

配合《Java 从入门到精通》第5版使用

# Java求职 面试宝典

电子版

# 第 1 章

## 你了解程序员吗？

程序员的工作是伟大的，是他们的智慧推动着信息世界前进的车轮；程序员的工作是神奇的，大到航天飞机，小到手机或 MP4，都离不开他们编写的代码；程序员的工作是另类的，他们喜欢颠倒时空般的疯狂工作；程序员的工作是令人激动的，在这个行业中，缔造了无数的创富“神话”，从世界首富比尔·盖茨到中国首富李彦宏，他们都是程序员出身。可以说，没有任何一个职业，能和程序员行业相比。

当然，伟大的程序员不是天生的，是后天炼成的。伟大的程序员不是在旦夕之间就可以成就的，有些人可能要花上数年，有些人则需要十几年。

## 1.1 程序员的那些事

### 1.1.1 激动人心的职业

程序员的工作无疑是非常具有创造性的，充满挑战和乐趣的。在这个行业中，缔造了无数的创富“神话”，谱写了一段一段的传奇。从世界首富比尔·盖茨到2011年中国首富李彦宏，他们都是程序员出身。在已经发布的2011年福布斯世界富豪排行榜前5名中，有两个人来自是软件行业。2011年福布斯世界富豪排行榜前5名如表1.01所示。

表1.01 2011年福布斯世界富豪排行榜前5名

排名	姓名	净资产	所属行业	资产状态	国籍
1	卡洛斯·斯利姆·埃卢	740亿美元	电信	上升	墨西哥
2	比尔·盖茨	560亿美元	软件	上升	美国
3	沃伦·巴菲特	500亿美元	投资	上升	美国
4	伯纳德·阿诺特	410亿美元	奢侈品	上升	法国
5	拉里·埃里森	395亿美元	软件	上升	美国

比尔·盖茨（WilliamHenry），微软公司创始人之一，微软公司主席兼首席软件架构师。他与保罗·艾伦一起创建了微软公司，曾任微软 CEO 和首席软件设计师。1995年到2007年的《福布斯》全球亿万富翁排行榜中，比尔·盖茨连续13年蝉联世界首富。有趣的是，作为世界最大软件公司的创始人，比尔·盖茨竟然没有大学毕业。

拉里·埃利森(LawrenceEllison)，生于美国芝加哥，是世界上最大数据库软件公司 ORACLE 的老板。埃里森在32岁以前还一事无成。读了三个大学，没得到一个学位文凭，换了十几家公司，老婆离他而去。开始创业只有1200美元，却使得 Oracle 公司连续12年销售额每年翻一番，成为世界上第二大软件公司，他自己也成为硅谷首富。

在中国，软件及互联网行业同样演绎着创富“神话”。2011年福布斯中国富豪排行榜前10名中，有两名软件行业的人士。百度总裁李彦宏更是以94亿美金成为中国内地首富，他也是首名进入2011年福布斯世界富豪前100名的中国内地富豪。2011年福布斯中国富豪排行榜前10名如表1.01所示。

表1.02 2011年福布斯中国富豪排行榜前10名

中国排名	姓名	净资产（亿美元）	行业	全球排名	资产状态	公司
1	李彦宏	94	软件、互连网	95	上升	百度
2	梁稳根	80		114	上升	
3	宗庆后	59		169	下降	
4	李锂	57		179	新上榜	
5	何享健	55		185	上升	
6	吴亚军	55		185	上升	
7	许家印	51		200	上升	
8	马化腾	50	软件、互连网	208	上升	腾讯
9	张近东	50		208	上升	
10	王健林	46		232	上升	

“中国的下一个李彦宏、马化腾在哪里？”，就在怀揣伟大梦想的中国程序员的大潮里。

## 1.1.2 你了解程序员吗

程序开发可以说是当代最激动人心的行业，激励着无数青年人进入这个行业。但实际上，软件开发工作并不是轰轰烈烈的，软件开发者更愿意在一个安静的环境里做出惊天动地的大事。让我们来近距离了解一下程序员。

### 1. 梦想家

梦想有多大，舞台就有多大。每一个程序员，都有或大或小的梦想。他们以能用代码改变世界为荣，他们有着强烈的荣誉感。

### 2. 忍者，挑战者

作为程序员，不但要面对各种技术问题，还要忍受长期的精神压力和体力压力。成功后，还要承受财富暴涨暴跌的过山车。软件开发这一行，不是谁都可以尝试的，需要敢于迎接挑战，有足够心理承受力的人士。心脏病者切勿进入此行。

### 3. 天使或是魔鬼

程序员意味着责任，意味着一大群企业和一大群人要受你的代码摆布。意味着企业可能井井有序，也可能意味着企业一团糟。有些程序员成了黑客，给世界带来了大麻烦。

### 4. 苦行僧

程序员的工作是世界上最困难、最辛苦的工作之一。他们日以继夜，经常回家很晚，要么是在加班，要么是忘了下班。

## 5. 学无止境

在有些行业，也许很多年不学新的东西也能干的很好。但在软件开发行业，每天都有新技术产生，程序员需要时刻都要关注新技术。伟大的程序员从不停止学习。

## 1.2 测测你的潜力

如果你已经了解了程序员的大概情况，并且认同他们的工作，那就测试一下，看你是否适合软件开发那块料吧。下面只是进行最基本的测试，如果你要成为伟大的程序员，你需要学习更多，了解更多。

### 1. 数学能力

会基本的加减乘除等基本数学知识，起码要学过初中数学。当然，如果数学越好，您成为伟大程序员的可能性越高。假如只是想编写些简单的程序，初中就够了。假如你要做比较厉害的程序员，起码要高中。

**一般程序员应该解决的问题（每空 10 分）：**

(1)  $56 + 32 * 3 = ( \quad )$

(2)  $1+2+3 + \dots + 99 + 100 = ( \quad )$

**伟大程序员可以解决的问题（本题 20 分）：**

(3) 一支队伍100米长，一个传令兵在队尾和队伍同时运动，传令兵须沿着队伍运动的方向追到队头，追上队头后立即转头与队尾会合，这时队伍

正好运动了100米，问传令兵跑了多少米？

你的答案 ( )

数学能力测试分数 ( )

## 2. 英语能力

学习编程，需要有一定英语基础，起码要掌握初中水平的英语词汇。当然，如果你英语非常好，那是再好不过！通过查看一些英文资料，你能快速学习新技术，并有助于你走得更远。请写出下面汉字的英文（每空 5 分）。

(1) 管理员 ( ) (2) 函数 ( )

(3) 位址 ( ) (4) 数组 ( )

英语能力测试分数 ( )

## 3. 逻辑思维能力

(1) 你有一桶果冻，其中有黄色、绿色、红色三种，闭上眼睛抓取同种颜色的两个。抓取多少个就可以确定你肯定有两个同一颜色的果冻？（本题 20 分）

你的答案 ( )

(2) 一个村庄有 70 户人家，每户人家养一条狗。已知这些狗中有一部分病狗，由于某种原因，狗的主人无法判断自己的狗是否是病狗，却能够分辨其他的狗是否是病狗。现在，大家决定每户人家自行处决各自的病狗，但如何知道自己的狗是病狗呢？大家必须对其他所有人的狗进行观察，但不允许指认他人的狗是病狗，只能通过别人的狗是否生病判断自己的狗是否有病。如果判断自己的狗生病了，就要自行处决自己的狗。过了 10 天之后，所有的病狗都被处决了，问，一共有几只病狗？（本题 20 分）

你的答案 ( )

逻辑思维能力测试分数 ( )

## 4. 答案

题目	1. 数学能力			2. 英语能力				3. 逻辑思维能力	
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)
分数	152	5050	241.4	administrator	function	address	array	4	10

### 5. 统计分数

计算一下各项的分数，然后添在表格里。对照评价，看一下自己的潜力。

表 1.02

分数统计表

题目	1	2	3	总计
分数				
评价	<=10 分，较差 20-30 分，尚可 40 分，非常好	<=10 分，较差 > 10 分，尚可	0 分，较差 20 分，尚可 40 分，非常好	<=30 分，较差 40-70 分，尚可 80 分以上，非常好

### 6. 你通过侧评了吗？

根据上面的测试分数，如果测试总分超过 40 分，说明你可以进入程序开发这个行业。如果测试总分超过 80 分，说明你有成为优秀程序员的潜力。

这些最基本的职业技能通常决定了一个程序员的级别，能否用好这些技能，直接关系到程序员的职业生涯。作为编程新手，一定要努力补齐这些基本技能。

除了上面知识，你应该具备一定的计算机基础，同时也要有想象力，程序开发是把抽象的东西现实化，所以呢，好的想象力让你如虎添翼。

## 1.3 比尔的建议

在程序开发这个行业，学历不是最重要的。梦想、兴趣和坚持才是最重要的。世界上最大的两家软件公司的创始人：比尔·盖茨和拉里·埃利森，都没有大学毕业。所以，不要太在意个人的学历。听听比尔·盖茨的建议吧。



## 1、兴趣是最好的老师

我能够取得今天的成就，与我从小就喜欢电脑是分不开的，回想起来，我不过是选择了自己喜欢的事，爱做的事。

----比尔·盖茨

你的金矿不在别的地方，就在你最感兴趣的地方。不管你在哪里工作，成为一个优秀的员工、优秀的软件开发工程师的过程是一样的。现在很多人认为软件行业薪资高，发展潜力大，可以快速致富，也不管自己是否感兴趣，是否适合，就匆忙进入到这个行业。其实程序员是没有办法一夜暴富的，大部分程序员都是经过5年以上的努力才有所成就。如果你想快速致富，做程序员不如去做销售、做股票，这些行业一夜暴富可能性要大得多。

## 2. 要做就做最好

要么不做，要做就做得最好。

——比尔·盖茨

一个人是否成功，完全取决于对待工作的态度和投入的热情有多大。奇虎360公司董事长周鸿祎在总结自己成长经历时说：“一件事情的成功与否完全取决于对这个事情的态度和投入，而不取决于事情本身。我有一个信条：一件事情，要么我不做，要么我就做好，做的有创意！因为如果不认真做，既浪费公司的时间，同时也浪费自己的时间。但如果认真做了，就会发现从这个项目得到的收获远远超过项目本身。”

周鸿祎在北大方正集团工作时，做了好几件很多人不愿意去做的事情。第一件是刚到北大方正的时候被分派到新疆做银行系统集成开发。这是一个苦差事，但周鸿祎想：“既然来做这件事情，就一定要做的最好”。到达之后，他潜心专研，借助毕业设计时研究VC的基础，在UNIX字符模式下实现了一套VC的类库和软件开发的平台。这个界面编辑器能够自动形成程序框架代码，自动检测错误，使用这套工具可以提高开发效率十几倍。就是这样一个不是机会的机会，不仅仅轰动了整个建行系统，同时也奠定了周鸿祎在方正的位置。第二件是给国务院办公厅的领导培训电子邮件使用，就是讲讲电子邮件的使用，很多人可能就随便讲讲，应付了事。但周鸿祎却非常认真，他找了很多电子邮件的相关资料，并对电子邮件产生了浓厚兴趣。通过和学员交谈，周鸿祎发现他们很难掌握机械化的电子邮件操作，于是产生了开发一套人性化的电子邮件系统的想法，这就是周鸿祎后来主持开发的方

正飞扬系统的基础和思路。第三件事情是到新疆解决银行系统处理数据的难题。因为大家都知道这件事情的难度，所有没有人愿意去。周鸿祎当时也不想去，但既然去了，就要做出成绩来。经过一年半的苦心专研，反复调试，在解决了大量技术难题后，终于攻克了这个银行系统大难题。同时也收获了大量宝贵经验，有些经验是在其他项目开发中很难遇到的，这些都为周鸿祎开发 3721 搜索引擎打下了坚实的基础。因此周鸿祎说，如果当时没有去新疆，对于 3721 来说，即便有了一个很好的想法，但是否能够做成一个成功的产品还很难说。

如果你希望自己有更多的机会和更大发展，就要抱着“要做就做最好”的精神，去做任何事情。这样，非凡的发展与机会，就在前面等着你！

### 3. 只要坚持就有未来

坚持，是每一个成功者的秘诀。

——比尔·盖茨

所谓的奇迹，不过是坚持的结果。

——比尔·盖茨

坚持是获得成功的必经之道，只有在不断地对目标的坚持中，才能实现伟大的梦想。就像长跑比赛冠军是由一步一步跨越而来的；高楼大厦是由一砖一石堆砌成的；万里长征是由红军战士一步一步走成的。如果这当中放弃了坚持，后果可想而知。

## 1.4 对程序员的误解

### 1. 程序员是吃青春饭的

经常会听到“程序员是吃青春饭的”的议论。其实，这是对程序员的误解。

据美国调查企业 Evansdata 公司发表的调查报告显示：全球从事软件软件开发的程序员中，大部分开发程序员都是 36-50 岁。而在中国，因信息技

术起步较晚，在中国信息技术大面积普及的时间大约是 1990 年以后，那个时候的年轻人，现在也只不过是 30 多岁，至多 40 岁，所以中国软件开发行业大部分从业人事都是前年轻人。

另外，中国的软件普遍是小作坊模式，不规范，个人英雄主义严重，大部分软件企业研发能力弱，减弱了对高级开发人员的需求。随着技术的发展和企业规模的扩大，企业对人才的需求会越来越强烈。优秀的程序员什么时候都是缺乏的。除非是能力比较差，不求上进的程序员。

### **2. 程序员必须高学历，必须大学毕业**

在程序开发这个行业，学历不是最重要的。世界上最大的两家软件公司的创始人：比尔·盖茨和拉里·埃利森，都没有大学毕业。所以，不要太在意个人的学历。至于中学生，只要他在编程方面又浓后的兴趣，逻辑思维能力较强，也可以成为伟大的程序员。

### **3. 程序开发工作必须加班**

很多人觉得程序员很辛苦，经常加班工作。其实各个行业普遍都有加班多的现象。只是说软件行业的加班比较突出，其实可以从两个方面看。

1) 软件行业是创新型行业，是和时间赛跑的行业，如果你在一个非常有前途、有发展的公司里面，加班加点可以让你感到成就感，可以更快实现人生梦想，那加班又有什么不好呢？其实，国外的一些软件公司，加班也是很正常的。

2) 我国的软件企业也在逐渐规范化，开始脱离小作坊式的发展。从目前的趋势来看，软件企业加班相比 5 年前，已经减少了不少。有些达到一定规模的软件企业，已经不希望通过加班来完成工作，而是提高工作效率。

## 1.5 你的榜样

如果你仅仅想得到一份高薪水的工作，喝喝咖啡就等老板发薪水，你还是另找一份更合适的工作，这份工作不适合你；如果现在你还不是是一名程序员，只是想看看自己是不是适合当程序员，那还是趁早算了；如果你想成为一名优秀的程序员，看看你的榜样吧（附赠软件提供国内外软件开发20人的人生故事）。

### John Carmack---世界第一人称射击游戏之父



#### 成就

享誉世界的著名程序员，第一人称射击游戏之父，30岁步入美国互动艺术和科学学院名人堂。

#### 创始公司

id Software（世界著名的游戏公司和3D引擎开发公司）

#### 财富巅峰

亿万富翁，占有id Software公司的40%股份。

#### 最高学历

高中 出生 1970年8月20

#### 超级语录

在信息时代，客观障碍已经不复存在，所谓障碍都是主观上的。如果你想动手开发什么，你不需要几百万美元的资金，你只需要在冰箱里面放满比萨和可乐，再有一台便宜的计算机，和为之献身的决心。我们在地板上睡过，我们从河水中趟过。

#### 成功历程

出生于德克萨斯州的约翰·卡马克（John Carmack）与许多电脑天才一样，从小就对

电脑和程序设计充满狂热，七年级时的卡马克对《创世纪》和《巫术》等游戏痴迷不已，开始制作基于 AppleII 的小游戏。由于对编程的热爱，卡马克中途放弃了在密苏里大学就读计算机科学专业的机会，开始了自己艰辛的创业之路。为了获取 Softdisk 公司的程序员职位，他在雪地中徒步走了三英里才得以赶到招聘地点。在这里，约翰·卡马克在这里结识了约翰·罗梅洛（John Romero《文明》系列游戏的缔造者），汤姆·霍尔（Tom Hall）等意气相投的好友，随后他们一同返回德克萨斯建立了自己的游戏公司——id Software。

约翰·卡马克是一个天才的程序设计师，仅仅依靠自学和钻研就掌握了高深的程序设计技巧，他甚至相信可以用编程完成一切。在当今这个 3D 技术飞速发展的时代，没有哪一家公司可以象 id Software 那样引领技术潮流，也没有哪一家公司可以让硬件制造商俯首称臣，这都要归功于约翰·卡马克开发的 3D 加速技术。《雷神之锤》刚刚问世的时候，3D 加速卡在人们眼里还只是一个可笑的空想而已，只有约翰·卡马克对 3D 技术的威力深信不疑，他为《雷神之锤》制作了一个专门在 Verite 显卡上运行的特别版本，画面看上去非常漂亮，可惜的是 Verite 显卡未能在市场上站稳脚跟。随后卡马克又采用 OpenGL 标准为《雷神之锤》制作了一个新的版本，使所有具备 3D 加速能力的显卡都能以更快的速度、更高的分辨率渲染出更华丽的图像。一时间，所有的电脑用户都争相购买这款游戏，人们甚至为了能玩上 3D 游戏而去购买昂贵的 PC，这给 id Software 和约翰·卡马克带来了上亿美元的商业利润。直到今天，显卡生产商在研发新产品之前还会先同约翰·卡马克商量一下，以确保他们的硬件可以完美地支持 id Software 出品的游戏，并确保硬件性能符合时代之潮流。



现在，约翰·卡马克仍然担当着 ID Software 的游戏软件首席程序员，出自他手的电脑游戏已达数十部之多。但卡马克并不满足于现状，他的最新目标是有关火箭技术的研究项目，并为此特意成立了 Armadillo 航空宇宙技术研究公司，为着又一个梦想继续努力。

亲自开发的游戏：德军总部 3D（Wolfenstein 3D）、毁灭战士（Doom）和雷神之锤（Quake）等 10 多部经典游戏。

使用其游戏引擎开发的游戏：反恐精英和荣誉勋章等。

## 深度评价

如果你问比尔·盖茨，“你最欣赏的程序员有哪些？”，在他的回答中，肯定会出现 John Carmack 的名字。没错，John Carmack 在程序员中的崇拜程度，甚至到了无以为加的地步，微软在很多问题都非常尊重他的意见。正是因为对游戏和编程的热爱和孜孜不倦的追求，才使得高中毕业的 John Carmack 成为享誉世界的著名程序员，并开创了游戏领域的最大传奇。

## 王江民—不可思议的传奇人生



王江民

### 成就

我国最早的计算机反病毒专家、江民杀毒软件创始人，拥有各种创造发明 20 多项

### 创始公司

北京江民新科技术有限公司董事长

### 财富巅峰

2003 年，入选“中国 IT 富豪榜 50 强”，IT 亿万富翁。

### 最高学历

学历：初中 出生：1951 年 10 月

### 超级语录

“我 38 岁开始学计算机，没有感觉我老了，没有感觉我不行，只感到我的英语基础不好。再说，计算机是实践性非常强的学科。我搞计算机是用计算机，不是学计算机。”

## 成功历程

王江民，1951 年出生于上海，3 岁因患小儿麻痹后遗症而腿部残疾。初中毕业后，他回到老家山东烟台，从一名街道工厂的学徒工干起，刻苦自学，成长为拥有各种创造发明 20 多项的机械和光电类专家。作为所在国营企业的技术骨干，先后被授予“全国新长征突击手标兵”、“全国青年自学成才标兵”称号。

改变王江民人生的阶段是 1987 年，那时王江民是所在国营企业的技术骨干。当时的国内计算机发展还处于预热期，但经常与高科技打交道的王江民认定计算机必将伴随高科技的发展，改变人类社会的生活。“如果不学，很可能会跟不上科技发展的步伐。“于是先买书，晚上熬夜，每天一点点得看”，开始了一个崭新领域的理论与实践探索之路。王江民说：“我 38 岁开始学计算机，没有感觉我老了，没有感觉我不行，只感到我的英语基础不好。再说，计算机是实践性非常强的学科。我搞计算机是用计算机，不是学计算机。”

机遇偏爱有准备肯钻研的人，1989 年，王江民花 1000 多元自己买了一台中华学习机，第二年又买了一台 8088PC 机。王江民首先学的是 BASIC 语言。当时，王江民的孩子正上小学一年级，王江民在辅导孩子功课时突发奇想，能否编一程序代替家长辅导。没过多久，3 个月前尚对软件领域一片空白的王江民就编好了一套数学语文教学软件，试过后发现效果奇佳，拿到电脑报参加了一个评奖，结果被誉为“教育软件第一”，并被第一个在全国隆重推广。王江民从一开始就是在用计算机，而不是在学计算机。



软件获奖激发了王江民对软件业的极大兴趣，使他从此把精力转到了软件领域。在开发工控软件时，王江民发现一些或明或暗的病毒。王江民先是用 Debug 手工杀病毒，跟着是写一段程序杀一种病毒。王江民有一个很好的习惯，就是杀一种病毒就在报刊上发表一篇文章，公布这段杀病毒的程序。后来，王江民觉得这些各自独立的杀病毒程序用起来很麻烦，就把 6 个杀不同病毒的程序集成到了一起，命名为 KV6，后来发展到 KV8、KV12、KV18、KV20。随着时间的推移，KV 系列杀毒软件在国内市场中一路高奏凯歌，先后囊括 16 项大奖，成为杀毒软件行业中无可置疑的领头羊。依靠 KV 系列软件，王江民也成为中关村的亿万富翁，并跻身“中国 IT 富豪榜 50 强”，成为新世纪(002280)“知识英雄”的典范，创造了中国软件行业的奇迹。

 深度评价

王江民的成功启示我们，每一个想追求成功和传奇的人都会在他身上看到自己的希望和信心，因为王江民各方面的起点都非常之低，低到在外人看来凭着王江民的外在条件，他根本就没有任何成功的可能性。后来者们只要少一些浮躁，多一些热情和专注，多一些勤奋和执著，就一定能发现机会，并抓住机遇，书一段属于你自己的编程传奇。



# 第 2 章

## 程序员自我定位

有这样一句名言：“方向比努力重要，能力比知识重要，健康比成绩重要...”。

对于刚步入社会的大学生来说，这句话的含义显得更加确切、更有现实意义。人生就像一种旅行，如果选错了方向或者迷失了方向，将很难达到目的地，至少需要付出更多的努力。作为一名刚毕业的学生，应该给自己定制一个人生目标，然后结合自身的能力，为自己的理想和目标设计短期和长期规划，最后按照规划坚持不懈地努力，自己终将拥有美好人生。

## 2.1 求职从选定目标开始

拿破仑说：“希望成功，就必须确定一个明确的目标。”一个人只有明确了目标，才有前进的方向，才有成功的希望。一份没有明确目标的求职，只会使你随波逐流，到处碰壁。程序员素来就被认为是一个奇特的人群，进入这个行业，开始就要做好自我定位。

下面给出了程序员的8个级别分类，前三个级别需要勤奋、坚持和一定运气，其余级别只要努力，皆有可能达到。看看你想成为那种程序员。

- **第一级：领袖级程序员。**技术过人，高瞻远瞩，能捕捉住稍瞬即逝的机会，通过努力，成为某一领域的领导者，有独占市场的产品或平台。
- **代表人物：**比尔盖茨（微软公司创始人）、马克·扎克伯格（Facebook创始人）、马化腾（腾讯公司创始人），如图2.1所示。



图 2.1 领袖级程序员举例

- **第二级：顶尖级程序员。**不一定大学毕业，但对技术痴狂，常常引领技术潮流，是某一领域顶尖专家。有独立或带领团队开发的核心

产品影响行业发展或大众消费。

- 代表人物：约翰·沃洛克（ADOBE 公司创始人）、约翰·卡马克（id Software 公司创始人）、求伯君（金山公司创始人），如图2.2所示。

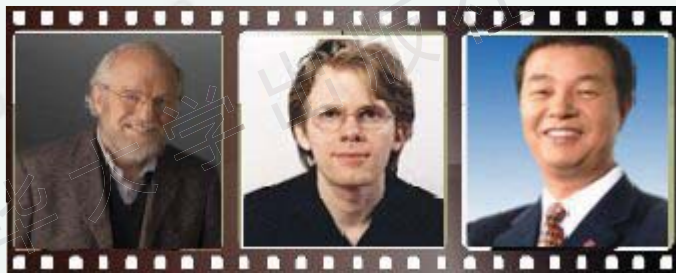


图 2.2 顶尖级程序员举例

- **第三级：著名程序员。**并不一定软件开发出身，但因工作关系，与软件开发结缘，并全身投入其中。熟悉相关行业知识，能开发出适合市场的优秀产品。

代表人物：杨志远（yahoo 公司创始人）、埃文·威廉姆斯（博客 Twitter 创始人）、王江民（江民公司创始人），如图2.3所示。



图 2.3 著名程序员举例

- 第四级：管理型程序员。技术精湛，有领导团队的能力，此类人大公司技术总监、项目经理居多。他们不会失业，因为他们随时都可以很容易地找到工作。他们工作过的公司都会因为他们而有所发展。
- 第五级：骨干程序员。技术精湛，熟悉行业知识但管理能力欠加，此类人大多为系统分析人员或资深程序员。
- 第六级：一般程序员。他们没有远大目标，不想成为伟大的程序员，或想成为，心有余而力不足。他们有一定的编程能力，技术有广度无深度，喜欢钻研但浅尝辄止。程序员只不过是他们的工作而已，并不是他们人生的全部。此级别人员为软件业的重要组成部分。
- 第七级：软件熟练工人。编程对他们来说就如同工厂流水线的熟练工人。很多人都不知道自己编写的代码能干什么，程序开发，只是一种重复麻烦的工作而已。

- **第八级：大忽悠型程序员。**他们通常顶着一顶高学历的帽子，在事业单位或小公司里混个一官半职，胡乱支配下属，在领导面前胡吹海侃，把自己打扮成技术高手的模样。

## 2.2 你适合哪类企业

俗话说“女怕嫁错狼，男怕入错行”。选择什么样的企业，就会有怎样的职业道路。不一定大企业就好，小企业就不值得一提。如果你想稳定、高薪，就选择大公司。如果你想挑战自我，获取更大的机会和成，或以后自己创业，就应该选择一家优秀的小公司。

中国制造业 500 强、服装业大亨美特斯邦威集团董事长周成建先生，在一次回答记者的提问时强调：“未来发展特别是以后网络经济的发展，大多数的公司都做得很小，而且一定有创新性。几个人就可以创建公司，几年就可以做出来成绩，以后需要一种新的知识、新的能力，而这种能力往往是在一些小公司，在民营公司里才真正培养出来。你到大公司，反而得不到。”

### 2.2.1 你应该知道的

知己知彼，方能百战百胜。下面介绍几类软件企业，如表 5.1 所示。希望对你的求职有所帮助。

表 2.1 软件企业列表

企业类型	企业举例	企业优势	要求	适合人群	特点
1. 国际大型软件企业	微软、SAP、Oracle 等	待遇高、稳定、工作压力大些。	学历高、有相关证书、研发型人才	对薪资待遇比较看中，寻求稳定发展的程序员	实力强、要求高
2. 国内大型软件企业	用友、腾讯、百度等	待遇较高，比较稳定，	学历较高	对薪资待遇比较看中，寻求稳定发	实力强

		比较辛苦		展的程序员	
3. 创新型软件企业	成功之前的阿里巴巴、百度、等企业	待遇不高, 比较辛苦, 加班加点	学历要求一般, 但要有韧性, 有经验	希望做伟大程序员, 希望成功的人士	不稳定、有风险
4. 区域型企业	在某一区域寻求发展	待遇尚可, 经常出差。	学习要求一般, 但要求有工作经验	希望锻炼开发经验的人士	流动性大, 出差多
5. 外包型企业	对外承接软件项目	待遇尚可, 比较稳定。	学习要求一般, 有一定经验最好	软件熟练工人	发展机会少
6. 事业单位、国企信息化部门	如医院、报社、国有大厂的信息部门	待遇尚可, 比较稳定。	学历要求一般, 要有人脉	大忽悠型程序员、一般程序员	很少出差, 适合养人
7. 小型软件企业	对外开发项目, 开发人员很少	待遇一般	学历要求一般	毕业生、大忽悠型程序员	流动性大
8. 临时、服务型企业	如房地产、商业企业、物流企业	待遇一般	要求有经验	一般程序员、骨干程序员	开发完走人

实际上, 选择求职目标时, 不能只看企业大小。更多的是, 要结合自己的性格和职业目标, 选择合适的企业。作为一个有经验的求职者, 他们更关注求职公司的发展态势, 老板、员工的素质等等因素。在一个快速发展的小公司和一个萧条低迷的大公司之间, 有眼光的人会选择前者。

### 2.2.2 你适合哪类企业

不同的性格和目标, 决定走怎样的道路。就像刚出生的小鸟, 是成为笼

子里不愁温饱的家鸟，还是居于一隅的林鸟，或者长途跋涉的候鸟？这是一个艰难的选择。选择哪类企业，要结合个人性格和职业目标。表 2.2 给出了个人性格和职业目标的建议。

表 2.2 个人性格和职业目标

性格	目标企业	行动指南	代表人物
追求稳定发展、高薪	国际大型软件企业、国内大型软件企业	按部就班，出色做好自己的本职工作。谦虚谨慎，团结同事。	李开复、唐骏
追求挑战 跨越平凡	创新型软件企业、小型软件企业	工作要积极肯干、加班加点。不要太看中薪资，而是要看准机会，坚持下去。	李彦宏、鲍月桥、拉里·埃利森（Oracle 公司 CEO）
积累经验、寻求发展	区域型企业、外包型企业、小型软件企业、临时、服务型企业	按时完成任务，平时注意积累经验和人脉，同时也有商机可以发现	
安逸生活	事业单位、国企信息化部门	要求不高，循规蹈矩，不出大差错即可	

如果可能，也许大部分毕业生会愿意选择大公司。大公司有完善的培训，令人羡慕的薪资待遇，稳定发展机会。但要提醒的是，进入大企业固然很好，发展机会却要远远小于小企业。《财富》500 强所有私人企业都是从小公司发展起来的。

## 2.3 成功有秘诀吗

干一行爱一行，这句俗语正是说明要热爱自己的工作岗位。现今社会竞争激烈、工作压力大，做一份自己非常感兴趣的工作，是非常令人畅快的事。编程工作技术难度大、工作量大，加班更是常事，所以编程工作更需要工作

热情和兴趣。既然选择了程序员这种富有挑战性的工作，就要为编写优秀的程序而奋斗，那么如何在学习和工作中培养编程兴趣呢？笔者基于前辈和亲身经历，总结出以下几点：

□ 在工作中建立高标准

要以成为行业中的顶尖为目标，绝对不要接受第二流的表现。你做事的品质和你个人的成就成正比，跟你的态度成正比，跟你的知识成正比，跟你的标准成正比。成功者都拥有高的标准，失败者的标准都不高。把每天的工作都当成自己的代表作，不要 100 分，要 101 分。

□ 要树立远大的梦想，同时要有合理的目标来实施

每一个成功的人都有伟大的梦想。大成功是由小成功所累积，每一个成功的人都是在达成无数的小目标之后，才实现他们伟大的梦想。不放弃，就一定有成功的机会，如果你放弃，就已经失败了。

□ 把别人不愿意做的事做好

在实际工作中，要勇于去做别人不愿意去做的事情，并且要做好，做的有创意！只有敢于接受挑战的人，才能为自己赢得更多的锻炼机会，才能收获更多。

□ 要打好基础，多实践，多阅读代码

要利用大量的时间阅读源码。只有多阅读这些源码，才能对语言本质有深刻的了解，进而超越语言本身。

□ 不要过于计较个人得失。

当一个人斤斤计较的时候，机会也会和你斤斤计较。当你不是为了钱而活着的时候，你才可能获得更多的机会和发展，金钱仅仅是成功的附带品而已。

□ 要有韧性，经受住各种磨难。

当你陷入困境时不要抱怨，要默默吸取教训。任何一个产品都是用心血浇灌成的。

你到底想要成功，还是一定要成功？成功有三个最重要的秘诀：1、要有强烈的欲望 2、还是要有强烈的欲望 3、还是要有强烈的欲望。



## 2.3 程序员成长路线

程序员的成长是艰辛的，这让我想起了一句话——“痛并快乐着”。

每个人都是从零开始成长的。程序员也不例外，程序员一般会选择走两种路线：技术路线和管理路线。如图 2.4 所示。

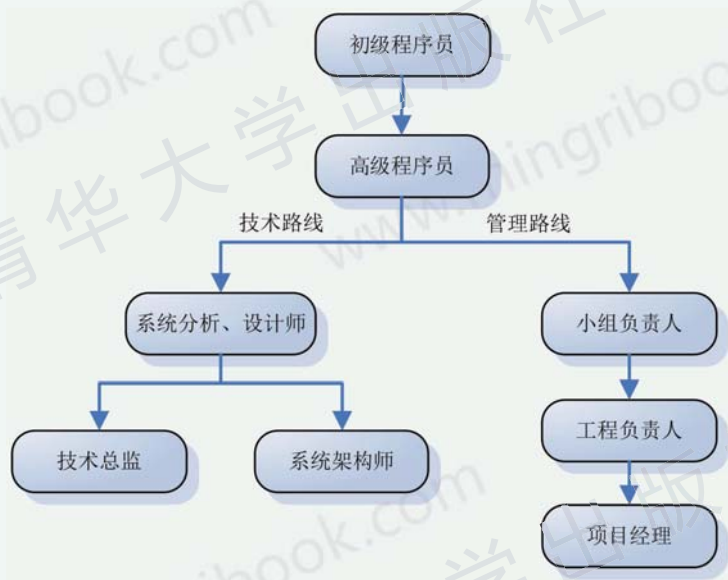


图 2.4 程序员的成长之路

### ◆ 技术路线

由程序员，经系统分析师、系统设计师、产品经理，直到架构设计师为归宿。这整个过程没个十年半载是办不到的，适合喜欢技术的人，对技术狂热的人，愿意一辈子去搞技术的人。当然在这其中，需要程序员在工作以及平时的生活中，不断的学习和研究。系统分析师、架构师的工作是令人羡慕的，也是很多公司的挖掘对象。虽然国内的系统分析师和系统架构师比较抢

手，但是想真正成为这个角色还是相当困难的，自己必须拥有很强的专业技能和系统分析能力，还有国内对其职位的需求量并不是十分大，只有实力雄厚的公司才会设置系统分析师、架构师的职位，种种原因让这个岗位的人少之又少。

#### ◆ 管理路线

也是大部分程序员的成长路线，当程序员到达高级程序员后，向管理方面进行转变，经开发小组负责人、工程负责人，奋斗到项目经理。这种路线适合有一定沟通能力和协调能力的人。走向管理岗位并不是放弃编程，项目经理会在宏观上调控项目的进行，而不向程序员那样注重于程序的细节和功能点。

有的人可能会问，程序员人那么多，不可能每个人都能成为系统设计、架构师或是项目经理。答案是肯定的，有的人有所成就可能会自立门户，选择自己去当老板，或者去培训中心教书育人，再或者就是程序员的第三种路线，就是告别编程——转行，毕竟在中国不能当一辈子的程序员，这可能是程序员最无奈的一种选择了，但是这却是每个程序员都需要思考的问题。

有一点却是不可否认的，就是成长都要付出艰辛的代价（绝不是混工作经验混出来的），当你成功的时候回过头想想那些付出，就会认为一切都值得。

# 第 3 章

## 求职前的准备

据权威机构统计，2010 年中国各高校毕业生人数总计达 630 万，初中、高中毕业不在升学的人员达 600 万人左右，加上下岗就业人员和退伍人员总计将达 2400 万人，而企业需求人数仅为 1200 万人，这表明求职者的就业压力在进一步加剧。对于企业来说，为了得到优秀人才，通常会精挑细选，有些企业甚至从十几名、几十名乃至上百名应聘者中选择一人录用，可谓是“百里挑一”。对于求职者来说，为了能够在众多的应聘者中脱颖而出，除了具有过硬的专业知识、技能，掌握一定的求职知识和技巧也是必要的。

下面让我们从求职的第一步开始吧，帮助求职者把握住工作机遇，赢在求职的起跑线上。

### 3.1 了解应聘流程

对于没有求职经历的求职者，尤其是应届毕业生，了解应聘、面试流程是非常关键的。通常一个完整的应聘面试流程如图 3.1 所示。



图 3.1 应聘面试流程

在整个应聘面试流程中，最关键的部分当属面试环节。一个规范的企业面试通常分几个阶段。

第一轮面试通常是电话面试或邮件面试。

第二轮则是口语面试。

第三轮是笔试或上机面试...

只有求职者都通过了考核才算顺利过关。当然，对于一些规模较小的公

司，面试流程可能会简化一些，两轮面试通过就可以了。对于大一些的公司，面试流程可能会繁琐一些，面试通常需要在 3 轮以上。

### 情景案例：小白的微软面试经历

小白（化名）是某市知名院校计算机专业本科生，现在马上就要毕业了，因此小白正在积极地“备战”面试。此时，学校正在组织校园现场招聘会，当他得知微软将要在本次招聘会上招聘实习生时，小白乐得不亦说乎。微软，世界最大的软件公司，那可是许多程序员梦想的天堂。因此，小白决定决不能错过这次机会。微软的面试题，微软的企业文化，甚至微软的生日，小白都了如指掌。可是，招聘会那天小白却大失所望，和他有同样想法的人太多了，在微软的招聘会现场，挤满了应聘的人员。小白好不容易挤进人群，投递了一份简历。

一周过去了，小白早已将希望沉于大海。一天清晨，小白接到了一个陌生电话，对方介绍自己是微软的 HR，小白真是又惊又喜。电话里 HR 跟小白说是不是有兴趣提早点来微软实习，正好有个项目组需要人，他看了小白的简历后觉得比较合适。小白当然毫不犹豫的答应了，这么好的机会可是千载难逢啊。然后 HR 跟小白说会尽快给他安排一次电话面试，就结束了这次通话。

中午时分，微软的一位工程师给小白打来电话，预约下午电话面试的时间（一个小时）。下午 2 点 30 分，小白准时等候在寝室里，开始了电话面试。首先面试官提问了几个关于小白简历中提到的几个软件项目，都是用了什么技术，怎么实现的。这类问题，小白事先早有准备，因此回答得比较流利。然后面试官又提问了有关面向对象的知识，诸如什么是多态，什么是运行时动态绑定等。这一部分知识，小白没有实际的开发经验，有些问题回答的不是非常理想。接着面试官又问了一些算法方面的问题，字符串匹配、快速排序之类的。这一部分是小白**的强项**，因此回答得比较满意。这样，电话面试就结束了。放下电话，小白有些忐忑不安，因为面向对象部分回答的不好。没想到下午 4 点多，HR 打来电话说小白电话面试通过了。接着预约下周来微软面试。

那是一个细雨朦胧的下午，小白准时来到微软，接受 3 轮的面试。第一轮是技术面试，使用汉语进行交流。面试官问了几个关于数据结构和算法的问题，要求用代码来实现。小白认真写了出来，算法效率还比较好。第二轮

仍然是技术面试，采用英语进行交流。面试官问小白关于软件开发的想法，然后又面试了一道算法题。小白英语不是很好，好在能把意思表述清楚，算法是小白的强项，代码写得比较令面试官满意。第三轮是非技术性面试，由部门经理面试，采用中文进行。问小白以前做过的项目，获得奖学金情况，英语的6级成绩等。整个面试大约进行了3个小时，小白满脸疲惫的走了出来。

第二天清晨，大约9点半左右，小白接到了微软HR的电话，告诉他顺利通过了面试。小白感到无比的开心.....

## 3.2 临场面试前的准备

俗话说“机会是留给有准备的人的”。获得面试机会是成功就业非常关键的一步，求职者需要抓住这个机会。为了在临场面试中有一个好的表现，在正式面试前求职者需要做好充分地准备。本节将从4个方面来介绍面试前应该准备的内容和应该注意的事项。

### 3.2.1 个人资料的准备

当求职者获得企业的面试通知时，不要忘记提前准备个人的资料信息。例如，身份证、毕业证、学位证书等。表3.1列出来求职者在面试时需要准备的资料。

表 3.1 个人资料

个人资料	说明
身份证	个人的身份证明，面试时必须带的证件
毕业证	个人的学历证明，面试时必须带的证件
学位证书	如果有，建议面试时带上
户口本	有些企业招聘岗位有户口的限制，根据招聘时的条件确定带与不带

英语四、六级，托福、GRE 证书	如果有，一定要带上
个人荣誉证书	个人综合能力的体现，如果有就带上
个人研究成果、论文或著作	个人专业技能的体现，如果有就带上
一寸或二寸证件照片	在有些面试场合中会用到，建议带上

### 3.2.2 面试问题的准备

当求职者面试时，面试官会提许多问题。当然我们不可能预料会被问到哪些问题，但是提前多考虑一些总是有好处的，尤其是不要犯一些常识性的错误。以下是大家回答问题时应该注意的事项。

#### 1. 回答个人信息时应与简历上的信息一致

当面试官提问有关个人基本信息的问题时，大家应该如实回答，与个人简历上的信息保持一致。如果出现了前后矛盾，面试官会怀疑你的诚信，从而会为自己埋下失败的种子。

#### 2. 回答问题时多体现工作经验

许多用人单位选择人才的一个基本原则是：在综合素质基本相同的条件下，优先选择工作经验丰富或有工作经验的人员。因此，求职者在回答问题时多体现工作经验，即使是自己没有实际工作经验，也可以描述在校园中参与过的项目，遇到的问题以及如何解决的。这是许多面试官非常感兴趣和愿意了解的，也是为自己争取加分的闪金之处。

#### 3. 正确看待名利与金钱

用人单位在考核求职者时都会从专业技能、综合素质、人生观等多个方面来评价。面试官的问题都是精心选择的，问题比较有代表性。例如考察个人对名利和金钱的态度。求职者不可对名利和金钱表现出崇拜和强烈的欲望，否则自己很容易被淘汰掉。也不能够表现得过于清高，对名利和金钱不屑一顾，这容易让面试官认为你虚伪，导致自己出局。

#### 4. 个人的计划与目标

用人单位总是希望招聘来的新人能够全身心地投入到工作中。因此，在面试时非常关心求职者的心态和个人目标。此类问题较难回答。我们应该根据自己的实际情况，“适当地”结合用人单位的发展目标，设计一个可行的

方案。每一个用人单位都希望个人的发展能够融入到企业的发展当中。这里我们可以采取折中的方法，根据实际说出自己的目标，同时体现出一些自己的目标对于企业的发展是有帮助的。这里注意不要一味地说自己的目标与企业发展是完全吻合的，这样的言辞可信度差，面试官会认为你不诚实。

### 3.2.3 面试时的心理准备

面试关系到个人的前途和发展，每一位求职者都希望在面试时给用人单位留下好的印象。但是作为没有过多经验的人，尤其是应届毕业生，在面试时会感受到更多的心理压力，认为自己能力不行，过度担心面试失败...，最终导致结果不尽人意。

#### 情景案例：上错楼层

小李（化名）是某校计算机软件工程系的大四学生，到一家外企面试。这家公司在 20 层，小李面试出来后，直接乘电梯上了 25 层，当电梯门打开时，他才意识到自己搞错了。这是由于小李面试时过度紧张，在面试后还没有摆脱这种紧张状态，所以闹出了这样的笑话。

现实中像小李这样的例子并不少见，尤其是一些女孩子，在面试时大失水准，导致很久也没有找到工作。

到底应该采取什么样的心态来应对面试呢？**正确的面试心理状态应该是自信、积极、热情、平和和谨慎。**当我们接到面试通知时，这表明自己已经通过了第一轮面试，接下来应该全身心投入到面试的准备工作中去，并相信自己一定会赢得这份工作。

下面来介绍如何克服面试过程中的心理障碍，让大家以最佳的心理状态来应对面试。

#### 1. 充满自信

许多求职者在面试时总认为自己不如别人，自己好像不能胜任这份工作...。这是一种不自信的表现，我们应该对自己有信心，多挖掘自己的优点、长处，想象自己历年获得的荣誉，自己的特长等。要知道信心比黄金更重要。

#### 2. 做放松练习

为了缓解紧张的心理状态，在面试前可以放松放松肩膀和胳膊。人在紧张状态时身体会收拢，适当地活动可以缓解紧张状态。另外，减低呼吸的节奏，缓慢的吸气呼气 5 次，也可以起到缓解紧张的作用。



### 3.放慢语速

通常，人在紧张状态时说话会变得结结巴巴，语速越来越快。此时最好的方法就是有意识地放慢自己的说话速度。这样，节奏变慢了，心情也就不紧张了。

### 4.主动与面试官进行亲切的眼神交流

当与面试官见面时，可以主动与对方进行亲切的目光交流，这样在心理上建立起与面试官的平等关系，消除紧张的情绪。如果有时感觉被对方的气势所压倒，要有勇气与对方进行目光交流。待紧张的心情消除后，再回答面试官的问题。

### 5.寻找面试官的缺点提高心理优势

当自己在面试感觉到压力时，可以借机观察面试官的言语、体貌等方面的缺点，借以巩固自己的心理优势，回答问题也就轻松自如了。

## 3.2.4 了解面试官评价表

俗话说“知己知彼，百战不殆”。面试也是如此。用人单位在招聘人员时，会确定出一系列指标，对求职者进行综合考核。面试官会围绕这些指标进行相应的提问，根据求职者的表现填写评价表。如果能对面试官手中的评价表有所了解，面试成功的机会就会大增。

当然，不同用人单位对求职者的考评指标不尽相同，并且，这些信息对求职者来说是严格保密的。笔者通过与多个企业人力资源部经理交流，了解到不同企业对求职者考核的内容有许多部分是相同的。如下是某公司的面试官评价表，供大家参考。

### 面试考评表

应聘者：申请单号 \_\_\_\_\_  
姓 名 (            )  
来 源：院校推荐 (            )  
          招聘网站 (            )  
          自 荐 (            )  
          其 他 (            )  
性 别：男 (            ) 女 (            )

年 龄： (        )

学 历： (        )

## 面试记录

本公司采用 1 至 5 分数制，1 分为最低分，5 分为最高分。

——第一印象（个人外表，言行举止）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

——性格与成熟表现（温和、友善、自信、洞察能力）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

——沟通能力（表达准确、语言流利、思路清晰）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

——组织领导能力（组织协调能力，责任感）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

——学习动力和上进心（求知力、积极性）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

——C#语言掌握能力（面向对象的理解、设计模式）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

——数据库（SQL 语句、SQLServer 数据库、Oracle 数据库）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

——数据结构与算法（栈、队列、链表、二叉树、图）

1 (    ) 2 (    ) 3 (    ) 4 (    ) 5 (    )

总 分： (        )

附加评语：

——您认为此人适合在本公司工作吗？

非常适合 (    ) 一般 (    ) 不适合 (    )

——您认为此人具有很高发展潜力吗？

极高 (    ) 一般 (    ) 很低 (    )

——您认为此人会给公司带来极大贡献吗？

贡献极大 (    ) 贡献一般 (    ) 不会有贡献 (    )

——您认为此人适合申请的岗位吗？

适合（ ） 不适合（ ） 可调往其他部门工作（ ）

面试官评语：\_\_\_\_\_

面试官（ ）

XXXX 年 XX 月 XX 日

### 3.3 面试中的着装技巧

在面试时，用人单位考核的不仅是个人的技能，还包括仪表、言行举止、态度、品行等综合方面的素质。由于面试的时间通常不会很久，因此，对于综合素质的考核主要通过求职者的形象、举止和言行等方面来了解。对于许多面试官来说，求职者的第一印象很重要。可以想象一下，一个衣着不整的人员去面试，面试官会怎么想？对公司、工作不够重视，工作中是否会拖沓懒散...。这样的求职者面试成功的机会非常小，除非他是用人单位非常渴求的人才，或者是某一领域公认的天才。

#### 情景案例：只有公认的天才才不会注重着装

David Cutler，微软 Windows NT 操作系统之父，曾经是惠普公司的 unix 操作系统的开发者。据说，比尔·盖茨为了邀请他进入微软工作，上演了三顾茅庐的故事。3 次飞到波士顿邀请 David Cutler，开出 1 亿美金的天价期权吸引他加入微软。David Cutler 进入微软后，每天只穿牛仔裤和体恤衫上班，即使是冬天亦如此。在开会的时候，如果觉得没有意思，中途不打任何招呼，随时离开，即使比尔·盖茨主持的会议也是如此。

但是现实中这样的牛人毕竟是少数。因此，大家在求职时一定要认真对待自己的服装。下面介绍求职者面试时应该掌握的技巧。

#### 3.3.1 面试着装要点

对于求职者来说，在面试前需要对自己的衣着进行精心设计。但是并不是打扮得时尚、漂亮，穿一身名牌就可以了。因为从事程序开发是一项严谨

的工作，穿得花俏或新潮，虽然很有朝气，但是过于轻浮，不稳重。下面列出了求职者面试时着装应该注意的要点：

### 1. 传统、保守的职业装

有许多求职者为了抓住难得一次的面试机会，会选择一个是时髦、超前的服饰，把自己打扮得帅气、亮丽，甚至能把面试官“迷倒”。这种做法是非常不可取的。编程是一项逻辑性非常强的工作，它需要程序员具有严谨的性格。如果求职者把自己装扮得非常“另类”，面试官会考虑你是否适合这个职业，在面试官的印象中会大打折扣，适得其反。因此，作为程序开发人员，在为面试选择服装时，应该注重稳重，这符合软件开发的职业特点。

### 2. 避免一身名牌

一些刚毕业的学生，为了体现对面试的重视程度，面试前会用名牌的服装、首饰等装扮自己。其实，这也是不可取的。因为，对于刚毕业的学生来说，很难承受昂贵的服装价格，用人单位是完全理解的，不会去计较这些。相反，面试官会认为你身出豪门，条件富裕，是否能够安心地从事这份工作。所以，面试时要结合自身的经济条件，不要一味选择名牌服装。

### 3. 洁净、平整如新

时下年轻人流行的服装突出“褶皱”、“划痕”等特点，甚至有些人将完好的衣服裁剪出一些“窟窿”。对于求职者来说，这样的服装是一定要杜绝的，服装要保持洁净、平整。

### 4. 端庄的发型

当前，时尚的发型越来越多。但是，对于求职者来说，发型应端庄一些，给人亲切的感觉。不要设计得太夸张，染成个性化的颜色，这样的效果虽然有冲击力，但是对于面试官来说毫无意义。

## 3.4 面试过程中的礼仪技巧

我国有 5000 多年的历史，历来素有礼仪之邦的美誉。礼仪在人们的日常生活中向来被看重。礼仪、言谈举止、气质风度、仪表装扮是展现个人形

象最重要的 4 个方面。在决定个人前途和命运的时刻，优雅的举止、专业的礼仪会获得更多的机会，本节将介绍面试中的基本礼仪和求职者应该注意的事项。

### 3.4.1 遵时守信

守时是最基本的职业道德。在与用人单位约好面试时间后，建议提前 10 至 15 分钟达到面试地点。既可以熟悉一下环境，又可以有时间缓解紧张的心情。如果面试迟到或者匆匆忙忙勉强赶到面试地点都是致命的问题。会被用人单位认为你缺乏时间观念，缺少自我约束和管理能力。

当然，面试途中可能会遇到意外，例如不熟悉道路，路上出现了堵车…。此时，可以事先给面试官打个电话，以免对方久等。迟到后应主动道歉，并简洁陈述一下理由。

### 3.4.2 如何敲开面试官的门

在开始面试时心情要保持平静，不要紧张。如果面试官的门是关着的，应先敲门，得到许可后方可进入。开关门的动作要轻，自然一些。主动与面试官问好，在面试官没有请坐的情况下，不要急于坐下。在与面试官交流的过程中要始终保持良好的坐姿，不要左顾右盼，以免引起反感。在面试完成后，无论面试结果怎样，都应主动道谢，说声“再见”。

### 3.4.3 专业化的握手方式

握手是交际的一种重要礼仪。专业化的握手能够给彼此带来信任、和谐、平等的感觉。许多企业将握手视为考察求职者是否专业、自信的一项指标。那么面试时该如何与面试官握手呢？握手应该多长时间呢？

当与面试官握手时，保持手掌与拇指呈 90 度，握住对方的手有力地摇两下，然后自然地放下。握手时眼睛应直视对方，微笑着致意，自信地说出自己的名字。同时，手掌应保持干燥、温暖，如果在与面试官握手时手掌潮湿、发凉，会让对方感觉到你非常紧张，而无法胜任这份工作。

握手时间通常不要超过 3 秒钟，也不要接触式地一擦而过，2 秒到 3 秒是比较理想的握手时间。

此外，在握手时还应注意避免以下现象的出现。

- 心不在焉、左顾右盼
- 戴帽子或手套与人握手
- 坐着与人握手

这些都是不礼貌的行为，握手时一定要注意。总之，专业的握手方式会展示你的形象和品德，为你成功面试乃至处理人际关系起到积极地作用。

### 3.4.4 语言交流技巧

语言表达能力是个人综合能力的的一个体现，它也标志着个人的社会成熟度。对于求职者来说，在面试前掌握一些语言交流技巧，提高表达能力是非常有好处的。下面介绍与面试官交流时的语言技巧和注意事项。

#### 1. 语言流利，吐字清晰

与面试官交流时发音要准确，表达清晰，语速适中。谈话中可以适当使用一些修辞，体现自己的修养，但要避免出现口头禅或不文明的话语。

#### 2. 语调和缓，声音适中

与人交谈或者发表演说时合理地运用语调的变化能够引起对方的注意。但是，在面试时应尽量采用和缓的陈述语气，少用感叹语句或祈使语句。声音大小要适中，声音大了令人厌烦，声音小了难以听清楚。如果是群体面试，场地比较宽敞，声音可以略高一点，总之，声音大小以面试官能够听清楚为原则。

#### 3. 语言适当幽默、诙谐

谈话中适当得穿插幽默，可以增加谈话的愉悦气氛。在与面试官交流时，可以适当地使用幽默，既可以增强谈话效果，同时也可以避免过度的紧张情绪，将面试官与自己放置在同等的位位置，拉近彼此之间的距离，给对方以良好的印象。

#### 4. 善于倾听和观察

在口才学上有一条沟通技巧，就是善于倾听。即使自己没有优秀的表达能力，如果会倾听，谈话同样很精彩。全神贯注地倾听是对谈话者最大的尊重。因此，在面试过程中，求职者应该表现出聚精会神，全神贯注的状态倾听面试官的谈话。

此外，在与面试官谈话中，还要注意留意对方的反应。如果对方表现出不感兴趣，说明对自己的话题没有兴趣，此时应该设法转移话题。如果对方侧耳倾听，则表明自己说话的声音略小，应该适当调整音量...

### **5. 实事求是**

在回答面试官的问题时，如果自己不知道答案，或不了解相关技术。要敢于实事求是，自己了解多少就说多少，坦率地承认自己的不足之处，会赢得面试官的信任和好感。千万不要不会装会，不懂装懂，这会让面试官认为你轻浮、不诚实。

# 第 4 章

## 简历的设计

简历是面试过程中必不可少的一份材料，简历是简明扼要地对个人学历、工作经历、业务能力及其他有关情况做出书面介绍。简历写得好坏将直接关系到应聘者是否能进入下一轮的角逐，因此简历的设计至关重要，需要应聘者认真地去设计和准备。



## 4.1 了解简历求职过程图解

求职者简历是展现自己的第一幕舞蹈，完美的简历就像一出无声的舞剧在静静展示你个人独特的魅力，让用人单位看到你的出色与优势。

简历是对个人学历、经历、特长及其它相关情况所做的简明扼要的书面介绍。简历是招聘单位和应聘者当中的桥梁，是企业决定录用与否的重要评价工具。图 4.11 是求职者通过简历求职过程的图解。

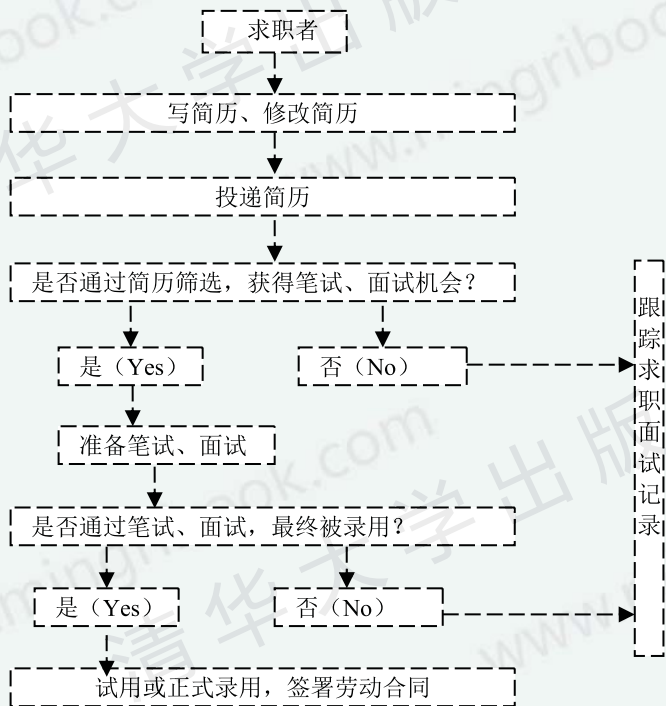


图 4.1 求职者通过简历求职过程图解

## 4.2 简历范例

一份合格的简历主要应包括以下内容。

基本情况	教育背景及培训背景	工作（实习）经历及项目经验	其他
姓名、性别、出生日期、婚姻状况和联系方式	按时间顺序列出大学至最高学历的教育背景	按时间顺序列出工作至今的工作情况。包括单位名称、职务、就职是兼、离职时间及工作内容	个人特长及爱好、其他技能、获奖情况

### 4.2.1 求职简历范例

如果自己设计简历的经验，就应该多参考一些他人的简历。下面通过一份简历，让大家了解简历的基本组成。

### 求职简历

#### 个人简介：

姓名：	林纾明	性别：	男
出身年月：	1981-09-29	现居住地：	北京
学历：	硕士	毕业院校：	北京工业大学大学
联系方式：	131543958081	E-mail：	109091@mingrisoft.com

#### 求职意向：

Java 程序员

## 教育背景:

- ◆ 2006/09 -- 2008/03: 北京工业大学| 计算机科学与技术 | 硕士
- ◆ 2001/09 -- 2005/06: 北京工业大学 | 计算机科学与技术 | 本科

## 工作经历:

**2007/12 – 至今:** 北京明日科技有限公司 | 研发部 | 研发工程师

系统集成与开发|外商独资| 规模:200-999 人 | 8001-10000 元/月

主要负责为客户设计集成方案, 并付诸实施。开发多个医院信息系统, 如 RIS (放射科信息系统), HIS (医院信息系统), PACS (图像存储传输系统) 等。用到主要的技术有 WebService, Socket, 数据库中间表/存储过程, COM 组件等技术。

**2004/12 -- 2007/12:** 北京智晨科技有限责任公司 | 研发 | 集成框架设计师

计算机软件 | 民营 | 4000-6000 元/月

参与政府电子政务系统的开发, 维护。主要开发项目有: 数字申报平台开发、网络办公管理系统、电子交易系统 EC、某市及各区县值守应急系统。用到的主要技术为 EXT+STRUTS2+SPRING+JPA。

## 项目经历:

**2010/03 – 2010/08: HIS (医院信息系统)**

开发工具: LINUX+JDK1.5+ORACLE10G+TOMCAT6

责任描述: 负责产品设计, 主要技术实现。以医院主要业务及任务书功能为核心, 为客户提供展业支持。主要架构为 STRUTS2 + SPRING + HIBERNATE + IBATIS, 前台为 JSP+JQUERY。

### 2008/12 -- 2009/12: 数字申报平台开发

开发工具: WINDOWS+ORACLE10G+JDK1.5+WEBLOGIC10

责任描述: 参与底层数据库的设计分析, 数据抽象; 负责 U I 界面的设计开发, 以及对数据的读取

项目描述: 构建一个通用的申报平台, 以适应不同的业务需求, 提高应用的易用性和交互性, 降低开发成本和维护成本。

### 2007/09 -- 2008/12: PACS (图像识别仿真系统)

开发工具: JSP+DWR+STRUTS+HIBERNATE+SPRING+AXIS

责任描述: 负责图形图像处理的工作, 编写底层的基础库。图形图像处理算法的研究。

项目描述: 数字医疗图像实验室参与医学内窥镜图像处理。主要是使用 VTK 对病灶进行仿真

## 语言能力

英语: 读写能力精通 | 听说能力熟练

## 专业技能

J2EE 编程 | 熟练 | 70个月

Struts, Spring, Hibernate, Ejb | 熟练 | 36个月

Oracle 和 MySQL 数据库 | 熟练 | 36个月

Jbuilder 和 Eclipse 开发工具 | 熟练 | 36个月

AJAX, JQUERY, DWR 技术 | 精通 | 30个月

Android 平台的软件开发 | 熟悉 | 12个月

## 证书

2006/10 SUN 认证 Java 程序员

2005/06 大学英语四级

## 自我评价

本人性格开朗、为人诚恳、乐观向上、兴趣广泛、具有强烈的工作责任心、有良好的沟通能力和团队合作精神、承压能力；学习能力强，优秀的逻辑思维能力与自我管理能力；拥有较强的组织能力和适应能力、并具有较强的管理策划与组织管理协调能力。

### 4.2.2 简历要素

要写好简历，就要了解简历的各个要素。一份完整规范的简历包括个人基本信息、求职目标、工作经历、教育背景、获奖及荣誉、技能及证书六大内容。简历以“简”为首要原则，所以在制定过程中应尽量删减与应聘职位不相关的内容。同时，为了避免简历空洞无物，尤其是对无工作经验的求职者来说，则要从各个方面挖掘与工作相关的信息，所以简历内容又要尽量丰富。

#### 1. 个人基本信息

个人基本信息方面，一般包括姓名、住址、联系电话、出生年月日、婚姻状况、电子信箱等信息，其他诸如身体状况、血型、身高、兴趣、爱好、性格、身份证号、家庭详细地址等最好不写。一方面会透漏自己的隐私，造成安全隐患，另一方面，太多的个人信息并不会引起招聘人员更多的关注，有时反而会使其反感。

#### 样例 1 通用格式

刘明宇  
男，1985 年 3 月生，未婚  
广东省广州市中山路 9086 号 130022  
2 年工作经验，13844070\*\*\* (手机)  
E-mail: lanyun1982@163.com

#### 样例 2 表格信息，适合国企、政府单位

##### 个人基本信息

姓名:	刘明宇	出生日期:	1985.03
-----	-----	-------	---------

性 别:	男	民 族:	汉族
婚姻状况:	未婚	籍 贯:	广州市
通讯地址:	广州市中山路 9086 号	工作经验:	2 年
联系电话:	13844070***	E - Mail:	834948***@qq.com

### 样例 3 外企格式

刘明宇  
 广东省广州市中山路 7186 号 130022  
 13844070844(手机) E-mail: 834948\*\*\*@qq.com

## 4.2.2 教育经历

教育经历要分为学历教育、职业教育两部分。其中学历教育包括大学或研究生时期的就读时间、学校名称、所学专业、学位、外语及计算机掌握程序等信息；职业教育部分主要是毕业后曾参加的培训班的内容，包括就读时间、培训内容。填写这两方面的教育背景前提是要与应聘职位相关。

如果你是名牌大学毕业生，那就尽量突出你毕业的学校；若是你所学的专业与应聘的工作内容非常对口，那就尽量突出你的专业背景；如果你学历背景没有优势，那就想方设法在经验上胜人一筹，好好挖掘自己的经验，比如你参与过的所有社会实践、实习活动、所研究过的课题等，尽量找出那些足以证明你的经验优势的信息来。

### 样例 1 简练格式

教育经历  
 2009/09 -- 至今：长春理工大学 | 计算机科学与技术 | 硕士  
 2002/09 -- 2006/07：吉林大学 | 计算机科学与技术 | 本科

### 样例 2 一般格式

教育经历  
 毕业学校：北京科技大学 时间： 2005-09 至 2009-06  
 专 业： 计算机网络 学历： 本科  
 专业描述： 在大学学习网络工程专业，课余时间自学软件编程，07 年开始使用 c#语言。  
 培训经历  
 培训时间 2010.12 -2011.5

### 4.2.3 工作经历

工作经历是简历的重头戏。广义上讲，不管求职者从事的是全职的工作还是兼职的工作，是有薪的工作还是义务的工作，是校园实习还是社会实践，是课题经验还是项目经验，都可以算是工作经验。

求职者需要做的是从众多的工作经历中选择与应聘职位的能力要求密切相关的经历，使简历既能突出自己的亮点，又能保证内容的充实。假设招聘的职位是高级程序员，如果简历中没有体现出足够的研发资历（如 5 到 8 年），那么这份简历则很容易被忽略。HR 也会重点查看应聘者在之前公司所担任的职位，然后和当前面试应征的职位做一个比较。如果填写了薪水，HR 会重点关注，薪资可以从侧面体现应聘者的水平。

#### 样例

##### 工作经历

- 2010/11 -- 至今 南京华苏科技 | 研发部 | 项目经理  
计算机软件、500-999 人、8001-10000 元/月  
负责移动物联网资产管理，电信物联网安全管理项目调研，设计与管理。
- 2008/4 -- 2009/7 中太数据通信南京分公司 | 网管产品部 | 高级软件工程师  
计算机软件、民营、100-499 人、6001-8000 元/月  
担任 SE，组长，从事电信网管产品的需求分析调研，提出技术解决方案，详细设计与开发，使用 Java，swing 开发前台 web 与 GUI。目前已参与并完成网通与联通的几个版本本地开发。
- 2007/1 -- 2008/4 上海易宝软件南京分公司 | 项目经理  
计算机软件、外商独资、100-499 人、4001-6000 元/月  
担任 SE，项目经理。讨论需求，提出技术解决方案，制定项目计划，分配任务等。
1. 参加 XSLT\_XML\_BILL 项目开发(主要华为海外帐单定制与生成，条码绘制，Java+XSLT+XML+XSLT\_FO+SVG)。
  2. 华为智能网 BILL 项目的测试，写测试用例，执行测试。
  3. ECare 与积分管理(Java+ejb)，担任项目组长与系统分析师并开发积分规则管理与帐单显示积分模块。

## 样例

### ■ 工作经历

#### 2009-08 至 2009-09

公司名称：郑州东方科技集团

职位名称：软件工程师

工作描述：为河南移动做 bi，主要负责 bass 的后期维护以及系统升级

#### 2006-03 至 2009-06

公司名称：郑州新月软件公司

职位名称：软件开发

工作描述：完成 gps 软件模块的相关设计，编码与测试工作。在美工配合下独立完成网站的

### 4.2.4 项目经历

没有业绩支撑的职责描述是没有说服力的。对于有经验的求职者其业绩主要体现在项目中，可以具体列出自己负责的模块、成功案例和所受奖励等信息。需要注意的是，真实是一切的前提，谎言一定会被识破。如果个人简历中有编造的内容，那么应聘者一定会失去所有推荐的机会。

对于刚毕业的大学生其主要业绩可以体现以下两方面内容。

(1) 荣誉及奖励，是应届毕业生应着重列出的内容，如在学校获得的荣誉、奖学金，参加的各项校园活动和比赛等，这些都有可能成为简历的亮点。

(2) 技能及证书，包括外语水平、计算机能力、各项认证考试、从业资格培训等证书，只要与应聘职位密切相关，都可以在简历中着重提出。

#### 样例 简练格式（有经验）

项目经验

2010/03 – 2010/08：新华保险展业支持系统

软件环境：ECLIPSE3 + WIN7

硬件环境：集群服务器



开发工具：STRUTS2+SPRING+HIBERNATE+IBATIS，前台为 JSP+JQUERY

责任描述：负责产品中心，产品维护，展业管理等模块的开发工作。

项目描述：新华保险展业支持系统，以产品试算及建议书功能为核心，为客户提供展业支持。

## 4.2.5 其他

对于刚毕业的大学生其主要业绩可以体现以下两方面内容。

(1) 荣誉及奖励，是应届毕业生应着重列出的内容，如在学校获得的荣誉、奖学金，参加的各项校园活动和比赛等，这些都有可能成为简历的亮点。

(2) 技能及证书，包括外语水平、计算机能力、各项认证考试、从业资格培训等证书，只要与应聘职位密切相关，都可以在简历中着重提出。

### 样例

#### 证书

2004/07： 大学英语四级

2008/06： 大学英语六级

#### 语言能力

英语：读写能力精通 | 听说能力熟练

#### 专业技能

Java | 熟练 | 80 个月

oracle | 良好 | 60 个月

C++ | 一般 | 60 个月

sqlserver | 熟练 | 60 个月

sybase | 一般 | 6 个月

#### 兴趣爱好

各种体育运动，擅长篮球，乒乓球，游泳

## 4.3 一份好简历的基本要求

简历是求职过程中的重要工具，需要每位求职者精心准备。设计时应注意以下原则。

### 1. 内容真实客观

简历应该据实描述，避免夸大或掩盖。不要试图编造工作经历或者业绩，谎言不会让你走得太远。多数的谎言在面试过程中就会被识破，更何况许多大公司（特别是外企）在提供 OFFER 前会根据简历和相关资料进行背景调查。

### 2. 言简意赅，避免简历过长

简历重在“简”，通常 2 页为宜。如果简历过长，反而会掩盖建立中的优势内容。同时要注意把最相关、最能体现个人优势的信息放在第 1 页。一般来说，学习经历最好从大学开始，尽量不要将复印的成绩单、荣誉证书等附在简历后面。

### 3. 重点突出，强调成就

简历一定要重点突出。根据企业和职位的要求，巧妙突出个人能力和成绩，尤其是对工作经历中取的成绩和证书。如：

### 4. 不要过分谦虚

在简历中不要过分谦虚，没有人会有更多的时间来慢慢了解你。如“个人自信心不强”、“缺乏工作经验”等不要体现在简历上。

### 5. 简历不要太花哨

简历不是比谁设计的漂亮，而时比谁更能突出个人的优势，所以简历不要采用花花绿绿，太过花哨的设计。通常面试人员阅览一份简历的时间不过 30 秒，如果太过花哨，会影响面试官了解你所具有的价值。

### 6. 明确求职职位

简历一定要明确求职职位，并根据申请职位突出个人优点。求职方向不

要过滥，求职职位不要过多。

### 7. 根据实际情况提出薪水要求

对于没有经验的大学生，最好不要在简历中提出薪水要求。对于有经验的开发人员，根据自己的实际能力，可以提出自己的薪水要求，但避免出现薪水过高或过低的情况。如果薪水要求过高，会让企业感觉不值得；如果提出的薪水过低，会使企业认为你没有能力。

### 8. 附上求职信

一份好的简历，如果附上一封言简意赅的求职信，那将大大提高求职概率。不要认为这是多此一举，这恰恰会让企业觉得你是认真对待这份工作的。

### 9. 简历不要出现低级错误

简历写好后，一定要认真检查是否存在文字、格式、标点等方面的错误。如果这方面出现错误，会让用人单位认为你是个不用心的人，工作不会做好。所以最好让身边的朋友帮助检查一下。

## 4.4 简历的投递

找工作过程中，简历的投递是非常重要的一个过程，因为只有通过正确的渠道投递自己的简历，才可能让企业认识你，进而对你进行面试。本节对简历的投递进行详细讲解。

### 4.4.1 投递简历前的检查

现代企业越来越强调沟通能力，简历是你与招聘单位的第一次沟通，你的目的是让对方认识和接收你，单位的目的是了解你。所以简历质量在一定程度上反应求职者的水平。

陈述工作经历精练明确，使用职业化的语言，避免出现细节错误，这些都能给招聘人员留下良好印象，所以在投递简历前一定要做细心地检查。简历要检查的项目大体总结如下。

- 核对联系电话、邮件及联系地址；

- 求职目标与申请职位吻合；
- 不要出现错误字；
- 工作职责描述是否清晰；
- 工作业绩成果是否运用数据陈述；
- 所有信息要客观真实、准确无误；
- 语言是否简明，使用职业化语言勿夹杂口语。

#### 4.4.2 电子邮件投递

随着互联网的普及，使用电子邮件投递简历越来越普遍。使用电子邮件投递简历需要注意几个方面的细节，具体说明如表 4.1 所示。

表 4.1 电子邮件投递简历需要注意的细节

投递细节	细节举例
使用容易识别的电子邮件地址	例如求职者明日科技邮件地址： <code>mrsoft***@vip.sina.com</code>
邮件主题突出 3W（Who、What、Whom）	邮件主题：李*磊应聘 C#程序员
简历附件名称使用关键词	“管理学学士李*磊简历”
邮件正文称呼中有用人单位名称、收信人职务	正文称呼：尊敬的 XXX 公司人力资源部刘经理
邮件中全部的联系方式	手机号码、固定电话、电子邮箱都要具备
使用简单的文件格式	不用 jpg、exe、网站、视频或博客链接
邮件正文与附件简历同时投递	使用邮件正文发送带格式的简历，另粘贴附件简历

现在很多专业招聘网站提供大量招聘信息，这些网站与大公司合作，发布最新的招聘信息，很多公司直接通过这些网站提供在线职位申请。同时提供电子邮件简历在线投递。下面推荐目前最强势的 3 个招聘网站：

- 英才网：[www.chinahr.com](http://www.chinahr.com)
- 前程无忧：[www.51job.com](http://www.51job.com)
- 智联招聘：[www.zhaopin.com](http://www.zhaopin.com)

### 4.4.3 参加招聘会投递

招聘会是目前人才交流招聘最普遍的一种形式。求职者参加招聘会的主要目的是展示自己，推销自己，赢得面试。招聘会不仅具有区域性、行业性和现场性特征，而且求职者能与用人单位面对面接触，所以招聘会也是求职者通过投递简历获得工作的重要渠道之一。具体来讲，招聘会又可细分为以下三种类型：

- 企业举办的校园招聘会；
- 大院校举办的招聘会；
- 人才市场举办的招聘会。

很多院校的就业指导中心在每年年末都会组织举办招聘会，用人单位进入学校租用招聘会会场，求职者现场投递简历，这与人才市场举办的招聘会并无实质区别，只是对应届毕业生求职更有利。而人才市场举办的招聘会范围更加广泛，还可以细分为综合招聘会、行业招聘会和专业人才招聘会。由于求职者可以从招聘会上获得更多、更新鲜的企业和职位信息，参加人才市场举办的招聘会一直是求职者重要的求职途径之一。

## 4.5 企业筛选简历的标准

不同类型的企业，简历筛选标准也是不同。以下是关于国内企业、外资企业简历筛选的分析，如表 4.2 所示，希望对求职者有所帮助。

表 4.2 国企简历和外企简历的遴选标准

简历内容	国内企业	外资企业
个人信息	个人信息要全：除了基本的联系方式，需要提供性别、民族、籍贯、婚否、身高、学历、政治面貌等	简单的个人信息：姓名、地址、E-mail、手机或固定电话

求职目标	基本不需要，职位相对明确	一般需要明确求职目标
教育经历	除基本教育经历外，有时还需提供成绩单。	学习、专业、研究方向、学分成绩、班级排名
工作或实习经历	与申请职位相关度非常高，不相关的实习经历可能不会被重视	要求详细的文字或数字来描述在工作中取得的具体成就。根据应聘者过去的经历判断其是否具备需要的素质和能力，并判断是否符合企业文化。
学术活动	重视学术活动，一般要求在简历中注明发表的论文、参与的学术研究项目	对于本科生一般不看重，仅作为学习能力的一种印证；对研究生、博士生来说，其可以作为研发能力、理论水平的表现
校园活动	非常看重校园活动，尤其是否做过学生干部，一般关注职位的高低而非具体的工作内容	对于应届生来说，校园活动是作为加分项，但仅仅只有校园活动的简历很难让外企满意
奖励	看重奖励的数量，一般越多越好；另外，对于政治要求比较高的国企，学生干部、优秀党员之类的奖励会比较看重	相对来说更关注获得的奖励的难易程度，例如在一个班级里多少人可以获得，评奖的标准是什么
职业技能	比较看重各类证书，尤其是国家承认的职业技能证书	相对证书而言，更看重软性职业技能。

# 第 5 章

## 求职“淘宝”之旅

求职者在寻找工作的过程中，首先需要获取企业最新的招聘信息，从中筛选适合自己的岗位，而随着科技的进步和通信技术的不断发展，如今获取招聘信息的渠道也日益丰富起来。本章将重点介绍求职者获取招聘信息的主要渠道和方式，以及如何通过这些渠道最大程度的展现自己，从而找到自己心仪的工作。

## 5.1 校园招聘

校园招聘会是毕业生求职的主要渠道之一，为了提高学生的就业几率，全国各大专院校从每年的11月（根据国家教育部的规定，每年的11月20日之后，企业才可以进入校园开展招聘活动）开始会联系社会上的企事业单位，陆续组织一些校园现场招聘会。对于即将毕业的大学生来说，校园现场招聘会具有以下优点。

### □ 减少毕业生的求职成本

毕竟招聘会就在校内，毕业生避免了四处奔波的劳累，减轻了求职成本。

### □ 应聘更有针对性

其他的招聘形式，通常企业会要求应聘者具有工作经验、有些企业还会有户口方面的限制，这对于刚毕业的学生来说，无疑是不可逾越的拦路虎。但是在校园现场招聘会中，不存在这种现象。

### □ 用人单位招聘信息的真实准确性

由于招聘信息来源多样化，毕业生在求职过程中，难免会遇到上当、受骗的情况，但是，在校园现场招聘中，主办方（通常是校方）会详细核实用人单位的招聘信息，这样在很大程度上降低了毕业生求职过程中上当的风险。

为了增加求职者在校内现场招聘会中获胜的几率，求职者应注意以下几点：

### □ 有时间观念，遵守秩序

在参加校园招聘时，应准时进入招聘现场，并且进入现场后应遵守秩序，投递简历时不能插队，这一点很重要，它能体现出一个人的综合素质，被许多面试官所看重。

### □ 提前准备好简历

简历是成功面试的敲门砖，应聘人员在参加招聘会时应该多准备一些简历。虽然有些企业会准备一些纸张，供应聘者填写，但是，面试官看到已经打印出来的整齐的简历时，心里会无形中多打印象分。所以，应当事先准备简历，把自己的能力及求职意向表达清楚。当然，最重要的是不要忘记注明



自己的联系方式，以使用人单位能及时联系。

#### □ 保持良好的精神面貌

许多毕业生在第一次面试时，都或多或少有一些紧张，但是你应该尽最大努力克服紧张状态，深呼吸、面带微笑，保持平常心。这样，会给面试官留下很好的第一印象。

#### □ 充满自信，但不盲目

求职者在面试过程中，应表现出满怀信心，充满自信，谈话声音要洪亮，不要胆怯，畏手畏脚。当然，在回答面试官问题时也不要夸夸其谈，没有重点，如果那样，会严重影响你的形象，面试的机会就会大打折扣。

小王（化名）今年大学毕业，从事工作已有4个月了。他在回忆自己应聘时，感受最深的是自信，由于自己的自信表现吸引了主考官，给了自己面试的机会，从而求职成功了。

据他回忆：那是一个星期五的上午，在校园的招聘会上，人头攒动，每一个展位前都挤满了应聘者。小王踮着脚看着每一个展台的招聘信息，寻找适合自己的职位。当他走到一个展位前时，发现这家公司招聘“JAVA程序员”，小王没有什么工作经验，有的只是对自己的了解和信任，相信自己一定能够胜任这份工作。于是，小王定了定神，在人群中将一份简历递了过去，然后说道“您好，这是我的简历，请您过目”，也许是小王的洪亮声音，也许是这份“横空出世”的简历，吸引住了面试官。面试官朝他望了一眼，小王也自信地回望了他一眼。但是由于应聘的人员太多，面试官根本没有时间与小王交流，但是仅凭相互对视一眼，小王断定这家公司一定会通知他的。他从面试官的眼神里看出了赞许的眼光。

后来，小王真的得到了通知，并顺利进入了这家公司工作。在一次闲聊中，小王的上司，也就是当初的面试官跟他讲：“招聘会那天，看到你很有信心，在拥挤的人群中显得那么鹤立鸡群……”。小王笑了笑，他心里很清楚，正是他当时的这份自信为他赢来了这份工作。

#### □ 充分了解应聘公司

有一些面试官在面试时会提问求职者是否听说过它们的公司，公司的主要业务有哪些，公司的市场地位怎样等内容。如果求职者对面试的公司一无所知，就会手足无措，很尴尬。相反，如果求职者能够全面了解公司的相关信息，在回答时准确地描述出公司的主要业绩、发展前景，企业文化等内容，

会让面试官另眼相看，体现出你非常重视该公司，非常渴望加入该公司。面试的几率会很大，甚至有些面试会对你“开绿灯”。

## 5.2 网络招聘

随着信息技术的不断发展，如今网络招聘已经逐步成为求职者获取招聘信息的主要渠道。据权威机构统计，目前大学生求职有 50% 是通过网络招聘实现的。相对于现场招聘会，网络招聘具有以下优点。

- 成本低；
- 没有时间地点限制；
- 信息量大；
- 信息更新速度快。

网络招聘作为当前新兴的主要招聘方式，具有许多优点，当然也存在一些不足。因此求职者在进行网络招聘时应注意以下几点。

- 有目的地投递简历；
- 注意信息的时效性；
- 留意虚假招聘信息。

下面给出国内比较知名的一些招聘网站，供大家求职时进行参考，如表 5.1 所示。

表 5.1 招聘网站列表

网站中文描述	网址
智联招聘	www.zhaopin.com
51Job 前程无忧	www.51job.com
中华英才网	www.chinahr.com
中国人才热线	www.cjol.com
南方人才网	www.job168.com

杭州人才网	www.hzrc.com
上海招聘网	www.shjob.cn
英才网联	www.800hr.com
528 招聘网	www.528.com.cn

### 5.3 高效使用招聘网站

现在各式各样的招聘网站有很多，本节将通过现在最主流的 3 大招聘网站：智联招聘、前程无忧和中华英才网，来详细介绍如何高效的使用这些招聘网站，以便更好的展现自我，从而找到自己心仪的工作。

#### □ 智联招聘网

智联招聘网站的网址是 <http://www.zhaopin.com>，该网站是最近几年比较火的一个招聘网站，其主页如图 5.1 所示。



图 5.1 智联招聘网主页

使用智联招聘网求职时，单击主页上的“填写简历”按钮，进入到“简历创建向导”页面，如图 5.2 所示。



图 5.2 智联招聘网的“简历创建向导”页面

在图 5.2 中看到可以创建 4 种不同类型的简历，根据个人的自身情况单击其中的某一个按钮，即可创建指定类型的简历。这里单击“创建标准简历”按钮，进入“填写简历”页面，如图 5.3 所示。



图 5.3 智联招聘网的“填写简历”页面

在图 5.3 中填写完简历后保存，该网站会自动按照指定的样式保存你填写的简历；然后你就可以找到适合自己的职位，并且通过选中职位前面的复选框来申请该职位，如图 5.4 所示。



图 5.4 智联招聘网的“申请职位”页面

## □ 前程无忧网

前程无忧网站的网址是 <http://www.51job.com>，该网站是一个很有个性的招聘网站，也是很多公司比较亲睐的一个网站，其主页如图 5.5 所示。



图 5.5 前程无忧网主页

使用前程无忧网求职时，单击主页上的“填写简历”按钮，进入到“简历创建向导”页面，如图 5.6 所示。



图 5.6 前程无忧网的“简历创建向导”页面

在图 5.6 中看到可以创建 4 种不同类型的简历，根据个人的自身情况单击其中的某一个按钮，即可创建指定类型的简历。这里单击“创建标准简历”按钮，进入“填写简历”页面，如图 5.7 所示。



图 5.7 前程无忧网的“填写简历”页面

在图 5.7 中按步骤填写完简历后保存，该网站会自动按照指定的样式保存你填写的简历；然后你就可以找到适合自己的职位，并且通过选中职位前面的复选框来申请该职位，如图 5.8 所示。



图 5.8 前程无忧网的“申请职位”页面

## □ 中华英才网

中华英才网的网址是 <http://www.chinahhr.com>，该网站成立时间比较早，很多外企和大公司都是它的客户，其主页如图 5.9 所示。



图 5.9 中华英才网主页

使用中华英才网求职时，单击主页上的“填简历”按钮，直接进入“填写简历”页面，如图 5.10 所示。



图 5.10 中华英才网的“填写简历”页面

在图 5.10 中填写完简历后保存，该网站会自动按照指定的样式保存你填写的简历；然后你就可以找到适合自己的职位，并且通过选中职位前面的复选框来申请该职位，如图 5.11 所示。



图 5.11 中华英才网的“申请职位”页面



## 5.4 其他求职渠道

求职的渠道形形色色，除了上面所讲的两渠道之外，还有很多其他的求职渠道，比如通过人际关系、参加综合招聘会和通过各地的招聘报纸获取求职信息，本节将分别对它们进行介绍。

### □ 人际关系

人际关系是求职者不可忽视的重要求职渠道，有报告显示，大学生中有25.9%是熟人推荐的，通过自己的亲朋好友、导师、上年级的师兄师姐获得的内部推荐机会，成功就业率非常高。这种内部推荐方式具有如下优点。

(1) 减少面试环节。企业在进行面试时通常会有许多环节，但是，当企业内部有熟人推荐时，通常会免去许多环节，有的甚至直接进入最终面试的环节，成功就业的几率非常大。

(2) 获得企业信任。当企业在一些重要岗位招聘人员的时候，信任会显得非常重要。相对于一个陌生的求职者来说，通过内部人员推荐，可以在一定程度上获得企业的信任。

所以这里提醒大家平时多注意搞好与周围人的人际关系。

小李(化名)今年大四刚毕业，去了几家软件企业面试均以失败而告终。毕业已经4个多月了，还没有找到一份满意的工作。无奈之下，小李找到了上一届的师兄王哥，请教面试的经验。另他没有想到的是，王哥直接将他推荐给了自己所在的公司，这样小李在公司实习了3个月，顺利进入公司，成为一名正式职员。

后来小李总结说：“自己大学四年的生活，获得最宝贵的东西就是校园中的人脉资源。就是无论是求职、工作、生活还是其他方面，好好地巩固人脉关系，对自己的今后成长一定大有帮助”。

### □ 社会综合招聘会

全国的各个城市都会有定期的人才招聘会，通常都在当地的人才市场举行，这种类型的招聘会通常是综合性的，规模比较大，行业比较多，参加企业、招聘岗位、应聘人员也比较多。在这种类型的招聘会上，企业招聘的人员通常是有工作经验的人员，因此有些岗位对于刚毕业的大学生来说不是非常合适，对有工作经验的人员来说会比较合适。

### □ 报纸招聘

报纸招聘是一种传统的招聘方式，其表现形式为在各个城市的报刊或专业人才刊物上发布企业招聘信息，经常阅读这些刊物，可以获得时效性较强的招聘信息。

在每年的大学生毕业之际，一些专业的人才报刊除了刊登有详细的招聘信息外，还推出有“择业指导”和“政策咨询”等专栏，为毕业生提供就业指导。

为了方便大家了解人才报刊，下面给出了各大城市的主要人才刊物，如图 1.2 所示。

表 1.2 各地人才报刊列表

城市名称	人才报刊
北京	北京人才市场报
上海	人才市场报
天津	每日新报
重庆	时代信报
沈阳	网络与信息
大连	半岛晨报
长春	长春信息港
广州	信息时报
深圳	深圳都市报
南京	扬子晚报
济南	城市信报
杭州	浙江在线
山西	市场信息报

# 第 6 章

## 面试的 3 种方式

笔试、电话面试和面试，是求职过程中最主要的 3 种方式。求职者可能会面对其中的一种或两种，甚至这 3 种情况都要经历，所以求职者对这三种情况都不可掉以轻心。

## 6.1 笔试

笔试是程序员求职过程中最重要的一步，这几乎完全取决于个人技能的发挥，不论你的应聘技巧多么高超，知识多么广博，如果未能通过笔试，则基本无缘下面的进程。对于应聘软件工程师职位的人来说，笔试并不新奇，本书后面将花费大量篇幅来讲解各种类型的笔试真题，这里主要讲述一下笔试的通常注意事项。

### 6.3.1 注意语言的流行性

IT 公司笔试时，在编程语言的选择上有一定的流行偏向性，通常以 C、C++、C# 或者 Java 等当今主流编程语言为主。语言本身并没有什么高低贵贱之分，但相对来说，考到 VB 或者 VF 的可能性很小。作为应届毕业生，如果只是学过 VB、VF 却从来没有接触过 C 系语言或 Java 语言，则在笔试中不会取得太好的成绩，所以想应聘一个较好的程序开发职位，还要注意编程语言的流行动态。

### 6.3.2 注意笔试公司的性质

不同性质的 IT 公司会考不同类型的内容，比如说 Oracle 公司通常不会考嵌入式编程，而 VIA 公司也几乎不会考设计模式。一般偏硬的 IT 公司（比如，硬件类或通信类公司）会对 C++ 中指针的用法、数据结构考得比较多。偏软的公司（比如，数据库类或软件类公司）会对设计模式、模板着重一些。所以作为求职者，应该在笔试前搞清楚这个公司是做什么的，而你学的又是什么方向的编程技术，以做好笔试前的充分准备。

### 6.3.3 英语的考查

大部分外资企业的笔试卷子都是英语试卷，无论从出题到解答，都是让求职者用英文去回答，所以必须有很好的英文阅读能力，这也是外企招人对英语非常看重的原因。其实也不需要一定通过四、六级，但一定要有相对多的单词量，这样才能够看懂考题的意思和回答问题。

国内企业一般对外语要求不是很看重，题目也是中文的。但要注意，国

内的外包型软件企业可能会考查求职者的英语能力，如果不想进外企或外包型企业的话，也不用特别准备英语。

### 6.3.4 应对纸上写程序

很多应聘者对招聘单位要求在纸上写程序很不理解，但事实上这种情况十分普遍。对着面试官并且在纸上写程序，思路很容易紊乱和受到干扰，而且写程序时也没有在计算机上的自动提示功能，很多人非常不适应，甚至无法写出程序。这就需要应聘者多练习在纸上写程序，而且要对某些关键的技术达到熟练掌握的程度。

### 6.3.5 笔试后及时总结

估计每次面试后总会有些问题回答得不够完美或没有答上，回来之后一定要总结，把不懂的问题搞清楚。如果一个求职者碰到两家公司问了同样的问题，第一次没有答出，而回去又没有总结，第二次又碰到了这个问题，试想一下，求职者一定会有一种晴天霹雳的感觉。

## 6.2 电话面试

企业招人手段日新月异，近几年来，电话面试悄然兴起。企业与求职者进行电话面试的目的是为了解求职者，具体考查的内容比较多，其中，企业主要是想了解求职者的基本技能、性格、沟通能力和应变能力。

### 6.2.1 不要过分感觉自我良好

通常企业在与求职者进行电话面试时，为了解求职者与职位的匹配情况，在提问方式上，HR 会提出一些引导型的话题，这样便于这种非见面式的沟通，防止尴尬，而求职者往往会处于一种侃侃而谈的状态（这样 HR 也达到了从求职者获取更多信息的目的）。但要注意，求职者先不要自我感觉良好，因为侃侃而谈这并不能代表 HR 对你的回复全都满意，HR 会根据你的回答再根据公司的要求，做出最后的评测。

## 6.2.2 常见的电话面试问题

那么在电话面试中，HR 常常会提出哪些问题呢？求职者又该如何回答呢？下面列举出常见的几种情况，供大家参考。

- 职业发展规划的相关问题。比如求职者的求职意向、职业发展目标与招聘公司的职位是否相符或相近。HR 通常也会让求职者谈谈对这个职位的看法，查看求职者对这个职位的了解程度，所以笔者建议求职者应该提前了解应聘单位的相关信息，俗话说，知己知彼，百战不殆；
- 求职者简历上存在的一些疑问。比如离职原因、转行的理由以及在之前的某个项目工作中担任的角色等等；
- 个人简历上没有写到的一些特殊信息。比如个人爱好、时事政治的观点、上下班花费的时间等诸如此类的问题，以此来了解求职者的性格、沟通能力和应变能力。

当然，以上相关问题没有十分标准答案，因为每个招聘公司对于各个岗位的要求并不相同，作为求职者，要根据情况灵活应变，但笔者建议尽量按照事实去回答，对于某些不利于你求职的问题，也可以通过变通或委婉的方式作答。

## 6.2.3 电话面试注意事项

电话面试，虽然求职者不是直接面对 HR，但对于经验丰富的 HR 来说，你的话语之间，就可以暴漏出很多缺点，这个一定要注意，下面列出若干点电话面试的注意事项，供读者参考。

- 话语要简洁明了，不要长篇大论。尽管 HR 会打开你的话匣子，问些轻松的问题，但求职者也不要因此滔滔不绝，要保持说话的节奏，尽量做到言简意赅；
- 控制与 HR 说话的速度。如果太慢，会给人一种犹豫不决的感觉；如果太快，对方可能听得不太清楚或理解的不够头侧，会因此错过

求职者想要重点表达的意思；

- ❑ 不宜主动谈薪资问题。除非是对方提出，否则尽量不要在电话面试中提出薪资问题，因为在电话中贸然提出薪资问题，可能会因此将你一票否决掉，因为你的薪资要求可能与该企业这个职位提供的薪资相差甚远；
- ❑ 态度要不卑不亢，千万不能太过骄傲，也不能太过自谦。不要一听到对方是自己期盼已久的公司就马上喜形于色，也不要一听是知名的小公司或者是你反感的公司就马上挂断电话，这是一个求职者不稳重，不成熟的的表现，这非常不利于你以后的继续求职；
- ❑ 谈话结束时要礼貌。当 HR 与你的电话面试结束了，求职者最好对 HR 说一些表示谢意的话语。虽然表示感谢不一定能给你的面试成绩加分，但要千万要记住，没有礼貌的谈话一定会减分的。

## 6.3 面试

当你精彩的个人简历在海量的求职简历中脱颖而出时，你就敲开了求职的第一道门。那么接下来，最要紧的就是做好面试前的准备，面试的关键往往体现在一些细节和瞬间的表现上，这甚至决定了你求职的成败。下面就从最全面的视角，按照面试的整体流程（比如，从携带物品、面试心理准备、面试举止言谈，一直到面试之后的收尾工作）进行详细探讨，这些都是面试时的重要内容，一个比较好的面试是可以体现出求职者的综合素质。

### 6.3.1 面试携带物品

在接到面试通知之后，求职者就应该准备面试资料了。通常招聘单位会告知面试者所带的应聘材料（当然也有些公司并不告之，这时求职者可以主动提问），为了应对不时只需，面试资料应该尽量准备齐全，常用的面试资料如图 6.1 所示。



图 6.1 面试携带的物品

其中，用人单位告知所带的材料是必不可少，另外若求职者有职业技能证书、个人作品和荣誉证书，建议尽量带上，这些都是求职者个人能力的一种比较好的表现方式。如果求职者带了个人简历，最好带上 2-3 份，因为一方面纸质的简历容易破损，另一方面存在多个考官同时面试求职者的可能。

在求职者个人可能用到的东西中，笔是非常重要的，因为绝大部分招聘单位会要求求职者填写求职登记表，或者在面试之前让求职者参加一个简单的笔试，这一方面使求职者自己使用方便，另一方面也会给面试官留下较好的印象。

面试毕竟是面试官与你面对面近距离的交谈，所以要保持口气清新，以免带来尴尬的场面，给面试官留下不好的印象。这样口香糖的作用就不可小视了，提前咀嚼一块口香糖，但切忌不要面试过程中嚼口香糖。另外，很多求职者在面对考官时都会很紧张，若紧张得手心和面部出了汗，可以用事先准备好的纸巾擦拭手心和面部的汗液，这样会缓解一下紧张的情绪。

在求职者所带的物品中，不要小看杂志的作用，如果应试人数较多，而



你又是被安排在较后，那么你等待的时间就较长。等候使人心情烦躁，无端生些猜测，容易打乱早已准备好的步骤。遇到此种情况，你便可以把书或杂志拿来出来看，看书可以稳定人的情绪，急躁的情绪容易引发你与面试官的正面冲突，千万注意，和面试官发生哪怕是细微的不愉快的冲突，求职者是决不可能被录用的。

### 6.3.2 面试心理准备

面试关系到求职者的未来和理想，每个人都希望在面试时留给面试官一个良好而深刻的印象，以增加录取的可能性。面试就好比是一场考试，在测试每个人能力的同时，也在测试每个人的心理素质。求职者的心理素质会影响到其在面试中的行为表现，心理素质好的求职者在面试中会正常甚至超常发挥；而心理素质不好的求职者也往往会把面试搞得一团糟，痛失工作机会。从用人单位的角度来讲，良好的心理素质也是每个员工应具备的必要素质。

在接到应聘单位的面试通知后，不同的人会有不同的心理反应，有些人喜形于色，甚至得意忘形，到处张扬；有些人却紧张得不得了，整天提心吊胆，忧心忡忡，感觉自己很多地方都不行，等等各种各样的心理状态，这其中有许多心理状态是不正常的，它们将严重影响求职者的临场发挥。下面笔者列出了求职者在面试时应该克制或避免的 4 种最常见的心理状态，如表 6.1 所示。

表 6.1 面试时应该克制或避免的 4 种心理状态

状态类别	具体表现
恐惧心理	十分怕见陌生人，当面对多个人的群体表达自己的意愿时，无法正常表达，恐惧感比较强烈
自卑心理	对自己没有信息，整天提心吊胆，忧心忡忡，感觉自己这也不行，那也不行，更怕和其他竞争对手过招
怯场心理	临场面试时，精神紧张，心跳突然加快，感觉浑身不自在，性格内向的人最愿意有怯场感
得意心理	得意忘形，整天趾高气昂，好似已被录用一样，极其放松自己的言行。

在前 3 种心理状态下，求职者普遍都有精神紧张感，经验表明，适度紧

张有利于集中精力、活跃思维，并不完全是坏事。因此，面试前最好是顺其自然，一方面积极努力，一方面不要期望过高，因为决定成败的因素非常复杂，不可能完全由你个人所决定。而得意忘形是最忌讳的心理状态，因为如果面试失败，这种人可能受到的打击是最大的。那么针对这些情况，求职者应该如何做好准备呢？下面针对这4种不正常的面试前心理状态，列出以下7种措施进行应对，如表6.2所示。

表 6.2 面试前的 7 项心理准备

适应类别	具体实施
恐惧心理，怯场心理	找朋友或同学演练面试过程，从中找出面试中可能存在的欠缺与不足，多练习几次，减少心理障碍，俗话说熟能生巧
恐惧心理，怯场心理	面试时，提前到场，熟悉周围环境，有助于减轻心理压力
恐惧心理，怯场心理	可以在面试时向考官适当吐露自己有些紧张，这样一方面考官可能会适当给你一个放松的气氛，另一方面通过这种自我暗示也能缓解自身的紧张情绪
怯场心理	面带微笑回答问题，不要过分拘谨，这样让面试的所有参与者（包括你自己）都有一个良好的气氛，是你能够放松心情
恐惧心理	适当降低自己的期望值，不要将这一次面试看的过重，告诫自己，失败乃成功之母
自卑心理	学会自我鼓励，想想自己曾经的努力和取得的优秀成绩，相信自己一定会行的，即使失败，也是对自己的一种历练
得意心理	告诫自己，我还没有被录取，离成功还有一段距离，要低调些，不要张扬

正确的面试心理应该有这样一些特点：热情、积极、自信、平静和谨慎。在接到面试通知以后，你应该积极的且充满热情地投入准备工作中去，相信经过自己的努力会赢得竞争的胜利。

### 6.3.3 面试举止言谈

在应聘时，一定要先敲门，等到回应后，方可进入。进入后关门，并向面试官问好，然后等待面试官让你坐下，方可坐下，并致以谢意。

在进行自我介绍和听取考官发问时，目光要与考官保持接触，显示出你的认真、友好、自信和果断，眼睛千万不要东张西望，四处游离，显得漫不经心的样子，这样会传达给对方你对目前话题表现冷淡和紧张。如果对方问到的问题求职者不是很熟悉，则可以保持一段沉默来思考，这时求职者不要显得尴尬和紧张，因为在面试过程中是允许沉默的，求职者可以利用这段时间来思考问题，以作出正确的回答。另外，在面试中切忌不要做出以下行为，否则会显得求职者很没有素质。

- ❑ 翘起二郎腿；
- ❑ 半躺半卧在椅子上；
- ❑ 摆弄手指或手中的物品；
- ❑ 两只脚来回乱动；
- ❑ 拖拽椅子发出较大的声音；
- ❑ 不停地看手机或手表；
- ❑ 挖鼻子或揉眼睛；
- ❑ 嬉皮笑脸，说话离题。

在整个面试过程中，求职者往往重视开头（俗话说万事开头），而对谈话结束往往草草了之，很多人说声“再见”就离开了。实际上，结束谈话并不这么简单，比如，一方没说完话，另一方就不愿听了，这就无法正常结束谈话；或者两个人话语正浓，而谈话时间却到了，这也无法正常结束谈话。所以一次成功的交谈，也要有一个很好的结尾。下面总结出以下几种情况，仅供读者参考。

- ❑ 求职者要适当留意面试官的某些暗示，比如，有意地看手表，或频繁地改变坐姿，这表明谈话时间到了或对方对这类话题已失去兴趣，这时应该尽快结束谈话；
- ❑ 不要在双方热烈讨论某个问题时，突然将谈话嘎然而止，这是非常不礼貌的；
- ❑ 在交谈结束时，可以适当地说一些富有哲理的话，或是美好祝愿的话，往往会产生很好的效果；

- 微笑着结束谈话是最佳的选择，因为最初和最后的印象都会给面试官留下深刻的印象；
- 不要把谈话拖得太长，当感觉谈话已接近尾声时，就应马上道别；
- 面试结束，当打算离开时，要主动和面试官握手告别，并可致以感谢的词语。

以上就是笔者对求职者的忠告，切忌不要因为小的细节问题而影响了你梦寐以求的职位。

### 6.3.4 面试后的工作

绝大多数求职者只在意面试时的礼仪，而忽略了面试后的一些细节，而这些细节也能加深面试官对你的印象。面试的结束并不意味着求职过程的结束，更意味着求职者就可以得到期待已久的职位，还有些细微的工作需要求职者去做。

#### (1) 回访感谢

在面试后的3天内，求职者最好给面试人员打个电话或写封感谢信来表示谢意。感谢电话的内容一定要简洁，最好不要超过2分钟；感谢信也要简洁，最好不要超过一页。

感谢电话和感谢信首先要表示对面试人员的谢意，然后重申你对该公司、该职位表示感兴趣，并尽量修正你可能给招聘人员留下的不良印象，最后表达出你完全能够胜任此工作的信心。

面试后表示感谢是很重要的，因为这不仅仅表现为求职者很有礼貌，同时也会加深面试官对你的印象。

#### (2) 不要过早打听面试结果

通常，用人单位的面试小组会在每天面试结束后讨论面试结果，然后送交人力资源部门，最后由人力资源部门确定录用人员，这可能要等3-7天，所以求职者一定要耐心地等候几天，不要过早打听面试结果。

#### (3) 做好新的应战准备

虽然这一次面试已经结束，但在没有确定录用之前，还需要应对其它公司的面试，所以必须重新整理心情，全身心地投入到应对第二家面试的准备当中，因为在这家公司没有确定录用之前，你的求职之路仍未取得最后的成

功，当然不应该放弃其他机会。

#### (4) 询问面试结果

一般来说，如果面试官许诺的通知时间到了，还未收到答复时，就应该主动打电话给招聘单位询问面试结果。

# 第 7 章

## 如何应对企业面试

面试的形式有很多种，用人单位会根据岗位需要，选择合适的面试形式，虽然打电话、笔试、面试是大多数公司的基本面试流程，但是为考验应聘人员的各种能力与综合素质，用人单位经常使用询问面试、压力面试、小组面试等多元化手段来考察应聘者。

## 7.1 企业面试的常见形式

面试的形式有很多种，不同的企业、不同的部门以及管理人员会采用不同的形式来挑选应聘者，找到最适合某工作岗位的人才。面试形式的大致分类包括以下几种。本章将从这些面试形式中挑选企业最常用的进行介绍。

### □ 筛选式

入门级的人员筛选，主要是从众多应聘者中过滤掉不适合的人员。

### □ 询问式

有针对性的了解应聘人员基本情况和工作经验。

### □ 压力式

确定应聘者对压力的承受能力，以及处理方式。

### □ 推销式

让应聘者推销自己，主动介绍自己的能力和优势。

### □ 责难式

通过刁难的问题来评价应聘者的机智和反映能力。

### □ 角色式

让应聘这去扮演某种角色，看应聘者是否适合某个工作岗位。

### □ 小组式

短时间内考察应聘者的语言和思维能力以及在团队中适合扮演的角色。

### □ 陷阱式

通过各种语言陷阱探测应聘者的智慧、性格、应变能力和心理承受能力。

## 7.2 筛选式面试

顾名思义，筛选就是把不符合条件的剔除，留下符合条件的，这种形式可以应对成百上千人的面试，十秒钟看完简历，可以把很多人剔除。

### 7.2.1 筛选面试概述

筛选面试由招聘单位的人力资源部门组织进行，它属于入门级面试。面试官凭借经验和规则找出面试者的空白记录、不良记录和虚假记录。筛选面

试的任务就是对求职者进行淘汰，而非选拔。

面试者亲身参与筛选面试时应该从容一点，为了获得进一步面试的资格。最好是随着面试官思路走，在简历中作出详尽的解释，尽可能迅速、直接、简洁地回答问题，千万不要跑题甚至回避问题。不要自谦或怀疑自己的能力，更不要主动提及不利因素、要求或待遇。要相信自己的实力完全能满足该职位的要求，并尽量做到谦逊有礼，必须给用人单位留下一个得体、友好、实事求是、奋发向上、易于相处的好印象。

筛选型面试的目标只是单纯地挑选出符合条件的应聘者，在面试官问一些与职位相关的问题并确定应聘者具备候选资格与能力之后，基本可以确定获得了候选资格。然后推荐给录用这类人员的部门，由部门经理审核并作最后评价。

## 7.2.1 职业目标筛选

这个问题很重要，面试官会先让应聘者热情的阐述自己的职业目标，而不是由面试官先发言，如果面试官首先介绍公司如何，就会给应聘者鹦鹉学舌的机会。

最理想情况是应聘者的职业目标恰巧跟公司的需求吻合。应聘者如果只是重复公司在网站上的招聘信息，就会被面试官从备选应聘名单中剔除出去。这个筛选步骤通常会选择在电话中来完成，面试官会在聆听你的阐述时分辨你是不是它们想要的人才，人才都有自己的目标，知道自己想做什么。

## 7.2.2 职业专长筛选

应聘者对自己的职业专长可以滔滔不绝的说上半天，但是面试官不会给你太多的时间宣扬自己的强项。通常只会容你阐述 8 到 12 点专长，从而看出应聘者职业能力的全景。你可以举例说明自己强项以及如何发挥这些强项的作用，在阐述过程中切忌不要把时间浪费在与面试要求不相关的话题，否则就会被筛选出局。

## 7.2.3 你在职业上的弱点

为加强对你的了解，面试官会要求你阐述自己职业上的弱点，或对哪方面不感兴趣。这个问题要根据情况来应对，首先可以说自己可爱的缺点，比



如：“我性子比较急，有时工作没有做完，就没有心情吃饭。”，让面试官从另一方面了解你的优点。

如果面试官非常想具体的了解你，而这样的回答无法让他满意的时候，就会用敦促的言语让你谨慎作答。例如：“我怎么觉得这不像缺点呢。你在工作中究竟有哪些不擅长的，或者对什么不感兴趣？”。这时就应该重新整理思绪，认真地阐述自己不擅长或不喜欢的某些工作。如果再继续坚持明贬实褒的态度可能会被筛选出局。

### 7.2.4 在以往公司中的表现

面试官可能需要了解你在以往工作过的公司中的表现。那么就会用比较认真的态度和语气；甚至恐吓来回答问题。例如对你的回答会询问以前公司的老板或同事等等，要求你对以前的公司和老板打分，然后当他们打电话时，你以前的老板会给你打多少分。这时要自信的回答，不要担心面试官会打什么询问电话。要自信的告诉面试官，我以前的公司对我的满意度一定会在 70 分以上，因为自己工作非常认真。在面试官的眼里，及格的分数实际上会很差。

如果面试官对你比较满意，在结束电话前会给你一些时间来询问并了解这个公司的情况，激发你的兴趣。这个要看面试官的态度，期望他不会几句话就把你打发掉。

## 7.3 询问中面试

询问面试是最常用的面试形式之一，面试官在通过与应聘者的交谈中掌握对方的基本情况，判断应聘者是否符合公司职务的要求，或者从中了解应聘者的各种工作能力与工作经验。

### 7.3.1 如何应对询问面试

一般在询问面试过程中，面试官会跟应聘者面对面的一问一答，这种面试形式用的时间比较长，很容易暴露应聘者的缺点。

应聘者在到公司面试之前，可能已经读过很多资料，并在心里反复温习了面试标准问题的答案。但是如果面试官提的是与技术无关的其他问题，甚

至是应聘者没有想到的问题，这时该怎么办？这样的情况往往是最难处理的，因为面试官是要验证应聘者思维的敏捷程度，面试官可能让你戒备心全无，从而中了面试官的圈套，展现出自己的方方面面，包括你原本不打算暴露出来的某些个性与经历。

建议应对询问面试时，要放松、冷静；保持自信切勿紧张。去应聘之前先了解一下目标公司的背景，在应答中要随机应变，根据公司的规模和性质来作答。例如下面这个题目的问答：

**“你愿意做一个大池塘里的小鱼，还是愿意做一个小池塘里的大鱼？做一个小池塘里的大鱼——那么池塘就属于我了，但是在没有什么可让我征服的一个大池塘里做一条小鱼——这样的话我就有很多成功的机会！！！”**

————斯科特，1999年5月6日

如果想在大型企业中觅得一个职位，那么这个回答很合适。但是如果应聘的是一家规模不大的企业，在询问面试中这样的回答会让人感觉你做这份工作有些屈才。这个问题灵活性很大，最佳答案要靠你的发挥，只有对于所应聘的工作及当时的情形来说最合适的答案

### 7.3.2 几个常见的询问面试题

询问面试中的面试题是由面试官决定的，他有可能随意的询问，可以问的问题有很多，关键是自己要准备充分，不能以不变应万变。本节将介绍几个常见的询问面试题。

#### □ 你最近在读什么书

这种问题最好是从与这份工作之间有关系的角度来考虑，谈一些与应聘岗位的技术相关的书籍或者正在学习的某些新技术。要明白面试官问这个问题的目的就是想知道你是否了解专业领域的最新发展状况

#### □ 你近几年的目标是什么

首先要明白面试官为什么会问这个问题，他是想通过这个问题了解你的近期目标，既然是来应聘的，就要把近期目标与这个工作相联系。例如“首先我希望自己尽快适应公司分配的工作任务，并且3年之后仍在努力学习，而且能够把工作做到最好”这样的答案会让面试官觉得你工作很认真，并且非常努力。

#### □ 说说你的缺点

这个问题非常常见，很多面试官都会通过该问题加深对应聘者的了解。如果应聘者愚蠢地说自己没有缺点，任何人都会认为这个人骄傲自大，难以相处。可是用幽默的形式回答这个问题，又会显得太轻浮。这是一个不好回答的问题，在回答这个问题时，千万不要落入面试官的圈套，说一些影响到获得应聘岗位的重要内容！当然，也可以说说自己对那些工作不感兴趣，例如：“我不喜欢做重复性的工作内容，我更愿意写个程序自动完成它。”

#### □ 你想效力于小公司还是大公司

这个问题就像之前问过的“你愿意做一个大池塘里的小鱼，还是愿意做一个小池塘里的大鱼？”的问题类似。面试官要了解应聘者的目标定位，是否符合公司的发展步伐。如果你不了解目标公司的具体情况，又要展示自己的雄心壮志，在面试官的多次询问中都回答“我喜欢效力于大公司”，结果面试官说公司的规模没那么大，以后发展核心在于技术的研发与创新。所以一定要灵活的看待这个问题。

## 7.4 压力式面试

压力面试也是常见面试的一种，通过压力面试更深层的了解应聘者的承受能力，以及工作中是否能够面对压力。

### 7.4.1 压力面试的作用

压力面试用于考核求职者如何面对工作压力，面试过程中会故意制造紧张。面试官可能提出生硬的、不礼貌的问题故意使应聘者感到尴尬或者不舒服，并针对这个问题或事项打破沙锅问到底，直至应聘者无法回答。面试官的目的是确定求职者对压力的承受能力、以及在压力前的应变能力和处理人际关系的能力。

### 7.4.3 压力面试情景回溯

要进行一场有效的压力面试，首先就要通过各种途径营造紧张氛围。压力面将考察应聘者的心理承受能力，及时应变能力和主动处理能力。面试官可能把你带到一个很大的会议室，从门口到面试位置要走十几米，在这样的环境下制造紧张气氛。还可能把你的座位调到很矮，面试官高高在上，居高

临下的给你压力。

压力面试中三种形式，即考场布置、适时沉默和，面试官提问。

### 1. 考场布置

考场的设计可以起到压力面试的辅助作用，营造压力的氛围。如果布置成相对狭小的房间作为面试考场。在心理上就容易产生被逼迫的感觉。尤其是在需要讨论问题的时候，最适合采用座位紧凑、小一点的空间，应聘者 and 面试官的距离很近，与应聘者面面对，目光直视，容易给那些心里有“鬼”的应聘者造成心理压力。

### 2. 适时的沉默

对于大多数应聘者来说，面试官的沉默本身就是一种很大的压力，尤其是在压力面试的考场布局中。面试官的沉默战术经常应用于面试的开始和中间阶段进行，通常在应聘者进入面试考场时，考官们要么阅读简历，要么表情严肃地盯着应聘者上下打量，所有面试官都一言不发，这种状态可以持续几分钟。在面试过程中，面试官还有可能在询问一个比较宽泛或难度较大的问题后保持沉默，将考场置于无声状态中，以此增强凝重严肃的气氛，给应聘者造成一定的压力。

### 3. 面试官提问

企业经常要面临竞争压力，在这种生存环境下，当然希望自己的员工拥有过硬的职业素质、勇于面对挑战承担责任和抵抗压力的品质，于是压力面试在招聘中也日益受到重视。但压力面试是一把双刃剑，一旦使用不当或者被滥用，必然会造成不良的后果。所以面试官的提问是有道德标准的，他们不会提问一些可能会涉及个人隐私或者带有人身攻击味道的问题，否则就是在下逐客令了。

另外，出色的面试官会尊重应聘者，不会打着各种幌子向求职者询问各种与岗位素质、能力无关的问题，那只会浪费时间，并且导致应聘者对企业的文化的质疑。面试官在设计压力问题时，会充分考虑应试者的文化水准和可承受能力，既要让应聘者意想不到，又要使其无法回避。这样才能观察应聘者的第一反应，判断其相关能力和素质水平。

## 7.4.2 如何应对压力面试问题

压力面试过程中面试官会有意制造紧张气氛，通过出乎意料的问题使应

聘者无法回答；也可对多个问题穷追不舍，步步紧逼，使应聘者丧失自信心。通过这两种手段来观察求职者对压力的承受能力和应变能力。

### 1. 绕开压力问题

在压力面试中，面试官会提出各种意想不到的问题，甚至否定你的面试成果，打击你的自信心。例如：“你今天的面试我很不满意，知道你哪些回答不符合本公司的职务需求吗？”。这类突如其来的另类问题往往会导致应聘者犹豫，面试官先否定你的成绩和观点，然后评价应聘者的表现和处理能力，这种典型的压力面试，对于求职者来说识破陷阱才是关键，要尽量做到以下几点。

#### □ 保持镇定

如果被突如其来的质问给吓住，那就失败了。必须认真面对每个问题，要对自己的判断和回答有信心，保持微笑和镇定，不能因为别人的否定就自乱阵脚。

#### □ 耐心解释

把面试官的角色转移一下，把他看作是难缠的客户或者一起讨论问题的同学，确定并坚持自己的见解，并对面试官无理的挑剔进行心平气和的解释，要显得有耐心和涵养，而不是易怒和失态地据理力争。

#### □ 提出反问

在耐心解释的同时还可以提出反问。比如“您认为优秀的面试表现应该是怎样的”、“您觉得我的简历有哪些地方不具体，需要改进？”等等，总之，面试官需要看到的是应聘者的信心十足、临危不乱、心态平和以及耐心细致的性格特征的表现。

### 2. 奋战到底

面试官还可能会步步紧逼，快速地提出一系列问题，这些问题中每次回答都会成为下一个问题的把柄，严重打击求职者的自信和反驳的勇气，不给选手任何喘息的机会。例如应聘者在介绍自己时说性格比较开朗，那么面试官可能会让应聘者讲一个笑话，但无论是什么笑话，面试官都会无表情，从而使应聘者感到一定的压力。

这类问题的目标就是通过刁钻的问题考察应聘者的适应性、评价应聘者独立工作的能力、对领导的服从性、处理困难的能力、忍耐能力与职业作

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。

## 7.5 小组面试

近年来被越来越多的名企、外企采用小组面试形式，而且公务员招考中也正渐渐引用这种面试形式。它有两点好处：一是面试速度快，短时间内对所有人员进行面试，二是应聘者在相对放松的环境中可以更好的自由发挥，从而全面考察应聘者的语言、思维能力和在团队中所适合的角色。

### 7.5.1 小组面试概述

小组面试俗称“群面”，比较科学的说法是叫做“无领导小组讨论”。一般情况下的小组面试是由若干应聘者组成小组，共同面对一个需要解决的问题，小组成员以讨论的方式，共同思考，找出一个最合适的答案。小组面试的顺序大概如下：

1. 面试官提出问题，小组人员分别准备自己的发言
2. 小组成员分别发言，阐述自己对问题的观点
3. 小组成员经过相互讨论得出问题的最佳解决方案

### 7.5.3 提高小组面试过关几率

在面试小组中，面试官对每个人最直接的印象就是风度、教养和见识。它们是通过小组成员发言的时机、内容，被反驳时的态度、倾听他人谈话时的态度等表现出来的。

1. 体现自己的观点与主见

小组面试中，即使你与其它人的意见相同，也不要以“我和某某刚谈过的看法相同”之类的话，一定要在其基础上进行补充，或者以自己的语言来阐述一遍，否则面试官就会认为你没有主见、缺乏独立精神，或者根本没有自己的观点。

当别人发言时，应该认真倾听，不要有下意识的小动作，要平静的应对别人的不同意见，不要怒形于色，保持头脑清晰，分析对方的观点，阐明自己的见解。

## 2. 态度和语气

小组人员在讨论和争辩的过程中要注意态度和语气。切勿自命清高，装腔作势，口若悬河，使别人没有时间反驳或发表自己的见解，而且轻视别人的思考能力。这只会显示出你不懂交谈中的基本礼仪，是团队中的破坏分子，无法适应团队的气氛，不善于彼此沟通。

## 3. 自信的发言

发言时要对自己充满信心，应聘者都处在一个公平的竞争环境中，每个小组成员都有一次机会，必须大胆开口，抢先发言。如果胆小怯场或者不敢放声交谈，那不如自己放弃更好。最好的情况是在组织好表达内容后，做到第一个发言，就可以给人留下最深的印象。

## 4. 停顿的技巧

在讲话发言时难免会出现停顿的现象，如果无法避免就要设法掩饰，可以在停顿时做出正在思考的样子，这样即掩饰了自己，又大家认为你是那种三思而行的人。

虽然这是一个好的办法，但是它只是用于面试过程，如果面试官是通过电话面试或者视屏会议面试时，千万不要这么做，否则会出现死气沉沉的感觉。

## 5. 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，面试官的目的是要考查应聘者的语言、思维还有业务能力。如果应聘者不着边际的夸夸其谈，甚至胡言乱语，那只会小组面试中出丑，将自己不利之处暴露无遗。

要做到一鸣惊人，就需要让自己言语的观点鲜明，论证严密。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。

## 7.5.4 论辩技巧

论辩的目的无非就是要让大家认同你的观点，想说服别人就要注意以下几个问题。

### □ 做积极主动的发言人

在小组面试中要想给面试官留下较深的印象，就必须有突出的表现，最明显的方式就是在面试开始后，抢先亮出自己的观点，做不到第一个也要保

持这种积极主动的心态参与发言。越早发言的人越能够左右其它人的思想与见解，让小组成员的注意力集中到自己的观点上，从而取得小组中的领导角色。表述完毕以后，必须认真听取别人的意见和看法，以弥补自己发言的不足，让自己的应答更加完善。

#### □ 奠定友善的人际关系

简单的划分人际关系的话，可以分为友善和敌对两种。如果对方认为你是友善的，那么他会优先考虑接受你的观点。反之，如果对方认为彼此是敌对的关系，就会以自我保护的意识来拒绝你的观点。

#### □ 掌握说服对方的时机

人在情绪激动时是不理智的，这种情况下，大多数人情感会多于理智，如果在这个时候想要通过自己的言词来改变对方的观点，往往会适得其反。所以应该避免或者安抚对方的激动情绪，使他能够参与探讨你的观点。

#### □ 言词真诚可信

多站在对方的立场上考虑问题，理解他的观点，并找出彼此共同点，在此基础上，以诚挚的态度、深入的分析来引导对方接受自己的观点。这样会更容易一些。

#### □ 抓住实质，言简意赅

在论辩过程中，真理性与鲜明性能够让语言具有攻击力和威慑力，而不是依靠恶语相加的指责与敌对态度，那样并不能有效的反驳对方，敌视的态度只会使人产生一种反抗心理，很难再与你沟通意见。

如果发现自己的观点有明显的错误，一定要主动承认，如果能赶在对方发觉或准备发言之前，就可以避免遭受反驳的批评，同时也能变被动为主动，清除对方的戒备心里。

#### □ 转义话题

有些问题不好直接否定，可能因为问题的复杂性、也可能因为对方易激动等等，这时可以先肯定对方的说法，再转折一下，最后予以否定。这样可使对方在轻松的心理感受中，继续接受信息。虽然转折与否定才是你最终的目的，但是这样和谐地反对方式，对方较易接受。



# 第 8 章

## 常见面试题

面试是求职过程中的第一步，每家公司面试应聘者时都会提出一些问题让应聘者回答，这些问题看似简单，其实都是有针对性的，通过应聘者对这些问题的回答，来判断应聘者是否符合该岗位的条件，是否能够胜任这项工作。回答这些问题是需要讲究技巧的。如果随意或盲目回答会导致应聘失败。本章将给出一些常见面试题及参考答案。

## 8.1 工作动机 个人愿望

### 面试真题 1：你今年多大了？哪所大学毕业的？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

这类问题关键是要针对每个问题简洁明了的回答，不必拖泥带水。至于专业等，主考官接下来的问题或许就是针对此而言的，故而不必迫不及待全盘托出。

参考答案：我今天 XX 岁。我是 XX 大学毕业的。

### 面试真题 2：谈谈你自己的一些情况

高频考点：★★★★☆

考点分析：

千万不要小看这个问题，这是面试必考题目，看似简单，回答起来却是很有学问，通过你的陈述，可以了解你的一些背景，个人工作态度，个人性格等等，以此来判断你是否适合这份工作，及你的个人综合素质。注意，介绍内容要与个人简历相符。

参考答案：这类问题只需简要的描述你的相关工作经历以及你的一些特征，包括与人相处的能力和个人的性格等等，无须做过多的发挥。

### 面试真题 3：你怎么会应聘到我们公司？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

考官提出这个问题，一定是认为你的专业或者其它方面与公司性质不符，不适合在本公司工作。在回答这个问题时，一定不要只局限于专业是否与公司符合，即然你来面试，心里一定早已打算好要谋求什么样的职位。回

答时可以侧重那方面的优势。

**参考答案：**贵公司是国内有名的软件公司，虽然我学的专业不是计算机专业，但我一直留意、关心贵公司的发展，特别是贵公司注重对员工的培训，更让我心动，另外象贵公司这样大的企业，我想是各种专业人才都需要的，便毅然前来应聘。

## 面试真题 4：你为什么希望来我们公司工作？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

回答这个问题要从对方入题，赢得对方的好感，使对方感到你对公司的尊重，能够关心公司的需要，愿为公司尽微薄之力。

**参考答案：**

回答方式 1. “我到这里与我的专业对口。”

回答方式 2. “离我家近。”

回答方式 3. “听说你们公司不加班。”

回答方式 4. “听说你们公司月薪较高。”

回答方式 5. 我觉得贵公司力量雄厚，领导得力，上下一心，适于一切有才干的人发展。



**专家点评：**

前四个答案，会给你的面视减分，成功的几率会很小，不要让考官认为你是因为个人生活上的小问题，而希望来本公司工作。所以最好参考第 5 条答案。

## 面试真题 5：你对本公司的情况了解多少？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

这个问题的实质是在考查你求职是否有诚意。测试应聘者对公司的兴

趣，关注程度，以及进公司工作的意愿问题，因此，最好要稍稍记住公司的简介内容和招聘人事广告内容。

**参考答案：**

回答方式 1. 完全不了解。

回答方式 2. 因为对贵公司 XX 方面相当有兴趣，所以才来应聘。



**专家点评：**

若回答 1，录用的机会就很小了，完全不了解一个公司，就来应聘，也就证明你对你将来要从事的工作一无所知，也就没有必要再继续说下去了，所以最好回答 2，通过主动了解用人单位的相关信息，体现出对用人单位和职位的兴趣，可以显示出自己积极进取的态度。

**面试题 6：你为什么选择这份工作？**

高频考点：★★★★

**考点分析：**

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。通过这个问题的回答，可以测试出应聘者为什么选择这份工作，对这份工作的理解程度及热忱程度，并筛选因一时兴起或其它原因而来应聘的人。

**参考答案：**这个职位刚好是我的专业对口，能把学的书本知识在实践中更好地应用。我虽然学的专业与这职位有区别，但我对这方面的能力较强，相信自己能干好这份工作。

**面试题 7：你辞去原来工作的原因是什么？**

高频考点：★★★★☆

**考点分析：**

这个问题看似简单，但回答要注意。一定不要让考官认为你离开前一个单位是不是你不得已而为之，问题在你个人，你会因为同样或者类似的原因离开我们？因此，要避免过多的抱怨前一雇主。要强调自己个人发展需要的

原因，不要归咎于别人。要让聘方相信，你在原单位也是工作出色，人际关系良好，但是为了你个人的某种理想和追求，你愿意到新公司工作。

**参考答案：**工作地点离家较远，路上花费时间多，发生交通问题时，影响工作。贵公司的工作岗位更适合自己专业（个性）的发展。

**面试真题 8：**对于你自己缺少工作经验这个问题，你如何看待？

**高频考点：**★★★★

**考点分析：**

缺少经验并不是毫无经验。一个在同一职位干了五年的人，并不意味着此人就具备了五年的经验，他极有可能只是将一年的经验重复了五次而已。

**参考答案：**自己确实缺乏工作经验，但在学校时，我就注意这个问题，作为学生，只能利用假期进行社会实践，平时勤工助学，并参加学校和一些企业组织的各种大赛等。

## 8.2 兴趣 优缺点

**面试真题 9：**你有哪些兴趣爱好？

**高频考点：**★★★★

**考点分析：**

业余爱好能在一定程度上反映应聘者的性格、观念、心态，这是招聘单位问该问题的主要原因，这样的人除了比别人多一种技能外，更重要的是，他们往往有进取心，有发散性的思维，比较热爱生活。在开放度极大的都市里，企业最欣赏的是一专多能的复合型人才。

**参考答案：**如实回答自己的实际爱好即可，如书法、乐器、体育、集邮、唱歌、舞蹈等，如钢琴能达到十级水平。我还有打字达到 A 级，中英文都比较熟练，同时还有一张驾驶执照等。最好能有一些户外的业余爱好来“点缀”

你的形象。

如果没有，可实话实说，如爱好广泛，但都不太精。

## 面试题 10：你认为自己缺点都有什么？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

这个问题较难回答，它考察的是应聘者的应变能力。不宜说出令人不放心、不舒服的缺点。可以说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。

一个人的最大的缺点可能对你的家人和朋友来讲更清楚一些，自己可能有时会意识不到，所谓不识庐山真面目，只缘身在此山中。但是对一个大学生来说，应该能够意识到自己性格中的缺点。聘方知道你的优缺点就可以知道你是否能够适合某个职位。

**参考答案：**我认为自己的长处是能够热衷于某件事情，并且始终乐此不疲，能够专心致志直到完成。从某方面来讲，这也是我的短处，有时过分热衷于某件事，有时对一些事的看法可能会有失偏颇。其实我也了解自己的这一点，因此，今后会经常反思和检讨的。



专家点评：

世界上没有十全十美的人，每个人都有优缺点，但在面试中，如果遇到此类问是，一定要谨慎回答，否则会影响面试成绩。应尽量避免将优点说成所谓的“缺点”，绕着弯的夸自己。但也不要说一些不利于工作的缺点。

## 面试题 11：你认为自己的优点有哪些？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

对于这类问题，千万不要试图以谦虚赢得面试官的好感，如果应聘时总是一味地谦虚，就会被用人单位看做是没有能力，那么与工作自然也就无缘

了。谦虚是中华民族的美德，但是也要分场合，分地点。

最好用具体实例来证明你的说明，一定要实事求是，充分展现自己的专业知识和能力。主试者要想听的优点不见得是你最突出的优点，而应该是和你应聘的那份工作相关的优点，从中找出雇佣你的理由，同时可以知道你对自己的了解程度，看看你对自己有没有自信，因此你要精确的描述，不可泛泛说些无意的话，例如，适应力强，具有幽默感，合群等等。

**参考答案：**我非常喜欢和善于学习新东西，在工作中有责任心，真诚，有热情，有灵活性，能够合理的安排时间使工作有条理，有效率，能够在紧张的压力下工作等等。

## 面试题真 12：你空闲时喜欢做什么？

高频考点：★★★

考点分析：

除了工作外，拥有其他兴趣爱好的人比较受欢迎，因为业余爱好可以陶冶情操，提高个人综合素质。

**参考答案：**我空闲时喜欢上网、打球、下棋、和朋友聊天也是很好的。



平时多看与自己职业相关的东西，上一些比较专业的技术网站，扩展自己的知识面。

## 8.3 工作经验及态度

### 面试题真 13：为了实现自己的目标你会怎样努力工作？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

很明显，面试官希望通过对这个问题的回答来确认求职者是否是一个努

力工作的人。回答这个问题的关键在于，你一定要显示出自己履行责任的意愿和能力。

**参考答案：**我的做事原则是，如果我制定了一个目标或者被分配了一项重要任务，我就会尽我所能尽可能简单和顺利的完成任务，实现预期的目标。

## 面试真题 14：竞争对你有什么积极或者消极的影响？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

根据对这个问题的回答可以剔除那些不适应竞争环境的候选者。面试官想要弄清的是，当竞争形势发展到某种程度时，求职者是否会感到力不从心。是否会因为压力而放弃这份工作。

**参考答案：**我知道竞争是始终存在的，对我来说最重要的是意识到竞争，清楚我们在为什么而竞争。当我处在竞争环境中时，我首先要确保自己头脑清醒，一旦我了解了竞争形势和规则，就会全身心地投入到竞争中去，用积极的心态来面对竞争，努力成为胜利者。

## 面试真题 15：你认为自己有能力胜任这项工作吗？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

只有自己相信自己，别人才能相信你，才能给你机会。如果连最起码的自信都没有，又有什么理由让用人单位相信你可以胜任这项工作呢？作为一个企业，理所当然的选择自信敬业的人。

**参考答案：**没问题！这虽然较难，但是我会想办法做好的！对我来说这是一个新的挑战，我相信能够战胜它。



专家点评：

对于这种问题，面试官的目的已经很明显，无疑就是考验应聘者对自己的信心程度。针对应聘职位的需要陈述自己的长处，以自己的自信和聪明打



动面试官。

## 面试题 16：如果让你去做常规工作，你是否愿意？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

这其实就是一个“诱供”的提问，从这个问题可以看出应聘者是否能够接受现实生活中的这个事实。也是在考验应聘者是否能够“上得厅堂，入得厨房”。

**参考答案：**我愿意！没问题，每个企业都需要有人做常规工作，在我奉命完成更有责任的工作之前，做必要的常规工作是必须的，这也是我有准备接受这项必要工作的原因。

## 面试题 17：在口头表述方面你有哪些经验？能力如何？

高频考点：★★★★

考点分析：

这个问题主要测评应聘者的公共演讲能力，及临场发挥能力，同时也可以了解应聘者对自己演讲能力的自我评价。

**参考答案：**

回答方式 1. 我认为每个人都会在做演讲时感到紧张，我可以做口头表达，但是说实话，人们并不总是愿意倾听。我认为，有时候，给人们发放纸面信息再回答他们的问题，这样做会更好一些。

回答方式 2. 我曾经看到一篇文章，说公共演讲是美国人最害怕的事情。我认识到，如果大多数人都害怕做公共演讲，那么在克服自己的恐惧并掌握口头陈述技能之后，我就能够在竞争中更胜一筹。因此我抓住所有的机会做演讲，而且我发现，做的演讲越多，就越对演讲感到轻松自如，也会做得更好。



**专家点评：**

---

第1种回答很明显的体现出来应聘者的口头表述能力的欠缺，而且没有自信，并不愿意去提高自己的口头表述能力。考官听到这样的会答，一定会影响你的面试成绩。

第2种回答即体现了应聘者在口述表达方面的能力，也体现出应聘者积极的心态，愿意提高自己的口述表达能力。

---

## 8.4 薪资及福利待遇

在求职过程中，不可避免的会谈及薪水问题。有些面试官询问以前的工资状况，有些会询问预期的工资状况。这些都是非常敏感的话题，在此提供一些建议供读者参考。

### 面试题 18：你现在的工资是多少？

高频考点：★★★★

考点分析：

如果面试官询问你以前的工资状况，而你又是低薪一族，直接明确的回答对你并无益处。此时可以考虑转移这个话题。

参考答案：我的能力比我过去的工资重要。

### 面试题 19：你理想的薪水如何？

高频考点：★★★★

考点分析：

有些公司面试员工的第一步是填写一个基本信息表格，上面如果有预期工资可以写成 negotiable（可协商的）。

参考答案：我希望工资和我的能力及经验相称。

## 面试真题 20：告诉我你预期的薪水。

高频考点：★★★★

考点分析：

每个雇主对于薪水都有一个可以接受的范围，而面试者往往并不知情。此时可以考虑泛化工资的范围，例如 3000~5000。这比明确回答 4000 要好很多，可以给双方都留有余地。

参考答案：3000 至 5000

## 面试真题 21：除了工资外，你还希望得到其他什么福利待遇？

高频考点：★★★★

考点分析：

此问题在回答时，尽量注意招聘广告中的说明，如果没有标明其他福利待遇，可以观看考官的表情，如果有 80%胜算的可能，福利待遇方面可根据自身情况来适当要求，但切忌不要过份要求，否则会把 80%胜算的可能变成 50%。

参考答案：根据个人情况适当回答，例如，社会保险，住房公积金等。

## 8.5 其他

### 面试真题 22：如果本公司录用你，你最希望做什么工作？

高频考点：★★★★

考点分析：不要说得太随意，太肯定。比较稳妥的办法是首先表明自己的志向和兴趣，再表示服从安排，切忌不要要求公司给你安排什么样的职位，否则怎么样等等。

参考答案：

本人希望到 XX 部门，但也很乐意接受公司的其他安排。

## 面试真题 23：你对当今大学生就业形势的评价如何？

高频考点：★★★

**考点分析：**这个问题主要用来测验应试者分析问题与逻辑思维能力，有意提一些很难回答的问题。回答此问题时应边说边想。若想好了再说，主试人会认为你反映迟钝。为了赢得思考的时间，开头可以先说一句开场白，后面边想边说，分条回答。想起一条答一条，在答第一条时就想第二条，依此类推。回答完了的时候，再从中找出一两个重点。这样就容易获得构思敏捷，思路清晰，善于抓住要害的好评。

**参考答案：**

这个问题很大，很难用三言两语概括清楚。在双向选择，自主择业的政策下，要就业，找市场已被学生接受，虽然就业市场形势严峻，但我们乐意在市场中参与竞争，选择合适自己的职业。

## 面试真题 24：你认为我们企业是如何取得成功的？

高频考点：★★★★☆

**考点分析：**招聘者是想通过这个问题来判断求职者对企业的了解程度。其目的是为了剔除那些对这份工作不够感兴趣，或者不够聪明、不能胜任工作的人。

**参考答案：**

回答方式 1. 哦，我觉得你们是一家非常成功的企业，我猜想你们比较注重保持领先地位和击败竞争对手。

回答方式 2. 据我了解，你们的企业在过去两年中开发了一系列新软件。采取了各种措施来开发产品和制定营销战略。我认为你们衡量成功的标准应该是新产品在市场上的领先程度。



**专家点评：**

---

第1种回答太过于笼统，所以不可能给面试官留下什么积极的印象。它没有向面试官说明求职者的兴趣，也没有说明求职者对企业的了解程度。同时也表明了求职者对企业以及企业的目标一无所知。

第2种回答没有第1种那样具体，但它表明求职者对企业的业务有所了解。认为企业注重取得业内领先地位、了解企业在过去两年内取得的成就，这些都表明求职者对企业以及企业的成功衡量标准有比较深入的了解。从而表明求职者想要取得该职位的愿望。

---

## 面试真题 25：你找工作最看重的是什么？

高频考点：★★★★

**考点分析：**通过这个问题，面试官可以了解你对工作的关注重点，通过这个关注点又可以反映出你的理性思考能力。一定要表明自己对未来工作的看法，说明哪些方面能给自己带来最大程度的满足，这是回答这个问题的关键。

**参考答案：**

回答方式1. 我希望得到一份能够展示我的才能并且具有良好前景的工作。我认为在你们这样的企业工作可以使自己与众不同。如果你们聘用我，我一定会给你们公司带来巨大的改变。

回答方式2. 我希望找到的工作能发挥我的长处，比如……（说出具体技能）我认为还有一件事情也很重要，那就是我在企业中的作用要与企业目标联系在一起。如果工作中偶尔有些挑战，让我超越自己目前的技能水平，那就再好不过了。

---



**专家点评：**

第1种回答除了表现出求职者是一个自大狂，迫切需要得到承认外，这种回答还有其他几个问题。这种回答并没有满足雇主的需要。除此之外，它还会使面试官怀疑求职者是否理解工作的本质。

第2种回答尽管简洁，但实现了三个目的：突出了求职者的技能；表明了求职者明白个人与企业的关系；同时也说明求职者理解变化与发展的重要

---

性。

## 面试真题 26：你认为你的好友会怎样评价你？

高频考点：★★★★

**考点分析：**这个问题看起来与求职无关，但通过这个问题可以了解求职者的个性，它反映了一种趋势，那就是企业倾向于雇用各方面素质较高的人。

**参考答案：**

回答方式 1. 我认为他们会说我是一个有趣的人。对我最恰当的评价就是，我喜欢努力工作和尽情娱乐。

回答方式 2. 我的朋友对我很重要。在与朋友的交往中，最重要的是，彼此之间有互相依赖的感觉。我们的工作都很忙，并不能经常见面，但在我可以称为亲密朋友的几个人中，我们都知道，大家随时可以互相依赖。



### 专家点评：

第 1 种回答听起来似乎无懈可击，但是它却存在几个问题。首先，这种回答并没有对所提问题做出答复，还会让面试官怀疑求职者没有亲密的朋友。另外，这种回答也会让面试官怀疑“尽情娱乐”的本质，从而有可能提出更多具有杀伤力的问题，比如有关酗酒和吸毒等问题。

第 2 种回答反映了一种成熟感，如今的企业非常重视这种感觉。求职者的优良素质和对少数几个朋友的重视，都可以表明求职者的心理素质相当稳定。有关的故事听起来也必须真实，如果不真实就不要使用，因为这不会奏效。

## 面试真题 27：你认为领导和员工之间应该怎样相处？

高频考点：★★★★

**考点分析：**通过这个问题可以了解求职者在企业等级结构中的沟通方式。通过对这一问题的回答，求职者可以展示自己在复杂领域工作中的技能水平。

### 参考答案:

回答方式1. 我会和我的领导成为好朋友。因为只有这样,大家才能互相理解,而且也可以避免很多不必要的冲突。

回答方式2. 我认为,经常与企业各个层面进行交流及沟通,对企业的生存至关重要。从上下级关系来说,我认为最重要的是应该意识到每个人以及每种关系都是不同的。对我来说最好的方式就是始终不带任何成见地对对待这种关系的发展。



### 专家点评:

第1种回答表明了求职者非常不成熟。任何对工作中的人际关系稍微有点了解的人都知道,冲突在工作中是不可避免的。认为建立亲密友谊可以化解矛盾的想法,表明求职者不能真正理解工作关系与个人关系的界限。

第2种回答表明求职者理解人际关系的复杂性以及多样性。求职者明确地表达了高效沟通技能的重要性,同时也显示了自己在这方面的自信。



### 知识扩展: 如何面对面试中说错话?

面试对于应聘者来说是很关键的,容易造成紧张心理,人在紧张场合难免会说错话,有些应聘者一说错话就变得更加紧张,影响后面的发挥;有些应聘者说错话后则会保持沉默,停止回答,或伸舌头,这些都是不成熟的表现。

其实,考官也会谅解你因心情紧张而出的错。假如说错的话比较重要,或会得罪别人,应该在合适的时间更正并道歉,比如说:“对不起,刚才我紧张了一点,好像讲错了话,我的意思是……不是……请原谅。”出错之后弥补自己的过失需要很大的勇气和技巧,主考官通常会欣赏应试者的坦白态度和打圆场的高明手法,你说不定还会因此博得好感。

# 第19章

## 英语面试

随着经济的不断发展，越来越多的外企进驻中国。外企良好的工作环境和较高的待遇福利也吸引着大批的求职者。然而，成为一名外企员工，肯定要经历英语面试。本章将从面试的准备入手，讲解面试中常见的问题及回答。为了方便英语不好的读者，我们还特别总结了常用词汇。最后提供了一封求职信供读者参考。希望本章的内容对您的外企求职有所帮助。



## 19.1 面试前的准备工作

对于求职者而言，每次面试的机会都是非常宝贵的。因此，在面试前需要认真地准备。通常可以从以下几方面着手：

### □ 面试公司的背景和职位的需求

获得这方面的信息，最直接的途径就是通过该公司的网站。对于一些大公司而言，网站上都有该公司的详细介绍。面试者需要重点关注和自己应聘的职位相关的信息。对于程序员而言，在进入公司后从事的工作应该是编写代码、文档等工作。此时就需要关注该公司的主要产品有哪些？它们的价格如何？自己使用这些产品时有什么心得？比如优势和劣势。如果让你设计这个产品，你能有什么改进？等。

对于职位需求，一般在招聘这个职位时就会写的非常清楚。面试者应该根据职位的需求来准备面试过程中可能考察的技术方面的问题。例如，某公司招聘 DBA，职位要求熟悉 Oracle 数据库。那么面试过程中，很可能出 Oracle 数据库的备份问题，这是 DBA 每天都需要做的事情。

除了官方渠道，还可以浏览一些“小道消息”。比如在一些程序员专业论坛上发帖，咨询该公司的面试问题。如果有同学或朋友在该公司任职，对你进入该公司的帮助也是非常大的。

### □ 熟悉面试中的常见问题

虽然各个公司在招聘时的侧重点不同，提的问题也各有千秋，但是对于一些公共问题，例如自我介绍、个人的强项与弱项等，可以在面试前想好答案，以备不时之需。这样可以最大限度的避免临场发挥时可能发生的低级错误，还可以缓解面试焦虑。这部分请读者参考第二小节。

### □ 穿着的服饰需要与职位相称

面试是你与公司的“第一次亲密接触”，因此一定要穿着得体，给对方留下良好的印象。通常，可以穿着西装。此时需要注意“三色原则”，即全身的颜色不要多于 3 种。

## 19.2 面试中的常见问题

### 面试真题 1: Introduce yourself briefly in two minutes.

高频考点: ★★★★★

考点分析:

题目的含义是:请在两分钟内做个简要自我介绍。在回答该问题时,应该重点强调自己如何适合该职位。如果以前的工作和现在应聘的职位类似,则应说自己对这个工作如何了解,以前有过哪些成功的案例等。如果以前的工作和现在应聘的职位不同,则应说具有以前的工作经历对于现在的工作如何有利。例如以前做软件开发而现在想应聘软件销售,则可以重点强调由于以前的工作经验,可以更加了解软件的性能和用户的需求,从而更好的推销公司的商品。

参考答案:

Good morning, it's my great honor to have this interview. My name is Xiao Ming. I graduated from XX University this year. My major is Software Engineering. In campus, I have studied Java programming language, Oracle database, data structure and so on. I made a student management system during my spare time. I hope I can make a good performance today and eventually enroll in your company. (早上好,很荣幸能参加这次面试。我是小明,今年毕业于XX大学。我的专业是软件工程。在校期间,我学习了Java语言、Oracle数据库、数据结构等。业余时间,我完成了一个学生管理系统。我希望今天能发挥良好并顺利进入公司。)

### 面试真题 2: Can you summarize your character in three words?

高频考点: ★★★★★

考点分析:

题目的含义是：能用三个单词概括你的性格吗？在回答该问题时，应该重点强调老板喜欢的性格，例如有能力、有经验、有激情、为人诚实等。

**参考答案：**

Able、experienced and honest.（有能力的、有经验的和诚实的。）

### **面试真题 3：Why do you choose our company?**

**高频考点：**★★★★☆

**考点分析：**

题目的含义是：你为何选择我们的公司？在回答该问题时，应该重点强调公司的发展很有前途，个人的能力（经历）符合职位的需求等。此时应避免谈及薪水的问题。如果直接回答因为高薪，会影响你在面试官心中的形象。

**参考答案：**

In my opinion, IT will have a wonderful further and your company is the leader of this field. I need a position which can give me a chance to develop my skill. So I choose your company.（在我看来，IT 前途光明而且贵公司又是该领域的领袖。我需要提供一个可以提供发展自身能力的职位，所以选择了贵公司。）

### **面试真题 4：Which course do you like best?**

**高频考点：**★★★★☆

**考点分析：**

题目的含义是：你最喜欢哪门课？在回答该问题时，应该重点强调公司感兴趣的课程。例如，到甲骨文公司面试，可以回答数据库相关课程。另外，可以附加一下学习该课程的收获，例如学习了数据库原理，对于学习一种具体的数据库是非常有益的。

**参考答案：**

Principles of database, it helps me a lot when I study Oracle database.（数据库原理，它对于我学习 Oracle 数据库很有帮助。）

## 面试真题 5: How do you think of your English?

高频考点: ★★★★★

考点分析:

题目的含义是: 你的英语水平如何? 在回答该问题时, 应该重点强调自己的实际情况, 切记不可作假。如果自己的英语水平很好, 可以说熟练掌握。如果自己的英语水平很差, 可以说正在努力学习。

参考答案:

I think my English is good enough to communicate fluently with the English.  
(我认为我的英语水平可以流利地和英国人交流。)

## 面试真题 6: Do you have any experience in this field?

高频考点: ★★★★★

考点分析:

题目的含义是: 你在该领域有工作经验吗? 在回答该问题时, 应该重点强调适合该职位的工作经验。对于刚刚毕业的学生而言, 这方面的经验是很少的。是学生干部的, 可以介绍一下自己组织的社会活动。非学生干部的, 可以介绍一下自己寒暑假的实习经历。对于社会人员, 可以介绍一下与职位相关的工作经验。例如, 去甲骨文求职, 可以强调自己在 Java 方面的工作经验, 因为新版的 Oracle 数据库是用 Java 写的。

参考答案:

I have been working as a Java programmer for five years in XX Company. During that time, I have written dozens of books. Now I master all Java core technology, such as Swing, thread, IO and so on. Compare to your ad, I absolutely fit the position. (我在 XX 公司做了 5 年的 Java 程序员。在此期间, 编写了很多书籍。现在, 我掌握了全部 Java 核心技术, 例如 Swing、线程、IO 等。对比招聘启事, 我绝对能胜任这个职位。)

## 面试真题 7: Do you have any questions about the job?

高频考点: ★★★★★

考点分析:

题目的含义是: 对于该工作还有问题吗? 在回答该问题时, 应该重点询问公司未说明的, 对自己不利的内容。例如, 工作是否需要经常出差, 经常加班等。对于年终奖等自己感兴趣的内容, 也可以适当提问。

参考答案:

Will I have to work overtime very often? (我需要经常加班吗?)

## 19.3 英语词汇加油站

### 1. 性格爱好相关词汇

表 19.1 性格爱好相关词汇

单词/短语	含义
hobby	业余爱好
spare time	空闲时间
introverted	内向的
extroverted	外向的
personality/character/disposition/temperament	性格
enthusiastic	热情的
open-minded	开明的
easy-going	容易相处的
reading	阅读

long distance running	长跑
philately	集邮
travelling	旅行
chess	国际象棋
programming	编程

## 2. 应聘原因相关词汇

表 19.2 应聘原因相关词汇

单词/短语	含义
apply for	申请
hire	聘用
intern	实习生
position	职位
position desired	预期职位
objective	目标
occupation	工作
career	职业
development	个人发展
opportunity	机遇
challenge	挑战
responsibility	责任
advancement	晋升
major	专业
self-confident	自信的

### 3. 个人技能相关词汇

表 19.3 个人技能相关词汇

单词/短语	含义
professional/proficient	训练有素的
fluently	流利地
accomplished	熟练的
master	精通
qualification	资格
certificate/license	证明
background	背景
language competence	语言能力
writing ability	写作能力
drive	驾驶
management ability	管理能力
organizational ability	组织能力
communication skills	交际能力
negotiating skills	谈判能力
persuasion skills	说服能力
insight	洞察力
foresight and sagacity	远见卓识
aggressive	积极进取的

### 4. 福利休假相关词汇

表 19.4 福利休假相关词汇

单词/短语	含义
personnel system	人事制度
personnel management	人事管理
office hour	办公时间
company time	工作时间
eight-hour shift	八小时工作制
coffee break	工作中的休息时间
working condition	工作环境
sick days	病假
endowment insurance	养老保险
medical insurance	医疗保险
unemployed insurance	失业保险
employment injury insurance	工伤保险
maternity insurance	生育保险
housing fund	住房公积金

## 19.4 求职信参考模板

有些公司的网站上，会公布部门负责人的联系方式，例如电子邮箱。在申请该部门的时候，可以同时给负责人发送一封求职信。这有助于你从众多求职者中脱颖而出，获得主管的赏识。本小节将提供一封求职信的模板，供读者参考。

Dear Sir/Madam:

I have learned from the website that you are recruiting a Java software engineering and I'd like to apply for it. My resume was sent as an attachment for your consideration. With my qualifications and experience, I believe the position



is just right for me.

I graduated from XX University in 2007, majoring in Software Engineering. In addition to the required courses of my major, I have studied Java programming language; Oracle database and so on. I believe my education and experience will make me better than other candidates who lack working experience.

If I have an opportunity for an interview, I can explain my advantage fully. Here is my cell phone: 123\*\*\*. Thanks for your time and consideration.

Sincerely yours,  
Xiao Ming

亲爱的先生/女士:

我从贵公司网站得知你们正在招募 Java 软件工程师,我想申请该职位。简历已作为附件一起发送,供您参考。根据我的资格和经验,该职位刚好适合我

我在 2007 年毕业于 XX 大学,专业是软件工程。除了必修的专业课,我还学习了 Java 编程语言和 Oracle 数据库等。相信我的学历和经验能让我从其他缺乏工作经验的候选人中脱颖而出。

如果有机会参加面试,我将更全面的展现我的优势。我的手机是: 123\*\*\*。感谢您的时间和关注。

真挚的  
小明

## 19.5 洽谈薪水技巧

在求职过程中,不可避免的会谈及薪水问题。有些面试官询问以前的工资状况,有些会询问预期的工资状况。这些都是非常敏感的话题,在此提供一些建议供读者参考。

### 1. 了解工资状况

如果对于自己应聘的职位工资待遇并不了解,可以先在网络上查找一下大概的薪水范围。薪水与工作地点、个人能力、工作经验等关系很大,要正

确对自己进行“估价”。

## 2. 转移工资话题

如果面试官询问你以前的工资状况，而你又是低薪一族，直接明确的回答对你并无益处。此时可以考虑转移这个话题，例如：

What can you make currently? (你现在的工资多少?)

What I can do is more important than what I made. (我的能力比我过去的工资重要。)

## 3. 回避预期工资

有些公司面试员工的第一步是填写一个基本信息表格，上面如果有预期工资可以写成 negotiable (可协商的)。如果是面试官提问这个问题，可以参考下面的对话：

What is your favourite salary? (你理想的薪水如何?)

I hope the salary is commensurate with my ability and experience. (我希望工资和我能力和经验相称。)

## 4. 泛化预期工资

每个雇主对于薪水都有一个可以接受的范围，而面试者往往并不知情。此时可以考虑泛化工资的范围，例如 3000~5000。这比明确回答 4000 要好很多，可以给双方都留有余地。例如：

Tell me about your desirable salary. (告诉我你预期薪水。)

In the range of 3000 to 5000. (3000 至 5000)

# 第20章

## 电话面试

电话已经成为人们生活中不可缺少的重要通讯方式，有很多企业已经开始采用电话面试的方式先对应聘者进行简单的了解。对于大学毕业生来说，电话面试不像面对面交流时那样直接，表现余地相应较小，仅能凭声音传达个人信息。究竟电话面试里用人单位将如何提问，应聘者又该如何应对？本章将对电话面试的基本礼仪、注意事项和技巧等进行介绍。

## 20.1 电话面试的目的

现在求职者越来越多，用人单位的选择也越来越多，有时甚至是上百个人在争取一个职位。这就有必要在面试前先对求职者做一轮筛选，所以用人单位往往选择先在电话里和求职者做一次面试，对求职者各方面的情况有一个初步的掌握，再决定是否给他(她)面试的机会；

另一方面，随着大学毕业生们在制作简历等方面的“求职技巧”越来越丰富，他们简历里的“水分”也开始增大，这使得用人单位无法单单从简历和求职信上去了解一个人。为了“挤”去水分，找到合适的人参加面试，用人单位也乐于先采用电话面试的手段。

## 20.2 分析企业的电话面试

了解了企业电话面试的目的之后，下面从企业的角度分析一下他们的电话面试策略。

### □ 选择面试时间

电话面试的时间通常会选择在晚上 8:00 左右，或者早上 8:00 左右进行联系，这样晚上 8:00 的时候大部分求职者都基本在家，比较放松，早上 8:00 刚起床去上班，头脑比较放松，如果你打电话过去对你不礼貌的人基本不要录用，因为上班的时候有些人可以装成那些彬彬有礼，下班后基本展现原型。

### □ 考察公司的基本情况。

例如，很多求职者连公司的基本情况都不清楚，这样的人不要也罢，因为他根本在找工作时没做功课，也别想他以后真正能认真的帮助公司进行工作；

### □ 开门见山的询问工资或者待遇。

还有，在电话沟通中一上来就问工资多少，是否缴纳四金的人不要用，这种人自私自利，没做事情就开始谈条件，这样的人不是跟公司一条道路上

奔跑的人，不是同一起跑线。

#### □ 言行不一致。

在电话中针对简历中写的工作经历，对疑问的地方进行深问，如果对方回答支支吾吾的，说明他这个地方存在水份。

这是企业在电话面试中的基本策略，以及衡量一个求职者的基本标准，在了解了这些内容之后，相信你应该知道如何面对这些问题，应该做那些准备工作了吧！

## 20.3 电话面试礼仪

《荀子修身篇》里面写到：人无礼则不生、事无礼则不成、国家无礼则不宁。可见，礼不仅是古代道德思想的精髓，也是治国安邦的战略。

在现代社会，从自身角度来讲，礼仪体现了一个人的自身素质，正确的礼仪能够折射出一个人的文化素养。从对方的角度来讲的话，礼仪是对别人的尊重也是和他人进行沟通的技巧。在面试时的礼仪是求职者提升核心竞争力的重要手段之一。下面总结了一些电话面试过程中应该注意的礼仪，供求职者参考、借鉴。

(1) 面试也算是一种商务性的交流，那么也要遵守商务交流的规则。即在接听电话时应该是接电话人先说话，“您好，我是\*\*\*”或者“您好，这里是\*\*\*”。然后才是打电话人说话。

(2) 说话时要面带微笑，尽管不见面，也能让对方感受到自己的态度，那么你将给人更多积极的、乐观的印象。

(3) 接电话要及时，最好在三声内接起。

(4) 接电话要说“您好”，不要“愣头愣脑”的只说一个“喂”字。

(5) 先了解电话那头的“对手”是谁。因此，要问清面试官的名字与公司名称，并确保自己的念法正确。

(6) 与面试官交谈时，一定要用“您”，而不要直呼“你”。

(7) 结束电话之前，一定要感谢对方来电话，显示你的职业修养。

(8) 挂断电话时要注意礼貌，要等聘方先挂断电话，然后自己在挂断

电话。

## 20.4 电话面试注意事项

电话求职是利用短短的通话时间，用最简明扼要的话语清楚地表达自己的求职意愿，展示自己的特长，博取对方的好感从而达到求职目的。需要注意以下几点：

(1) 随时做好聘方打来电话的准备，并把个人简历、笔记本、笔放在电话附近。

(2) 确保接听电话的周围环境是安静的。

(3) 接到电话感到紧张是很正常的，但是要试着让自己慢慢放松，尤其是要注意语速不要太快。一旦你感觉到很紧张，而且在说话时感觉到无法继续下去，最好能停下来，深深地吸口气，要尽量保持语调轻松、充满自信。

(4) 回答时尽可能表现得有礼貌，不要答非所问。

(5) 在面试过程中不要侃侃而谈，大量使用专业术语，让电话那头的考官常常接不上话，两人总是出现交流空白。

(6) 如果问题没听清楚，要很有礼貌地请面试官重述一次，不要不懂装懂。

(7) 不要主动把时间拖得太长，对方也很忙，不可能在一个人身上花太多时间

(8) 不要主动提出薪水报酬方面的问题，否则对方会认为你比较功利。但如果被问到这样的问题，也不要刻意回避。

(9) 面试是双方相互观察和了解的过程，应聘者也可以向面试官提出任何你想知道的问题，这样会显得你更加关注公司。

## 20.5 电话面试技巧

电话面试仅凭着声音传达个人信息，不像面对面交流那样可以直接借助一些手段，但它还是有一些技巧可以博得面试者的好感的。

(1) 如果你是在职人员，就不应该在工作岗位上接听面试电话，这样会影响你的发挥。

(2) 在电话面试过程中不断重复面试官的名字，让他/她觉得自己是非常被重视、被尊重的。

(3) 注意不要抢话，要等对方提问完毕后才回答。另外，回答时不要滔滔不绝，也不能只答“是”或“好”。

(4) 当面试官由于某些原因被其他事情打断，回来问道“我们刚说道哪里了”时，如果能很快很肯定地回答他，一定会给他留下深刻的印象。

(5) 求职者把握最后的提问时间，这是一次自我展示的机会，事先准备好一些有内容有深度的问题，让 HR 感到你的聪明，并为展示自己的优势做好铺垫。

(6) 面试结束后，写一份关于面试的简短的感谢信，如果你发电子邮件的话必须在一个小时内发出，如果是发普通信件的话在这一天之内就可以了。

# 第 21 章

## 智力测试

在一些大公司的面试题中，除了考察应试者的专业技能外，还出一些智力测试题。根据回答结果来判断应试者的分析能力和推理能力。这类题的范围非常广泛，并不容易准备。本章挑选了一些常见的习题，对于大部分题不但详细讲解了常规解法，还提供了特殊解法。请读者在学习本章的内容时，重点掌握分析问题的思想，做到“以不变应万变”。



## 21.1 数字推理习题

### 面试真题 1：古典型数字推理

找规律：5，12，20，31，47，70，102，（ ）  
A) 120    B) 136    C) 145    D) 186

高频考点：★★★★☆

考点分析：

古典型数字推理是数字推理的基础。其题干是一个数列，但是在中间或两边缺少一项。应试者需要从已知的各个数字中找到合适的规律，然后计算未知项的值。在求解这类问题时，通常可以使用如下方法：

- 逐差法
- 逐商法
- 局部分析法
- 整体分析法

对于本题，可以采用逐差法，计算过程如下：

题干中数列：5    12    20    31    47    70    102    (145)

第一次做差：7    8    11    16    23    32    (43)

第二次做差：1    3    5    7    9    (11)

读者可以发现，在两次做差之后，变成了一个等差数列。由此可以推出未知项。



本题也可以采用数字的奇偶规律进行快速判断，题干中数字奇偶规律是：奇偶偶奇奇偶偶，可以推测下一个应该是奇数，即选项 C。

参考答案：C

## 面试真题 2：图形型数字推理

找规律：

5	9.1	1.3
9	40.7	3.7
?	41.3	5.9

A) 1

B) 3

C) 5

D) 7

高频考点：★★★★☆

考点分析：

图形型数字推理是数字推理的又一基本题型。其题干是一个或几个包含数字的图形，应试者需要发现其中的规律来推测未知数。在解决此类问题时，可以使用位置分析法。

对于本题，可以发现如下规律：

$$9.1 / 1.3 = 7 = 5 + 2$$

$$40.7 / 3.7 = 11 = 9 + 2$$

即每行第二个数字除以第 3 个数字减去第一个数字的结果是 2。因此，可以计算出未知数是 5。



在图形型数字推理中，如果遇到了小数，应该重点关注，它们往往是解题的突破点。通常，使用简单的计算就可以将小数转换成整数。

参考答案：C

## 21.2 数学运算习题

### 面试真题 3：比例问题

某公司在 A、B 两地各有一个销售部，两地的员工总数是 50 人，其中男员工 32 人。已知 A 地男女员工比例是 5:3，B 地男女员工比例是 2:1，问 A

地女员工的数量？（ ）

A) 18 B) 16 C) 12 D) 8

高频考点：★★★★☆

考点分析：

在遇到此类问题时，需要注意两点：总数和比例。通常可以使用列方程的方式来解这类问题。本题中已知 A 地男女员工比例是 5:3，因此可以假设 A 地有男员工  $5x$  人，女员工  $3x$  人；已知 B 地男女员工比例是 2:1，因此可以假设 B 地有男员工  $2y$  人，女员工  $y$  人。由于两地员工的总人数和男员工人数已知，可以列方程如下：

$$8x + 3y = 50$$

$$5x + 2y = 32$$

由此解得  $x = 4$ ， $y = 6$ 。因此 A 地女员工数量是 12 人。



由于两地女员工数量是 18，可以排除选项 A；由于 A 地男女员工比例是 5:3，可知女员工人数应该是 3 的倍数，因此可以排除选项 B 和 D。

参考答案：C

## 面试真题 4：剩余定理

一个数如果被 3 除余数是 2，被 5 除余数是 3，被 7 除余数是 2。试求满足此条件的最小自然数？（ ）

高频考点：★★★★☆

考点分析：

在遇到此类问题时，需要注意两点：除数和余数。通常可以使用不定方程来解决这类问题。假设最小的自然数是  $x$ ，它被 3、5、7 除的商分别是  $a$ 、 $b$  和  $c$ ，由此可以列方程如下：

$$x = 3a + 2$$

$$x = 5b + 3$$

$$x = 7c + 2$$

根据第一个方程和第二个方程，可以得到  $a = (5b + 1) / 3$ ；根据第二个方程和第 3 个方程，可以得到  $c = (5b + 1) / 7$ ，因此  $5b + 1$  需要是 21 的倍数，此时  $b$  的最小值是 4， $x$  的值是 23。



由第一个方程和第 3 个方程可知， $x - 2$  需要是 21 的倍数，其中最小的  $x$  值应该是 23，它刚好满足第二个方程，即最小自然数应该是 23。

参考答案：

23

## 面试题 5：工程问题

某工程有甲乙丙三人合作完成，过程如下：甲乙两人用 6 天时间完成工程的  $1/3$ ，乙丙两人用两天完成剩余工程的  $1/4$ ，甲乙丙三人用 5 天时间完成剩余工程。如果总收入为 1800 元，则乙应该分得多少？（ ）

A) 330 元 B) 910 元 C) 560 元 D) 980 元

高频考点：★★★★☆

考点分析：

在遇到此类问题时，需要注意两点：工作量和工作时间。通常可以使用列方程的方式来解决这类问题。假设甲乙丙三人的工作效率分别是每天完成整个工程的  $x$ 、 $y$  和  $z$ 。根据已知条件列方程如下：

$$x + y = 1/18$$

$$y + z = 1/12$$

$$x + y + z = 1/10$$

$$\text{解得 } x = 3/180 \quad y = 7/180 \quad z = 8/180$$

由于乙一共工作了 13 天，完成了任务的  $91/180$ ，因此应分得 910 元。



由于乙一共工作了 13 天，收入应该是 13 的倍数，因此直接选择 B。

参考答案: B

## 面试真题 6: 浓度问题

一种溶液, 如果蒸发掉一定量的水, 浓度变成了 10%; 继续蒸发等量的水, 浓度变成了 12%, 继续蒸发等量的水, 浓度变成了? ( )

A) 13%    B) 14%    C) 15%    D) 16%

高频考点: ★★★★★

考点分析:

在遇到此类问题时, 需要注意两点: 溶质和溶剂。通常可以使用列方程的方式来解这类问题。假设原来溶质为  $x$  溶剂为  $y$ , 每次蒸发掉的水为  $z$ , 则有如下关系:

$$x / (y - z) = 0.1$$

$$x / (y - 2z) = 0.12$$

由此可得  $x = 0.6y$   $y = 7z$ 。第 3 次蒸发水后, 浓度为  $x / (y - 3z) = 0.15$ 。



本题中溶质的量并没有发生变化, 可以设溶质为  $x$ , 第 3 次蒸发后浓度为  $y$ , 则根据蒸发的水量相等, 有如下关系:  $x / 10\% - x / 12\% = x / 12\% - x / y$ 。由此计算  $y = 15\%$ 。

参考答案: C

## 面试真题 7: 鸡兔同笼

将若干只鸡和兔子放置在一个笼子中, 共有 35 个头, 94 个脚, 求共有多少只兔子? ( )

高频考点: ★★★★★

考点分析:

在遇到此类问题时, 需要注意两点: 头数和脚数。通常可以使用列方程的方式来解这类问题。假设共有  $x$  只鸡,  $y$  只兔子, 则有如下关系:

$$x + y = 35$$

$$2x + 4y = 94$$

由此解得  $x = 23$   $y = 12$



由于鸡和兔子都只有一个头，但是鸡有两个脚，兔子有4个脚。如果假设笼子中全部是鸡，则应该有70个脚。题中有94个脚，多出的24个脚是由兔子引起的，即笼子中应该有12只兔子。

**参考答案：**

12

## 面试真题 8：几何问题

在一个半径为0.2米的圆柱形水桶中，放入一个半径为0.1米的圆柱形钢材，此时水面上升了0.03米，该钢材的长度是？（ ）

**高频考点：** ★★★★★

**考点分析：**

在遇到此类问题时，需要注意体积的变化。在放入钢材后，水面上升了0.03米，此时体积变化为  $0.03 * \pi * (0.2)^2$ 。这个体积与圆柱形钢材体积相等，因此钢材的长度是0.12米。



对于圆柱体而言，体积不变时半径的平方与高度成反比。假设高度为  $h$ ，则  $(0.1)^2 * h = (0.2)^2 * 0.03$ ， $h = 0.12$  米。

**参考答案：**

0.12 米

## 面试真题 9：行程问题

AB 两地相距 1000km，如果甲乙两辆车分别从 AB 两地出发，甲车的速度是 10km/h，乙车的速度是 15km/h。同时有一只鸟从 A 地出发飞往 B 地，速度是 20km/h。如果遇到乙车，则立即转向飞往 A 地；如果再遇到甲车，

则立即转向飞往 B 地，如此反复，直到甲乙两车相遇为止，问这只鸟一共飞行的距离是多少？（ ）

高频考点：★★★★☆

考点分析：

在遇到此类问题时，需要注意路程、时间和速度 3 者之间的关系。本题计算的是路程，而路程 = 时间 \* 速度。如果将题中鸟的飞行过程分开计算是非常繁琐的。现在已知鸟的速度，只需计算鸟的飞行时间即可，即甲乙两车的相遇时间，因此鸟的飞行距离是  $20 * 1000 / (10 + 15) = 800\text{km}$ 。

参考答案：

800km

## 21.3 逻辑推理习题

### 面试真题 10：倒水问题

假设有一个池塘，有无穷多的水。现有 AB 两个容器，A 容器的容积是 5 升，B 容器的容积是 6 升。如果需要获得 3 升水，该如何操作？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

此类问题有个共同点：利用容器的容积差来获得需要的体积。使用逆向思维，如果 A 容器装满水并倒出两升或者 B 容器装满水并倒出 3 升，则容器中就剩下了 3 升水。下面给出后一种方式的参考答案。

参考答案：

- (1) 将 AB 两个容器倒空；
- (2) 将 B 容器装满水并倒满 A 容器，此时 B 容器剩余一升水；
- (3) 将 A 容器倒空，并将 B 容器剩余的一升水导入 A 中；
- (4) 将 B 容器装满水并倒满 A 容器，此时 B 容器剩余两升水；

(5) 将 A 容器倒空，并将 B 容器剩余的两升水导入 A 中；

(6) 将 B 容器装满水并倒满 A 容器，此时 B 容器剩余 3 升水；

## 面试真题 11：选举问题

某国家有甲乙丙四个政党，ABC 三人预测即将到来的大选结果：

A 说：不是甲政党获胜就是乙政党获胜

B 说：获胜的绝不是甲

C 说：无论乙政党还是丙政党，都没有获胜的可能

如果 ABC 中有且仅有一个是真的，那么哪个政党获胜？

高频考点：★★★★☆

考点分析：

在遇到此类问题时，由于并不知道哪个人说的是真的，可以依次进行假设，如果遇到矛盾则说明当前的假设是错误的。如果遇到满足全部条件的假设，即可获得正确的结果。

如果 A 是真的，则 B 是假的。由此可以推得甲政党获胜，这与 C 是假的矛盾，因此假设不成立。

如果 B 是真的，则 A 是假的。由此可以推得丙政党获胜。这与 C 是假的匹配，因此假设成立。

如果 C 是真的，由此可以推得甲政党获胜。这与 A 是假的矛盾，因此假设不成立。



B 的说法即无论乙政党还是丙政党，都有获胜的可能。这与 C 矛盾，因此 B 和 C 中有一个是真的。因此 A 是假的，丙政党获胜。

参考答案：

丙政党

## 面试真题 12：语言问题

在某次国际会议上，有甲、乙、丙、丁 4 名技术人员在交流。他们使用



了汉语、英语、日语和法语 4 中语言。已知：

- (1) 甲、乙、丙都说两种语言，丁说一种语言；
- (2) 有一种语言有 3 个人说；
- (3) 甲说日语，丁不说日语，乙不说英语；
- (4) 甲与丙、丙与丁是不能直接交谈的，但乙与丙能直接交谈；
- (5) 没有人既说日语，又说法语。

问：甲、乙、丙、丁都会什么语言？

**高频考点：**★★★★☆

**考点分析：**

在遇到此类问题时，应该从一些明确的条件入手，进行分析。当条件不够充分时，可以进行假设，然后看能否推出矛盾。

本题中通过条件 3 和 5 的组合，可以推得甲会日语，不会法语。由于甲会两种语言，因此在汉语和英语中，甲还说一种。假设说汉语，由于甲和丙不能直接交谈，则丙说英语和法语。由于丁说一种语言且不是日语，而且丙与丁是不能直接交谈的，推得丁说汉语。由于乙与丙能直接交谈但是乙不说英语，推得乙说法语。最后，由于有一种语言有 3 个人说，推得乙说的另一种语言是汉语。

假设甲说英语，由于甲与丙是不能直接交谈的，因此丙说汉语和法语。由于丙与丁是不能直接交谈的，且丁不说日语，推得丁说英语。此时无论乙说何种语言，都不能满足有一种语言有 3 个人说，因此假设不成立。



当逻辑关系比较复杂时，可是使用表格来辅助分析，本题中假设会说一种语言标记为 1，不会说标记为 0。则根据条件 3、5 可以列表格 21.1：

表 21.1 推理前已知的状态

	汉语	英语	日语	法语
甲			1	0
乙		0		

丙				
丁			0	

如果假设甲说汉语，则通过表 21.1 可以清晰的看到丙说英语和法语，丁说汉语，乙说法语。即如表格 21.2 所示：

表 21.2 甲说汉语的推理结果

	汉语	英语	日语	法语
甲	1	0	1	0
乙		0		1
丙	0	1	0	1
丁	1	0	0	0

结合条件 2 完成推理，如图 21.3 所示：

表 21.3 最后的推理结果

	汉语	英语	日语	法语
甲	1	0	1	0
乙	1	0	0	1
丙	0	1	0	1
丁	1	0	0	0

**参考答案：**

甲说汉语和日语，乙说汉语和法语，丙说英语和法语，丁说汉语。

# 第22章

## “新员工”的第一堂

经过多次的面试，经过许久的等待。终于，在某一天接到了某公司的电话，通知自己已经面试成功，此时的心情一定是无法形容的，特别是对于刚刚毕业的学生而言。这要是从学生走入职场的第一步，也可以说是人生中最美好的时刻之一。踏入职场，很多事情都是需要了解和注意的，本章主要介绍新员工入职的常见事宜和几点忠告，也可以算是为新员工上了生动的第一堂课。

## 22.1 第一天上班

有人将上班第一天称为职场生涯中“最重要的八小时”。刚刚脱去校服的毕业生们是否感到了一些彷徨——怎样开始职场生涯中的第一天？怎样才能从象牙塔中的学子蜕变为一个职业人？在新同事面前，又该作一次怎样的亮相？所以，第一天上班心情是很复杂地。记住以下几点，对于第一天上班的人是比较重要的。

### 一、注意衣着

刚跨出校门的社会新人，需要的不只是新衣，还有全新的心态！清纯的少女服饰与随性的学生装扮都不太适宜上班族这个新身份，需要陆续添购与过去习惯完全不同的衣服与配件。

### 二、保持好心态

第一天上班，心情可能会激动、畏惧或者忐忑不安。所以，要调整好自己的心态，对自己要有信心。公司之所以选择自己，说明自己是优秀的。只有让自己拥有这样的心态才能在工作中事半功倍，才能将工作做到完美，使自己变得更加优秀。

### 三、想想办法

很多新人第一天上班，在工作中可能会遇到这样或那样的问题。此时，我们应该如何做呢？如果这些问题是技术问题，那么，自己能够独立想办法解决的，尽量不要询问领导。因为，领导希望看到的是优秀的、独立的员工。而不是因为一丁点小事都要去依赖别人的员工。所以，切记遇到问题尽量想想办法，甜是给别人尝的，苦是自己品的。

### 四、做到优秀

虽然第一天上班别人可能看不到你是如何的优秀，你的才华也不能马上展露出来。但是，自己的心里要给自己一个信念，要让自己变得更强、更优秀。只有提高自己的能力，才能在错综复杂的职场上立于不败之地。所以，要让自己变得优秀，这不仅仅是在职场中，乃至你的整个人生中都要坚守整个信条。

## 22.2 入职事宜

对于每一位新员工进入到一个完全陌生的工作环境时，一个相对健全的员工入职流程对其可谓是相当的重要。企业为什么要投入时间和资源，建设有效的入职流程呢？研究发现，对有效入职流程进行投入有助于提高员工的保留率、士气和工作效率。康宁公司（Corning Glass Works）进行的研究发现，与那些没有得到良好的入职培训的员工相比，那些得到良好的入职培训的员工3年后的保留率要高出69%。另一项公司进行的调查显示，与那些入职流程没有得到足够重视的员工相比，入职流程得到足够重视的员工能够早2个月达到最佳工作效率。下面将介绍入职的相关流程，希望对读者能有所帮助。

### 一、办理入职

- 1、填写《员工履历表》。
- 2、发放向新员工介绍公司情况及管理制度的《制度汇编》，使其具备基本公司工作知识，要求其通过公司内部网络了解进一步情况。
- 3、按照《新员工入职手续清单》逐项办理入职手续。
- 4、确认该员工调入人事档案的时间。
- 5、向新员工介绍管理层。
- 6、带新员工到部门，介绍给部门总经理。
- 7、将新员工的情况通过 E-mail 和公司内部刊物向全公司公告。
- 8、更新员工通讯录。

### 二、部门安排

- 1、直属部门带新员工到部门后，由部门安排参观部门，并介绍部门人员及其他部门相关人员。
- 2、由直接经理向新员工介绍其岗位职责与工作说明。
- 3、部门应在例会上向大家介绍新员工并表示欢迎。

### 三、入职培训

- 1、组织新员工培训。
- 2、不定期举行由公司管理层进行的企业发展历程、企业文化、各部门职能与关系等方面的培训。

#### 四、满月跟进

新员工入职将满一个月时，由人事部对其进行跟进。主要了解其直接经理对其工作的评价；新员工对工作、直接经理、公司等各方面的看法。

#### 五、转正评估

1、转正是对员工的一次工作评估的机会，也是公司优化人员的一个重要组成部分。

2、转正对员工来说是一种肯定与认可，转正考核流程的良好实施，可以为员工提供一次重新认识自己及工作的机会，帮助员工自我提高。

3、一般员工的转正由用人部门和人事部进行审批并办理有关手续。

4、新员工工作满实习期时，由人事部安排进行转正评估。员工对自己在试用期内的工作进行自评，由直接经理对其进行评估。直接经理的评估结果将对该员工的转正起到决定性的作用。

## 22.3 最初几周

在我们的一生中，大多数时间是在工作中度过的，工作单位就是我们的第二个家，公司周边就是我们的第二个生活环境。许多职场新人，从生活了几十年的校园走进陌生的职场，只有尽快熟悉公司及周边环境，才能融入进去，早早地适应工作，减少心理上的不适应。作为新人，要明确自己在公司中所处的位置，刚刚进入公司要干好自己的手头工作，处理好与其他同事之间的关系，下面几条建议希望能对读者有所帮助。

(1) 多问问题。作为新人，在一个陌生的工作环境中一定有很多事情是自己不了解的，所以一定要多问问自己的同事，要虚心请教，不耻下问，这样可以防止自己做的事情不对，还得从头再来。

(2) 微笑面对每个人。刚刚进入公司，对周围的环境不是很熟悉。这时要微笑的面对每个人，给对方留下美好的印象。尽快的记住自己同事的名字，多与人交流、打招呼。

(3) 除了日常的相处外，午饭也是非常重要的交流时间。在单位内部尽量不要搞小集团，选择和什么人、哪个团体一起吃饭要谨慎一些，可能对以后的工作或升职加薪造成影响。

(4) 工作中不要喧宾夺主，要清楚意识到有些工作是自己能力范围内的，而有些事情则不要参与，以防止对自己以后的发展有影响。

(5) 在社交过程中，难免会听到一些流言蜚语。此时要认清自己所处的位置，不要随意的去评头论足。千万不要四处谈论这些流言蜚语，这样容易在无意之中得罪很多人，对自己的发展是百害而无一利的。

(6) 千万不要跟任何人说自己老板的坏话，虽然表面上某个人跟你关系有多好，甚至他也总说老板的坏话。切记，朋友和敌人也许只是一线之间，可能到最后伤害你最深的往往是你最好的朋友。

(7) 刚刚来新公司，要养成早到公司的习惯。这样，无论是领导或者同事对你都会有一个很好的印象。

(8) 上班要早到，下班的时候可别早早就走。自己是个新人留意一下其他老员工是如何做的，然后再决定自己应该怎么做。

(8) 最后，自己要有一份好心情。只有拥有一份好心情，才能积极、乐观的面对人生，面对自己的工作。

## 22.4 几点忠告

### 1、态度决定高度

在人生的道路上，不免会有许多困难，挫折，甚至失败隐藏在你通往星之故乡的曲折小径中。但是你能不能战胜它，取决于你的态度。正所谓“你的态度决定你的高度”，在困难于挫折面前，倘若你勇敢地去面对，去挑战，星之故乡就会向你招手。如果你因胆怯或其他原因而退缩，逃避，你就永远不会欣赏到星之故乡的美景。

名人不要看他们表面上有多么光彩，其实他们都是付出了非常艰辛的努力，面对困难从不退缩。作曲家冼星海从小家境贫寒，但他没有放弃对音乐的热爱，用家中的筷子敲打碗碟进行练习。戏剧家梅兰芳从小双眼不协调，但他也没有放弃，每天早上都看南飞的大雁“调眼”，最后终于成为了有名的戏剧家。

人生最重要的是态度。人与人之间只有很小的差异，但这种很小的差异却往往造成人生的巨大差异。这种很小的差异就体现在人生的态度是积极还

是消极上，巨大的差异却是人生的成功和失败。这是一种由量变到质变的渐进过程，是一种人生观的问题。人的态度变则观念变，观念变则心态变，心态变则行为变，行为变则习惯变，习惯变则人格变，人格变则命运变，命运变则人生变

遇到许多困难、挫折、甚至失败时只要有坚定的信念和顽强的毅力坚持下去，无论多大的困难都是可以战胜的。阿卜杜拉之所以能游完全程，不就是因为他那顽强拼搏的精神在熠熠发光吗？正所谓“你的态度决定你的高度”，我也要做一个在困难中与困难那顽强斗争的小勇士，在惊涛骇浪中扬起生命的风帆，以坚贞不屈的勇气和执着的态度去迎接一次又一次的挑战。因为平静的海面造不出精悍的水手，安定的环境造不出时代的伟人。只有经历风雨才能见到彩虹。同理，只有付出努力才能取得成功。我会在今后的生活中挑战自我，挑战生命的极限！在重重困难那中找成功的捷径，在惊涛骇浪中找新的纪元！我会沿着人生的道路继续前进，开辟出更广阔的人生，迎接美好、成功的未来和灿烂、辉煌的明天！

## 2、眼界决定境界

什么是眼界？眼界是所见事物的范围，借指人们认识客观事物的宽度或广度。什么是境界？境界本为土地的界线，常指人们思想认识上所达到的深度与高度。一个人的思想境界，基于其对客观事物的见识、理解与认知，表达的是其精神追求和人生价值取向的视角与层次，并蕴含在其为人处世、工作生活和待人接物的各项活动之中。在现实生活中，人们常常通过一个人在处理复杂\*\*关系和利益关系中的表现，来评价一个人的思想境界。道德高尚者、操行高洁者通常被认为拥有崇高的境界。

从前，有两个饥饿的人得到一位长者的恩赐：一根鱼竿和一篓鲜活的鱼。其中，一个人要了一篓鱼，另一个人要了鱼竿，于是他们分道扬镳了。得到鱼的人原地就用干柴搭起篝火煮鱼吃，他狼吞虎咽，很快连鱼带汤都吃了个精光。不久，他就饿死在空空的鱼篓旁。另一个人则提着鱼竿继续忍饥挨饿，一步步艰难地向海边走去，可当他已经看到不远处那片蔚蓝的海洋时，他浑身最后一点力气也用完了，他也只能眼巴巴地带着无尽的遗憾离开人世。

又有两个饥饿的人，他们同样得到长者恩赐的一根鱼竿和一篓鱼。只是他们并没有分道扬镳，而是商定共同去寻找大海，他俩每次只煮一条鱼。经过长途跋涉，他们来到海边，开始了捕鱼为生的日子。几年后，他们盖起了



房子，有了各自的家庭、子女，有了自己建造的渔船，过上了幸福安康的生活。

一个人只顾眼前利益，得到的终究是短暂的欢愉；一个人目标高远，但也要面对现实生活。只有把理想和现实结合起来，才有可能取得成功。没有远见的人，只能看到眼前、摸的着的东西；有远见的人心中装着整个世界。远见跟一个人的职业无关，他可以是一个司机、银行家、教授、公司职员、农民。世界上最穷的人并非是身无分文者，而是没有远见的人。

从前，有一个到欧洲去卖货的阿拉伯商人，他生意兴隆，带去一马车的货物几天就卖完了。他喜滋滋地给家人卖了礼物，然后驾车往家赶。他归心似箭，日夜兼程，深更半夜才投店休息，第二天一大早又忙着赶路。店主帮他牵出马棚时，发现马左后脚的铁掌上少了一枚钉子，就提醒他给马掌钉钉。商人说：“再有十天就到家了，我可不想为了一颗小钉子耽误时间。”话音未落就赶着马车走了。

两天后，商人路过一个小镇，被一个钉马掌的伙计叫住：“马掌快掉了。过了这个镇可不容易找到钉马掌的了。”商人说：“再有八天我就到家了，我可不想为了一个马掌耽误功夫。”离开小镇没多远，在一个人烟稀少的地方，马掌掉了。商人想：“掉就掉吧，我可没时间再返回小镇了，就要到家了。”

走了一段路后，马开始一瘸一拐起来。一个牧马人对他说：“让马养好脚再走吧，否则马会走得更慢的。”“再有六天我就到家了，马养伤多浪费时间呀。”马走得更跌跌撞撞，一个过路人劝他让马养好腿再继续赶路，可他说：“老天，养好腿得多少时间？再有四天我就到家了，别耽误我与亲人见面！”又走了两天，马终于倒下了，一步也走不了，商人只得丢下马和车子，自己扛着东西徒步朝家走去。结果，马车两天得路程他走了四五天，到家时间比预定时间完了两三天，真是欲速则不达。

眼界决定境界，做事情要多考虑长远利益，而不是仅仅盯着眼前利益，要以长远利益为重，不要为了一点眼前的利益而损害了长远利益。

### 3、心态决定状态

在人生这个色彩斑斓的舞台上，每个人都在扮演自己的角色，渴望通过自己的努力，让人生绽放灿烂的花朵。“三百六十行，行行出状元”，在我们为七彩的人生击掌喟叹的同时，我们有理由相信：心态与状态就是人生

画板上最丰富的画笔。

良好的心态是积极状态的催化剂，无论从个人的角度、企业的角度还是社会的角度出发，树立良好的心态都是非常必要的，只有这样，才能对事物有更加明晰的判断，对自身有更加准确的定位，也才能全身心的投入工作。当一个人把工作当成一种责任、一种习惯后，也就能从中学到更多的知识，积累更多的经验，体会到更多的乐趣，在这样的心态驱使下，人的工作积极性和创造性会大幅提高，遇到困难也更容易找到应对办法；反之，如果一个人缺失了良好的心态，就会人为地放大生活中作中的缺憾，心生抱怨，工作消极，患得患失。眼下企业普遍面临的人才流失现象，尽管成因复杂，但当事人眼高手低，心态失衡，不能不说是原因之一，过分强调了客观因素，过高产生了期望，看不到企业未来发展的潜力，稍遇挫折或不如意，就动摇了当初的信念，萌生去意，导致企业与个人的两败俱：一方面企业辛辛苦苦培训的人才流失了，另一方面人才到了新的岗位后，自己的“专长”又无从发挥或者发挥甚少，于是一而再，再而三地跳来跳去，不仅浪费了精力，而且耗费了时光，可谓得不偿失。须知，敬业精神在一定程度上就是职工良好心态通过工作状态的行为外化，只有爱岗敬业的人才能拥有一份良好的心态，也才能俯下身子，踏踏实实地干好自己的本职工作，从而在平凡中彰显伟大。

困难面前，少找借口，多找办法，积极进取，承担责任。

作为一名员工，最起码应该使自己有以下几种心态：

### （1）归零的心态

所谓归零心态，就是完全放下自己。在这个世界上，这种人一直活在过去，其最大的特点是拿原来拿昨天和今天来比较。沉浸在过去不能自拔。念念不忘，不堪回首，特别是失恋的人，跳楼上吊，要死不活的。就是不能很快的放下自己。经验固然是好事，是财富，可以避免一些弯路和损失，但是我们不能死死不放，最重要的是要注意放下自己。特别是在我们做培训的时候，很多人都是抱着挑剔的心态去上课，他们谈的最多的是和以前的培训做比较。到最后竟然不知道今天培训的是什么。我们要问自己三个问题：1.我想做什么？2.我能做什么？3.我该做什么？把自己一步步的进行规划，踏踏实实的走好每一步，所有成功的人，无不是靠自己的努力一步一个脚印慢慢开拓出来的。

### （2）学习的心态

一个学习的心态很重要，在这个世界上每天产生的信息要一个人学 1100 年才能学完，并且知识又在以 40% 的年淘汰率更新，将来的机会是属于会学习的人。有句话说：成功代表过去，能力代表现在，而只有学习才能决定将来。从国家到企业，从团队到个人，都拼命的在学习，在充电，于是报班，买书，拜师……

### (3) 创新的心态

相信这个世界上唯一不变的就是变！变着通，痛则达。特别在竞争激烈的今天。要时刻站在时代的前沿。在快节奏的今天就是工作再忙也要看新闻，看广告，看法制等能反映社会、反映市场情况的节目。当然这也是个人习惯和爱好不同，我想说的是不要让自己和社会脱节。跟着好人学好人，跟着巫婆学装神，要成功就要跟成功者在一起。

### (4) 付出的心态

人都怕失去，没有人不想得到，关键是要先付出。林伟贤老师说过一句话：人生是算总帐的过程，不要计较眼前的得失。当你成功的时候，老天会把你的一切都还给你。放眼开去，这一条路那么漫长艰辛，能时时付出，不计得失，难能可贵。这一定要有大智慧，或有佛家的宽容大度。你认为什么样的人生才是最有价值的人生？答案是：能够为别人服务的人生才是最有价值的人生。

任何成功都不是天上掉下来的，只要你抱着积极心态去开发你的潜能，你就会有有用不完的能量，你的能力就会越用越强。相反，如果你抱着消极心态，不去开发自己的潜能，那你只有叹息命运不公，并且越消极越无能。每个人都存在巨大的潜能，但是一般人只开发了其中微不足道的一小部分。凭借内在的动力、坚定的信心、顽强的毅力，以及积极心态的推动，人就可以发挥出惊人的创造力，即使是一个普通人也能创造出奇迹。因为人有无限的潜能可以开发。相信自己能够成功，往往自己就能成功，这是人等待心态在起作用。换句话说，意识决定了“做什么”，而潜意识便将“如何做”整理出来。

## 4、细节决定成败

英国一位作家曾这样说道：“细节是构成金字塔的一块块方石，是铺就铁路时自甘居下的一条条枕木。”我们只有关注细节，把握细节，演绎细节，才能把握人生和命运。徐虎的每一次上门服务，从个体上看都是如此的平凡、

普通，但正是这无数个细节成就了他的光辉形象，使他为人们所敬爱。爱因斯坦的天才造就了相对论，但他的演算里并没有复杂的微积分，没有精致的三段论，只有几万次看似普通的计算、推理和证明。每一次的计算、推理或证明本身很微小，但正是这些微小的细节促成了人类科学史上的一次突破和飞跃。正是因为他们注重了工作中的每一个细节，他们的事业才取得了非凡的成功。

忽视细节，导致事业失败。德国的一位建筑师卡尔说：“是细节成就了一幢幢高楼，忽视细节就等于忽视自己的事业与生命”上海地铁二号线是我们自己设计的。上海地处华东，地势平均高出海平面就那么有限的一点点，一到夏天，雨水经常会使一些建筑物受困。设计者由于忽视了一个极普通的细节——在地铁的每一个室外出口设计三级台阶，致使成本大大增加，无法与德国人设计的二号线相比，宣告了我们设计上的失败。美国“挑战者号”的碎片，不正是忽视细节的最好见证吗？由于一个螺丝钉没有拧紧而导致一架航天飞机的损毁，这是多么惨痛的教训！如果我们的设计者没有忽视那三级台阶，如果我们再多那么一点点严肃与认真，又怎么会有那无尽的修补和悔恨？如果那位拧螺丝钉的美国人能深深地认识到那颗螺丝钉的重要性，认识到细节的重要性，我们的宇宙就会多一位坚强的探索者。忽视细节，遭受失败。这，是无法辩驳的道理。

细节不细，生活中我们不能漠视细节，因为细节孕育成功。在生活节奏日益加快，社会分工越来越细的今天，细节显得更加重要。从某种意义上说，生活就是由一个个细节组成的，没有细节就没有生活。我们常常为没有重视某些细节而付出惨重的代价，我们也常常因为重视细节而成功。细节的背后是人生，是事业，是国家的荣誉。袁隆平的杂交神话，“神州六号”的美丽轨迹，无不是细节铸就的。生命因为有了细节，才充满了惊喜！人生因为注重细节，才成就美丽。

细节是美的源泉，让一木一石现出光彩；细节是时间的圣使，使飘逸的化为永恒。朋友们，让我们注重人生的每一个细节，去铸就生命的成功吧！因为，细节决定着人生与事业的成败。

# 第23章

## 学会在企业中立足

如何在企业中立足是所有员工都要考虑的问题，但是对于新员工来说，这个问题更加突出和重要。到新的公司如何适应环境、适应团队；能否与同事相处好都是立足与企业的重要因素。本章将介绍立足于企业的关键点，让新员工能够顺利通过试用，在所有员工中脱颖而出。

## 23.1 如何度过试用期

每个新加入公司的员工都会有或长或短的试用期，试用期的表现如何，将直接关系到新员工能否最终被录用，这对新员工与公司都很重要。本章将整理一些比较好的经验与建议，它们可以帮助新员工获得公司的认可，顺利地度过试用期。

### 23.1.1 谦虚谨慎

刚进入公司的新员工都希望获得公司与同事的认可，恨不得马上就能做出成绩。但是对公司还不是太了解，而且工作经验不足或需要调整，经常被一些障碍阻挠自己的工作进度。

这时，新员工就要正确的看待自己的处境，多与老员工沟通与交流，虚心听取意见，不要因为自己比某些老员工学历高或工作经历多就自以为是，那样会影响你在团队中的形象，要记住“骄傲使人落后”。身边力所能及的小事尽量多做一些，例如打水、扫地等等，以谦虚谨慎的心态尽快融入公司的团队中。

### 23.1.2 融入工作氛围

每个人对用人单位的工作环境都很关注，都希望能有好的工作环境，但实际上这个工作环境是由全体工作人员一起营造出来的，在新员工到来之前，就已经有一个既定的氛围了，你要面对的这个氛围或者活跃，或者沉闷，也可能两者兼顾。要想以愉悦的心情工作，就必须与大家努力营造融洽而又活跃的工作环境，远离沉闷。这样才会提高工作效率。

新人新气息，你的到来肯定会对公司的氛围有一定的影响，但是必须努力为公司注入活力，要善于发挥自己的优势，以幽默的语言激活工作气氛。

### 23.1.3 把握时机

新员工在试用期要经过多项考察，有关领导会通过这些考察来了解新人的能力，并给他们机会展现和证明自己。在试用期快结束时，有可能会给新人一个特别的任务，这个任务的难度可能比较大，但是对新员工来说这就是一个机会，必须利用平时所学技能，脚踏实地，力争圆满地完成任务，并尽

量做到万无一失。相关领导将根据这个任务来考察新员工的能力，所以只要能完成好，任务的难度越大越能体现你的能力与价值。另外，在面对批评、指责、困难时，一定要经得起考验，比平时干得更加出色，这样，才能让人对你刮目相看。

### 23.1.4 爱岗敬业

爱岗敬业是公司考察新员工适应工作岗位的第一步，也是评价新员工综合素质的一个极为重要的方面。如果员工在工作岗位上不好好工作，这山望着那山高，抱怨公司的给的待遇少，这样的工作态度会让领导厌烦。工作岗位固然有好有坏，而且根据个人能力的不同工资也有高有低，这完全要考自己的努力来争取，就看自己如何树立正确的心态。

工作中绝不能一心二用，必须坚守本职工作，完成属于自己的任务才是最重要的。一定要学会主动调整自己的心态，顺利度过工作试用期。

### 23.1.5 工作专心致志

公司聘用员工的目的就是考核并评价他们的工作绩效，从而使公司赢利并维持正常运转，所以新员工的首要目标是专心致志地完成领导分配的每一项工作。这期间要保证自己能做到一下3点。

#### 1. 不略不相关的杂务

在新的公司中要认真工作，把注意力高度集中在自己的任务中，并尝试多花一些时间与同时保持沟通、合作，共同解决工作中棘手的问题。

#### 2. 量力而为

谨记自己没有什么超能力，别为了显示自己而把所有工作和责任背到自己身上，公司并不会要求你解决所有难题，而是希望你能以合理的顺序完成自己的本职工作。

#### 3. 远离是非人群

每家公司都有一些爱添油加醋和说长道短的人。不要盲目加入这些小团伙，必须用自己的分析能力去判断这些评价。在没有深入了解公司和事物的来龙去脉之前，最好沉默应对，以免说错话。

### 23.1.6 加倍努力

领导分配的每一个任务都会给你指定一个完成期限，这个需要根据工作环境、资料完整以及你的工作能力去界定。如果领导需要你3个星期之内完成某项工作，作为使用人员应该尽力提前完成，绝不能抱怨时间短，没有给予足够的培训等等。可以加班或者把工作带回家赶在期限之前完成。

在寻求同事的帮助时，要认真求教，但切忌重复同样的问题，可以把重要的问题和讨论方案记下笔记，从而帮助记忆。

### 23.1.7 穿着得体

一个员工的外表是每天给人第一印象的直接视觉感官，衣着不一定要昂贵、潮流，但一定要穿的干净、工整，这样同事与领导会感觉你很有上进心，并且注重别人对你的印象。最重要的是这样会让自己更具自信，可以在经济状况允许的情况下，每季度都添置一些衣物与饰品等等，但是要与自己的工作行业相吻合。

## 23.2 尽快进入工作角色

每个公司都有自己的制度和企业文化，公司中每个工作岗位的职责、在团队中的位置、工作中的义务都要快速掌握。必须迅速掌握并进入自己的角色。

### 23.2.1 学习企业文化

没有规矩不成方圆，每个企业都有自己的文化、制度和工作流程。很多公司在接收新人以后会对这方面进行刻意的培训，让员工了解公司的各种规定，以便更好地开展下一步工作。

新员工入职之后，公司如果对企业文化和制度有相关培训时，必须认真学习，把它看成是一次机会，这将会为自己日后的工作带来极大地遍历。毕竟违反制度之后再去学习制度是要付出沉重代价的。

### 23.2.2 虚心加入团队

在新员工到来之前，公司就已经有固定的团队与人及关系网，他们能有效地合作发挥最大效能。所以你必须尽快认识这些同事，取得它们的好感



与支持，从而加入这个团队，让同事们接受你。

在与同事相处时，礼貌与尊重是必须要做好的，无论对任何岗位的人，都要以礼相待，要多听多看少说，避免因不了解而盲目发表不恰当的评论，引起同事反感。如果你给大家留下对领导热情、对基层冷淡的印象，那将会无法立足与自己的团队。

### 23.2.3 注重第一印象

公司的新设备、新制度、新人员等等都会成为员工关注的焦点，而大家对于新员工的关注是与你息息相关的。到公司任职以后要谦虚谨慎，珍惜每一次展现自己价值的机会，给大家留下一个良好的第一印象，这样大家会尝试与你沟通。如果你在体现自己的价值之前就暴露不少缺点，同事会无形中把这些缺点放大并作为对你的第一印象。这对自己今后的工作是非常不利的。

### 23.2.4 提出问题与建议

任何一个公司都不会缺少抱怨的人，但是它们却都缺少解决问题的人。你是那个解决问题的人吗？

新入职的员工在工作岗位上会有一种新鲜或兴奋的感觉，但是随着工作中发现各种各样的问题，会让自己感到不适应或有些震惊。这时必须调整好自己，不能总是抱怨和责备，要想好自己能够为解决此问题做些什么，并通过正常渠道反馈给直接上级，在帮助公司解决这些问题的同时也能够体现自己的价值。

另外，还有些问题可能是你依靠自己的努力也无法解决的。这时必须立刻与身边的同事或上级进行沟通，寻求帮助，以不延误工作为主，不要造成严重的后果。切忌，不能因为面子而默不作声、听之任之，那是不负责任的表现。

### 23.2.5 调整期望值提高适应力

**“人不能两次走进同一条河流”**

——古希腊哲学家赫拉克利特

这句话的意思是说，客观事物永远在变化、运动和发展着，这是一个真

理。在企业中也是如此，没有完全相同的一个环境，你必须学会接受并适应企业提供的环境，这包括企业所有好的和不足的方面，要及时调整自己的期望值，顺利度过自己的试用期阶段。

如果不能调整自己的期望值，说明适应能力不足，有些新员工刚入职没多久就辞职，而辞职的理由就是不能适应企业。期望值要以企业环境为基础，如果因自己不切实际的期望值和较低的适应能力而放弃工作岗位，那么任何一个企业与公司都不会让你完全满意，或者对方不满意你的能力。了解一个企业不是短时间的事，也许是半年，也许是一年甚至更长，你可以在这段时间内不断发挥自己的重要作用，在改善企业环境、体现自我价值的同时提高自己的期望值。

如果期望值真的很重要，那么在选择入职的企业时，就要多下些功夫，多考察用人企业各方面的情况，谨慎选择。如果选择了某企业，在入职以后，除了违法乱纪的原则性问题之外，应该多站在企业的角度考虑问题，多发觉企业好的一面，确定自己的工作方向并体现自我价值。轻言放弃的话，一生都不会有什么成就。

## 23.3 与老员工相处

每个公司都有老员工，它们一直与公司共同进退，经历了很多岁月。虽然这些老员工的性格爱好不尽相同，但是它们都为公司做出过巨大贡献，可以为入职新人提供有实质性的知道与忠告，所以如何相处好老员工，并获得它们的帮助少走弯路就显得非常重要。

### 23.3.1 面对严谨治学的员工

这类员工工作起来一丝不苟，对任何工作都要挑毛病，要求做到最好，要想获得这种老员工的好感，不用奉承，不用套近乎，只要兢兢业业地做好自己的本职工作就行了！。例如小陈就职的这家公司中就有这样一位老员工。

#### 情景案例：爱挑剔的老张

小陈刚到公司入职不久，和他在同一个部门的有一位 40 岁的张哥，大家叫他老张。老张是一个一丝不苟的人，是公司元老级的员工了。除了自己的本职工作以外，每天早上他会留意哪些人迟到，以及迟到了几分钟，谁不

爱打扫卫生，休息时间不关电脑显示器等等，他都一清二楚。

这不，新到公司的小陈也被他盯上了，他慢条斯理地走到了小陈身边开口说：“陈XX，你下的这份可行性报告我看了一下，认为你写的不太认真，你自己看一下，别说错字了，标点符号你查查用错了多少个。这样的报告如果提交到经理那，会怎么看我们部门。你从小到大是怎么写日记的？……”被老张批评的小陈，心里非常不舒服。但是她虚心地接收了老张的批评意见，并在今后的工作中分外小心，每天第一个到公司，晚上最后一个离开，写每份资料都会认真审查，并让老张帮忙审核，力求做到最好。

随着小陈的努力，老张对小陈的工作越来越满意，并且不留余地地加以指点。老张甚至把他对公司一些人际关系也音乐地介绍给小陈，避免小陈卷入派系斗争中。天长日久，小陈的工作在公司新员工的队伍中，业绩越来越突出，业务越来越熟练，并且得到领导的认可，发展潜力巨大。

分析一下这个案例，如果小陈承受不住老张的批评指责，甚至自持能力不把老员工放在眼里，反驳老张对小事的指指点点，那么她就不会有后来的成就与发展机会，更不会得到老员工的指教，无法快速提升自己的能力。

其实很多公司都有像老张这样的老员工，它们对公司忠诚、做事认真，并且在公司工作多年，有丰富的工作经验与成熟的处世之道。这样的老员工一般都是公司认可的优秀人才，能托付重任，往往任职与项目经理，或者负责对新员工的培训与监督，对于达不到要求的新员工，他们往往是恨铁不成钢的心态加以指责。同时，这也是新人提高自己的机会，所以要认真对待。

### 23.3.2 面对才华横溢的员工

公司中有很多员工自持能力强，在与同事沟通中口无遮拦，甚至引发同事间无形的竞争气氛。面对这看不见的竞争，新员工切忌唯唯诺诺，一问三不知，必须在竞争中求生存，奋起直追，用能力和业绩说话。当你通过自己的努力，能够和他们一争长短之时，你会发现，这些员工会与你保持和睦相处，并且对你保持一定的尊重。

#### 情景案例：奋起直追

小李毕业后，被一家软件开发公司聘用。在入职该公司之前，小李没有任何工作经验，所有知识都是在学校学的，他希望在这家公司能够学到更多的实际经验，提高自己的能力，并为公司做力所能及的贡献。

可是入职以后，与小李同一部门的其他员工都才华横溢，有的精通数据库开发，可以为大家设计出高效的 SQL 脚本。有的精通 Java 各种框架，能有效的提高团队的开发效率。部门中有个老员工姓陈，他除了技术高超，思路也非常灵活，开会时，好点子总是天马行空，信手拈来。他对于小李的评价是初出茅庐、纸上谈兵，只学会一点皮毛，所以平时对小李也不屑一顾。小李虽然佩服老陈，但是也能明显的感觉到老陈对他的轻视。

为了让自己在公司有立足之地，小李决定奋起直追，让老员工，特别是老陈刮目相看。平时在工作中，小李并没有把老陈看做是对手，而是经常上门请教，同时也虚心地与大家共同探讨，提高实际开发能力。经过几个月的刻苦学习，小李成为公司中技术强手，往日轻视他的老陈也时不时的来和他讨论一些技术的可行性，大家已经慢慢接受了小李，并保持着融洽的工作关系，共同完成了很多的技术项目。

目前可以说小李已经立足于这家公司，并通过自己的努力令那些经验丰富的老员工刮目相看。他的经历向大家证明，在列强环伺的公司，只有通过努力证实自己的实力，在和同事的交往中不卑不亢，才有可能从这些才华横溢的老员工中脱颖而出！

### 23.3.3 应对倚老卖老的员工

新员工在刚到公司不久，都会遇到一些老员工以资格老为由，打压新员工。他们自认为资格老，是和公司一同打拼过的队伍，对公司业务非常熟悉，是某一方面的“权威”，所以不愿意接受新员工的意见，总是感觉新员工的经验少，工作能力不足，不能够委以重任。

应对这种持“倚老卖老”态度的老员工，千万不能退缩，否则会使他更加轻视甚至会瞧不起你。应该在交换意见、讨论问题时动之以理，再晓之以情。但是不要忘了时候向他们虚心请教，给老员工台阶下，保持和谐的工作氛围。

#### 情景案例：平心静气

小王在一家知名企业工作有一个多月了，经过这段时间的工作，他和公司大部分同事都相处的很融洽，可是公司有个刘姐总是对小王不冷不热，对其它员工却有说有笑。刘姐是个老员工，公司刚成立的时候他就在公司工作。

这天是周一上午，每周这个时候都要开会，刘姐负责一个煤炭企业的管

理软件开发项目，她把大家叫道会议室，开始讨论这个项目策划，并最终立项准备开发。小王发现其中一个环节上有问题，就发表意见说：“这个销售统计报表应该和用户沟通一下，确认这个界面是否能满足其要求，我总觉得缺点什么”。刘姐为这项目花费了很多精力，对于一个新员工的指指点点，有些难以接受，所以不高兴地说：“项目需求已经让他们提过了，而且以前与这个企业也合作过，它们对程序的应用知识不是很丰富，我们只要把这个功能实现就可以，他们会照我们的说明书去使用。你才没来多久，可能不太了解吧。”

刘姐的话和表情有些不客气，小王感觉有些委屈。对方不愿接受别人的意见，用倚老卖老的态度压自己。针对这种情况，小王忍住心中的不悦，继续和气的说道：“客户出钱了，让它们也参与，多沟通有助于前期策划，避免实际运行效果与客户要求不符，或者不完善”。面对小王心平气和的建议，刘姐不在反驳了。几天后项目策划方案批准了，小王在这个方案中看到自己提议的销售统计报表的意见已经被采纳，与客户沟通后，这个报表更加完善了。他找到刘姐，真心诚意地说：“刘姐，谢谢采纳我的建议，以后还请您多指导！”。虽然刘姐感到意外，但还是微笑着回道：“谢什么呀，都是为了工作，以后一起努力，把工作做到优秀”。这说明刘姐已经接受了小王，并愿意在今后的工作中共同交换意见。

### 23.3.4 应对牙尖嘴利的员工

社会中牙尖嘴利的人不少，在公司中也不可避免，它们大多为女性，可以把她们定义为职业女性。她们在紧张的工作中会养成精明厉害的作风，但是不会故意去为难同事，只是针对工作中的事物，而不是对于个人的偏见。这类人员在内心中比较孤独，渴望友情，但是与她们打交道并不容易。

针对这种类型的老员工，必须以真心换真心，向她伸出真诚的友谊之手，主动与其沟通交流，记住她们需要的是真诚。

#### 情景案例：真诚的沟通

丽丽被一家软件开发企业聘用，工作一段时间之后，她发现公司人事部门中的张姐在公司中非常突出，主要由于她的性格太认真，而且在公司中表现的精明能干，业绩突出，但是人太厉害，牙尖嘴利不好相处。

作为新人，丽丽对张姐的牙尖嘴利非常不适应，甚至有些看不惯，认为

她仰仗自己人事部门的权威，而趾高气昂，不把大家放在眼里。但是没过多久，很多和丽丽有同样看法的新员工都纷纷落马，失去试用人员资格，这让丽丽意识到现有的环境很难改变，而且自己也没有张姐那么强的能力和业绩，所以只能适应环境，主动的与张姐沟通。

从那以后，丽丽经常在工作之余与张姐在办公室闲聊几句，感叹人事工作的辛苦和压力；她们互相谈论逛街、服装和家庭等共同的话题。天长日久，她们成了朋友，平时也会相互倾吐各自的苦水，虽然在工作中，张姐比较严厉，但是她会尽量帮助丽丽解决一些困难，并纠正丽丽的一些工作中的问题，这让丽丽受益匪浅，工作能力迅速提升。

回想一下，如果丽丽当初还是抱有对张姐的偏见，那她可能会与其它年轻气盛的同事一样落马。

## 23.4 保持激情提高自己

每年的年后是公司人员流动比较大的时期，这时新员工会为公司添加很多新鲜的血液，带来新的活力和思维。如果你是一名新员工，面对新的陌生的环境和同事，难免会有些茫然，如何融入公司并做好每项工作就成为你每天必须思考的问题。

### 23.4.1 加强学习

作为新员工在熟悉工作环境的同时，必须不断加强学习，提高自己的生存能力，并成功的在公司立足。每个企业都会有内部组织的培训，这包括企业文化、工作流程、员工手册等等，认真学习这些内容可以避免违反公司的某些规定，了解自己在公司中的责任和义务，规划自己的工作目标。

另外，作为程序开发人员，对于技术的掌握程度至关重要，特别是新技术的了解与掌握。所以只有通过不断的学习，来强化自己的职业技能，提升工作业绩，这样才能成为对公司有用的人才。

### 23.4.2 搞好人际关系

软件开发是以团队为主的，所以必须与团队中所有的同事（当然也包括其它部门的同事）融洽地相处。在你加入这个团队之前，所有人员就是固定

好的，没有选择的权利，必须调整自我去适应其它同事。

在平时工作中，要保持与团队人员的互动，增加彼此的信任感，大家共同营造一个良好的工作氛围，发挥集体的力量来完成工作。要想在公司立足，就必须现在团队中立足。

#### 23.4.2 保持工作激情

工作中要保持激情，充满活力，战胜工作中任何挑战，要有克服各种困难的信心。不要对领导说各种不适应工作的借口，要积极地表明自己完成任务的决心，自己定制每天的工作计划，全力去完成，如果能够多分担一些任务更好，但是要量力而为，而且大家不会把太多的任务压到你身上。工作中要经常总结经验教训，向同事、领导多请教，保证自己所做的工作与团队兼容，避免做无用功。

清华大学出版社

# 第24章

## 向金字塔尖前进

俗话说的好“学如逆水行舟，不进则退”，在工作当中也是如此，一方面，在实际工作中积累了丰富的经验后，自己本身有希望向上晋升的机会；另一方面，如果一个人长期从事相同的工作，可能会面临被淘汰的局面。所以，寻求晋升或者转换工作对个人的职业生涯是非常重要的。本章将重点对工作中的加薪和晋升进行详细讲解。



## 24.1 巧妙要求加薪和升职

“加薪”和“升职”永远是职场里的人最关心的话题。面对这个颇为棘手的问题，让我们来看看都有哪些“妙计”。

身为一个老板，都会很希望每个员工向他报告“我今天做了什么，完成了什么，发现什么地方出了问题。”因为老板不可能每时每刻都留意你的表现，所以，如果你能及时向他报告这方面的事情，那老板一定会认为你是一个有责任感、靠得住的好员工，这样，加薪升职又算什么问题呢？这叫有技巧地表现自己。

巧妙地向老板要求加薪升职，开玩笑应该是最好的方式。在老板心情极好、和大家打成一片或者是当众表扬你的时候，像开着玩笑那样说：“老板，我们干得这样好，给我们加加工资/升职吧！”，而如果是正儿八经地提这些要求，一般气氛都会颇为尴尬。开玩笑既放松了大家的心情，又方便你自己和老板下台，防止留下“后遗症”。另外，不妨通过“第三者”之口告诉老板，某家竞争对手正以高薪等优厚条件“挖”你过去，而你暂时还不为所动。让“对手”帮你达到加薪升职的目的。

一家500强企业中的员工对身边的人说过：“最近部门有管理职空缺，我自认平时工作最卖力，但领导却把位子给了一位业务平平的同事，这已经是第二次没升我了，很郁闷！我该怎么做，才能让老板升职时想到我呢？”

从上面的案例可以看出，想升职，仅仅努力工作还是不够的，必须还要聪明的工作，才能在老板心中为自己塑造出“可升之才”的亮丽形象。根据美国某知名顾问公司的研究，职场成功的关键包括“PIE”3大要素，即：专业表现、个人形象和能见度，如图24.1所示。



图 24.1 职场成功的 3 个关键要素

下面分别对以上 3 要素进行详细讲解。

#### □ 专业表现

自己手上的工作有完美演出，当然是专业能力的一大展示，不过请别乐昏了头，觉得升途就此一片光明，在老板心中，这只意味着你“适得其所”，超级合适待在这位子上，呵呵！所以该做升职决定时，怎会忍心移动你？

因此，想升职的你应展示自己有驾驭领导职位的能力，才能如愿以偿。而老板在考虑升谁时，除了业务水平，更会估量谁“看起来”像个领导，以及“做起来”是个领导；同时，你应该多展现领导管理的才华，比如多方合作时的协调沟通能力、遇到阻力时的创意解决问题功力、高压下的冷静以对定力以及挫折后的乐观积极活力，都是你足以胜任领导的最佳说明。

一位企业老总曾经说过，他选副手时在两个候选人中考量许久，最后提拔了两人中学历较低的一位，理由是“他很稳，得人缘，说话大家会听，至于实际操作技术差些也不是问题，他能让别人去做好就成！”

#### □ 个人形象

我以前共事过的一位男同事，以衣着随意邈邈闻名于公司，不论人事如何异动，他老兄仍原地不动。后来经人提醒，他开始穿成套西装，改头换面后让人刮目相看，自己说话也更有信心，表现愈来愈出色的他下一年就升为小组负责人了。

从上面的案例看出，个人形象是公司考虑升职时一个非常重要的标准，所以想升职的朋友请别忘了先调整自身形象，让人一想到称职领导者，就会联想到你的身影。

### □ 能见度

从工作情商的角度而言，经营职场能见度，不是爱出风头的负面表现，而是职场情商高手负责任的标准动作。让老板时不时熟悉自己的工作价值，而提供“我办事您放心”的情绪服务，正能体现你无可取代的专业价值。那么，如何才能提升职场能见度呢？下面给出几点意见，供大家参考。

- (1) 定时提供工作汇报；
- (2) 会议中积极谏言；
- (3) 私人场合无痕邀功。

只要在专业上尽心尽力，并成功地塑造自己的领导形象，再加上亮眼的能见度，下一个让老板迫不及待升职的对象，就非你莫属！

## 24.2 升职加薪六大秘笈

升职加薪是每一个在职场打拼的人所期望的，那么如何才能成功的要求升职和加薪呢？这里总结出了升职加薪的六大秘笈，希望对大家有所帮助。

### □ 掌握最新薪金行情

和你担任职位相同的人，平均薪金多少？要知道最新的行情，你可翻看报纸的广告栏，或者街上派发专门刊登聘请广告的报刊，其中所开的与你相似职位的薪金多少，可以帮助你决定自己能够再争取多少薪金。

### □ 职责扩大理应加薪

假如你的责任日益繁重，而职责说明却没有随之修改，你应该纠正这种情况，因为工作范围扩大，是争取薪酬的有力理由，这说明你为公司节省或赚得更多金钱，无论如何，你都可以提出加薪要求。

### □ 强调自己新的技能

设法提高本身的技能，是使薪金和职位提高的一种办法。接受训练十分重要，而通常公司也愿意支付所需的费用。另外，要是让上司知道你有意进修，足以显示你胸怀大志，这肯定会给上司留一个良好的印象。

### □ 坦白说明自己的优点

在公司众多的职员中，你为何比其他同事更应该得到较高的加薪幅度？

你是否工作快捷而且效率高；你是否能够乐意助人？较友善？在紧张的关头显得较为镇定？现在不是隐藏优点的时候，如果你工作表现甚佳，大可坦白明言。

#### □ 满怀自信提出要求

一旦列举了自己的功劳后，就要想想上司可能会向你提出的问题，找一个朋友和你练习一下，直至你能熟练地回答所有问题。最后，想想你满怀自信地提出加薪要求的情景，假如连你也不能肯定自己值得加薪，又怎能说服上司这样做呢？

#### □ 明确是谁决定你的薪金

是谁决定你的薪酬呢？这个人未必就是你的上司，可能是公司内其他部门的人员。例如，在某个超级市场里，这项工作由三名管理员工的副经理负责，其中一人评价处理新鲜肉食的员工；另一人负责为顾客提供服务的员工、收款人；而最后的则是监督进行包装的员工。所以，即使你有全面的理由，找错了倾诉的对象，那么任你费尽口舌也是枉然，如果你不清楚是谁，事先应该打听一下。

只要掌握了以上 6 种升职加薪秘笈，然后再配合自己的努力、运气等多方面因素，你的升职加薪梦想将会早日成为现实。

## 24.3 升职加薪六大禁忌

24.2 节中讲解了升职加载的 6 大秘笈，同样的，要想在工作中升职加薪，也有很多忌讳，本节将讲解升职加薪的 6 大禁忌。

#### □ 伴娘型

这种人的毛病不在于做不好工作，而在于不能充分发挥自己的潜能。在你用心时，你的工作是一流的，但你的处事态度始终像伴娘一样，不想喧宾夺主，也不想发挥主动性，这阻碍了你的晋升忌讳。

#### □ 鸽子型

勤于工作，也有技术和才华，但由于工作性质或人事结构，所学的知识完全与工作对不上号。别人升职、加薪，你却只是增加工作量。对这种境遇，

你早就不满，但你不能大胆陈述，而只是拐弯抹角地讲一讲，信息得不到传达，或根本被上司忽视了，一切全因你像一只鸽子样温顺驯服，用非所长而又不去改变。

#### □ 幕后型

工作任劳任怨，认真负责，可是你的工作却很少被人知道。别人总是用你的成绩去报功，你内心也想得到荣誉、地位和加薪，但没有学会如何使人注意你，注意到你的成就，从而更有成效，一些坐享其成的人在撷取你的才智后，你只会面壁垂泣。

#### □ 仇视型

这种人不能说不自信，甚至说是自信过了头，在工作上很能干，表现也很不错，却看不起同事，总是以敌视的态度与人相处，与每个人都有点意见冲突，行为上太放肆，常常干涉、骚乱别人。

#### □ 抱怨型

一边埋头工作，一边对工作不满意；一边完成任务，一边愁眉苦脸，让人总觉得你活得被动。上司认为你是干扰工作、爱发牢骚的人，同事认为你难相处，结果晋升、加薪的机会被别人得去了，你只有“天真”的牢骚。

#### □ 水牛型

对任何要求，都笑脸迎纳，别人请你帮忙，你总是放下本职工作去支援，自己手头落下的工作只好另外加班。你为别人的事牺牲不少，但很少得到赏识，背后还说你是无用的老实。在领导面前不敢坦陈自己的意见，而受到委屈后，只好到家中发泄。

以上6种不良的工作心态，其共同的特点是不能正确处理自己和他人的关系，缺乏自信心，从而使主观能动性受到挫伤，进而影响到自己的升职加薪机会，因此，大家在工作时一定要避免以上6种心态。

## 24.4 技术人员的升职通道

不同行业、不同专业的人员有不同的升职通道，这里主要讲解技术人员的升职通道。

技术人员的升职通道一般有两种，一种是向技术方向发展，另一种是向管理方向发展，下面分别介绍这两种通道。向技术方向发展的通道如图 24.2 所示。

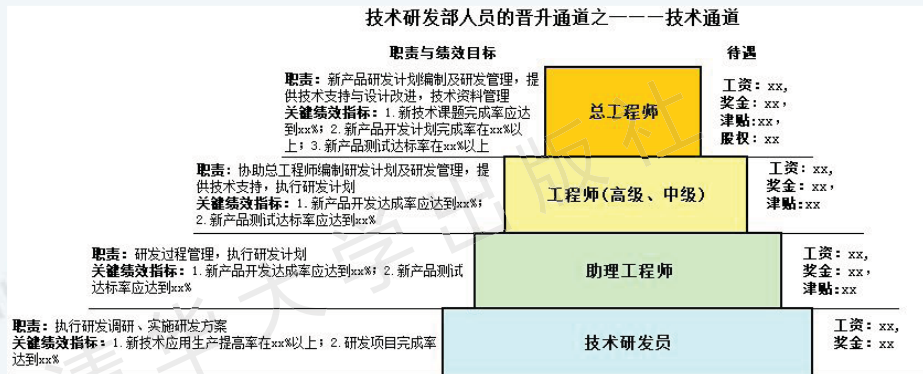


图 24.2 技术人员的技术通道

向管理方向发展的通道如图 24.3 所示。

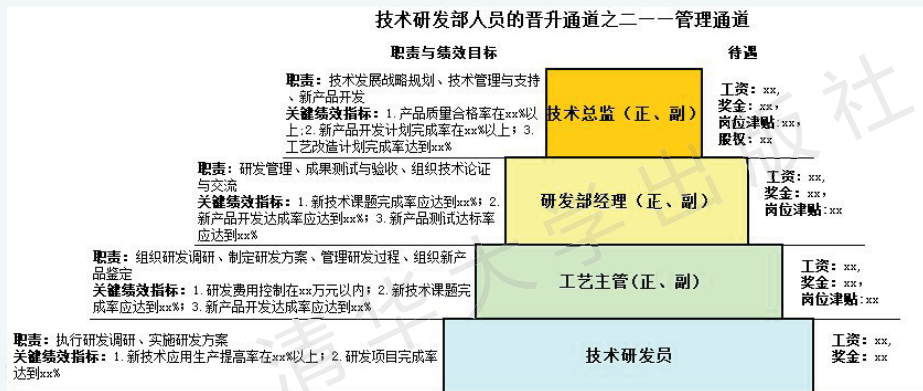


图 24.3 技术人员的管理通道