面试·简历 注意事项

在面试学生中所出现的问题，我看到的主要有以下几个方面。虽然有些不是面试学生过程中的问题，但是我觉得值得借鉴的，也加在里面。

简历

1. 一份好的简历，无疑是一块好的敲门砖 。其实HR在看完你的简历之后，要不要你已经有了大概的打算，只要你的表现能够符合你的简历所描述的那样，基本上HR的心里就已经有底了。很多人的简历，版面格式很混乱，如果你对这样的简历感到满意，那就说明，你本身就是个思维混乱的人，这样的人，你觉得企业会要么？很多的简历上面充斥着“很好”“不错”等等的词语，那什么叫做“很好”呢？一般HR都会认为如果你写的是“很好”或者“不错”，那就是你没有拿得出手的东西来，自然简历也就被扔在了一边。当然，有些事情确实不方便量化的，HR会根据整份简历的水平来评估你所谓的很好到哪里，但是如果简历上面全部是很好跟不错，基本也就只能剩下被冷落的份了。



2. 夸大简历 。我敢说，基本上99%的人，简历上都有夸大的成分。适当的美化HR并不介意，毕竟你是来求职的，而且人总有自我感觉比较良好的习惯。但是，如果简历上存在不真实的信息，那就是弄虚作假了，这样的人去到哪里都不会被接受。我曾经收到过这样的简历：某人在某公司实习，简历上讲到此人负责某些项目，一个还没有毕业的人，怎么可能负责这么重要的项目，一问之下发现，原来他只是负责项目里面的一些普通资料的整理，并没有进入实质性的工作环节。如果你说参与到这个项目里面，那没问题，但是你说的是“负责”，还说得好像没了你不行，这个就太夸张了。

面试

1. 自我介绍 。这个我不多说了，如果你连这个没准备好，那你是对自己和应聘公司的不负责。而事实是偏偏很多人都没有准备好，结果balabala下来一轮，等于是给HR催眠，或者是把简历念了一遍，HR已经准备让你走了。其实有些人并不是没有准备，只是不知道怎么去sell自己，如果你这个问题还没有想好，那就等想好了再来吧。

2. 对应聘企业和职位不了解 。这个没得说了，不要求你把企业历史背下来，也不要求你对职位的理解有多深入，但是起码你得知道这家企业是做什么的吧，起码你得知道这个职位是大概负责什么东西，需要有什么能力才能胜任吧。你最起码在HR问你“你觉得这个职位是做什么的”或者“你为什么想要应聘这个职位”的时候，能够给出令人信服的答案。

沟通能力。

1. 表情、语气等 。很多人在面试中没有什么面部表情，说话的语调跟蚊子一样，眼睛老是盯着桌子，试想一下，如果你跟同学聊天，人家是这个样子的，你还有心思聊下去么？另外还有个极端，就是面部表情太丰富，声情并茂过了头了，声音大到连会议室外面的人都听得清清楚楚，如果是话剧团招聘演员的那没问题。

2. 言之无物、条理混乱 。这个是最明显的问题。一个问题下来，夸夸其谈讲得天花乱坠，结果被HR一句“你究竟想说什么？”打得愣了。

举个最普遍的例子——你觉得为什么你适合这个职位？回答：因为我对这份工作是很有兴趣的，而且我也相信我能够做好，我工作很勤奋，也很细心，只要您愿意给我一个机会…… 基本上到这个时候我就会打断对方了，如果还是这么不咸不淡地对话，简直就是在浪费大家的时间，HR希望听到很实际的东西，听到能打动自己的东西，听到你跟别人不一样的东西，虽然你说了很多很美好的词语，但是细细分下来，一句有实际意义的都没有。

几乎在所有与学生的面试当中都多多少少有这样的问题。很多人都有这样的经历，当HR问到一个问题的时候，不知道怎么回答，但是又不能不回答，于是就先扯开了，从一点说到另外一点，一边讲一边想，于是越扯越远，最后答案跟问题的距离就越来越大了。

HR问到简历上的实习经历或者某些活动的过程，希望你来解释一下。这个本不是什么难题，但是很多人的回答都是很拖沓很混乱，讲着讲着突然回到前面去了，然后又跳到另一个地方，相信我，这个绝对不是你跳跃性思维的表现，即使是，那也只能说明你的跳跃性思维很糟糕。

一般应对这种问题，有种回答的方式叫STAR方法，S-Situation，T-Task，A-Action，R-Result，在什么的环境下，你接到什么的任务，你做了什么或者你的贡献在哪里，最后取得了什么样的成果，其实很简单。

还有，HR有时候会给你一个问题，叫你给出解决的方案，这个是很普遍的面试方法，无论你给出的答案是什么，都没有对错，HR在这个时候关注的是你的思维方式，还有你遇到问题的反应。有些人支支吾吾讲不出东西来，说明你的反应不够快，有些人的答案跳来跳去，说明你的思维不够清晰，有些人越说越兴奋，这个在下面会提到，等等等等。

这个没有什么捷径，只能是靠你在日常生活里面的积累，如果说有什么方法的话，我只能建议你用最基础的方法，从问题的本身入手，一步一步简单地推下去，最后有个方案出来。这样的好处在于你自己能够有个相对明确的思路，最起码不会让HR感觉想睡觉，不好的地方在于限制了你的思维，对问题的深度和广度挖掘得不够，挑剔的HR会觉得不满意。

3. 措词 。同一个意思，两个人来说给人的感觉就不一样，这就是语言的力量。我碰到过很多次，当我问到对方实习的经历，对方回答“打杂”。虽然可能在实习单位里面，你干的都是很基础的工作，也许真的跟打杂差不多了多少，但是你这样回答，HR有两个想法：第一，这个人对待工作不认真；第二，这个人好高骛远。

在面试中的措词，很多时候都可以反映出这个人的语言能力、应变能力和真实心态，所以不要把你在宿舍聊天的那套话带到面试当中，当你开始面试的时候，就把自己当成是一个职业人。同时也要注意，HR既不喜欢那些太过口语的语言，也不喜欢满嘴官腔的调调。一个连话都说不好的人，在实际的工作中，是会碰到很多的麻烦。

4. 对问题不理解 。很多人在回答问题的时候，总希望能够在答案中多点表现自己，这当然是一种sell自己的办法，但是请你先注意好问题，在回答好问题的同时适当地去表现你自己，那才能收到效果，如果你的回答跟问题的本身拉不上，很抱歉，HR已经开始不耐烦了。

对于问题的理解，不仅仅是就问题本身的理解，还要理解问题背后的问题，听起来好像很玄，而实际上，这考察的不仅仅是你回答问题的能力，还在考察你思维的深度和广度，同时也在考察你的冷静。能够发现问题背后问题的人，能够完整地回答问题的人，HR已经在准备给你offer了。

很多时候，HR希望得到的答案，是远远超出问题本身的，所以你也要同时学会判断，哪些问题HR是希望你三两句话就说清楚的（讲得太多就变废话），哪些是希望你能够给出有深度、有广度、有思想、有创造的答案的。

5. 切忌套近乎 。不管你在私下跟HR的关系多好，或者是多有面子的人介绍的，在面试过程中跟HR套近乎，绝对不是一个明智的选择。可能认识一些朋友，在面试的时候会碰上，作为你的面试官，还是应该用正式的称呼。如果你的表现够好，看在朋友的情分上，自然会给你加分，如果你确实不合适这个职位，那也不会给你offer，如果在面试中套近乎，得到的很有可能是反效果。

我曾经遇到过一个应聘者，初次接触觉得对方的业务能力还是不错的，只是还有些另外的问题准备另外挑个时间详谈，结果对方在电话结束前突然冒出来一句“咱哥俩都挺熟的了……”于是乎，此人就被列为走江湖路线的，印象分大大下降了。

而且很多时候，就算HR想给你offer，结果由于你在公司里面称呼其昵称，这样就让其比较尴尬，如果给你offer，公司的同事和领导会在想是不是有私人关系在里面，而且日后会带来更多的麻烦，不给你发吧，又觉得这个人其实还是很不错的，而且还是朋友，在这种两难境地下，做出的选择往往都很难令双方满意。

知识积累

1. 专业知识 。这个也用不着我多说了，如果你不想给HR留个你四年没读过书的印象，就好好把书再看一遍吧。虽然在面试中不一定有用，起码对得起自己的学费。

2. 专业外的知识 。这个可能一些语言类专业的同学要多点注意。毕竟学语言的跟学经济管理的同学，接受的知识体系不一样，培养出来的思维方式也有很大的不同，最明显的是体现在逻辑性上面。

不要抱怨为什么对专业有限制，因为我见过很多人，脑子真的转不过来。我遇到过不止一次，一些学语言或者文学的同学，讲起话来是很漂亮，但是当问到一些很实际的问题的时候，很明显他们是没有这方面的考虑的，他们并不知道经济生活里面有这么多的问题和前后关联，甚至是一些本身学经济出身的同学，也往往是用一些比较含糊的词语来描述，当HR一层层剖析着问下去，就越来越迷糊了，开始乱了，这些都是本身对知识没有掌握好的缘故。很多的东西都是知其然不知其所以然，说起来头头是道，被HR问下去则狼狈不堪。

心理素质

1. 情绪控制 。这里的情绪控制主要是在面试中，要学会随时调节自己的心理状态。举个很简单的例子，HR问你一个问题，你不懂，然后就很慌张，“糟了，这下offer没希望了”，脸憋得红红的，一句话也说不出来，试想一下，只是这点小麻烦你就成这个样子，以后公司怎么把更大的事情交给你去做？如果刚好问到的问题是你擅长的，开始的时候很有条理，分析得很好，HR一边听一边点头，然后你就越发觉得兴奋，一发不可收拾，从猪肉涨价讲到春运，再讲到科索沃独立，这个时候HR已经把之前对你的评价打了个问号，而且开始觉得烦了。学会控制好自己的情绪，不仅是在逆境中保持斗志，也要在顺境中时刻冷静。

2. 请你自信 。我遇到过一些人，一上来就“我没什么经验…… 也不是特别出色……”，我当时就想问“那你来干吗呢？”我当然知道你没经验，你还是学生，至于你说出色不出色，还没开始面试你就已经招了，那我们还有必要谈下去吗？另外还有些人，那种感觉象是“给钱我就干！”甚至是“只要您要我，倒贴钱都行”，当然这种情况是极少，但是多数的情况是很多人在被问到薪酬的时候就支支吾吾，说不清个数出来，前前后后加了很多废话，做人咋就不能干脆点呢？

不管你的水平如何，你都有权利对自己值多少钱发表意见，如果你觉得你的价值是零，甚至是负数，很抱歉，这种人企业不会要，企业要的是能给公司带来利益的人，只要你带来的收益大大高于成本，多少钱老板都愿意出，但是如果不能带来收益，即使一分钱不花，老板也不会考虑。（这里顺便说一点，关于薪酬的问题要根据不同企业的不同情况来准备）

我自己也经历过这样的阶段，虽然当时自己并不知道。很多学生，身处校园，虽然有所谓的社会实践，但是那些实在是小儿科。而且大家其实都是在家长和学校的保护下成长的，对社会的了解其实并不多，身边的故事往往都是些“牛事”，于是很多人想当然地认为自己也是牛，当然要去牛公司，心态浮躁，于是在面试当中也不可避免地出现些让人哭笑不得的情况。很多人其实都被些什么网络、媒体的给误导了，其实真正的工作，既不像杂志上几个拿着咖啡的人的谈笑风生，也不是电视上开着名车被众人簇拥的意气风发，或许若干年后会有这样的成就，但是不会有人一步登天。这些道理，每个人都知道，但是浮夸的心态却始终在每个人的心里，让你想当然地觉得工作是多么精彩。到了实际的工作中，小事不愿做，大事做不了（虽然你不这样觉得），结果就满肚子抱怨。

不切实际的期望。

“你在未来的5年有什么打算吗？”

“3年买车，5年买楼”

“我5年后要做到总经理”

类似的话听了实在是不少，只能感叹年轻人勇气可嘉，只是这种心态不现实。还没毕业就想着买车买楼？如果工作5年就做到总经理，那么这个总经理的含金量恐怕也有限了。我几乎每天都会收到一些二十多岁甚至十几岁的人发来的简历应聘什么总监或者经理的，说实话，如果这些投简历来的人可以做总监，除非他们在刚会走路的时候就已经参加工作了。因为大家没有很实际的社会经验，很容易出现这样的情况：实际的工作并没有看到，却只是看到了职位的升迁和薪水的增加，想当然地认为工作其实很简单，当你实际去做的时候，你才会发现，越做得久越不懂，发现的问题越多。希望能够买车买楼是好事，每个人也应该有成为总经理的志向，只是你要有这种野心，首先得有这个能力。