名高校财经专业的一个研二女生迟晓，拿到了华尔街著名证券公司北京代表处的工作聘书，同时也拿到了去中国某部委当公务员的聘书，一番思量之后，她决定加入政府机构。

许国庆先生点评

我不仅认识迟晓，还在校园招聘过程中帮助她获得一个知名外企的聘书。她成功应聘的华尔街著名证券公司，给她的薪水比政府高好几倍。可见，她既不是从工资角度，也不是从公司名气的角度来进行职业生涯选择的。那么，她是为了什么呢？

如果说她求职之初，心中还存有财经专业学生对外资证券公司的梦想和追求的话，那么当她拿到了外资证券公司和政府机关的聘书时，面临的抉择就变得现实起来。她的未婚夫刚刚确定到政府机关工作，作为一个女孩子，对职业生涯的设计就复杂了起来，她必须将家庭等各方面因素考虑进去。如果她选择外资证券公司，职业之路的轮廓可以预见：每天将工作到深夜，一周和老公面对面说说话的机会可能超不过 10 个小时，美满的家庭生活将成为一种奢望。工作 3 年后，她可以选择不出国，但同事纷纷出国带来的“同行压力”，将使她很自然地选择出国读 MBA。两个人走不同的路，结果很可能是分道扬镳。

当然，咱们也不能那么俗，把人家的鸿鹄之志说成了儿女情长，为了小家庭就放弃了多少同辈青年梦寐以求的最好的公司、待遇。如果为了避免外资证券公司的艰辛，以她的资质，完全可以到知名中国企业工作，薪水一定比政府机构高。然而这个女生，在校期间就出类拔萃，思想上进，有长远的政治抱负，选择做一名公务员，为政府机关效力，为国家做贡献，正是她的理想。而且在面试过程中，她也接触了很多十分优秀的政府工作人员，感受到他们为政府工作的满足感和成就感，感受到当代政府面貌的更新，更坚定了她投身政界的信念。几年后，我们迟早会晓得她今天所做选择的真正原因。也许有一天，当她的名字在一群年轻的政治新星名单中出现时，我们会恍然大悟。

传统意义上的外资知名证券公司，可能是人人仰慕和向往的，但不一定是人人追求的最终选择和必由之路。对于面临多种选择的她，可以一步到位选择公务员；对于没有那么多选择的其他人，对于那些很优秀，曾经在团旗、党旗下宣誓，要为共产主义事业而时刻准备着的人，公务员也是一个荣耀的选择。

从华尔街著名证券公司，到中国政府机构，在凡俗的眼光中可能是一道难以跨越的鸿沟。但是从政治抱负、家庭因素的角度出发，她的选择的确适合她的职业生涯之路。更何况，随着国家更加开放，经济飞速发展，政府机构不断完善，公务员的待遇逐渐提高，收入的鸿沟也在不断减小。面对职业生涯选择，当今的年轻人，已不完全为报酬、名气所驱动

李国忠老师综合点评

随着中国政府对外开放的步伐日益加快，越来越多的外资企业进入中国，这是中国政府改革开放的产物，是中国政府鼓励的商业行为。摩托罗拉带来的几十亿投资，宝洁公司给中国消费市场带来的营销管理理念和引导，无疑都带动了国内同行业的发展，使市场运作更加规范，把许多行业由原来大打价格战的恶性竞争逐渐引入到靠技术、靠管理的良性发展上来。竞争不仅激活了企业，而且在促使产品价格下降的同时保证了质量的不断提高，为消费者带来了更多的利益。外企在中国的发展，不仅创造了许多就业机会，也为国内市场培养了许多高素质的本土管理人才，这些人不论是继续留在外企工作，还是加入中资企业，都是在为中国的经济发展添砖加瓦。越来越多的毕业生选择进入外企工作，正是看中了外企的正规培训可以作为职业生涯的良好开端。

我们认为无论是进入中资企业或者外资企业工作、无论是在国内读研还是出国深造，对于毕业生来讲都是很好的选择。出国深造也是国家政策所允许的，无可厚非，而且越来越多的海外留学生毕业后或工作几年后选择回到中国就业，为祖国的建设贡献了不小的力量。各高校也有许多“海归”教授回国任教，加入到培养人才的园丁队伍中。

作为学生就业指导中心，我们的任务就是为毕业生能够各得其所，找到满意的出路创造各种便利。从近年来的校园招聘情况看，外企在校园招聘时非常讲究效率 and 专业化，为了促进国内企业在招聘效率上的提高，我们将这些信息传达给他们，使许多中资企业(比如联想、华为等)也开始向外资企业学习招聘经验，并在招聘工作中表现得越来越专业，越来越有效率，吸引了大批优秀毕业生加盟。这正表明我们的学生在成长，学校在成长，企业在成长，我们的国家更在成长。