

# 应届毕业生求职宝典

修订版<sup>2015</sup>

# 内容提要

《应届毕业生求职宝典》是一本求职攻略书，自 2006 年发布第 1 版至今，凭着它丰富而实用的内容广受读者欢迎。应广大读者的强烈要求，应届毕业生网（YJBYS.com）与时俱进，再次推出了全新版本的《应届毕业生求职宝典》2015 修订版，其内容更加丰富，涵盖了职业生涯规划、求职准备、求职途径、笔试、面试、offer、签约违约、户口和档案、求职防骗等求职过程中每一个环节，给广大应届毕业生提供了各阶段最实用、最具体的操作和最易懂的知识，在广大应届毕业生踏入职场前先给大家进行全面职场分析了解，力图从心态和技巧上给大家最有力的帮助和指导。

---

## 应届毕业生求职宝典(修订版 2015)

---

主 编 应届毕业生网编辑部  
网 址 <http://www.yjbys.com/>  
电 话 020-66379198  
邮 箱 [admin@yjbys.com](mailto:admin@yjbys.com)  
微 博 <http://weibo.com/yingjiebiyesheng>  
微 信 服务号 yjbys\_com  
版 次 2006 年 9 月第 1 版 2014 年 8 月第 9 版



# 目录

前言	
第1章 职业生涯规划	1
1.1 职业生涯规划的意义	1
1.2 职业生涯规划的理论基础	2
1.3 职业生涯规划的方法步骤	2
第2章 求职准备	10
2.1 了解就业现状	10
2.2 调整求职心态	10
2.3 求职知识准备	12
2.4 求职材料准备	12
2.4.1 求职信	12
2.4.2 简历	14
2.5 求职服装准备	21
第3章 求职途径	24
3.1 网络求职	24
3.2 校园宣讲会	33
3.3 校园招聘会	36
第4章 笔试	41
4.1 关于笔试	41
4.2 笔试准备	62
4.3 笔试技巧	64
4.4 笔试常见问题汇总	65
第5章 面试	67
5.1 关于面试	67
5.2 面试准备	79
5.3 面试技巧	86
5.4 面试常见问题汇总	88
第6章 Offer	90
6.1 关于 offer	90
6.2 签 offer 的注意事项	90
第7章 签约违约	92
7.1 就业协议书	92
7.2 签约	93
7.3 违约	96
第8章 户口和档案	99
8.1 户口和档案的重要性	99
8.2 户口的处置办法	99
8.3 档案的处置办法	100
8.4 关于报到证	101
第9章 求职防骗	103
9.1 以招聘之名非法敛财	103

9.2 以招聘之名盗取个人信息.....	104
9.3 粉饰职位信息骗取劳动力.....	104
9.4 试用期榨取廉价劳动力.....	105
9.5 高薪诱惑求职者上钩.....	106
9.6 窃取劳动成果.....	106
9.7 神龙见首不见尾.....	107
9.8 工作为饵骗取费用.....	107
9.9 介绍好工作，骗人做传销.....	108
后记：一路同行.....	110

## 前言

时光荏苒，岁月如流，四年的大学时光转眼间即将逝去。站在大学的门口，即将踏入社会的你是怎样的心情呢？你是否还在回想着那一年那一天怀着懵懂和憧憬走进这所大学的情景？你是否还在回味着大学第一次逃课时的那种感觉？你是否还在尝试寻找公寓三楼楼梯口的白墙上自己留下的杰作？

曾几何时，望着师兄那笔挺的西装和帅气的领带，你是否充满了羡慕和憧憬呢？曾几何时，看着师姐一身职业装的打扮，你的心头是否涌起了一番别样的滋味呢？四年时间，弹指一挥间。而今的你，即将穿着正装，进入职场，去亲身经历那没有硝烟的战争。亲爱的应届毕业生，你准备好了吗？

也许很多同学对于这一刻已经期盼良久，摩拳擦掌，跃跃欲试；也许有些同学面对仿佛突如其来的一刻，彷徨茫然，不知所措。不管你期盼也好，茫然也罢，最终都要面对着人生中的这一挑战。

近十年来大学院校一再扩招，高校毕业生人数激增，导致就业问题日益严重。自2008年下半年开始的金融危机席卷全球，至今尚没有完全复苏。这使得本来就严峻的就业形势雪上加霜。应届毕业生初入社会，没有工作经验，也没有找工作的经验，甚至也没有太多在社会上生活的经验，这就注定求职找工作是一个异常艰难的过程。在这个过程中，有些人可能是幸运儿，一开始就拿到了很好的 offer，但是对于大部分人来说，却是一个“希望、竞争、等待、失望”不断循环的过程：看到了一个适合自己的招聘信息，于是充满“希望”地投出简历，之后开始焦急地“等待”笔试面试，在笔试面试的过程中应聘者之间进行激烈的“竞争”，最后大部分人怀着“失望”败下阵来。当然在这一过程中你也可能脱颖而出，成为跳出这一循环的少数幸运儿。事实上，求职找工作的目的就是早日从这一循环中跳出来，拿到心仪的 offer。

步入大四的你，或许开始抱怨就业形势的严峻，对找工作充满了恐惧。可是上帝对我们每个人都是公平的。不要抱怨就业形势的严峻，也不要抱怨社会对于应届毕业生的偏见。要知道抱怨只会令我们更加烦躁，使我们失去很多原来应该得到的机会，更使我们失去奋勇向前的勇气。要知道，“希望、竞争、等待、失望”这是一个递进的过程，纵然你没有拿到 offer，可是要相信你得到的不只是“失望”，还有宝贵的求职经验，带着亲身获得的宝贵经验，在下一个循环中你将会表现得更加优秀，最终将会跳出这一循环，获得满意的工作。可是如果你只一味地抱怨，不懂得在这个循环过程中总结经验，吸取教训，无数次失望终将累加成绝望，最终会以一种别样的方式逃出。那时的你才是真正的失败者。

机遇偏爱那些有准备的头脑，在踏上求职找工作的征程前，我们需要提前做好找工作的各种准备——心理准备和物质准备，不断完善自己，充实自己，提高自己，这样才可能在充满荆棘的道路上找到自己的目标和方向。

为帮助大家在职过程中少走弯路，早日找到满意的工作。应届毕业生网（[www.yjbys.com](http://www.yjbys.com)）精心编写了《应届毕业生求职宝典》，其内容涵盖职业生涯规划、求职准备、求职途径、笔试、面试、offer、签约违约、户口和档案、求职防骗等求职过程中每一个环节，在广大应届毕业生踏入职场前先给大家进行全面职场分析了解，力图从心态和技巧上给广大应届毕业生以指导。

青春在烈日下激情燃烧，梦想在天空中缤纷绽放。从现在开始，投身这场求职革命吧！尽情抛洒青春的热血，未来的职场将属于你们！

最后，祝愿各位应届毕业生早日找到理想的工作，实现自己的梦想！

应届毕业生网（[www.yjbys.com](http://www.yjbys.com)）

二零一四年八月

# 第 1 章 职业生涯规划

“黄色的树林里分出两条路/可惜我不能同时去涉足/我在那路口久久伫立/我向着一条路极目望去/直到它消失在丛林深处……”罗伯特·弗罗斯特的这首诗道出了人生面临选择时的那种踌躇与矛盾。而在应届毕业生面前分出的不是两条路，而是考研、出国留学、自主创业和求职四条路。极目望去，同样的望不到尽头，敢问路在何方？在这个时候，就需要对自己进行一次完整的自我剖析了，也就是我们常说的职业生涯规划。

职业生涯规划的目的绝不仅是帮助个人按照自己的资历条件找到一份合适的工作，达到与实现个人目标，更重要的是帮助个人真正了解自己，为自己定下事业大计，筹划未来，拟定一生的发展方向，根据主客观条件设计出合理且可行的职业生涯发展方向。

## 1.1 职业生涯规划的意义

大学生首先要认识到职业生涯规划的重要意义，职业生涯规划将伴随着我们的大半生，拥有成功的职业生涯才能实现完美人生。因此，职业生涯规划具有特别重要的意义。

### (1) 职业生涯规划可以发掘自我潜能，增强个人实力

一份行之有效的职业生涯规划将会：

- 1) 引导你正确认识自身的个性特质、现有与潜在的资源优势，帮助你重新对自己的价值进行定位并使其持续增值；
- 2) 引导你对自己的综合优势与劣势进行对比分析；
- 3) 使你树立明确地职业发展目标与职业理想；
- 4) 引导你评估个人目标与现实之间的差距；
- 5) 引导你前瞻与实际相结合的职业定位，搜索或发现新的或有潜力的职业机会；
- 6) 使你学会如何运用科学的方法采取可行的步骤与措施，不断增强你的职业竞争力。

### (2) 职业生涯规划可以增强发展的目的性与计划性，提升成功的几率

职业生涯规划要有计划、有目的，不可盲目地“撞大运”，很多时候我们的职业生涯受挫就是由于职业生涯规划没有做好。好的计划是成功的开始，古语讲，凡事“预则立，不预则废”就是这个道理。

### (3) 职业生涯规划可以提升大学生应对竞争的能力

物竞天择，适者生存。当今社会处在变革的时代，到处充满着激烈的竞争。职业活动的竞争尤为突出，特别是在我国加入 WTO 后。要想在这场激烈的竞争中脱颖而出并保持立于不败之地，必须设计好自己的职业生涯规划。只有这样才能做到心中有数，不打无准备之仗。而不少应届大学毕业生不是首先坐下来做好自己的职业生涯规划，而是拿着简历与求职书到处乱跑，总想会撞到好运气找到好工作。结果是浪费了大量的时间、精力与资金，到头来感叹招聘单位是有眼无珠，不能“慧眼识英雄”，叹息自己英雄无用武之地。这部分大学毕业生没有充分认识到职业生涯规划的意义与重要性，认为找到理想的工作靠的是学识、业绩、耐心、关系、口才等条件，认为职业生涯规划纯属纸上谈兵，简直是耽误时间，有那时间还不如多跑两家招聘单位。这是一种错误的理念，实际上未雨绸缪，先做好职业生涯规划，磨刀不误砍柴工，有了清晰的认识与明确的目标之后再吧求职活动付诸实践，这样的效果要好

得多，也更经济、更科学。

## 1.2 职业生涯规划的理论基础

职业生涯规划(career planning)简称职业规划，又叫职业生涯设计，是指个人与组织相结合，在对一个人职业生涯的主客观条件进行测定、分析、总结的基础上，对自己的兴趣、爱好、能力、特点进行综合分析与权衡，结合时代特点，根据自己的职业倾向，确定其最佳的职业奋斗目标，并为实现这一目标做出行之有效的安排，它基于以下四个理论基础：

### (1) 理性决策理论

源于经济学的决策论在职业发展方面的应用，认为职业规划的目的旨在培养和增进个体的决策能力或问题解决能力。

### (2) 职业发展理论

是从发展的观点来探究职业选择的过程，研究个体职业行为、职业发展阶段和职业成熟的职业指导理论。

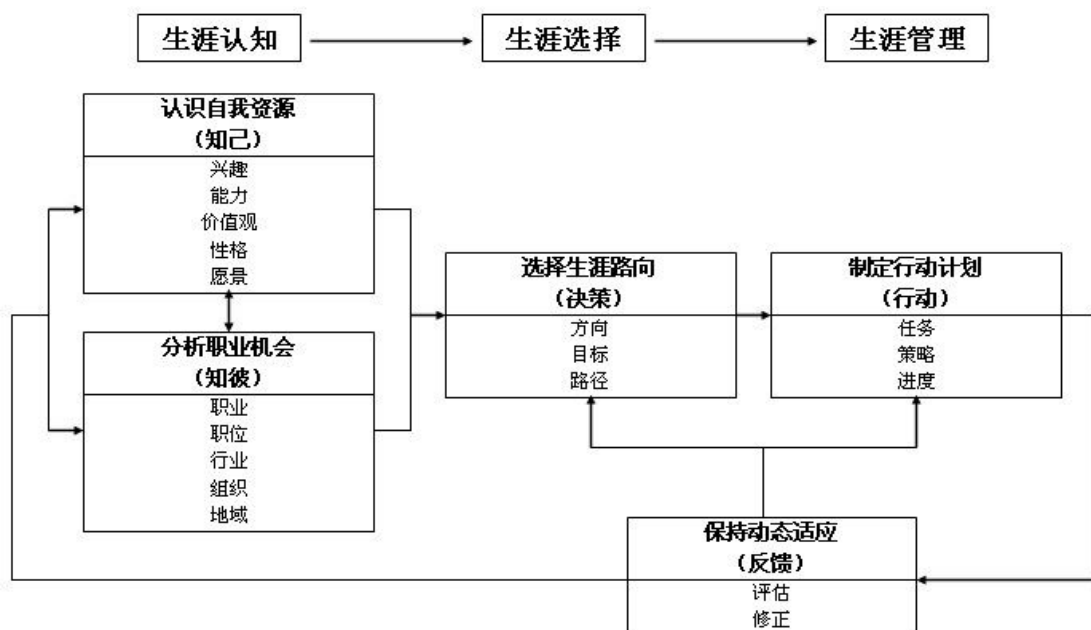
### (3) 心理发展理论

用心理分析的方法研究职业选择过程，认为职业选择的目的在于满足个人需要、促进个体发展。心理发展理论主张职业指导应着重“自我功能”的增强，因为如果个人的心理问题获得解决，那么包括职业选择在内的生活问题就会顺利完成而不需另行指导。

### (4) 人职匹配理论

认为每个人都有自己独特的能力模式和人格特质，而某种个性特质与某些特定的社会职业相关联。人人都有选择与其特质相适应的职业机会，而认得特性是可以客观手段加以测量的。职业指导就是要帮助个人寻找与其特性相一致的职业，以达到人与职业的合理匹配。

## 1.3 职业生涯规划的方法步骤



## 【生涯认知】

### (1) 确定志向

志向是事业成功的基本前提，没有志向，事业的成功也就无从谈起，俗话说：“志不立，天下无可成之事”立志是人生的起跑点，反映着一个人的理想、胸怀、情趣和价值观，影响着一个人的奋斗目标及成就的大小，在制定生涯规划时，首先要确立志向，这是制定职业生涯规划的关键，也是你的职业生涯中最重要的一点。

### (2) 自我评估

自我评估的目的，是认识自己、了解自己。因为只有认识了自己，才能对自己的职业作出正确的选择，才能选取适合自己发展的职业生涯路线，才能对自己的职业生涯目标作出最佳抉择。自我评估包括自己的兴趣、特长、性格、学识、技能、智商、情商、思维方式、思维方法、道德水准以及社会中的自我等等。

自我评估包括很多方面，最主要的是对自己的了解和认识。包括对自己兴趣、特长、性格的了解，也包括对自己的学识、技能、智商、情商的测试，也包括对自己思维方式、道德水准的评价等。

每个人从小到大都会积累这些自我认识，别人的一句话评论，老师对你作文的评语都是你认识自己的途径。专业认识自我的方法有很多，世界上帮助人们对自己进行客观的自我评估的方法有很多，如心理测试，应用韦氏量表、瑞文智力测验智商，卡特尔的 16PF 的人格测试都是具体应用。其中国际上最为流行的职业人格评估工具莫过于 MTBI 职业性格测试了。

#### △ MTBI 职业性格测试

20 世纪 40 年代，美国一对母女在荣格的心理学类型理论的基础上提出了一套个性测验模型。伊莎贝尔·迈尔斯(Isabel Myers)和凯瑟琳·布里格斯(Katharine Briggs)把这套理论模型以她们的名字命名，叫作 Myers-Briggs 类型指标 MBTI。

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)：作为一种对个性的判断和分析，是一个理论模型，从纷繁复杂的个性特征中，归纳提炼出 4 个关键要素——动力、信息收集、决策方式、生活方式，进行分析判断，从而把不同个性的人区别开来。MBTI 人格分类模型和理论的意义在于“解释人与人之间的差异现象”以及优化决策，对决策流程“进行理性的干预”。

心理学家大卫·凯尔西(David Keirsey)发现，这些由不同文化背景和不同历史时期的人各自独立研究得出的 4 种不同性情的划分，对性格的描绘有着惊人的相似。同时他发现，MBTI 性格类型系统中的四种性格倾向组合与古老智慧所归纳的四种性情正好吻合。这四种组合是：

- 1) 直觉(N)+思维(T)=概念主义者
- 2) 触觉(S)+知觉(P)=经验主义者
- 3) 直觉(N)+情感(F)=理想主义者
- 4) 触觉(S)+判断(J)=传统主义者

这种理论可以帮助解释为什么不同的人对不同的事物感兴趣、擅长不同的工作、并且有时不能互相理解。

这个工具已经在世界上运用了将近 30 年的时间，夫妻利用它增进融洽；老师学生利用它提高学习、授课效率；青年人利用它选择职业；组织利用它改善人际关系、团队沟通、组织建设、组织诊断等多个方面。在世界五百强中，有 80%的企业有 MBTI 的应用经验。

MBTI 人格共有四个维度，每个维度有两个方向，共计八个方面，分别是：

- 1) 外向(E) 和 内向(I)
- 2) 感觉(S) 和 直觉(N)



- 3) 思考 (T) 和 情感 (F)
- 4) 判断 (J) 和 知觉 (P)

**举例：**

- 1) 我们与世界的相互作用是怎样的？——外向 (E) 和内向 (I)
- 2) 我们自然留意的信息类型？——感觉 (S) 和直觉 (N)
- 3) 如何做决定？——思考 (T) 和情感 (F)
- 4) 做事方式？——判断 (J) 和知觉 (P)

每个人的性格都立足于四种维度每一种中点的这一边或那一边，我们把每种维度的两端称做“偏好”。例如：如果你落在外向的那一边，那么就可以说你具有外向的偏好。如果你落在内向的那一边，那么就可以说你具有内向的偏好。在 MBTI 职业性格测试理论中，有四个维度，两两组合，共有十六种类型。以各个维度的字母表示类型，如下：

- 1) ESFP、ISFP、ENFJ、ENFP
- 2) ESTP、ISTP、INFJ、INFP
- 3) ESFJ、ISFJ、ENTP、INTP
- 4) ESTJ、ISTJ、ENTJ、INTJ

四个维度在每个人身上会有不同的比重，不同的比重会导致不同的表现，关键在于各个维度上的人均指数和相对指数的大小。

为帮助广大应届毕业生进行科学、客观的自我评估，应届毕业生网开发了基于全球最著名和权威的职业性格测试标准 MBTI 理论的职业规划测评系统，供求职者们免费使用。该可让您更好的了解自己的性格特征、工作中的优劣势、主要职业能力指数，以及给出你的领导力、团队合作能力、适合的领域与职业等职业发展建议。

完成测评后，你可以选择保存测评结果到本地、邮箱中，打印出纸质版的测评结果，随简历一起参加面试，增加面试成功率，也可以分享到微博或你在 YJBYS 求职网的简历中，让更多 HR 能通过测评结果认识到真实的你，提高求职成功率。

应届毕业生职业规划测评系统入口：<http://my.yjbys.com/ceping/>，欢迎大家免费使用。

### (3) 机会评估

职业生涯机会的评估，主要是评估各种环境因素对自己职业生涯发展的影响，每一个人都处在一定环境之中，离开了这个环境，便无法生存与成长，在制定个人的职业生涯规划时，要分析环境条件的特点、环境的发展变化情况、自己与环境的关系、自己在这个环境中的地位、环境对自己提出的要求以及环境对自己有利的条件与不利的条件等等。有对这些环境因素的充分了解，才能做到在复杂的环境中避害趋利，使你的职业生涯规划具有实际意义。

机会的评估主要是评价周边环境对自己职业生涯发展的影响。评估的主要因素有：政治环境、社会环境、经济环境、组织环境等。只有明确了这些基本影响因素，才有可能得到成功。比如，一个致力于做一个卓越寻呼机员的前途始终是黑暗一片。

机会是因人而异的，每个人都有一条适合自己的道路，适合别人的不一定适合你，你适合的也不一定适合其他人。这一点要参考个性特点来，做到人职匹配。具体来说，就是先进行个人心理分析；再分析典型成功的各种职业者，提炼出他们的性格特点；最后将这两者比较，从而得出适合的员工、适合的职业。管理心理学中有很多关于这个的理论，比如说是霍兰德的六种职业性向理论等。

环境因素评估主要包括：

- 1) 组织环境
- 2) 政治环境
- 3) 社会环境

#### 4) 经济环境

应届毕业生职业规划测评系统，也提供了科学客观的机会评估参考，求职者可以免费使用该系统进行自己的职业生涯规划。

### 【生涯选择】

#### (4) 职业方向选择

职业选择的正确与否，直接关系到人生事业的成功与失败。据统计，在选错职业的人当中，有80%的人是事业上的失败者。由此可见，职业选择对人生事业的发展具有举足轻重的地位。那么，大学生应如何进行正确的职业方向选择呢？至少应考虑以下几点：

- a. 性格与职业的匹配；
- b. 兴趣与职业的匹配；
- c. 特长与职业的匹配；
- d. 内外环境与职业的匹配。

#### △职业选择经典案例分析

我是一名钢琴学员，我将来的职业选择可能是：侧重演奏；成为一名钢琴教师；攻读更高的学位；重视创作。

##### 1) 职业选择分析

###### ① 侧重演奏

对演奏的追求，是目前我学钢琴的主要目标。比赛、演出都是在对我的演奏水平进行衡量。

###### ② 成为一名钢琴教师

在追求演奏水平的同时，好好学习文化知识，培养素质与能力，将来成为一个钢琴教育家的意义对我来说更大，可能性也更大。但昭义是四川音乐学院的一名大学教师，他培养出了李云迪等一大批钢琴人才，改写了中国钢琴教育的历史。从但昭义的文章不难看出其知识的深度与广度，不难看出其全面的素质、能力和修养，他是钢琴教师的榜样。

###### ③ 攻读更高的学位

钢琴领域需要进行学术交流，需要理论研究。如果选择了这个专业，就不能满足于现有的知识与学历，要不断学习，继续深造。有很多钢琴专业领域的高学历者，他们并没有在国际比赛中夺魁，但他们是成功者、是高级人才。卞萌在俄罗斯留学获得双博士学位，回国后到中央音乐学院任教，她著书甚丰，带来了先进的教学理念，对中国的钢琴教育产生了重大的影响。她的成功也给了我启迪。

###### ④ 重视创作

世界著名钢琴家对后人影响最大的还是他们的作品，今天的钢琴家(包括外国的)还没有一个人创作出与古代钢琴家在水平、规模上相当的作品，大家只是在争先恐后地演奏、再演奏。我会学习一定的创作，将来希望能创作出大规模的、系统的中国作品并推向世界。

##### 2) 个人的职业选项

###### ① 三个职业目标

- 一是当钢琴家教，成为隐形就业者；
- 二是在市、区级艺术院（团）从事演艺工作；
- 三是可以从事钢琴教育工作。

###### ② 选择理由

我个性热情奔放，热爱艺术事业，家庭条件也能支持我的梦想，而且我学习钢琴专业已有十多年的经历。在现在钢琴教学整体水平较低，师资力量较差的市场背景下，真正能从事钢琴专业的很少。如果专业水平较高，将来的就业是很有保障的，因为能达到高级钢琴专业

水平的人很少。

#### **第一职业目标选项的工作内容和胜任条件：**

专业音乐学院钢琴专业毕业的老师通常 100 元/小时。课时通常在周末或平时的晚上，所以假如所有时间都排满学生的话是一周大概 22 节课，一个月大概 80 节课，也就是说一个刚毕业的钢琴老师一个月工资上限 8 千左右。如果长期从事钢琴教学，有一定成绩，学生国际获奖，到音乐学院教课，聘为教授(至少 20 年努力)，课费能达到一个小时 300-500，这样每个月差不多可以达到 3 万左右。

由于现在钢琴教学整体的低水平，师资力量较差，错误的教学等因素，真正能从事钢琴专业的很少。如果专业很精，将来的前途是很光明的，因为能达到专业水平的人是很少的。

该就业方向职业的能力素质要求本科毕业钢琴主修；具有一定的教学经验，教学规范；有良好的师德品质，责任心强。

#### **目前与职业选择目标的差距：**

目前，钢琴专业学生的演奏能力差别很大，专业水平参差不齐。客观地讲，在音乐院校扩招之后，生源质量下降的事实是显而易见的，从本科阶段才进入音乐学院的学生，基础非常薄弱，学习中面临着许多困难，很难与从初中到大学一直在专业院校学习的学生等同视之，而这部分学生占学生总数的三分之二还要多。

因此，培养高水平的钢琴人才任重道远。我要在钢琴专业上有所突破，必须要有结实的专业底座。现在，国内外各种表演类的比赛，同样的曲目演奏日趋低龄化，我的目标应该是追逐国内领先和国际水平。因此，我必须脚踏实地地做好每一件事情，抓住培养高素质人才的每一个环节，不断努力才能将专业水平全面推上一个新台阶。

我校钢琴专业教学的成绩是不错的，但与一些钢琴专业优势的学校相比，还有很多的差距，归咎其原因是多方面的，其中包括历史的和现实等多种原因。主要表现为：多年来具有丰富教学经验的教师队伍严重断层；不合理的师资结构不能满足钢琴教学的正常发展；键盘系缺少专业学科上的领军人物；不能拥有多个极其优秀的、有经验的教师。不能与国内的一些院校抗衡。

对此，我必须正视现实，脚踏实地一步一个脚印，挖掘现有的潜力，认准目标、努力攻关，才能取得成功。

### **(5) 设定职业目标**

职业生涯目标的设定，是职业生涯规划的核心。一个人事业的成败，很大程度上取决于有无正确适当的目标。没有目标如同驶入大海的孤舟，四野茫茫，没有方向，不知道自己驶向何方；树立了目标，才能明确奋斗方向，犹如黑暗中的灯塔，引导你避开险礁暗石，走向成功。

目标的设定，是在继职业选择、职业生涯路线选择后，对人生目标做出的抉择。其抉择是以自己的最佳才能、最优性格、最大兴趣、最有利的环境等信息为依据。通常目标分短期目标、中期目标、长期目标和人生目标。短期目标一般为一至二年，短期目标又分日目标、周目标、月目标、年目标，中期目标一般为三至五年，长期目标一般为五至十年。

虽然，一个人的目标是随着时间的变化而变化的，人在每一个重要阶段的目标可能是不一样的。而且，目标不能太高，太高再努力也完不成，使得自己失去信心；目标也不能太低，轻易达到目标不能使自己真正进步与成长。因此设置目标的标准是：跳一跳，够得着。也就是说要经过分析评估，才能设立符合实际，对自己有强大的促进作用的目标。

接下来我们将为您介绍设立职业目标的十四个步骤：

#### **步骤 1**

先开始编织美梦，包括你想拥有的，你想做的，你想成为的，你想体验的。现在，请坐

下来，拿一张纸和一支笔，动手写下你的心愿。在你写的时候，不必管那些目标该用什么方式去达成，就是尽量写。

直到你觉得没有什么可以写的时候，你可以看看下面几个问题并回答它们，这些问题会引导你去了解自己内心深处的渴求，这会花上一些时间，但你现在的努力，将是为下一步丰盛的收获作下基础。

- 1) 在你生活中，你认为哪五件事最有价值？
- 2) 在你生活中，有哪三个最重要的目标？
- 3) 假如你只有六个月的生命，你会如何运用这六个月？
- 4) 假如你立刻成为百万富翁，在哪些事情上，你的做法会和今天不一样？
- 5) 有哪些事是你一直想做，但却不敢尝试去做的？
- 6) 在生活中，有哪些活动你觉得是最重要的？
- 7) 假如你确定自己不会失败（拥有充足的时间、资源、能力等），你会敢于梦想哪一件事情？

回答完这些问题后，把你列出的所有目标分成六个别类：

- 1) 健康
- 2) 修养/知识
- 3) 爱情/家庭
- 4) 事业/财富
- 5) 朋友
- 6) 社会

### **步骤 2**

审视你所写的，预期希望达成的时限。你希望何时达成呢？有实现时限的才可能叫目标，没时限的只能叫梦想。

### **步骤 3**

选出在这一年里对你最重要的四（也可以增加到六个）个目标。从你所列出的目标里选择你最愿意投入的、最令你跃跃欲试的、最能令你满足的四件事，并把他们写下来。现在我建议你明确地、扼要地、肯定地写下你实现它们的真正理由，告诉你自己能实现目标的把握和它们对你的重要性。如果你做事知道如何找出充分的理由，那你就无所不能，因为追求目标的动机比目标本身更能激励我们。

### **步骤 4**

核对你所列的四个目标，是否与形成结果的五大规则相符合。

- 1) 用肯定的语气来预期你的结果，说出你希望的而非不希望的；
- 2) 结果要尽可能具体，还要明确订出完成的期限与项目；
- 3) 事情完成时你要能明确知道已经完成了；
- 4) 要能抓住主动权，而非任人左右；
- 5) 是否对社会有利。

### **步骤 5**

列出你已经拥有的各种重要的资源。当你进行一个计划，就得知道该使用哪些工具。即你所拥有资源的清单，里面包括自己的个性、朋友、财物、教育背景、时限、能力、以及其他。这份清单越详尽越好。

### **步骤 6**

当你做完这一切，请你回顾过去，有哪些你所列的资源会运用得很纯熟。回顾过去找出你认为最成功的两三次经验，仔细想想是做了什么特别的事，才造成事业、健康、财务、人际关系方面的成功，请记住这个特别的原因。

### 步骤 7

当你做完前面的步骤后，现在请你写下要达成目标本身所具有的条件。

### 步骤 8

写下你不能马上达成目标的原因。首先你得从剖析自己的个性开始，是什么原因妨碍你的前进？要达成目标，你得采取什么做法呢？如果你不确定，可以想想有哪位成功者值得你去学习？你得从最终的成就倒算，往你目前的地位一步步列出所需的做法。就你在第七条中找出的资料做为你设计未来计划的参考。

### 步骤 9

现在请你针对自己那四个重要目标，订出实现它们的每一步骤。别忘了，从你的目标往回订步骤，并且自问，我第一步该如何做，才会成功？是什么妨碍了我，我该如何改变自己呢？一定要记得你的计划得包含今天你可以做的，千万不要好高骛远。

### 步骤 10

为自己找一些值得效法的模范。从你周围或从名人当中找出三、五位在你目标领域中有杰出成就的人，简单地写下他们成功的特质和事迹。在你做完这件事，请你闭上眼睛想一想，仿佛他们每一个人都会提供你一些能达成目标的建议，记下他们每一位建议的方法，如同他们与你私谈一样，在每句重点下记下他的名字。回想过去曾有过的重大成功事迹。将它与你新目标的图象置换。

### 步骤 11

使目标多样化且有整体意义。

### 步骤 12

为自己创造一个适当的环境。

### 步骤 13

经常反省所做的结果。

### 步骤 14

列一张表，写下过去曾是你目标而目前已实现的一些事。你要从其中看看自己学到了些什么，这期间有哪些值得感谢的人，你有哪些特别的成就。有许多人常常只看到未来，却不知珍惜和善用已经拥用的。所以我要告诉你，成功的要素之一就是要存一颗感恩的心，时时对自己的现状心存感激。

当你按照这些步骤设立好自己的职业目标后，几周内，你的内心会越来越稳定而有方向感。别人会开始注意到你的改变。几个月内，你会发现自己的一些目标在一步一步变成现实。你在无形中，走到一个令自己与他人惊讶的高度。

## (6) 职业路线选择

职业生涯路线是指一个人选定职业后选择从什么途径去实现自己的职业目标，是向专业技术方向发展，还是向行政管理方向发展。发展方向不同，要求也不同。这就如登山，要达到山顶的目标，就要选择最佳的登山路线与方式。

因此，在确定了职业方向和目标之后，必须对职业生涯路线进行选择，以使今后的学习和工作沿着职业生涯路线和预定的方向和目标发展。由于发展路线不同，对职业发展的要求也不相同。因此，在职业生涯规划中，须作出抉择，以便使自己的学习、工作以及各种行动措施沿着你的职业生涯路线或预定的方向前进。通常职业生涯路线的选择须考虑以下三个问题：

1) 我想往哪一路线发展？

(通过对自己的价值、理想、成就动机和兴趣分析，来确定自己的目标取向)

2) 我能往哪一路线发展？

(通过对自己的性格、特长、经历、学历以及专业的分析，来确定自己的能力取向)

3) 我可以往哪一路线发展？

(通过对自己所处的社会、经济、政治、组织环境分析，来确定自己的机会取向)

最后，求职者们可以针对以上三个问题，结合前面的分析结果进行综合分析，以此确定自己最佳的职业生涯路线。

### 【生涯管理】

#### (7) 制定行动计划

在确定了职业生涯目标后，行动便成了关键的环节。没有达成目标的行动，目标就难以实现，也就谈不上事业的成功。

这里所指的行动，是指落实目标的具体措施，主要包括求职、工作、训练、教育、轮岗等方面的措施。例如：

- 1) 在求职方面，你计划如何找到工作，通过什么途径去求职，来找到符合自己职业规划的工作？面对收到的几个 offer，你该如何选择？才能更好地符合你的职业规划？
- 2) 在工作方面，你计划采取什么措施，提高你的工作效率？
- 3) 在业务素质方面，你计划学习哪些知识，掌握哪些技能，提高你的业务能力？
- 4) 在潜能开发方面，采取什么措施开发你的潜能等等，都要有具体的计划与明确的措施，且这些计划要特别具体，以便于定时检查。

#### (8) 评估与回馈

俗话说：“计划赶不上变化”是的，影响职业生涯规划的因素诸多。有的变化因素是可以预测的，而有的变化因素难以预测。此状况下，要使职业生涯规划行之有效，就须不断地对职业生涯规划进行评估与修订。其修订的内容包括：

- 1) 职业的重新选择；
- 2) 职业生涯路线的选择；
- 3) 人生目标的修正；
- 4) 实施措施与计划的变更等等。

## 第 2 章 求职准备

2015 年大学毕业生校园招聘已经启动进行中，又一次迎来了校园招聘旺季，那么应届毕业生如何才能做好充分的准备，把握住关键的招聘机会呢？我们整理了如下就业前的准备措施，仅供参考。

### 2.1 了解就业现状

2015 年大学生就业形势怎么样呢？据去年的毕业生就业情况调查报告分析，应届大学毕业生去年签约率明显低于上届同期水平，有实习(工作经历)者的签约率高，制造大类、工学专业签约率较高，制造业、电信及电子信息服务业目前签约多。

毕业生供需矛盾突出是近年来社会公认的大学生就业难的一个直接原因。虽然企业招聘的岗位也有增加，但大学生求职者的增加速度却更为惊人。从 2001 年至 2013 年，每年的大学生求职人员从 114 万增加到 699 万以上，如此快速增长使得岗位供不应求。

在“就业难”的同时，用人单位也普遍存在着“选材难”。受欧债危机等客观因素的影响，近年来企业在招聘时也普遍希望减少对员工的招聘和培养开支，因此对大学生的招聘标准也将有所提高。而作为每年的大学生主流——应届生，由于缺乏工作经验，很难获得名企青睐。所以应届毕业生们做好毕业前的求职准备迫在眉睫。

### 2.2 调整求职心态

作为刚刚走出校门的大学毕业生，要尽快转变姿态，端正思想认识，调整好自己的心态，摆正自己的位置，尽早完成由学校到社会的角色转变。

但是，大学生就业心理普通存在一个比较矛盾的现象：一时追求高薪，一时又希望能学以致用，一时希望自主创业，一时又希望一个安稳的生活环境等等诸如此类的矛盾心态与择业心理的不稳定性在学生中表现得十分明显。大学生择业要调整心态，切莫眼高手低：大学生得沉下去，要知道自己的能力有多高，能给用人单位提供多大的价值，首先找一个能养活自己的岗位，然后再积累经验，提高自己的能力，再达到自己理想的岗位。

鱼和熊掌不可兼得，大学生如何正确培养求职心态是最重要的，毕业后何去何从心中必须要有主见，这就要求大学毕业生能够正确认识社会、正确认识自己。下面给大家几个建议，帮助应届毕业生们树立正确的就业观。

#### (1) 树立服务社会、造福人民的人生理想

职业活动既是人们利用自身已有的职业能力为社会服务的途径，同时又是人们通过自身职业能力进行谋生的手段。就业观念不同的人，二者的比重是迥然不同的。一个具有崇高理想的人，总是把造福人类、造福社会作为自己奋斗的根本目标。造福人类、造福社会是一切品德高尚、功勋卓越的人们工作的根本目的，作为 21 世纪的一代新人，更应确立崇高的职业理想，把个人的理想融入国家和人民的共同理想中，立志将所学知识报效祖国，为祖国和人民的利益奉献自己的才智。

#### (2) 个人愿望和社会现实需要结合起来，统筹考虑

中国经济逐步形成了以国有企业、股份企业、外资企业、乡镇集体企业、个体私营经济并存的多种经济成分。就人才需求来看，不少国有企业还处于转换机制，调整结构的过程中，接纳毕业生的积极性不高，除生产第一线需要一定数量的技术工人外，一般的技术和管理人

员趋于饱和。外资企业对人才起点要求较高，对刚毕业的大学生也有一定的壁垒。然而，股份制企业、个体私营企业对人才的需求却很旺盛，急需高素质的大学生来促进这些企业的新一轮发展，这为毕业生的就业开辟了一个新的天地。

### **(3) 不为片面对口而求用有所长**

由于目前学校专业设置还较窄，不能完全适应社会经济建设的需要，调整改革也需要有一个过程，特别是经济建设最需要的往往是一专多能的通用型人才，因此，对专业对口就业应该有一个正确的理解，从事专业大类所面向的有关职业都应当算是对口的。

### **(4) 不求一步到位，但求先就业后发展**

要破除选定终身的传统就业观念，在落实和选择就业单位和岗位时，不求一步到位。由于科学技术的不断发展和经济的不断变革，学校教育和生产实际相脱节的现象还不同程度地存在，学生的知识面还比较窄，还缺少实践的锻炼，所学知识有待提高、丰富。因此，广大毕业生要对自己和社会有一个正确的认识和分析，对就业单位、岗位的挑选要适度，适当降低择业期望值，迟就业不如早就业，先就业后选业。工作若干年以后，由于知识的更新、能力的提高，还可以根据自己的实际情况、发展方向重新选择新的就业单位和岗位。

### **(5) 不贪舒适求发展**

目前大型企业员工队伍技术管理实力强大，对人才引进不急迫，且对员工要求起点很高。而中小成长型企业急需高素质员工，从年轻人的成长过程来看，从中小企业第一线做起，增强实际锻炼的机会，对其今后的发展是必要和有利的。毕业生要敢于经受实际锻炼，在实践中不断提高自己、发展自己。

### **(6) 把为社会作贡献与实现自我价值有机结合**

随着人才市场竞争激烈，大学生就业形势日益严峻，这使有些毕业生认为，自己生不逢时，很难实现自己的价值，因此，妄自菲薄，自暴自弃。实际上，一个人自己从低点、从基层起步，经过自己的努力，提高自身的职业能力，一步一步积累和成长，既为社会和组织作出了贡献，同时也可以实现自己的目标。所以毕业生切忌好高骛远，片面追求工作单位的地域和待遇，择业要注重学以致用和成才环境。

近些年来，虽然加快高等教育专业结构和人才培养结构的调整，已经成为政府和社会各方面的共识，并且也确定取得了一定进展，但总体上看，这项工作还不尽如人意，原因在于教育体制改革滞后于高校毕业生就业制度改革。目前，高校毕业生就业已逐步实现市场化，而教育体制并未真正实现市场化，这突出地体现在大部分学校缺乏足够的自主权，招生和专业设置与市场需求脱节。同时，不少学校缺乏改革和调整的积极性、主动性，对政府存在依赖情绪，专业设置和专业调整往往不是面向市场需求，而是单纯立足于自身师资条件等。结构是长线更长，结构性矛盾更加突出。

因此，在高校没有彻底解决专业设置结构问题的前提下，在没有及时将教育方式逐步从“知识技能教育”向“职业能力导向”转变的情况下，大学毕业生应发挥自己的思想工作的优势，及时发现和解决在就业过程中存在的种种思想问题，首先帮助自己树立起正确的人生观、价值观和道德观，处理好个人就业意愿与社会需要之间的矛盾。通过观念的转变来缓解结构调整的滞后，达到预期目的。

渴望得到一份理想工作的应届毕业生们，要学会真正了解自己，并且进一步评估内外在环境的优劣、限制，在“衡外情，量己力”的情形下减少盲目，减少挫败，树立自信心。在求职就业前一定要纵观分析社会需求，择世所需，否则，就业求职之路将更加曲折。



## 2.3 求职知识准备

求职准备期是从开学到 10 月，这段时间企业的招聘尚未启动，大多数企业的人力资源部门还在安排新进人员的入职与培训，即使有的单位公布招聘方案，一般来说距网络申请、初步面试的实质性阶段还为时尚早。大学生此时没必要太着急，要利用这段时间做足准备。

### (1) 梳理专业知识

如果大学生想在本专业领域求职，所学专业就是安身立命的本钱。虽然现在学习成绩在求职中的作用不是最重要的，但绝对不代表人力资源工作人员不在乎应聘者的专业能力。金融、经济、财会、法律等应用性较强的社会学科类专业以及技术类的理工科专业的单位招聘时，除专业笔试外，人力资源工作人员往往抽查应聘者的专业知识，比如“谈谈对本专业某个理论的认识”，甚至“背某个公式并说明其应用”。有的大学生或因为专业知识掌握不牢固而答不上来，或因为时间久远印象模糊。

大学生要了解，如果对大学课程的内容没有提前准备，要想对答如流比较难，但专业内的问题答不上来确实不应该。因此，大学生最好利用这段时间梳理专业知识，尤其要强化与求职单位业务相关的专业知识，其他课程也要浏览一遍，因为大多数单位的笔试题目不分专业，并越来越强调综合性。

### (2) 强化英语能力

大学生的英语水平现已成为求职的重要砝码。各大外企均要求应聘者具有熟练的英语应用能力。在高校招聘会上，招聘单位的外籍员工现身时，口语流利的大学生上前侃侃而谈，展示自我，口语糟糕的大学生转身避开，可见英语表达能力强的优势多么明显。

不仅是外企，大型国企招聘也越来越重视应聘者的英语能力。中国政法大学 2011 届毕业生朱凯介绍，他经历过的几乎所有大型企业招聘，笔试都有专门测试英语的内容，而且重视英语的听说能力。某国有银行的笔试分三部分，英语单独占一部分，分值高达 100 分，面试设置了每人 10 分钟的英语口语测评。很多应聘的大学生都倒在了英语这一关上。因此，大学生要充分重视英语在求职中的重要性，至少不要让它成为绊脚石。其实，求职中的英语考试并不难，大多是日常英语。大学生只要集中复习一段时间，强化听说能力，在整个求职过程中会受益匪浅。

### (3) 练习行测和申论

很多大学生在考公务员还是去企业应聘间纠结不定。其实，二者并不矛盾。虽然应届毕业生能报考的公务员职位越来越少，但仍有部分基层公务员职位面向应届生。

公务员招录笔试科目是行政职业能力测验和申论，难度系数较高，需有针对性地强化训练。如果大学生能轻松通过这两科考试，在企业招聘中的竞争力也会提高。因为行政职业能力测验这种测评方式已被大多企业接受，成为考核选拔人才的重要手段。对文科大学生来说，书面表达能力、材料阅读能力、综合分析能力也是企业考量的重要内容，而这些包含在申论考试中。大学生提高申论写作能力，对参加企业招聘大有裨益。

## 2.4 求职材料准备

### 2.4.1 求职信

在求职时，许多朋友只注重个人简历，而忽略了求职信。经历了这么多大大小小的面试和看过了这么多的求职信范文，深有感触：求职信的确很重要。一封准备充分的求职信，可

以大大提高你的求职成功率。求职信是求职过程中很重要的一环。在未与雇主正式接触之前，这封信就是你们之间的桥梁。文笔流畅，格式正确的求职信能给招聘者留下良好的印象，获得面试的机会就大增加。

### (1) 求职信的格式

- 1) 标题
- 2) 称呼（尊称）
- 3) 正文
- 4) 结尾
- 5) 署名
- 6) 日期

### (2) 求职信的内容

- 1) 引起读者注意的开头
- 2) 阐述你胜任所求职位的条件
- 3) 促使读者采取行动并打电话
- 4) 给你的结尾加上敬语

### (3) 求职信的制作技巧

#### 1) 不要羞于“推销自己”

求职信是在申请工作的时候，连同自荐材料一起送出或寄出的。这不仅出于礼貌，更是一种增强个性的方式。它给应聘者提供了展现个人风格和优势的机会，可以使你从众多应聘者中脱颖而出，所以不要羞于“推销自己”。

#### 2) 简明扼要

不论你的自荐材料送往或寄往何处，求职信总是要遵循简明扼要这一原则。通常用一页纸，不超过 4 段的文字，以信函的格式标准书写或打印。

### (4) 求职信的注意事项

- 1) 内容要精简要提，段落要分明，每段有独立主旨，条理简明，扼要精简；
- 2) 段与段之间隔行书写，每段起首留空间，会显得更易于阅读；
- 3) 控制在一版纸以内；
- 4) 运用简明，直接的文字；
- 5) 多用短句，切勿提及没用的资料、批评旧公司或上司；
- 6) 语气诚恳，不卑不亢，表现出自信及积极的态度；
- 7) 注意正确的文法，切勿错别字；
- 8) 事先细心阅读招聘广告，搜集有关资料，针对每一项要求来撰写。

### (5) 求职信范例

#### 【范例 1】

#### 求职信

贵单位负责同志：

您好！

首先，感谢您能在百忙之中，抽空审阅本人的有关材料，检阅一个即将踏入社会的青年学子。

“宝剑锋从磨砺出，梅花香自苦寒来。”大学期间，我除了努力学好专业知识外，还十分注重拓宽自己的知识面，因而打下了坚实的专业基础，并掌握了英语理论和日常交际口语，以及电脑基本操作能力，具备了一定的社会工作条件。

请给我一个机会，让我给您交出一份满意的答卷。我的电话是：1381234567。

此致

敬礼！

求职人：×××

×年×月×日

### 【范例 2】

尊敬的张经理：

您好！

非常感谢您在百忙之中审阅我的自荐书，谢谢！我叫张芳，是陕西广播电视大学 13 届汉语言文学专业的一名即将毕业的学生。经过数载的潜修、漫长的苦练，我终于即将以一名合格的大学专科毕业生的身份站在时代的阵前，接受着您的挑选，并时刻准备着将自己的所学奉献给您我共同的事业。

我不敢自诩自己是个人才，但我相信我的拼搏精神和进取精神。在大学三年的求学征途中，我学习认真、刻苦钻研取得良好成绩。通过母校的培养和自身的努力，我不仅具备了中文专业所要求的听、说、读、写等基本能力，而且具备了师范专业所要求的基本素质，懂得运用心理学、教育学的基本原理开展班主任教学活动；在学好专业知识的同时，我还充分地利用课余时间学了微机课程，并且还相应取得了计算机应用基础 NIT 模块（word、excel、powerpoint）证书。同时，社会激烈的竞争使我深知全面发展的重要性，本着向复合型人才发展的原则，我广泛阅读了各种有益书籍，知识结构日趋完善。

同时，丰富多彩的社会生活和井然有序而又竞争激烈的学习气氛，使我各方面得到不同程度的锻炼和考验。大量的社会实践使我的能力得到了很高的提高，也增强了吃苦耐劳的品质，培养了我的良好的心理素质和高度的责任感，树立了我忠职守纪的工作观念。“一份耕耘一份收获”一直是我执着的观念；“努力”是我不变的准则。

或许，我不是你的最佳人选，但是，我会不断的找出自己的差距，并自我完善。如果您能给我一次机会，我将更加严格要求自己，以全新的面貌迎接灿烂的明天。下页附履历敬请斟酌，恳请接纳，回函是盼，我恭候您的佳音。

此致

敬礼！

自荐人：张芳

×年×月×日

同学们可以去应届毕业生网求职信频道找更多的求职信进行参考，这个频道的求职信是按照专业来写的，找到自己专业的求职信将更加有助于自己求职信的写作。

应届毕业生求职信频道网址是：<http://qiuzhixin.vjbyz.com/>

## 2.4.2 简历

### (1) 简历的格式

#### 1) 时序型

有许多职业指导和招聘专家认定时序型格式是简历格式的当然选择，因为这种格式能够演示出持续和向上的职业成长全过程。它是通过强调工作经历实现这一点的。时序型格式以渐进的顺序罗列你曾就职的职位，从最近的职位开始，然后再回溯。区分时序型格式与其他类型格式的一个特点是罗列出的每一项职位下，你要说明你的责任、该职位所需要的技能以及最关键的、突出的成就。关注的焦点在于时间、工作持续期、成长与进步以及成就。

#### 2) 功能型

功能型格式在简历的一开始就强调技能、能力、自信、资质以及成就，但是并不把这些内容与某个特定雇主联系在一起。职务、在职时间和工作经历不作为重点以便突出强化你个人的资质。这种类型的格式关注焦点完全在于你所做的事情，而不在于这些事情是在什么时候和什么地方做的。

功能型格式的问题在于一些招聘人员不喜欢它。人们似乎默认这种类型的格式是为那些存在问题的求职者所用的：频繁跳槽者、大龄工人、改变职业者、有就业记录空白或者存在学术性技能缺陷的人以及经验不足者。一些招聘人员认为，如果你没有以时序方式列出你的工作经历，那么其中必有原因而且这种原因值得深究。

### 3) 综合型

综合型格式提供了最佳选择：首先扼要地介绍你的市场价值(功能型格式)，随即列出你的工作经历(时序型格式)。这种强有力的表达方式首先迎合了招聘的准则和要求--推销你的资产、重要的资信和资质，并且通过专门凸现能够满足潜在行业和雇主需要的工作经历来加以支持。而随后的工作经历部分则提供了曾就职的每项职位的准确信息，它直接支持了功能部分的内容。

这种综合型格式很受招聘机构的欢迎。事实上，它既强化了时序型格式的功能同时又避免了使用功能型格式而招致的怀疑。当功能部分信息充实，有阅读者感兴趣的材料而且工作经历部分的内容又能够强有力地作为佐证加以支持时，尤为如此。

### 4) 履历型

履历型格式的使用者绝大多数是专业技术人员或者是那些应聘的职位仅仅需要罗列出能够表现求职者价值的资信。例如医生就是使用履历型格式的典型职业。在履历型格式中无需其他，只要罗列出你的资信情况，如就读的医学院、住院实习情况、实习期、专业组织成员资格、就职的医院、公开演讲场合以及发表的著作。换句话说，资信说明一切。

### 5) 图谱型

图谱型格式是一种与传统格式截然不同的简历格式。传统的简历写作只需要运用你的左脑，你的思路限定于理性、分析、逻辑以及传统的方式。而使用图谱型格式你还需要开动你的右脑(大脑的这一半富于创意、想像力和激情)，简历也就更加充满活力。

## (2) 简历的内容

也许你的全部经历和能力足够写一本书，也许你的简历初稿有 2 页之多，但是你要做的就是对自己的简历进行提炼再提炼，把两 2 页变成 1.5 页，再压缩到 1 页。应届毕业生的简历与社会招聘人才的简历有所不同，应届毕业生的简历更应着重于在校表现的描写。主要包括：

### 1) 个人信息

个人信息的主要作用是为了让 HR 简单、清楚地知道这份简历是属于谁的；并且可以让 HR 对你的情况有一个大概的了解。当 HR 对你感兴趣时，还可以很方便地从简历中得到你的联系方式。

所以个人信息模块的写作应该简单、直观、清晰并且没有冗余信息。如：

基本信息						
姓名：		性别：		出生年月：		
籍贯：		民族：		婚姻状况：		
健康状况		身高		政治面貌：		
		体重				
手机：		身份证：				

QQ:		地址:		
-----	--	-----	--	--

## 2) 求职意向

求职意向的书写要尽可能具体，并且必须针对你要应聘的公司的职位。你可以浏览该公司的官方网站，或者登陆应届毕业生网，查看该公司所招聘的职位信息，用最专业，最适合该公司的职位名称来表达自己的求职意向。填写求职意向需要注意：

- 1) 书写求职意向应当尽可能明确和集中，并与自己的专长、兴趣等相一致。如：计算机软件开发工程师、网络系统工程师；销售工程师或市场调研员；行政主管或办公室文员等等。
- 2) 填写求职意向切忌空泛（如：本人希望从事富有挑战性并能够发挥自己潜能和专长的工作，以实现自己的人生价值）和太多太杂。
- 3) 对自己意向中求职目标，应事先多向几个有工作经验的人（最好是行家、就业指导老师或 HR 经理）咨询一下，并反思如何使求职意向和所学的专长结合起来。
- 4) 整个简历的内容重点与经历素材的取舍，应以求职意向为中心展开书写。与求职意向无关的素材（知识技能、兴趣爱好、培训内容等）尽量省略。

## 3) 教育背景

应届毕业生求职者应该将教育背景模块放在最醒目的地方。并且应该注明自己的专业和方向。如果有研究课题，也可以放到教育背景模块中，此外，你还可以利用你的学习成绩，让 HR 了解到你有多么优秀。

需要注意的是：当你利用 GPA 来说明你的优秀时，请尽量使用相对数字，如专业排名前 5%，相对的数字永远比绝对数字更有说服力。

## 4) 工作经历

应届毕业生简历中的“工作经历”主要指：工作经历、社会活动、实习经历和兼职经历。这些都能够体现出一个学生在社会中所获得的经验、能力。HR 经理们往往会建议同学们应该先了解自己所要应聘的公司和职位需要的能力，再挑选自己能体现这方面能力的工作经历进行展示。

在“工作经历”中，你应该写明你什么时候在哪间公司的什么部门担任了什么职位，这个职位的主要工作内容和职责是什么，工作的成果如何，你在工作中学习到了什么技能，得到了什么样的能力。如：

公司名称		部门名称		时间	
对公司的简单描述					
职位					
主要工作和职责					
工作的结果和成就					
你从中学到了什么技能、得到了哪些素质					

## 5) 奖励情况

“奖励情况”模块应强调的是你获得的奖励的级别，一个校级比赛的一等奖的含金量是不如一个省级比赛三等奖的。因此，仅仅说出奖励的名目没有任何的意义。必须描述清楚这个奖励的实质，级别，最好能用相对的数字来说明得到该奖励的难度，让 HR 明白，这是一个多么优秀的人才才能获得的奖励。

同时还应该注意的是，不要写上与你想要申请的工作岗位没有关系的奖励。当你应聘 C 程序员的时候，你的营销大赛第一名的奖励不能为你的简历有任何加分作用。

## 6) 英语、IT 技能或专业认证

虽然所有的技能都是你的优秀程度的证明，但如果与你应聘的职位无关，那这些技能也没有任何用处。因此，如果你的技能多而杂，请注意相关性原则，即对你应聘的职位最有用和与之最相关的技能“一个都不能少”，而无关的能力，请毫不留情地删除。

注意，请写上你获得的含金量最高的证书。

## 7) 兴趣爱好特长等

HR 可以通过这些兴趣爱好来了解到你的性格特征或某些素质、能力，也可以看出你的世界观、人生观、价值观，并通过这些来判断你是否与公司的企业文化和岗位特征吻合。因此，请慎重对待“兴趣爱好特长”模块，即使你的爱好是玩游戏，也会有游戏公司喜欢你。

上述的每一项都是一份应届毕业生简历中应该存在的项目，并且 HR 可能会在面试的过程中，针对简历上的某些点对你进行更深一步的了解，因此，请充分了解自己的简历。

### (3) 简历的制作技巧

#### 1) 关键词说话

HR 平均浏览一份简历的时间不超过 30 秒，在这么短的时间内，HR 主要是通过查看简历中是否有相关的关键词来进行判断。关键词的作用尤其在网申简历中更为明显。如果你是应聘互联网行业相关度的职位，HR 可能会对简历中的“网站”、“流量”、“XXXX.com”（网址域名）等关键词比较敏感；如果你应聘财务类职位，HR 可能会对简历中的“会计”、“财务管理”、“财务软件”等关键词比较敏感……所以在写简历前，你应该针对应聘的职位、公司甚至行业，想一想需要在简历中加上哪些关键词，这些关键词可以分别对应到你简历的哪部分内容，以什么样的描述方式来呈现。

从内容来看，简历中的关键词可分为两个方面：相关的技能及素质能力；相关的教育培训及实习、工作经验。

从普遍性和特殊性的角度来看，简历中的关键词也可分为两个方面：一般性关键词：这类关键词表示的技能或者素质通常为大多数工作都需要的，例如团队合作能力、策划能力、计算机能力（例如 word、excel 等软件的使用）、英语能力（CET 4、CET 6）、沟通能力等；职位相关性关键词：不同职位对于应聘者的相关技能素质要求会有差异，一般与职位的工作内容和工作性质相关。

如何去获取、正确判断简历中该用什么关键词呢？企业招聘信息中对于职位的职责描述及应聘要求就是最好的分析关键词来源，学会解读招聘信息中出现的字面信息及隐藏在字面信息背后的关键词，然后结合自己的经历，在简历中对应的部分呈现这些关键词。

#### 2) 行为词说话

在描述过去经历的时候，无论是实习兼职经历还是社会实践经历，都需要把自己做的事情用清楚详细的、表示动作的词语（即行为词）叙述出来，形式上一般建议采用行为词开头的短句群。同样一段实习经历，是否掌握行为词的描述方法，其经历描述的效果也大相径庭。

举例：某同学的一段校园销售代理的实习经历如下：

#### 【修改前】

实习经历-----

2008.7-2008.8 深圳××有限公司 业务销售代表 西安

负责其电子产品 mp3 在校内的推广与销售；

一个月间帮助公司实现销售额达 5000 元，个人获净利润 1000 元。

#### 【点评】

在这段校园销售代表经历的描述中，虽然采用了“负责”、“推广”及“销售”的关键词，但是这样的关键词还是比较笼统，不够具体，并不能体现其实际所作的工作。是否有做过相关的校园用户调研及分析？制定了什么样的销售策略？采用了什么样的方式推广？是

否有售后服务内容？这些都是 HR 想要了解，但是简历中又没有回答的问题，应该从回答这些问题的角度来完善工作内容，增加相应的行为词描述。

此外，在业绩描述中，“帮助”一词是个败笔，一是没有体现出自己所作的工作内容，二是夸大了自己的作用。

### 【修改后】

实习经历-----

2008.7-2008.8 深圳××有限公司 业务销售代表 西安

负责其电子产品 MP3 在校园内的市场推广与销售工作；

调研学生用户需求，分析学生用户电子类产品消费行为习惯；

拜访 3 个不同学生住宿区的 300 多间学生寝室近 2000 名学生用户，上门宣传、推销 MP3 产品；

一个月内完成 MP3 销售额达 5000 多元，个人获净利润 1000 多元。

### 【点评】

修改后的经历描述中所增加的行为词“调研”、“分析”、“拜访”、“宣传”、“推销”就更加全面地反映了其实际的销售工作内容，比修改之前的就更加具体、更加专业。

### 3) 数字说话

写简历时一定要善于挖掘自己所有经历中能够用数字说话的部分，因为相对大段的文字描述，简历的数字更能够突显个人亮点，吸引 HR 眼球。如前所述，无论是教育经历、实习经历还是社会实践经历，用数字是最能说明成果、业绩的，最能令人信服。

所以，如果你的经历中有可以用数字来表示的部分，一定要用数字的形式来表达。你可以用百分数的数据来说明你的学术成绩优异，例如“年级前 5%”，也可以用来具体的实数来表示为某个组织或机构（如实习的公司、学校的学生会或者社团）工作所作的贡献，例如“拉到赞助 1200 元”等等。凡是能够用数字体现你的成就、亮点的部分，一定要大胆地使用数字来表达。

### 4) 结果说话

如前所述，如果你的简历中只是泛泛而谈你做过什么，从这些经历中锻炼了什么，那么你的简历顶多就算及格。而要想达到一份优秀简历的水平，你必须在简历中学会用客观的结果说话。这也就是在之前介绍工作实习经历描述中提到的“PAR 法则”中的“R(Results)”，即结果，一般指业绩、成绩等。

我们不仅要在简历中告诉 HR，我们做过什么，而且通过描述我们做得怎么样，来向 HR 证明我们具备相关的素质、能力、经验。一般说来，用结果说话的简历更能得到 HR 的青睐。所以，我们在写简历的时候，要贯彻“结果说话”的思想，尽可能多的通过客观的成绩、业绩、成就来向 HR 传递这样一个信号——我们是能够胜任所应聘的职位。

### 5) 真实性原则

有些同学为了能够让简历看上去富有“含金量”，在简历中编造实习工作经历、社会实践经历、获奖经历或者相关技能等，甚至伪造相关证书，这种造假方式也许能侥幸通过简历筛选，但是在企业组织的后续面试、入职背景调查、相关证书核实等多种手段下，一定会“原形毕露”。

所有公司的 HR 都对造假简历深恶痛绝。简历是否真实反映了应聘者的人品，体现的是基本的诚信。所以，在写简历的时候，我们应本着真实的原则来写简历，这样才可能走到最后，拿到 Offer。

### 6) 独特性原则

做简历前，我们应该思考这样一个问题：我的经历中有哪些是大多数人不可能有的？

之所以要思考这样一个问题，是因为我们都知道，在现在如此激烈的求职环境中，HR 收到的简历可能个个优秀，不是这样的奖励，就是那样丰富的实践经验。虽然我们也可能具备相同的奖励或者实践经验，但是这并不能保证我们的简历就能胜人一筹。

对于 HR 来说，对于简历中比较特殊、与众不同的经历也会特别关注，因为这些特殊的经历比数字或者其他的平淡描述更有打动人的力量。

一般说来，具备以下经历的同学，可以根据应聘职位、公司的性质，在简历中适当地突出强调，从而获得 HR 的关注：

- A. 有跨国公司实习经历；
- B. 北京奥运会志愿者经历；
- C. 市级以上（含）商业竞赛获奖；
- D. 海外交换生经历；
- E. 学生会或社团领导经历；
- F. 创业经历。

以上所罗列的只是一部分相对比较独特的经历，但是实际上每个人都可能有各自独特的经历，这个就有待大家自己挖掘。例如：有的同学在大学担任过校足球队的队长，这样的经历也是可以在简历中特别强调的。

这里特别值得一提的是创业经历。虽然创业的精神值得敬佩，但是几乎所有企业都不喜欢有创业精神的员工。但是，曾经有过创业经历的学生所具备的领导力、解决问题能力，尤其是外企、500 强企业所青睐的。所以，如果你是应聘外企，而且在学校曾经有过创业经历，无论是网上开店也好，还是在学校创办过报纸，都可以适当地将这段创业经历以创业者的身份来描述，从而做到与众不同，突显自己的领导力和决断力；但是，如果你是应聘一些民营中小企业，那么建议从实践经历的角度来描述，把 HR 的焦点转移到相关的实践经验、工作实习经历上，而不是创业的角度，避免给 HR 一种入职后很可能会不稳定的感觉。如果通过简历筛选进入面试，HR 问到关于创业的问题，你都要给出合情合理的回答，让 HR 相信你将来会是一个“安分守己”的好员工。

## 7) 相关性原则

我们已经反复强调了，简历一定要根据应聘的职位来定制，而不能用一份简历打天下。之前提到的无论是“关键词说话”，还是工作实习经历中的描述一定要与职位相关，都是在反复强调这样一个原则：即简历的每一部分内容都需要尽可能与应聘的职位相关。

相关性原则要求我们能够在众多社会实践经历、实习工作经历中挑出与职位最相关的经历，要求我们能够在专业不对口的情况下，突出相关的实践经验、培训经历或者辅修课程等等。如何在简历中贯彻相关性原则？一般包含两个层面的方法：

### a. 根据简历中各大要素与职位的相关性程度进行顺序调整或者取舍；

在简历的各大要素中，个人信息与求职意向一般放在最前面，但其他要素可以根据其突出的程度、与申请的职位的重要性来进行排序。例如：对于申请财务咨询职位的学生来说，如果你熟练掌握各种财务软件或者获得 ACCA、CPA 资格，那么你可以将专业技能要素放在其他要素前面，从而突显出你相对其他应聘者的核心竞争力；如果你有丰富的财务类实习经历，且相对其他简历要素来说，实习经历更为突出，那么你应该将实践或实习经历要素放在其他要素前，从而强调你的优势。

### b. 根据每个简历要素中的内容与职位的相关性程度进行顺序调整或者取舍。

简历中同一要素项目下的不同经历内容，也需要根据与职位相关程度来进行顺序调整或者取舍。例如：如果你应聘市场营销的职位，那么你应当将你的家教经历、兼职英语教师经历从实习经历描述中剔除，更多的强调你的培训课程推广经历、手机销售代表等与职位相关的经历。



这两种方法实际上都是在将与职位最相关的内容调整到简历靠上的位置。按习惯来说，简历靠上的 2/3 部分为 HR 重点浏览的部分，所以，尽可能将自己简历中与职位最相关的信息放在前 2/3 部分显示，无疑将减少 HR 搜索简历关键信息的时间，从而增大简历通过筛选的概率。

#### 8) 简洁性原则

简历重在“简”，并不是越长的简历就能说明经历越丰富、能力越强的。HR 面对的是成百上千的简历，没有时间来看冗长罗嗦的简历。之前提到的四种描述方式及相关性原则，都是在为简历内容达到“简洁”而服务的，应该在简历写作时注意以上原则和描述方式的相互贯通，并注意使用正确、清晰的简历规格及版式，做到简历的“外表”简洁，从而使简历最终达到“内涵丰富”和“外表简洁”的最佳状态，让 HR 对你的优势一目了然。

对于没有写过简历或者对简历制作较为茫然，看完宝典还不知道该写什么的同学，可以访问应届毕业生简历频道：<http://jianli.vjby.com/>，找一找本专业的简历模板回来进行参考。

#### (4) 制作个性化简历的注意事项

- 1) 读简历制作应简明清晰、重点突出、层次分明，反映你的思维特性和做事方法；
- 2) 基本内容要完整；
- 3) 要真实可靠。用人单位是先考察“德”，再考察“才”，所以，即使是某一单科成绩、所担任过的社会工作、兴趣特长等都不能弄虚作假；
- 4) 编写简历时在时间上采用倒叙的方法，按照从现在到过去的顺序列出。因为用人单位最关心的是目前的情况；
- 5) 可以参考但最好不要直接使用网上所提供的简历模板，应尽量让自己的简历更有个性；
- 6) 编写简历时要注意视觉的美观和利于阅；
- 7) 既要扬长避短，又要避免自吹；
- 8) 如招聘岗位对外语有要求的，自己又有实力，最好能准备一份英文简历；
- 9) 一般不超过两页的篇幅，除非你的经历格外丰富，而且最好能电脑打印。

#### (5) 简历范例

本人概况	姓名	xxx	性别	男	出生年月	1980年x月x日
	民族	汉族	政治面貌	党员	健康状况	良好
	毕业院校	xx大学		专业	xxx	
	学历	学士学位		电子邮箱	xxxxx@263.net	
教育背景	2003年-2007年 xx大学 xx专业 本科 成绩：平均分 xxx（分数接近 90 分） 专业 GPA= 200x年 xxx 奖学金, xx 学院 xx 人唯一获奖者					
所获奖励	xx 学院科研成果二等奖, 仅有的两名一年级获奖本科生之一 时间 所参与团队获 xx 大学学生创业大赛第一名 时间 xx 学院科研组织奖, 本年度全院唯一获奖者 时间					

英 语 水 平	<p>通过国家英语四六级考试    GRE:xx(很高)    GMAT: xx(很高)</p> <p>TOPE(ETS 美国教育测试服务中心职业英语考试)成绩:XX(很高) (听说读全优, 写作良)</p>
实 习 经 历	<p>xx 顾问公关公司    职务: xx    地点    时间:xxx—xxx</p> <p>媒体与外事部门的助理, 负责项目策划及实施、媒体跟踪、信息调查以及新闻分析</p> <p>主要客户包括 xxx(列出, 都是世界五百强)等帮助 xxx 在上海成功进行市场投放活动。</p> <p>培养了敏锐的新闻视角; 锻炼和提高了媒体沟通及信息收集分析能力</p> <p>某世界五百强公司    职务: xx    地点    时间: xxx—xxx</p> <p>负责全球大客户部每日销售报表统计与分析, 销售人员绩效评估</p> <p>成功策划、组织并完成办公室“xxx”项目</p> <p>提高了领导力、数据分析以及市场分析判断能力</p>
课 外 活 动	<p>某大学“xx 杯”辩论赛最佳辩手    地点, 时间</p> <p>学术刊物《xxx》主编    地点, 时间</p> <p>国家 xx 学基础人才培养基地刊物, 连续三年全国 xx 个基地班评比第一名</p> <p>xx 大学生文化交流使者    某国, 时间:</p> <p>两千名申请者中的两名入选者之一</p> <p>关于 xx 的主题演讲入选大会优秀论文集</p> <p>北京 xx 俱乐部主席    地点, 时间</p> <p>以学生创业形式获得风险投资</p> <p>针对在京留学生提供文化交流活动与信息服务, 最高会员数 x 人 (这个人数非常有说服力)</p> <p>第 xx 届亚洲经济国际研讨会会议某组组长    地点, 时间</p> <p>通过媒体沟通与网络支持成功实现新闻强度与深度双重效应, 获组织荣誉奖</p> <p>xx 暑期社会实践领队    地点和时间</p> <p>策划, 组织并带队参加“民营企业二次创业”主题实践</p> <p>关于融资、技术及品牌的实践报告获得经济学院优秀实践成果奖</p>

## 2.5 求职服装准备

在求职过程中, 一个人的仪表与着装往往决定着别人对你印象的好坏。仪表与着装会影响别人对你专业能力及任职资格判断。设想一下, 有谁会将一个蓬头垢面的人纳入麾下呢?

中国有句古老的谚语: “人靠衣装马靠鞍”, 还有: “佛要金装, 人要衣装”。如果你希望建立良好的形象, 那就需要全方位地注重自己的仪表。从衣着、发型、妆容到饰物、仪

态甚至指甲都是你要关心的。其中，着装是最为重要的，衣着某种意义上表明了你对工作、对生活的态度。

衣着对外表影响非常大，大多数人对另一个人的认识，可说是从其衣着开始的。特别是对求职者而言，衣着本身就是一种武器，它反映出你个人的气质、性格甚至内心世界。一个对衣着缺乏品味的人，在求职竞争中必然处于下风。

大学生们，求职过程中这些事情你是必须要知道的。大学生应聘时的服装搭配在心理学上，给人的第一印象最深的是首次见面后的 20 秒，而这 20 秒的印象很大程度上是由你的衣着决定的。

## **(1) 男生着装攻略**

### **1) 上要合身，下要适当宽松**

#### **① 西装西裤配套最佳**

职业套装是比较简单而且安全的选择。在套装的选择上，需要注意两点。首先，套装的质量不能很差。如果穿一件线头和褶皱很多的套装去面试，会给人吊儿郎当的感觉，也会让整个人的精神状态大打折扣。因此，只要条件允许，尽量选择做工精细、质地考究的职业套装。套装的剪裁要贴合身体比例，同学们可以选择正规专业的公司度身订制一两套，其实挺多职内人士都穿着订制的套装，只要剪裁得体，价格合理，又何乐而不为呢？

#### **② 衬衫单色是王道**

衬衫单色为佳，应与西服颜色协调，不能是同一色。白色衬衣配各种颜色的西服效果都不错。

#### **③ 裤子要适当宽松**

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太紧身，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。背带裤、牛仔裤、运动裤、短裤不适宜正式场合。

### **2) 领带是亮点**

领带的色调、图案丰富多样，搭配空间非常大，而领带在整体所占的面积说大不大，说小不小，决定了领带可以成为职业装的亮点！在视觉上领带占领着相当重要的分隔线作用，因此领带与衬衫、西装的搭配就显得相当有影响力了！搭配得当就能将品味提升。即使身穿经典的西装衬衫，搭配不同风格的领带就能将整体风格变换。

### **3) 腰下从黑从简**

#### **① 皮带要低调**

颜色以黑色为最好，皮带头避免过大过亮，花纹与图案也简单为宜。

#### **② 皮鞋要稳重**

皮鞋的颜色尽量选择黑色，这与白衬衣、深色西装一样属于最稳重、最保险的色调。要经常擦鞋，保持鞋面的清洁光亮，让人感觉你是个注重形象的人。

特别提醒：面试尽量穿着感觉舒适的皮鞋，有的人平时喜欢穿球鞋或休闲鞋，只买一两双皮鞋备用，要面试了才穿，这样你会非常的不适应，因为鞋子打脚而影响了面试质量，那多不值得。

#### **③ 公文包实用就好**

有的男生出门不爱背包，随身物放在口袋里就 OK 了。在学校里即使背包，也多数是休闲包或者运动类的包，这些都不适用于面试场合。大小适中的黑色电脑包是非常实在又保险的选择。刚毕业的学生不建议使用非常正式的公文包，不但会显得老成，也不符合身份，保留一些学生气没有坏处。

## **(2) 女生着装攻略**

### 1) 有风格而不华丽

女生的着装空间较大，容易流于繁杂华丽，尤其是校园里自由个性的环境，令热爱 SHOPPING 的女生在生活会渐渐形成独有的个人风格，但既然要面对社会这个新的舞台，在还不熟悉公司环境的时候，建议选择大方典雅的职业装去迎接面试。女生不一定要穿着套装，上下装颜色款式剪裁合适就可以了，衬衫尽量选择浅色系，色彩得体的同时还可以穿出自己的风格，突出个人的气质，强调个人的魅力。半截裙使人显得稳重、自信、大方、干练，给人“信得过”的印象。裙子长度应在膝盖左右或以下，太短有失庄重。穿裙装袜子很重要，丝袜以肉色为雅致。拉得不直和不正的丝袜缝，会给人不修边幅的感觉。

整体出现的色彩不要超过 5 种，也不要运用过于耀眼的颜色如荧光色。因为不管是怎样的工作，面试官都希望你能严谨而负责地对待它，一个过于花哨的搭配会给人留下不严肃和天马行空的印象。品牌不需要太华丽，一身名牌并不会为你面试加分，甚至会适得其反。

### 2) 平整干净最重要

除了简约，干净也是面试时要特别注意的，你的着装再得体，也必须保持干净整洁，这是最起码的要求。干净整洁不仅仅是指衣服，头发的整洁也很重要，如果顶着一头乱蓬蓬的头发会让面试官认为你不善于打理自己、不善于管理时间，这样的印象对你的面试无疑是不利的。另外，面试前还要注意一下自己的衣服是否平整，最好是熨烫过的衣服，如果学校里没有条件熨衣服，可以在面试前一夜把衣服挂起来，这样也可以保持衣服的平整。

### 3) 鞋子中跟是首选，舒适为原则

无论是穿裙装还是西裤，鞋子都不应该被忽略。因此，首先要保证你的鞋子是干净的，女生最好穿黑色、棕色或暗红色的带跟皮鞋，高度不要超过 7 厘米，3~5 厘米是最舒适的高度。尽量在面试前多练习穿高跟鞋行走，令姿势更自然大方，否则步履蹒跚的会让人看着很别扭，即使你内心多么自信，也一下子打了折扣，对整体形象非常不利。

### 4) 淡妆为形象加分

女生可以适当地化点淡妆，令你更加神采奕奕。妆容要淡雅、自然。粉底只要薄薄的自然肤色即可，眼线与眼影不要画得太重，唇膏要选用自然淡雅的颜色，口红增加自然美感，用棕色眉笔调整眉形，用睫毛膏让眼睛更加有神，但不能浓妆艳抹，过于妖娆，香气扑鼻，过分夸张，不符合大学生的形象与身份。越淡雅自然、不露痕迹越好。

### 5) 包包要简约大方

包包建议选择颜色稳重柔和的，如黑色、白色、米色或暗蓝色，设计简约，避免珠光宝气，质地以皮革为佳，学生喜欢帆布包，款式多变又休闲百搭，与整体的职业装格格不入，求职者慎用。此外流苏、铆钉等过于潮流的包包不适宜正式场合。

## 第 3 章 求职途径

### 3.1 网络求职

#### (1) 国内知名招聘网站

目前国内网络招聘网站很多,据不完全统计,国内的招聘网站已多达 2000 多家,但其质量确实良莠不齐,状况堪忧。为此,一些业内专业的统计机构也根据多方数据进行了统计分析,得到的网站排名情况如下:

一月排名	排名变化	名称	用户覆盖数	一月变化	用户日均访问页面	一月变化	访问量指数	一月变化	图表	Alexa	访问
1	→	前程无忧	1610	-17%	11	-7%	23912	-10%			
2	→	智联招聘	1450	-7%	11	+1%	17565	-1%			
3	→	应届毕业生求职网	317	-14%	1	-12%	666	-12%			
4	↑1	中华英才网	283	-21%	2	+12%	782	-7%			
5	↑1	职友集	282	+7%	2	+10%	616	+10%			
6	↓2	数字英才网	265	-26%	2	+18%	650	-8%			
7	→	猎聘网	209	+4%	8	-22%	2311	-6%			
8	→	人才	207	+83%	15	-12%	2498	+23%			
9	→	应届生求职网	200	-25%	3	-19%	1260	-19%			
10	→	分智网	170	-25%	4	-38%	2143	-21%			
11	↑2	大街网	150	-27%	7	-9%	1597	-10%			
12	↓1	建筑英才网	144	-17%	15	→	2660	-13%			
13	↓1	英才网联	144	-17%	15	→	2664	-13%			
14	→	中国人才热线	141	-3%	9	-23%	1887	-16%			
15	→	百伯网	115	-15%	20	+3%	3263	-15%			
16	→	我的工作网	101	-31%	3	+9%	405	-11%			
17	→	厦门人才网	94	-18%	16	+11%	1637	-2%			
18	→	百大英才网	85	+12%	11	-6%	1036	+5%			
19	↑1	广东人才网	75	+12%	3	-23%	277	-5%			
20	↓1	一览英才网	69	-13%	2	-12%	303	-21%			

来自 iwebchoice 的统计数据

#### 1) 前程无忧校园频道 (<http://xy.51job.com/>)

“前程无忧”是国内第一个集多种媒介资源优势的专业人力资源服务机构。

它集合了传统媒体、网络媒体及先进的信息技术,加上一支经验丰富的专业顾问队伍,提供包括招聘猎头、培训测评和人事外包在内的全方位专业人力资源服务,现在全国包括香港的 25 个城市设有服务机构。

2004 年 9 月,前程无忧成为首个在美国纳斯达克上市的中国人力资源服务企业,融资 8000 多万美元,标志前程无忧的发展进入一个新的里程。经第三方监测机构 iResearch 等调查,连续多年市场占有率第一。无忧工作网先后多次被 CNNIC、Alexa 和 Euromonitor 评为“中国最具影响力的人才招聘网站”。

#### 2) 智联招聘校园招聘频道 (<http://student.zhaopin.com/>)

成立于 1997 年的智联招聘是国内最早、最专业的的人力资源服务商之一。它的前身是 1994 年创建的猎头公司智联 (Alliance) 公司。独特的历史为今天智联招聘的专业品质奠定了基石,并积累了宝贵的人力资源服务经验和优秀的客户。

智联招聘面向大型公司和快速发展的中小企业，提供一站式专业人力资源服务，包括网络招聘、报纸招聘、校园招聘、猎头服务、招聘外包、企业培训以及人才测评等等，并在中国首创了人力资源高端杂志《首席人才官》，是拥有政府颁发的人才服务许可证和劳务派遣许可证的专业服务机构。

### 3) 应届毕业生网 ([www.yjbys.com](http://www.yjbys.com))

应届毕业生网是广州聘大信息科技有限公司旗下的网站，自 2005 年成立以来，以自身魅力迅速引起业界的瞩目，赢得了广大网友的拥护。作为面向应届毕业生的门户网站，应届毕业生网专注于大学生求职招聘市场，为广大应届毕业生提供最新、最全、最准确的校园全职招聘、实习招聘、兼职招聘、企业宣讲会、招聘会等信息，并提供职业测评、求职指导、简历资源、公务员考试辅导等服务。

应届毕业生网是目前中国互联网最大的应届毕业生网站，为应届毕业生求职和企业招聘提供了一个巨大、方便、快捷的网络平台。

## (2) 如何网络求职（以应届毕业生网为例）

网络求职是广大求职者找工作的一种重要途径。由于科技的发展，现在信息的网络化日益显著，网络已经成为我们工作、生活、招聘、求职必不可少的帮手，所以在网上找工作也已经成为广大求职者的必选途径。

作为目前最流行最有效的求职方式，网络求职的简历投递有两种方式：1、填写对方公司的网申表格。2、发送简历到指定邮箱。相应地，网络求职方式也分为两种：1、网申。2、网投。

### 1) 网申

#### ① 关于网申

网申（网络在线申请）。特指通过公司官方网站的招聘页面，或者第三方的招聘网站开设的专门的页面投递简历的求职方式。“网申”除需填写姓名、籍贯等基本信息外，还设有开放性问题、职业性格测评及一些考察能力的题目，因此“网申”一家公司要好几个小时。尽管如此，许多毕业生还是执着地守在网络上，因为“网申”能节省不少求职成本。

如今，很多大牌公司(比如可口可乐、联合利华、宝洁)都是通过这种方式招聘的。通过繁琐的申报程序，考验求职者的诚意和耐心。

#### ② 网申成功的技巧

##### I 获奖情况的填写

由于 HR 并不了解你所获得的奖项，所以他们也无法依据奖励判断你的能力，所以在填写获奖情况的时候，最好注明什么类什么级别的。给大家举个例，曾经有 HR 问我挑战杯是你们学校举办的比赛吗，是运动会的还是文艺类的？可见如果我们不自己填写清楚的话，很容易抹去这些重要的信息。值得提倡的做法是填写：“第六届挑战杯金牌—实践类—国家级”，这样就会让 HR 很清楚的了解你的信息。

##### II 社会实习以及实践的填写

这一块不要拘于模板的限制，只填上何时何地于何单位实习就认为可以了。这一块其实是 HR 重点审阅的地方，所以需要花功夫填写。比较好的方法是：在填写完必须填写的项目后，最好把自己实习或者实践的所担当的职责或角色也做一个相应的描述，如果字数比较宽松的，还建议写上自己工作的成绩。

##### III 主观题的回答

很多企业会在网申的最后要求申请者回答一些主观问题，如何回答主观问题也是很多同学感到较困难的地方。就这个问题，我首先问了身边网申通过率极高的一些牛人，他们给我的答案是：将自身的经历结合企业的文化和价值观来回答这些问题。如问你如何看待团队成

员之间的矛盾，有些企业的价值观是博爱，包容，那么你在结合自身的经历时，有意识的体现出在解决矛盾时是如何去化解、凝聚的。当然这可能有些投机的嫌疑，到底采不采用，就看自己了，但是这一原则还是很有帮助的。同时，不要写大块大块的文字，学会用数字符号将文字分开，这样会让答案看上去条理清晰。

#### IV 网申的时间

网申的最佳时间是网申时间的前中段，一是这时数据信息不是很多，HR 还有条件仔细的审阅；二是能够保证你的申请完全进入数据库。

#### ③ 常见的网申题目

**A 你最大的优点和缺点是分别是什么？这些优点和缺点对你在企业的业绩会有什么样的影响？**

**答：**从优点来说，我相信我最大的优点是我有一个高度理性的头脑，能够从混乱中整理出头绪来。我最大的缺点是，对那些没有秩序感的人，可能缺乏足够的耐心。我相信我的组织才能可以帮助企业更快地实现目标，而且有时候，我处理复杂问题的能力也能影响我的同事。

**B 是否有教授或者咨询师曾经让你处于尴尬境地，还让你感到不自信？在这种情况下，你是怎样回应的？**

**答：**在我当学生的这几年中，我尽自己所能多学习知识，经常选择一些不熟悉的课程，因此往往会受到教授的质疑。不管什么时候，当我觉得自己对这个科目知之甚少时，我就尝试预见一些问题，为回答问题做些准备。当我被难住时，我尽可能做出科学合理的猜测，承认我不知道的东西，并且从不懂的地方开始学习。(如果可能，你可以举出一个例子……)

**C 当你确信自己是正确的，但是其他人却不赞同你时，你会怎样做？**

**答：**首先，我会确保有足够的信息来支持自己。一旦我确信自己的观点是正确的，我就会密切关注反对者的具体反对理由。我将从他们的角度看待问题，并以此说服他们。由于互相尊重，我相信我们可以最终达成协议。

**D 你的长期职业目标是什么？**

**答：**我认为，我可以在一家优秀企业担任领导职务。到目前为止，我有成功的经验，而且我相信自己已经掌握了足够的技能，可以为企业做出显著的贡献。我的目标是能够负责很多项目，并且管理很多人。

#### ④ 名企校园招聘网申入口

作为应届毕业生求职必上的求职网站，YJBYS 求职网提供大量的名企校园招聘网申入口，你可以你可以通过点击在网站首页顶部导航栏“找工作”进入企业、事业单位、知名企业招聘专区，点击“知名企业”便可得到各知名企业校招信息。当然你也可以点击首页“校园招聘”或者输入 <http://www.yjbys.com/mingqi/> 直接进入名企校招专区。



应届毕业生网 > 找工作 > 知名企业 > >
 地区

搜索

信息类型: [全部](#)
[企业急聘](#)
[事业单位](#)
[知名企业](#)
[高校就业网](#)

行业导航: [全部](#)
 银行/投资公司/证券/基金/保险    建筑/房地产/工程建设    机械/电气设备/自动化/重工/轻工  
 汽车行业(整车及零部件设计)    石油/钢铁/电力/能源/煤矿    化工/生物制药/医疗/农林/畜牧    交通运输/物流/仓储  
 仪器仪表/电器/家电/电子类    移动通信/电信运营    通信设备/网络设备    芯片/电子技术/半导体  
 计算机/硬件    计算机软件    互联网/电子商务    消费品/零售/服装/家具/贸易  
 媒体/广告/旅游/公关/文化/影视    教育/国家机关/高校/研究所/事业


中国校园招聘第一网站
[首页](#)
[找工作](#)
[宣讲会](#)
[招聘会](#)
[求职学堂](#)
[论坛](#)
已登录 | 退出

凌源钢铁集团2014招聘	2014-07-25
顺丰速运2014校园招聘运营管理培训生	2014-07-24
广州银行2014招聘	2014-07-24
霍尼韦尔(中国)2014招聘	2014-07-24
北大方正集团2014招聘	2014-07-24
神州租车控股有限公司2014招聘	2014-07-24
北京迈达斯技术有限公司2014招聘	2014-07-24
浙商银行太仓支行2014招聘	2014-07-24

[免费发布信息](#)

**求职保障中心**

- [置顶企业保障正规](#)
- [精选优质急聘职位](#)
- [认真审查营业执照](#)
- [企业实图100%真实](#)

为求职保驾护航!

点击企业名称便可进入网申页面，例如点击“广州银行 2014 招聘”，可进入一下页面：

【应届毕业生网】
[全职](#)
[兼职](#)
[实习](#)
[名企校招](#)
[事业单位](#)
[招聘会](#)
[宣讲会](#)
[宝典](#)
[BBS](#)
[手机触屏版](#)
已登录 个人会员 退出

[首页](#)
[企业介绍](#)
[校园招聘职位](#)
[校园宣讲日程](#)
[BBS讨论区](#)
[官方网站 >>](#)



[应届毕业生网](#) > [校园招聘](#)

**招聘概况** [查看更多职位 >>](#)

招聘职位: 广州银行2014招聘  
 工作地区: 广东  
 发布时间: 2014-07-24  
 截止时间: 2014-09-22

立即申请

点击立即申请便可按照提示进行网申。



## 2) 网投

### ① 关于网投

网投简历，就是网上填写简历后进行投递。一般都是在大型的招聘网站上进行，近年，越来越多的测评网站也提供网投简历的空间。网投简历的方式有两种：一是直接通过 Email 发送电子邮件简历给 HR；二是通过第三方平台发送电子邮件给 HR。

### ② 网投的最佳时间

选择最佳时间网投简历是一门学问，如果你的简历是最后投出，它的位置就是在 HR 邮箱最上层出现，而又如果 HR 在这个时候恰好打开邮箱，你的简历见天日的机会就可以大大增加了。相信每个人查看邮件时都是按由近到远的顺序来查看的。所以，了解 HR 的工作习惯就十分重要了。HR 一般会在上午 9:30 左右以及下午 2:00 左右打开邮箱，在上午 11:00、下午 3:00 左右通知你面试；每周二、周五看邮箱的几率稍大。提示一下，由于 HR 邮箱的吞吐量较大，一般投递会有 5—10 分钟左右的延时，所以不要把时间抠得太精确哦。HR 可很少会随看邮箱随刷新的。

### ③ 网投的注意事项

#### A 直接“申请职位”，还是另行将自己制作的简历发到其他邮箱呢？

有人会问，到底是在网站上直接点击“申请职位”还是另行将自己的简历发送至招聘广告上公布的邮箱呢？建议您如果在该网站已建立了最新的与该职位相匹配的简历，那么不妨点击“申请职位”通过该网站发送简历，这样做的好处是：HR 能及时收到你的简历，而不会当做垃圾邮件删除，而且对你应聘的职位一目了然。

#### B 要用私人邮箱

一方面，在给用人单位发送简历的时候，要用自己的私人邮箱，切勿用公司的信箱。另一方面，选择稳定性、可靠性高的邮箱，尤其是免费邮箱的选择更要注意，如果不稳定，发送的简历对方没有收到，或者对方回邮的过程信件丢失，那太可惜了。

#### C 标题上注明应聘职位

关于邮件的标题问题，如果对方在招聘的时候(在职位广告中)已经声明了用哪种格式为主题，尽量照着做，因为这是它初步筛选的标准。

一个 HR 经理一天收到的简历可能有几百份甚至几千份。如果标题只写了“应聘”或是“求职”或是“简历”等等，这样可以想像一下您的简历的被关注程度。所以至少要写上应聘的职位这样才便于 HR 经理分门别类的去筛选。而且最好在标题中就写上自己的名字，这样便于 HR 经理再次审核您的简历。

#### D 申请的职位要准确

应聘职位的名称按公司在招聘中给出的写，不要自己随意发挥。不要擅自发挥，就算其工作内容相似，但在职位名称方面一定要按照职位广告上所要求的来。比如招聘“渠道部总经理助理”，不要写成“总经理助理”或是“渠道助理”；招聘“副总裁秘书”不要写成“总裁秘书”“文秘”。

### ④ 网投职位查询系统

同样在“找工作” <http://www.yjbys.com/zhaopin/> 页面，如果你想搜索某个具体的职位相关招聘信息，您可以在输入框输入您想找的职位关键词便可得到相应的职位信息，操作步骤如下图：



例如输入“会计”，搜索结果如下图



如果您想申请全职、兼职、或实习相关的职位，可以点击“企业急聘”进行查找：



如果您想自己投出去的简历在一两天内就有回复，您可以浏览页面内有关企业急聘的职

位信息:



如果您想申请公务员, 教师, 医生, 银行等事业单位的职位, 点击事业单位便会显示相应的信息页面:



点击“高校就业网”, 您便可以搜索到各地区高校的企业招聘情况, 如下图:



通过以上任何一种功能都能搜索到您想要的职位招聘信息, 一旦确认您想要申请的职位的信息后, 便可以点击企业名称进入详情页面, 点击申请按钮即可完成简历提交操作, 如下图:


信息类型: 全部 **企业急聘** 事业单位 知名企业 高校就业网

职位类型: 全部 **全职** 兼职 实习

工作区域: **全部** 北京 天津 上海 重庆 沈阳 长春 哈尔滨 南京 苏州  
 合肥 福州 厦门 南昌 济南 青岛 烟台 郑州 武汉 长沙  
 珠海 佛山 东莞 南宁 海口 成都 昆明

- 人事助理** 太平人寿保险公司北京分公司海淀营销服务部 **顶急证**
- 网站编辑 赢之道(天津)网络科技有限公司 **顶急证**
- 实习生 成都乐美饰家信息技术有限公司 **顶急证图**

应届毕业生网 > 校园招聘 > 太平人寿保险公司北京分公司海淀营销服务部 > 人事助理

 **太平人寿保险公司北京分公司海淀营销服务部**

首页	企业简介	招聘职位	联系方式	公司网站
1 招商加盟	3 安信信托公司	5 太平人寿招聘	7 广州招聘	9 法国都彭皮具
2 网上打字赚钱	4 保险公司排名	6 太平人寿保险	8 生态纺织	10 锌业股份
				11 上海
				12 阿里

### 人事助理

招聘日期:	2014.07.18 - 2014-08-18	工作地点:	北京市海淀区
职位类别:	全职	学历要求:	大专及以上学历
招聘人数:	8人	工资待遇:	面议

**职位描述**  
 主要负责协助经理做好招聘工作,作好客户电话预约和客户管理。  
 您可以获得:  
 底薪加提成;  
 积累专业助理经验;  
 可学习易实现的事业成功模式;  
 感受国际化、前瞻性的工作学习新思维。

epicc.com.cn  
 买车险赢油卡,人保<客户节>,震撼来袭. 官网买车险,人人有"礼",续保优惠更多.



**申请职位**

### (3) 网络求职的注意事项

#### 1) 简历要与大公司沾边

当人事经理搜索人才时，一般会以关键字“知名企业名称+职位名称”，比如消费品行业可能喜欢可口可乐及宝洁的人，人事经理会这样搜索，例如：“可口可乐+销售经理”，系统会搜索到简历中出现以上关键字的求职者，如果你的简历里出现知名企业名称的字样，就可以被搜索到，例如：“我在xx矿泉水公司工作，成功地令竞争对手——可口可乐旗下的天与地矿泉水在当地的市场份额减少……”：“我在可口可乐的广州白云区经销商工作”等。又提高了人事经理浏览简历的机会！

#### 2) 经常刷新简历

当人事经理搜索人才时，符合条件的简历是按刷新的时间顺序排列，而一般只会看前面一两页。很多求职者其实并不知道刷新简历可以获得更多求职机会。因此每次登陆，最好都刷新简历，刷新以后，就能排在前面，更容易被人事经理找到！

#### 3) 不要只应聘最近三天的职位

一般求职者认为刚刚发布的最新的招聘信息肯定是成功率最大的，其实不然。因为很多企业人事经理没有及时的登陆刷新刊登的职位，所以求职者在搜索职位时刚刚刷新的职位会排在前面，这些职位应聘的人多，竞争大，相反，一些职位已经是半个月甚至两个月的，应聘的人少，成功率反而高。

#### 4) 让你的邮件永远在最前面

你要知道每天人事经理看求职者邮箱，他们其实是很懒的，100多页简历邮件他们最多只看前5页！你现在应该知道为什么你的求职简历永远没有回应！

所以发邮件到企业指定的邮箱时，怎样才能让你的邮件永远排在最前面，让人事经理每次打开邮箱都首先看到你的邮件？只要在发邮件前，把电脑系统的日期改为一个将来的日期，如2015年，因为大多邮箱都是默认把邮件按日期排序，所以你的邮件起码要到2015年以后才会被排在后面！

#### 5) 新颖的邮件标题

人事经理每天收到大量的求职电子邮件，求职者一般会按企业要求把邮件题目写成：应聘xx职位，怎样才能吸引人事经理的眼球，让他先打开自己的邮件？

可以在邮件题目上做文章。要吸引他点击，就要突出你最具竞争力的优势，提炼成几个关键词。比如你应聘的岗位是工程师，要求有5年工作经历，而你已有8年的工作经历，那么可以把邮件主题定为“8年资深工程师”。

#### 6) 谨防招聘陷阱

应届毕业生网提醒同学们注意，以下行为均属诈骗招聘：

- A 凡收取“服装费、伙食费、体检费、报名费、办卡费、押金”等各种费用；
- B 告知无需任何条件可直接面试、上岗；
- C 薪资明显高于同职位同工种薪资水平；
- D 特别要警惕卷入任何形式的传销活动；目前传销形多多种多样，如网络赚钱、网络兼职、兼职打字员等相当部分为网络传销或网络诈骗。
- E 通知面试职位明显与实际工作岗位不相同，上岗期间索要烟、酒等礼品；
- F 公司地址含糊不清，面试场所不正规，类似临时租借来的宾馆等地；
- G 非正常工作时间段预约面试或者面试地点在很偏远的地方；
- H 切记任何单位扣留身份证等相关证都是违法的。

同时还要提醒求职避免受骗，注意要做到：

- A 慎与用人单位签协议；
- B 拒交保证金及证件；
- C 提防非法中介机构；
- D 谨防在娱乐场所上当受骗；
- E 发觉被骗及时报案。一旦发觉上当受骗，要及时向招聘单位所在地的人事局人才市场管理办公室、劳动保障监察大队或公安派出所报案，寻求法律保护。

求职中注意保留有关证据，特别提醒不要因受骗而走极端，采取过激行为。

## 3.2 校园宣讲会

### (1) 关于校园宣讲会

校园宣讲会一般是指企事业单位在社会公开场合、校园等场所开设与宣传、拓展及招聘相关的主题讲座，主要向招聘对象传达相关组织、团体或企业的情况、文化价值观、人力资源政策、校园招聘的程序和职位介绍等信息。

每年大型企业面向毕业生的专场宣传活动，主要介绍企业的历史，现状，用人标准等等，会后会有提问环节。举行地点一般为大学的报告厅，举办前会有海报宣传，为了鼓励同学前来，部分企业会给到场的同学发放有关企业的纪念品，同时也是对企业的宣传。

校园宣讲会主要以招聘大学毕业生为目的，近年来随着社会的发展，部分企业开始召开实习生宣讲会。一般目的被理解为宣传企业文化答疑解惑，不以收简历为主要目的。每个学校的宣讲企业也会有差别，一般受人尊敬的企业只安排名校宣讲会。

### (2) 参加宣讲会的准备

- 1) 准备简历：针对自己比较感兴趣的几个类别的工作，准备不同版本的简历。至于照片，留 2-3 份附带彩照的简历就可以，其他只要再个 5-6 份贴好照片黑白打印就好。
- 2) 关于着装：不建议大家都很严谨地穿着西装打好领带去，但是如果穿西装打领带，一定要保证自己的衬衫领口的平正和干净。女生的话，穿着整洁大方即可，也可以稍微化点淡妆，这样可以表现精神状态很好。
- 3) 有些热门公司宣讲会现场肯定是人头攒动的，也请大家注意尽量不要凑热闹都同一时间集中在那里。不然自己也问不清楚什么有用信息，也把别人咨询或者交谈的机会给破坏了。
- 4) 带支黑色水笔或圆珠笔在身上，有的公司会要求你现场填表或者留些信息什么的，就算只带笔也会让你心里塌实很多。

### (3) 参加宣讲会的注意事项

- 1) 对于事先申明现场接收简历的宣讲会建议参加；对于事先申明不接收简历的宣讲会，毕业生如果没有充裕时间，完全可以不参加。
- 2) 参加宣讲会之前就要对自己有所定位，要去参加适合自己的宣讲会，不要赶场似的参加所有企业的宣讲会，更不要抱着凑热闹的心态，因为盲目的行为只能让你耗时耗力，难有收获。
- 3) 去之前可以准备一些材料，例如自己的简历等，同时要多方了解一下企业的情况。

### (4) 宣讲会查询系统

为了方便应届毕业生获取更多本地大学的校园宣讲会信息，应届毕业生网特地推出了全国 YJBYS 校园宣讲会信息查询系统，该系统集合了全国各地高校近期内将要举办的宣讲会的相关信息，包括时间、高校、地点、举办公司以及宣讲会详情等。大家可以通过下面方式查

询应届毕业生网提供的校园宣讲会信息：

YJBYS 宣讲会查询系统,就是 YJBYS 求职网提供的查询全国校园宣讲会信息的实用工具,使用这个系统,同学们可以轻松地查询到某段时间内全国有哪些名企会在哪些高校举办校园宣讲会。查询系统使用方法如下:

1) 进入应届毕业生网 ([www.yjbys.com](http://www.yjbys.com)) 首页,在网站首页顶部导航栏点击“宣讲会”,即可进入“YJBYS 宣讲会查询系统”,你也可以输入 <http://xjh.yjbys.com/>直接进入该系统。



①在宣讲会查询系统页面,你可以点击搜索框中的“输入高校或企业名称”选择你想查找的学校或企业,你将会得到该校或该企业在全国各地已发布且未过期的宣讲会信息,例如搜索 PPTV 公司名称,你就可以得到该公司所有已发布的信息。

收藏	举办日期	详细时间	参与公司	参与学校	详细地点
★	2014-10-11 (周六)	18:30	PPTV	华中科技大学	8号楼学术交流中心3楼报告厅
★	2014-10-12 (周日)	18:30	PPTV	清华大学	软件学院东主楼10-500
★	2014-10-17 (周五)	18:30	PPTV	成都电子科技大学	清水河校区学生活动中心114
★	2014-10-22 (周三)	18:30	PPTV	中国科学技术大学	生物楼一楼综合学术报告厅(西区)
★	2014-10-23 (周四)	18:30	PPTV	武汉大学	学生就业服务中心第二报告厅
★	2014-10-29 (周三)	18:30	PPTV	南京邮电大学	仙林校区-教3-402

②如果你希望了解某个城市发布的宣讲会信息,你可以在界面的左边导航栏中选择切换地区,选择其中任何一个城市,你将会查到该城市所有已发布但是还未过期的宣讲会信息,例如选择北京,你将会得到北京地区企业发布的信息。

收藏	举办日期	详细时间	参与公司	参与学校	详细地点
★	2014-10-12 (周日)	18:30	PPTV	清华大学	软件学院东主楼10-500
★	2014-10-17 (周五)	15:00	共享集团	中国地质大学	19楼215
★	2014-10-20 (周一)	14:00	中建西勘院	中国地质大学(北京)	综合楼201
★	2014-10-22 (周三)	10:00	方正国际	中国地质大学(北京)	阶梯二
★	2014-10-22 (周三)	16:30	中国石油新	中国地质大学(北京)	综合楼601
★	2014-10-24 (周五)	14:00	驰宏锌锗	中国地质大学(北京)	综合楼704
★	2014-10-27 (周一)	14:00	铁建港航局	中国地质大学(北京)	19楼223
★	2014-10-28 (周二)	19:00	周大福	中国地质大学(北京)	综合楼701

③选定名企,进入名企宣讲会页面后,点击宣讲会日程列表中的学校名称或右侧的“查看详情”

宣讲会日程						更多>>
日期	城市	学院名称	地点	详情		
2014 10-29	星期三 18:30	南京	南京邮电大学	仙林校区-教3-402	查看详情>>	

即可进入公司的宣讲会详情内容页面，你可以从该页面获取到该场宣讲会的所有必要信息。如点击南京邮电大学或右边的查看详情，可以看到下图的页面：

应届毕业生网 > 宣讲会

### 宣讲会详情

查看全部宣讲会 >>

日期：2014-10-29(星期三)  
 时间：18:30  
 学校：南京邮电大学  
 地点：仙林校区-教3-402

宣讲会详情

公司简介

④如果您想收藏感兴趣的企业宣讲会，方便您浏览查看信息，您可以点击信息项目前面的☆，选好之后点击“收藏”就可以了。例如您想收藏“pptv”的宣讲会信息，您可以按以下步骤操作，如下图：

全国	切换地区	收藏	举办日期	详细时间	参与公司	参与学校	详细地点
● 我收藏的信息		★	2014-10-11 (周六)	18:30	PPTV	华中科技大学	8号楼学术交流中心3楼报告厅
● 全部信息		★	2014-10-12 (周日)	18:30	PPTV	清华大学	软件学院东主楼10-500
● 北京		★	2014-10-17 (周五)	18:30	PPTV	成都电子科技大学	清水河校区学生活动中心114
● 上海		★	2014-10-22 (周三)	18:30	PPTV	中国科学技术大学	生物楼一楼综合学术报告厅(西区)
● 广州		★	2014-10-23 (周四)	18:30	PPTV	武汉大学	学生就业服务中心第二报告厅
● 深圳		★	2014-10-29 (周三)	18:30	PPTV	南京邮电大学	仙林校区-教3-402
● 南京							

点击“我收藏的信息”便可以查看已经收藏的宣讲会信息，如下图：

全国	切换地区	收藏	举办日期	详细时间	参与公司	参与学校	详细地点
● 我收藏的信息		★	2014-10-11 (周六)	18:30	PPTV	华中科技大学	8号楼学术交流中心3楼报告厅
● 全部信息		★	2014-10-12 (周日)	18:30	PPTV	清华大学	软件学院东主楼10-500
● 武汉		★	2014-10-17 (周五)	18:30	PPTV	成都电子科技大学	清水河校区学生活动中心114
● 北京							
● 上海							
● 广州							



## 3.3 校园招聘

### (1) 关于校园招聘

校园招聘会是目前各高校为提高本校应届毕业生就业率而举办的招聘会，通常分为综合招聘会及专场招聘会，校园综合招聘会是集合了各种行业的大中小企业的招聘会，而校园专场招聘会则是针对某个行业或某些专业的招聘会。



高校作为一个巨大的人才储备库，可谓“人才济济，藏龙卧虎”。学生们经过几年的专业学习，具备了系统的专业理论功底，尽管还缺乏丰富的工作经验，但其仍然具有很多就业优势，比如，富有热情；学习能力强；善于接受新事物；头脑中的条条框框少；对未来抱有憧憬；而且都是年轻人，没有家庭拖累；可以全身心地投入到工作中；更为重要的是，他们是“白纸”一样的“职场新鲜人”，可塑性极强，更容易接受公司的管理理念和文化。正是毕业生身上的这些特质，吸引了众多企业的眼球，校园招聘成为企业重要的招聘渠道之一，相对于社会招聘来说，它具有时间集中、范围广大、对象局限、兼顾品牌等鲜明特点。

### (2) 参与校园招聘会的目的

#### 1) 明确目标，有的放矢，有效利用会期时间

首先做目标准备：即将走上社会的毕业生，事先要确定自己的职业方向，即自己分析自己，喜欢干什么，能干什么，具备的工作能力有多少，有哪些特长，确定最适合自己的职位；再做资料准备：为自己设计一份求职简历，让人 30 秒钟就能读懂，印象深刻、条理清晰较合适。

比较有效的求职简历是：将自己的自然状况、学历情况、培训(工作)经历、考取的职业证书、专业特长、获得的奖励、求职意向、联系方式浓缩到一页 A4 幅面纸上。要求实事求是、语言精练、主题明确。有些毕业生花费心思设计的彩页、多幅、装订精美、成本较高的求职简历，并不适合在招聘会上使用，可在面试时使用；其后做好心理准备：树立坚定自信心，勇敢走向社会，并准备遭遇挫折。这次招聘会可能有好结果，也可能一事无成，但不怕失败。

#### 2) 掌握职位信息动态，推销自己，赢得面试

人才市场有效的招聘时间一般在上午，所以入场时间应早一点，可以有充分的时间收集信息，了解职位行情。在招聘会中，要有观、听、问、递、记的过程。

**观：**走马观花先浏览一遍，然后按照自己的求职意向，锁定几个目标，并确定主次；

**听：**在锁定目标的展位前，作为旁观者，听用人单位的介绍，听前来应聘者对用人单位的询问，品味用人单位的口碑；

**问：**选择你最感兴趣的单位，最先和他们谈，要主动提问题。咨询用人单位的所有制性质，用工形式、企业发展情况、应聘岗位的人员结构、应聘岗位任务责任、培训情况以及其它相关信息。至于薪水、福利等问题，面试以后，要到公司对你有明确定位时方可提出；

**递：**决定应聘时，双手递交自己的求职简历，表示诚意应聘这个岗位；

**记：**记录自己投递简历的公司名称、应聘岗位、地址、联系方式、联系人，怎么得到面试通知(时间、地点)等。避免事后遗忘，连自己投递了几份简历、投给了谁都回忆不上来。

参加招聘会要携带多份设计好的求职简历，多份身份证、毕业证、学位证、获奖证书的复印件，以备用人单位现场考核；应备笔、记事本等；穿着打扮：得体干练、素雅大方；言谈举止：保持良好的精神状态，文明礼貌、谈吐自然；维权防骗：不要向用人单位抵押各种证件、交纳任何费用等。禁忌：家长陪同，胸无主见，错过良机。

招聘会后，要及时电话询问投递简历的用人单位，了解自己求职结果。如果没有面试机会，也不要气馁。总结经验，收集就业信息，等待机会，以利再战。

### (3) 参与校园招聘会的注意事项

1) 要明确自身条件，不要眼高手低，更不能自卑。事先打印出简历，把自己的工作经历及求职意向清楚表达。寻找对工作经验要求相对较低或无明确经验要求的职位，因为经验是大学生的空白或弱势，高职位高要求的岗位，毕业生回避是明知之举。

2) 保证良好的精神面貌。应该朝气蓬勃、充满自信，要相信自己所掌握的技能一定能胜任要从事的工作。但是也要根据自己的实际出发，找一份自己合适，可以胜任的工作。

3) 不要一到招聘会现场就开始奔波于各个招聘展台前，留下一堆求职材料，然后转身就走。最好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。

4) 现场招聘会面试中不要过分强调报酬，现场招聘会面试是用人单位和应聘者的初次接触，互相还在试探阶段，主动询问报酬的具体数额这种做法是错误的。其实，对于某一职位的市场价格，大家心里都有数，只要充分发挥，表现自身优势，你得到的报酬就很有可能超出平均值。

5) 面试中要表现出对该应聘单位和业务的了解和热爱，生活中常说到“热爱是最好的老师，也是最好的自荐函”。在面试中，你对业务的热爱和精通会感染面试官，会让他做出有利于你的选择。

### (4) 校园招聘会信息查询系统

为了方便应届毕业生获取更多本地大学的校园宣讲会信息，应届毕业生网也推出了全国YJBYS校园招聘会查询系统，该系统集合了全国各地近期内将要举办的招聘会的相关信息，包括日期、城市、地点、以及招聘会详情等。大家可以通过下面方式查询应届毕业生网提供的校园招聘会信息：

第一步：进入应届毕业生网([www.yjbys.com](http://www.yjbys.com))首页，在网站首页顶部导航栏点击“招聘会”，即可进入“YJBYS招聘会查询系统”，你也可以输入<http://zph.yjbys.com>直接进入该系统；

第二步：进入招聘会查询系统页面后，你可以在输入框中输入你想要查找的关键词，来获取近期内符合条件的招聘会信息。只选择地区，将会查到该城市所有已发布但是还未过期的招聘会信息，例如输入“大连”地区名称，搜索结果如下：

应届毕业生网 > 招聘会 >

大连

搜索

免费发布信息

全国	切换地区	收藏	举办日期	名称	地区	举办场馆
● 我收藏的信息		★	2014-07-26	大连市2014年大学生专场招聘会	大连	大连市西岗区高尔基路18-1号
● 全部信息		★	2014-07-26	2014年大连市技术工种专场招聘会	大连	大连开发区人力资源市场
● 北京		★	2014-07-26	7月26日技术工种专场招聘会	大连	大连金州新区人才广场
● 上海		★	2014-07-28	大连市2014年开发区综合类人才招聘会	大连	大连开发区人力资源市场
● 广州		★	2014-07-28	2014年大连市职联人力资源广场综合招聘会	大连	大连市开发区辽河西路99号（不夜城大酒店院内）
● 深圳		★	2014-07-28	大连市2014年综合类日常招聘会	大连	大连市西岗区高尔基路18-1号
● 南京		★	2014-07-29	大连市2014年综合类日常招聘会	大连	大连市西岗区高尔基路18-1号
● 武汉		★	2014-07-29	2014年大连市开发区综合类大型招聘会	大连	大连开发区人力资源市场
● 天津		★	2014-07-30	2014年大连市开发区综合类大型人才招聘会	大连	大连开发区人力资源市场
● 重庆						

只选择关键词，则会查到符合该关键词在全国各地符合条件的已发布且未过期的招聘会信息；例如输入“房地产”，你将会得到所以关于房地产的招聘会：

全国	切换地区	收藏	举办日期	名称	地区	举办场馆
● 我收藏的信息		★	2014-07-26	华中人才房地产、建筑、建材、装饰及相关行业人才招聘会	武汉	武汉国际会展中心
● 全部信息		★	2014-07-26	文职达人营销精英、行政管理、房地产行业招聘会	武汉	起点人力资源市场
● 北京		★	2014-07-26	2014年房地产、建筑、园林、监理、装饰、物业行业中高级人才交流会	南宁	广西人才大厦
● 上海		★	2014-07-27	建筑、园林、房地产、装修、物业人才专场招聘会	杭州	萧山人力资源市场
● 广州		★	2014-07-30	广州南方人才市场建筑建材、房地产、家具家居、设计装潢、物业管理专场招聘会	广州	南方人才精英大厦
● 深圳		★	2014-08-02	房地产、建筑、建材、装饰及相关行业人才招聘会	武汉	武汉国际会展中心
● 南京		★	2014-08-03	上海体育馆房地产建筑装潢物业人才招聘会	上海	上海体育馆
● 武汉		★	2014-08-06	8月6日建筑、监理、园林、装饰、房地产、物业人才专场招聘会	杭州	杭州人才市场
● 天津		★	2014-08-07	2014年8月7日雍和宫房地产/物业/建筑/监理/制造业专场招聘会	北京	北京雍和宫桥人才
● 重庆		★	2014-08-08	建筑、房地产、物业管理类人才专场招聘会	合肥	合肥人才大厦
● 杭州						

第三步：如果你希望找到某一天同时举行的招聘会信息，你可以在举办日期那里选择举办日期，例如选择 2014/7/26，你将可以得到 26 号当天举行的所有招聘会信息，结果如下：

收藏	举办日期	名称	地区	举办场馆
★	20	合招聘会	郑州	CBD国际会展中心
★	20		北京	北京场雍和宫桥人才市场
★	20	造工程技术招聘会	北京	北京赵公口人才市场
★	20	大型综合招聘会	上海	漕河泾开发区人才市场
★	20		长春	长春人才市场
★	2014-07-26	常州市人力资源市场2014年招聘会	常州	常州市人力资源市场
★	2014-07-26	郴州2014年毕业季专场招聘会	郴州	郴州市普通人才市场
★	2014-07-26	2014年成都诚信人才市场大型人才招聘会	成都	成都诚信人才市场
★	2014-07-26	天津大港新客运站周六现场招聘会	天津	大港新客运站
★	2014-07-26	慈溪人才市场2014年招聘会	慈溪	慈溪市人才市场

第四步：点击相应的标题，进入招聘会详情页面，即可获取到该场招聘会相关的所有详细信息：

应届毕业生网 > 招聘会 >

## 7月26日CBD国展最大型综合招聘会

免费发布招聘会

举办日期：	2014-07-26(星期六)
具体时间：	上午8:30-14:00
地区城市：	郑州
举办场馆：	CBD国际会展中心
举办地点：	郑州市郑东新区商务内环路中央公园1号

举办方会临时改变时间、地点、甚至取消，【应届毕业生网】提醒大家，招聘会开始前，可与举办方联系确认。

第五步：如果您想避免再次搜索自己感兴趣的招聘信息带来的麻烦，您可以在点击招聘会举办日期前面的☆，然后在点击“收藏”便可把您感兴趣的信息收藏到“我收藏的信息”里面：

收藏	举办日期	名称	地区	举办场馆
★	2014-07-27	上海浦东新区人才市场机械模具行业专场招聘会	上海	上海市浦东新区人才交流中心
★	2014-07-27	上海1天工作网周日大型免费招聘会	上海	华鼎大厦
★	2014-07-28	上海1天工作网周一大型免费招聘会	上海	华鼎大厦
★	2014-07-29	上海1天工作网周二大型免费招聘会	上海	华鼎大厦
★	2014-07-29	上海建筑建材房产施工装潢设计物业人才专场招聘会	上海	上海人才大厦
★	2014-07-30	上海浦东新区人才市场周三营销类人才专场招聘会	上海	上海市浦东新区人才交流中心
★	2014-07-30	上海1天工作网周三大型免费招聘会	上海	华鼎大厦

下次登录便可点击“我收藏的信息”查看：

收藏	切换地区	收藏	举办日期	名称	地区	举办场馆
● 我收藏的信息		★	2014-07-26	2014年大连市技术工种专场招聘会	大连	大连开发区人力资源市场
● 全部信息		★	2014-07-26	2014年丹阳人才市场招聘会	丹阳	丹阳人才市场
● 北京		★	2014-07-26	2014年7月26日佛山博天人才市场招聘会	佛山	佛山博天招聘大厅
● 上海		★	2014-07-26	福建外贸中心酒店2014年综合大型招聘会	福州	福建外贸中心酒店
● 广州		★	2014-07-26	三星电子等世界级名企独家招聘会	深圳	福临商业大厦
● 深圳		★	2014-07-26	周六大型综合公益海西招聘会	福州	福州人民会堂
● 南京		★	2014-07-26	2014年抚顺市综合类大型人才招聘会	抚顺	抚顺人才市场
● 武汉						

## 第4章 笔试

### 4.1 关于笔试

笔试是一种与面试对应的测试，是考核应聘者学识水平的重要工具。这种方法可以有效的测量应聘者的基本知识、专业知识、管理知识、综合分析能力和文字表达能力等素质及能力的差异。笔试环节的安排在整个招聘过程中起到了很重要的作用，既筛选人才同时又可提高后续面试的效率，而且通过笔试和面试的组合，可以更为全面深入的了解应聘者的综合表现，更能反映和评估其真实水平。一般情况下，笔试又可分为技术性笔试和非技术性笔试。

为了更有针对性地为应届毕业生介绍应对笔试的方法，我们接下来将按照笔试题的类型来为大家讲解。笔试按照题目类型可以分为技术类笔试题、Numerical Test、Verbal Test、图形推理题、数字推理题、逻辑推理及智力题、阅读理解与表达能力题、数学计算题、案例分析题、写作能力题、符形数谜题和情景模拟题十二种，接下来我们将一一为大家介绍以上所列的十二种题型，同学们可以据此准备应对各大企业的笔试环节。

#### (1) 技术类笔试题

##### 1) 类型简介

对于研发类和技术类职位，一般都会要求应聘者参加技术类笔试。由于这类职位对于应聘者相关专业知识的掌握程度要求比较高，所以其题目的特点是职位实际工作中用到的技术性问题，专业性非常强。

不同企业技术类笔试题目考查的范围和深度可能会根据应聘者的学历不同而有所区别。但一般来说，对于本科生而言，技术类笔试主要考查基本技能和专业基础知识，而不是很难的理论或者非常高深的学问，一般都是专业基础课知识。

##### 2) 应对方法

对于技术性笔试，尤其是你今天晚上刚接到通知，第二天早上就要去参加笔试的情况下，时间已经不允许你再系统地、全面地复习相关的专业知识的时候。那么建议你考前应该结合具体职位看相关资料，了解笔试内容，做到心中有数。其次要了解笔试重点，进行认真复习。每个学科都有一两门概念性的课程，笔试之前多看看这方面的教材。如果以前确实学过，那应该有笔记或者自己的复习提纲。把最主要的、当时书里最强调的看看，把一些名词术语、理论定义以及经典例题再复习一遍，不用看得太细。比如说，职位要求你要会 C++，那笔试之前应该先用用，熟悉基本的知识点。还有应聘编程职位，数据结构、算法等等也应该看看，尤其是数据结构。

另外保持稳定的心态也是非常重要的。要客观冷静地对自己进行正确评估，相信自己的实力，克服自卑心理，增强自信心。

#### (2) Numerical Test

##### 1) 类型简介

Numerical Test，即数字能力测试。Numerical Test 题目一般会给出一张图或表，然后让你根据题目要求，提取有用的信息进行简单或复杂的计算。由于这类题目通常都有时间的限制，根据往届毕业生反馈的信息来看，基本上要达到每分钟解决一道的答题速度，才可能将题目完成，这也就需要应试者拥有眼快、手快、脑快的素质。

虽然 Numerical Test 要求的答题速度较快，但其计算难度较低，仅相当于初中数学水平，如果有充分的时间大部分人都能做到满分，因此此类题目的难度在于时间限制。

Numerical Test 经常出现在银行类、500 强企业中外企的笔试题目中，如 KPMG、花旗银行、渣打银行、德勤、瑞安集团、高露洁等。主要有表格类、柱状图、折线图、扇形图等题型，主要考查的能力有：

- a 数字运算能力、数感；
- b 经济学常识、基本商务知识；
- c 大量数据的分析处理能力。

## 2) 应对方法

### ① 熟悉题型，模拟练习

#### I 熟悉题型

Numerical Test 就是针对题干给出的图或表，提取有用的信息进行计算，主要考查从纷繁复杂的信息中提取有价值信息的能力和运算能力。Numerical Test 类似于行测的资料分析，只不过 Numerical Test 是全英文，而资料分析是中文。除毕马威和恒生银行等少数外企已将该部分翻译成中文进行考查外，大部分外企还是采用全英文的形式。

不论是现场笔试还是在线测试 (online test)，Numerical Test 特别强调时间，这和行测是异曲同工的，时间限制非常紧，容不得仔细推敲。因此，建议同学们做 Numerical Test 和做资料分析一样，从问题入手，对应数字查找答案。Numerical Test 往往会涉及计算。因此，在没有限制计算器的条件下（一般也不会限制），同学们有必要带好计算器、笔和草稿纸。运用计算器可以提高运算速度，从而节省答题时间。

#### II 模拟练习

SHL 官网上有很多在线模拟题，同学们可以在上面练习。练习伊始，同学们可能会备受打击，这是因为你们对题型不熟悉，没掌握足够的答题技巧，慢慢练，持之以恒，感觉就出来了。

### ② 掌握答题逻辑和速度

#### I 科学的答题逻辑

Numerical Test 和资料分析一样，题目看似纷繁复杂，掌握科学的答题技巧，往往事半功倍。作答 Numerical 需要注意以下几点：一是要先看图表及其结构，明白横坐标和纵坐标代表的含义；二是多留意 price、profit、rate 等敏感字眼，这些往往和数字联系，是考查的重点；三是从题干回到图表，即看题找图，从选项入手，直接插入到图表中，果断做出判断。总之，Numerical Test 主要是识图和计算，熟悉命题和答题逻辑。识图方面，要关注同个图表的不同元素以及不同图表间的关系。计算方面，要提高估算能力和口算能力，同时，要熟练运用计算器，加快运算速度。尤其是计算器的运用，请同学们不要小看，对于没有经常使用的同学，在考场用计算器手都会抖，而且总担心会按错键，这些都是对计算器使用不熟造成的。

#### II 提高答题速度

Numerical Test 时间非常紧。如果不限制时间，90%的同学都能有较高的正确率，问题在于，时间非常紧，连给你思考的时间都没有多少，平均每道题一分钟都不到。要在很短的时间内作出正确的判断，没有扎实的英语基础，是很难做到的。对于 Numerical Test，要坚持看数据，从数据快速入手，涉及计算的，视题目情况进行估算，而不需太精确。

总之，参加 SHL 的同学，一定要树立时间观点，尤其是没参加过公务员考试的应届生。有人说，公务员考试题目不难，但这话只说对了一半，题目本身是不难，难的是你没有时间做全部题目，SHL 亦同。

提高答题速度，最快捷的方法就是加强练习，无论是模拟练习还是通过读报、做题等方式。只有在平时加强练习，才能在考场上形成敏捷的思路。

### ③ 参考理念考题和各单位考题

SHL 是专门为外企制作笔试题目的机构，他们的题目多从机构的题库中抽取。因此，题目重合在所难免。从历年外企的笔试情况看，甚至出现过两套卷子重合的情况。我们虽没那么好的运气碰到这种好事，但各公司的 SHL 题目重复率高是一个不争的事实。

同学们应当将历年考题翻出来，对照考题进行研究分析。此外，其他公司的考题亦可作为复习资料。一知半解是最可怕的，即花下时间，考试时遇到同样的题要么不会做，要不只觉得熟悉但不能确定答案。

#### ④ 知识积累

##### I 多看商业统计图表

平时要多注意积累，多看一些商业统计图表，最好是附带英文说明的。了解与图表相关的英文词汇，熟悉商务图表的表达方式。很多同学会抱怨，读不懂题目，虽然数学计算能力很强，但却无用武之地。因此，多看商业统计图表，学习商务表达习惯是非常有必要的。同时也可以训练你迅速抓住途中各种数字要素及其相互逻辑关系的能力。

##### II 了解必要的商务知识

虽然这些题目都是考一些浅显的商务知识，但是，对于非商科的学生可能多少有些难度。因此，在考前了解一些商业基本知识非常有助于解题。熟悉专用财务、金融、外汇等名词及其意义。另外，汇率题目有些复杂，一定要事先弄清楚，尤其是在应聘银行、会计师事务所时，汇率题几乎是必考的。

#### ⑤ 必备武器

参加 SHL 考试，不要只带一支笔过去。要知道，江湖风云莫测，技多不压身嘛。要准备好草稿纸（发不发是他们的事）、笔、计算器（这个小家伙绝不能少）、电子表（最好是有显示分钟的）。

最后，SHL 试题分为机试和纸试，机试即为 On-line test，瑞银、德勤等外企便是采用机试。目前来说，纸试是大多外企所采用的。不论是机试还是笔试，考试仍遵循相同的思路，机试只需掌握计算机答题的基本技巧（避免按错键、避免死机、避免网络堵塞等）即可。

### (3) Verbal Test

#### 1) 类型简介

Verbal Test，即所谓的阅读理解题，也就是给出一段短文，然后让你根据文章意思，判断题干信息正确与否，选项一般有三个：yes、no、not given (can not say)。题型与 GRE 或者 GMAT 的逻辑题类似。

通常 Verbal Test 的题量在 25~40 题不等，并且要求在 15~20 分钟内完成，也就是说，基本上要保持半分钟一道题的速度，才有可能把全部题目做完，对于大部分同学来说，时间是很紧张的。Verbal Test 经常出现在银行类、500 强企业中外企的笔试题目中，如 KPMG、花旗银行、渣打银行、德勤、瑞安集团、高露洁等。主要考查的能力有：

- a. 英语阅读能力；
- b. 逻辑判断能力；
- c. 一定的理解能力。

#### 2) 应对方法

因为题量大，小编的建议是尽量控制在平均 30 秒内一题的速度，一般来说文章看懂后，基本可以直接判断对错的。但是有时候往往是在 yes 还是 can't say，或者 no 和 can't say 间无法判断(如果你在 yes 和 no 间犹豫不决，那应该是基本没看懂文章)，针对这种情况，建议是无论如何不要超过 45 秒的考虑时间，随便在两者中择一。

因为，考虑到我们的逻辑判断往往并不完美，有的时候将结果交给运气未必不是件好事，而且不至于影响后面的题目。否则碰到最后一篇短文时，发现很简单，但是时间不够，那就



冤大了。和 numerical test 一样，verbal test 也是一篇短文，然后出几道题。小编的建议仍然是，先读懂短文，再作题。在作题的过程中，有些不好判断的，可以再看原文后进行判断。

verbal test 实质上考查的是英文的阅读水平，由于时间的限制，基本上测试时没有时间让你反复看两遍以上题目。要做到一眼看下去，看完一段大约 50 字的段落而不需要眼睛来回扫描，并且能准确把握住全部直接和隐含的意思就足够了。verbal test 的单词难度基本上不会超过六级，因此你更需要掌握的是速度和准确，这些都需要你在平时加强练习。

因此，应试者可以在平时多做模拟测试题，在做题目的同时，体会 verbal test 的出题意图和逻辑，及 True、False 和 Can not say 的选择。只有这样才能掌握 verbal test 的精髓。建议同学们在网上选几套经典的 verbal test 题作为练习。比如 KPMG 的经典 verbal test 36 题，百度一下就可以找到。

### 3) Verbal Test 技巧

#### ① 一定要依据原文，不能只靠自己已知的常识和知识；

原文是判断的唯一根据。所以，无论你对文章的内容或背景多么熟悉，或者你的知识多么丰富，都不能凭借自己的知识来确定答案。即使题目中说“地球是正方体的”。如果原文中没有提及，你也只能选 Not Given，不能选 False。

#### ② 可以根据原文做适当的推断，但不能做无根据的自行推断或过度推断；

有些题目需要根据原文做适当的判断和推理才能确定正确的答案，但必须根据原文来做推断，而不能做毫无根据的推理。而且一般来讲，即使需要推理，也只需要推理一步即可，在这类题目中，推理太深反而容易做错。

#### ③ 要注意题目要求回答什么；

有些同学做题目的时候，尤其是规定的时间比较短的情况下，容易下意识地忽略题目而直接进行选择，这样容易导致判断正确却失分的情况，非常可惜。避免这种情况的方法是：平时练习中就有意识地训练自己按照要求答题的习惯。

#### ④ 题目中若出现 must、only、all、always，答案一般不会是 True；

题目中会经常出现这类的词，而出现这类词的题目，其答案 95% 都不是 True。其答案是 False 还是 Not Given 要视情况而定，但若不是自己已非常确定是 True 的情况下，请不要选择 True，一般来说是 False 的情况居多。

#### ⑤ 要相信自己的第一感觉，不要轻易改答案。

在考试中，除非有特别充分的理由，否则不要轻易更改答案，人的第一直觉往往是正确的。而很多同学都将正确的答案改成了错误的。

以上的几点方法和规律的运用不能钻牛角尖。这种题型本身就有一定的缺陷。所以上述的规律和方法如果不能理解的话，就记住它们。考试的时候，按照这些规律来做题目就可以了，因为这些规律都经过大量实践的检验，符合大多数的情况。

## (4) 图形推理题

### 1) 类型简介

图形推理题就是根据一组图形的变化规律，从备选项中找到空缺处的图形填入。这类题是以图形为表现对象，加入数学、逻辑等知识作为后台，以旋转、叠加、元素、笔画等作为思考的考点。需要笔试者观察、计算，最终了解图形变化的规律。其考点可以简单地归纳为：数量关系、图形的转动、对称、区域、交点等。

图形推理题是出现频率最高的笔试题型，几乎各大行业的公司笔试题、公务员笔试题中都有图形推理题，因为这类题技能考查思维反应，又能考查逻辑推理能力和数量分析能力，考查了应试者的综合能力。

经常出现图形推理题的有：机械行业、IT行业、快速消费品行业、电子行业、通信行业等企业及公务员笔试题。比如：宝洁、强生、点状、ABB、上汽集团、华硕等企业笔试题就经常出现。

## 2) 应对方法

### ① 规律是解题的关键；

规律是解答图形推理题的关键，也是图形推理题能作为考题的根本所在。找规律，首先要做的是分析所给的图形。有些简单的问题，从第一套图形中即可直接看出规律。对于一些复杂的图形，就需要结合第二套图形进行具体分析。图形排列的规律是千变万化的，只要仔细观察其变化，最终肯定能发现其内在规律。

### ② 观察是解题的基础；

做图形推理题，要学会观察所给的图形，包括：图形的大小变化、图形的笔画多少、图形的旋转方向、图形构成要素的增减与组合、图形的叠加、图形的组合顺序以及是否存在相同的图形等。

### ③ 突破思维定势对解题的帮助；

了解图形推理的变化规律，应该要灵活应用，而不能一味死记硬背，陷入思维定势。学会研究总结规律的方法，突破思维定势，这样再面对没见过的图形推理题，也会得心应手，寻找到有效的解题途径。这需要通过做大量的图形推理题，才能得到相应的题感。

### ④ 最后选择正确答案。

找出规律，认真思考后根据自己的判断与计算，选出正确答案。但是在选择过程中一定要仔细，不要发生视觉错误。当然，最好是将所选答案去印证一下自己归纳的规律。如果符合规律，则所选的答案无误。

## 3) 解题规律

- ① 大小变化
- ② 方向旋转
- ③ 笔画增减（数字、线条数）
- ④ 图形求同
- ⑤ 相同部份去掉
- ⑥ 图形叠加（简单叠加，合并叠加，去同叠加）
- ⑦ 图形组合变化（如：首尾两个图形中都包含中间图形）
- ⑧ 对应位置阴影变化（两图相同或不同则第三图对应位置变阴影或变空白）
- ⑨ 顺时针或逆时针旋转
- ⑩ 总笔画成等差数列
- ⑪ 由内向外逐步包含
- ⑫ 相同部件，上下，左右组合
- ⑬ 类似组合（如平行，图形个数一样等）
- ⑭ 横竖线条之比有规律（如横线3条竖线4条，横线4条竖线5条等）
- ⑮ 缺口相似或变化趋势相似（如逐步远离或靠近）
- ⑯ 图形运动变化（同一个图形从各个角度看的不同样子）
- ⑰ 图形拆分（有三个图构成，后两个图为第一个图的构成部件）
- ⑱ 线条交点数有规律
- ⑲ 方向规律（上，下，左，右）
- ⑳ 相隔一个图形分别对称（如：以第三个图为中心，1和5对称，2和4对称）
- ㉑ 含义依据条件而变（如一个错号，可以表“划”，也可以表示“两划”）
- ㉒ 图形趋势明显（点或图形从左到右，从上到下变化等）

- ②③ 图形的上，中，下部分分别变化(求同，重叠，或去同叠加)
- ②④ 相似类(包含，平行，覆盖，相交，不同图形组成，含同一图形等)
- ②⑤ 上，中，下各部分别翻转变化
- ②⑥ 角的度数有规律
- ②⑦ 阴影重合变空白
- ②⑧ 翻转，叠加，再翻转
- ②⑨ 与特定线的交点数相同(如：与折线的交点数有规律，有直线的交点数不用考虑)
- ③⑩ 图形有多条对称轴，且有共同交点，轴对称图形(如正三角形，正方形)
- ③⑪ 平行，上下移动
- ③⑫ 图形翻转对称
- ③⑬ 图形边上角的个数增多或减少
- ③⑭ 不同图形叠加形成新图
- ③⑮ 图形中某条线均为长线或短线(寻找共同部分)
- ③⑯ 线段间距离共性。(如：直线上有几个点，分成几条线段，上部覆盖有另一个图形，如圆，三角形等，但是上面的图形占的位置都不大于最外面两点间的距离)
- ③⑰ 图形外围，内部分别顺或逆时针旋转(内外部变化相反)
- ③⑱ 特殊位置变化有规律(如当水平时，垂直时图形有一规律)
- ③⑲ 各图形组成部件属于同一类(如：均为三条曲线相交)
- ④⑰ 以第几幅图为中心进行变化(如：旋转，走近，相反等)
- ④⑱ 求共同部分再加点变化(如：提出共同部分，然后让共同部分都变黑什么的)
- ④⑲ 除去共同部分有规律
- ④⑳ 数线段出头数，有规律(成等差数列，或有明显规律)
- ④㉑ 图形每行空间数相同
- ④㉒ 以中间图形为中心，上下，对角分别成对称
- ④㉓ 先递增再递减规律
- ④㉔ 整套图形横着看，或竖着看，分别有规律
- ④㉕ 注意考虑图形部分变化(如：分别为上下不变中间变化，然后上中下一起变化，左右分别变化，左右一起变化等)
- ④㉖ 顺着次序变化。(如：原来在内部的放大变为外部图形，内部图形相应变化。左右组成的图，上一个右边图等于下个左边图，右边再加个新图，如此循环)

## (5) 数字推理题

### 1) 类型简介

数字推理题是公务员考试中行政能力测试的题目类型之一，通常也会出现在一些名企招聘的笔试题中。这类题型要求应试者观察数列的变化规律，选出相应的空缺项。考查的是应试者分析数字之间的联系，对运算能力的要求不高。所以只要经过足够的练习，这部分是可以拿到高分的。但是由于测试时间较短，需应试者掌握基本的速算方法。

数字推理题属于很常见的笔试题型，在很多公司招聘的笔试中都会涉及，题量不会很大。这类题型也是国家公务员考试中行政能力测试部分的固定题型。

数字推理题主要分为 10 种数列关系，分别为：和差关系、乘除关系、平方关系、立方关系、分数数列、带根号数列、指数数列、双重数列、组合数列、其他。主要考查了应试者的数字推理能力和数列分析能力。

### 2) 应对方法

请同学们认真领悟以下 27 种数字推理题规律，只要认真掌握这些规律，则大部分的数

字推理题都可以轻松解决。

① 自然数列规律

【例】4, 5, 6, 7, ( )

A、8 B、9 C、10 D、11

【答案】A

② 奇数规律

③ 偶数规律

④ 等差数列

⑤ 二级等差数列，相邻数之间的差构成等差数列

【例】2, 3, 5, 8, ( )

A、8 B、9 C、15 D、12

【答案】D

⑥ 等差数列的变式

【例】3, 4, 6, 9, ( ), 18

A、11 B、13 C、12 D、18

【答案】B

⑦ 等比数列，相邻两数的比值相等，整个数列递增或者递减

【例】2, 4, 8, 16, ( )

【答案】32

⑧ 二级等比数列，相邻数字之间的比构成等比数列

【例】1, 3, 18, 216, ( )

A、1023 B、1892 C、243 D、5184

【答案】D

⑨ 等比数列的变式

【例】3, 5, 9, 17, ( )

A、23 B、33 C、43 D、25

【答案】B

⑩ 加法数列，前两数字之和等于第三数

【例】0, 1, 1, 2, 4, 8, ( ), 32

A、14 B、16 C、12 D、18

【答案】B (后面的数字为前面所有项的和)

⑪ 减法数列，前两数字之差等于第三数

【例】60, 67, 53, 74, ( )

A、56 B、64 C、46 D、84

【答案】C

⑫ 乘法数列，后项为前二项之积

【例】1, 2, 2, 4, 8, ( )

A、12 B、15 C、32 D、30

【答案】C

⑬ 除法数列，后项为前二项之商

【例】8, 4, 2, 2, 1, ( )

A、3 B、4 C、5 D、2

【答案】D

⑭ 平方数列数列中的各数为一个数列的平方 (或明或暗)

【例】1, 4, 9, 16, ( )

A、23 B、24 C、25 D、26

【答案】C

⑮ 立方数列数列中的各数为一个数列的立方（或明或暗）

【例】3, 10, 29, 66, ( )

A、123 B、124 C、126 D、127

【答案】D

⑯ 质数系列规律

【例】2, 3, 5, 7, ( )

A、8 B、9 C、10 D、11

【答案】D

⑰ 质数系列的变式

【例】20, 22, 25, 30, 37, ( )

A、40 B、42 C、48 D、50

【答案】C

⑱ 双重数列，分为奇数项与偶数项

【例】257, 178, 259, 173, 261, 168, 263 ( )

A、275 B、279 C、164 D、163

【答案】D

⑲ 混合型数列，由上述两种以上的规律组成的数列

【例】6, 14, 30, 62, ( )

A、85 B、92 C、126 D、250

【答案】C（前项2倍加2）

⑳ 题目中出现大数的规律

【例】3, 7, 47, 2207, ( )

A、4414 B、6621 C、8828 D、4870847

【答案】D（这样的题目中间后面的数字大，用等差的方法显然不行，我们应该想到平方或者立方，此题目为前项的平方减2）

㉑ 纯数字排列题目

【例】9, 98, 987, 9876, ( )

A、9875 B、98765 C、98764 D、98763

【答案】B

㉒ 除法规律加上加法规律

【例】5, 17, 21, 25, ( )

A、30 B、31 C、32 D、34

【答案】B（除2余1）

㉓ 减法加等比的规律

【例】4, 7, 16, 43, 124, ( )

A、367 B、248 C、372 D、496

【答案】A

㉔ 加法加等比规律

【例】3, 6, 21, 60, ( )

A、183 B、189 C、190 D、243

【答案】B（前后两个数字相加为：9, 27, 81, 成为公比为3的数列， $81 \times 3 - 54 = 189$ 。）

### ②⑤ 立方加加法规律

【例】2, 9, 28, 65, ( )

A、128 B、124 C、126 D、129

【答案】C (5 的立方加 1=129)

### ②⑥ 双重数列加上加法(或者减法)规律

【例】1, 28, 4, 65, 9, 126, 16, ( )

A、125 B、216 C、217 D、218

【答案】C (28=3 的立方加 1)

### ②⑦ 整数加小数的规律

【例】1.1, 1.2, 4.3, 7.4, 11.5, ( )

A、16.6 B、15.5 C、15.6 D、15.8

【答案】A (将整数和小数分开来看, 小数位为 12345, 整数为前一项数字的和)

## (6) 逻辑推理及智力题

### 1) 类型简介

逻辑推理题几乎是所有企业招聘笔试中必考的题型。逻辑推理题顾名思义就是考察笔者逻辑思维及推理能力的考题。这类题题型多样, 形式丰富, 从基础到专业到高级, 层出不穷。更有甚者嵌套了复杂的数学问题, 要求笔者编写出程序来解决。

逻辑推理题分为四类:

#### ① 语言推理

也叫演绎推理, 这种题型考察应试者的逻辑推理能力。在每道题中给出一段陈述, 这段陈述被假设是正确的。要求考生根据这段陈述选择一个备选答案。正确的答案应与所给的陈述相符合, 应不需要任何附加说明即可从陈述中直接推出。

#### ② 解难推理

也叫分析推理题, 通常会给出很多条件, 造成一个混乱复杂的局面考查笔者对现有条件的梳理和分析, 并通过推理解决问题的能力。其推论过程并不复杂, 但是要求笔者足够的细心和耐心, 能够从各种条件中筛选出合适的条件进行推理。

#### ③ 编程推理

编程推理题的题干和解难测试题很像, 也是一个很难解的问题。但是解决方法不再把所有细节拼合起来, 而是需要笔者通过寻求数学的算法, 或者编写出程序进行相应的计算, 得出结果。这种类型的题目通常出现在 IT 类笔试中, 属于专业测试题。

#### ④ IQ 推理

IQ 推理题, 看似属于脑筋急转弯题, 题干非常简单, 往往使笔者无从下手。这类题是推理题中难度最高的, 要求笔者进行深入的分析和自我推理, 即通过发散性思维进行假设再推理, 考查的是应试者解决问题的创造性思维和逻辑分析能力。

### 2) 应对方法

#### ① 计算推导

计算推导是逻辑推理过程中最基本的方法。我们每个人从小学开始就学会做计算了, 但是对于计算的用处究竟有多大, 能够透露出多少隐藏在问题背后的信息, 就不是人人都清楚的了。事实上, 计算和其他推理技巧一样, 都是我们进行逻辑推理时最基本、最可靠的工具, 特别是在运用代数的方法来解决问题时, 它往往能暴露问题的本质, 使我们得出充足、可靠的结论。这里只想再提醒你一点, 计算推导一定要完备, 不能漏掉任何一种情况, 哪怕这种情况的出现是如此的不正常。

#### ② 演绎推理

演绎是一种由一般到个别的推理方法。在演绎推理过程中，前提和结论之间的联系是必然的，结论不能超出前提所断定的范围。对于一个正确的演绎推理过程，如果其前提是真的，则所得到的结论也一定是真的，这是演绎推理的一个重要特征。

演绎推理中有一种特殊的方法，称为递推。所谓递推，就是利用研究对象之间的联系，用前一步的结论去推导下一步的结论，以达到简化问题的目的。递推是一种非常有效的思考方法，它有点像多米诺骨牌，推倒第一块以后，后面的骨牌就会依次倒下。如果能够熟练运用递推技巧，你会发现，许多看上去很难的题目也可以轻松地找到答案。

### ③ 归纳分析

归纳是一种由个别到一般的推理方法。与演绎推理不同，归纳推理得出的结论不一定绝对正确，所以有时我们称它具有或然性。但归纳推理中有一种特殊的完全归纳推理，应用完全归纳推理时，只要我们考察了该类事物的全部对象，那么结论就必然是完全真实的。

在进行归纳推理时，一个很重要的技巧就是要对它们进行分类，把它们分成若干小组，然后分别进行分析。分类可以使每一部分的研究对象都比原来的问题更简单，相互之间的关系更清晰。

### ④ 反向思考

反向思考是解决逻辑推理问题的一种特殊方法。任何一个问题都有正反两个方面。所谓正难则反，很多时候，从正面解决问题相当困难，这时如果从其反面去想一想，常常会茅塞顿开，获得意外的成功。这就是反向思考。

在进行逻辑推理时，有时已知的条件很多，能够运用的逻辑关系也很复杂，要从众多的可能性中寻找所需要的结果，往往是非常困难的。这时，我们可以运用反向思考方法，从结果出发，排除掉一些不可能的情况，使剩下的情况减少，便于我们最后的分析。如果情况减少到一定程度，我们甚至可以用穷举的方法，依次考察所有情况，从而找到问题的答案。

### ⑤ 图表分析

在逻辑思考过程中有这样一些问题，所涉及或所列出的事物情况比较多，而且又具有一定的表列特征，这时候如果我们把它转化为一个直观易读的图形或者表格，就会非常容易地迅速寻找到答案。图表会给我们指出一些逻辑关系链，它们限制了选择的可能性，使得我们需要考虑的情况得到极大的简化。假如不利用图表的帮助，单凭想像，则往往容易产生混乱，难于理清头绪。

除了用图表来展现我们看到的问题以外，有时候我们还需要研究别人提供的图表。这时，看出图像的本质就很重要了。有一种常见的方式剥出图像的本质，那就是染色。所谓染色，就是将研究对象按照一定的要求涂上颜色来解决问题。实质上，染色就是利用图形和颜色来进行分类，从而更加直观地显现出问题的本质。

### ⑥ 思维变换

在逻辑推理过程中，我们经常需要改变自己的思路，也就是进行思维变换，它往往可以使问题变得更容易解决。这里我们着重介绍两种重要的思维变换技巧：对应和转化。

所谓对应，就是将两类元素一一对应，从而把我们需要解决的元素，变换成与其相对应的另外一些元素。对应可以使我们不处理问题中较复杂的部分，从而达到简化问题的效果，使问题的解决更方便一些。

转化就是将一个问题转变成另外一个问题来加以解决。和对应有些类似，转化也运用了一一对应的方式，差别在于它更偏重于把整个问题都转化为另一个问题。通常情况下，是将复杂的问题转化为较简单的问题，或者是将一个未解决的问题转化为一个已经解决的问题。

## (7) 阅读理解与表达能力题

### 1) 类型简介

阅读理解与表达能力，是一项综合性的实践能力，它要求应试者正确理解字词、语句、段落、全文的涵义，并准确表达出来，所以应试者必须有较强的言语综合能力，才能在测验中立于不败之地。通过对近年来测验试题的分析，可以看到，在阅读理解和表达测验中，共有四种题型：词语替换、选词填空、语句表达、阅读理解。应试者应根据自己的实际情况，有针对性地进行训练，以提高自己的应试水平。

语言能力题是综合能力笔试题中出现概率非常高的一类考题，部分企业校园招聘笔试题中就曾采用，如中国银行、建设银行、强生、点状、联想、惠普、三一重工等。这类题型也是公务员考试的一部分。主要考察以下能力：

- a. 书面理解和表达能力；
- b. 言语理解的正确性；
- c. 言语表达的规范性、准确性、完整性。

## 2) 应对方法

### ① 词语表达

在做词语替换题时，关键是能够准确而迅速地把握每一个选项的词义。一般来讲，不管同义词还是近义词，四个选项中要么其中3个意思接近，另一个词汇的意义相应突出一些、与原句中的词汇意义接近，而这种题做起来容易一些；要么四个选项各有各的意思，这种选择难度就稍微大一点。这种题型主要是在词义的相互干扰上做文章。只要应试者不被这种词义干扰所迷惑，保持清醒的头脑，善于去伪存真，识别真相，能够在读懂语句的同时找到较好的第一感觉就行了。如果实在是拿不准的话，不妨把每个选项都逐个放到语句中去，然后用心去念每一个句子，或许就能找到感觉。虽然近年来这种题型很少在考题中出现，但从应试者在言语综合能力方面的训练和提高的角度来看，还是应当把这种题型的训练作为基础，以提高自己的语感和应试的基本技巧。词语替换练习，解答的关键是用你所选定的词语替换原句中画线部分的词语之后，原来句子的意思能够基本保持不变。因此，不仅要求原句中的词语与用来替换的词语在意义上相同或相近，即是同义词或近义词，而且要求两个词语所适用的语言环境也尽量一致。

做选词填空题的一个关键是应试者头脑中应当拥有大量的词汇，而且对常用词汇的词义、用法等等都要比较熟悉；关键之二是应试者能够在最短的时间里迅速而准确地把握整个语句试图表达的意思，也即应当有比较好的语感才行。解答选词填空，应试者一靠理解句义、词义，二靠语感，三靠尝试，即在无法确定的情况下，将每个词都放在空里尝试一下，默念一番；看哪个更通顺、更自然，则选择哪个词；如果一个词放在空里看着别扭、读着绕口、生硬，便不能选择该词。这种逐一尝试的方法，也可称作排除法。

在这种题型的训练中，语感的强化主要是靠诵读来获得，也就是把每一个词汇放到句子中去，然后默默地诵读一遍或几遍，直到找到语感为止。这是解题的技巧之一。同样重要的是，对每个词汇的准确理解是准确答题的基本条件。如果连词汇的意义都把握不准，是很难做出正确的选择的。因为对词义的正确辨析必须建立在对每个词语的词义的理解基础上。当然，在本测验中，出现的词汇都将是一些主要的常用词，而不会出现偏僻的词汇。词汇量的增加与对词语的运用能力，尤其是语感，必须靠日常的训练和积累。

### ② 语句表达

该题型又分为病句辨析和长句辨析，注重考查考生对于语气、词序、语法结构等言语表达的理解程度。之前介绍了可能测验的病句的一些类型，为了让应试者更好地提高诊断病句的能力，接下来我们简单介绍一些诊断病句的方法。

#### a. 语句紧缩法

查找病句最好的方法是“语句紧缩法”也叫“主干枝叶梳理法”，即用找句子主干的方法，把句子缩短简化，分出基本成分和连带成分，然后逐项检查。如果是一个复合句，除了一个



单句一个单句地检查外,还应把单句配合起来,看看整个句子意思是否连贯,是否符合逻辑,关联词使用是否得当等等。

要做到能识别病句,提高识别病句的能力,就应当具备有关词、短语、单句、复合句等各项语法知识、修辞知识、逻辑事理知识、汉语表达习惯的知识、文体和语言风格的一般知识,并能运用这些知识识别和修改病句。

#### b. 语感分析法

在判断是否是病句的过程中,可借助于阅读中培养出的语感,运用直觉来判断是否存在语病。语感分析法也叫“语感审读法”,即在分析过程中,借助阅读中的语感,从感性方面观察语句的毛病在哪里。一般说来,感觉到哪儿别扭,问题也就出在哪里。另一种方法是大家都常用的“排除法”,也就是当语句之间各不相同、病句类型无明显暗示、难度较大时,就从感觉问题最多的语句入手,一个一个排除掉,最后剩下的一个语句就是你的选择。阅读过程中,但凡别扭、不顺、拗口、扎眼的地方,就有可能是有问题之处。当所给句子各不相同,病句并不明显时,可以用语感,逐一排除,找出感觉中有问题的那个句子,这也可称之为“语感排除法”。

#### c. 逻辑意义分析法

所谓逻辑意义分析法,即从句子本身所反映的事理上进行分析,看其是否合理,不合理者即病句。分析判断时,从其概念使用是否恰当、判断推理是否准确严谨、前后是否呼应、句间关系是否和谐,句子所反映的“理”是否严谨、完整等方面考虑。

#### d. 造句类比法

造句类比法,即仿照所给句子的结构,造一些常用的、准确的句子,将两者进行仔细地比较、分析,看所给句子是否有语病,这种方法,适用于那些把握不了是否有语病的句子。有的句子是否有毛病,一时拿不准,仿照原句的结构来造一些平时常用的句子,经过比较后,问题就清楚了。

#### e. 对号入座法

首先将句子进行归类,看其属于自己所掌握病句的哪一类,然后对号入座,照方抓药。

这种方法,要求应试者将功夫用在平时大量记忆并类分病句上,这样在应试时才会“对号入座”。对号入座法在复习阶段,可以记住本书和其他书上列举的病句类型,每类记住一个病句。这样做,就是在脑子里分门别类地储存各种病句。以后在什么地方见到一个句子有毛病,就会较快地看出其毛病在什么地方,并且知道其属于哪一类病句。例如,脑子里记住了“缺主语”这一类,记住的一个病句是“经过这次下乡调查,使我们看到了改革开放政策给农村带来的变化”,脑子里就有了一个“座位”,并且有了“缺主语”这个代码。以后见到了“通过这次宣传,使我们区的交通秩序有了明显好转”这样的句子,你会立刻看出其毛病所在,同时也给这个病句编个“缺主语”的代码。当然,判断病句的方法和技巧还有很多,应试者可根据自身的实际情况,摸索出一套行之有效的应试技巧。

主要是利用“紧缩法”,即用找句子主干的办法,把长句缩短简化,分出基本成分与连带成分,然后逐项检查其成分是否残缺,搭配是否恰当,次序是否合理,定语修饰的主体是否明确等。

**【例】**地方法院今天推翻了那条严禁警方执行市长关于不允许在学校附近修建任何等级的剧场的指示的禁令。地方法院究竟允不允许在学校附近修建剧场?

A 允许 B 不允许 C 同允许和不允许无关 D 对允许和不允许不置可否

**【答案】**B, 即地方法院不允许在学校附近修建剧场。

出题者故意将题意复杂化,大家遇到这种题型用紧缩法:首先把主干成份分析出来,再对各个长定语进行分析即可。本题中,往往使用多重否定扰乱应试者的判断,只要利用“否得肯”的规律,对长句子的各种成份尤其是定语进行分析,应试者也不难得出正确结论。

### ③ 阅读理解

作为应试者,应在平时加强对阅读理解的练习,在练习中注意以下问题:

#### a. 加强对文章中关键词语的理解练习

每一篇阅读材料,都有自己的一些关键的字、词语,所以对这些字、词语的理解就成为理解材料的一个突破口。对于意义明显的词语,要结合上下文之间的联系进行把握;对于意义不太明显、隐晦的词语,则需要应试者仔细、认真地予以分析,这就需要调动已有的知识储备来进行判断并最终予以理解。

#### b. 加强对文章中关键语句的理解练习

一篇文章离不了关键句,关键句是理解材料含义的枢纽,应试者只要把握了一篇材料中的关键句,也就理解了材料的60%。

#### c. 加强对文章中关键段的理解练习

一篇文章由若干段组成,其中就有对整篇材料含义总结的段落,即关键段。应试者可通过分析关键段来掌握材料的基本思想。

#### d. 加强对文章的概括能力

对材料内容的概括,即对材料的一种提炼,应试者应具备这样的概括能力。

#### e. 把握作者的写作动机

每一篇文章都是有感而发,有目的而为,善于发展、寻觅、体会作者的写作目的,对于应试者来说是理解材料的一把钥匙,只要你把握了这把钥匙,眼前就会豁然开朗。

【例】一对夫妻,他们有一个儿子。一天,来了一个陌生人,他说他认识这对夫妻,还说他认识这对夫妻的儿子。

- A、新来的人认识这对夫妻和他们的儿子;
- B、新来的陌生人认识这对夫妻和他们的儿子;
- C、新来的陌生人认识这对夫妻和他的儿子;
- D、新来的陌生人自称认识这对夫妻和他们的儿子”

【答案】D(这段话的关键词是什么呢,“陌生人”“认识”,认识什么呢,认识“这对夫妻和他们的儿子”,观察四个选项中D项能最准确地复述这段短文意思。)

### 3) 应对技巧

① 长文章就看第一和最后一句,然后看问题,看不出答案的就在仔细看一下中间的话;短文章就找句子主干,一般只要找出句子主干,问题也就解决了。

② 做语言题目先看下问题与选项,然后看题目。要分清楚它是考察你那一类。

③ 分析选项,建议利用排除法。

④ 抓住转折语。

⑤ 建议大家回去找找高考以前的针对训练。

⑥ 将自己的错题集中到一本笔记本上,没事的时候就拿出来看看,可以提高一下。

## (8)数学计算题

### 1) 类型简介

数学计算题基本就是以运算为主的题,单纯考查笔试者的计算能力和数学基本功。主要题型有速算题和简单应用题,难度相当于初中数学题。由于有时间限制,应试者应掌握一些速算方法和基本解题技巧。在本章节中,我们会将几类常见应用题解题方法做归纳,同时也会传授一些速算方法。

数学计算题在笔试题中出现频率很高,通常与数字推理题、符形题等一起出现,合称为数学能力题。中国银行、建设银行、宝洁、强生、ABB集团、一汽大众、甲骨文、联想等企业笔试题常出现数学计算题。主要考查能力:

- a. 数学运算能力;
- b. 数学基本功;
- c. 解应用题能力。

## 2) 应对方法

① 考生首先要明确出题者的本意不是让考生来花费大量时间计算, 题目多数情况是一种判断和验证过程, 而不是用普通方法的计算和讨论过程, 因此, 往往都有简便的解题方法;

② 认真审题, 快速准确地理解题意, 并充分注意题中的一些关键信息; 通过练习, 总结各种信息的准确含义, 并能够迅速反应, 不用进行二次思维;

③ 努力寻找解题捷径。大多数计算题都有捷径可走, 盲目计算可以得出答案, 但时间浪费过多。直接计算不是出题者的本意。平时训练一定要找到最佳办法。考试时, 根据时间情况, 个别题可以考虑使用一般方法进行计算。但平时一定要找到最佳方法;

④ 通过训练和细心总结, 尽量掌握一些数学运算的技巧、方法和规则, 熟悉常用的基本数学知识;

⑤ 通过练习, 针对常见题型总结其解题方法;

⑥ 学会用排除法来提高命中率。

## 3) 题型分类

数学运算主要包括以下几类题型: 数学计算、时钟问题、百分数问题、集合问题、大小判断、比例问题、工程问题、路程问题、对分问题、跳井问题、会议问题等。

### ① 数学计算

基本解题方法: 尾数排除法: 先计算出尾数, 然后用尾数与答案中的尾数一一对照, 利用排除法得出答案; 简便计算: 利用加减乘除的各种简便算法得出答案。通过下面的例题讲解, 来帮助您加深对上述方法理解, 学会灵活运用上述方法解题。

#### a. 加法

【例 1】 $425+683+544+828$

A. 2480 B. 2484 C. 2486 D. 2488

【答案】先将各个数字尾数相加, 然后将得到的数值与答案的尾数一一对照得出答案。尾数相加确定答案的尾数为 0, BCD 都不符合, 用排除法得答案 A;

【例 2】 $1995+1996+1997+1998+1999+2000$

A. 11985 B. 11988 C. 12987 D. 12985

【答案】这是一道计算题, 题中每个数字都可以分解为 2000 减一个数字的形式  $2000 \times 6 - (5+4+3+2+1)$  尾数为  $100-15=85$  得 A;

#### b. 减法

【例 1】 $9513-465-635-113=9513-113 - (465+635) =9400-1100=8300$

【例 2】 $489756-263945.28=$

A. 220810.78 B. 225810.72 C. 225812.72 D. 225811.72

【答案】小数点部分相加后尾数为 72 排除 A, 个位数相减  $6-1-5=0$ , 排除 C 和 D, 答案是 B。

#### c. 乘法

① 将数字分解后再相乘, 乘积得到类似于 1、10、100 之类的整数数字, 易于计算;

② 计算尾数后再用排除法求得答案。

【例 1】 $1.31 \times 12.5 \times 0.15 \times 16 = ( )$

A. 39.3 B. 40.3 C. 26.2 D. 26.31

【答案】先不考虑小数点, 直接心算尾数:  $125 \times 8=1000$   $2 \times 15=30$   $3 \times 131=393$  符合要求的只有 A。

【例 2】 $119 \times 120=120 \times 120-120=14400-120=80$

【答案】此题重点是将 119 分解为 120-1，方便了计算。

【例 3】 $123456 \times 654321 = (\quad)$

A. 80779853376 B. 80779853375 C. 80779853378 D. 80779853377

【答案】尾数是 6，答案是 A。此类题型表面看来是很难，计算起来也很复杂，但我们应该考虑到出题本意决不是要我们一点一点地算出来，因此，此类题型用尾数计算排除法比较容易得出答案。

#### d. 混合运算

【例 1】 $85.7 - 7.8 + 4.3 - 12.2 = 85.7 + 4.3 - (7.8 + 12.2) = 90 - 20 = 70$

$$4532 = 4532 \times (79 \div 158) = 4532 \div 2 = 2266$$

【例 2】计算  $(1 - 1/10) \times (1 - 1/9) \times (1 - 1/8) \times \dots \times (1 - 1/2)$  的值：

A.  $1/108000$  B.  $1/20$  C.  $1/10$  D.  $1/30$

【答案】答案为 C。本题只需将算式列出，然后两两相约，即可得出答案。考生应掌握好这个题型，最好自行计算一下。

#### ② 时钟问题

【例】从上午五点十五分到下午两点四十五分之间，共有多少时间？

A. 8 小时 B. 8 小时 30 分 C. 9 小时 30 分 D. 9 小时 50 分

【答案】答案是  $14.45 - 5.15 = 9.30$  C

#### ③ 百分数问题

【例】如果 a 比 b 大 25%，则 b 比 a 小多少？

【答案】本题需要对百分数这个概念有准确的理解。a 比 b 大 25%，即  $a = 1.25b$ ，因此 b 比 a 小： $(a - b) / a \times 100\% = 20\%$

#### ④ 集合问题

【例】某班共有 50 名学生，参加数学和外语两科考试，已知数学成绩及格的有 40 人，外语成绩及格的有 25 人，据此可知数学成绩及格而外语不及格者：

A. 至少有 10 人 B. 至少有 15 人 C. 有 20 人 D. 至多有 30 人

【答案】这是首先排除 D，因为与已知条件“外语及格 25 人”即“外语不及格 25 人”不符；其次排除 C，因为仅以外语及格率为 50%推算数学及格者（40 人）中外语不及格人数为  $40 \times 50\% = 20$  人，缺乏依据；实际上，数学及格者中外语不及格的人数至少为  $25 - (50 - 40) = 15$  人，答案是 B。

#### ⑤ 大小判断

这种题型往往并不需要将所有数字都直接计算，只需找到某个判断标准进行判断即可。

【例 1】1、 $\pi$ 、3.14、 $\sqrt{10}$ 、 $10/3$  四个数的大小顺序是：

A.  $10/3 > \pi > \sqrt{10} > 3.14$

B.  $10/3 > \pi > 3.14 > \sqrt{10}$

C.  $10/3 > \sqrt{10} > \pi > 3.14$

D.  $10/3 > 3.14 > \pi > \sqrt{10}$

【答案】答案为 C。本题关键是判断  $\sqrt{10}$  的大小。而另外三个数的大小关系显然为  $10/3 > \pi > 3.14$ 。因此就要计算  $\sqrt{10}$  的范围。我们可计算出 3.15 的平方为  $9.9225 < 10$ ，由此可知符合此条件的只有 C。

【例 2】某商品在原价的基础上上涨了 20%，后来又下降了 20%，问降价以后的价格比未涨价前的价格：

A. 涨价前价格高

- B、二者相等
- C、降价后价格高
- D、不能确定

【答案】答案为A。涨价和降价的比率都是20%，那么要判断涨得多还是降得多，就需要判断涨价的基础，显然后者大，即降的比涨的多，那么可知原来价格高。

【例3】393.39的小数点先向左移动两位，再向右移动三位，得到的数再扩大10倍，最后的得数是原来的

- A、10倍
- B、100倍
- C、1000倍
- D、不变

【答案】答案为B。本题比较简单，左移两位就是缩小100倍，右移三位就是扩大1000倍，实际上扩大了10倍，再扩大10倍，就是扩大了100倍。

### ⑥ 比例问题

【例1】甲数比乙数大25%，则乙数比甲数小：

- A、20%
- B、25%
- C、33%
- D、30%

【答案】答案为A。计算这类题目有多种方法，最简便的是假设乙数为1，则甲数可知为1.25，再加以简单的计算就可推知答案。

【例2】a数的25%等于b数的10%，则a/b为：

- A、2/5
- B、3/5
- C、2.4倍
- D、3/5倍

【答案】答案为A。可列一个简单的算式： $a \cdot 25\% = b \cdot 10\%$ ，即可算出答案。

【例3】三个学校按2:3:5的比例分配27000元教育经费，问最多一份为多少？

- A、2700元
- B、5400元
- C、8100元
- D、13500元

【答案】答案为D。

### ⑦ 工程问题

【例1】某车间原计划15天装300台机器，现要提前5天完成，每天平均比原计划多装多少台？

- A、10
- B、20
- C、15
- D、30

【答案】答案为A。原计划每天装的台数可求为20台（ $300 \div 15$ ），现在每天须装的台数可求为30台（ $300 \div 10$ ），由此答案自出。

【例2】一本270页的书，某人第一天读了全书的 $\frac{2}{9}$ ，第二天读了全书的 $\frac{2}{5}$ ，则第二天比第一天多读了多少页？

- A、48
- B、96
- C、24
- D、72

【答案】答案为A。第二天读了108页书（ $270 \times \frac{2}{5}$ ），第一天读了60页书（ $270 \times \frac{2}{9}$ ），则第二天比第一天多读了48页书（ $108 - 60$ ）。

【例3】一项工程甲单独做需要20天做完，乙单独做需要30天做完，二人合做3天后，可完成这项工作的：

- A、 $\frac{1}{2}$
- B、 $\frac{1}{3}$
- C、 $\frac{1}{4}$
- D、 $\frac{1}{6}$

【答案】答案为C。甲、乙两人同时做，一共需要的时间为： $1 \div (\frac{1}{20} + \frac{1}{30})$ ，结果为12天，因此，3天占12天的 $\frac{1}{4}$ 。

【例4】一个水池，装有甲、乙、丙三根水管，独开甲管10分钟可注满全池，独开乙管15分钟可注满全池，独开丙管6分钟可注满全池，如果三管齐开，几分钟可注满全池？

- A、5
- B、4
- C、3
- D、2

【答案】答案为C。甲、乙、丙三管同时开放，注满水池的时间为： $1 \div (\frac{1}{10} + \frac{1}{15} + \frac{1}{6})$ ，结果为3天。

【例5】某水池装有甲、乙、丙三根水管，独开甲管12分钟可注满全池，独开乙管8分钟可注满全池，独开丙管24分钟可注满全池，如果先把甲乙两管开4分钟，再单独开乙管，

问还用几分钟可注满水池？

A、4 B、5 C、8 D、10

【答案】答案为A。甲、丙两管共开4分钟，已经注入水池的水占全池的比例为： $1-(1/12+1/24) \times 4$ ，结果为1/2。乙单独开注满全池的时间为8分钟，已经注入了1/2，显然只需4分钟即可注满。本题与前题类似，只是稍微复杂一些。

### ⑧ 路程问题

【例1】甲乙两地相距40公里，某人从甲地骑车出发，开始以每小时30公里的速度骑了24分钟，接着又以每小时8公里的速度骑完剩下的路程。问该人共花了多少分钟时间才骑完全部路程？

A、117 B、234 C、150 D、210

【答案】答案为B。前半段花了24分钟时间，走的路程为： $24/60 \times 30 = 12$ （公里）。则剩下的路程为： $40 - 12 = 28$ （公里）。28公里的路程，时速为8，则花时间为3.5小时（ $28 \div 8$ ），3.5小时与24分钟之和即为234分钟。

【例2】小王在一次旅行中，第一天走了216公里，第二天又以同样速度走了378公里。如果第二天比第一天多走了3小时，则小王的旅行速度是多少（公里/小时）？

A、62 B、54 C、46 D、38

【答案】答案为B。第二天比第一天多走3个小时，多走的路程为162公里（ $378 - 216$ ），则速度可知。

【例3】某人从甲地步行到乙地，走了全程的2/5之后，离中点还有2.5公里。则甲、乙两地距离多少公里？

A、15 B、25 C、35 D、45

【答案】答案为B。全程的2/5处与1/2处相距2.5公里，这一段路程占全程的1/10（ $1/2 - 2/5$ ），则全程为： $2.5 \div 1/10 = 25$ 公里。

### ⑨ 对分问题

【例】一根绳子长40米，将它对折剪断；再对折剪断；第三次对折剪断，此时每根绳子长多少米？

A、5 B、10 C、15 D、20

【答案】答案为A。对分一次为2等份，二次为 $2 \times 2$ 等份，三次为 $2 \times 2 \times 2$ 等份，答案可知。无论对折多少次，都以此类推。

### ⑩ “栽树”问题

【例1】如果一米远栽一棵树，则285米远可栽多少棵树？

A、285 B、286 C、287 D、284

【答案】答案为B。1米远时可栽2棵树，2米远时可栽3棵树，依此类推，285米可栽286棵树。

【例2】有一块正方形操场，边长为50米，沿场边每隔一米栽一棵树，问栽满四周可栽多少棵树？

A、200 B、201 C、202 D、199

【答案】答案为A。根据上题，边长共为200米，就可栽201棵树。但起点和终点重合，因此只能栽200棵。以后遇到类似题目，可直接以边长乘以4即可得到答案。考生应掌握好本题型。

### ⑪ 跳井问题

【例】青蛙在井底向上爬，井深10米，青蛙每次跳上5米，又滑下来4米，像这样青蛙需跳几次方可出井？

A、6次 B、5次 C、9次 D、10次

【答案】答案为A。考生不要被题中的枝节所蒙蔽，每次上5米下4米实际上就是每次跳1米，因此10米花10次就可全部跳出。这样想就错了。因为跳到一定时候，就出了井口，不再下滑。

### ⑫ 会议问题

【例】某单位召开一次会议。会前制定了费用预算。后来由于会期缩短了3天，因此节省了一些费用，仅伙食费一项就节约了5000元，这笔钱占预算伙食费的 $\frac{1}{3}$ 。伙食费预算占会议总预算的 $\frac{3}{5}$ ，问会议的总预算是多少元？

A、20000 B、25000 C、30000 D、35000

【答案】答案为B。预算伙食费用为： $5000 \div \frac{1}{3} = 15000$ 元。15000元占总额预算的 $\frac{3}{5}$ ，则总预算为： $15000 \div \frac{3}{5} = 25000$ 元。本题系1997年中央国家机关及北京市公务员考试中的原题（或者数字有改动）。

### ⑬ 日历问题

【例】某一天小张发现办公桌上的台历已经有7天没有翻了，就一次翻了7张，这7天的日期加起来，得数恰好是77。问这一天是几号？

A、13 B、14 C、15 D、17

【答案】答案为C。7天加起来数字之和为77，则平均数11这天正好位于中间，答案由此可推出。

## (9) 案例分析题

### 1) 类型简介

案例分析属于考核综合能力的笔试题，对应试者的阅读、理解、推理、分析、计算、归纳等各方面能力进行综合考量。这类题通常会给应试者一个实际案例，包括文字材料、图表、数据等，然后提出综合性的问题。笔者除了要理顺案例中的诸多细节，还要形成对案例的主观看法，然后回答问题或阐述自我观点。通常这类题目最能区分应试者的能力层次。

案例分析题通常出现在银行、会计师事务所、咨询公司、金融机构类企业的笔试面试中，如中金、花旗银行、工商银行、A.T.K等。主要考察能力：

- a. 阅读、理解能力；
- b. 计算、数据分析能力；
- c. 归纳、总结、表达能力。

### 2) 应对方法

#### ① 先看案例要求解决的问题

案例分析题最后提出要解决的问题一般比较简短，可先看问题，这样在阅读案例时就能有较强的针对性，容易抓住重点，提高效率。审题要认真，要抓住问题中的关键词，弄清问题要求分析的到底是什么。

#### ② 认真阅读案例

带着问题读案例，发现案例问题的本质是那一类大问题，如企业成长发展过程中的问题、企业领导的用人问题、企业发展战略的确定问题、企业的内部管理问题等，这是解题的关键，不能被具体细节问题所迷惑。

#### ③ 确立答题的整体框架

阅读背景材料以后，不要急于动笔。应先花几分钟对问题进行系统分析和思考，套用解决问题所需运用的相关理论，确定答题思路和要点，先在头脑中或稿纸上构筑起答题框架，这样才能有一个清晰的思路。

#### ④ 问题解答

案例分析题的回答宜分为三部分：

- a. 明确分析出案例所反映的类似企业的共性问题是什么，并用鲜明的语言表达出来，针对这种共性的问题，应该从哪些大方面、大视角着手解决。
- b. 针对第一步发现的共性问题，针对案例提出的问题，从宏观角度，高层次方面提出治理解决的原则性意见和建议，即提出具有本质性的提议、措施，不必纠缠于具体公司内容细节矛盾问题。
- c. 在第二步战略问题解决的基础上，就案例中具体矛盾和问题，提出制度性、功能性的改进建议，而不必就事论事。

案例要纲举目张，叙述要有主有次。上述三部分解答是一个大框架，每一部分还需要展开，这样才能使文章血肉丰满起来。叙述要有主有次，不能平铺直叙。当然不一定每一个问题都要完整的包括这三部分，要看具体问题的要求，更多的时候这是答题的基本思路。

### 3) 注意事项

#### ① 不能仅对案例最后的要求进行回答

如提出许多条具体建议，就事论事，这是远远不够的。

#### ② 层次不分、段落不明、主次不分

要根据文章中心思想变化划分段落，并标记 1、(1)、1) 等顺序，以便阅卷老师寻找得分点，案例分析的三部分，内容要结构合理、重点突出，第三步措施建议可以给予必要解释和展开，卷面一定要整洁，字体工整，便于识别。

#### ③ 控制字数

过多过少都不好，以卷面整洁留够天地空当，恰当用完略有盈余为佳。加纸回答非常没有必要。

### 4) 实例详解解答技巧与判分点评

#### 【案例】王鸣的困惑

王鸣原在上海某研究院工作，后与几个志同道合者创办了一家公司。公司的资金主要来自几个人股东：王鸣、他在研究院的副手老黄，以及他原来的下属小秦和小刘。他们几个人都在新公司任职，老黄在研究院的职务还没辞掉，其他几个人则彻底割断了与研究院的联系。新公司还有其他几位股东，但都不在公司任职。王鸣任总经理，负责全面工作；小秦负责市场销售；小刘负责技术开发；老黄负责采购配件、生产调度等。近年来公司业务增长良好，但也存在许多问题，这使王鸣感受到了沉重的压力。

首先，市场竞争日趋激烈，在公司的主要市场上，王鸣感受到了强烈的挑战。

其次，老黄由于要等研究院的部分福利而未辞掉原来的工作，尽管他工作抓的挺紧，但王鸣仍认为他精力投入不够。

第三，有两个外部股东建议王鸣做些为外国公司做国内市场代理和售后服务工作。回报很高所以王鸣（包括其他几位核心成员）颇为心动，但仍举棋不定。

第四，由于公司近两年发展迅速，股东们的收入有了较大幅度的提高，当初创业时的那种激情正在消退。例如，王鸣要求大家每天工作满 12 小时，有人开始表现出明显的抵触情绪，勉强应付或根本不听。公司的业绩正在增长，规模在扩大，王鸣感到的压力也越来越大。他不仅感到应付工作很累，而且对目前的公司状况有点不知所措，不知该解决什么问题，该从何下手，公司的某些核心成员也有类似的感觉。

**问：为使王鸣的公司更上一个台阶并进入良性循环，你有何建议？**

#### ① 评分标准：

一类卷 90%以上分数 思路清晰，切中问题要害，有自己的见解

二类卷 70%以上分数 思路清晰，切中问题要害

三类卷 30—60%分数 基本切中问题

四类卷 30%以下 偏题，混乱，语句不通



卷面整洁清楚，文笔通顺，可酌情加 1—2 分。

## ② 案例解答与判分点评

### a. 回答一：

这主要属于管理中领导的一项。要有好的激励机制，并要制订规章制度，明确目标。随着企业的不断扩大，要加大管理力度，要有新的机制。

**判分点评：**3 分（以满分 10 分计，下同）不是一篇分析文章，内容比简答题的回答还简单，对答题的一般规律还没有掌握或者没有时间了，无法完整回答。

### b. 回答二：

随着王鸣公司规模扩大其应注意改进以下四点：

其一，调整组织结构，并加以完善。例如老黄的工作是否能调，不能调是否能配一个助手，增加相关人员以适应组织发展。

其二，建立完善的规章制度。加班时一定要措施保证完成任务。但王鸣也要改变其领导方式，不能强制大家每天工作满 12 小时，他应将更多的权力下放给下属。

其三，建立企业的目标与计划。公司的发展处于激烈的竞争环境中，必须有多个支撑点，以减少风险，故其应尽快做出为外国公司代理和售后服务的决策。

其四，企业内部沟通不够。老黄兼职，还有几个股东不在职，这多少会影响信息的交流。王鸣应该加强内部交流，与下属共同商讨企业发展的目标、计划、措施等。

**判分点评：**7 分 本答案的缺陷是就事论事，采取直接回答问题，列举对策建议，没有对问题的本质和产生的原因进行分析，因对策提的比较全面，故最高得 7 分。

### c. 回答三：

王鸣公司遇到的问题，在不少民营企业由小到大的发展阶段，一般都会遇到，为步入良性循环，我建议：

其一，制订公司战略。分析环境、组织现状、竞争对手情况、供应和销售情况、替代品和潜在竞争对手情况以进行市场定位和战略定位；正确处理好主业与副业的关系，在不影响专业正常发展的情况下，考虑多种经营；确定公司近期，尤其是长远期发展规划，确定市场策略、产品策略、销售策略，明确组织目标。

其二，制订公司的规章制度，以制度管人，令行禁止，解决好公司人员工作态度消极等问题，奖勤罚懒。组织纪律作风是一个方面，更重要的是把人们的贡献与分配制度结合起来，形成制度创新。将资金分配与技术、质量、绩效分配合理布局。

其三，充分利用民营企业的制度优势，利用股东会议沟通思想，形成共识，同时也要有进有退，必要时进行公司股东改组。

其四，切实解决公司员工的实际问题，把公司发展的大目标与个人在公司中的实际绩效，公司绩效与个人的工作努力程度、成果和切身利益结合起来。比如，公司有了足够的收入，可以为员工买更好的房，以形成更为有效的激励机制和协同效应，增强公司员工的凝聚力。建立完善的与公司发展规模和市场相一致的组织，以便于扩大经营规模，合理分工，各负其责，明确目标。

对策略述：明确组织目标；制订公司战略决策；制订公司的规章制度；完善公司组织结构；形成股东共识，充分沟通；切实考虑员工利益，形成凝聚力；科学管理，民主集中。

### **判分点评：9 分**

本答案层次特别清楚，先有问题的共性分析：“王鸣公司遇到的问题，在不少民营企业由小到大的发展阶段，一般都会遇到”，从而提升了案例分析的理论意义。列举对策要点完整，而跟简单题不一样，对每一个“点”，又进行了展开论述，充分阐述该“点”包含的内容。但对不同的“点”又没有平均用力，重要之“点”，如 1 点，4 点进行了详细论述；一般之“点”，讲述清楚。

最后改进建议：论述过程中应遵循“先重点后一般”的顺序，重要的内容放在前面，层次分明，循序渐进。最后的对策略述不要。则此答案可以得到 10 分。

## （10）写作能力题

### 1) 类型简介

写作能力题就是笔试者要根据题目的要求撰写文章。写作题主要由两类，一类是作文题，就是意见阐述类题，要笔试者发表自己的看法、观点，形成文章。另一类是商务应用文写作，属于功能性文章写作，要求笔试者写一封 email、message 或者计划、报告等，考查笔试者应用文的写作规范和职业行政方面的素养。最后一类就是申论写作，属于公务员考试的一项必考科目。

看重应试者写作能力的企业或职位的笔试中经常出现此类题目，如工商银行、中信银行、财经日报、普华永道、中金等知名企业。主要考查能力：

- a. 结构化思维能力；
- b. 多角度分析能力；
- c. 书面表达能力。

### 2) 应对方法

写作能力不仅考查笔试者的文笔，更是考查笔试者的思维、逻辑、表达、语言修养等综合能力。因此，笔试者在做作文题时要注意表现自己如下三方面能力。

#### ① 结构化思维能力；

作文题考查的首要问题是应试者分析问题过程中的逻辑性，能不能按照：提出问题——分析问题——解决问题的结构来布局你的写作，各个环节之间的逻辑关系是不是清晰，哪些是第一个层面的内容，哪些是第二个层面的内容等等。

另外，当然应试者也可以借用一些现成的分析工具来帮助结构化的表达。如：利用 SWOT 模型或者波特的五力分析工具等等，来作为文章的总纲，结构会更加完整和有条理。

#### ② 多角度分析能力；

作文题还考查思维的发散性和拓展性。你能不能从不同的角度来分析问题，而不是仅仅局限于现有的框架。一个事件本身，其影响可能是多方面的，你能不能够把这些彼此相关的、具有内在的联系的前因后果联系起来，这是你做好这一类英文写作笔试的第二个关键。多角度分析问题的能力还涉及到思维的完整性，当你考虑一个问题的时候，你是不是仅仅想到一点写一点，还是能够把这个问题的方方面面都考虑得比较完善和透彻。

#### ③ 书面表达能力。

如果说分析能力是你的方法和路径，那么表达能力就是你的手段和工具。无论是中文还是英文，若你只是能够分析问题，缺乏系统和有效的表达能力和技巧，你同样不能够把你的想法和思路传达给阅卷人，因为最终他是要通过你的书面记录下来的文字来判断你的分析和解决问题的能力。书面表达能力还需要有很多东西来支撑，比如词汇量、中英文写作的思维方式和驾驭文字的能力。这需要笔试者在日常生活中的总结和积累。

## （11）情景模拟题

### 1) 类型简介

情景模拟是指根据应聘者可能担任的职务，编制一套在该职务实际工作中可能发生的情况相似的测试项目，将被测试者安排在模拟的工作情境中处理可能出现的各种问题，用多种方法来测试器心理素质、潜在能力的一系列方法。主要考查能力：

- a. 观察能力
- b. 应变能力

### c. 处事能力

## 2) 应对方法

情境模拟对话是近年来出现的新颖题型，在近两年的公务员面试中大量出现。情境模拟对话势必将成为面试考官钟爱的题型之一。那什么是情境模拟对话呢？一般而言，是通过设置与拟任岗位有很强匹配性的各种典型情境，让考生在特定的环境中扮演一定的角色，处理各种事务以及问题和矛盾的试题。考官通过考生完成任务的过程、结果进行综合分析，评价考生处理问题的能力，衡量考生的综合素质。情境模拟对话分为现场讲话类、处理日常工作类和处理人际关系类三种类型。

### ① 情景模拟对话须双重准备

要答好情境模拟对话题，我们认为广大考生需要做好备考阶段的学习提升。

- a. 调研必不可少。情境模拟对话设置的场景通常是与拟招岗位或近似拟招岗位的环境相近的，了解所报考的单位（系统）、岗位职责、工作内容、相关法律法规等，做到心中有数。
- b. 注重基础题型的演练。通过有针对性的现场模拟演练，考生可以身临其境，体会现场的紧张感，在实战中对题目有较好的把握，能力有较大提升。

### ② 情景模拟对话四大高分技巧

在应对情境模拟对话时，我们认为掌握好以下4技巧，定能问鼎面试苍穹。

- a. 进入角色是关键。考生应该有意识提高自己的角色适应度，进入角色，以拟定的身份在特定的情境中才能清楚自己需要做什么、能做什么，怎样做才能合理有效地解决问题，以便恰当运用现场语言，充分运用现场资源，顺利完成任务。
- b. 运用人际交往意识与技巧类的解题思路进行解答。情境模拟对话往往需要考生具备一定的组织协调能力，因此，考生可以考虑运用人际交往意识与技巧类题目的解题思路来解答情境模拟对话类题目。
- c. 语言是武器，注重沟通技巧。在回答过程中，考生一定要明确：针对不同的对话对象，其语言的特点也是各异的，在情境模拟过程中，要重点突出沟通的技巧性。特别要注重肢体语言。在答题过程中，可以适当加入肢体语言，特别是眼神交流。这样可以让你显得更加投入，形象更加逼真。
- d. 勇于创新。考生在遇到情境模拟对话类试题时，不能仅限于简单地演示平常工作中的方法，而应对事务进行灵活处理，以平时的经验为基础，根据情境模拟中的条件探索解决问题的新思路与新方法。这种突破常规的做法和勇气，往往会给主考官留下深刻的印象。

## 4.2 笔试准备

了解了一些常见的笔试类型，接下来的问题就是如何来准备这些笔试。首先要明确的一个观念是，笔试本身就是一种能力的测试，加上它的高淘汰率，因此想要通过短期内的突击提高笔试的应试能力的想法都是不十分现实的。

无论是英文的书面表达能力，逻辑思维的能力和分析问题的能力还是对于知识域的了解和掌握，都是一种长期的实践和积累，并不是可以一蹴而就的。

### (1) 英文阅读和写作的准备

#### 1) 通过阅读来培养语感

首先，对于英文阅读而言，很重要的一点是要培养对于笔试的英文的语感。由于大部分的笔试英文和商业英文在表达习惯和表达技巧方面的相似性，以及内容方面的相通性，因此，通过阅读一定量的商业英文来培养语感，进而熟悉笔试英文阅读理解是一个很好的途径。你

可以通过有选择的阅读商业英文报刊或者网站(例如 BusinessWeek.com)来获得这方面的素材。

## 2) 阅读和分析理解相结合

其次, 笔试的英文不是看小说, 看过就算, 重要的是对文章内容的理解, 而你平时涉猎的素材, 是不可能在文章后面出几个判断题的。因此, 我建议你阅读这些文章的时候, 有意识的在读完整篇之后, 停下来想一想, 它说了哪些内容, 是怎么来组织文章的观点和论据的, 你在阅读的时候有没有碰到什么理解上的困难, 是因为词汇量的不足还是对含义把握能力的欠缺。当你每次都能够做这样一个简单的回顾工作时, 你的阅读能力的提升会更快。

## 3) 亲自动笔写作

对于英文的写作, 光靠看是不能够解决问题的。当然写作的练习应当建立在一定的阅读的基础上, 因为通过阅读你可以借鉴作者的表达技巧和分析问题的思路和方法, 但是更重要的是你自己的实践, 看得再多, 不亲自动笔去写、去实践, 对于你自身写作能力的提高作用仍然是有限的。

阅读和写作本身是两个相辅相成的过程, 良好的阅读可以指导你的写作, 而写作的积累也同样要求你有相适应的阅读。这里我有一点小小的个人经验和大家分享, 你如何来检验你的阅读能力的提高? 阅读的能力达到一定水平的标准, 是你能够分得出写得“好”的文章和写的“坏”的文章。我们对于中文的阅读都有这样的能力, 好的文章和坏的文章一眼就能看出来, 当你对于英文的文章也有同样的敏感的时候, 当你能够明显的感觉到好的文章结构清晰、逻辑严密、表达完善和严谨的时候, 你的阅读能力就能够满足笔试英文阅读的要求了。

## 4) 模拟实战训练

如果你真的希望有一些实战的训练的话, 那么有一些网络的资源你可以利用。例如有一家叫做 SHL 的香港公司, 是专门从事求职方面的英文笔试的出卷的。很多著名的公司, 如 KPMG, 恒生银行 3 的都采用 SHL 的试题。SHL 有官方的网站, 在那里, 通过免费注册可以进行一些简单的模拟训练。再比如, 香港生产力促进局(Hong Kong Productivity Council)也是为很多的公司提供笔试题目的, 当然这些内容在网上并不多。

## (2) 技术性笔试的准备

对于这类技术性笔试, 首先考前应该结合具体职位看相关资料, 了解笔试内容, 做到心中有数。其次要了解笔试重点, 进行认真复习。每个学科都有一两门概念性的课程, 笔试之前多看看这方面的教材。如果以前确实学过, 那应该有笔记或者自己的复习提纲。把最主要的、当时书里最强调的看看, 不用看得太细。比如说, 职位要求你要会 C++, 那笔试之前应该先用用, 熟悉基本的知识点。还有应聘编程职位, 数据结构、算法等等也应该看看, 尤其是数据结构。比如我们的团队成员在北京移动笔试之前就看了一些通信知识: “当时面试过后, 有一个关于移动通信的技术笔试, 考了很多移动通信的基础知识, 比如信道利用, 编码, 跨区, 切换什么的。幸好我在之前看了移动通信那课程的讲义。”

另外保持稳定的心态也是非常重要的。要客观冷静地对自己进行正确评估, 相信自己的实力, 克服自卑心理, 增强自信心。

## (3) 其他笔试的准备

除了英文的阅读和写作以及技术性笔试之外, 上文中还提到了其他一些笔试的类型。一般来说, 对于像数理分析能力, 逻辑推理能力和语言表达能力方面的考察, 准备的途径并不十分的多, 有针对性的准备的效果也不见得特别好。但是, 一般来说, 大部分的应试者在这一部分的表现都不差。原因在于, 虽然不同的应试者的专业背景都不同, 但是基本的分析能力和逻辑思维的能力是每一个学科都需要的, 在平时的学业中每个人都会有意无意的去练习

和拓展自己这方面的能力。因此，虽然笔试的题目你从来没有见过，但是其考察的本质是相同的，只不过，笔试题目以另外一种你并不熟悉的形式来表现而已。

对于类似于知识域的题目。我们分情况来讨论。

第一种，只涉及到认知的层面的，你不需要去完整的理解它，但是你可以不知道它。举上文的例子，强生(中国)的主要业务是医药和医疗器械，它的笔试题中出现了关于载人航天和十六大的内容，但是它对你的考察要求仅仅是了解、听说过。我相信，作为一个大学生，这些基本的时事如果你从来没有听说过，这多少是有一点说不过去的。因此，对于这些内容的笔试与其说是考察知识点的本身不如说是考察你对于留意身边信息的能力。

第二种，涉及到理解和运用的层面，它不光要求你知道有这样的事，还希望你能够给出一点你对这一问题的理解和看法，而给出你个人的理解和看法的前提是你对此问题有一个较为完整和清晰的认知。比如 CEPA（内地和香港更紧密经贸关系的安排），我想所有人文社科类，特别是经济管理类专业的同学都应该有充分的了解，因为这是 2003 年度非常重要的一个事件，并且它将在很长的时间内、很多的领域中产生影响。类似的还有载人航天的成功。

涉及到理解和运用层面的知识域的考察还特别容易结合英文写作一起出题。在上文中，我们提到了普华永道和港龙航空的笔试题，都体现了对于时事内容的把握和写作能力的双重考察。对于这样的试题，了解你所要去讨论的话题是你成功写好文章的前提和你阐发观点的基础。在这样的笔试中，你平时关于这方面内容的积累显得尤为重要。

## 4.3 笔试技巧

### (1) 复习知识

对大学专业知识进行必要复习时笔试准备的重要方式。一般说来笔试都有大体的范围，可围绕这个范围翻阅一些有关图书资料，复习巩固所学过的课程内容，温故知新，做到心中有数。

### (2) 保持稳定心态，增强信心

笔试怯场，大多是缺乏信心所致。要客观冷静地对自己进行正确评估，克服自卑心理，增强信心。临考前，一要适当减轻思想负担，二要保证充足的睡眠，三要适当参加一些文体活动，从而使高度紧张的大脑得到放松休息，以充沛的精神去参加考试。

### (3) 临场准备

提前熟悉考场环境，有利于消除应试时的紧张心理。还应仔细看看考场注意事项，尽量按要求做好。除携带必备的证件外，一些考试必备的文具（钢笔、橡皮等）也要准备齐全。

### (4) 科学答卷

拿到试卷后，首先应通览一遍，了解题目的多少和难易的程度，以便掌握答题的速度，然后根据先易后难的原则排出答题的顺序，先攻相对简单的题，后攻难题。这样就不会因为攻难题而浪费时间太多，而没有时间做会答的题，遇到较大的综合题或论述题，则应先列出提纲。再逐条论述。在答完试卷后，要进行一次全面复查，特别注意不要漏题，跑题。要纠正错别字，语法不通，词不达意等错误。

值得注意的是卷面必须做到字迹端正，卷面整洁。因为招聘单位往往从卷面上联想应聘者的思想，品质，作风，字迹潦草，卷面不整的人，招聘单位先不看你答的内容，单从你的卷面就觉得你不可靠；而那些字迹端正，答题一丝不苟的人，招聘单位认为你态度认真，

作风细致，对你更加青睐。

## 4.4 笔试常见问题汇总

### (1) 建设银行校园招聘笔试 FAQ

- 1) 建行是先在招聘系统中发送的笔试通知，然后招聘系统将笔试通知以邮件方式发送到应聘者邮箱，应聘者邮箱中的邮件不能直接回复，需要登录建行招聘官网回复。  
短信通知是分批发送的，估计要到 12.2 晚上才能发送完。所有的笔试名单在建行招聘官网上都有，可以按姓名和报名序号查询的。
- 2) 建行总行的笔试分为信息技术类和综合类，根据专业分的，学计算机等 IT 类专业的选信息技术类，学经济金融等非 IT 专业的选综合类。电话银行中心只招综合类，所以选择岗位时只有综合类，北京数据中心只招信息技术类，所以选择岗位时只有信息技术类，其他机构两个类都有招，所以选择岗位时有综合和信息技术两类，需要根据自己的专业选择，选什么类就考什么类的试卷。
- 3) 如果不小心选错了笔试类型或笔试地点，可以发邮件至 zhaopin.zh@ccb.com, 或者发传真至 010-66212540，会有工作人员处理的。
- 4) 建行总行和分行是两个考试，总行是 12 月 11 日上午，分行是 12 月 11 日下午，如果同时获得了总行和分行的笔试机会，记得都需要进行确认，在选择笔试地点时应按照总行的笔试地点确定，这样就能上午考了总行，下午再考分行了。

### (2) 华信校园招聘笔试 FAQ

- 1) 是否考虑非宣讲会城市的简历？  
很遗憾，由于某些原因我们没有能够在您所在的城市进行校园宣讲。不过，您仍然可以通过网上提交您的简历，如果您通过简历筛选，请到就近的城市参加宣讲会、笔试、面试。敬请留意邮件通知。
- 2) 华信的笔试如何安排？  
对于在网申截止时间前已投递简历并通过筛选的应聘者，我们将在宣讲会结束之后直接安排笔试，在此之前您将会收到一封关于“笔试通知”内容的 EMAIL，凭“笔试通知信”和学生证参加宣讲会后的笔试。请保持您的通讯方式畅通。对于宣讲会现场投递简历的应聘者，将根据实际情况安排笔试。
- 3) 错过了笔试时间，是否能重新安排笔试？  
由于每个城市都在宣讲会结束后进行统一笔试，请尽量按照华信安排的时间参加现场笔试，如果错过笔试，恕不重新安排。

### (3) 淘宝校园招聘笔试 FAQ

- 1) 怎么得到参加笔试的机会？  
淘宝 2014 校园招聘的宣讲会和笔试地点均已公布在淘宝校园招聘官网，敬请关注。在同学们提交简历后，将会收到宣讲会的时间和地点。
- 2) 笔试之后，我会在什么时候得到面试通知？  
笔试之后两周之内我们会陆续安排面试，请同学们保持通讯工具的畅通。
- 3) 从哪里可以获取笔试的信息？  
淘宝校园招聘官网和招聘微博。
- 4) 收到的笔试通知地点与我当前所在城市不符，怎么办？  
请关注淘宝校园招聘官网和招聘微博公布的笔试信息，就近参加笔试。

- 5) 我当前所在城市为非宣讲会所在城市，怎么参加宣讲会和笔试？  
请即时关注淘宝校园招聘官网和招聘微博公布的宣讲会 and 笔试信息，就近参加宣讲和笔试。
- 6) 是不是只有一次笔试机会？如果错过了怎么办？  
是的，笔试只有一次。请同学们务必抓紧机会，不要错过笔试。
- 7) 笔试需要携带什么资料？  
请携带笔和纸质简历。
- 8) 什么岗位需要笔试？  
研发工程师、测试开发工程师、交互设计师、用户体验分析师、产品经理、系统工程师、安全工程师、算法工程师、前端工程师。

## 第5章 面试

面试是一种经过组织者精心设计，在特定场景下，以考官对考生的面对面交谈与观察为主要手段，由表及里测评考生的知识、能力、经验等有关素质的一种考试活动。面试是公司挑选职工的一种重要方法。面试给公司和应招者提供了进行双向交流的机会，能使公司和应招者之间相互了解，从而双方都可更准确做出聘用与否、受聘与否的决定。

### 5.1 关于面试

#### (1) 面试的类型

面试有很多形式，依据面试的内容和要求，大致可以分为以下几种：

##### 1) 结构化面试

###### ① 类型简介

标准化面试（Structured Interview）又称结构化面试，它通过设计面试所涉及的内容、试题评分标准、评分方法、分数等对面试者进行系统的结构化的面试。其主要目的是评估应聘者工作能力的高低及是否能适应该岗位工作，同时也是对工作情况的预先介绍，进行企业形象宣传。所谓结构化，包括三个方面的含义：

一是面试过程把握(面试程序)的结构化。在面试的起始阶段、核心阶段、收尾阶段，主考官要做些什么、注意些什么、要达到什么目的，事前都会相应策划。二是面试试题的结构化。在面试过程中，主考官要考察考生哪些方面的素质，围绕这些考察角度主要提哪些问题，在什么时候提出，怎样提，在面试前都会作出准备。三是面试结果评判的结构化。从哪些角度来评判考生的面试表现，等级如何区分，甚至如何打分等，在面试前都会有相应规定，并在众考官间统一尺度。

结构化面试的测评要素主要有以下三大类：

##### a. 一般能力

- ◆ 逻辑思维能力：通过分析与综合、抽象与概括、判断与推理，揭示事物的内在联系、本质特征及变化规律的能力。
- ◆ 语言表达能力：清楚流畅地表达自己的思想、观点，说服动员别人，以及解释、叙述事情的能力。

##### b. 领导能力

- 计划能力：对实际工作任务提出实施目标，进行宏观规划，并制定实施方案的能力。
- 决策能力：对重要问题进行及时有效的分析判断，作出科学决断的能力。
- 组织协调能力：根据工作任务，对资源进行分配，同时控制、激励和协调群体活动过程，使之相互配合，从而实现组织目标的能力。
- 人际沟通能力：通过情感、态度、思想、观点的交流，建立良好协作关系的能力。
- 创新能力：发现新问题、产生新思路、提出新观点和找出新办法的能力。
- 应变能力：面对意外事件，能迅速地作出反应，寻求合适的方法，使事件得以妥善解决的能力。
- 选拔职位需要的特殊能力（该能力测评要素根据不同职位要求确定）。

##### c. 个性特征

在面试中表现出来的气质风度、情绪稳定性、自我认知等个性特征。

###### ② 应对方法

##### a. 面试前的准备工作



要想面试制胜，必须做好充分的准备工作，这种准备工作通常有以下几个方面：

#### ❖ 心理准备

对于多数应试者尤其是缺乏实际经验的毕业生来说，经过激烈的竞争，终于获得了面试机会，现在面试大战在即，自然会产生紧张、焦虑、兴奋等心理现象，这是正常但却又必须加以调适的。面试前一定要通过身心两个方面的调节，使自己以充沛的精力和良好的心态去迎接面试，惟有如此，才能在面试中最大限度地发挥自己的潜能。

#### ❖ 形象准备

面试官对应试者的第一印象就是应试者的形象，因此，应试者的形象准备也是非常重要的。形象准备就是装扮自己，这种装扮应该自然、大方，而不要刻意雕琢，矫揉造作，要与自己的形象、气质、身份相协调，从而给面试官良好的第一印象。

#### ❖ 知识准备和能力训练

面试是没有范围的，但这并不意味着面试不可准备。针对结构化面试的测评要素进行有针对性的知识和能力训练可以说是应对这种面试最重要的技巧。

### b. 紧扣测评要素进行训练

#### ✧ 岗位匹配性

主要考察求职者的岗位技能水平以及知识、经验、成就等与拟任岗位的相关度。对此，要精心准备自己的简历内容，回答问题既要重点突出又要简明扼要。

#### ✧ 语言表达能力

结构化面试过程中，要求应试者在面试中用词准确、全面，表达清晰、生动流畅、富于逻辑性。

#### ✧ 计划组织能力

关于计划组织能力，面试问题一般是要求应试者策划组织一次活动或是要求应试者对特定时空条件下彼此矛盾、冲突的几件事进行统筹安排，主要是通过观察应试者的回答来考察其计划组织的全面性、合理性（合法性）、可行性、有效性。

人际沟通与协调能力在测试这一能力时，面试官通常将应试者置于一个有着矛盾冲突的人际环境之中来观察应试者是否具有人际沟通与协调的意识，以及通过情感、态度、思想、观点的交流，建立良好协作关系的能力和技巧。答题要点在于把握人际交往的主动性；对组织中权属关系的意识（包括权限、服从、纪律等意识）；人际间的适应；处理人际关系的原则性与灵活性。

#### ✧ 应变能力

对该能力的测试主要是通过让应试者处理一个进退两难的问题或是处理一个突发事件来观察其处理突发事件的能力。它要求应试者能够区分各种情况并提出解决问题的相应办法，或是面对意外事件，能迅速地做出反应。要点是反应迅速，办法多，且合理合法，有效可行。

#### ✧ 个性稳定性

对于这一类面试测评要素的考察，面试官通常会问一些压力型试题。在回答这类压力型试题的时候，应试者应注意避免两个极端，一是对压力强烈反弹，从而显示出个性的不稳定性；二是不敢直面压力，答题时回避压力，或是在压力的“胁迫”下沿着压力的方向作被动思维，从而显示出个性的柔弱。求职者正确的回应方法应该是，能够直面压力，准确地分析压力，恰当、有效地化解压力。

#### ✧ 举止仪表

这一测评要素要求应试者在面试中穿着打扮自然得体、言谈举止表现出良好的文化素养，情绪稳定、沉着冷静、忍耐性好。

### c. 应对结构化面试的临场技巧

## ❖ 尊重面试官

应聘者在面试的整个过程中，都要体现出礼貌，给面试官留下好印象。但礼貌的表达要适度，过于拘谨，会显得紧张或不自信；过于夸张则会显得言不由衷，都会影响面试官对应聘者的看法。

## ❖ 注意倾听，可以记录，有权提问

倾听问题时应该注视着面试官，这不仅有助于你准确理解面试官提出的问题，也使你显得自信和礼貌。在倾听过程中以及回答问题之前，可以做适当的记录，但不宜太多。对面试官提出的问题没听清楚时，可以要求面试官重新重述提出的问题（注意礼貌）。

## ❖ 用普通话与面试官“交谈”

一口标准的普通话可以为你的语言表达能力锦上添花，而以“交谈”的方式回答面试官的问题则有助于你拉近与面试官的距离。切忌用“播音”的方式回答问题。

## 2) 行为面试

### ① 类型简介

行为面试是一种能有效排除个人的主观因素，以行为为依据、以目标为导向的有效选才工具。行为面试通过面试者的行为描述来判断其背后的品行、思想，准确几率较一般的面试方法要高。通过行为面试，能了解到应聘者的品行是否与岗位要求吻合，深入探索应聘者的动机和兴趣点。

行为面试法是基于行为的连贯性原理发展起来的。其假设前提是，一个人过去的行为能预示他未来的行为。正如一个经常迟到的人，下次开会还会迟到一样。

### ② 行为面试常见问题

- a. 自我评价一下你自己。最大的优点以及最大的缺点。另外你的人生规划是什么？
- b. 看你的简历中得知你有在大公司作实习生的经历，为什么你在找正式工作的时候来我们这样一家小公司？
- c. 当你的客户很明显在刁难你的时候，你是如何应付的？
- d. 如果一个比你学历低的同事和你拿到的起薪是相同的，你如何看待这件事情？
- e. 你以前最大的成就是什么，如何实现的？
- f. 告诉我你一次失败经历可以吗？

### ③ 应对方法

行为面试中常用的一种技巧叫 STAR 法则，即为 Situation Task Action Result 的缩写分别为：

S 困境-我当时的所面临的困难

T 想法-我是如何想这个问题的

A 行动-我采取了什么样的行动

R 结果-我达到了什么样的结果

STAR 法则是 500 强面试题回答时的技巧法则，备受面试者成功者和 500 强 HR 的推崇（宝洁 HR 培训资料有专门的讲座讨论如何用此法则检验面试者过往事迹从而判断其能力）。

如果对面试技巧和人力资源招聘理论有所了解的同学应该听说过，没听说也无所谓，现在知道也不迟。由于这个法则被广泛应用于面试问题的回答，尽管我们还在写简历阶段，但是，写简历时能把面试的问题就想好，会使自己更加主动和自信，做到简历，面试关联性，逻辑性强，不至于在一个月后去面试，却把简历里的东西都忘掉了（更何况有些朋友会稍微夸大简历内容）

在我们写简历时，每个人都要写上自己的工作经历，活动经历，想必每一个同学，都会起码花上半天甚至更长的时间去搜寻脑海里所有有关的经历，争取找出最好的东西写在简历上。

但是此时，我们要注意了，简历上的任何一个信息点都有可能成为日后面试时的重点提问对象，所以说，不能只管写上让自己感觉最牛的经历就完事了，要想到今后，在面试中，你所写的经历万一被面试官问到，你真的能回答得流利，顺畅，且能通过这段经历，证明自己正是适合这个职位的人吗？

### 3) 案例面试

#### ① 类型简介

案例面试，是用具体案例来考察面试人员的面试形式。在一个案例面试中，面试官会讲述一些关于公司的信息，同时提出一个公司面临的问题或者所处的两难困境。案例可以仅仅是口头上的表达，当然也可以是书面形式的。公司和事件可以是真实的事例，也可以是虚构的。面试者对这个公司给出一些答案或者建议。

案例面试几乎是咨询类公司特有的面试方式，主要考查的是应聘者解决商业问题的专业素养，属于咨询人员专业技能面试。而如今这种面试形式也被越来越多的其他行业企业所采用。

#### ② 考察的能力和素质

由于咨询师在工作上的不少时间都是在和客户以及同事进行相互的沟通，同时咨询工作本身的特点要求咨询师必须具备一系列的特质才能够成功。这些特质包括：在压力之下保持冷静，对问题能够很快的根据细节建立假设，并且运用很强的逻辑分析能力来解决问题等等。因此，一个互动性很强，和实际联系很紧以及要求分析能力较高的 Case Interview 可以很好地衡量面试者的这些素质。

##### a. 领导能力

咨询师常常需要独立工作，并且带领团队和客户去达成共同的目标，因此领导力对于一个成功的咨询师来说是很重要的。在面试当中，你需要通过主动掌握整个面试，有信心的提问题来表现你的领导力。

##### b. 分析能力

咨询业的核心就是分析——根据事实提出假设，把数据 break down，然后形成一套分析框架，并且最后得出结论和建议。在面试过程当中，你需要通过有效，有目的性的提问等来反映你的分析能力。

##### c. Presentation Skill

一旦咨询师对案例进行了完备的分析并且想好了相应的策略，他们就需要把他们的发现和建议展现给整个案例小组和他们的客户。因此，这个能力对咨询工作也是十分关键的。所以在面试当中，宁愿说慢一点，花点时间思考，也不要结结巴巴的做陈词。

##### d. 精力

咨询公司往往希望他们的咨询师能够在 10 小时的飞机之后依然精力充沛的出现在客户面前。所以有力的握手，真诚的笑容，自信的眼神以及整洁的外表都是他们所看重的。

##### e. 冷静

在 Case Interview 中，面试官有时会刻意营造一种很 tough 的氛围，比如不断 challenge 你，或者不断否定你的回答，这不代表你做的不好，而是他们在故意考察你能够面对压力冷静思考。要知道：当咨询师面对客户的时候，面对压力而冷静的发现问题以及思考是很重要的素质。

#### ③ 应对方法

##### a. 面试时的技巧

✧ **实践：**面试前如果你没有经历，也没有案例研究过程，你几乎注定要失败。有上百个的案例，好多都是免费的。找一个朋友或是职业顾问，最好是熟悉案例面试的，让他帮忙你做个面试官。

✧ **询问:**你提的问题要像你的答案一样能够打动面试官。询问关键问题的更多说明和信息,别犹豫。面试官在那儿是帮助你,而不是将你哄入歧途;所以你得抓住这点,这样才有助于展示你的交际能力。

✧ **理顺你的思路:**面试官给你讲了案例后,要给你几分钟时间理顺一下思路,做一些笔记。Steiner 说,将你的分析如果分成三部分很有意义:市场机遇、竞争威胁、操作挑战。每一个主题下,你又可以说很多小问题。这种方法可以保证你给出的信息连贯。

#### **b. 结束时的技巧**

➤ 切忌在双方热烈讨论某一问题时,突然将对话结束,这是一种失礼的表现。如果一时出现僵持的局面,应设法把话题改变,一旦气氛缓和就应赶紧收场。

➤ 不要勉强把话拖长。当发现面试谈话的内容已渐枯竭时,就应马上道别。否则,会给对方留下言语无味的印象。

➤ 要小心留意对方的暗示。如果对方对面试谈话失去兴趣时,可能会利用“身体语言”做出希望结束面试谈话的暗示。比如,有意地看看手表,或频繁地改变坐姿,或游目四顾、心神不安。遇到这些情况,最好知趣地结束面试谈话。

➤ 要把时间掌握得恰到好处。在准备结束面试谈话之前,先预定一段短时间,以便从容地停止。突然结束,匆匆忙忙地离开,会给以粗鲁无礼的印象。

➤ 在有些面试交谈结束时,说一些名人格言、富有哲理的话,或是美好祝愿的话,往往会产生很好的效果。

➤ 笑容是结束面试谈话的最佳句号,因为最后的印象,往往也是最深的印象,可以长期留在双方的脑海之中。

### **4) 压力面试**

#### **① 类型简介**

压力面试(stress interview)是指有意制造紧张,以了解求职者将如何面对工作压力。面试人通过提出生硬的、不礼貌的问题故意使候选人感到不舒服,针对某一事项或问题做一连串的发问,打破沙锅问到底,直至无法回答。其目的是确定求职者对压力的承受能力、在压力前的应变能力和人际关系能力。

如果工作要求具备应付高度压力的能力,了解这一因素是很重要的。但另一方面,有些人力资源专业人士认为,压力面试不仅不替别人着想而且作用不大。这种观点的支持者觉得,在压力环境下所获信息经常被扭曲,被误解,这些批评者坚持认为这种面试获得的资料不应作为选择决策的依据。有一点很明显,即压力面试对大多数情况是不适合的。但这种面试方式特别适用于对高级管理人员的测试。压力面试的主要考查点:

a. 心理承受能力;

b. 抗高压能力

c. 应变能力

d. 人际交往能力

#### **② 应对方法**

##### **a. 绕开陷阱**

###### **【面试情景】**

一家知名咨询公司招聘咨询顾问,经过几轮对答后,面试官突然表示:“你今天的面试我很不满意,你知道你有哪些回答是不符合我们用人需求的吗?”原本信心十足的应聘者,听到完全否定的回答,一下子就懵了。尽力回忆面试回答也没发现什么纰漏,于是犹豫了半晌,不知如何回答。

先否定你的成绩和观点,然后看求职者在被否定的情况下表现出的处理能力,这是一种较为典型的压力面试。类似的质疑性问题有很多,如“你认为你刚才的回答正确吗?我觉得

似乎不太正确。你为什么那么肯定？”“这就是你的简历吗？明显没有很好地准备和修改，错误百出。”“我觉得你今天的穿着不适合我们公司的文化和要求。”“你不是上海人吧？不会说上海话，你在上海怎样开展工作？”“我对你今天的面试表现非常失望！”等等。遇到这类问题，识破陷阱是关键。

#### 【分析】

- ◆ 保持镇定。求职者不要被突如其来的质问给吓住。只要自己认真面对每个问题，且推理符合逻辑，回答能自圆其说，就应该对自己的判断和回答有信心，保持微笑和镇定。
- ◆ 耐心解释。求职者可以把招聘官看作一位难缠的客户，在坚持自己见解的同时，对他的无理挑剔给予心平气和的解释，要显得有耐心和涵养，尽力表现出一个职业经理人应有的沉着和冷静，而不是激动、失态地据理力争。
- ◆ 提出反问。除了解释，求职者也可以提出反问。比如“您觉得我的简历有什么需要改进的地方”或“您对我的面试表现失望，请问优秀的面试表现应该是怎样的？”等等。

总之，心态平和、耐心细致、沉稳老练、信心十足、临危不乱是在压力面试时需要表现出的性格特征。

### b. 奋战到底

#### 【面试情景】

“你能谈谈你一些失败的职业经历吗？”

“在这些经历中，你吸取了怎样的教训？”

“从经历看，你的性格比较抑郁悲观，不适合我们的工作。”

“你的着装颜色是深色系，给人不太积极、不太阳光的感觉，你的话语中也透露着不自信。”

“你给自己本次面试打多少分？”……

#### 【分析】

与上一面试类型不同，这一类型的压力面试是快速提出一系列问题，且求职者每次的回答都会成为下一个问题的把柄，面试者据此步步紧逼，严重打击求职者的自信和反驳的勇气。此外，还会故意制造严肃的气氛，施加压力。比如5位考官面试一位求职者，考官个个正襟危坐、表情严肃，提的问题火药味十足，千方百计地让选手们尴尬，不给选手任何喘息的机会。如果选手说自己性格开朗，主考官就让他讲一个笑话，但无论是什么笑话，考官们都面无表情，让选手感受到巨大的压力。

这类面试的目标只有一个，在刁钻问题的背后，尝试考察求职者的能力与适应性、独立工作的能力与团队精神、对领导的服从性、处理困难问题的能力、处理紧急事件的态度、忍耐能力、职业作风等。对此，求职者的应对方法最好是坚持到底，认真回答每一个问题，并且保持足够的耐心和信心。

## 5) 电话面试

### ① 类型简介

通过电话来了解求职者的大体情况，一般会在电话中进行，对求职者的状况进行基本了解，如自我介绍、工作经历等。电话面试有以下四个特点：

#### a. 节省约会安排

区别于传统的面对面的面试，电话面试不需要预告 HR 约见求职者，所以在面试上可以省下这样时间编排，特别在筛选大量应聘求职者时，这一个就显得特别有用，灵活。

#### b. 节省面试时间与费用成本

也不需要求职者到公司进行面对面的面试，求职者在去往公司产生的费用（主要是交通费）上大量节约了，而且面试的时间一般是几分钟，也大量节约了双方的时间与费用上的成本。

#### c. 求职者的表达能力

在电话面试中，要求注重求职者的口才表达能力，电话中因为没有了肢体语言，也没有纸质证明等条件，求职者的口才表达能力显得特别重要。如果有一身绝技但口才表达不了，而给否定了的话，那是相当可惜的事情。

#### d. 电话面试扮演的角色

电话面试一般出现于较大型公司或者求职者离公司较远时，公司的 HR 便会选择首先采用电话面试。电话面试往往是 HR 对求职者的第一感觉，对以后能否有第二次面试和笔试等都有相当决定性的作用。但基于电话面试的条件局限性，一般都只会作为初步了解求职者大体情况的工具。

### ② 应对方法

对于在长期考试生活中度过的学生们，想必在考试过程中可以说是驰骋自如，毕竟在纸上写，只要还没有到结束时间，答案还是可以修改的，但电话面试却是一次性的，如何口头表达得不好，就没有改错的机会，就有一种只许成功不许失败的感觉。但注意以下技术的几点就更有把握地应付电话面试了。

#### a. 通话质量

这是一个成功电话面试中的基础，试想如果通话质量很差，如手机信号差，手机质量差等因素影响，双方听到的与表达的肯定大打折扣了。另外除了手机本身的问题，附近周围噪音也影响通话的质量，避免到车站，饭堂，街外等地方接听。可以选择到公园，教室或者宿舍走廊等地方。

#### b. 流利的自我介绍

电话面试中，最重要的部分就是用一段简短的自我介绍了，一般只有 1 分钟左右就相当足够了。不要提及太多细节的东西，而且避免用时过长，导致 HR 对自己表达的内容拿不到重点。建议先预先写一段大约 50 字到 100 字的自我介绍并背熟，等到真有电话面试时就可以马上流利说出来了。

#### c. 稳定的心理素质

电话面试不象普通的面对面面试，传统的面试基本上有一定的流程可以走，先笔试，后面试，而且可以事先根据面试的职位要求进行一定的复习。但电话面试是没有任何通知也没有任何安排下出现，电话突然响就马上需要把自己神经唤醒起来应付电话中的 HR 了。对于人的心理与应变考验相当大，有人会因为紧张也结巴，有人会因为突然忘记了事先准备的东西。对于个人心理素质的应变能力，平时中需要训练遇到突发事件的心理素质。

### ③ 错过电面怎么办？

- a. 根据未接电话，到网上查看这电话是来源于哪一家公司；
- b. 确定了是某公司后，可以直接回拨此电话，并说明自己刚才没有及时接到电话；
- c. 有些公司是采用分机号的，需要回拨分机号，这时你拨的电话是公司的总话机；
- d. 选用人工服务后，可以跟对方直接帮您接通人事部门的电话，然后再反映情况；
- e. 或者什么也不做，等对方再次打电话给自己（但不太建议。应该采用主动联系公司的方式）；
- f. 可以直接回电给对方说明情况。

## 6) 小组面试

### ① 类型简介

领导小组面试是一种采用情景模拟的方式对考生进行的集体面试的面试考察方式，考官可以通过考生在给定情景下的应对危机、处理紧急事件以及与他人合作的状况来判断该考生是否符合岗位需要，近几年来无领导小组面试法得到越来越多单位的认可，无论是公务员面试还是外企面试都倾向于用这种方法。

无领导小组讨论给考生提供了一个充分展现个人才能与人格特征的舞台，这类面试对考

生而言其实更有利，在既定情景下，通过对问题的分析、论述，给考官留下良好的印象，从而在千军万马的竞争中脱颖而出，迈进成功的大门。但是很多考生对无领导小组面试缺乏了解，面对这种开放式面试不知该从何着手，在面试时没有发挥出自己应有的水平，错失展现才华的良机。

#### 【优点】

- a. 能测试出笔试和单一面试所不能检测出的能力或者素质；
- b. 能观察到考生之间的相互作用；
- c. 能依据考生的行为特征对其进行更加全面、合理的评价；
- d. 能够涉及到考生的多种能力要素和个性特质；
- e. 能使考生在相对无意之中暴露自己各个方面的特点，因此预测真实团队中的行为有很高的效度；
- f. 能使考生有平等的发挥机会从而很快地表现出个体上的差异；
- g. 能节省时间。并且能对竞争同一岗位的考生的表现进行同时比较(横向对比)；
- h. 应用范围广，能应用于非技术领域、技术领域、管理领域和其他专业领域等。

#### 【缺点】

- a. 对测试题目的要求较高；
- b. 对考官的评分技术要求较高，考官应该接受专门的培训；
- c. 对考生的评价易受考官各个方面特别是主观意见的影响(如偏见和误解)，从而导致考官对考生评价结果的不一致；
- d. 考生有存在做戏，表演或者伪装的可能性；
- e. 指定角色的随意性，可能导致考生之间地位的不平等；
- f. 考生的经验可以影响其能力的真正表现。

#### 【评价标准】

- a. 受测者参与有效发言次数的多少；
- b. 是否善于提出新的见解和方案；
- c. 敢于发表不同的意见，支持或肯定别人的意见，在坚持自己的正确意见基础上根据别人的意见发表自己的观点；
- d. 是否善于消除紧张气氛，说服别人，调解争议，创造一个使不大开口的人也想发言的气氛，把众人的意见引向一致；
- e. 看能否倾听别人意见，是否尊重别人，是否侵犯他人发言权；
- f. 还要看语言表达能力如何，分析能力、概括和归纳总结不同意见的能力如何、看发言的主动性、反应的灵敏性等等。

#### ② 应对方法

- a. 沉稳的语调提出深刻见解

面试开始后，许多考生抢先亮出自己的观点，这样做不一定给主考官留下深刻的印象，最初不要力图引导和左右其他应试者的思想和见解，不要总是把他们的注意力吸引到自己的观点上来，不要争当最初的领导。不要锋芒毕露地对每个发言者的言论逐一点评。有很多同学总是寻找充当领导者的机会，成为小组讨论的主席，以展示自己引导讨论及总结的才能。尤其是对某个发言者所说的问题无突出见解时，自己还不顾一切地帮他进行总结。

正确的做法是，在讨论结束之前，你将各成员交谈要点一一点评，分析优劣，点评不足，并适时拿出自己令人信服的观点，这时的语调一定要舒缓平和，进入讨论的中心要显得不漏痕迹，无形中使自己成了领导者的角色，自然就为自己成功入阁增加了筹码。当然，这对自己本身的要求就更高了，所以，希望每个考生或者应聘者都能在之前多做训练，平时都要积累自己的这种经验，还要注意提高自己这方面的能力。对于每个考生来说，机会只有一次，

如果胆小怯场，不敢发言，就等于失去了被考官考查的机会，结局自然不妙。得分最高者一定是那个以沉稳的语调提出深刻见解的最后发言者。

#### b. 注意人际关系，要有团队精神

其实每个人的想法都是差不多的，影响个人是否接受别人观点的首要因素就是人际关系，即他会先考虑与你的熟悉程度和友善程度，彼此的关系越亲密，越容易接受你的观点。如果他认为彼此存在的是敌对关系，那么对你的观点多半会拒绝。所以我们在充分展现自己才华的时候，不要对队友恶语相向、横加指责或对对方观点无端攻击，这样的人往往只会导致自己最早出局。试图说服对方时要看好时机，不要在对方情绪激动的时候改变他的观点。因为在情绪激动时，对方的情感多于理智。所以要找准时机，找到与对方言语里共同的观点，引申出自己的观点，让对方在一定程度上能感觉他的观点与你的有相同之处，然后在对方对你稍稍放下敌对心理，对方情绪有所放松的时候你合理地提出自己的观点，以及很充分的理由。这样，才能在这场心理战斗中取得胜利。

特别要注意的是在自己发言的时候，要尽量做到论证充分，辩驳有力。小组讨论中，当然不是谁的嗓门大谁就得高分，考官是借此考查一个人的语言能力、思维能力及业务能力，夸夸其谈，不着边际，胡言乱语，只会在大庭广众中出丑，将自己不利之处暴露无遗。语不在多而在于精，观点鲜明，论证严密，有的放矢，尽量能够一下子说到点子上，这样可以起到一鸣惊人的效果。及时表达与人不同的意见和反驳别人先前的言论，也不要恶语相加，要做到既能够清楚表达自己的立场，又不令别人难堪。因为如今的竞争日趋激烈，单凭一个人的智慧很难在竞争中取胜，成功需要大家的共同努力，所以每个单位都很重视合作，都不会聘用没有团队意识的人。

#### c. 观点明确，注意交谈技巧

考生应该有自己的观点和主见，即使与别人意见一致时，也可以阐述自己的论据，补充别人发言的不足之处，而不要简单地附和说：某某已经说过了，我与他的看法基本一致。这样会使人感到你没主见，没个性，缺乏独立精神，甚至还会怀疑你其实根本就没有自己的观点，有欺骗的可能。

当别人发言时，应该用目光注视对方，认真倾听，不要有下意识的小动作，更不要因对其观点不以为然而显出轻视、不屑一顾的表情，这样不尊重对方，会被考官认为是涵养不够。对于别人的不同意见，应在其陈述之后，沉着应付，不要感情用事，怒形于色，言语措词也不要带刺，保持冷静可以使头脑清晰，思维敏捷，更利于分析对方的观点，阐明自己的见解。要以理服人，尊重对方的意见，不能压制对方的发言，不要全面否定别人的观点，应该以探讨、交流的方式在较缓和的气氛中，充分表达自己的观点和见解。

#### d. 有气度、讲礼仪

如果你选择的话题过于专业，或者自己发起的话题不被众人感兴趣，或者对自己的个人私事介绍得过多的时候，可能会导致听者疲惫，有时候听者面露厌倦之意的時候，自己就应当立即止住，最不宜在这个时候还要我行我素。当有人突然出来反驳自己的时候，不要恼羞成怒，而是应心平气和地与之讨论。发现对方有意寻衅滋事时，则可对之不予理睬。

谈话时目光应保持平视，仰视显得谦卑，俯视显得傲慢，均应当避免。谈话中应用眼睛轻松柔和地注视对方，但不要眼睛瞪得老大，或直愣愣地盯住对方不放。在谈话的时候要温文尔雅，不要恶语伤人，讽刺谩骂，不能高声辩论，纠缠不休。以适当的动作加重谈话语气是必要的，但某些不尊重别人的举动不应当出现。例如揉眼睛、伸懒腰、挖耳朵、掏鼻孔、摆弄手指、活动手腕、用手指向他人的鼻尖、双手插在衣袋里、看手表、玩弄钮扣、抱着膝盖摇晃，等等。

总之在言谈中要以礼待人，给予每个人同样的尊重，在平凡中见神奇、温和中见真知，让考官在细微处感受到你的魅力。



### ③ 小组面试技巧

#### a. 发言要积极、主动

抢先亮出自己的观点，不仅可以给考官们留下较深的印象，而且还有可能引导和左右其他考生的思想和见解，将他们的注意力吸引到自己的思想观点上来，从而争取充当小组中的领导角色。

#### b. 要努力在小组中奠定良好的人际关系基础

我们要尊重队友观点，友善待人，不要恶语相向。为了过分表现自己，对对方观点无端攻击、横加指责会得到整个小组的厌恶。没有一个考官会喜欢一个不重视合作、没有团队意识的人。

#### c. 一定要把握住说服对方的机会

试图说服对方的时候要看好时机，不要在对方情绪激动的时候力图使他改变观点，要找到与对方言语里共同的观点，引申出自己的观点，尽量能够说到点子上，这样可以起到一鸣惊人的效果。

#### d. 发言的时候要注意讲话的技巧，并且言词要真诚可信

发言的时候能够设身处地地站在对方立场上考虑问题，理解对方的观点，在此基础上，找出彼此的共同点，引导对方接受自己的观点。整个过程中态度要诚挚，以对问题更深入的分析、更充分的证据来说服对方。

#### e. 切记无论什么时候发言的时候都要抓住问题的实质，言简意赅

任何语言的攻击力和威慑力，归根到底来自于语言的真理性和鲜明性。切记一定要提前做好准备，再高明的发言者都是不能将自己精彩的发言随手拈来的，都需要提前的准备和思考。

#### f. 在讨论的过程中，要努力充当讨论小组的领导者

最好能找机会成为小组讨论的总结者，以展示自己引导讨论及总结的才能。使自己处于讨论的中心，无形中使自己成了领导者的角色，自然就为自己成功“入阁”增加了筹码。

#### g. 采取一定的交谈战术，可以运用先肯定后转折的技巧，拒绝接受对方的提议

当对方提出一种观点，而你不赞成时，可先肯定对方的说法，再转折一下，最后予以否定。尽管最终是转折了，但这样柔和地叙述反对意见，对方较易接受。

#### h. 在论辩中要多想办法摆事实，讲道理，让自己的发言有效有说服力

道理一定要讲的生动，深刻，还要有很强的说服力。多接触这方面的讨论题目，多将自己置身于具体的话题里去思考应对的策略。这样日积月累，就能得到丰富的经验。

#### i. 切忌使用外语和方言，发言需顾及谈话对象

外语和方言是有时候能显现出讲话者的某种能力，有时候能体现出幽默。但是假如有人听不懂，那就最好别用，不然就会使他人感到是故意卖弄学问或有意不让他听懂。

#### j. 谈话的时候要广泛吸收别人的语言精华，以求取得胜利

这其实是“后发制人”的策略，在讨论开始后，不急于表述自己的看法，而是仔细倾听别人的发言。从中捕捉某些对于自己有用的信息，通过取人之长来补己之短。

#### k. 谈话时候要考虑周到，照顾发言较少的参与者

要体现团队精神，让团队所有人员都参与到讨论中。如果有机会，可以请发言较少的人谈谈自己的看法。

#### l. 不要失礼、失态，忌恼羞成怒、得理不让人

谈话的时候要温文尔雅，不要讽刺谩骂，不能高声辩论。如果别人不同意自己的观点，不要恼羞成怒，应心平气和地与之讨论。如果觉得自己发挥良好，也不要洋洋自得，应保持谦虚慎重。

#### m. 谈话要记得注意自己的体态

谈话时目光应保持平视，仰视显得谦卑，俯视显得傲慢，均应当避免。谈话中应用眼睛

轻松柔和地注视对方，以适当的动作加重谈话语气是必要的，但某些不尊重别人的举动不应当出现。

n. 注意倾听，全神贯注，切忌打断他人讲话

听别人讲话的时候不可东张西望，或显出不耐烦的表情，特别是注意不要不停的看自己的手表，既然倾听，就应当表现出对他人谈话内容的兴趣，而不必介意其他无关大局的地方。

## 7) AC 面试

### ① 类型简介

AC 面试 (Assessment Center, 评量中心) 是国际知名企业通用的一种有效的面试方法。AC 是指透过工作分析所建立的职能指标，清楚呈现绩效与工作之间的连结，确保同一个职能有共同的衡量标准 (在不同的评量中心)。通常参加者有两个情境模拟演练情境仿真活动，有完全不同的元素 (活动设计与观察目标)，评量员有受过完整的训练 (ORCE: Observe, Record, Classify, Evaluate) 评量员独立完成观察或评量，有整合互动讨论、提供候选人完整的回馈。

与传统面试方式不同的是，它主要通过小组讨论、公文筐、角色扮演等情景模拟方法，再加上一些传统的测试方法，对应聘者的知识、能力、个性、动机进行评测，从而可以在静态环境中为招聘方提供多方面有价值的关于应聘者的评价资料和信息。评价中心的核心技术是情境模拟测试，即通过创造一种逼真的模拟管理情境或工作情境，将应聘者放入其中，要求其完成各种各样指定的工作。

需要指出的是，AC 面不等同于小组面试。AC 面把众多应聘者召集到一起，进行统一的测评，但测评的方式很多，小组讨论或者小组活动并不是唯一的重点。在 AC 面中必定有一个环节让每一个应聘者单独表现自己，这是与小组面试的不同之处。另外，AC 面通常持续时间较长，可能会持续一整天，往往会为应聘者提供午餐。

### ② AC 面试一般流程

- a. 第一轮：案例学习，单独做演讲；
- b. 第二轮：小组活动，小组一起解决案例 (案例可能为 1-2 个)，然后回答面试官的问题；
- c. 第三轮：Face to Face 面试，面试官通常是部门经理；技术类职位还会另外有技术面，基本上也是一对一的形式。

### ③ AC 面试常见测评内容分类

- a. 文件筐问题 (公文处理)

在这类 AC 面中，应聘者可能会面对大量报告、备忘录、电话记录、信函以及其他材料，这是应聘者将从事的模拟工作的文件筐中的待处理材料，应聘者被要求对每一种材料采取适当的行动，这就是所谓的文件筐问题。

- b. 小组讨论

小组讨论是 AC 面中的一个固定环节

- c. 个人演讲

个人演讲也是 AC 面中一定会出现的环节。当然，不一定要你即兴演讲，也可能是要求你对小组案例做总结陈述等等。通过让应聘人就一指定的题目发表演讲来评价其沟通技能和说服能力。

个人演讲基本上是在面试官和同组应聘者面前进行的。所以，如果你之前有过公开演讲的经历的话，会比较有心理优势。如果你没有这样的经历，那么在面试前，不妨找几个同学或者朋友模拟听众，听你演讲。

在做演讲的时候要避免语速过快，否则可能还没到规定时间你就已经早早的讲完了。当然，你也不必担心，一定要讲到时间正好。你需要做的就是确保你的演讲发挥正常，结尾的总结有力度，使人印象深刻。除此之外，也要注意自己的仪态仪容、语音语调、演讲过程中

与面试官及其他小组成员等听众进行目光接触等等。

d. 角色扮演

角色扮演就是让应聘者模拟将要上任的职位，处理该职位相关的工作问题。考核的是应聘者在实际情景中的相关专业水平及实际解决问题的能力等。在面对角色扮演问题时，你可以花1~2分钟仔细思考，面试官所给的情景到底是要考察你的哪种能力。这样比较容易把握测评要点。

应对角色扮演测试时，非常重要的一点就是你要表现出处理问题的灵活变通，对面试官的建议和提示也要充分的考虑。

e. 客观测试

有些外企在招聘过程中，没有单独的一轮笔试。在AC面中就包含了笔试部分。这部分客观测试内容包括人格测试、智力测试、推理测试和专业测试等等。

f. 管理游戏

这类测试通常要求应聘者模拟市场上存在竞争关系的两个或多个公司的成员，就如何在激烈的市场竞争中立足等方面提出一些实际问题的解决方案。这类问题一般模拟真实商业环境中的案例，应聘者可能要在如何生产、如何做广告宣传以及保持多少存货等商业问题作出决策。

g. 一对一面试

多数AC面试要求至少有一名面试官对每一位应聘者进行面试，并对应聘者当前兴趣、背景、过去表现和动机等进行考核。

## (2) 面试的基本内容

从理论上讲，面试可以测评应试者任何素质，但在人员甄选实践中，并不是以面试去测评一个人的所有素质，而是有选择地用面试去测评它最能测评的内容。

面试测评的主要内容如下：

### 1) 仪表风度

这是指应试者的体型、外貌、气色、衣着举止、精神状态等。像国家公务员、教师、公关人员、企业经理人员等职位，对仪表风度的要求较高。研究表明，仪表端庄，衣着整洁，举止文明的人，一般做事有规律，注意自我约束，责任心强，被试者应该注意着装得体，举止文雅，大方，表情丰富，回答问题要认真、诚实。

### 2) 专业知识

了解应试者掌握专业知识的深度和广度，其专业知识更新是否符合所要录用职位的要求，作为对专业知识笔试补充，面试对专业知识的考察更具灵活性和深度。所提问题也更接近空缺岗位对专业知识的需求。

### 3) 工作实践经验

一般根据查阅应试者的个人简历或求职登记表，作些相关的提问，查询应试者有关背景及过去工作的情况，以补充、证实其所具有的实践经验，通过工作经历与实践经验的了解，还可以考察应试者的责任感、主动性、思维能力、口头表达能力及遇事理智状况等。

### 4) 口头表达能力

一般观察求职者能否将要向对方表达的内容有条理地、完整地、准确地转达给对方；引例、用语是否确切；发音是否准确，语气是否柔和；说话时的姿势、表情如何。面试中应试者是否能够将将自己的思想、观点、意见或建议顺畅地用语言表达出来。考察的具体内容包括：表达的逻辑性、准确性、感染力、音质、音色、音量、音调等。作为被试者在面试时应注意以下几点：谈话是否前后连贯；主题是否突出；思想是否清晰；说话是否有说服力。

### 5) 综合分析能力

面试中，应试者是否能对主考官所提出的问题，通过分析抓住本质，并且说理透彻、分析全面，条理清晰。

#### 6) 思考判断能力

一般观察被试者能否准确、迅速地判断面临的状况，能否恰当地处理突发事件；能否迅速地回答对方的问题，且答案简练，贴切。作为被试者应在准确、迅速、决断方面重点准备。对自己的判断应该有信心，还要分析对方是逻辑判断还是感性判断。

#### 7) 反应能力与应变能力

主要看应试者对主考官所提的问题理解是否准确，回答的迅速性、准确性等。对于突发问题的反应是否机智敏捷，回答恰当，对于意外事情的处理是否妥当等。

#### 8) 操作能力

主要在于考察应试者对于已认定的事情能否进行下去；工作节奏是否紧张有序；对于集团作业的适应性；是否具备单位领导能力。

#### 9) 人际交往能力

主要在于观察被试者遇到难堪问题后的反应；能否让人亲近，对他人有无吸引力等。在面试中，通过询问应试者经常参与哪些社团活动，喜欢同哪种类型的人打交道，在各种社交场合所扮演的角色，可以了解应试者的人际交往倾向和与人相处的技巧。

#### 10) 自我控制能力与情绪稳定性

自我控制能力对于国家公务员及许多其他类型的工作人员（如企业的管理人员）显得尤为重要。一方面，在遇到上级批评指责、工作有压力或是个人利益受到冲击时，能够克制、容忍、理智地对待，不致因情绪波动而影响工作；另一方面工作要有耐心和韧劲。

#### 11) 工作态度

一是了解应试者对过去学习、工作的态度；二是了解其对应征职位的态度。在过去学习或工作中态度不认真，做什么、做好做坏无所谓的人，在新的工作岗位也很难说能勤勤恳恳，认真负责。

#### 12) 德性

主要在于考察应试者责任感是否强烈，能否令人信任地完成工作；考虑问题是否偏激；情绪是否稳定；对于要求较高深的业务能否适应。被试者回答时应该突出自己的自信心，坚强的意志，强烈的责任感。进取心强烈的人，一般都确立有事业上的奋斗目标，并为之而积极努力，表现在努力把现有工作做好，且不安于现状，工作中常有创新。上进心不强的人，一般都是安于现状，无所事事，不求有功，但求无过，对什么事都不热心。

#### 13) 求职动机

了解应试者为何希望来应聘单位工作，对哪类工作最感兴趣，在工作中追求什么，判断应聘单位所能提供的职位或工作条件等能否满足其工作要求和期望。

#### 14) 业余兴趣与爱好

应试者休闲时爱从事哪些运动，喜欢阅读哪些书籍，喜欢什么样的电视节目，有什么样的嗜好等，可以了解一个人的兴趣与爱好，这对录用后的工作安排常有好处。

#### 15) 其他问题

面试时主考官还会向应试者介绍本单位及拟聘职位的情况与要求，讨论有关工薪、福利等应试者关心的问题，以及回答应试者可能问到的其他一些问题等。

## 5.2 面试准备

### (1) 面试前的准备

1) 充分了解应聘单位。对用人单位的性质、地址、业务范围、经营业绩、发展前景、对应

聘岗位职务及所需的专业知识和技能等要有一个全面的了解。单位的性质不同，对求职者面试的侧重点不同。如果是公务员面试，内容和要求与企业公司相差很大。公务员侧重于时事、政治、经济、管理、服务意识等方面。

- 2) 使自己的能力与用人单位工作的要求相符合。“知己知彼，百战不殆”。求职者面试前应对自己的能力、特长、个性、兴趣、爱好、长短处、人生目标、择业倾向有清醒认识。认真阅读你所收集到的所有信息并牢记它们。尽量使自己的能力与工作要求相适应。参加面试时，通过显示你对知识的掌握和理解来表达你希望进入这一职业工作的愿望。
- 3) 模拟可能询问应聘的问题。面试前不经过角色模拟，便无法达到最佳的效果。一些负责招聘的人事主管提出，求职者应当乐意提问题，这样招聘者才能知道求职者的水准及想了解的问题。
- 4) 对可能遇到的问题进行准备。这项准备有助于认清自己真正的想法，有助于在面试的现场能够清晰的自我表达。
- 5) 练习处理对你面试不利的事情。即使曾有一些不愉快的受挫经历，即使自己曾经犯过错，也可作为一段可供学习的经验加以陈述。务必用积极的事情抵消消极的事情，最好不要说有损自己形象的话。

## (2) 面试的自我介绍

自我介绍是向别人展示你自己的一个重要手段，自我介绍好不好，甚至直接关系到你给别人的第一印象的好坏及以后交往的顺利与否。同时，自我介绍也是认识自我的手段。

### 1) 自我介绍的目的

一场常规的面试，面试官的开场白一定是“请你先做一个自我介绍”，很多应聘者会觉得简历上已经表达的很清楚了，所以对于面试官的要求也是草草了事，简单的说上一两句，如果是这样，相信一个绝好的机会可能已经开始与你渐远。其实，面试官的这个问题并不是为了打破首次见面的陌生局面，而是与应聘者的第一次交锋。那么，面试官的目的是什么呢？

① 考察应聘者的表述是否与简历上显示的内容相一致，因为不能排除个别应聘者有简历造假的行为。真实的内容在表达的过程中一定不会有特别明显的出入，而造假的内容在紧张的氛围下有可能出现纰漏。所以，一旦面试官发现有什么不妥，就会降低对应聘者的印象分。

② 考察应聘者的语言表达能力、思维逻辑能力以及总结概括的能力。思维逻辑能力以及总结概括的能力。有的应聘者虽然有很丰富的工作经历，但是表述的冗长没重点。如果应聘的职位恰好需要语言沟通，面试官也会将此作为一个判断的依据。

③ 考验应聘者的现场把控能力。一个精简而有凝聚力的表述，能充分的表现出面试者的现场感知能力，拥有这种良好的个人素质的，会比较受面试官的青睐。

④ 考验面试者的理解能力。有时，面试官会让你针对简历上的一个时期进行自我介绍，这时有的应聘者可能因没注意听讲或是思维稍显混乱而表达的不够清晰。

⑤ 考察面试者对时间的掌控能力。有时，面试官会让应聘者的自我介绍控制在几分钟内，而有的应聘者为了能具体的表达而开始长篇大论，反而适得其反，因为工作效率是任何企业都希望员工拥有的素质。

### 2) 自我介绍的要领

深刻的自我认识是自我表达的基础。要弄清楚的是，你正在做什么？你打算做什么？以及你曾经做过什么？这三个问题的顺序并不是按时间顺序排列的，因为你所应聘的企业只想知道现在的你是什么状态，并期望你的未来能够为企业牟利，而你的历史只是作为一个基础而存在。对自己有了深刻的分析才能顺畅表达，那么自我介绍的要领有哪些呢？

① 时间分配合理。因为自我介绍时间有限，假如是五分钟自我介绍，你要用一分钟

的时间介绍自然情况(姓名、教育经历),最近的工作经历可用三分钟时间进行阐述,其他经历一分钟。

② 内容主次分明。介绍履历,将每个时间节点的工作单位、地点、岗位、职务、内容讲清楚,尤其是近几年以及和所应征的企业相契合的,充分突出重点。在个人业绩方面,也要有所突出,面试官一定会注意所用人能带来的业绩。

③ 特长的表述。一定要介绍自己最擅长并与应聘岗位密切相关的技能,如果有其他特别突出的技能也可表达,但一定要点到为止。

④ 对未来的计划。面试官会感兴趣于你对自己未来的设计,合理的、具体的回答会让面试官对你寄予希望。找到过去和将来的关联点很重要,即便是过去与你的计划的将来毫不相干,你仍要表达出你为转行所作出的执着的努力,以及你过去的哪些特性会对将来有所帮助。

### 3) 自我介绍的禁忌

① 语言不要过于随意。职场就要职业化,尤其是初次见面,过于随意甚至世俗、讲话的语言会让面试官觉得你过于轻浮。眼光尽量直视面试官,表情不要过于丰富,切记举止端庄。

② 内容不要过于简单。五分钟自我介绍,如果只用一分钟就全部讲完,接下来就等面试官来问,那么你将变成被动的一方,如果面试官没有问到你最擅长的东西,你也就浪费了一次展现的机会。

③ 不要头重脚轻。把刚开始讲述的经历说的眉飞色舞,而发现时间不够用了,之后的介绍只能草草了事,面试官会对你刚开始的讲述印象深刻而忽略之后的内容,结果也许会对你的能力判断有误。

④ 不要光介绍背景不介绍自己。把自己曾任职的公司介绍的头头是道却没有介绍自己,面试官不但会对你没有任何了解也不清楚你来是要做什么。

⑤ 不要主动介绍业余爱好。如果面试官不主动问,就没必要提及个人爱好,因为个人爱好不等于个人特长,对工作没有帮助的事情,有的面试官会觉得你不务正业。

⑥ 面试前对自己进行深刻分析并多了解所面试的公司,学习小窍门的同时多加练习,相信每一个求职者都会表现出自己最精彩的一面。

### 4) 自我介绍中英范例

#### 【中文范例】

早上好!非常荣幸能参加这次面试,我是X号考生,报考的职位是\*\*,\*\*,希望通过这次面试能向各位老师学到东西。

我来自美丽的海滨城市,今年24岁,是大学专业本科的应届毕业生。闽南的山水哺育我长大,我的血液里流淌着闽南人特有活泼开朗的性格和爱拼才会赢的打拼精神。带着这种精神,在校期间我刻苦学习,不负众望分别获得\*\*年度二等奖学金,\*\*年度和\*\*年度三等奖学金,用实际努力报答父母和师长的养育之恩。

除了学习之外,我还积极参加各种社会实践活动。我曾担任班级的宣传委员,组织了几次班级和学院的公益活动:如青年志愿者助残活动,向孤儿院儿童献爱心活动等。组织这些活动以及在活动中和成员的相处让我学到了很多,对培养自己处理人际关系的能力有很大的好处,为我更快地走向社会提供了良好的平台。

此外,计算机和篮球是我业余最大的爱好,我计算机过了国家2级,除熟悉日常电脑操作和维护外,还自学了网站设计等,并自己设计了个人主页。我是班级的篮球队主力,我觉的篮球不仅可以强身健体还可以培养一个人的团队精神。

回顾自己大学四年的工作学习生活,感触很深,但觉得收获还是颇丰的。掌握了专业知

识，培养了自己各方面的能力，这些对今后的工作都将产生重要的帮助。除此之外，也应该看到我的一些缺点，如有时候做事情比较急于求成，在工作中实际经验不足等等。但“金无足赤，人无完人”每个人都不可避免的存在他的缺点，有缺点并不可怕，关键的是如何看待自己的缺点，只有正视它的存在，通过不断的努力学习才能改正自己的缺点。今后我将更严格要求自己，努力工作，刻苦学习，发扬优点，改正缺点，开拓前进。

这次我选择这个职位除了专业对口以外，我觉得我也十分喜欢这个职位，相信它能让我充分实现我的社会理想和体现自身的价值。我认为我有能力也有信心做好这份工作，希望大家能够认可我，给我这个机会！

### 【英文范例】

Good morning professors, First of all, please allow me to express my appreciation for the opportunity that you give me to join this interview.

My name is \*\*\*, English name Felix. I've got my undergraduate education in Beijing Foreign Studies University, Majoring in \*\*\* in School of English and International Studies. The major for further education that I pursue here in Peking university is \*\*\*.

During the four years in BFSU, I've been given the traditional education on both English Literacy and Diplomacy, which cultivated me to view the world in an international perspective.

I've been foreign teachers' assistant for about three years and learnt to communicate with them and understand their way to think and act. This experience gives me much deeper understanding of different cultures.

I served as volunteers for many events held by the government and other organizations, such as Fortune Globle Forum 2005 and Euro-Asian Conference organized by the Ministry of Communications. Thanks to those experience, I used my knowledge in real foreign affairs and increased my abilities in related aspects.

No matter how much the life in BFSU brought to me, I've been thinking for really a long time about studying something else after graduation as the life-long direction of study and profession. After analyzing all the factors that intrigue me and inspire me, I've chosen a major which contains the factors of both passion and rationality. This major is Media Management.

I really appreciate it if you could consider my application. If I could have the honor to study here, I promise that I would never fail your expectation. I'll try my best to study and learn as much as I could, so as to make contribution to the company and our country.

Thank you very much!

### (3) 面试的礼仪准备

求职者除了要具备良好的专业素养外，掌握一些礼仪惯例和技巧是非常必要的，有时这些礼仪形式甚至会起到举足轻重的作用。毫无疑问的是，用人单位除了看你是否具备相当专业知识和潜力外，还要看你在别人面前的言行举止如何，也就是你是否有修养。只有这样，才是积极、团队、开拓型现代企业所需要的人才。

求职者的形象给面试官的好坏，关系到能否顺利踏入社会，找到一份合适满意的工作。为此，毕业生在面试前对个人形象进行设计是必要的。但是，并非所有的“包装”都能奏效，

有时还会适得其反，那么，在面试的礼仪应该注意哪些问题呢？基本的礼节是必不可少的，文明礼貌，讲究礼节是一个人素质的反映、人格的象征。因此，面试时应注意：

## 1) 文明礼貌

① 在开始面试之前肯定有一段等候的时间，切忌在等待面试时到处走动，更不能擅自到考场外面向里观望，应试者之间的交谈也应尽可能地降低音量，避免影响他人应试或思考；

② 切忌贸然闯入面试室，应试者一定要先轻轻敲门，得到主考官的许可后方可入室。入室时不要先把头探进去张望，而应整个身体一同进去；

③ 走进室内之后，背对考官，将房门轻轻关上，然后缓慢转身面对主考官；

④ 向主考人员微笑致意，并说“您们好”之类的招呼语，在主考人员和你之间创造和谐的气氛；

⑤ 若非主考人员先伸手，你切勿伸手向前欲和对方握手；如果主考人主动伸出手来，就报以坚定而温和的握手；

⑥ 在主考人员没有请你坐下时切勿急于坐下。请你坐下时，切勿噤若寒蝉，应说声“谢谢”；

⑦ 尽可能记住每位主考者的姓名和称呼，不要弄错；

⑧ 面谈时要真诚地注视对方，表示对他的话感兴趣，决不可东张西望，心不在焉，不要不停在看手表；要注意和考官的目光接触。

⑨ 回答问题要口齿清晰，声音大小适度，但不要太突然，答句要完整，不可犹豫，不可用口头禅；

⑩ 说话时目光要与主考人员接触。若主考人有几位，要看首席或中间的那一位，同时也要兼顾其他主考人员；

⑪ 注意用敬语，如“您”、“请”等，市井街头常用的俗语要尽量避免，以免被认为油腔滑调；

⑫ 不要随便打断主考人的说话，或就某一个具体问题与主考人争辩，除非有极重要的理由；

⑬ 口中不要含东西，更不要吸烟；

⑭ 不要在主考人结束面试前表现浮躁不安，急欲离去或另赴约会的样子；

⑮ 主考人示意面试结束时，微笑、起立，道谢，说声“再见”，无需主动伸出手来握手；

⑯ 出去推门或拉门时，要转身正面面对主考人，再说声“谢谢，再见”，让后背先出门，然后轻轻关上门；

⑰ 如果你在进入面试房间之前，有秘书或接待员接待你，在离去时也一并向他或她致谢告辞。

## 2) 表情

面试成功与否与表情关系很大。应试者在面试过程中，应轻松自然、镇定自若，给人以和悦、清爽的感觉。需要注意：

① 进门时要表现得自然，不要紧张或慌张；

② 面试时要始终面带笑容，谦恭和气。表现出热情、开朗、大方、乐观的精神状态；

③ 不要无缘无故皱眉头或毫无表情；

④ 不要直盯对方，也不要眼瞟人、漫不经心，眼光宜落在主考人的鼻子上为佳，这样既保持了接触又避免了不礼貌的直盯；

⑤ 对方提问时，不要左顾右盼，否则主考人会误认为你缺乏诚意和兴趣；

⑥ 切忌面带疲倦，哈欠连天，考试前一天一定要保持睡眠充足；

⑦ 不要窥视主考人员的桌子、稿纸和笔记；

⑧ 面试顺利时，不要喜出望外，拍手叫好；



⑨ 作为应试者，不仅要时时注意着主考人员在说什么，而且也要注意着主考人员的表情有哪些变化，以便能准确地把握住说话者的思想感情；

⑩ 为了吸引听者的注意力，使言谈显有声有色和增强感染力，在说话中可以适当加进一些手势，但动作不要过大，更不要手舞足蹈和用指指人；

⑪ 在说话时切不可面露谄媚、低声下气的表情，企图以鄙薄自己来取悦于对方。这样做只能降低自己的人格。只有抱不卑不亢的态度才能获得对方的信任。

### 3) 举止

举止体现着一个人的修养和风度，粗俗习气的行为举止，会使一个人失去亲和力，而稳重大方则会受到人们的普遍欢迎。在陌生的主考人面前，坐、立、行等动作姿势正确雅观、成熟庄重，不仅可以反映出青年人特有的气质，而且能给人以有教养、有知识、有礼貌的印象，从而获得别人的喜爱。具体说来，以下几点值得注意：

#### ① 动有动态

走动时应当身体直立，两眼平视前方，两腿有节奏地交替向前迈步，并大致走在一条等宽的直线上。两臂在身体两侧自然摆动，摆动幅度不要过大。脚步声应控制，不要两脚擦地拖行。如果走路时身体有前俯、后仰或左右摇晃的习惯，或者两个脚尖同时向里侧或外侧呈八字形走步，是不规范、不雅观的举止；

#### ② 站有站相

站立时身形应当正直，头、颈、身躯和双腿应与地面垂直，两肩相平，两臂和手在身体两侧自然下垂，两眼平视正前方，嘴自然闭合；双脚对齐，脚尖分开的距离以不超过一脚为宜，如果叉得太开是不雅观的。不应把手插在裤袋里或交叉在胸前；

#### ③ 坐有坐相

坐姿要端正。坐在主考人员指定的座位上，不要挪动已经安排好的椅子的位置。在身后没有任何依靠时上身应正直稍向前倾(这样既可发声响亮、中气足，令人觉得你有朝气，又可表现出你对主考人感兴趣、尊敬)，头平正，目光平视；两膝并拢，两臂贴身自然下垂，两手随意放在自己腿上，两脚自然着地。背后有依靠时，也不能随意地把头向后仰靠，显得很懒散的样子。就座以后，不能两边摇晃，或者一条腿放在另一条腿上。双腿要自然并拢，不宜把腿分得很开，女性尤其注意；

#### ④ 手势宜少不宜多

多余的手势，会给人留下装腔作势、缺乏涵养的感觉。反复摆弄自己的手指，要么活动关节，要么捻响，要么攥着拳头，或是手指动来动去，往往会给人一种无聊的感觉，让人难以接受。在交际活动时，有些手势会让人反感，严重影响形象。比如当众搔头皮、掏耳朵、抠鼻子、咬指甲、手指在桌上乱写乱画等。

#### ⑤ 避免一些不必要的小动作

身体各部分的小动作往往令主考人分心，甚至令其反感。下面这些动作都是要不得的：玩弄衣带、发辫、打火机、香烟盒、笔、纸片、物帕等分散注意力的物品；玩手指头；抠指甲；抓头发；挠头皮；抠鼻孔；翘起二郎腿乱抖；用脚脚踏地面；双手托下巴；说话时用手掩着口；摇摆小腿，摆弄手指等。

### 4) 细节打理

#### ① 发型

理发经常理发，头发留得太长会给人不够振作的印象。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。

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。

### ② 五官

胡子不要留、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。

### ③ 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”。

### ④ 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的食物，否则满口异味显得不懂得尊重别人。

## 5) 形体语言

### ① 眼观六路：眼神的交流

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。

### ② 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。考官不希望面试者像木头桩子一样故作深沉、面无表情。面试者在听对方说话时，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。

### ③ 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。

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。

#### ④ “随便”的要求

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。“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。

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。

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。

## 5.3 面试技巧

### (1) 面试的思路技巧

#### 1) 自我介绍

- ① 这是面试的必考题目
- ② 介绍内容要与个人简历相一致
- ③ 表述方式上尽量口语化
- ④ 要切中要害，不谈无关、无用的内容
- ⑤ 条理要清晰，层次要分明
- ⑥ 事先最好以文字的形式写好背熟

#### 2) 谈谈家庭

① 对于了解应聘者的性格、观念、心态等有一定的作用，这是招聘单位问该问题的主要原因

- ② 简单地罗列家庭人口
- ③ 宜强调温馨和睦的家庭氛围
- ④ 宜强调父母对自己教育的重视
- ⑤ 宜强调各位家庭成员的良好状况
- ⑥ 宜强调家庭成员对自己工作的支持
- ⑦ 宜强调自己对家庭的责任感

#### 3) 谈谈缺点

- ① 不宜说自己没缺点
- ② 不宜把那些明显的优点说成缺点
- ③ 不宜说出严重影响所应聘工作的缺点
- ④ 不宜说出令人不放心、不舒服的缺点
- ⑤ 可以说出一些对于所应聘工作“无关紧要”的缺点，甚至是一些表面上看是缺点，

从工作的角度看却是优点的缺点

#### 4) 失败经历

- ① 不宜说自己没有失败的经历

- ② 不宜把那些明显的成功说成是失败
- ③ 不宜说出严重影响所应聘工作的失败经历
- ④ 所谈经历的结果应是失败的
- ⑤ 宜说明失败之前自己曾信心百倍、尽心尽力
- ⑥ 说明仅仅是由于外在客观原因导致失败
- ⑦ 失败后自己很快振作起来，以更加饱满的热情面对以后的工作

#### 5) 为什么选择

- ① 面试官试图从中了解你求职的动机、愿望以及对此项工作的态度
- ② 建议从行业、企业和岗位这三个角度来回答
- ③ 参考答案——“我十分看好贵公司所在的行业，我认为贵公司十分重视人才，而且这项工作很适合我，相信自己一定能做好。”
- ④ 也要对该行业有个简单的横向分析

#### 6) 怎么开展

- ① 如果应聘者对于应聘的职位缺乏足够的了解，最好不要直接说出自己开展工作的具体办法
- ② 可以尝试采用迂回战术来回答，如“首先听取领导的指示和要求，然后就有关情况进行了解和熟悉，接下来制定一份近期的工作计划并报领导批准，最后根据计划开展工作。”

#### 7) 缺乏经验

- ① 如果招聘单位对应届毕业生的应聘者提出这个问题，说明招聘单位并不真正在乎“经验”，关键看应聘者怎样回答。
- ② 对这个问题的回答最好要体现出应聘者的诚恳、机智、果敢及敬业。
- ③ 如“作为应届毕业生，在工作经验方面的确会有所欠缺，因此在读书期间我一直利用各种机会在这个行业里做兼职。我也发现，实际工作远比书本知识丰富、复杂。但我有较强的责任心、适应能力和学习能力，而且比较勤奋，所以在兼职中均能圆满完成各项工作，从中获取的经验也令我受益匪浅。请贵公司放心，学校所学及兼职的工作经验使我一定能胜任这个职位。”

#### 8) 离开前一家公司的原因

- ① 最重要的是：应聘者要使找招聘单位相信，应聘者在过往的单位的“离职原因”在此家招聘单位里不存在
- ② 避免把“离职原因”说得太详细、太具体
- ③ 不能掺杂主观的负面感受，如“太辛苦”、“人际关系复杂”、“管理太混乱”、“公司不重视人才”、“公司排斥我们某某的员工”等
- ④ 但也不能躲闪、回避，如“想换换环境”、“个人原因”等
- ⑤ 不能涉及自己负面的人格特征，如不诚实、懒惰、缺乏责任感、不随和等
- ⑥ 尽量使解释的理由为应聘者个人形象添彩
- ⑦ 如“我离职是因为这家公司倒闭。我在公司工作了三年多，有较深的感情。从去年始，由于市场形势突变，公司的局面急转直下。到眼下这一步我觉得很遗憾，但还要面对现实，重新寻找能发挥我能力的舞台。”

### (2) 面试的经验技巧

- 1) 对公司背景及其经营状况要了如指掌
- 2) 采取积极自信的态度
- 3) 松弛肌肉，让微笑贯穿整个面试过程
- 4) 握手时要坚定有力，象征充满能量、值得信赖

- 5) 集中注意力聆听主考官的话
- 6) 注意你的仪表
- 7) 要让主考官共同分享你的热情
- 8) 谨慎地对待工资问题
- 9) 不要滔滔不绝，应当言简意赅
- 10) 让主考官喜欢你

### (3) 面试的成功技巧

- 1) **你是公司未来的有利资产。**你需要传递给企业这个信息：你拥有帮助企业实现预期目标的潜在能力，你是公司的宝贵资产而非包袱。
- 2) **明确的人生目标。**具有积极自我成长概念，努力进取，并充满旺盛的事业心与斗志，能迅速进入工作状态的人，更易为企业赏识和任用。
- 3) **强烈的工作意愿。**面试时要随时保持对工作的高度热诚与兴趣。
- 4) **与同事、团体合作的能力。**一个容易与人沟通协调的求职者可以说已有一半获胜的希望。如果你曾有社团活动的工作经验，可尽量举例说明，以争取主考官的青睐。
- 5) **掌握诚恳原则。**在录用标准上，“才能”是永恒不变的第一原则，“诚恳”则是重要的辅助因素。面试前准备充分，心情镇定，仪容大方整洁，临场充分表现自我，便是诚恳的最好表现。

## 5.4 面试常见问题汇总

### (1) 个人基本信息

- 1) 请你简要介绍一下你自己（自我介绍）
- 2) 你的家庭情况是怎样的？
- 3) 你最大的优点是什么？
- 4) 你最大的缺点是什么？
- 5) 你最欣赏你朋友的哪些优点？
- 6) 你有男/女朋友吗？（女生还可能被问到：如果有男朋友，准备什么时候结婚生小孩？）
- 7) 你有什么兴趣爱好？

### (2) 职业规划及职业选择

- 1) **职业规划**
  - ① 你的职业规划是什么？
  - ② 你为什么不去读研？以后打算读研吗？
  - ③ 在找工作时，你会考虑哪些因素？
  - ④ 你有没有考虑过创业？如果有，打算什么时候创业？
- 2) **行业选择**
  - ① 你为什么选择这个行业？
  - ② 你对这个行业有什么了解或看法？
- 3) **公司相关**
  - ① 你了解我们公司吗？
  - ② 你为什么想到本公司来工作？
  - ③ 你还应聘过其他公司吗？如果其他公司也给了你 offer，你会怎么选择呢？
- 4) **职业及职位相关**

- ① 为什么想应聘这个职位？
- ② 你的性格似乎不太适合这份工作？
- ③ 你觉得你适合这个岗位吗？
- ④ 这份工作很枯燥，你怎么看？

### **(3) 教育经历**

- 1) 你最喜欢什么课程？为什么？
- 2) 你最不喜欢什么课程？为什么？
- 3) 你认为你在学校属于好学生吗？
- 4) 你在读书期间做了那么多实习兼职，你是怎么安排学业的？

### **(4) 实习实践经历**

- 1) 在你的实习经历中，你遇到过什么困难？你是怎么解决的？
- 2) 在实习经历中，你学到了什么？

### **(5) 工作能力及职业素养**

- 1) 你是应届毕业生，缺乏经验，如何能胜任这份工作？
- 2) 如果你的意见与老板或者上司意见不一致，你怎么办？
- 3) 你在以往的经历中有过与他人意见不合的时候吗？你是如何处理的？
- 4) 对于加班，你是怎么认为的？
- 5) 你对跳槽怎么看？
- 6) 你能够在压力下工作吗？
- 7) 比你学历低的同事和你拿到的起薪是相同的，你如何看待？

### **(6) 期望值问题**

- 1) 你对工资报酬有什么要求？
- 2) 如果无法给你解决户口问题，但是其他条件都能满足你，你是否还会来本公司工作？
- 3) 你有什么问题要问我吗？

### **(7) 其他问题**

- 1) 你是怎样准备这次面试的？
- 2) 令你印象最为深刻的一件由你负责的事情是什么？
- 3) 请描述一件让你感觉最失败的事情或者经历。

## 第 6 章 Offer

### 6.1 关于 offer

#### (1) offer 的类型

offer，全称是 offer letter，汉语解释为录用信、录取通知。所谓 offer letter，还没一个统一的名字，有人称之为“录取通知”，有人谓之“录用信”，也有人称为“要约函”。以前一般是说外企或国外学校发的表达自己愿意录用的一封格式类似的信件，后来很多人都把自己接到公司的“offer letter”，电话通知等一类的叫 offer，被公司通知面试合格能够录用就说收到了 offer，而真正发 offer letter 的也只是很正规的大企业。此外，也有人说 offer 是“录取通知书加全额奖学金”。

面试成功后，企业一般可能会以以下几种方式向求职者发放 offer：

邮箱（E-mail）

电话、短信

口头 offer

因此，在面试程序结束后等待录用结果期间，请经常查看当时留在简历上的邮箱，并保持手机畅通。

此外，需要注意的是在进行录用决策后，公司发给候选人的录取通知单，一般以电子邮件附件方式发送，offer 单一经候选人确认后即可作为新人入职依据。Offer 单是要约，发出 offer 单时，offer 对单位已具有法律约束力。公司发 offer 单时，薪酬机要人员直接发送已录取候选人。有的公司要求接收人须在约定时间到岗，有的公司到岗时间也是可以协商的，延迟几天或者提前几天。

#### (2) offer 的作用

offer 是你和公司签署的一个录用意向，并不涉及学校，所以，对你的约束力不大，同样，对公司的约束力也不大。这意味着，你可以随时不去，而公司也可以随时不要你。

所以，如果你非常想去这家单位，一定要和他们签三方，这样才能保证你肯定被录用。而如果公司不肯和你签三方，只签 offer，那说明它无法帮你落户，这种情况在北京和上海的企业中比较常见，因为受到户口指标的限制，很多单位确实无法帮你落户或接收你的档案，所以他们无法跟你签三方，只能签 offer。

这种情况下，你将面临两种选择：要么，在毕业前找一家单位挂靠户口和档案（如天津人才市场），即和这家单位签三方；要么，毕业时户口和档案被打回原籍。无论哪种情况，结果都是一样的：毕业后，你的户口和档案留在挂靠单位或打回原籍，然后，你与之前签 offer 的这家公司签署正式劳动合同，过去上班。这两种情况下，你都是以外地人的身份在北京或上海打工，换言之，你不属于这个城市，跟民工没有什么区别。

### 6.2 签 offer 的注意事项

offer 一般是单位提供给你的一个录用意向，以合同的形式提供给你，要求你在上面签字，表明你接受对方的录用意向，愿意到单位工作。所以，这实际上相当于个人和企业签署的一个合同。一般这种形式在外企中比较常见，另外就是那些不给解决户口的单位，通常也会跟你签署一个这样的 offer，然后等你正式工作后，再签署劳动合同。

如果签了 offer 以后，又不去这家单位了，是算违约的，同时需要交违约金。尽管 offer

不是三方协议，但它实际上是你和公司之间签署的一个非正式的合同。所以，如果在 offer 中约定了违约金，那么，当你不去时，就算违约，仍然要交违约金。这点请大家一定要注意，违 offer 也是需要交违约金的，如果上面规定的话。如果 offer 上没规定违约金事宜，那么一般情况下是不用交违约金。但这时，你损害的是个人信誉。所以，在签 offer 时，还是要慎重。

总之，大多数情况下，签 offer 并不妨碍你找其它工作，但并不代表对你毫无约束力。所以，在签 offer 之前，一定要想清楚：这个 offer 所提供的待遇以及工作地点等因素你是否能接受？如果不能接受，那么，建议不要签。



## 第7章 签约违约

### 7.1 就业协议书

就业协议是《全国普通高等学校毕业生就业协议书》的简称，它是普通高等学校毕业生和用人单位在正式确立劳动人事关系前，经双向选择，在规定期限内确立就业关系、明确双方权利和义务而达成的书面协议，是用人单位确认毕业生相关信息真实可靠以及接收毕业生的重要凭据，也是高校进行毕业生就业管理、编制就业方案以及毕业生办理就业落户手续等有关事项的重要依据。协议在毕业生到单位报到、用人单位正式接收后自行终止。就业协议一般由国家教育部或各省、市、自治区就业主管部门统一制表。

#### (1) 就业协议书与劳动合同的区别

就业协议与劳动合同是用人单位录用毕业生时所订立的书面协议，但两者分处两个相互联系的不同阶段，表现在：

- 1) 毕业生就业协议是毕业生在校时，由学校参与见证的，与用人单位协商签订的，是编制毕业生就业计划方案和毕业生派遣的依据，因此又称为三方协议。劳动合同是毕业生与用人单位明确劳动关系中权利义务关系的协议，学校不是劳动合同的主体，也不是劳动合同的见证方，劳动合同是上岗毕业生从事何种岗位、享受何种待遇等权利和义务的依据。
- 2) 毕业生就业协议的内容主要是毕业生如实介绍自身情况，并表示愿意到用人单位就业、用人单位表示愿意接收毕业生，学校同意推荐毕业生并列入就业计划进行派遣。劳动合同的内容涉及劳动报酬、劳动保护、工作内容、劳动纪律等方方面面，更为具体，劳动权利义务更为明确。
- 3) 一般来说就业协议签订在前，劳动合同订立在后，如果毕业生与用人单位就工资待遇、住房等有事先约定，亦可在就业协议备注条款中予以注明，日后订立劳动合同对此内容应予认可。
- 4) 就业协议是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，对于双方的基本条件以及即将签订劳动合同的部分基本内容大体认可，并经用人单位的上级主管部门，高校毕业生和用人单位签字盖章承诺履行协议，高校不作为第三方。高校只在“有关信息及意见”一栏填写（或制作长条章加盖）学校的联系电话、邮箱、邮寄地址及相关意见等信息。一经毕业生、用人单位、高校、用人单位主管部门签字盖章，即具有一定的法律效应，是编制毕业生的就业计划和将来可能发生违约情况时的判断依据。
- 5) 现实中就业协议存在的尴尬现象，必须先签订就业协议，学校才发毕业证的现象（不签三方，不发毕业证）。这样，就业协议不是毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定，而是未毕业生和用人单位关于将来就业意向的初步约定。

#### (2) 就业协议书的基本内容

- 1) **高校毕业生基本情况**，应包括：姓名、性别、身份证号、专业、学制、毕业时间、学历、联系方式等。
- 2) **用人单位基本情况**，应包括：单位名称、组织机构代码、单位性质、联系人及联系方式、档案接收地等。
- 3) **高校毕业生和用人单位约定的有关内容**，可包括：工作地点及工作岗位；户口迁入地；违约责任；协议自动失效条款、协议终止条款；双方约定的其他事宜。

- 4) 各方应严格履行协议，任何一方若违反协议，应承担违约责任。
- 5) 其他补充协议。

### (3) 就业协议书的协议条款

由甲方（用人单位）和乙方（高校毕业生），同意签订如下协议：

- 1) 甲方应如实向乙方介绍情况，经了解，同意接受乙方，并负责有关接受手续。
- 2) 乙方应如实向甲方介绍情况，同意到甲方工作，服从甲方的工作安排。
- 3) 甲乙双方如有其他约定，应在备注栏明确，并视为本协议书的一部分。
- 4) 双方中有一方要变动协议，须提前一个月征得对方的同意，否则按违约处理。
- 5) 本协议一式三份，分别由甲方、乙方和学校就业工作部门留存，复印件无效。
- 6) 就业协议书由各省级高校毕业生就业工作主管部门或高等学校印制，由高等学校统一发放给毕业生。

## 7.2 签约

### (1) 签约原则

#### 1) 主体合法原则

签订就业协议的当事人必须具备合法的主体资格。

对毕业生而言，就是必须要取得毕业资格，如果学生在派遣时未取得毕业资格，用人单位可以不予接收而无须承担法律责任。对用人单位而言，用人单位必须具有从事各项经营或管理活动的的能力，单位应有录用毕业生计划和录用自主权，否则毕业生可解除协议而无须承担违约责任。

#### 2) 平等协商原则

就业协议的双方在签订就业协议时的法律地位是平等的，一方不得将自己的意志强加给另一方。学校也不得采用行政手段要求毕业生到指定单位就业（不包括有特殊情况的毕业生），用人单位亦不应在签订就业协议时要求毕业生交纳过高数额的风险金、保证金。双方当事人的权利义务应是一致的。除协议书规定内容外，双方如有其他约定事项可在协议书"备注"内容中加以补充确定。

### (2) 签约步骤

就业协议的订立一般要经过两个步骤，即要约和承诺。

#### 1) 要约

毕业生持学校统一印制的就业推荐表或复印件参加各地供需洽谈会（人才市场），进行双向选择，或向各用人单位寄发书面材料，应视为要约邀请，用人单位收到毕业生材料，对毕业生进行考察后，表示同意接收并将回执寄到高校毕业生就业工作部门或毕业生本人，应是要约。

#### 2) 承诺

毕业生收到用人单位回执或通过其他方式得到用人单位答复后，从中作出选择并到学校毕业生就业工作部门领取就业协议书，与用人单位签订协议，即为承诺。由于毕业生就业工作比较繁琐，比较具体，有时很难明确分为要约和承诺两个步骤。

比如：有的毕业生参加公务员考试，达到面试线后，到用人单位参加面试、体检，用人单位也对毕业生进政审、阅档，表示同意接收，在这种情况下，毕业生应与该用人单位签订就业协议，而不应再选择其他单位。

又如，用人单位到学校挑选毕业生，毕业生自己主动报名，经学校积极推荐，用人单位

也表示同意接收,但要回到单位后再正式发函签协议,在这种情况下,毕业生也应安心等待与用人单位签约,而不能出尔反尔,以未正式签协议为由,置学校信誉于不顾,在这过程中与其他单位签约,这样也浪费了其他毕业生的就业机会。

### **(3) 应届毕业生的签约流程**

#### **1) 收到用人单位接收证明**

毕业生确定接收单位,单位同意接收后,由用人单位(能解决毕业生户口和档案关系)出具接收函或录取通知或《北京地区普通高校毕业生就业推荐表》下方的“用人单位回执”并加盖公章,毕业生与用人单位达成签约意向,请务必询问清楚该单位能否接收毕业生的户口和档案关系(县团级以上单位具有人事档案接收权);如用人单位不能接收,学校将无法派遣,毕业生也就不需与该单位签订协议书。本人经慎重考虑后,同意到该单位工作,开始进入签约程序。

#### **2) 领取三方协议书**

凭用人单位的接收证明到院系负责就业工作老师(各学院负责就业老师名录及联系方式见附录)处领取《全国普通高等学校毕业生就业协议书》或《全国毕业研究生就业协议书》(简称“三方协议书”)。具体填写参考《毕业去向及三方协议录入说明》。普通定向生、中专保送生需将原定向单位或原保送学校同意其自主择业的证明交到学校就业服务中心后,才可以领取、签订就业协议书。

#### **3) 毕业生个人签字**

如实填写“毕业生情况及意见”部分,“用人单位情况及意见”部分应按照用人单位要求填写。并签字确认。

#### **4) 用人单位签字盖章**

用人单位填写单位相关资料并签字盖章,如果本单位无人事权,还需该单位的上级单位(具有人事接收权)或人才服务中心签字盖章。如果单位要求校方先盖章,学院必须审核单位出具的同意接收该学生的接收函,并做好登记。

#### **5) 院系签字盖章**

院系负责就业工作的老师网上审核信息后记录、签字盖章(毕业研究生也需要进行此步骤)。

#### **6) 就业办公室签字盖章**

用人单位签字盖章后,视为协议生效,一经确定不能更改,否则将按照违约处理,违约的相关规定请参阅就业相关规定。学校就业办审核学院意见并审核网上信息后锁定信息(此后学生将无法更改签约系统内的任何信息),并在“学校毕业生就业部门意见”一栏签字盖章后,协议书签订完成。签署完毕后学校、用人单位和毕业生三方各留存一份。

#### **7) 注意**

学校不允许学生个人在无法落户口的情况下,仅仅将自己的档案材料从学校直接转放到人才交流中心,即如果单位不能解决户口问题,学校将无法向该单位派遣。

### **(4) 签约的注意事项**

- 1) 毕业生和用人单位达成协议并在就业协议书上签名盖章,用人单位应在协议书上注明可以接收毕业生档案的名称和地址。
- 2) 用人单位上级主管部门批准盖章。
- 3) 用人单位必须在与毕业生签订协议书起的十个工作日内将协议书送学校毕业生就业的工作部门。
- 4) 由毕业生就业工作部门在协议书“乙方基本信息”中的“学校有关信息及意见”一栏填

写（或制作长条章加盖），补盖学校就业部门公章，并及时将协议书反馈用人单位。

## （5）关于无效协议

无效协议是指欠缺就业协议的有效要件或违反就业协议订立的原则从而不发生法律效力，无效协议自订立之日起无效。

- 1) 有的就业协议书对毕业生显失公平，或违反公平竞争、公平录用的原则。
- 2) 采取欺骗等违法手段签订的就业协议无效，如用人单位未如实介绍本单位情况，根本无录用计划而与毕业生签订就业协议。无效协议产生的法律责任应由责任方承担。

## （6）关于试用期

### 【劳动者的权利】

#### 1) 试用期期限最长为六个月。

根据《中华人民共和国劳动法》第 21 条的规定：“劳动合同可以约定试用期。试用期最长不得超过 6 个月。”试用期是用人单位和劳动者为了相互了解、选择而约定的不超过 6 个月的考察期。劳动合同当事人约定试用期的，试用期的期限应该符合下面的要求：

- ① 劳动合同期限不满六个月的，不得设试用期；
- ② 满六个月不满一年的，试用期不得超过一个月；
- ③ 满一年不满三年的，试用期不得超过三个月；
- ④ 满三年的，试用期不得超过六个月。

#### 2) 只试一次，下不为例。

试用期只能有一次，一般适用于员工初次就业或再次就业的时候，续订的劳动合同不得约定试用期。这是因为试用期是一种考察期，是在员工与用人单位相对不熟悉的情况下为保护双方的利益而设定的。如果员工与用人单位已经相互熟识，当然不需要另外再约定试用期。如果约定了，这一约定也是不合法的，不能产生法律效力。即使用人单位调换了员工的工作岗位，也不得再另行约定试用期。

#### 3) 试用期合同=劳动合同

法律明确禁止“试用期合同”的存在。如果用人单位与员工之间没有签署劳动合同，仅在聘书、录用通知或其他书面文件中约定了试用期的，视作为对劳动合同的约定，试用期的期限视作为劳动合同的期限。同样的，仅约定了试用期内薪资，则该薪资被视为劳动合同中的劳动报酬，如果用人单位还约定了转正后薪资，则转正后薪资被视为劳动报酬，试用期薪资约定无效。员工有权要求用人单位在试用期内支付相当于转正薪资的工资。但如果用人单位只是口头答应在员工转正后将提高薪水，却没有在任何文件中作出具体约定，也没有具体的数字，试用期薪水就被视为劳动报酬。

### 【用人单位的义务】

#### 1) 告知义务

用人单位应当在劳动者进入用人单位开始工作的时候，就告知劳动者他的权力和需要履行的义务。如用人单位应告知劳动者有关的规章制度、劳动纪律、劳动防护条件、员工福利等一系列内容。特别是应详细告知员工其录用条件、岗位要求等。如因用人单位没有告知，导致员工过失的，用人单位需承担相应的责任。

#### 2) 培训义务

对员工进行岗位培训也是用人单位重要的责任。如因用人单位未开展职业培训导致员工不能胜任工作，或发生工伤事故的，用人单位需承担相应的责任。

#### 3) 举证义务

“试用期”虽然是个彼此尝试、接触的过程，但是如果用人单位要在试用期内，与员工

“拜拜”必须有充分的理由。在试用期内，用人单位必须有证据证明劳动者不符合录用条件时，方可单方解除劳动合同。也就是说，用人单位承担的是完全的举证责任。一旦双方对试用期内劳动关系的解除发生纠纷，用人单位就必须承担全部的举证责任。因此，用人单位在试用期的整个过程中，都要注意自己行为的规范性，并保留必要的书面材料、文件，以作合理性说明。

## 7.3 违约

### (1) 协议解除

#### 1) 概念

为了维护就业协议书的严肃性和学校的声誉，毕业生与用人单位签订了《就业协议书》后，毕业生和用人单位都应认真履行协议。倘若毕业生因特殊原因要求违约，应承担违约责任。已签订《就业协议书》的毕业生，如要违约，需办理解约手续。

#### 2) 步骤

- ① 到原签协议书的单位办理书面同意的解约函（盖单位公章）。
- ② 向学校毕业生就业工作部门提出书面申请（阐明解约理由），并附上单位及上级人事主管部门审核同意的解约函，交招生就业办。
- ③ 学校毕业生就业工作部门根据有关规定审批换发新的《就业协议书》

#### 3) 就业协议的解除类型

① **单方解除**，包括单方擅自解除和单方依法或依协议解除。单方擅自解除协议。属违约行为，解约方应对另一方承担违约责任。单方依法或依协议解除，是指一方解除就业协议有法律上的或协议上的依据，如学生未取得毕业资格，用人单位有权单方解除就业协议，毕业生录用之后，可解除就业协议，或依协议规定，毕业生未通过用人单位所在地组织的公务员考试，用人单位有权解除协议，此类单方解除，解除方无须对另一方承担法律责任。

② **二方解除**，是指毕业生和用人单位双方经协商一致，消灭原订立的协议，使协议不发生法律效力。此类解除因是双方当事人真实意思表示一致的体现，双方均不承担法律责任，双方解除应在就业计划上报主管部门之前进行，如就业派遣计划下达后双方解除，还须经主管部门批准办理调整改派。

### (2) 违约的不良后果

就业协议书一经毕业生、用人单位签署即具有法律效力，任何一方不得擅自解除，否则违约方应向权利受损方支付协议条款所规定的违约金，从实际情况来看，就业违约多为毕业生违约。毕业生违约，除本人应承担违约责任，支付违约金外。往往还会造成其他不良的后果，主要表现在：

- 1) **就用人单位而言**，用人单位往往为录用一毕业生做了大量的工作，有的甚至对毕业生将要从事的具体工作也有所安排。同时毕业生就业工作时间相对比较集中，一旦毕业生因某种原因违约，势必使用用人单位的录用工作付之东流，用人单位若另起炉灶，选择其他毕业生，在时间上也不允许。从而给用人单位工作造成被动。
- 2) **就学校而言**，用人单位往往将毕业生违约行为认为是学校的行为，从而影响学校和用人单位的长期合作关系。用人单位由于毕业生存在违约现象，而对学校的推荐工作表示怀疑。从历年上情况来看，一旦毕业生违约，该用人单位在几年之内不愿到学校来挑选毕业生。面对激烈的就业竞争，用人单位需求就是毕业生择业成功的前提，如此下去，必定影响今后学校的毕业生就业工作。同时影响学校就业计划方案的制定和上报，并影响学校的正常派遣工作。

- 3) **就其他毕业生而言**，用人单位到校挑选毕业生，一旦与某毕业生签订就业协议，就不可能再录用其他毕业生。若日后该毕业生违约，有些当初希望到该用人单位工作的其他毕业生由于录用时间等原因，也无法补缺，造成就业信息的浪费，影响其他毕业生就业。因此，毕业生在就业过程应慎重选择，认真履约。

### (3) 违约办理流程

由教育部学生司印制、学校下发的毕业生《就业协议书》每位毕业生只有一套（一式三份、编号固定）。毕业生通过“双向选择”确定接收单位，并与用人单位签订就业协议，《就业协议书》一经签订，具有法律效力，毕业生应认真履行协议。若毕业生单方面违约，按规定应承担违约责任。

已签订《就业协议书》的毕业生，如因特殊原因违约，需办理如下解约手续：

- 1) 向所在分校（工作站）提出书面申请（阐明解约理由）；
- 2) 负责毕业生就业的分校（工作站）领导签署意见并签字、盖章；
- 3) 到原签协议单位办理书面同意解除就业协议的公函(盖单位公章)；
- 4) 持分校（工作站）签字、盖章的书面申请、原单位同意解除就业协议的公函和原《就业协议书》，报校招生就业指导中心就业办；
- 5) 校招生就业指导中心就业办公室根据学校有关规定提出处理意见，报招生就业指导中心主任审批；
- 6) 审批通过后到校招生就业指导中心就业办公室领取新的《就业协议书》；
- 7) 复制、复印《就业协议书》无效。

办理违约要经过这样严格的手续和程序，体现了就业协议的严肃性和国家就业计划的严肃性。因此，我们不得不十分慎重。同时，特别提醒毕业生同学：请慎重选择就业单位、慎重签订就业协议、慎重考虑违约事宜。虽然违约是我们的权利，但是它毕竟带给各方不少的麻烦，承担违约责任时还带给父母一定的经济负担，自己也要承受巨大的心理压力。

### (4) 常见违约情况与建议

- 1) 新单位是否比原单位高一个档次？即：是否值得为了新单位而违约原单位？如果两家单位差不多，建议最好不要违约。
- 2) 新单位给的最晚签约期限是什么时候？如果跟原单位提出违约，能否在新单位的签约期限前办完？如果没有把握，建议不要违约。
- 3) 原单位以前是否有过成功违约的案例？影响如何？如果以前的违约案例大多不顺利，建议不要违约。这里面，最关键的因素就是：原单位对待你违约的态度。毕竟，这是一个非常不好的行为，对单位造成损失，对个人声誉和学校声誉都会造成很坏的影响。这个态度决定了你能否顺利违约、违约需要的时间，以及能否及时与新单位签约。

#### 【建议】

- 1) 与新单位坦诚相告，说明自己的情况，询问能否宽限时间。新单位也许不接收违约的学生，也许不会给你放宽时间，这样的话，你就不有费那个劲了。当然，你也可以不说，但你必须确保，在新单位签约期限前，你能顺利跟原单位办完违约，拿出新三方。否则，你极有可能面临竹篮打水一场空的危险。
- 2) 与原单位一定要好好协商，态度诚恳一些，说清楚自己为什么违约，并为自己的行为向对方道歉。同时，要尽可能减少你的违约给学校声誉造成的损失，因为那家单位很有可能因为你的违约而改变对你的母校的学生的印象，明年就不来你的母校了，受害的还是下届找工作的同学。所以，要想办法来弥补。通常，可以写一篇态度诚恳的公开道歉信；给单位写一份内容详细的建议书，对单位未来的发展、明年的招聘工作等提出一些自己

的建议；向单位推荐几个自己的同学，希望能给他们机会。记住：当你放弃机会的同时，别忘记了给周围的同学争取机会。

- 3) 自己做事要经过慎重考虑，不要轻易的签约，更不要轻易的违约，那样无论对谁都是巨大的伤害。对于你的每一个决定，自己都要为此承担相应的后果和代价。

## 第 8 章 户口和档案

### 8.1 户口和档案的重要性

不管你通过任何办法，你把户口落到某个地方，那这个户口证明了你是那个地方的人。但是你怎么证明你某段时间的履历？比如你上了 4 年大学，但是你毕业了，现在要证明你曾经上过大学。你在这 4 年中具体表现如何？这就必须用档案来证明。户口人人都有，档案确是人人都不相同的。或者你干某个工作，人家要有 3 年工作经验的。你能只拿个户口就说你有 3 年工作经验吗？这种事情都必须拿档案的。

你的工龄往往涉及到你将来的工资待遇，或者保险，政审、退休金，职称评定等等。只有你的档案才能证明你的履历，当然工龄也是履历的一种。这种履历是必须要档案来证明的。

### 8.2 户口的处置办法

#### (1) 已落实就业单位的毕业生

##### 1) 户口

- ① 广州生源毕业生，如果户口在校，自即日起可直接到院保卫处办理户口迁出手续。
- ② 外省市生源毕业生，户口根据协议书迁往就业地。
- ③ 毕业生应在办理离校手续前到校保卫处办理户口迁移证手续。

##### 2) 档案

① 学生处将根据协议书上“档案接受”一栏内的单位和地址通过机要邮寄档案，若填写错误或该单位无法接收机要，将导致档案无法正确邮递或遗失，请毕业生务必认真校对“档案接受”一栏内容，如有问题，应速与院就业办联系。

② 学生毕业后持就业报到证到就业单位报到，逾期不报到的，用人单位有权将学生档案返回学校，而学校则将档案直接转回驻沪籍所在地的人才服务中心。

#### (2) 未落实就业单位的毕业生

根据教委有关规定，档案、户口可按本人自愿选择，直接转回入学前户籍所在地，或申请两年内继续保留在学校。

对户口和档案申请保留在学校的毕业生，必须与学校签订保管协议，填写《上海高校未就业毕业生保管户口和档案协议书》，以明确双方的权利义务，同时与中国人寿保险公司签订毕业生人身综合保险合同，并缴纳保险费 400 元。两年期满仍未落实工作单位的，学校将按以下两种情况迁转毕业生的户口和档案：

上海生源毕业生：户口如果在校的，应迁回入学前户籍所在地；档案发回入学前户籍所在地的区（县）职业介绍所。

外省市生源毕业生：户口和档案应同时迁转至生源所在地的地（市）人事局或人才服务中心。

#### (3) 已批准进户就业的毕业生

已批准进户就业的毕业生，按就业协议书上的约定迁转户口、档案。

#### (4) 外地定向生

外地定向生，毕业时应按定向合同办理户口、档案转递手续。对已解除定向协议的定向



生，按统招生办法办理。

### (5) 其他注意事项

1. 上海生源毕业生，为方便寻找工作，如果需要办理“劳动手册”，必须先将档案转回户籍所在地的职业介绍所后，再由学生本人去职业介绍所办理“劳动手册”。
2. 外省市生源毕业生，对于不具备申请蓝表资格，或蓝表审批未通过的毕业生，若被上海的单位录用，则应由录用单位按照本市引进人才的有关规定，向市有关主管部门申请落户或办理《上海市居住证》。但该生档案、户口必须先转回入学前户籍所在地，由当地出具相关证明，方能办理有关手续。
3. 由于户口、档案关系到毕业生切身利益和保障，故请毕业生认真对待，谨慎选择，并在毕业离校前到学生处（档案问题）和保卫处（户口问题）办理，确认相关手续。

## 8.3 档案的处置办法

### (1) 档案合理处置的重要性

真正能证明你学习经历的就是你的档案。档案里面有你各个时期的学籍卡、成绩单、各方面的评语、获奖证明、还有你的党团材料。这些都是原始材料，不可复制。

- 1) **档案与工龄：**很多大学毕业生找到工作后，没有及时办理参加工作手续，工作几年后仍然是学生身份，从而影响了自已的转正定级，也影响到工龄和退休金的计算。
- 2) **档案与福利：**毕业生在个人办理养老保险、继续深造(如出国、考研)、考公务员等事关个人切身利益的问题时，都要用到档案。
- 3) **档案与因公出国政审：**因公出国政审也必定要依据人事档案进行政治审查，如果档案材料不全，政审机构就会拒绝审查。
- 4) **补办档案与原始材料：**虽然现在有的单位可以补办新档案，但以前的经历、工资、职称等历史原始材料将不复存在，势必造成一定损失。

### (2) 未就业毕业生存档问题

国家对于毕业未就业的大学生的档案，一般采取三种方法：

#### 1) 把档案转至生源地，由所在地级市的人事局接收。

- ① 适合对象：比较适合准备在生源地范围内就业的毕业生和暂时不想就业的毕业生。
- ② 优点：在生源地就业后办理手续简单方便。
- ③ 缺点：两年内如离开生源地就业，需重新办理改派手续。

#### 2) 把档案留在学校。

2002 年国家下发文件，允许毕业时尚未落实单位的毕业生户口、档案留校两年。待落实工作单位后，将户籍和档案迁至工作单位所在地，申请档案留校超过两年仍未落实工作的，学校将其档案和户口迁回生源地，学校不再为其发放就业报到证。

- ① 适合对象：适合有就业愿望但尚未就业的毕业生。
- ② 优点：学校诚信度较高，代为保管户口关系和档案不收取额外费用。
- ③ 缺点：毕业生档案留校只是延长了择业期，与学校没有人事隶属关系，涉及人事关系的证明都不能出具。

#### 3) 把档案转至就业代理或人才交流中心。

- ① 适合对象：比较适合创业、灵活就业的毕业生。
- ② 优点：易于毕业生解决一些实际问题。
- ③ 缺点：由于毕业生与指导中心交流相对少，容易造成信息不畅。

### (3) 已就业毕业生存档问题

#### 1) 把档案转至有人事管理权的单位。

① 在没有搞清楚用人单位是否具有人事主管权之前，不要把档案转入这个单位，应该把档案转递到这个单位所在地的人才交流中心去。个别没有档案管理权的单位会把学生的档案弄丢了或是扣住不放。

② 要询问清楚用人单位的性质。国家机关、国有事业单位、国有企业，他们或他们的主管单位是有人事管理权的，可以接收档案。其它各类非公企事业单位、各类民营机构是无人事管理权的，要通过人才交流中心来接收学生，学生的档案要放到人才中心去。

#### 2) 把档案转至单位所在地的人才服务中心。

如果接收你的单位不具备档案管理权，那么你的档案就应该“落户”于单位所在地的人才服务中心。这种方式通常需要收取一定费用，一般每年三四百左右。

① 人才服务机构是什么性质的机构？在编制上，它属于事业单位，在运行上，则实行企业化管理。但实际上，它履行着部分行政职能，提供的“服务”具有明显的行政属性。这种“半官半商”、“亦官亦商”，在“官”与“商”之中左右逢源，模棱两可。不少地方人才中心的负责人坚持：“补齐代管费用及相关手续后，再提供人事服务”。

② 档案的转递是有规定程序的，在离开学校之前最好弄清楚你的档案在什么时间被转到哪个地方去了。在现阶段，主管学生分配的单位没有统一，有人事局、人才交流中心、教育局、专门的分配办等，而且档案转进转出比较麻烦，最好一步到位。

## 8.4 关于报到证

### (1) 什么是报到证

报到证的全称是《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》，它是由教育部统一印制、省级高校毕业生就业主管部门签发的，只有列入国家就业方案的毕业生才持有。是用人单位安排毕业生工作，并接转毕业生人事档案、户口的有效凭证。报到证只能一人一份，由其他部门印制或签发的报到证无效。

报到证必须妥善保管，不论什么原因，凡自行涂改、撕毁的报到证一律作废。如报到证遗失，应由毕业生本人提出申请，由学校上报省毕业生就业主管部门批准并予以补发。毕业生在离校时，均有一张报到证。有的毕业生未与单位签约，自认为没有报到证，但实际上，这部分学生已按国家规定派往生源省、市毕业生就业指导中心，提醒这部分毕业生千万不要忘记领取报到证。

报到证制度沿袭多年直至今日。现在人才市场中，一些个体企业、外资企业表示不需要毕业生的报到证，但是，只要是对学生负责的用人单位，都应该很重视报到证；对于作为中国普通高校毕业的应届生来说，在现有体制下，报到证的作用必将影响你毕业之后的生活。

### (2) 报到证的作用

- 1) 报到证是教育主管部门正式派遣毕业生的凭证；
- 2) 报到证是毕业生到用人单位报到的凭证，凭报到证报到以后，方可开始计算工龄；
- 3) 报到证是用人单位接收毕业生的重要文字证明；
- 4) 报到证是任何一个合法的人才中心、档案管理机构接收毕业生档案的证明；
- 5) 报到证是用人单位给毕业生落户、接管档案的重要凭证和依据；
- 6) 报到证证明持证的毕业生是纳入国家统一招生计划的学生；
- 7) 报到证是毕业生的干部身份证明。如果没有报到证，毕业生将会失去干部身份，成为社

会劳动人员（工人编制）；而且人才中心无法接收毕业生的档案。按照我国目前的人事管理规定，由人事局管理干部（档案一般放在人才中心），由劳动和社会保障局管理工人（档案一般放在职介所）。

### **(3) 报到证常见问题汇总**

#### **1) 《就业报到证》有何作用？**

**答：**《就业报到证》是普通高校毕业生持有的有效证件。用人单位和省校以《就业报到证》为论据接转毕业生的档案，毕业生凭《就业报到证》到公安部门办理户口的迁移手续。《就业报到证》只能一人一份，由省大中专专业学校学生信息咨询与就业指导中心签发。

#### **2) 《就业报到证》的派遣原则（即《就业报到证》开到什么单位）是什么？**

- ① 落实到省直和中央驻湘单位就业的毕业生直接派往接收单位。
- ② 落实到市、州所属单位就业的毕业生，派到单位所属市、州教育局毕业生就业办公室。其备注栏内注明接收单位名称。
- ③ 落实到省外单位就业的毕业生，原则上按接收单位所在省毕业生就业主管部门的要求办理，并准确确定《就业报到》的受理单位。
- ④ 毕业时未落实就业单位的生源地为本省的毕业生，本人要求回生源市、州择业的，可派回生源市、州教育局，并在其《就业报到证》备注栏注明“本人申请回生源州自主择业”。
- ⑤ 生源地为外省的毕业生，毕业时落实了就业单位且要求回生源地择业的，将其派回生源所在省的毕业生就业主管部门。
- ⑥ 如果两年择业期满毕业生仍未落实就业单位，省教育厅毕业生就业主管部门也将办理《就业报到证》，将毕业生派回其生源所在地自主择业。

#### **3) 办理《就业报到证》要提交什么材料？有什么要求？**

- ① 可以凭与用人单位签订的《就业协议书》办理，如用人单位无人事权，不能接收档案，还须到其上级主管部门签章（签在“用人单位上级主管部门意见”一栏）；用人单位无上级主管部门的，则到当地的人才交流中心办理人事代理手续（在“用人单位上级主管部门意见”一栏处签章）；
- ② 可以凭与用人单位签订的劳动合同办理，另外还须到当地的人才交流中心签定《就业协议书》，办理人事代理手续，签好后的《就业协议书》要一并带到省校就业指导中心；
- ③ 未落实就业单位且本人申请回生源地自主择业的毕业生应提供书面申请。

#### **4) 凭《就业协议书》办理《就业报到证》的程序是什么？**

- ① 毕业生在《就业协议书》上填写基本情况；
- ② 毕业生所在的分校（学院）毕业生就业指导部门填写推荐意见并盖章；
- ③ 用人单位签字、盖章，毕业生签字，填写双约定的其他条款；
- ④ 毕业生所在的分校（学院）毕业生就业指导部门予以登记备案；
- ⑤ 将《就业协议书》交省校毕业生就业指导中心审核，开具介绍信；
- ⑥ 毕业生持省校毕业生就业指导中心开具的介绍信、《毕业证》（原件）、《就业协议书》到省大中专专业学校学生信息咨询与就业指导中心办理《就业报到证》。

#### **5) 《就业报到证》上报到时间有限制吗？**

**答：**《就业报到证》的报到的期限为一个月（从报到证签发之日算起）。毕业生因不及时领取后不按时间到单位报到而后果由毕业生本人负责。

#### **6) 毕业生不慎将《就业报到证》遗失，补办时需办理哪些手续？**

**答：**毕业生遗失了《就业报到证》需重新补办的，应在省级日报上申明作废，并写出报告，用人单位出具证明，省校毕业生就业指导中心签署意见，到湖南省大中专专业学校学生信息咨询和就业指导中心补办。

## 第9章 求职防骗

每当校园招聘进入“旺季”阶段，各种供需见面会、招聘会，各种招工广告层出不穷，比比皆是，有些不法分子看准这次“时机”，利用大学生急于找工作的心理和社会经历少，防范意识差的特点进行诈骗。

为什么有人会受骗？是因为是他（或她）笨吗？有人做过数百例上当受骗案例的调查，答案是：NO！没有任何证据表明受骗者的平均智商比其他人的智商低。那为什么他们会受骗？或者说我们这些善良人为什么会被骗？是骗子特别聪明吗？或者他们的骗术特别高明吗？不是的。他们也没有什么特别的地方，把他们扔在大街上，并不引人注目，更没有证据表明他们有异于常人的智商。

他们到底凭什么骗人？或许你会暗笑，骗子骗的都是贪婪的人，或者说被骗者是因为想占小便宜才吃的亏。其实，人人都有贪心，纵使一些在生意场上混了多年的老江湖也有失手的时候。大多数的骗子并不能分清谁更贪，即使再贪婪的人也不会把“贪”字写在脸上。我们“拷问”骗子，他们为什么能骗倒别人？答案是：骗子是专业的，而上当的人是业余的。一个骗子可能有几十次、上百次，甚至更多的骗人经验，而一般人也许一次当也没有上过。即便是上过一两次当的人，与骗子相比也是小巫见大巫，普工遇见工程师——人家是“专业人士”。

那如何识破招聘骗术？本章精选了一些受骗案例，相信大多数的人在看过之后，能有所收益，在今后的求职生涯中，能及时发现骗子的伎俩，避免上当受骗。但是有句俗语叫：河水淌淌流，眼子不断头。大的骗怕了，小的长大了。有心人能防止上当受骗，不留心的人却不能，所以希望看过本章的朋友，把这上面的案例讲给更多的朋友，让大学生们在求职过程中多留些心，避免上当受骗。

### 9.1 以招聘之名非法敛财

#### (1) 简介

某些企业利用求职者求职心切，在交一定费用后，没等到上班就告知其招聘职位已满，钱也不会退还。

收费包括入职保证金、服装费、档案管理费、培训费等，应该用人单位承担的成本。求职者很少通过后期的考核，即使通过，也会以苛刻的工作环境和要求迫使求职者知难而退。

此外，还有借招聘之名，行推销之实。提出对应聘者考察，考察方式就是签订产品推广协议，缴纳产品保证金或样品费，然后把这些钱吞掉。

#### (2) 案例

找工作时，曾碰到个公司，让我先交手续费，然后给我些材料，叫我3天后再来考试，考试合格后才能被录取，他们的及格分数线是90分。付钱时，我就要他们开收据。事实证明我的做法是对的，当他们找种种借口拒绝我时，我就拿着收据去找他们理论，最后可能是他们做贼心虚，把钱退还给我了。

当然，现在再碰到叫我先交钱的公司我会立马走人，因为这基本上都是骗局。现在有些骗子公司就是抓住你找工作心切的心态，编着各种理由让你上当，钱交得快，收回就难了。所以找工作不能急，眼睛要睁大。

#### (3) 应对措施

根据调查显示，职场中最大的骗局当属收取保证金、押金，其比例占到了 28.16%。法律规定用人单位不得向应聘者收取任何费用（包括押金或保证金），所以，那些任职初期需要先缴各种押金的公司是不合法的；而规模很小、态度恶劣却敢开口收取服务费的中介机构，不用多想，一定是想骗取求职者金钱的非法组织。遇到交钱时就应当瞪大眼睛、提高警惕，牢牢地按住钱包是求职应聘过程中首先需要注意的。

## 9.2 以招聘之名盗取个人信息

### (1) 简介

犯罪分子通过互联网或其他媒体刊登待遇诱人招聘广告，诱得求职者个人信息（如身份证号码或复印件甚至银行账户等）进行非法活动，如直接盗用帐户、冒名高额透支甚至专门做倒卖个人隐私的生意。

### (2) 案例

招聘会几乎没有了，我能做的就是在网上狂发简历，但收效甚微。偶尔有一天，我收到一封回信，是我曾经通过网上应聘的一家公司发来的，那家公司名称是：博远家电（集团）有限公司，据称在广东省中山市。回信中留的联系方式也是手机号码，我犹豫了一下，还是打过去了，对于我来说，机会毕竟是越来越少了。对方自称是陈小姐，接下来是自我介绍和那些招聘的套路，谈着谈着，她说，为了证实我的真实身份，让我报上身份证号码，领了“教训”的我听到这里，“啪”地就把电话挂了。

事后，我百度了一下，这个公司的名称和资料全部出现在招聘网站的网页上，而它自己的网页什么都没有，所谓的产品图片也模糊不清，连个固定的办公电话都没有，地址也是大而无当，“中山市经济开发区”根本没有留具体的位置，而其企业介绍是：博远家电（集团）有限公司成立于 1992 年，地处广东省经济最活跃的中山市，历经 10 多年的发展，博远家电已发展成为经济实力雄厚，技术先进的大型集团企业。国家一流大型企业、广东省 32 家重点发展的企业集团之一。

马脚是显而易见的：一个广东省的国家一流大型企业就是这样的水平。更可恨的是，我在浏览网页的时候，竟然发现，另外一个公司的介绍跟博远家电（集团）有限公司的介绍一模一样，仅仅把名称换了而已！

### (3) 应对措施

当对方要求你提供身份证号、银行账号以及奇怪的证明材料时一定要多留个心眼，在任何情况下都不能向只有一知半解的“招聘单位”透漏关于你的任何隐私信息。

## 9.3 粉饰职位信息骗取劳动力

### (1) 简介

一些职位照实说不能引起求职者的推崇，可能连看也不看一眼，招聘者只能投其所好将职位描述得美轮美奂，其实不过是金玉其表。

譬如，行政经理=打杂的，市场总监=拉业务的，财务分析师=保险推销员……求职者满心欢喜报到之后，才大呼上当。

### (2) 案例

北京青年政治学院的毕业生小薛同学时，她向记者述说了自己求职受骗的经历。一天，小薛接到太平人寿保险公司的电话，竟然被告知她已被该公司录取为“储备经理人”。小薛在兴奋之余不免纳闷，自己从未向该公司投送简历过呀？他们怎么会知道自己的电话？

但小薛还是兴冲冲地来到该公司，可去过方知，原来是该公司从某招聘网站上的公开资料里“选”中了自己。而所谓的预先被录取的职位“储备经理人”则被换成了“理财专员”。经过一番培训后，小薛才知道，原来该公司把自己招来就是做保险业务员。小薛所学的专业是“网络编辑”，与保险业没有任何关系，而不善言谈的小薛竟然被业务经理夸成了“他见过的最适合做保险的毕业生，不做保险将是终身遗憾”。真是令人哭笑不得。

### (3) 应对措施

求职者虚荣心作祟是遭遇此类问题的主要原因。不要被听上去体面的职位迷惑，仔细询问职位工作内涵和细节，是必须做的。

## 9.4 试用期榨取廉价劳动力

### (1) 简介

“在你认为最可恨的职场骗局是什么”的调查中，“利用试用期骗取廉价力”以 20% 位居榜首。利用试用期骗取廉价力主要 2 种形式：一是以各种理由辞退求职者，再以很少薪水继续招聘新人。二是非法延长试用期，半年合同试用三个月。

具体表现在一些单位在试用期即将结束时，便以各种理由炒求职者“鱿鱼”。新员工一般经历约 3-6 个月试用期，薪酬在试用期总是很少，转正后会大幅提高，然而卖力表现换来的却是一脚踢出局。因为试用期工资、福利和正式录用差异较大，而招聘的费用微乎其微，利欲熏心的用人单位便通过无休止的“试用”获得最廉价却最认真的劳动力。

### (2) 案例

(1) 我大学毕业那年曾到一家民营企业干过一段时间，招聘时老板承诺年薪至少 8 万。然而我进这家单位后，公司给我定的工资低得让人咋舌，维持温饱都困难。对此，公司解释：三个月试用期满，考核转正后，工资即翻番上涨。可等我好不容易熬完试用期，公司却下发一纸通知，称我考核不过关，让我卷铺盖走人。由此我明白了，年薪制关键在于一个“年”字，“年薪××万”是个具体的数字，然而你能否干一个整年却是个未知数。一些公司惯用的伎俩就是年终前一二个月，巧立名目突击裁人，让你有苦难言，无处伸冤。

(2) 今年 7 月，财经大毕业生小李受聘于某广告公司。在签订劳动合同时，他看到合同上标明试用期为 3 个月，合同期为 1 年。他不明白，为什么身边的同学签约 3 年，其试用期才 90 天，而自己的合同期仅 1 年，就要试用 3 个月？

### (3) 应对措施

- 1) 了解招聘公司历年招收员工情况
- 2) 密切关注劳动法中的保护内容:

签订合同时长	试用期时长
六个月以内	十五天
一年以内	三十天
两年以内	六十天
六年以内	六个月（最长）

- a) 和用人单位必须签订就业协议，按照正常程序，这样也可进一步防止大学生受“陷阱公司”迫害。

## 9.5 高薪诱惑求职者上钩

### (1) 简介

招聘时开始优厚待遇，等到员工正式上班，之前的承诺却以种种理由不予实现，于是受骗者大呼上当。或是针对薪水中一些不确定收入，进行虚假承诺，最终“缩水兑现”。只有口头承诺的薪酬，其变动的空间和额度难以预估。可付可不付，不付，你该如何？

### (2) 案例

长春市某大学 10 名学生集体到广西的一家民营企业做食品检验工作。当时该企业给学生的口头承诺是：月薪 4000 元，外加年终分红；工作满一年，分房；工作满三年，配车。所有人都认为这几个学生遇到了天上掉馅饼的好事，这 10 人没有和该企业签订任何的书面合同，就去了广西。

到了广西之后，急于求成的学生们草率地与该企业签订了工作合同。一个月之后，所有人都大呼上当。他们的月薪确实是定在了 4000 元，但是在工作中他们经常违反合同上的“霸王条款”。例如，迟到一次罚款 500 元；在食堂吃饭，剩饭、剩菜便罚款 100 元。

结果，大家一个月工作下来，扣掉各种罚款，实际发到手里只有可怜的三四百元钱。学生集体反抗，说要辞职不干了，该企业拿出工作合同，要求每个学生交 8000 元的违约金。学生说，在学校谈的时候可不是这么说的，该企业则表示，请拿出证据来，众学生木然。

### (3) 应对措施

- 1) 先界定薪酬的上下限，并协商支付方式。
- 2) 提成如何拿，比例是多少？年末分红是多少？
- 3) 公积金、医疗保险、养老保险等是否给缴纳？
- 4) 不清楚的地方问清楚，试用期待遇如何？时间多久？
- 5) 签订书面协议、工作合同前一定要认真阅读，“口说无凭，立字为据”。

## 9.6 窃取劳动成果

### (1) 简介

此种情况主要出现在一些小规模的广告或设计公司，由于自身缺乏足够和优秀的创意，另行聘请高水平的工作人员又需要较大代价，便想出借招聘新人来获取新鲜创意的点子。

这些企业有一套完整的招聘考核体系，从笔试、复试、到面试，每个环节环环相扣。很多人往往败在最后，尽管面试很顺利，薪金福利、工作时间、内容都能接受，最终却得不到 OFFER。

### (2) 案例

林先生是一个刚毕业的大学生，自学成才成为一个手机铃声制作人。毕业以后，在南方找到了一个工资和福利都不错的公司，但这家公司要求林先生在正式上班之前，做一套他们指定的铃声做为最后考核。一套铃声 9 个格式，林先生在一天内就搞定，他很有把握地发了过去，但那家公司却以林先生的做的铃声不能令他们满意为由而拒绝了他。后来，林先生在

另外一家公司工作了一段时间之后，才知道有的做手机铃声的公司，用招聘的方法来骗取那些应聘者的作品。由于应聘者得到的测试曲目都是各不相同的，而其为了能进入公司，个个竭尽全力，所以一次下来，能顶公司员工一周的工作量，一些公司就这样骗取应聘者的劳动成果。

### (3) 应对措施

- 1) 在设计之前，事先讲明版权归属问题，与雇佣方谈好价格。
- 2) 设计完成后，先交打印样图，不要一上来就给电子版，以防他说不满意你的设计而后再直接在你文件上稍稍改动，占为己有。
- 3) 不要相信“我们的报酬会让你满意”和“长久合作”之类的空头支票。

## 9.7 神龙见首不见尾

### (1) 简介

此类情况是指有些非法分子打着招聘的旗号对那些急于找工作，没防备心的毕业生进行诈骗，这类人通常不会露面，善于打心理战术，取得求职者信任后便开始以种种友好的理由进行诈骗，钱到手后便消失得无影无踪。

### (2) 案例

大学毕业生小蒋日前网投，收到开发区一家公司面试邀请，上面有面试具体时间、地点、需携带证件等。在约定面试时间前一天，小蒋再次接到那家公司电话通知，一名男子在电话告诉小蒋，由于金融危机影响，公司决定取消今天招聘计划。然而该男子并未挂断电话，反而在电话中安慰小蒋。

晚上，小蒋上网收到该男子在 QQ 发来的加好友请求，小蒋没有多想就接受了。该男子偶尔给小蒋一些找工作的建议，一来二去，小蒋和男子成了好友。几天后，该男子突然打电话给小蒋一个消息，开发区一家日企招聘，他有熟人可以引荐。听到这个消息，求职心切的小蒋拜托该男子帮忙，并听其建议将 2000 元红包交给男子手中，让其帮忙打点。

随后，小蒋一直没有等到消息，打电话手机关机，这是才意识到受骗了。于是拨打 110，尴尬的是，小蒋除了知道该男子网名及拨不通的手机号外，其他信息一概不知。

### (3) 应对措施

- ① 中介资格必须确定
- ② 保留证据，如收据、用人单位合同等文件，至少保存复印件，用法律维权。

## 9.8 工作为饵骗取费用

### (1) 简介

近年来，少数用人单位为了谋取钱财，采用招聘的途径，通过向求职者收取招聘费、培训费、押金或服装费等，从而获取不当得利。

### (2) 招聘是虚揽财是实

郑先生是某网络学院计算机信息专业本科生，毕业后收到漕溪路上的一家网络技术公司发出的面试的通知，岗位是网络技术工程师。参加面试时，该公司自称是某大公司的下属于



公司，并告知郑先生，由于上岗的员工都需要较强的实际动手能力和较强的专业技术，所以，凡是新进来的人都需要参加为期 4 天的培训，考试合格后方能录用，培训费用是 800 元。

郑先生由于对该岗位的技能需求有一定的了解，再加上是大公司的分公司，所以对此没有产生任何的怀疑。但当培训结束后，郑先生却被该公司以条件不符、考试不合格等原因而不予录用。当郑先生就此事咨询该公司的母公司时，才知这家网络技术公司与他们根本一点关系也没有，方知自己受骗。

### (3) 专家提醒：应聘时不缴费或抵押证件

不要在应聘的过程中向招聘单位缴付任何形式的费用或抵押证件。劳动保障部 2000 年颁布的《劳动力市场管理规定》中明确规定：禁止用人单位向求职者收取招聘费用；向被录用人员收取保证金或抵押金；扣押被录用人员的身份证等证件；以招用人员为名牟取不正当利益或进行其他违法活动等行为。

由此看来，用人单位要求就业者在签订合同的同时，缴纳抵押金、风险金等以防止就业者违约的做法是不合法的。若求职者已缴纳了此笔费用，有权在进入用人单位后随时要求予以返还。也可以通过申请劳动争议仲裁，或劳动监察投诉、举报，依法维护自己的权益。

## 9.9 介绍好工作，骗人做传销

### (1) 简介

近几年，非法传销分子日益猖獗，给社会造成了很大的危害。应届毕业生具有一定的知识和能力，但是欠缺社会经验和自我保护意识，容易被非法传销组织宣传和煽动。

### (2) 案例

2011 年，某校有一名 2007 级学生被骗入传销组织，在东莞市受控制 16 天。2011 年 3 月初，海科学院一位 2007 级学生接到在湖州某学院读书的高中同班同学的电话，称在广东东莞市有一家公司要招聘人员，待遇丰厚，要其前往应聘。2011 年 3 月 23 日该高中同学又来电，通知其已经顺利通过该公司网上初试，希望其能近期到广东东莞参加面试。于是，该生 3 月 24 日离校，3 月 25 日下午到达东莞，被高中同学和其他传销组织的人员带到一幢民宅的一个房间内控制起来，手机被收缴，其人身自由受到限制，手机不能正常使用，只有在来短信或者电话的时候，保证按传销公司人员写的语句回复，才能拿到手机，手机使用后又立即收缴。每天都要写日计划，有“专家”给他上课（洗脑），一天到晚的日程排得满满的，读“励志书籍”、听如何做新时代的直销、如何两年变成百万富翁、如何赚大钱的讲课。4 月 3 日，该同学用欺骗的方法要母亲汇去 3800 元，交了所谓的“瑞士手表费”，获得了他们“公司”的会员资格，有权利介绍家人和朋友加入这个“公司”。4 月 10 日，该生母亲因一直无法与其正常联系、多次要他回来均不肯回，来到学校求助。在学院领导、家长和同班同学共同努力下，传销公司迫于学校和家长的压力，加之给该生洗脑未成功，最终答应放该生回校。该生于 2011 年 4 月 12 日返校。

这位同学被东莞市的传销组织骗去共损失 4900 余元，往返 20 天，其中被控制 16 天。该同学的家长、学院领导和老师、同学为此耗费了很多精力。该同学在那里吃不好睡不好，精神被受折磨，教训十分深刻。

### (3) 应对措施

1) 多种途径了解公司的背景。在求职者正式进入公司之前，想法设法加强对企业的了解以免误入骗子设下的陷阱。比如：上网查找该招聘单位的相关资料，注意招聘单位的营业

执照等相关证件；正规单位的招聘单位一般会将设在单位的办公室，会议室，一些以租用房间作为应聘地点的单位，要警惕。

2) 不轻信许诺到外地上岗。对外地企业或某某外地分公司，分厂，办事处的高薪招聘，无论其待遇多好，求职者千万要保持清醒的头脑和高度的警惕，不要轻信他的口头许诺，一是不去，二是到劳动保障部咨询，并办理相关的手续否则会吃大亏，被骗工，骗钱，甚至被人贩子骗卖，悔之晚矣。

3) 发觉被骗，及时报案。求职者一旦发觉上当受骗，要及时向招聘单位所在地的人事局、劳动局监察大队或公安局派出所报案，寻求法律保护。但由于劳务诈骗往往涉及公安、工商、劳动、人事等部门，求职者应该根据情况选择最有效的投诉部门，若被投诉对象为合法机构，求职者可以找劳动部门；若求职受骗情况特别严重、诈骗金额大，可以到公安部门进行报案。

**【温馨提示】**经济危机下，就业形势严峻，招聘欺诈将增多，骗术手法的“日新月异”，令人防不胜防，所以，广大应届毕业生在求职过程中要做到忌贪心、忌急心、忌糊涂心，希望同学们在求职路上平安、顺利！

## 后记：一路同行

正像《应届毕业生求职宝典》伊始所说的那样，我们应届毕业生即将从大学校园步入社会，没有工作经验，也没有找工作的经验，甚至也没有太多在社会上生活的经验，这就注定求职找工作是一个异常辛苦的过程。这个过程中，没有老师的指导，甚至在很多情况下连我们的父母也爱莫能助，我们是否感觉到茫然无助，孤立无援？一个人进行一场没有硝烟却激烈异常的战斗，个中滋味，旁人很难体会。

坐了一个小时公车，等了五十多分钟，面试了八分钟，在巴士站等了很久，挤上一辆车，回到学校，焦急地等了几天，却最终杳无音信，石沉大海……

求职找工作的生活就这样继续着。

一个清晨，穿着西装，提着公文包走在校道上，听着欢快的鸟声，想到即将参加的招聘会，心中是否升起了希望？刚刚结束了一场面试，等待回学校的 196 路公交车，在黄昏的暮色中，站在昏黄的路灯下，望着熙熙攘攘的人群，心头是否感到了一阵薄薄的凄冷？在宿舍里面，听室友们谈论自己找工作的经验，别人已经拿到了 offer，而自己却被鄙视了 N 次，心里是否感到焦躁和失望？……

在你写求职信的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你做简历的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你投递简历的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你将要笔试的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你即将面试的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你马上要签约的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你想找实习兼职的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你准备考公务员的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》；在你担心被骗的时候，请打开这本《应届毕业生求职宝典》……

当我们打开《应届毕业生求职宝典》的时候，我们会发觉自己不再是一个人在战斗！原来有这样一本册子，充分站在我们应届毕业生的立场，对于求职找工作的方方面面都进行了悉心介绍和指导；原来有这样一个网站，充分站在我们应届毕业生的立场，提供大量校园招聘、兼职实习信息；原来有这样一个团队，充分站在我们应届毕业生的立场，像知心朋友一样了解我们，关心我们，爱护我们。

原来我们应届毕业生从来就不是一个人在战斗！

应届毕业生（[www.yjbys.com](http://www.yjbys.com)）——她一直与我们一路同行，并肩作战！是的，我们拥有相同的名字，我们不是孤孤单单的个体在战斗！应届毕业生（[www.yjbys.com](http://www.yjbys.com)）愿意陪同我们从学校走入社会，愿意分担我们求职路上的痛苦与悲伤，愿意帮助我们走出困境，走向未来。

求职路上，应届毕业生网（[www.yjbys.com](http://www.yjbys.com)）与我们一路同行！

应届毕业生网（[www.yjbys.com](http://www.yjbys.com)）

二〇一四年八月