

什么原因会导致你应聘失败？（一）

近期我主持了一家企业的销售人员的招聘工作，通过对几百名应聘者的观察和面试，我发现以下原因会导致应聘者最终与应聘企业无缘，而这些原因可能会与应聘者本身的能力没有关系，在这里特意提炼总结出来，希望那些希望通过应聘找工作的职场人士能够有所警示。

时间观念不强者不会被录用。用人单位通知应聘者参加面试或其他安排，一般都会有时间限制。而在整个面试和工作安排过程中，笔者发现许多应聘者总是不能按照时间来参加面试和相应安排，对这些应聘者我一律作出了不用录用的决定。因为不管你有什么样的理由，企业的销售团队是要求纪律性的团队，而时间观念是体现一个销售人员有没有纪律观念的主要指标，如果连面试时间和参加一些活动的时间都不能严格遵守，这样的销售人员将来被派往市场企业是不会放心的。弄虚作假者不会被录用。

应聘者弄虚作假的表现主要表现在几个方面：学历造假，招聘企业在招聘人员时，一般都会有学历要求，但是学历并不是一个应聘者是否应聘成功的主要指标，用人单位更看重的是应聘者的素质和能力与岗位的匹配程度，而有的应聘者为了得到这份工作，就在填写简历时捏造学历或受教育经历。笔者在对参加复试的应聘者有一项强制性要求，那就是必须提供完整的身份证明和学历证明，否则不能进入复试程序，所以许多应聘者在复试环节由于不能提供学历证明或发现假学

历或者学历丢失不能提供证明人来证明自己受教育经历的，最终都被拒绝在复试的大门之外。其实后来提供了真实学历证明即使学历没有达到要求但是素质和能力与岗位之间匹配的应聘者最后都被录用，其中一个省级经理的学历只是高中学历。工作经历造假。许多应聘者为了应合招聘企业的行业工作经历或证明自己适合某个岗位工作的管理经验，在工作简历中去捏造这些工作经历。但是在复试环节，许多应聘者在阐述自己的工作经历时却不能与简历上所填内容保持一致，甚至漏洞百出，其中有一个应聘者应聘省级经理，他阐述曾在一家企业担任大区经理岗位和市场部经理，但是当我们问到他这家企业08年的销量时，数据与我们得到的这个企业数据相差甚远，当问到他所负责的区域08年的销量时，他说讲的数据与我们所得到的数据之间的差异更是离谱，基本上这两个问题下来就可以证明他的工作经历是严重造假的，而实际上充其量他只是该企业职别非常低的一个员工，甚至连得到企业一些基本数据的资格都没有，最后我只得遗憾的对他说他无法被录用。

许多应聘者希望自己玩点小把戏就可以把面试官给糊弄过去，但是结果往往是搬起石头砸自己的脚。因为严重的造假会让面试官和用人单位把一个人的造假行为与人品联系在一起，尤其对将来派驻到市场的销售人员来讲，企业不知道他还会有什么的造假行为将给企业带来巨大损失。频繁跳槽者不会被录用。笔者在看到应聘者的工作简历上，发现许多应聘者更换工作的频率非常高，其中有一个工作五年时

间连续更换了五个工作单位，且在每个单位工作的时间均不超过一年，而且有的应聘者每次跳槽的单位行业跨度有非常大。在问到为什么频繁跳槽的原因时，无非是与原单位同事关系处理不好、不满意待遇等等。

一般来讲，这些应聘者应聘成功的几率是很小的，因为他会给用人单位造成忠诚度低、对自己缺乏清晰认识和职场规划的不良印象。不注重个人形象者不会被录用。销售人员被派往市场是代表企业在开展工作，所以销售人员的个人形象也是用人单位比较重视的。但是在面试过程中，笔者发现许多应聘者衣服长时间不洗很脏，头发也很脏很乱，手指甲里面还有污垢等。如果应聘者连参加面试都如此不注重形象，那么很难想象这些人将来派往市场会是什么样的。问题太多者一般很难被录用。

在面试过程中，一般来讲都是面试官再问，面试者回答，但是在面试过程中，有些应聘者似乎把自己置于面试官的位置，不断的要求面试官回答各种各样的问题，什么这些问题已经超越了面试本身。在面试中，一般每个应聘者的时间是有一定限制的，如果应聘者不断问东问西，会导致面试官时间不好控制，而且面试官长时间进行面试也会很累，甚至心情不好，这些不着边际的问题会让面试官快速作出决定。所以应聘者在面试过程中了解一些应聘企业的基本情况和待遇情况是被允许的，但是其他不着边际的话题最好不要一致追问面试官，因

为这不是在开讨论会，应聘者如果有与应聘本身无关的问题最好放在面试后和面试官去探讨，但绝不是面试过程中。

大面积往不同企业投放简历的应聘者一般不会被录用。许多应聘者为了找工作，采取无目的地方式凡是发现有招聘的企业都投送简历。这种情况一旦被用人单位发现，那么应聘成功的可能性就非常小了，因为这会给用人单位造成此人对自己缺乏规划、忠诚度低的不好印象。而在我们面试的过程中，也发现有的应聘者是刚从另一家企业面试完赶过来应聘的。

什么原因会导致你应聘失败?(二)

大骂原单位领导和同事的应聘者会应聘失败。在面试考题中，我有一个专门的考题：请你评价一下你以前所在单位的老板和同事。许多应聘者为了证明自己离开原单位的原因是老板或同事造成的，而非自己的原因造成的，于是就在评价自己原来的工作单位时，大加批评甚至大骂。遇到这样的应聘者我会迅速作出不予录用的决定，因为原单位可能有对不起他的地方，但是如果一个人没有感恩的心态，对原单位的领导和同事全是负面的评价，起码说明这个人的环境适应能力是有问题的。所以在此警告那些准备去应聘的职场人士，任何人都不能是一无是处的，如果是向面试官评价原单位，但至少也要在正面评价上有几条。

不会变通的应聘者会应聘失败。其实在面试考题中，许多考题是有陷阱的，如果不假思索的正面回答，会直接导致自己面试分数的下降。在销售的实际工作中，许多情景是需要销售人员根据实际情况在保护企业和自身利益同时不伤害对方的前提下进行灵活处理的，在这方面培训是解决不了问题的。在面试考题中，我设置了这样的一个情景考题：假如有一次在你和经销商吃饭时，经销商讲如果你一次性喝掉一瓶白酒我就回款 50 万元，遇到这种情况你会怎么处理？实际上这个考题并没有标准的答案，主要考察销售人员在遇到棘手情况时的处理能力。但是以下的几种答法会让这道题的得分非常低，那就是第一种答法我喝掉这一瓶白酒可能会危及我的生命，所以如果经销商提出这样的无礼要求，我会断然拒绝，如果经销商再逼我，那么我就会考虑经销商太不尊重我了，我要更换他，另外找经销商；第二种答法就是 50 万是一笔很大的回款，会对我的业绩产生很大的影响，所以我会毫不犹豫喝下去，甚至会威胁到我的健康；第三种答法我没有遇到这种情况，我相信我也不会遇到这种经销商。所以当面试官问到此类考题时，不要急着作答，要考虑一下面试官出这样考题的目的是什么，想好了再回答。

不注重细节的应聘者失败的可能性比较大。面试官在面试过程中，会对应聘者的一举一动、一言一行都进行观察，而这些细节观察会直接影响到对应聘者的打分。在应聘过程中，我们发现许多应聘者由于不能注意这些细节从而导致应聘失败。在应聘中不注意细节的表现主要有：身子乱晃，甚至紧张的直冒汗；坐在面试椅上翘着二郎腿；当

着面试官的面喝饮料或扇扇子；当着面试官的面打电话或接电话；把自己随身带着的包紧紧的抱在胸前，好像有人要抢他的包一样；给面试官嬉皮笑脸等。尽管这些举动对应聘者可能无意识的，但是这些举动会让面试官作出对应聘者不利的决定。

回答问题太罗嗦者容易失败。面试官在提问问题，应聘者只需要做简明清楚的回答即可，除非面试官要求作出解释外，因为这毕竟不是笔试题，过多的阐述会让面试官不耐烦。但是许多应聘者在回答问题，却对一个问题作出时间较长的阐述，而有的阐述已经超过了问题本身，这样容易给面试官造成思路不清晰、悟性差的印象，比如有个面试者在解释自己中途离开原单位是因为家中生意需要帮忙，一般来讲，应聘者只要讲一下就可以了，但是这个应聘者却在解释自己家的生意是什么样的，现在生意是如何难做，生意过程中还得给某些送礼的细节等，以至于我们不得不一次次打断他。

不能快速调整心态者容易失败。在面试过程中，应聘者的心态也是主要的考察项目，所以在面试快结束时，面试官会突然抛出假如这个职位应聘不成功，你愿意继续在企业服务或者从基层干起吗的考题，其实这个问题面试官不管对应聘成功还是应聘失败的应聘者都会提出这个问题，但是许多应聘者听到这个问题时，马上脸色大变，愣在当地或者表示坚决不接受，这些表现使许多即将应聘成功的应聘者在最后一个问题上失分，从而与应聘的工作无缘。

不敢接受挑战者容易失败。在应聘安排中，所有应聘者如果要想最终应聘成功，还有一个培训加军训的安排，近期天气比较热，许多应聘者提出能不能不参加军训或者考虑后再给予答复的要求，对这些应聘者我一律作出了不予录用的决定。如果一个销售人员连参加军训的勇气都没有，我同样对他能否将来在残酷的市场竞争中敢于挑战、能否全力工作表示怀疑。

三心二意者容易失败。如果一个应聘者在应聘这份工作时三心二意，那么他被录用的可能性也是比较小的。比如在面试中，当我们问到能否按时报到的问题时，有的应聘者表示了犹豫或者要在工作环境和待遇与原单位全面比较后才会决定。很遗憾，对这样的应聘者，我的决定也只有一个，那就是不予录用。

应聘面试大忌，人事经理的吐血忠告！

现在网上有很多[应聘宝典](#)之类的，告诉人们很多应聘的技巧！

现在刚过完年，很多公司又开始招聘了，很多人也要找工作，招聘会开了一次又一次。但是今天又碰到了“傻傻搞不清楚”的应聘者，觉得还是有必要开个贴说说，用简洁明了的语言说明道理，大家也可以讨论讨论。

综合我年多来的工作经历，仔细的列出了应聘时的几个大忌，请大家围观，看我说的有没有道理，也给刚才参加工作的小伙姑娘们一点启示，因为犯这些错误的人实在太多啦，还完全不自知：

1、迟到

本来约好的时间，到了点却不见人影。姗姗来迟，也没有一个解释的电话，我知道你到底是不来了还是路上出了什么状况？害的我还担心，经常主动打电话询问，往往得到的回答是坐不到公交车，或者找不到路，或者起床晚了，等等。经常约了下午两点到的人，三点多才到，打乱了我后面的工作安排。难道你以为我没别的事干就坐在办公室等着你的吗？连应聘都迟到的人，起码说明你不怎么认真负责，对这份工作不重视，既然不重视你为什么还要[投简历](#)呢？这样的人，还没见面就已经留下了一个恶劣的印象。如果坐不到公交车或者不认识路，是不是应该提前做个准备工作，查下地图，或者打个车呢？每次碰到这样的人，我都很想跟他说：你可以不用来了。

应聘最好是在约好的时间，提前五分钟左右到达最佳。我是一个有时间观念的人，我希望我们的员工也是如此。

2、由父母或其他家长陪同来应聘

这个就是我今天遇到的情况，也是促使我下决心发这贴的原因所在。今天就是一个刚毕业的女孩子来面试，由母亲陪同，我问了几个问题，女孩子一脸羞涩啥也没说，都是母亲在旁边代为回答，然后母亲又问了几个问题关于公司的情况、待遇等，从始至终女孩子都一言不发。我不禁怒了，到底是谁找工作啊？

既然出来工作了，就应该是一个成熟、独立的人了，连面试还要父母陪同，这说明了什么？说句不好听的，你奶还没喝饱吧？既然如此你还是回家喝奶吧，你的父母会照顾你的，我们公司不需要这样的人，我们要的是一个能独立工作，有能力的人，而一个还离不开父母庇护的人，估计不会有多大的能力。

在此还建议那些爱子心切的父母，您的心情可以理解，但是这个公司、这份工作是不是适合您的孩子，应该由您的孩子自己来做决定，您不能掌握他今后的人生。

3、由男友/女友陪同来应聘的

理由基本同上。

如果实在是有家属要陪同来，建议在公司门口等候，不要一同进入公司，四处走动，东张西望等，我想任何一个公司的人事经理看到这种情况都不会高兴的，自然录用的几率也就大大降低。

4、不带简历的

作为一个认真仔细的人，我觉得不管去哪里面试都应该准备一份简历，简单点的就一张纸，复杂点的要做一本资料呢，里面要放上自己的毕业证书复印件、取得的荣誉证书复印件等，嫌麻烦的话最起码的一张纸还是要准备的，写上自己的大致情况简介，让人一目了然。如果去面试没带简历两手空空的话……其实也不是很大的问题，一般的单位都会有空白的简历让你填写，但是自己带一份的话更加显得有诚意和认真负责，应聘成功的几率也会大很多，何乐而不为呢？

5、穿着太过随意，邋遢、不修边幅的

曾经遇到过夏天穿着背心、拖鞋来应聘的，很无语。虽然我们公司不是什么五星级大酒店不能在门口写上“衣衫不整谢绝入内”的牌子，但是您这样就来应聘了显得也实在太不认真了吧？不拘小节不是这样解释的吧？

6、衣着五彩缤纷，脸上浓妆艳抹的

作为一个公司的工作人员，不论男女，着装都应该以简洁、大方稳重为主，还有的女孩子穿的很幼稚，衣服上大量的卡通图案，对不起我们不招童工啊！虽然现在美女都流行化妆，但是去应聘还是以素颜或者淡妆为宜，毕竟我们不是公关公司。

以上两条都是说着装和打扮的，其实都是一个道理，人都是视觉动物，穿着得体举止大方的自然要喜欢一点，打扮的乱七八糟的首先就给人一个不好的印象，这又何必呢？总的来说，男生应该干净利落，女生应该端庄大方，那种非主流，头发遮住眼睛的？直接 PASS

7、吃着东西或者喝着饮料来的

请你吃完喝完了再来好吗？这里是工作场所，不是大街上哦！

8、字写得好是最好的了

话说，现在来应聘的人字写得好的真的不多了啊！俗话说“字如其人”，意思是说一个人字写得好坏和他的性格脾气是差不多的，我还听过说一个人字写得好坏可以反映他的性格，字写得好的人一般不会坏到哪里去。虽然不是绝对的，但是我觉得有一定的道理。现实中也经常碰到这种现象：写字工整端正的工作上也相对认真细致，写字歪歪扭扭的大多丢三落四。我看现在来应聘的人，写字大多是歪歪

斜斜，横不平竖不直，一行字都不在一条直线上，参差不齐，相当难看。纵观我这几年来接触过的领导、大企业的老总，几乎没有字写得很丑的，这是不是从某一层面说明，字写得好的更容易成功呢？或者说成功的人也会努力练字的吧？不然签字啥的也太拿不出手了。看看这些应聘者的简历，有的连自己的名字都写不好，你说连自己写了二十多年的名字都不能写的工整，那我对你真的没什么指望了。相反，偶尔碰到一个字写得好的，真的有让人眼前一亮的感觉，免不了重点关注啊！

所以，各位朋友们有空还是要多练练字啊！练字既是修身养性，必要的时候也是大有用场的。

暂时就想到这些，有想到别的再来添加，也欢迎同样是负责人事招聘的朋友进来谈谈自己的看法。

或许有的朋友会说，你们公司要求这么多，也不是什么大企业，我又不是找不到工作，干嘛非来你这让你这样挑三拣四的？但是我觉得，不管是大企业还是小单位，其实道理都是一样的，以上说的这些都是一些很小的细节，但是如果你不注意往往就会给人留下不好的印象，可能应聘了十几个公司也没有录取的，相反如果你注意到了，那你去好几个公司都能给人留下不错的印象，说不定就录用你了，你还可以在这几个公司中再挑挑，到底是你选工作还是工作选你，主动权难道不是在你自己的手上吗？

我的公司倒不是什么大公司，就是一般的民营企业，但是我觉得去应聘不管是大公司还是小公司其实原则都是一样的。面试紧张也是必然

的，我也没什么很好的方法，多做深呼吸吧！说话要注意些，逻辑清楚，口齿清晰，给人自信的感觉，多介绍自己对应聘的这份工作的优势在哪里，以前有没有过相关的工作经验。就当聊天一样吧，你就这么想，就当认识个新朋友吧，除了这里我又不是找不到工作的，也没什么了不起的。我通过招聘结识了很多朋友呢，虽然由于各种原因没成为同事，但是都很谈得来现在成为了好朋友。

我到现在为止就应聘过一次，就是我以前的公司，我写了简历老板看了后第一句话就是说“字写的很好”，然后聊了些别的就录取了。后面的单位是别人主动找我的。期间想跳槽也有去别的单位面试过，有三四家单位，凡是我去面试的都通知我录取了，但是由于待遇啊、路太远啊我都没过去工作。到现在还有这几个单位的老板偶尔打电话来想叫我过去帮忙的。

诸葛亮“应聘”！

三国时期，群雄逐鹿，人杰辈出。与大多数怀才不遇者的思维定势相反，长期隐居南阳草庐的诸葛亮出山之后，投靠的是当时最为势单力薄的刘备集团并终生为其奔走效力。尽管刘备集团最后没有一统天下，但是诸葛亮个人却还是在史书上留下了传奇的一页。

在为刘备集团做出杰出贡献基础上，诸葛亮实现了个人事业的成功——这归根结底取决于诸葛亮近乎圆满的[职业选择](#)策划。

从诸葛亮身上，经理人可以学习怎样科学地择业。

诸葛亮的历史经验

首先，诸葛亮的个人职业发展定位非常清晰。诸葛亮自幼胸怀大志，始终以春秋战国时期两位著名的最高参谋管仲、乐毅为楷模，并立誓要成为杰出的“谋略大师”。同时，诸葛亮也非常清楚：自己具备实现职业目标所需要的才干。

其次，从应聘对象选择上看，诸葛亮也独具慧眼。当时，曹操半壁江山在握，实力雄厚，最有资格挑战全国统治权；孙权偏安一隅，只求自保；而刘备集团虽势力最为弱小，却具备快速成长的可能性。

为什么这么说呢？第一，刘备始终坚持光复汉室的理想，在全国赢得了相当数量的一批支持者。这与诸葛亮的个人价值观吻合。第二，刘备品性坚韧顽强，敢于与任何强大的敌人对抗。第三、刘备待人宽厚谦和，团队凝聚力超强。第四，刘备是汉朝皇族后裔，具备名正言顺继承“大统”的资格。

以上条件恰恰是刘备增值潜力最大且其他诸侯很难模仿、替代的资源。除此之外，诸葛亮还考虑到了一个非常重要的因素：时机。在207年赤壁之战前夕，曹操和孙权两大集团都已颇具规模，可说是人才济济，诸葛亮若前去投奔，最多也只能成为一名“中层管理人员”。当时刘备集团则主要由武将构成，而高级参谋人才奇缺，那么诸葛亮就完全有可能被破格提拔进入最高领导层。

再次，在应聘准备和应聘实施方面，诸葛亮更是表现完美。

自我推销：诸葛亮先是通过躬耕陇亩给外界留下踏实肯干的印象，又借《梁父吟》，含蓄地表明了志向。此外，诸葛亮在与外人言谈中每每自比管仲、乐毅，一方面宣传了个人的卓越才华，另一方面也表明了他对“和谐双赢”的君臣关系的向往。这样一来，诸葛亮就向外界传递了个人才能和求职意向等重要信息。

应聘临场发挥：诸葛亮在完全私密性的“隆中对”时，通过逻辑严谨的精彩表述充分表现了个人对国内军事、政治形势以及刘备集团未来发展战略的全面深入思考，展现了过人的“谋略”，令刘备对这个 27 岁的年轻人大大为叹服。至此以后，刘备始终待诸葛亮为上宾，全部重大决策都要与其共同商讨，甚至在临终还有托孤让位之举。

尽管已经过去了 1,800 年，诸葛亮应聘的故事对于今天的人们仍然极富启发意义。过去，由于在职业选择方面的盲目被动，许多人要么选择了错误的职业发展路径而始终迷途难返，要么在职业发展中屡屡遇挫，造成了自身价值的重大折损和社会资源的严重浪费。

实际上，借助现代管理理论的支持，通过科学、合理的职业选择，每个人都有机会正确选择自身的职业发展道路，实现人才的成功跨越。

科学的择业原则

首先，可以通过专业化的心理测评获得对个人职业性向的充分认知，帮助自己定位职业发展的方向。职业性向即是由个人的知识结构、能力素质水平和价值观组合所决定的、对特定类型职业选择的倾向性。职业性向可分为操作型、研究型、艺术型、社交型、管理型、事务型六种。

求职者如果选择了违背个人职业性向的职业，那就变成“扬短避长”，注定会给自己未来的职业生涯发展设置无谓的障碍。很难想象，当具有研究型职业性向的人从事事务型的工作，或者具有管理型职业性向的人却选择了艺术型的工作时，他们的职业生涯发展会怎样。德国最近的一次调查统计显示：60岁以上的男性被调查者中，80%的人认为他们选错了职业并导致一生庸碌无为！

其次，在选择应聘对象时，最好选择在现实条件下最适合自己的企业和领导。所谓最适合自己的企业，就是指具有良好的实力基础和发展前景，且企业文化与个人价值观相吻合的企业；所谓最适合自己的领导，就是具有良好的道德水准和能力素质且管理理念、风格与个人价值观相吻合的领导。

如果对应聘对象事先缺乏全面、深入的了解，在应聘对象的选择上出现偏差，个人在职业发展过程中同样要走许多原本可以避免的弯路。

2003年，有位青年才俊一直倾心于国内某家知名企业。但他并没有盲目前往试水，而是仔细研读了公布在网上的该公司连续三年的董事会报告，发现该公司研发投入偏低、主营业务不强，很多收入来源于形形色色的辅业。同时，通过各种媒体，这位青年才俊还了解到，该公司骨干人员流动频繁，劳动争议不断。最后他将该公司剔除在了备选名单之外。果然，半年以后，该公司在全国的经营业绩就发生了历史性大滑坡，不得不进行重大战略和组织调整以及随之而来的人事“大换血”。

再次，在应聘准备和应聘实施方面，应聘者的前期筹划越充分，应聘成功的把握就越大。

应聘准备和应聘实施包括：对个人综合实力的有效包装、巧妙推销以及出色的临场发挥。

对个人综合实力的有效包装离不开一份精心设计的简历。优秀的个人简历要在教育背景、既往业绩、社会地位、财富状况、人脉资源和健康状况等六个方面，系统、详实地阐述自身优势；同时，还要对个人的职位价值取向以及兴趣爱好等内容进行充分介绍，从招聘单位需求的角度给对方留下深刻的正面印象。

在现代信息技术条件下，互联网是开展个人推销的首选。如果应聘者拥有个人的发明、专利、作品、著作权及其他知识专享权，这种

记录也会出现在各类传统或现代媒体中，对应聘者的个人推销大有裨益。

应聘临场发挥能否取得成功，很大程度上取决于应聘前一天和应聘当天的计划落实是否到位。应聘前一天要将应聘考官可能问及的内容以及合理的回答进行最后的梳理和演练，同时准备好应对敏感话题和意外情况的预案。应聘当天所要做的就是以职业化的仪容仪表，精神饱满地出现在应聘考官面前，将个人的专业知识和综合能力素质积累在有限的时间内加以重点展现，为赢得职业发展的新机遇递上一份优秀答卷。

诸葛亮是昔日乱世中的一个孤儿，若非正确的职业选择助力，很可能就淹没在历史的尘埃之中，永不为人所知。但积极进取且颇有心计的诸葛亮通过在职业选择上的完美谋划，彻底改变了自己的命运。生于今朝太平盛世的青年学子和职场精英们可以以古人为鉴，对个人的职业选择设计多下一番功夫，不断“刷新”自己的精彩人生。

面试前怎么给自己改头换面

找工作定要过面试槛。职业竞争的加剧，使得求职者对在短短十几分钟面试中能否充分展示自己越来越重视——简历精心设计，服饰用心挑选，有人甚至走上手术台“改头换面”。蓝拓人力的招聘专员结合以下三个案例来和求职者讨论：求职过程中，什么样的“包装”合适有效？

求职形象设计——

递出一张漂亮的名片

求职时，借助一定技巧，将自己的知识、能力、技能充分展现出来，是一门艺术。要达到这个目的，需要研究着装风格，注意细节修饰，适当进行形象设计，演练谈吐和问答等。三位专家从各自研究领域出发，分别为求职者作了详细讲解。

形体语言

案例：小王走进应聘现场，在考官对面坐定，身体往背椅上一靠，二郎腿翘起，两手交叉胸前，眼睛紧盯着考官，眼神局促不安。

点评：

求职者在面试过程中不经意表现出的形体语言对面试成败非常关键，有时一个眼神或者手势都会影响到整体评分。这里给出几条建议，求职者可以对照着自己演练。

眼神：眼睛是心灵的窗户，恰当的眼神能体现出智慧、自信以及对公司的向往和热情。正确的眼神表达应该是：礼貌地正视对方，但应避免长时间凝视对方，否则易给人咄咄逼人之感；目光可三秒钟移动一下，注视的部位最好是考官的鼻眼三角区（社交区）；目光平和而有神，专注而不呆板，眼神不要因紧张而飘忽不定；切忌斜视、下视、仰视，更不能有飘荡、心不在焉、甚至挑逗眼神。

手势：有些求职者由于紧张，双手不知道该放哪儿，而有些人过于兴奋，在侃侃而谈时舞动双手，这些都不可取。不要有太多小动作，这是不成熟的表现，更切忌抓耳挠腮、耸肩、为表示亲切而拍对方的肩膀等。

坐姿：良好的坐姿也是给面试官留下好印象的关键要素之一。可全身稍稍放松，否则会显得坐姿僵硬；坐椅子时最好只坐 2 / 3，不要靠

着椅背；上身挺直，这样显得精神抖擞。女生最好两腿并拢，身体可稍稍倾斜，别抖动双腿或将双手叉于胸前。

服装饰品

案例：染过头发的小张着一身休闲装走进了应聘现场，双肩包上挂满了各式小铃铛，颈部及手腕上的饰品闪闪发亮。

点评：

服装及饰品是求职者留给面试官的第一印象，良好的穿着打扮、发型设计能为求职加分不少。同时，得体的穿着打扮能增加自信，从而在接下来的面试中发挥更好。

服装：选择服装的关键是看职位要求。应聘银行、政府部门、文秘，穿着偏向传统正规；应聘公关、时尚杂志等，则可以适当地在服装上加些流行元素，显示出自己对时尚信息的捕捉能力。仪表修饰最重要的是干净整洁，不要太标榜个性，除了应聘娱乐影视广告这类行业外，

最好不要选择太过突兀的穿着。对于应届毕业生来说，允许有一些学生气的装扮，即使面试名企，也可以穿休闲类套装。它相对正规套装来看，面料、鞋子、色彩的搭配自由度更高。值得注意的是，应聘时不宜佩戴太多的饰物，这容易分散考官的注意力，有时也会给考官留下不成熟的印象。

化妆：女性切忌浓妆艳抹，男性最好不要有夸张纹身。化妆要自然而不露痕迹，且弱化个性、强调共性。女性可以用薄而透明的粉底营造健康的肤色，用浅色口红增加女性的自然美感，用棕色眉笔调整眉形，用睫毛膏让眼睛更加有神。男性可以用点清洁类的化妆品，给人干净、阳光的感觉就可。在香水的使用上要格外谨慎，避免使用浓烈或者味道怪异的香水，淡淡的清香容易让别人产生愉快的感觉。

发型：发型不仅要与脸形配合，还要和年龄、体形、个性、衣着、职业要求相配合，才能体现出整体美感。求职首先忌颜色夸张怪异的染发，男性忌长发、光头；其次，发型要根据衣服正确搭配，如穿套装，最好将头发盘起来，这样才显精神；再次，要善于利用视觉错觉来改变脸形，如脸型过长的人，可留较长的前刘海，并且尽量使两侧头发蓬松，这样长脸看起来不太明显；脖颈过短的人，则可选择干净利落的短发来拉长脖子的视觉长度；脸型太圆或者太方的人，一般不适合

留齐耳的发型，也不适合中分头路，应该适当增加头顶的发量，使额头部分显得饱满，在视觉上减弱下半部分脸型的宽度；最后，根据应聘的不同职业，发型也应有所差异。比如应聘空姐，盘发更加适宜；而艺术类工作对发型的要求更宽泛一些，适当染一点色彩或者男生留略长一点的头发也可以接受。但不管设计梳理什么发型，都应保持头发的清洁。

面试语言

案例：小李小龚同时应聘某职位。向考官递上名片之后，小李很有信心地一再表示，这个岗位非他莫属，还有意无意地透露自己的父亲担任某公司的总经理等。同时小李不断询问“是不是经常加班”、“提供什么样的福利待遇”、“上下班是不是有班车”等等。而小龚的求职目的看来不太明确，她表示愿意听从安排，还谦虚地问：“您看我适合干什么？”

点评：

如果说外部形象是面试的第一张名片，那么语言就是第二张名片，它客观反应了一个人的文化素质和内涵修养。求职者在陌生考官面前，容易由于胆怯和紧张发挥失常。心态决定状态，只有驾驭心态，才能让自己的行为表现积极起来。面试语言要做到以下几点：

有明确的职业规划。面试中经常会遇到这几个问题：你如何看待这个职位？怎么理解工作内容？你的职业目标是什么？这些表明一个了解工作内容、有明确职业目标、有清晰职业规划的应聘者是受企业欢迎的。切忌“你看我适合干什么”或者“这几个职位我都可胜任”这样的回答。你可以询问公司的培训制度、晋升制度、员工规则等，来代替直接询问“薪酬福利”、“是否加班”这些略带功利性的问题，以显示自己的长远眼光。

显示出智慧。考官提问说，我想请你担任某个差班的班主任，在你之前已有5个班主任离任了。请问你该如何做？应聘者大多滔滔不绝地讲述了自己的授课方式和带班经验，只有一位回答说：“我会和前5位班主任沟通，将他们的经验和教训一一总结。”如今的面试问题已不再局限于工作内容的阐述和专业性问答，特别是针对高层领导的面试，更多地是考核求职者的智慧和应变能力，这时一个充满智慧的回答才能让你脱颖而出。

避免五种语言。有五种不利于求职成功的语言：言过其实、自卑、自负、哀求和恭维。“我从原单位辞职，决定破釜沉舟，干一番大事业”，这样自负的话会吓到面试官：“我父母下岗，家里全靠我支撑，请给我一次机会”，这样哀求的话也不可取，因为企业挑选人是为了创造价值而不是施舍；过分谦虚自卑，会给人没有主张、懦弱胆怯的印象。相反，谦虚、诚恳、自然、亲和、自信的谈话态度会让你在任何场合都受到欢迎。语言能力不是一蹴而就，平时要注意积累，不断培养自己的倾听能力、思维能力、记忆能力和联想能力。

求职整形

案例：“我脸上有雀斑，会不会影响找工作？”、“我手臂上和小腿上的汗毛又黑又长，怎么办？”、“我脸上有个明显的疤痕，会影响求职吗？”……很多求职者，特别是女性求职者，在外形上有着各种各样的顾虑，甚至产生了整形的想法。

点评：

随着整形技术日趋成熟，越来越多的职场人有了用整形来为面试和工作加分的想法。据本市一些医疗整形机构的相关数据显示：每年七八月份是求职整形的高峰期，其中 60%左右是应届毕业大学生，整形项目主要集中在开双眼皮、隆鼻、祛痣、祛斑等。专家建议，求职整形要认清以下两点：

美是多样的，整形并不是求职成功的唯一途径。根据自己的专业与特长寻找适合的工作，才是理性明智的选择。脸上的小雀斑、小疤、小痂，以及小腿和手臂上的汗毛这些“小缺陷”在专家看来并无大碍，不会影响求职形象。

整形技术日趋成熟，若身体确实存在影响求职成功的重大缺陷，也不妨通过整形来提高形象分。但首先要正确评估自己，很多求职者认为自己相貌不好，其实这些瑕疵并没有他们想像的那么严重。切忌随意在脸上大动干戈，如果一定要整形，必须选择正规医院。

招聘时使用的十大理论

即使最精明的经理人，也可能堕入雇工错误的陷阱。本文列出徽聘时须特别注意的事项，管理人只要细心研究，便可聘得理想的人才。

1、仓促徵聘

匆忙地进行招聘，一般也容易使标准降低，或者忽略了应聘者的负面因素。由于招聘工作一般需要 90 至 120 天，因此如果一位身处高位的要员突然辞职，接替他的招聘工作便需立刻进行；如要增设新职位，更应提前三至四个月进行招聘。

2、光环效应

在招聘时，可能会由于应聘者的优秀外表或某些出色表现，而把其他如聪明、能干等优点，一并加诸他身上。为避免光环效应产生的不良后果，需向应徵者索取一些他自己已准备的报告，或近期的工作总结，作为评估能力的客观依据。

3、用最好的人，而不是最适合那份工作的人

不要为了符合应徵者的能力，而把职位提高至超出本来的要求。为了避免聘用资历过高而最终可能厌倦或离开的人才，雇主需研制一份实际的要求细则，并在招聘时以它为范本。

4、提出假设性的问题

可提出“如你的意见在董事会上受到批评，你会如何应付？”等问题，以代替直接了当的提问：“你如何坚持自己意见？”间接提出问题，较之于一个暗示“正确”答案的提问，更容易获得准确的信息。

5、说话过多

不要将特定的面谈时间，用来拼命推销公司的应徵职位，而又不认真的评估应徵者的技能。这样很容易掉进片面印象的陷阱，而忽视了待聘者的反应。适当地分配面试时间，以 90 分钟作详细的倾谈；其中 15%时间用来介绍公司和职位的情况。

6、别呆坐空谈

在面谈时需作一些笔记，否则，事后便很难准确地证实或查核曾谈及的内容，特别是有关数据的问题。

7、采用归纳法

询问应徵者一些能具体以数据表示的成就，以证实他的自我介绍。采用计分法也可有效地对应徵者作出测试。以 10 分为满分，看他如何作自我评估。一般说来，如果自己有某方面的弱点，而又不想被发

现，他会给予自己打 7 分；而充满信心的人，则会给自己打 8 分或 9 分。

8、“无意义”问题

与年龄、性别、婚姻、种族或宗教有关的问题，可被视对应聘者的歧视。所提问题应与这项工作所需的能力有关，如“你是否可以加班工作和出差？”

9、冷漠不关心

与推荐人查证，可得悉应徵者过去的表现，并呆发现他潜在的弱点。如果获得材料对候选人是负面的，便应对提供者作出解释，表示他所提供的信息有助于评定候选人，使他发挥最大潜力，因而坦诚最重要。其中一个提问技巧是：“如果你要向这位应徵者提出忠告，以帮助他在事业上更进一步，你想告诉他什么呢？”

10、忽视对方雇主的挽留

优秀应聘者可能会被原雇主提出高价挽留。为避免这类突发事件，询问应聘者会如何处理他雇主提出的条件。提醒应聘者促使他另寻工

作的原因所在，并指出大部分最后接受雇主挽留的人，很多在 24 个月内也会离开。

求职的细节你一定要注意

中国企管网报道：多年前，美国企业家史密斯先生在报刊上登了一则广告，欲招男秘书一名。前来应聘者有 50 人之多，史密斯单单选中了一个空手而来没带任何个人材料的小伙子查理。

史密斯选中查理的原因有以下几条：查理进门前先擦净皮鞋，进门后轻轻关上门，这表明了他的细致小心；查理一进门便摘下帽子并很敏捷地回答史密斯的问话，表明他很有礼貌而且很聪明；史密斯故意把一本书扔在地上，其他人都毫不在意地踩了过去，只有他捡了起来；应聘时，他不像其他人那样使劲往里挤，而是耐心地排队等候；他衣着整洁，发型有个性，甚至连指甲也洗得干干净净……查理的仪表、谈吐、举止，虽然都是“小节”，但也正是这些“小节”使查理获得了一个理想的职业。

时下，在广大应聘者中，有不少人应聘时不注意这些“小节”，而是一味地标榜自己的能力，进而拿出一大堆简历、证书、奖状，但那些仅仅是纸面上的荣誉，而应聘者应聘时的言谈举止、举手投足倒是一种现身说法，这些至少证明了一个人的修养如何，而个人的修养是伴人一生的财富，是成就大业的基础。因此，求职者在应聘时，可别忘了注重这些“小节”。

关于简历的准备

简历的准备是关键的第一步，一般来说，HR 手里的应聘材料很多，如果你的简历过于花哨自然不会引起他们的注意。所以，除了上面说的没特别要求，不宜直接用英文写简历外，还要注意的就是语言一定要利落，实；可简单说明自己的状态，但慎用形容词，避免长篇大论，拒绝太多感触之言；有重要的文件可复印之后附在简历后面。

真相：书面宣言不能代替面试，能耐心看你书面演说的人一定很少。

关于单独面试之语言沟通

面试通常有单独和集体之分，HR 会根据不同的岗位要求判断应聘者所适应的角色。比如招业务员，表达能力的体现很重要；管理人员的亲合力很重要。通常，在对话的态度上，应聘者最好不要太木讷，要敢于发表观点，体现自信，当然也不能太过于热闹。回答问题和发表观点的时候，不够现实是可以被理解的，HR 看重的是你的参与意识以及思考能力，但一定不要夸大、自负。比如有些人会说“如果我来做某某职位，一定会如何如何……”这是很犯忌的，空在其一，还会刺伤招聘者。

真相：HR 喜欢应聘者反问，最直接的原因是感受到你研究了他们的企业，应聘目的是认真明确的。

关于集体面试之效率考核

集体面试可能会有 10 个人左右一起参与，会有提问，也会通过具体的事例进行考核。提问，现场可能会出现争先恐后回答的状况，HR 留意的是应聘者表达的细节和姿态礼仪。而一些不经意的细节考核则属于醉翁之意不在酒。

比如，赛格马克西姆餐厅招聘的时候，有一个程序是让应聘者给顾客送上听装的可乐。正常的要求是：服务员手触吸管的位置要适中。这个常识对于没有受过训练的人来说，容易被忽略，但这并不重要，也不是 HR 的真正意图。HR 的真正意图是下一步——示范给应聘者正确的方法。这个时候，应聘者会有多种表现，有的点头表示明白；有的则马上动手试。显然，应聘者看重的一定是具有行动力的人，而不只是表情的承诺。

真相：集体面试考验的是你与众不同的悟性，行动力才是最有利的优势体现

不行看简历 20 秒就定

企业招人有什么偏好？网上各种“求职攻略”对不对？一线的人事经理最有发言权。蓝拓人力的资深人力资源师和众多知名企业的 HR 站在企业招聘的专业角度为应届生们揭秘求职中的“窍门”。现在流行的无领导小组讨论，HR 们看什么？写简历要不要写求职信？在 HR 们的眼中，网上一些攻略未必完全正确。

窍门 1

“无领导小组”怎么挑学生？

人事经理：青睐领导者和执行者两类人

招聘者不参与，5-7名应聘者坐成一个圈，就给定的案例或是议题进行讨论如今无领导小组讨论的面试方式越来越常见，尤其是大公司。江苏五星电器有限公司招聘经理李春萍在演讲中和同学们分享了曾经遇到过的一个事例。李春萍说，有一年在河海大学招聘时，他们在收简历阶段遇到过一位非常优秀的学生，他看起来有超越年龄的成熟，社会经历也相当丰富，当时不少招聘工作人员都看好他。可是在无领导小组讨论阶段，这位优秀学生就现了形。“他是最先发言的，但是之后却完全不给其他同学发言的机会。只要有同学和他的看法不一样，他会立即打断，进行反驳之后重申自己的观点，有个男孩被打断了三次，之后就再也不说话了。”李春萍说，这样强势的学生对团队的破坏力太大了，即使再优秀公司也不敢要。

李春萍说在无领导小组讨论中，招聘者主要工作就是观察，通常不出5分钟，应聘者们在小组中的角色就能分出来，这些角色通常分为四种：第一类人是天生的领导者，他们常常最先发表意见，主导讨论的进程，第二类是执行者，他们不会有掌控全局的想法，但会给出不错建议和方案；第三类是追随者，他们没有自己的想法，接到命令也只会机械化完成，不会思考和改变；第四类比较少，但也会遇到，旁

观型，他们游离在讨论之外。“第一类、第二类都是企业需要的，可以进入下一轮。”李春萍告诉记者，通常来说面试是可以准备的，应聘者内向的可能装外向，或者掩盖自己一些缺点，但即使知道企业想要什么样的人，应聘者在无领导小组讨论中也很难装出来。

窍门 2

招聘被刷后还有补救方法吗？

人事经理：电话问询其实是下策

招聘被刷后锲而不舍地推荐自己，最终获得了录用这可能是很多励志剧会上演的戏码，可是这招在现实当中会奏效吗？李春萍说，在招聘被刷之后有补救的可能性是非常小的，因为面试官此时已有基本的判断，要改变很难，但是也不排除一点点可能性，不过要注意方式方法。“在面试被刷之后给面试官打电话其实是下策。”李春萍说，通常来说，在招聘季大公司人力资源部的座机几乎都会被“打爆”，应聘者无法和面试官直接交流，HR 也会觉得自己的工作被打扰，所以一般应聘者只会得到官方答案。

“我曾经面试过一个学生，本来在面试过后已经被刷掉了。但是她给我寄来了一封信，信中她感谢了我们给她面试机会，并且表示自己这次表现不好，但如果已确定人员有人毁约或是有其他工作岗位，希望能给她机会。”李春萍告诉记者，就是这封信给她留下了印象，后来恰巧有其他工作岗位招人她一下子就想到了她，后来这名学生真的

获得了工作机会。“手写的信件已经很少了，一般人都会拆开看看。如果不知道地址或是觉得邮寄太慢，我建议应聘同学至少选择电子邮件，并且尽量发送至区别于投递简历的地址。这样可以增加 HR 点阅的机会，同时又不会引起反感。”

窍门 3

跨专业求职成功性大吗？

人事经理：专业性强的最好人岗匹配

大学时学的专业并不是自己喜欢的，找工作时想转换方向，找个自己喜欢的行业，这样求职可能成功吗？江苏省交通工程集团有限公司人力资源总监朱乾震表示，企业挑人，希望的是人岗匹配，一些专业性比较强的岗位，企业会觉得与其培养火鸡爬树，不如直接找松鼠。因为要从头培养一个专业人才企业要花费的精力是巨大的，不如直接找在学校已经受过 4 年甚至更长时间训练的人来的合算。对于大学时学习的专业并不是自己喜欢的这种情况，朱乾震的建议是尽早做好职业规划，可以选择辅修第二专业等等，相应的证书也可以提前取得。

窍门 4

简历怎么做才能入“法眼”？

人事经理：给不同单位的自荐信要有区别

尽管网上有着相当多的模板，可是在 HR 的眼中，在简历上犯错的应聘者仍然不少。“看一份简历决定一个应聘者行不行，我们通常只给 20 秒的时间，甚至更短。”朱乾震说，大学生应该把简历当成一份“产品说明书”来做，在有限的篇幅里尽量凸显自己的亮点。同时应尽量避免千篇一律，尽量显示自己的诚意。“比如很多学生纠结自荐信要不要写的问题，我的看法是要写，但要一家一封，起码在称呼上体现出来，如果能精确到招聘经理的姓，某某公司的某某经理，您好，这样的说法会让企业觉得你很重视这家公司，很有诚意。”至于简历中提到的实习经历、成果，应聘者最好也能有所准备，“即使文字上美化得再好，招聘者往往几个问题就能问出真相。”

90 后大学生新鲜闯职场自信哥盲目哥直白哥都有

90 后求职具有什么样的特征？蓝拓人力资源在多次的 2011 届招聘会现场发现，他们既自信、张扬又不可避免地有些盲目、浮躁。

NO. 1

法学：逛了大半天，只投了一份简历

姓名：赵骅学校：南京财经大学专业：法学

应聘成果：只投了一份简历求职感言：找工作不容易

赵骅站立在熙熙攘攘的招聘大厅里，显得格外扎眼，一身笔挺的淡灰色西装，簇新的皮鞋擦得锃亮，他左手提着皮包，右手拿着一摞简历。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/605222304032011231>