

# 《让 HR 一眼相中你的简历》

求职成功率提高 400%的

简历制作技巧

## 全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业管理咨询师、企业总经理、医院管理、IE 工业工程管理等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书全国通用、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许工作经验丰富学员提前毕业） 收费标准：全部学费 **1280** 元

咨询电话：13684609885 0451- 88342620 招生网站：<http://www.mh jy. net>

电子邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 颁证单位：中国经济管理大学 主办单位：美华管理人才学校

**全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效**



职业经理 MBA 整套实战教程

**MBA 经理教材免费下载** 网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



### 【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mh.jy.net>

【咨询邮箱】[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020      收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015    账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行    支付系统行号：313261018018</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505      户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234      户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023    户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户(存折)： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户(卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户(卡号)： 6225884517313071    用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

# 序：你本可以更快地找到工作

“简历看能力，酒品看人品。”这是我和一些同样从事招聘工作的朋友交流时杜撰的一句话，却在工作中频频得到验证。一般说来，一个人性格怎么样，一上酒桌就知道，各方面的能力呢，则会在简历上通通表现出来。

## 让简历的命中率提高 400%

问题：

如何让简历在最短的时间里吸引住 HR 的目光？

有些职位要求不高，我明明都达标了，可为什么迟迟接不到面试电话？

哪些方法可以提高简历的命中率呢？

### 1. HR 不是最终决策人，却是关键决策人

在销售学里，有个“决策人原则”。你想把一件东西卖出去，需要说服的不是产品的使用者，而是决定购买该产品的人。

这个人也不见得就是采购单位的最高领导，可能只是一名采购专员。前者是最终决策人，后者是关键决策人。很多时候，关键决策人对一个订单重视与否，往往能直接影响最终决策人的判断。所以营销的时候，如果能抓住关键决策人的心理，往往能起到事半功倍的效果。

像保健品行业，主要消费群体是中老年人，但是购买的主体却不是中老年人，而是他们的子女。做女子的经常在外面奔波，不能陪伴父母，又想尽点孝心，让他们过得健康一点、年轻一点。怎么办呢？送保健品！

所以保健品的宣传通常紧扣两个关键词：一个是“健康”，另一个便是“孝心”。这两个关键词是说给谁听的？就是说给那些有孝心但没有时间的上班一族听的。

像脑白金的主打广告语便是：“今年过节不收礼，收礼就收脑白金。”为什么？因为脑白金是“年轻态，健康品”！你看，一下子就抓住了两大关键词：健康、送礼。谁给谁送的？当然晚辈给长辈送的。

脑白金能够销售火爆，跟它以送礼佳品的形象展示在国人面前有着密切联系。

无独有偶，昂立的广告语是“健康迎接新世纪，昂立送礼更有礼”，恒寿堂的则是“千禧龙年送健康，送礼就送恒寿堂”。椰岛鹿龟酒就更不用说了，赤裸裸的建议你“好礼送给至亲人”。

又如少儿产品，相关的宣传应该是针对谁来做呢？针对小孩子吗？有，但并不是主流，大部分还是针对家长说的，多少教育专家联名推荐，多少家长用了都说好，如此等等。

回到求职这个话题上，谁是关键决策人？

虽然公司是老总的，最终用的是具体某个部门，但是决定你能否“入围”的还是 HR（人事经理）。他要不把你从众多应聘者中筛选出来，那你能力再强，简历做得再漂亮，也没有用。所以做简历时，内容精彩固然重要，但让 HR 一眼看中才是最关键的。

可以说，你只有讨得 HR 的“欢心”了，才能算是在求职路上踏出了成功的第一步。



# 了解 HR，才能“投其所好”

接下来，让我们进一步了解 HR，以便“投其所好”。

HR 是 human resource 的缩写，是指人力资源管理，现在也用来称呼那些负责人事招聘工作的人员，如人事经理。要讨得他们的“欢心”，最重要的是能够站在他们的角度想问题，知道他们在关心什么、烦恼什么。

首先，HR 很烦。

现在大学生就业难、工作竞争激烈，这就不用多说了。很多企业在招聘要求上也“水涨船高”，一会儿要求学历，甚至要求学校是名牌大学或 985、211 工程，一会儿又要求有多少年工作经验，看着特别气人。好不容易看到一份自己喜欢的工作，一看条件，一二三四五，“哈，我全符合了”，于是一副喜出望外、志在必得的样子。

殊不知，你烦，HR 也烦。越是这样的岗位进行招聘，前来应聘的人越多，他要做的工作便越多，你脱颖而出的希望也就越渺茫。搞不好这还是人家想帮助某个“临时工”转正而特设的低门槛呢！很多时候，你明明全部达标了，但就是接不到面试通知，就是这个缘故。

像我原先在一家大型文化企业工作，同时招聘十几个岗位的员工时候，就收到了近万份简历。你猜，应聘哪个职位的人最多？这是一家文化单位，按理说应该是文字工作者了吧？但事实恰恰相反，应聘人数最多的是司机，就这一个职位，我们收到了 1400 多份简历；其次是前台，1300 多份；第三名才是基层的文字编辑，不过也有近千份简历。

你想想，HR 一天得处理多少份简历？刀郎在《冲动的惩罚》里唱道：“如果那天你不知道我喝了多少杯，你就不会明白你究竟有多美。”作为一名 HR，我想说：“如果你不知道 HR 要看多少份简历，你就不会明白他究竟有多烦。”

一位同是从事 HR 的朋友写道：“我刚在网上公布了招聘信息，过两天打开信箱，发现里面已经躺着 200 多份简历。我不停下载，又不停收到新邮件，似乎永远没有尽头。又过了一天，我再次打开邮箱，发现里面已经 300 多封信了，这还是我下载和删了 100 来封之后剩下的。感觉毕业生都疯了似的。现在，我实在看得眼花缭乱……”

你就想象吧，如果你是一名 HR，每天面对数以百计的简历，你会怎么看？

通常说来，应聘者特别多的时候，HR 在看过前面几十（最多几百）份简历之后，就基本上只读邮件标题了，看到特别好的才会点进去看一下，否则直接跳过。有人说，名医特别忙，留给每位患者的也就三两分钟，其实 HR 留给每位应聘者的时间更少！

你知道 HR 看一份简历的时间通常是多少吗？15 秒！是的，就十几秒钟。要知道，应聘信息那么多，几乎可以用“海量”来形容了，所以一个 HR 留给每份简历的时间并不会太多，先是迅速地浏览一下，看你的

简历是否和招聘岗位有关系；如果有关系，他才会继续往下看，再给你几秒钟时间，看你跟其他应聘者相比有没有优势。如果没有，他就马上跳开，不看了。

在这种情况下，你要是还想跟 HR 玩点文字游戏，遗漏点什么信息，或者写些不知所云的东西，你就应该知道自己的下场会是什么了吧？

可以说，绝大多数简历就是这么“死”掉的！你写得再漂亮，吹得再天花乱坠，又有什么用？如果不能站在 HR 的角度考虑问题，不能在第一时间展现出你的优势，你就自己把自己刷掉了。是金子，尚且要找一个光线充足的地方才能发光，更何况你说不定还只是块银呢？

## 优秀简历也会“被毙” 的 N 种理由

通常说来，简历被“毙掉”的情况有哪几种呢？换句话说，我们先来探讨一下，在投递简历这一过程中通常会有哪些“杯具”发生。

死法一：邮件标题平平无奇，甚至简单到形同废话。

前面说到了，越是要求不高的岗位，应聘者越多，很多时候 HR 是挑着看简历的，哪个标题写得好，他就决定先看哪个，所以标题怎么写至关重要！你要学会使用关键词，让别人第一眼就看到你的优势，尤其是在网上制作和投递简历的朋友，千万别忘了在求职信里也把你的优势强化一下。

但是很多人根本没意识到这个问题，或者觉得“酒香不怕巷子深”，只要自己是匹千里马，就一定要有伯乐相中自己的。结果他们的邮件标题写得特别简略，有的写着“应聘 XX 岗位”，最多加个“某某大学某某人”，几乎没什么特色，自然很难给人留下深刻印象。

还有些更夸张，干脆就写“应聘”或“你好”俩字，就像在自己身上贴了个“我是人”的标签一样，让人看后想笑：HR 的收信箱里又有几封信不是前来应聘的？

死法二：以附件的形式投递简历。

由于 HR 的信箱里塞满了各种来信，通常会设置垃圾邮件的自动分类，其中，以附件形式发送的简历往往会被误当成病毒或垃圾邮件。可以说，这是“死”得最冤枉的。

所以除非对方有明确要求，否则你一律以正文的形式发送简历，想同时寄照片、已有作品等东西时也是一样，把它粘贴到邮件正文里就行了。不要因为简历模板很漂亮，就有些“舍不得”。粘贴过来后，如果图片尺寸、表格大小出现比例失调的情况，你就调整一下。调整后如果不确定是否美观，你可以先发到自己其他邮箱里，查收一下，看一下效果。把效果调到最佳后再发给招聘单位。

退一步想，哪怕对方邮箱没有设置垃圾邮件的自动分类，那他想看到你的简历，也要逐一下载、打开（或者打开，另存为），才能看到你的信息，是不是？HR 很忙，千万不要以为他们都是一帮闲得发慌的家伙。

死法三：求职意向不明确。

很多人由于缺乏明确的职业规划，求职时意向不明确，感觉自己什么都能做，至少能胜任三四种工作，

做简历的时候便把它们全列进去了。事实上，这样的简历是很难归类的，因为一家单位需要招聘的岗位往往不止一个，有不少岗位是性质相近的，你列上三四种，好像什么都能干，但表现又不突出，结果就会适得其反，让人觉得你可能哪一方面都表现平平，而单位已经不缺勤杂工了，结局只能是 **PASS!**

你总不能指望 **HR** 帮你拿主意，帮你挑一个职位吧？你又不至于优秀到他非录取不可，甚至没有合适的岗位，也会为你“因人设岗”的地步。这种做法也容易让人怀疑你求职时三心二意，在海投简历，影响印象分。

还有一些人描写求职意向时喜欢大而化之，写得很笼统，往轻了说，这至少是不够专业的表现。像“编辑”一项，从流程上来说，可以分为“策划编辑”、“责任编辑”、“执行编辑”、“文字编辑”，从内容上来说，又可以分为“新闻编辑”、“娱乐编辑”、“文化编辑”、“文案编辑”等。你要是只写应聘“编辑”，对方就可能不知道你到底想应聘哪个职位了。

其实，解决办法很简单，投递之前先看一下人家的招聘启事是怎么写的，上面肯定会有明确的名称和岗位描述，你照抄那个就行了。千万不要自做聪明，使用什么大词或自己瞎想一个。

当然，最糟糕的是什么都不写，这种完全不尊重 **HR** 的做法，下场自然只能是被刷掉。

死法四：文件名称太笼统，一下子就淹没在简历大海里了。

一些人不是在网上投的简历，而是通过朋友介绍，直接传来简历文件。可是我一看到文件名称，就感觉不对劲：上面只写着“简历”俩字！谁的简历？在哪个学校或单位待过？想应聘什么职位？这些都舍不得写，就等着 **HR** 帮你改标题？

其实，这种情况还蛮多的，**HR** 要是也懒一点，那么接收时就很容易把同名文件覆盖掉，你的覆盖别人的，别人的覆盖你的，你们的简历就这样人间“蒸发”了！

如果应聘时不改掉这个毛病，那你工作后还会吃很多类似的亏，甚至把你的领导、你的客户逼疯。比如说，你给任何一个人发文件，标题都是聊聊数字，什么“总结”、“报表”、“图片”，逼着对方一遍又一遍地帮你改标题。时间一长，对方肯定会烦不胜烦。

我的建议是写成“**XX 大学 XX 专业（或 XX 单位 XX 岗位）某人应聘 XXXX 职位**”，必要时在后面注明投递日期。这样的简历不会跟别人的重复，不会有被覆盖之虞，哪怕对方文件一多，把你的简历弄丢了，也可以通过文档名称上的一两个关键词快速搜索到。

工作以后，你也最好养成这种工作习惯，不管是给同事、领导发文件，还是发给客户的，都要在文件名称上写清楚基本信息。像我处理各种文件时都会先改一下它的标题，注明所有人、文件名称、文件性质、处理时间，必要时注明移交给谁、处理程度，如：

陈乾文：2010 年 5 月工作总结（给王总）-20100602

陈乾文：办公室绩效考核新办法（草稿）（1 稿）-20100705

如果是要对方打印出来的，那我也会在内文里注明这些基本信息。文件要是有很多页码，那就要标注总页码和分页码——这样对方就不会漏掉了最后一两页还不知道了！

别看这些都是小问题，在招聘活动中，会有一小半的简历犯有这样的毛病，自我否定掉，或者被人匆匆扫一眼就扔进了垃圾信箱。

因为从事的是招聘工作，所以平时有好些朋友让我帮忙改简历。不少朋友听从我的建议之后，得到的面试通过比过去增加了四五倍。过去，可能每投出四五十份简历，才会有次面试机会，现在每投出七八份简历，就会有次面试机会了。两相比较，简历的命中率提高了 400-500%！

其实，这就是个习惯问题，你在做简历时考虑到了，工作后自然也会举一反三，应用到其他方面。“大



事看能力，小事看人品”，一个人有什么样的品质，通常会在他做事的细节上体现出来。我们说“简历看能力”，原因也在于此。

思考题：

简历不处理好细节，写得再好也很难被人发现。同样，一个人在工作中认认真真、勤勤恳恳，但是处理不好这些细节，一样会被人误认为不思进取、能力低下：

领导交待任务时，从来说“好的”，而不会复述一下领导的意思，明确任务没有错记、少记或漏记；

会表决心，表示“我一定会做好的”，却忘了告诉领导你打算什么时候完成、需要哪些帮助；

领导不问起，就不会主动汇报工作，或者隔几天才汇报一次，说起理由来还振振有词：“我这不是还没做完嘛！”“我想过两天做好了再跟您说。”

汇报工作的时候，除了告知结果之外，还会带出不少新的问题，好像出现意外情况不是你的错，等领导发话了再去想办法解决。

试想一下，领导让你去办件小事，让你去帮他买瓶胶水，你将如何回答？如果你去附近没有文具店，而超市刚好卖完了胶水，你又该怎么办？

## 像卖畅销书一样做简历

说到简历，我们不妨把它看成一本书，一本很特殊的书：

它的页数很少，通常只有一两页；

它的读者也很有限，可能是一两个人，最多不过百八十人；

它的生命力呢？很短，平均 15 秒钟，最多一两分钟。

这跟出版行业何等的相似！据《华尔街日报》调查统计，在书店里，读者注视封面的平均时间只有 8 秒。你只有在 8 秒钟之内通过封面把读者“勾引”住，他们才会拿起书来看，进而产生购买的可能。要是不行，那不好意思，你的书很可能就要大量下架、退货了。

所以你作为简历这本“书”的作者，首先应该意识到时间的紧迫性！如何用最短的时间打动 HR 这个读者，才是最关键的。

有过现场招聘或带着简历去面试的朋友，对此应该有一定的体会。看着招聘人员走马观花地翻阅你的简历，你一定恨死了这帮粗心的“读者”，唯恐他们错过了你精心组织的话语，还有费心挑选的版式和图片。

这些东西重不重要？重要，但并不是最急迫的，在简历中称得上“当务之急”的是关键词——能够一把就抓住 HR 眼球的东西！

首先，要像畅销书一样，把自己放在显眼的位置。

在大书店里，图书最好的摆放位置就是可以码堆的一楼大厅，为什么？因为一进门就可以看到。事实上，这些地方摆放的也基本上是最为畅销的图书。做简历就要像卖畅销书一样，把自己放在最显眼的位置，让 HR 一眼就相中你。

具体要怎么做呢？

如果你是通过邮件投递简历，那么优化你的邮件标题，突出你的优势。比如，你所在学校的专业在业内口碑较好，那你就可以在标题上注明“XX 大学 XX 系”；如果你有工作经验了，就突出“3 年工作经验”、“资深销售”一类的字眼。

当然，如果你原先做过的工作比较有吸引力，那你就可以把原来的工作单位“抬”出来，招聘单位一看到这样的标题，不给你面子，也会给你的老东家几分面子。具体应该突出什么，你可以根据自身的情况来决定，也可以根据招聘要求来。至于名字，个人认为可写可不写。

像某门户网站在招聘博客内容运营编辑时，提出 9 个要求：

- 1、熟悉、热爱博客，有良好的新闻敏感性和语言表达能力；
- 2、知识丰富，特别了解文学、娱乐、体育相关内容；
- 3、沟通能力强，能够联系维护博友关系；
- 4、英语四级及以上水平，能阅读英文报纸；
- 5、了解互联网，能够熟练电脑和互联网工作；
- 6、具有强烈的责任心、进取心及团队合作精神；
- 7、因为要上夜班，所以男性优先；
- 8、具有网络媒体从业经验者优先；
- 9、须为重点大学正规本科以上学历。

其中，第 4、7、9 条是硬性规定，第 8 条是优先条件，剩下的都很难量化，所以你投递简历时就可以在标题上强调你在第 4、7、8、9 条上的优势，先跟一些“硬件”不达标的人拉开距离。

其中，第 8 条是关键，因为具备硬性条件（重点大学本科毕业的男生，英语四级）的人还会有很多，但是具备优先条件（有网络媒体从业经验）的就不多了。而且，你要是符合第 8 条，也就间接证明了自己符合第 1、2、3、5 条的要求。

我们可以先看一下这几组邮件标题：

- 1、应聘/你好/求职.....
- 2、应聘博客编辑
- 3、XX 大学新闻系 XXX 应聘博客编辑
- 4、XX 大学 XXX（男）应聘博客编辑
- 5、热爱博客，请给我一个机会证明我自己！
- 6、XX 网站资深编辑（男）应聘博客内容运营编辑

..... 如果你是负责此次招聘的 HR，你会先打开哪一封邮件？第 6 个对不对？因为它不仅清晰，而且直观，一下子就把自己的优势展现出来了（男性、有过网络媒体从业经验），还很专业，点明了是要应聘内容运营编辑，而不是博客外联编辑。再点进去一看，发现各方面表现还不错，你说这样的人能不给他一个

面试机会吗？如果你以前所在的单位名气还不小，那你的胜算就更大了。

如果你的简历是挂在招聘网站上供人搜索的，那你更要注意这方面的问题。跟求职者不同，企业要通过这些网站找到合适的人，是要向网站购买企业账户的，然后设置一些搜索关键词。这些关键词通常是专业、工作时间、工作经验，所以不管是你在写标题，还是在进行“自我评价”，都要有意识地把能够突出你优势的关键词列进去，这样你被“伯乐”相中的几率便会大大提高。

如果是投递纸版简历，也有技巧可循。通常说来，很多人会用普通的 A4 纸打印简历，一堆简历放在一起，你根本看不出哪一份是你的。如何做到与众不同又不至于给招聘方带来麻烦呢？

有些人想到了文件夹：“用文件夹把简历包装起来，不就显得跟大家不一样了吗？还能说明我更加重视这个机会。”你要是这么想，那你就 out 了！且不说想到这一招的人已经太多太多，单说它的出发点，便没有把 HR 考虑在内。

虽然你用了文件夹，但是里面可能也就一页纸，结果 HR 看的时候还要翻一下，或者把简历从中抽出来，这就像他查收你的邮件时要先下载附件一样，比做别的事多了一道程序。当很多人都采取这一招的时候，你觉得你的胜算还大吗？

2009 年秋天，我们单位参加了北京几所高校的校园招聘活动，很多人的简历做得不好，内容没有针对性，却都弄了个文件夹夹着。结果怎么着？我们在现场看到，有些用人单位就把学生的简历抽出来，扔在一边，把他们的文件夹“收”下了。有个学生告诉我，他在找工作的过程中，光是为了打印简历和买文件夹，就花了好几百块钱，结果却并不理想。抛却他的简历内容不谈，这种做法是否有效便有待商榷。

我建议大家使用一招，这招也是我当年求职时用过的，屡试不爽，那就是用封面纸打印。在校园里经常复印书的同学就知道，你要把复印资料装订成书时，复印店往往会选用较厚的封面纸，通常是 200 克或 250 克的，比 A4 打印纸厚多了，而且有不同的颜色可挑。你把简历打在这种纸上，既漂亮（像是彩印的），又方便（不用再加文件夹），招聘方要是想从一堆简历中找出你的，也能一眼看到，岂不是一举多得？

需要注意的是，你挑封面纸的时候，最好挑浅色调的，如米黄色、淡蓝色，千万不要挑颜色太重的，否则别人想看清上面印什么就比较费劲了。不信的话，你先打印一份，看一下实际效果就知道了。

# 让 HR 一眼相中你的几个小技巧

俗话说，“与人方便，与己方便。”你要是能设身处地地为 HR 着想，在制作简历的过程中照顾他的不便之处（比如工作量大、时间不够用），那他一眼相中你的可能性便会大大提高。

具体说来，你可以参考以下几个做法：

技巧一：把求职意向、联系方式等基本信息写清楚，并放在简历开头。

把求职意向写清楚，你想应聘哪一个岗位，要做全职还是兼职，你想在哪里上班等。千万不要以为应聘的就你一个人，要学会帮别人节省时间。

有些人想到外地去工作，投简历时人还没过去，那这时候就要在简历中注明希望工作地点、目前所在城市，别等通知笔试或面试的时候才说一时半会赶不过去。还有些人因为已经在某处买了房子，希望就在家附近找工作，这种情况下也要注明希望工作地点在哪些城区，不要等人家通知你了才说不合适，浪费彼此的时间。

有些人喜欢把联系方式放在简历的最后，且不说看的时候不方便，就是人家确定要你了，想打电话给你时还得费劲地找一找。

技巧二：提炼一下，用几个词概括出自己的优势。

就像前面所说的，HR 在筛选简历时基本就两个思考步骤：合不合适？优不优秀？所以在一开始就要突出自己的优势，就像图书有个好封面一样，能够一下子抓住读者的心。

比如你要应聘的单位是外企，那就可以把“自我评价”放在比较靠前的位置，然后强调你的英语水平、学习与沟通能力、团队精神等；要是应聘国企、事业单位，就要突出教育背景、政治面貌、获奖情况等；要是应聘研究机构，就强调你的研究方向、学习成绩、获奖情况等；如果应聘销售类工作，则可以强调你的沟通能力和不服输的精神，再通过经历部分详细介绍你的工作经验或兼职经历。

总之，要随机应变，因地制宜。如果你觉得没什么优势可概括，那就把“自我评价”一栏删除，或者挪到简历最后面。至于个人兴趣、座右铭一类的信息，不算优势，不提也罢。

像我有朋友是学法律的，考虑到律师这一行不好混，考公务员的话竞争又太激烈，加上喜爱文学，便想找一份出版方面的工作。一开始，他的简历是这么写的：

#### 个人简历基本信息

姓名袁 某性别男

（照片）

出生年月 1984 年 2 月民族汉

学历硕 士 毕业学校中国人民大学

专业法理学 联系电话 13411\*\*\*\*\*

联系地址：北京市海淀区\*\*\*\*\*

电子信箱：\*\*\*\*\*

很明显，这份简历的开头除了告诉我们他是法学硕士之外，几乎就没有多少有利的因素了，而且信息不够全面。哪怕你投递的对象就是出版社，对方也可能搞糊涂了：我们现在同时在招文字编辑、后勤，还有一些兼职的校对人员，不知你想应聘什么岗位？

所以我建议他增加了“求职意向”一栏，将“自我评价”部分提前，并去除了“基本信息”等字眼和一些不必要的框框。由于他还没想好要做文字编辑（或执行编辑）还是策划编辑，相对明确的是想去出版社，于是我建议他从基层做起，写成“文字编辑”。

至于民族，大可不写，人家又不会因为你是汉族就对你另眼相看，写它干嘛？相比之下，籍贯就重要得

多了，因为很多单位在招聘的时候会考虑你的户口问题。不管是优待还是歧视，在一开始就说出来，都可以节省彼此的时间。

调整后的格式如下：

袁某 个人简历

求职意向：文字编辑北京 全职（照片）

性别：男 年龄：26 籍贯：江苏省

专业：法理学 学历：中国人民大学硕士

Tel: 13411\*\*\*\*\* E-mail: \*\*\*\*\*

地址：（102\*\*\*）北京海淀区\*\*\*\*\*

自我评价：

做事细心、认真，从事2年校对工作，多次在媒体上发表文章，对文字有着执著的热爱。

面对密密麻麻的简历，HR的处理方式会很粗糙，甚至有点马虎。他会想，反正人也快招满了，富余的简历看不看都没有太大关系。所以你要想从众多竞争者中脱颖而出，除了做一些技术性的手段处理（如优化邮件标题、选用封面纸打印）之外，最重要的还是站在HR的角度考虑问题，让对方一下子看到他所期待的。

因为了解很多应届毕业生和职场新人在这方面做得不是很好，所以我很多时候都是来信必读，生怕遗漏了那些可造之材。培养一个有潜质的应届毕业生，可能要为此花上大半年的时间，但效果往往比招一个工作三四年而能力一般的人要好。

不过，我也不能保证每次都能这么做，有时候忙不过来了，也会直接遗弃许多富余的简历。没办法，人这么多，我有心无力，照顾不过来啊！事后翻阅那些简历，我总会有种遗珠之恨：多可惜啊！本来挺优秀的，但是标题没写好，一开头也没能把优势展现出来，就这样被淹没了！

一代名将又怎样？“双拳难敌四手”，一样可能死于乱军之中。天之骄子又怎样？如果不能一下子展现出过人之处，一样会被茫茫人海淹没掉！多么无奈，多么可惜！

技巧三：让应聘单位里的朋友、校友帮忙投递简历，这样对方会更加重视一些。

因为是朋友或同事转交的简历，HR通常都会不看僧面看佛面，给你一次机会的。由于整体就业环境不乐观，在招聘环节，不公平的事情层出不穷。但在所有的不公平中，我认为最大的不公平就是机会不公。很多工作是他做得你也做得，但你不是没得到招聘消息，就是匆匆赶到时发现人家已经招满了。为什么？因为有人抢在你前面，把位置给占了，而你空有一身才华与抱负，却连走上角斗场跟人一较高下的机会都没有！

让人帮忙投递简历，正是为了减少这种不公对你的影响。不过，你也要注意一点，不要把全部希望寄托在所谓的“走后门”上。他们的推荐只是让你获得一次接受检验的机会，让你与别人公平竞争，至于你能否胜出，关键还是要看能力。

# 让别人乐意帮助你



为什么要在一开头说这些问题，还说得这么琐碎呢？

我想给你讲个发生在我身上的小故事。

上中学的时候，我是个文艺青年（这个词现在好像都退化成骂人的话了），热衷于投稿。可跟许多前辈的经历不同，我从未收到过什么退稿信，稿件寄出去两三个月了，报社、杂志社既不告诉你采用了没有，也不说达不到要求、打算退稿一类的话。总之，你只能干等着，那滋味就像嫌犯等待判决通知书一样，别说有多难受了。

可是我不甘心啊，于是按照报刊上的电话，打到他们的办公室，询问投稿的结果。

对方通常会告诉我，不知到哪去了，会帮我问一下，看是谁处理的。如果是投稿后两三个月还没有回音，就基本上等于退稿了，所以我最好自备底稿。现在，几乎所有的媒体都会做出这种声明了：由于来稿较多，编辑人手不够，所以恕不退稿，请自留底稿云云。

这跟 20 世纪 80 年代的做法相差何止千里？真是世风日下啊！

但是仔细一想，觉得人家说的也不无道理。那怎么办呢？总不能就此放弃吧？当年又不像现在这般网络发达，投份电子稿既不花钱，速度也快。再说了，就算是稿件被毙了，我也想知道“死因”啊，这样才能有针对性地修改、提高，你说是不是？

于是，我打电话给之前一位说话比较热情的编辑，向他了解编辑工作的节奏，请教投稿时的注意事项。问完之后，我就心中有数了。从那以后，我投稿就做了两个改变：

一是在信封上注明是投给哪位编辑的。编辑部人不多，但每天收到的来信可不少，大家通常是先处理完寄给自己的，再根据各人情况分一下公共信件。我之前写的信都是注明“某某编辑部收”，所以经常享受这种“待遇”，稿件容易被遗忘不说，一旦追踪起来，也基本上是“无头案”，不知道传到谁手中去了。

注明是投给哪位编辑的之后，情况就大不一样了。那位编辑会优先处理我的稿件，还会留下较深的印象，我要了解稿件的具体情况，也只要跟他联系就行。有时候，为了方便编辑处理起来更方便，我还会在信封上注明稿件叫什么名字、是什么性质、投给哪个栏目的。

二是投稿的同时寄上一个贴好邮票的信封，信封上写清自己的邮编、收信地址，必要时附上回信的信纸，写好开头：

陈乾文：

你好！我是《XXX》杂志社的编辑，收到你的来稿《XXXXX》，现决定：

采用；

退改，修改建议如下： ；

退稿，退稿理由如下： 。

从那以后，我投出去的稿件十有八九能收到回信，好些编辑还会另外附纸，详细地写上改进建议，让我受益匪浅。

为什么前后会有如此大的差别呢？原因很简单，人大多图省事或喜欢偷懒，尤其是在工作量比较大的情况下，这时候，你要是能为对方考虑，“想人之所想，急人之所急”，那么对方也会乐得在第一时间联系你、帮助你。

像我给人投稿，最渴望的就是发表，哪怕不能发，也希望能够得到编辑的指点。至于他是否知道我叫什

么、我的收信地址是什么、回信时得贴多少钱的邮票，都不重要，我把这些没有多少“技术含量”的工作做了，他省心省事了，自然乐得给我回信。

从那以后，我就养成了一种习惯，说话、做事之前都先站在对方的角度想一想，尽量消除他的不便或困惑。这样一来，哪怕是我有求于人，对方也乐得伸出援手。还是以求职为例，给大家举一个小例子吧。如果你的名字里有生僻字，怎么办？

习惯比较好的人就知道，做简历的时候要把拼音加上，自我介绍的时候要多说一两句话，解释一下自己的名字，让人知道你的名字怎么读、怎么写。其实，名字里有生僻字不见得就是坏事，恰恰相反，这完全可以成为你展示自己的一个好机会。一句妙趣横生的解释，能让别人牢牢记住你的名字，也让大家对你刮目相看。

工作后，你最好也保持这个习惯，比如说做名片的时候也把拼音加上去——谁说简历或名片上不能注音的？格式不是固定不变的，形式总是要为内容服务的，不要看别人的模板上没有这些，你就不敢加。能为他人着想，才是最好的学习榜样。

还有些人的邮箱比较怪，最好也说明一下。像我之前收到一个女孩子投来的简历，她留的邮箱名字就是她的名字全拼加“20008”。我按照该邮箱给她回了封信，并发短信提醒她查收，结果半天过去了，也没见她给个回音，让我不由得生疑：该不会邮箱、手机号都有错误吧？

于是，我给她打了个电话，想问一下她是不是把“2008”错写成“20008”了。结果电话通了，但是没人接听。好在她最后给我回了个电话，说邮箱没有错，就是那么写的，只不过她现在人在外地，不大方便，得过两天才能查收邮件。

我不由得为她暗叫侥幸：幸好都是对的，要不然没收到一些重要的通知，怎么办？也幸好我是用手机给她打的，要是用座机，只怕她回拨过来，都不知要找谁、要拨哪个分机号了。

如果有人给你介绍了一份工作，你就好好珍惜，到新单位后勤勤恳恳，努力工作，这样才能给人留下好印象。你的朋友也因此不至于太难办，甚至能得个人情，让人觉得他是帮单位找了个人才，而不是安插了个笨蛋进来。否则，单位领导和你的朋友都有可能被人指责是在以公谋私。在这种情况下，你要是哪天想跳槽了，再去找他帮忙，他还会乐意吗？

本节要点：

**HR** 看一份简历的时间通常只有 15 秒，所以一定要在最短的时间内吸引他、打动他！

做简历时，一定要在一开头就注明以下信息：求职意向、联系方式、自身优势。其中，求职意向要单一、明确。

学会使用关键词，让别人第一眼就看到你的优势。

不要以附件的形式发送简历及照片，除非对方有明确要求。

让朋友帮忙投递简历，能大大提高简历的命中率，但一定记得在文件名称上注明基本信息。

如果名字、联系方式有容易引起误会的地方，一定要加以说明，不要局限于格式。

总之，要学会站在 **HR** 的角度考虑问题，“想人之所想，急人之所急”，那么对方也会乐得在第一时间联系你、帮助你。

## 简历应该包含哪些内容

## 1.用人单位关心什么，你就写什么

一份完整的简历，通常包含基本信息、教育背景、工作经历三部分。当然，你也可以加上获奖情况、自我评价，附上相关的证书、作品。

简历上要写什么，不要写什么，没有一定之规，别人的模板不见得就适合你，同一个人应聘不同单位的不同岗位，所做的简历也不一样。如果要用一句话来概括，那就是用人单位关心什么，你就写什么。

面对一个应聘者，用人单位关心什么呢？

其实就是三个问题：第一，你能不能做好这份工作？第二，你想要多少钱？第三，你能做多久？

第一个是能力问题，第二个是目标薪酬，第三个则是你的职业规划，有时候也跟一个人的耐性有关，有些人经常工作不到一年就觉得累了，想跳槽。对于用人单位来说，员工更替频繁可不是什么好事，HR 会尤其头疼，他的工作量增加了不说，还会有用人失察的嫌疑。

三个问题环环相扣，第一个问题没解决，关心第二个问题便没有意义；前两个问题没解决，第三个问题自然也没了谈的必要。而且第二、三个问题也主要是通过面谈来解决。所以你做简历的时候，想着怎么证明自己有能力就行了。

证明顺序，也是依据内容的相关性来定，哪些有关，你就写哪些，哪个最能证明你有这方面的能力，你就把它放在最前面。

就拿基本信息来说吧，它可能涉及的内容有一二十项，如姓名、性别、年龄、籍贯、民族、政治面貌、学历、专业、身高、体重、常住地地址、手机号码、固定电话、电子信箱、网络即时聊天工具账号（如 QQ、MSN），有时候甚至要填写家庭成员、婚姻状况等。当然，还有表现你个人形象的照片！

基本信息这么多，哪些该写，哪些不该写？你试着站在 HR 的角度想一想，就明白了。

我们先来看一下这份简历的基本信息：

简历标题：应聘贵单位杂志发行人员+王某+北京印刷学院+机械工程及自动化

简历正文：

个人简历

姓 名王某性 别男照片（略）

民 族汉 族籍 贯北京市

出生日期 1986.12.17 婚姻状况否

学 历大学本科身高体重 175CM、 65KG

专 业机械工程及自动化健康情况健康

毕业院校北京印刷学院邮 编 102600

联系电话 138\*\*\*\*\*邮箱 5416\*\*\*\*\*@qq.com

这是一份应聘发行人员的简历，在基本信息这一部分里，我们可以看到，他写了姓名、性别、民族、籍贯等 15 项内容。但是其中有一部分信息是多余的，比如民族，用人单位会因为你是汉族人而雇佣你吗？还是会因为你是少数民族而对你另眼相看？如果不会，那你写民族干嘛？

很显然，王某在做这份简历的时候很可能就没考虑过这个问题，只是找了一份模板，模板上有这些项目，他就跟着写了。用人单位关心什么？需要知道什么？不知道。

类似的错误还有不少，比如身高，用人单位在招聘的时候有做出范围限制吗？体重呢？健康情况呢？也不见得会有。但是模板上有这些项目，他就跟着写了。最搞笑的是“婚姻状况”一栏，且不说要不要填写，人家并不是问“是否结婚”，他却填了个“否”字，正确的写法应该是“已婚”、“未婚”或“离异”。

又如“出生日期”，很多单位在招聘的时候只需要了解你的年纪，并不需要知道你的生日，你写出生年份或出生年月就可以了。如果该栏目就叫“出生日期”怎么办？很简单，把它改成“出生年份”、“出生年月”就可以了。模板不死板，它只是供你参考用的，并非一个字都不能改。

那他要填哪些内容呢？

很简单，一是看招聘启事，看上面明确做出了哪些要求。有些单位在招聘的时候会对学历、专业、性别、籍贯、身高等做出限制，如果有，你就在基本信息里说明。

比如很多单位招前台，都希望招个身材高挑、面容姣好的女孩子，在这种情况下，你就需要在基本信息写明自己的身高，贴上自己比较满意的照片。

又如有些单位招销售人员，明确要求是本地人，因为本地人熟悉当地的方言、习俗，比较能跟本地消费者打成一片。这时候，你就可以在基本信里注明这些，甚至自己加一个栏目，就叫“会何种方言”。

二是站在用人单位的角度考虑问题，突出跟自身优势有关的信息。比如你要去应聘总经理助理，就可以注明自己会开车，毕竟很多老总经常会开自己的车出门，但是有时候太累了，需要有人代驾。你作为助理，要是会开车，关键时候就帮得上忙了。

又如你要去应聘一名信息管理员，若是所做工作需要经常打字，那你就可以注明自己的打字速度。要是你在这方面有优势，HR看到你的简历时，很可能会眼前一亮，优先安排你去面试。

有人问我：“要不要写上个人兴趣？”我笑道：“你又不是人家领导，人家关心你有什么兴趣干嘛？”与其写个人兴趣，不如写个人特长。我就知道有些单位喜欢招些“体育特长生”、“文艺特长生”，这样和兄弟单位搞联谊的时候就不至于太丢脸。

还有一点需要注意的，就是基本信息要完整。这里的完整不是指面面俱到，而是指用人单位能够了解你的基本情况，还能及时地联系上你。像前面这份简历，光写邮编、不写地址，就会闹笑话。现在很多单位用快递给人寄东西，不写邮编都能寄到，但是你光留邮编、不留地址，让人怎么给你寄东西？做事不够细心，很难给人一个好印象。

思考题：

看一下这份简历的基本信息，你觉得他要想应聘发行人员的话，有哪些东西可以删去，又可以补充哪些信息？

简历标题：应聘 图书发行人员 杨某 北京印刷学院 印刷工程

简历正文：

个人简历

Ⅰ 个人资料

姓 名：杨 某 性 别： 男

出生日期：1986.8.28 民 族：汉 族

籍 贯：北 京 政治面貌：团 员

学 历：本 科 健康状况：良 好

所在院校：北京印刷学院 专 业：印刷工程英语水平：4 级

联系电话：159\*\*\*\*\* Q Q：455\*\*\*\*\*E - mail: yang\*\*\*\*\*@163.com

个人兴趣：足球 篮球 电脑游戏驾驶水平：C 本

## 2.不要贪图一时名利，误了大好前程

接下来，我们再说“教育背景”这一栏。

和你的“工作经历”、“社会实践”一样，这部分是要按照时间顺序倒过来写的，离现在比较近的放在前面，离得比较远的放在后面。为什么？一个人肯定是越学越进步，越干越出色，你去找工作，当然要先把最优秀的一面展示出来！

为什么我建议很多人把“自我评价”放在后面，或者干脆不写？就是因为他的“自我评价”跟工作没有多少关系，或者干脆反映不出来他有什么优势。

像下面这个就是错误的叙述顺序：

### 教育

背景 2004 年 9 月——2006 年 7 月 北京市\*\*\*中学

2006 年 9 月——2010 年 7 月 北京市\*\*大学中文系

### 社会

实践 2006 年 5 月-6 月 苏宁电器促销

2008 年 6 月-9 月 \*\*动画咨询师

（主要负责对公司的宣传和介绍，解答学生疑问，发展更多生源。）

2009 年 7 月-8 月 麦当劳兼职员工

2010 年 1 月-3 月 \*\*\*\*动画培训公司网络编辑

（主要负责公司网站的维护和更新，与公司美工和网页设计人员进行沟通，完善网站结构，进行简单的网络推广，统计网站点击量。）

### 实习

环节 2007 年 7 月-8 月 王府井图书大厦实习

2009 年 7 月-10 月 \*\*出版社实习

说到“教育背景”这个话题，我觉得有必要提醒读者们两点。

第一，绝对不能造假。现在的社会风气不太好，有就业歧视，这点不假，但是只要你有能力，没有谁可以阻挡你追求梦想和财富的脚步。一开始能力低点不要紧，那就从零学起，千万不要因为想快点成功，进入更好的单位，获得更高的职位，而在简历上造假。

像我原先还没专职做招聘公司的时候，有个同事工作五年了，各方面表现不错，都当上部门主任了。有一天，她就从单位“消失”了。事隔一个月，人事部门发出正式通知，说核实档案的时候发现该人学历造假。虽然她是个人才，但是性质比较恶劣，老总们商量了一下，最终还是决定将她开除，以儆效尤！

这件事给我的印象很深，第一次强烈感受到人品的重要性。一个人能力不行，让人不大放心，一个人品质不行，则让人不得安心！

还有一次，我们单位去北京某医科学院进行招聘笔试，收回 50 多份卷子。可能是监考不严的缘故，我在改卷子的时候发现有三个女生的答案高度雷同，就连几个错的地方都错得一模一样。根据以往的改卷经验判断，这三人考试作弊的可能性极大！



我当即跟老总反映了这种情况，并指出三份试卷雷同的地方。老总看后便表示，马上取消这三人的面试资格。公司虽然急需有医学背景的人才，但还不至于急到要招品质有问题的人。且不说她们的分数再高也没人敢相信，就算她们不作弊也能考高分，又有谁担保她们参加工作后不会弄虚作假？

在学校里，你可能懒散惯了，快考试的时候让同学们帮帮忙，监考老师有时候也会睁一只眼闭一只眼，但是工作后就大不一样了。不管是应聘环节，还是正式工作，弄虚作假都会被视为性质恶劣的重大事件，搞不会还会为此闹出刑事案件！

我有个朋友所在单位的管理体制有问题，许多账目不清不楚，加上业务需要，许多款项的支出根本没法入账，都是找其他名目报销的。结果，我这位朋友鬼迷心窍，弄了不少发票，把个人花销也算了进去，让单位为他买单。孰料不出一年，上级主管部门搞审查风暴，发现他名下有2万块钱的账说不清楚来龙去脉，差点以贪污的罪名起诉他。

据他自己说，他多报的也就1万多块钱，其他的多是单位派给他的“活动经费”，但是他有嫌疑在身，那时候真是“黄泥巴掉进裤裆里，不是屎也是屎了”，只好自认倒霉。最后，他退还单位2万多块钱，单位同意不予起诉，但他得主动辞职，算是保全他的一点面子。想起这些，他肠子都悔青了！

不要把工作想得太复杂，职场中没有太多陷阱，最大的陷阱是欲望。管住自己的贪欲，管住自己的虚荣心，认真做事，诚实做人，就不会有什么大问题。

之所以忍不住在这个问题上多说一些，是因为我在生活中发现，有好些人根本不把这个问题当回事！

有一次，有个人通过我的朋友找到我，让我帮他改简历。他快过一个月就要本科毕业了，但是工作还没找好。我一看他的简历，哇，经历很丰富啊，不应该现在还没找好工作啊！

我便问他：你去年在某个大公司实习过啊，很不错啊。

不料，他回答说：没有，那是我编的。

我说：那你不怕吗？万一人家让你去面试，问起这个问题来，你怎么办？

他想都没想地说：那我就继续编呗！

那一刻，我无语了……

最后，我也没能说服他。他反而觉得很委屈，说现在的单位都很势利眼，不是要求名牌大学毕业，就是要求有多少年工作经验，但是又有多少人能做到呢？他身边好几个同学的简历都有水分，他就不相信别人能比他们高尚到哪儿去。要不是信任我，他才不会跟我说这些。

“大家都这么做，我凭什么不可以？”他说得理直气壮。

不可否认，社会有浮躁、阴暗的一面，但是你不能因为乌云的蒙蔽，就否认了太阳的存在。在工作中，业绩是最好的背景，实在是最好的美德，不要因为别人的腐化堕落而迷失了自我。林肯说得好：“你可以一时骗所有人，你也可以永远骗一个人，但你不能永远骗所有人。”你虽然可以通过弄虚作假在短期内取得一定的成绩，但是谎言终有被拆穿的一天。你不在求职的时候摔跤，就会在工作中摔跤，而且摔的越晚，摔得越痛！

### 3.即使没什么可写，也不能什么都写

因为教育背景和实习经验（或工作经验）都平平无奇，很多人在做简历的时候便选择了两条道路，一个是造假，另一个便是罗列，事无巨细，陈芝麻烂谷子他都翻出来说。所以我要提醒读者朋友的第二点是，即使没什么东西可写，你也不能什么都写。

请大家先看下面这份简历：

简历标题：总监助理-宋某某-女-生物医学工程

简历正文：

## 应聘者个人简历

### 基本信息

姓 名宋某某性 别女出生日期 1983 年 8 月照片（略）

籍 贯陕西民 族汉族政治面貌团员

身高（CM）168 体重（KG）55 健康状况良好

婚姻状况未婚文化程度本科毕业时间 2006 年 7 月

工作年限 3 年职 称助理工程师

毕业院校 XX 大学所学专业生物医学工程

外语水平英语六级计算机水平全国计算机二级

### 教育背景及培训经历

1990-1997 西安市 XX 一小

1997-2000 西安市 XX 二中

2000-2003 西安市 XX 一中

2003-2006 XX 大学

2009.6-2009.9 工程师岗位培训（已取得助理工程师证书）

2009.6-2009.12 项目成本控制培训班（已取得造价员证书）

### 何时何地获何证书或奖励

1995 年获得西安市科技之春少儿书画三等奖

1996 年获得陕西省硬笔书法大赛儿童组二等奖

同年 获得全国双龙杯少儿书画大赛二等奖

2002 年获得全国奥林匹克比赛物理组第三名

2003 年获得全国奥林匹克比赛英语组第三名

学生期间 多次荣获三好学生、最佳班干部、十佳少年等荣誉称呼

看到这份简历的时候，你是不是想笑？找一份工作，连在哪上小学、13 岁的时候得过什么奖都写出来了。

你能说她不优秀吗？不能，这从她一贯的表现来看就知道了。但是我不得不说，这是一份不合格的简历。不合格的地方有很多，像基本信息一栏，就遗漏了最为重要的联系方式，除了给她回电子邮件之外，真不知我们可以怎样联系她。若非邮件标题上注明了要应聘“总监助理”，我们恐怕连她要干什么都不知道。

千万不要这是她一个人的错，说不定你的简历里也有这种笑话呢。不信的话，请看这两份简历：

### 简历一：

主修课程机械 CAD、solidworks、理论力学、材料力学、机电传动控制、现代企业管理、民营经济学、现代商务与贸易

个人技能 1：熟练掌握 solidworks、CAD 制图软件及 Photoshop Illustrator、Flash 处理图片和图形软件 2：熟练机械设计。3：熟练使用 MS Office 办公软件

4:驾驶汽车（C1）

### 简历二：

计算机水平二级 VB 通过，参加了三级网络技术考试，会一般的编程，爱好并了解网络知识，Dreamweaver、office

英语水平 CET-4 通过，成绩：498 分。良好的听说读写能

主要课程《色彩学》《排版技术》《数字图像处理及制版原理》《计算机网络》《VB》《VC++》《平面设计基础》《印刷原理及工艺》

且不说简历中格式、字词有不规范的地方，这种罗列课程的做法可取吗？你在做简历的时候是不是也列了一大堆上过的课程？

我想告诉你的是，别再罗列课程了，除非你所学的是全国独一无二的，否则你写的就不再是你，而是你的专业！全国学这个专业的人都上过这些课，你的优势何在？同样是学人力资源管理的，你说你上过《统计学原理》，难道别的学校就没有这门课？大家都上过这门课，凭什么我要录用你而不录用他呢？

所以要么不写，想写的话就要写得跟别人不一样，证明你在这个领域里比别人优秀，比如列出成绩、排名、绩点或所获奖励，这些都是比较不错的做法。

教育背景：

2007.10-2010.07 中国 XX 大学 金融学专业 硕士

GPA:3.6/4.0 排名：3/35

2003.09-2007.06 XX 大学 国际经济与贸易专业 本科

获得 1 次一等奖学金、2 次二等奖学金

总之，“简历”是要求简洁，而不是简单。好的简历应该像利郎西服的广告语一样，“简约，不简单”，在聊聊数百字里证明你比别人更加优秀。所以你所要说的东西也应该是“人无我有，人有我优，人优我特”。别人没学过这个专业，我学过；大家都学过这个专业，我考得好；大家都考得不错，我还有一些独特的作品或经历。只有这样，单位才会优先录用你。

很多人就是不明白这一点，才在就业上吃了大亏。他们虽然考上了好大学，就读于不错的院系，但并未注意到这一点，以为拿到文凭就不愁工作了，结果大学几年都是浑浑噩噩地度过，直到找工作的时候才发现自己并没有比别人强多少，甚至不如别人能吃苦、要求低。君不见，市场上已经有打“零月薪”的牌子的求职者了吗？如果你不想沦落到这一地步，那么请在简历上证明你自己！

本节要点：

不用套用模板，把那些不实用的栏目删除，要根据应聘的单位、职位做出调整。

不要罗列课程或工作单位，用事实和数据说话，让自己的工作经历变得“有血有肉”，而不只是描述某个行业或岗位。

如果别人对你的行业或专业不了解，可以加些适当的说明，以证明你很不错。

让领导或熟悉你又说得上话的人帮你写封推荐信，自己写的话最好针对简历中没法展开的话题来讲。

谈谈你的规划与目标，远比向新单位表决心来得靠谱。

## 让格式给你的简历加分

问题：

做简历上哪儿找模板比较好？

格式方面有哪些注意的地方？

如何保证我的简历不会出现错别字这种低级错误？

## 1.简历一定要做成 1 页吗

简历要做成什么样子的？

这个没有一定之规，就像简历的“基本信息”要包含哪些信息一样，别人的经验并不能完全适合你。通常说来，选纸要选 A4 的纸，篇幅则最好控制在，如 1 页。

之所以 A4 纸，因为这是绝大多数单位办公用纸，不管你是投递纸版简历，还是电子版简历，HR 整理起来都比较方便。除非你了解到这家公司喜欢用其他尺寸的纸，否则不可冒这个险。要博出位，也应该在这个环节上冒险。

有些人不懂这个道理，做名片时也做得跟常见的名片不一样大，看的时候觉得与众不同，整理的时候就很麻烦：太大的没法放入名片夹，只好放在一旁，时间一长，只怕还会弄丢了；做得偏小的显得小气不说，也容易滑脱。这便是设计之时不懂得为他人着想的缘故。

至于篇幅，最好是整页，如 1 页、2 页，哪怕不能凑成满页，最后一页也最好能有 2/3 的篇幅，否则宁可再删减一些。为什么说是整页，而不是 1 页呢？因为很多人刚开始工作的时候，经历不多，却竞争激烈，这时候做得简明扼要一些会比较好。随着工作经历的丰富、竞争情况的变化，涉及的问题也会多起来，这时候可能就要 2-3 页才能把问题说清楚，也把自己的优势完全展示出来。

有个朋友到南方某报业集团应聘记者一职，他虽然刚毕业，但简历愣是做了整整 3 页，详尽地说明他曾在哪家报社实习过，做过哪些报道，这些报道在广东乃至全国范围内引起怎样的反响；接着讲他在大学期间做过哪些跟记者有关的工作，如参与编辑了什么报刊，做过什么样的采访，如此等等。

最有意思的是，他还提到了实习期间因为哪些报道受到了老总的口头表扬。

总之，虽然内容很多，但是因为写得有趣，编排清晰，看起来并不累，反而让人觉得十分老到，根本不像一名才毕业的学生。

何谓繁？何谓简？可以一句话说明白的，你用了两句话，就是多了；每段文字都有血有肉的，就是写上三四千字，人们也觉得它很简洁。总之，有话则长，无话则短。

相比之下，有个问题更值得大家注意，那就是先后次序：哪个先说？哪个后说？

很多人不管这个问题，看到别人的模板是什么样子的，他就照那个顺序填写。这种做法实在不可取。就像你写“基本信息”一样，应该是根据你所要应聘岗位的特点来取舍，哪个有用写哪个，哪个重要，就哪个放前面。

比如说，你即将毕业，没多少实习经验，那你就可以强调你的学习成绩，把它放在前面；如果你的实习经验、兼职经验比较丰富，就可以把这部分放在前面并详说。卖水果的阿姨都知道，要把最漂亮的水果放在最前面，这样才能招徕顾客。

简历标题：图书发行人员 姓名：王某（北京\*\*学院 印刷工程）

简历正文：

### 个人简历

姓名 王某 性别 男 年龄 22

生源 北京市 民族 汉 身高 175cm

政治面貌中共党员 学习状况良好 身体状况良好

学历 大学本科学历 四年 专业 印刷工程

计算机水平 二级 VB 通过,参加了三级网络技术考试,会一般的编程,爱好并了解网络知识,Dreamweaver、office

软件操作熟练,掌握方正飞腾、photoshop, illustrator, indesign 等图文处理软件。

英语水平 CET-4 通过,成绩:498 分.良好的听说读写能力

主要课程《色彩学》《排版技术》《数字图像处理及制版原理》《计算机网络》《VB》《VC++》  
《平面设计基础》《印刷原理及工艺》

曾获奖励 07-08 年度北京印刷学院三等奖学金; 08-09 年度北京印刷学院三等奖学金

家庭住址北京市 大兴区 某镇 某大街\*\*\*号

联系电话 158\*\*\*\*\*

电子邮箱 wang\*\*\*\*\*@gmail.com

## 个人简介

1、本人思想积极主动,做事认真,自学能力强,有很好的合作协调能力,有很多知心朋友,专业知识良好。爱好音乐(特别是欧美音乐)。

2、在校期间在学校话剧团表演两年,参加了学校组织的话剧团比赛,为学校晚会和新生军训汇报演出表演话剧。提高了团队合作能力与沟通能力和胆量,同时也提高了做事的应变能力。

3、在学校党支部一年里参加了很多关于科学发展观的讨论和主要会议。

## 实习经历

1、大众\*\*报社(担任美术编辑,掌握报纸编排、校对、改版等工作,会运用方正飞腾 4.1 软件、photoshop 等软件进行版面编排和设计)。

2、北京\*\*\*\*印刷有限公司(实习一个半月对印刷公司的整体运作有了深刻的认识,并进一步掌握印刷的工作流程)。

3、北京\*\*学院实习工厂(实习一年,对印前印刷到印后整个流程有了深刻的了解)。

4、China Print 2009 必胜网校园记者(对与陌生人交流的技巧和能力有提高)

在以上的实习与实践过程中不仅把书本知识得到实际应用,而且还学到了做人做事的准则,以及在公司中的工作方法和工作流程、工作意识等。

像这位王姓同学就有点可惜,实习经验很丰富,但做简历的时候犯不少错误,尤其是搞错了先后次序和详略问题。如果是我来做这份简历,就会把“实习经历”提前,并强调我对发行流程的熟悉,如何善于与人打交道。当然,还是要靠事实和数字说话。

至于编排、设计方面的经验,可以一提,但就不必像前两个那样说得太细。

## 2.不要把简历当成小说来写

简历虽说是推介自己用的,但还是要给人客观、真实的感觉才好,“王婆卖瓜,自卖自夸”的痕迹太明显了,难免会引起别人的反感。所以做简历的时候,通常会用第三人称的口吻来写,而不会出现“我”这种字眼。

之所以要提一下这个问题,除了确有个别人会犯这个毛病,更重要的是,有不少人个性张扬,优点没体



现出来，反而犯了求职的许多忌讳。

比如说这份简历：

简历标题：陈某\_应聘职位：\_生活图书文字编辑

简历正文：

## 基本信息

姓名：陈某出生年月：1983-04-13

性别：男所学专业：新闻学

参加工作时间：2007-07-01 学历：本科

联系方式 137\*\*\*\*\*所在城市：北京市

## 求职意向

意向工作地点：北京市意向职位：文字编辑，责任编辑

意向行业：广告，文字媒体|出版，影视|媒体|艺术意向公司性质：不限

工作类型：全职期望薪金：3000-3999 元/月

## 自我评价

自考生，没毕业，不是没能力，是觉醒后的退出。主修新闻学，但兴趣在历史方面更大些，自幼算得上博览群书（数理化外语除外），对哲学、文学、美学等等均有兴趣。生于农村，比较关注社会，高考后曾漫游安徽、河南数个县，大学期间曾调查过中关村的乞丐生存状况，也曾在农民工子弟小学支过教。不善言谈，不知名牌，不喜 K 歌，爱好广泛、自然，如读书、登山、游泳、足球、美食、音乐、书法、美女等等

## 工作经历

自 2007 年毅然（黯然、愤然？）脱离自考渠道，走上自主发展道路，凭着一篇现场版散文，获得平生第一份工作：图书编辑。一年多时间，曾先后编写过生活类、文学类、社科类图书若干本，虽未署名，但总算没有经历食不果腹的日子。后偶然间被新丝湾传播收留，做杂志编辑至今。先后任多本移动内刊的责任编辑，高峰时曾兼任四本杂志责编，虽无大成就，也无过错。期间出杂志外，也曾主持策划、编辑过移动公司的多本纪念画册、年度责任报告、高层管理文集，撰写过宣传片解说词。但鉴于工作内容并非本人所挚爱，成功的快感不免少了几许。

## 教育经历

小学极聪明好学，有神童之称，主要是因为看的书多；中学前期很朦胧，后期很清醒，虽努力学习，但数学偏科现象终未扭转，两度名落孙山，于是独闯北京，走上自考的道路。自考主修新闻学，因为受不了课本及考试的刻板、虚无，转身离开。所以，上过本科，但没毕业。还好，在京数年，读书从未间断，自信在感兴趣的历史方面，应不次于北大历史系的所谓本科生。因为，我虽厌恶考试，但极崇拜学问，用心读书，无心考试。当然，我也不会考试，仅此而已。

且不说内中犯了不少格式错误，单说内容本身，根本看不出来他做过什么，有哪些成绩。他说“曾先后编写过生活类、文学类、社科类图书若干本”，可惜因为一句“未署名”，就一本也不列了。至于曾任职的“多本移动内刊”、“四本杂志”分别叫什么名字，也没有说。你说你水平“不次（啻）于北大历史系的所谓本科

生”，可是证据呢？

很显然，这位老兄把简历当成文学作品来写了，一会儿我这个人怎么样，一会儿经历如何波折，却没有一个事实、一个数据来支撑他这些说法。很多人之所以“怀才不遇”，就是怀得太紧了，结果别人都看不出来。就像我在一开始所说的，HR 是决定你能否参加笔试、面试的关键决策人，他们的时间又比较紧张，这时候你要是再弄点玄虚，玩点文字游戏，就很难让人发现你的优点。

还有些人更加“自信”，连介绍自己都省了，在简历里放几个博客网址，好像自己就像那钓鱼的姜太公：想知道老子会什么吗？自己上网查去！

如果你是一名 HR，看到这种简历会有何反应？反正我是没空去逐一查看的，顺手一点，删了！

如果你给的是作品链接，那你干嘛不把它附在简历后面呢？只有给别人提供便利，别人才会打开方便之门。我发现，有些人就把这种习惯带到了工作当中，整理一些客户资料时，喜欢发些链接，而不是把有用的信息稍加整理后再贴到文件里。如果你平时有这种习惯，那我建议你赶紧改掉，否则你早晚会吃亏的，而且大多是暗亏，比如领导不知什么缘故就是不把一些重要的项目交给你来做。

## 5.好简历，坏简历，一眼就能看出来

写到这里，有关简历内容的部分就基本上讲完了。可以说，如果你注意这些前面提到的那些问题，简历的命中率就会大大提高，顺利得到一次笔试或面试机会，还是有保证的。

据统计，很多人投出简历后，之所以得到的回音少，主要是或多或少地存在这十个问题：

96%的简历缺乏针对性；

89%的简历职业路径混乱；

85%的人不知自己投了多少份简历，接到电话通知后忘了自己投给哪一家、应聘什么职位；

82%的简历说话笼统，信息表达不到位；

78%的人投递职位与经历不匹配；

70%的简历经历丰富，但未表达真实价值；

36%的简历相片不合适，要么形式花哨（如大头贴），要么怪模怪样（如搔首弄姿）；

26%的简历信息错乱明显，语句不通，病句连连；

6%的人同时应聘多个职位；

4.5%的人隐瞒基本信息，描述工作经历时只说在“某公司”待过，不肯注明单位真实名字，甚至只写姓不写名。

可以说，大部分是因为写法不对而导致求职不顺，并非自己没有真材实学或是用人单位要求过高。这部分的错误都很粗浅，扫一下，就能看出十之八九，所以简历是好是坏，基本上一眼就能看出来，不可不慎！

下面这个表格就是对简历内容、格式的一些总结，你做简历的时候可以参考一下。

普通简历与优秀简历对比一览表

普通简历 优秀简历

校徽大部分有 通常没有

标题“简历”或“个人简历”有自己的名字、应聘的职位等

相片形式花哨、姿势太怪 实在

个人信息极为全面，甚至像人口普查表，有的则像征婚启事简单。三行搞定最主要的信息，包括联系地址，电话、email 等

求职目标大部分无有

教育背景加上很多课程名和奖励情况由近及远写毕业院校，奖励单独一项进行介绍

工作经验较多，是一堆事情的堆积，而没有轻重之分，也不对其进行详细描述有主次之分，最多不会超过 3-4 项，每份工作都能详细描述

获奖情况一部分有、一部分没有。以罗列较多，没有归纳、没有分析基本都有。除了描述以外还有对该奖项的归纳、分析和交待

个人特长罗列较多，没有突出自己的独特之处；自己不太会的也列上了选择性很强，不会随便写。够一定水准了才写上去

页数 2 页甚至更多，最后 1 页不足一半整页，通常为 1 页

性格特点或爱好描述具体，而且还不少选择性地添加、描述

低级错误很多，包括拼写、语法、时态、字体不一致、大小不统一等几乎没有

真实度一般不造假、只是艺术性地放大不造假，但有表达的技巧

精确度较低较高

纸张纸张过轻、不统一；五颜六色白色纸张、80g 以上，比较讲究

文字不规范、大小、字体不统一规范、统一大小、统一字体

排版很差，不讲究一丝不苟，十分讲究

打印不整齐；彩色、喷墨打印整齐；黑色、激光打印

文字风格平铺直叙、大段描述言简意赅、分点交待

主观印象杂乱无章、无主次之分精美舒畅、有重有轻

至于哪些是套话，因人而异，因单位而异，不过表决心、说话笼统的基本上都算。网上有人总结了“让简历丢分的十句话”，我觉得挺有道理的，大家感兴趣的话不妨参看一下，看自己是否也犯过类似的毛病：

- 1.我是很看重工作成果的专业人员。
- 2.我能胜任各种不同工作。
- 3.我有 N 年的丰富工作经验。
- 4.我有超强沟通能力。
- 5.我有极强的职业道德。
- 6.我能达到或超越预期目标。
- 7.事实证明我已有多次成功记录。
- 8.我与任何水平的团队都能配合良好。
- 9.我具有超强团队精神。
- 10.我总能完成保底任务。

如果你不确定一句话是不是套话，你就把它套用到别人头上，看是不是也说得通。套话套话，就是套在谁头上都可以。如果行得通，那你最好别用。

记住，内容是主，形式是仆，形式总是为内容服务的。如果你的时间有限，那就把主要精力放在内容的改进上，而不是想着找个什么更漂亮的模板、添加个什么图片。如果你没想明白这个问题，那么你在面试环节一样会吃亏。

好些人可能大学四年都随便惯了，有一天要去面试了，就在穿着问题上纠结起来，一会儿想着订套多少钱的西服比较好，一会儿想着领带要怎么打，唯独忘了明天要说些什么，可能碰上哪些意外情况。结果第二天累出一身大汗不说，还可能因为回答得不得体而失掉了一个机会，多可惜啊！

本节要点：

简历最好用 A4 纸打印，做成整页。

内容要尽量客观、直观，少说套话，不要弄得太花哨，更不要把它当成小说来写，否则可能给人带来阅读障碍。

使用 Word 自动语法检索功能、工具书等，打印出来检查几遍，不要出现错误字等低级错误。

不要使用斜体字和太花哨的字体，不要使用下划线、竖线，邮箱名字比较特殊时最好说明一下。

总之，学会站在阅读者的角度来考虑，让自己的优势一下子展现出来。

# 怎么发送简历才有效

问题：

会做简历，还要会发简历才行，这方面有哪些技巧？

怎样才能找到可以帮助自己的“贵人”？

都说机会是抢来的，可是当面霸又有些不好意思，怎么办？

1.不要群发简历，投递时要“用情专一”

好些人为了提高简历的命中率，就很勤奋地海投，相信“天道酬勤”，只要自己多投，就一定会多中。其实，内容写得不好，投得再多也没用。退一步讲，你的简历做得也还不错，但是投递方式错了，也会被 HR 毫不客气地淘汰掉。

别的不说，先说海投这种方式就不大妥当。

大家可以回想一下，当我们上大学的时候或者是走上工作岗位之后，逢年过节你会收到很多短信对吧？当你收到群发的短信时，你会是什么感受和反应？你给我一条群发的，我给你回条群发的，是不是？有的人看后理也不理，还有的人干脆删除——反正又不是给我一个人发的，我回不回复又有什么差别？

如果在这几百条短信里，有几条特别提到了你的名字，看上去就像是为你量身订做的，你会不会比较重视？

其实，提高简历的命中率就这么简单——少说套话，多些有针对性的话，多说些跟应聘单位（或岗位）有关的话！包括求职信，最好在称谓前加上 HR 的姓氏，而不要笼统地写作“先生”、“女士”。这样会让人感觉你认真看过了该单位的招聘启事，哪怕不只应聘这一家单位，也是个个工作习惯比较好的人。

还有些人因为缺乏确定的职业规划，做起简历来胡子眉毛一把抓，逮着哪个机会算哪个，生怕因为少写了某个意向而错过了一些机会。殊不知，这样的简历给人的印象最为糟糕。

简历标题：王某\_应聘职位：\_生活图书文字编辑

简历正文：

基本信息

姓名：王某出生年月：1987-02-01

性别：女所学专业：中国语言文学

参加工作时间：2007-10-02 学历：本科

联系方式：158\*\*\*\*\*所在城市：哈尔滨市

求职意向

意向工作地点：海口市 北京市 上海市 深圳市 广州市意向职位：排版设计/制版，平面设计，文案，文字编辑，教育-其他，采购-其他，商务专员/助理，外贸/贸易专员/助理，广告-其他

意向行业：金融|投资|证券，文字媒体|出版，贸易|进出口，学术|科研，多元化业务集团公司意向公司性质：不限

工作类型：全职期望薪金：3000-3999 元/月

从格式来看，这份简历很有可能是王某在招聘网站上套用某个模板，填好后再复制到文档里的，而且填的时候生怕错过了一些机会，把自己喜欢或觉得可以尝试的行业都列进去了，其中不乏跨行业的职位。有些人不了解情况，一看她什么都会，还以为是孙悟空来应聘了！

不过，HR 可不会这么想。这种简历只会给人“这个人缺乏职业规划”或者“什么都不会”的印象。而且你填了这么多，肯定也是大肆投递简历。跟其他求职者相比，这种简历的优先级别是很低的。本来就是为了得到更多机会才写成这样的，结果适得其反！

还有些人可能觉得自己在求职意向里写的职位比较接近，以为这样不会有跨界之嫌。比如有的人希望应聘文案、策划、公关、媒介助理、记者、编辑、秘书等职位，这些职位在行业上看似比较接近，但是这几份工作，你怎么能同时做好呢？至少在 HR 看来是这样的。

就拿记者和编辑这两个职位来说吧，它们的要求是大不一样的。这并不是说你是中文系毕业的就能够做好，还要看你的特点是什么，你参加过哪些实践活动。如果你一开始就没想明白这些问题，做简历的时候就难免变成“骑墙派”，看上去两者都能做，但在 HR 看来，却是这方面的能力略嫌不足，那方面的能力根本用不着。

这个问题看上去是投递时的问题，实际还是做简历时没考虑细致的结果。求职有时候就像求爱，尽管大家都不知道你不可能只向一个人“示爱”，但对方还是希望你至少在对她表白的时候是“用情专一”的。

所以不要把多个意向放在同一份简历里，可以根据你的求职意向做几份完全不同的简历，然后分别投递给对应的用人单位，也可以把你有意投递的单位分一分类，然后根据不同类别的企业的特点和要求来制作简历。这样一来，你简历的针对性就会大大提高，很容易“对号入座”。

以“基本信息”为例，你要到民企或外企工作，人家是几乎不管你的政治面目的，但你要是想考公务员或到国有企业、事业单位工作，就不得不写这一项了。你说，不管他们的区别，发给他们同一份简历，效果能好吗？

又如“自我评价”，本土企业不大看重这一块，因为这些通常套话连篇，基本上反映不出什么真实情况，但是外企就会相对重视这一块，你不写就不太好了。

再如英文简历，你应聘外企的时候要用到，可是应聘本土企业呢？

说到这里，顺便提醒一下大家，做名片的时候也要注意这个问题，不要把多个头衔放在同一张名片上。你可能觉得这样能向别人展现自己多厉害，但在有经验的人看来，这恰恰是不够专业的表现，有时候还会给人造成“这人在接私活”或“这人喜欢以公济私”的印象。

你有多个职位或头衔，大可做成不同的名片，见到不同的人就发送相应的名片。这花不了你多少钱，也

就是一顿饭钱，却对你的职业形象帮助不小。

最后问大家一个问题：你知道在求职的时候，最愚蠢的表现是什么吗？哪种表现最容易给人留下“用情不专”的印象？

就是那种图省事，在收信箱里列上一大堆信箱的做法。你别忘了，收信人可是看得到这些邮箱的。有个玩笑是这么说的：有个女的问男的，为什么你会喜欢我？男的说，我给全班女生都写了情书，就你回信了。你想，HR 会接受你这种“示爱”方式吗？

### 3.不要漠视任何一个人

求职的时候，大家都希望有贵人帮忙，可谁是贵人呢？

我不会给你讲那种面试的时候老总装成清洁工人，如何帮助清洁工人，最终得到工作的故事，那就像听比尔·盖茨的故事，很精彩，但是离我们太遥远。我想与大家分享的是两个感悟：一是不要漠视身边的任何一个人；二是做个好人永远没有错，不要把它当成获得工作的一种计谋。

不可否认，很多公司的老总打扮朴素，倒是一些刚进入大企业的员工趾高气扬，刚升上中层的人打扮得贵气十足。越是在广东、浙江这种经济发达的地区，越是如此做派。如果你戴着有色眼镜看人，往往会看走眼。我们不指望通过巴结上老总来获得工作机会或升迁机会，但是至少不要因为一些过分的举止而得罪人。更何况，对人有礼貌，这也是做人的本份。

新东方的徐小平老师讲过这么一个故事：有个男生出自名校，专业也不错，人还长得帅气，但投了无数简历，就是没有一家企业给过他回音。有一次，他和徐老师又在一次招聘会上碰到了。徐老师当时与四位特约企业嘉宾坐在一起，但是那个男生只把简历递给了这四个人，唯独没有给徐老师！徐先生很生气，后果很严重，他决定好好修理这个男生。用徐老师的话说，就是要“修理他的就业引擎，帮助他迅速启动他的就业快车”。为什么这么说呢？原来，这个男生的简历在形式上做得很漂亮，有彩色照片、彩色信头，但是几乎没有针对性强的内容，也没有任何个性化的称呼，是一个标准的“海投”男生。

抛开简历的内容不妥当一项不说，单是他的处事态度便有待商榷。徐老师说：“我在现场，如果他给我一份简历，我当然就会给他很多有用的指导。可惜他看见我等于没有看见，如果不是我低三下四主动找他，可能我就失去了帮助他的机会——而这样的机会，实际上时刻都有，可以想象，海男失去了多少此类机会啊！海男的这种不足，实际上是对于市场机会、也就是人生机会把握的冷漠，或迟缓。”

这种麻木与冷漠，可能是习惯使然，也可能是戴着有色眼镜看人导致的。这种习惯如果不改，那么勉强找到了工作又能怎样？我在工作中就发现不少人遇事不喜欢提问，习惯了有问题就憋在心里，可能会跟同事们发发牢骚，却忘了他们也是可以请教的对象。

有好几次，我发现员工在工作中犯有一些低级错误，或是工作不正确，效率极其低下，但他并没把这当成一个问题。一问才知道，他过去几年就是用这种方式工作的！真不知他过去走了多少弯路，加了多少冤枉班，或者挨了多少无谓的骂。在他抱怨工作量太大的时候，可曾反思过自己的方法出了问题？

怎么发现并解决这些问题？其实很简单，孔夫子说得好，“三人行，必有我师焉”，不要漠视身边的每一个人，每个人都可以成为你商量甚至是请教的对象。在单位里，我就发现好些做行政工作的人在一些专业问题上懂得比我多，原因无他，人家待的时间比我长，听得多，见得多，自然也懂一些了。

有个故事说有个父亲嫌孩子太吵闹，便把从画册上挑了一张画有世界地图的纸，把它撕成若干张，让他重新拼回来。可是没过多久，小孩子就拿着拼好的地图来找他。这个父亲很吃惊：孩子这么小，怎么可能知道世界是什么样的？

原来，那个小孩子发现地图的背景是一个人，他不懂得世界是什么样的，可是他知道人长什么样。当他把人拼好的时候，世界地图也就“复原”了。写这个故事的人说：“当一个人对了的时候，他的世界也就对了。”这句话用在职场上，同样合适。

不要把做好人好事当成一种求职、升迁的工具，如果是工具，就难免会有期待，就会有有效、无效的区别，万一不见效，你岂不是不做好人了？很多人之所以觉得做好人“很受伤”，就是因为没想通这一点。其实，做好人好事无关乎回报，它只是一种本份。你这个人对了，你的世界才会对。

说到这里，我想起前两天看到的一个帖子，帖子的主人说他的工作机会就来得很特别。他赶了9场招聘会，投了41份简历，获得了15个面试机会，4次闯入最后一关，可以说是比较成功的。不过他也有劣势，那就是不够自信，因为他只是一个普通大学的本科生，跟他竞争的却大多是西安交大、华中科大、中科院这些名校的研究生。

虽然做了很多准备工作，但他并不是很有把握，因为企业很不错，想到这里来上班的人才特别多。面试的时候，总经理甚至不屑地问他：“每年来应聘我们公司职位的不乏清华、北大的学生，相对而言，你读的学校似乎没什么名气，与他们相比，你有什么优势？”

因为不够自信，他被总经理的口气吓到了，好多精心准确的東西都没派上用场，慌忙组织了一些语言便草草收场。“从会议室出来之后，我觉得自己再也不可能踏入这家公司了。”

中午的时候，他去旁边的一家面馆吃饭，吃完之后便往火车站的方向奔去。走出面馆数百米之后，他才想起忘了付钱，于是折了回来。当他把10块钱交给服务员的时候，服务员甚至吓了一跳，以为碰到了傻子。

两天过后，他却收到了公司希望他签定协议书的通知。上班后，公司的副总裁单独找他谈话，他才明白是怎么回事。原来，他那天的表现的确不怎么样，本不在考虑之列，但是副总裁中午去旁边面馆吃饭的时候碰到了他，并目睹了他跑回来买单的全过程，便决定给他一次机会，因为副总裁认为，一个诚实、勤奋的人会跑得更远。

看完帖子后，我并不认为这个作者很幸运，因为这种好事不在今日发生，也会在明日发生，这是一种必然。毕竟，老板自己再黑，也还是喜欢诚实一点、勤恳一点的员工。

功利一点说，我们哪怕要通过这种方式来得到贵人帮助，也要时刻做好准备。有句话不是这么说的吗，



“成功总是给有准备的人。”我们不知道这些贵人将在什么时候在什么地方出现，为了不错过这种机会，我们就做好准备，随时随地做好人吧！

## 6.求职时要提防的陷阱

虽然机会难得，但是有些机会你还是要审慎对待，否则一不小心，便可能落入歹人设计的陷阱当中。本来大家找工作就挺不容易的，还碰上这种人，那就太倒霉了。

第一种是你没有投他们的简历，却收到他们面试通知的。

自己做了哪些简历，投过哪些企业，分别应聘哪些职位，一定要做下记录，省得别人通知自己的时候半天都反应不过来。很多骗子公司就是钻这种空子，把人忽悠过去的。你要是急于找工作，又不细心，就很有可能中招。

第二种是要求收押金、保证金、服装费或培训费的，这些单位跟一些假中介一样，以骗取钱财为目的。

北京就有一些单位是这样的，面试的时候说你很适合他们公司的岗位，第二天就可以上班，然后让你签协议。看上去一切很正规，但是以服装费、培训费的名义向你收取几百块钱，少的也要几十块钱，有些甚至声明这些钱会退还给你，只是你要是中途辞职了就不给退了，实质与收押金无异。

等你要正式上班的时候，他们却又告诉你要去另一个地方找某个经理，在那里，可能又要收取一定的费用，然后安排你去做些脏活累活，让你后悔到要死……据统计，在求职者遇到的各种招聘陷阱中，收取费用的情况最多，占到了 27%。

通常说来，用人单位是不收取任何费用的，碰到要求收费的，最好三思而后行。

第三种是通知方式不正规的，比如说给你发邮件，而不是给你打电话的，或者在电话里直接进行“面试”的。这些单位都需要审慎对待。

有些用人单位搞得特别神秘，做事方式鬼鬼祟祟的，甚至提出一些暧昧的条件，比如说“年龄 18 岁到 35 岁，男的身高 168 公分以上，女的身高 158 公分以上，性格开朗，相貌气质佳，说话有亲和力”，其实就是招些所谓的公关人员。

君子爱财，取之有道，有些钱还是不赚为宜。有些人求财心切，便有可能上当受骗，反被人用酒店招聘的名义骗去几百块“服装费”，甚至失身于人。结果发觉不对之后也不敢声张，成了哑巴吃黄连——有苦说不出。

第四种是办公地点不好找，现场也比较杂乱的，现场可能还有不少人在打电话。这通常是一些做电话营销的，比如说公司卖给你多少产品，你再通过打电话逐一销售出去。这类单位，你选择在之前也最好审慎一些。

还有就是专门拉人去跑保险或传销的，动辄说年薪多少多少，实际上就是一名可怜的下线，工作模式不规范不说，还没有起码的福利待遇。

世上没有免费的午餐，当你看到“高薪诚聘，年薪 XX 万”的招聘广告时，千万不要去了就真的能“立即上

岗，包吃包住，工作轻松，待遇一流”，你以为老板是开慈善机构的吗？想要获得高回报，就得付出比别人更多的汗水，这是不变的道理。

有些人自己上当了不思反省，反而把自己的亲戚、朋友拉下水，就太不应该了。有句话叫“可怜之人，必有可恨之处”，说的大概就是这种人吧？

此外，有些企业把招聘当成了免费的广告，通过所谓长期招聘的方式对外展示自己，以此“证明”自己业务稳定、规模庞大，明明只招 1 个人，却写着招聘 10 个人，或者干脆一个人都不招，就是纯粹来做广告的。在这些单位里的，大的公司会在媒体、网站上发布招聘信息，小的商店、饭店则在自家门前张贴广告，以此招揽人气，事实上都是在虚张声势、自我炒作。

怎么识别呢？

一是先调查一下这家单位的背景，比如说看看他们有没有网站，都在哪发布过信息，主要业务是什么。通常说来，设下招聘陷阱的都没有想到这一点，也不会费尽心思去“完善”自己的机构与形象，一查就能查出来了。

二是多方打听，留意网友、校友的评价。好些人上当受骗后虽然不会选择报警，却会将他的教训写出来放在网上，里面会详细地介绍这些骗子公司名字、地址、电话以及诈骗的全过程。如果你刚好接到过这类单位的通知，就可以避开雷区了。

三是审慎对待那些门槛低的招聘启事。如果用人单位对你的专业背景不感兴趣，甚至没有明确的岗位职责，只是一味强调高薪和“来了就能做”，那你就要提高警惕，因为这些情况就极有可能是招聘陷阱。至于押金、服装费、培训费什么的，一律不交，真正需要人才的单位都是通过正规渠道发布招聘信息的，也不会巧立名目收取费用。

此外，需要提醒大家的是，投送简历的时候不要寄上证件的原件或扫描后的电子版，如果确属必要，可以交份复印件，或者复试的时候自己带过去。因为有些单位会利用你的证件来造假，甚至用你的身份来分散财产，以达到偷税漏税的目的，不可不慎！

不管是在哪里复印自己的身份证，都记得销毁那些多余或不正确的复印件，以免被一些“有心人”捡去。

本节要点：

根据不同的求职意向做几份针对性强的简历，然后分别投给这几类企业，不要图省事，只做一份简历，然后海投。

在网上投递简历最忌群发邮件，用人单位都不想反过来被人挑。

不要漠视身边的每一个人，许多小事都可能蕴含着机遇。

求职方式要有所创新，创新的实质是站在 HR 的角度考虑问题，并找到解决办法。

天上不会掉馅饼，不要指望能找到一位上班轻松却收入不菲的工作，否则就有可能上当受骗。

保管好自己的证件，不要把原件或扫描后的电子版随便交给别人，以免被人利用。

# 给自己一份工作

## 1.没有工作经验怎么办

在众多招聘条件中，有一句话可能是广大求职者最为痛恨的——要求有 N 年以上的工作经验。对于刚毕业的学生来说，尤其如此。

网上有一句话说得好：“诸葛亮没出山之前，也没有带过兵啊！凭什么要求我有工作经验呢？”诸葛亮的工作经验从哪来的？你不给我一个工作机会，我怎么可能会有工作经验？那些有工作经验的人不也是从没有经验开始的吗？

用人单位为什么要做出如此规定呢？

我们不妨先想这么一个问题：什么人需要做简历？首先，有资历、有名气、特别有本事的人是不需要做简历的。比如李开复离开了微软，他是不用给 Google（谷歌）写求职信的，可能他就跟 Google 的几位高层聊一聊，就把跳槽的事定了。又如一个著名主持人，突然想从一个电视台转到另一个电视台，也是不需要做简历的。需要他们花时间处理的是人事关系，而不是简历。

为什么大家觉得他们不用做简历？不是因为他们的名气或资历，而是能力。有了能力，才会有名气，才会有资历，而不是倒过来。

工作经验跟能力的关系也是如此。如果你能向我证明你有足够的能力完成某任工作，我还要求你有多长时间的工作经验干嘛？

不过，这在现实生活中通常只是一种美好的设想，因为大多数人的能力并不是很突出，大家都是不上不下，进不了前几名，也差不到哪儿去。而且能力这东西跟人品一样，看不见、摸不着，只有透过一些具体的事情才能表现出来。哪些事情呢？最好的证明方式便是你做过的工作。

这种工作不见得就得是毕业后全职上班干的事，可以是你实习期间做的，也可以是你做的兼职。有些朋友想换行业了，也可以在业余的活动中找到不少“工作经验”。

我有个朋友一直在当导游，有一天忽然转行做人力资源管理，可是她很发愁，因为她觉得自己没有专门做过这方面的工作，怕人家不要她。我看过她所做的简历后，却觉得她不是没有经验，而是缺乏自信，由于对“工作经验”的理解有偏差而导致的不够自信。

这是她的简历中有关“工作经验”的部分：

工作实践：

2009.6—2010. 3 旅行社 人力资源主管

负责为旅行社制定招聘计划，招聘员工，对新进员工进行的入职培训和上岗培训，对员工进行绩效考核

和薪资调配，制定公司的人力资源管理程序，并监督执行公司的企业文化

2007.6—2009.6 旅行社 导游

接受旅行社的委派任务，为游客提供优质的导游服务

2006. 6-2006.9 在长沙某餐饮连锁部门担任领班

2008. 6-2008.9 为初中学生担任语文家教

我问她，你现在不就是单位的人力资源主管吗？

她说，自己因为对人力资源管理工作比较感兴趣，所以从 2009 年 6 月份开始，便主动申请协助人力资源主管开展工作，平时主要还是当导游。到了 2010 年，人力资源主管走了，旅行社一时没招到合适的人，便让她代着，还不是名正言顺的那种。

她补充道，另外，做的时间不长，很多东西还不懂，万一别人问到她不会的问题怎么办。

我这位朋友做事比较用心，有自己的想法，也会提前做准备，这从她当导游期间（2008 年 5 月）抽空考了个人力资源师三级证书就可以看得出来。但她觉得自己只是学过，工作上也只是配合别人工作，并不算正儿八经的“工作经验”。

我提醒她说，你可以先想想自己做过哪些跟人力资源管理有关的工作，做得怎么样，把这些东西细化一下。目前写的且不说时间长短，单从语言表达的精确程度来说，便远远不够。几份经历更像是岗位描述，跟我们解释了一下导游是干什么、人力资源主管是什么的，至于她本人做得怎么样，根本看不出来。

看到在“某餐饮连锁部门”担任领班一项，我感到很好奇，便问她是怎么回事。她说，那时候还没毕业，去餐厅打工，负责店里员工的工作调配和绩效考核。我反问道，这不就是人力资源管理工作吗？

她大感好奇：这也算啊？

我说，比起那些全职上班的，你这段经历可能算不了什么。但是比起许多同龄人，尤其是你的同事，你这段经历便算是离人力资源管理工作最接近的了。这就是你的优势，为什么不详细地说一说呢？你还可以“借题发挥”一下，谈谈那段经历对你的启发，说一下你为什么想做人力资源管理工作，是什么让你在业余坚持学习并考下人力资源师证书的。

至于她做过家教的那段经历，与人力资源管理工作关系不大，可以考虑删除。

这是她改后的简历，虽说还有需要调整的地方，但是无论是形式还是内容，都有了明显的改进：  
工作实践

2009.6~2010.3 湖南\*\*\*\*旅行社 HR 助理

通过面试的方式为旅行社招聘新员工，对新员工进行企业文化，景点导游操作实务以及讲解方面的培训；安排实习导游跟团，制定实施专职导游的绩效和薪酬的考核计划；协助计调制定旅游线路，预定酒店和旅游车辆，通过和旅行社全体成员的努力，旅行社在湘潭名列前茅。

2007.9~2010.3 湖南\*\*\*\*旅行社 导游

在伟人故里韶山担任专业地接导游，接待过卫生部雷司长、湘西自治州州长、中国银行湖南省行长等不少领导，以及负责不少县市的党员团队参观工作，极大提高了游客对景点的整体印象。

2007.6~2007.9 长沙\*\*\*\*餐饮连锁店分店 领班

负责餐饮店的员工岗位安排和绩效的考核，提出了工作时间调配制度，减轻了员工的压力，让面馆的增加了不少回头客。

我这位朋友还算是好的，因为她很清楚自己想干什么，并为此做了一些准备，这才为简历的优化埋下了伏笔。很多时候，你没有原原本本的工作经验，但是你可以打擦边球，从其他工作中剥离出与要应聘职位有关的部分，加以解说。可以说，只要你表现优异，就像不是做全职的，HR 也会对你另眼相看。

可是生活中有这种自觉意识的人太少了，很多人上学时不重视社会实践，工作后也没善加利用单位给他的平台，等到有一天要跟别人抢饭碗了，才发现自己的“工作经验”不够。

可以说，这样的人的比例占到了所有求职者的 2/3 以上。在这种情况下，HR 为了节约时间，往往会对工作年限做出要求。

大家不要觉得这是门槛就望而生畏了。门槛是用来干嘛的？见过农村老房子的朋友就知道，门槛的一大功能是用来挡鸡鸭的，因为鸡鸭腿短，有道门槛在那儿，它们就没法跑到房间里乱拉屎尿了。至于人，只要你不是矮子，一下子就迈过去了，这跟年纪大小有关，但并不是绝对的。

职场中设道门槛，也是为了挡住矮子。你要是做个工作的有心人，让自己的腿变得足够长，又何需惧怕这小小门槛呢？

## 2. 关于专业对口这个问题

同样困扰了很多人的还有“专业对口”这个问题。但在我看来，职场中根本不存在所谓的“专业对口”。或者说，只有在招基层员工的时候，才会做此要求。

比如说，你需要一个部门主任，你上哪找主任专业去？经理专业呢，有吗？至于老板，那就更不用说了，除非我们以后出台一部法律，规定某某专业毕业的人只能开某某类别的公司！

工作后，你就会深刻地体会到，在学校所学的知识有 90% 以上是用不着的，至于你所考的证书，有效期也只有两三年。比如说有个人十几年没开过车了，但是他掏出一本 20 多年前考的驾照，说他能够胜任司机这个职位，你敢让他开车吗？

你敢，交警还不敢呢！就算你车技再好，一样得年审。现在稍微放宽了些，C1 以上的驾照改为两年一审了，但那是针对大型客车、公交车和大货车的，交管部门为了照顾一下这些忙碌的劳动者。可是他们再忙，一样得两年审核一次。

为什么要这么折腾呢？还不是因为对这些人的“能力”不放心。这不是说你考过哪个证就可以一劳永逸的事儿，证件也是有有效期的。

既然如此，你说强调专业对口还有多少意义呢？面对一个所谓专业对口但是几乎没有经验的毕业生，还有一个专业不对口但是经验丰富的老手，你说我会选择哪一个？

有一次，有个朋友让我帮他找份工作，但我看过他的简历之后却感到很为难。他过去的表现很优异，名牌大学，重点专业，刚毕业那会儿也在单位做得挺不错的。但有一个问题，他个性要强，喜欢自由，后来辞职当自由职业者去了，这一潇洒就是三年。我担心他平时自由自在惯了，突然要恢复朝九晚五的坐班生活，能习惯吗？

果然，我把他推荐给几家兄弟单位之后，他们都犹豫了一会儿，问，他这三年都干嘛了？还能适应上班

的节奏吗？至于他三年前的工作经验，早被一笔抹杀了。职场上，从来都是“好汉不提当年勇”，要提也就近三年。再早的，就没有多少意义了。

工作经验尚且如此，你说一个多年前考的证件能有多大用？当你混上中高层的时候，还有人在乎你当初读的专业有多冷门吗？

如果说有专业对口这回事，我想也只存在职校当中：你是学厨艺的，一毕业就能掌勺；你是学开车的，一毕业就能掌控方向盘；你是学车工的，一毕业就能摆弄机器。至于其他的，尤其是本科以上的教育，几乎都是“相关专业”。

比如说，中文系的学生毕业后想要当名记者，可是他学过怎样采访吗？这个老师课堂上肯定不会教。他要怎样联系采访对象？这个老师估计也不会讲。写完稿子后要交给谁来审核？怎样写，通过率才会高？大学课堂里有这种课吗？没有，许多大学的中文系甚至连写作课都没有。他们所教所学的都是些“相关”知识而已，有关，但不“对口”。

我认识一个某门户网站的频道主编，我就问他，我很好奇，你大学学的是什么专业？专业对口吗？

他说，他是学物理的，不仅他的专业不对口，就连他们频道的同事也几乎没有所谓的专业对口。他不知道像他们这个行业要找什么样的专业才叫对口，计算机专业吗？学计算机的，也未必是电脑高手，更何况他们是做内容的，对技术要求并不高。

我问他，那你是怎么进入这家大公司的？

他说，他上大学的时候就喜欢上网，先是玩游戏，后是玩论坛。那时候 BBS 刚兴起，流行的网络游戏还是星际争霸与红警，博客什么的都是比较靠后的事情了。有一次，他看到别人弄了个个人网站，觉得挺牛 X 的，便也学着做了一个。做得多了，他在学校里也变得小有名气起来，参与了学校网站的建设与维护，有时候也接着外面的活，帮一些小公司设计网页。

毕业的时候，他对网站维护、专题制作等已经比较熟悉了，到这家网站应聘的时候，人家当场就要了他。不过，网站并不像现在这么大，当时还没有上市呢。在亲戚朋友眼中，他还有点“不务正业”的样子。谁想，这些年过去了，网站越做越大，还成了国内四大门户网站之一，而他也从一个什么杂活都干的小编变成了一个重要频道的主编。

现在让他挑人，他还真不好说要什么专业的，因为他们工作中要用到的东西，大学课堂上几乎不会教，大多是喜欢的人自己玩出来的。如果说对某些专业有偏好的话，也是因为这个专业的学生里会“玩”的人比较多。

无独有偶，我认识一个某航空航天大学毕业的男生，现在在一家大型网络公司上班，专门负责游戏角色开发，收入一点儿都不比在外企上班的低，但是他今年也不过 24 岁！他怎么做到的？其实也是玩。他喜欢打大型网络游戏，从《三国》到《传奇》，从《大话西游》到《魔兽》，无一不精，还杀入了某大型网游的全国高校争霸赛 36 强。玩着玩着，他便动起了脑筋，想着自己也设计个角色，这个角色有哪些功能，

游戏规划是什么样的.....结果就因为想得太多了，愣是把自己“想”成一个游戏策划了。

有人说，成功的道路有两种，一是把自己的工作变成兴趣，即人们常说的“干一行，爱一行”，还有一种便是把自己的兴趣变成工作。一个人若是想清楚了自己喜欢什么、想干什么，那么他就会往这个方向努力，最终把它变成自己的专长，并通过它来安身立命、实现梦想。否则他只好退而求其次，想想自己能做什么，别人又希望自己做什么了。所谓专业对口的要求，便是针对这种情况来提的。

很多人求职时很烦恼，工作后也做得不开心，一大原因便是做的不是自己喜欢的工作。问题在于，你如果意识到了这个问题，干嘛不尝试去解决它呢？你想做自己喜欢的事情，没问题啊，但你得学会当个有心人，慢慢积攒实力，把它变成你可以用来养家糊口的本事。那时候，还有人能困住你吗？

# 给自己升职加薪

## 1.说说跳槽这个问题

工作以后能不能跳槽？

我觉得这应该不成为一个问题。但是我看到不少人说起来的时候扭扭捏捏，甚至面对 HR 的提问时显得有些惊慌失措。

我一直认为，不管用人单位如何厉害，怎样培养过你，你们之间的地位都是平等的。一个人要有感恩之心，这没错，但这主要体现在工作当中。一个人要对公司忠诚，这也没错，但也主要是体现在日常工作中。你不能因为我在这里工作，就得在这里待一辈子吧？就算我想干一辈子，公司也得能开那么长时间啊。

有资料显示，中国的小企业平均寿命不到 3 年，民营企业的平均寿命是 5.7 年，能够存活 10 年以上的不到 5%，每年有近百万家企业倒闭。在美国，大约 62% 的企业寿命不超过 5 年，只有 2% 的企业能存在超过 50 年。日本的企业算是最好的了，但通常也就是 30 年左右的寿命。你就是想跟这家企业奋斗终老，只怕它还不能陪你那么久呢！

哪怕是进了事业单位、国有企业，情况也大抵如此。还不知有多少单位比你我的年纪还小呢！为什么不能跳槽？

所以能不能跳槽，不是个问题，问题是应该怎么跳。

我曾经针对跳槽这个话题打过一个比方：单位好比是交通工具，我们就是乘客，而北京西客站是我们要去的目标。我从某地出发去西客站，可以乘公交车，可以搭地铁，还可以打出租车过去。但是不管你选择哪一种方式，你都有可能中途换车。

作为一名乘客，你所要做的就是两件事：一是交通工具为你提供了便利，你得有所报答，这个报答就是车钱。二是坐车期间不得破坏车上的环境和秩序。换成工作，就是单位给你发工资，你必须干活，你不能“逃票”；上班期间，必须遵守单位的规章制度，不得干扰他人工作或侵犯单位利益。



除此之外，你别无义务。你没必要上了一趟车，仅仅因为跟司机或其他乘客熟，就非得坐到终点站。要不要下车，要在哪换车，完全取决于你的目标在哪里，你计划走的路线是什么样的。

因此，只要你在职期间认真工作，努力完成任务，并按照单位的规章制度离职，便没必要想太多，唯恐为此背上“不忠诚”、“不感恩”的骂名。当然，你也没必要因此跟原有单位的领导、同事形同路人，甚至闹到撕破脸的地步。工作归工作，朋友归朋友，两码事。

所以在面试的时候，如果 HR 问起你为何离职的时候，你大可落落大方地说明原因，而不是一味归咎于老东家。工作分做好做不好，但是离职没有对错。

有些人则不然，为了证明离职过程中自己没有过错，说了许多原有单位的不是，其中不乏诸多鸡毛蒜皮的事情。还有些人可能是为了讨好新单位，会有针对性地对新旧单位一褒一贬。

俗话说得好，“来说是是非者，便是是非人。”在你数落别人不是的时候，你的形象通常也好不到哪里去。这种方式非但不能给新单位留下良好的印象，反而容易让人心生疑虑：你说的一些情况我们单位也存在，你在那边工作尚且如此，到这边工作之后说不定会闹出什么事情来呢！

HR 招聘的时候，倒是不会轻易给那些跳槽的人贴上“不忠”的标签，但是特别看重他们的品质，尤其是体现在离职原因上的。通常说来，因为不能吃苦、怕加班、怕出差、跟领导处理不好关系这一类原因离职的，新单位都会特别审慎。有些单位甚至明确规定，凡是因为工作压力大而辞职的，一律不要！

虽说离职没有对错，我还是奉劝你不要跳得太频繁。要走，最好是因为做得足够好、为了追求更高的目标而走，而不应该是因为做得厌烦、工资太低或跟领导、同事处不好关系一类的原因；要跳，也应该是跳到那些能让你能力、视野都有所提升的单位，而不纯是为了更加悠闲或拿更多的钱。因为无论是闲还是钱，都是奢侈品。年纪轻轻的就这么“享受”，只怕有害无益啊。

所以有朋友就跳槽一事向我咨询的时候，我从来都是提几个问题，让他自己考虑去：

如果是为了钱，新单位能给你加 30% 以上吗？如果能，你觉得他们是冲着什么给你的？这种钱你能拿多久？如果涨幅不高或者难以持续，那你还是不要为此跳槽。

如果是因为人际关系问题。那你想想，是自身的原因，还是别人的原因？如果是别人的原因，仅仅是你一个人这样，还是有很多人这样？如果只是你或少数几个人如此，那你还是最好反思一下。不见得一定是你错了，但你的耐性可能就不如同事们了。

至于其他的，若是跟工作内容有关的，我劝你最好还是在原单位把问题解决了再说。在哪里摔倒的，就在哪里爬起来。否则这个问题会伴随着你走很远很远，与其因为这个问题得罪好几家单位，不如就给一家单位留下坏印象，你说是不是？

我曾经招过一个人，对方各方面表现都还不错，但是说好半个月后来上班的，却迟迟不能到岗。一打电话，说是原单位的工作还没交接完，不能走，接替他工作的人也还没完全熟悉工作，大概还需要半个月的时间。如果不能等的话，他打算放弃这个机会，等以后有机会了再合作。

我有点生气，觉得他不该不守诺言，但老总听说后却表示再等他半个月。“一个快要离职了都还这么认真负责的人，已经不好找了。”他说。

你看，同样是离职，有些人拍新单位马屁都没有用，有些人不守诺言了，却还有人替他说话，这就是区别！

## 薪酬问题怎么回答好

做简历的时候要不要写上钱？

尽管绝大多数人关心这个问题，但我还是建议不要写。哪怕你少于多少钱就不干，也不要写上去，因为一旦写上去，用人单位就会把它当成你的期待值，而不是你的底线。钱这个话题还是放到面试的时候再来谈。

当然，如果你是到国有企业、事业单位去，或是报考公务员，薪酬要求就可写可不写了。因为不管你有没有写，这些单位的薪资都相对固定，什么时候涨，涨多少，都有比较成熟的做法，完全不用你来操心。

除此之外，通常都是先看能力后谈价钱。就像你去买一件东西一样，东西都没看过，你怎么开价？所以想在薪酬问题上掌握主动权，就得在简历和面试的初期向 HR 证明，你是个不可或缺的人才，至少是个值多少钱的人才。

这个你可以根据原有的薪酬水平来定，也可以根据新单位的常见水平来定。不过我还是建议你调得低一些，这么做有三个好处：

一是增加你的竞争优势。如果你的能力不是特别突出，那可以替代你的人便很多。应聘者条件差不多，HR 就会优先考虑对薪酬要求比较低的。更何况，你还在学习的阶段，这时候应该以提高能力为第一目标，而不是谈钱。

二是增加你的印象分。哪怕你能力过人，单位也希望招一个踏实、认真的员工，一个不要漫天要价，先做事后谈钱的员工总会给人留下比较好的印象。是你的就是你的，不是你的，你就算得到了，也不能持久。如果你能实际行动证明你值的不止这个价，又何惧一开始少拿一点呢？

第三个也是对自己心态的一个锻炼。如果你一开始就比较重视薪酬问题，那么你在试用初期，难免会因为拿多拿少而情绪波动，这会反过来影响到你的工作效率、人际关系。相反，你一开始就把自己放在比较低的姿态，那么试用期间你的主要注意力就会放在工作上面。大多数人不是圣人，有时候借助这种外在的方式来帮助自己调整心态，便显得尤为见效。

我刚毕业找工作的时候，碰到这种问题就是这么回答的：“前面半年，我先干着，你们就看着给吧。半年过后，等我证明了自己的能力，我们再来谈这个问题，如何？”

后来换工作的时候，我的回答稍有变化，但也大抵相同：“前面几个月，按照公司的规定走，只要不低于 2000 块钱，够我吃饭、租房就行了。后面，我要是做出成绩来了，证明自己是个人才，相信公司也不会亏待我，会适时地给我涨工资。”

我有个朋友更绝，面试的时候连这个问题都绕过去了。他说：“如果我应聘的是一家小公司，那我肯定会比较审慎，但我今天是到一家大公司来应聘。我相信，一家公司之所以能够做大，肯定是有合理的薪酬制度做依托。所以我没什么要求，按照公司的考核制度办就行了。”

回答得不卑不亢，却又让人觉得特别实在、诚恳，听上去也很舒服，可谓一举多得！

当然，事无绝对，你要是能像这位老兄一样，把薪酬要求巧妙地转化成证明自己能力和心态的东西，那也未尝不可把它写入简历或求职信当中：

1、基本价值：1800 元

作为一个国家直属重点大学的本科毕业生，在 16 年的求学生涯中耗费了父母大量的金钱和感情，需要足够的物质支持来回报家人和提供个人生活基本费用，并用于支付工作技能的进一步的发展。

2、技能价值：-500 元

明白自己作为一个新闻专业学生缺乏“一技之长”，所能干的工作似乎任何专业的人都可以胜任，但我的优势只有在进入某单位经过一段时间的磨练后才能有所发挥。为了感激贵单位给予这个“进门”的机会，认为应该减去 500 元的月薪。

3、性格价值：100 元

开朗活泼幽默的性格，能最大限度地使一个团体士气高昂，在愉快的氛围中保持工作的高效。

4、专业知识价值：500 元

我的专业课成绩在新闻系中名列前茅，已经获得免试读研机会并自愿放弃。在报刊杂志上发表的稿件和文学作品得到了老师和实习单位一致肯定。

5、个人意愿价值：500 元

有努力工作以证明自己社会价值的强烈愿望，虚心好学，希望可以向一切有经验的前辈学习，不放弃一切可以锻炼自己的机会，任劳任怨。

6、经验价值：-500 元

深知自己的经验欠缺，没有独立地完成过一次完整的学术研究，也没有组织过大型的社会采访，但是请相信，作为一个具有扎实的专业知识和较高的综合素质的社会新鲜人，我会很快完成从学生到新闻工作者的过渡。

很多人在谈到薪酬问题时，总会说自己如何如何优秀，所以值多少多少钱，但是这位求职者的要求却像一份严密的考核体系一样，有赏有罚，让人看后觉得这人不仅有趣，而且很实在。如果他的专业课成绩真像信中所说，“在新闻系中名列前茅”，加上有着丰富的写作经验，又何愁没有单位要他呢？



**职业经理 MBA 整套实战教程**

**MBA 经理教材免费下载 网址：www.mhjy.net**

# 全国职业经理MBA双证班

认证系列：职业经理、人力资源总监、营销经理、品质经理、生产经理、物流经理、项目经理、企业培训师、营销策划师、酒店经理、市场总监、财务总监、行政总监、采购经理、企业管理咨询师、企业总经理、医院管理、IE 工业工程管理等高级资格认证。

颁发双证：高级经理资格证书+MBA 高等教育研修结业证书（含 2 年全套学籍档案）

证书说明：证书全国通用、电子注册，是提干、求职、晋级的有效依据

学习期限：3 个月（允许工作经验丰富学员提前毕业） 收费标准：全部学费 **1280** 元

咨询电话：13684609885 0451- 88342620 招生网站：<http://www.mh jy. net>

电子邮箱：[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) 颁证单位：中国经济管理大学 主办单位：美华管理人才学校

## 全国招生 函授教育 颁发双证 权威有效



职业经理 MBA 整套实战教程

MBA 经理教材**免费下载** 网址：[www.mhjy.net](http://www.mhjy.net)