

求职技巧

[大学毕业生求职：四大“心理效应”不可忽视](#)

[精明求职 “会打电话”是第一课](#)

[大学毕业生们“血泪”求职经：细节决定成败](#)

大学毕业生求职：四大“心理效应”不可忽视

同样都是大学毕业生，到就业市场应聘，为何有人马到成功，有人却屡试不第？这里有个“第一印象”问题。

据心理专家介绍，首因效应、近因效应、鲇鱼效应、晕轮效应等，都是心理现象的规律，只要求职者巧加利用，肯定会在第一时间里迸放光彩，从众多应聘者中脱颖而出，占得就业先机。求职者不妨一试。

首因效应：穿着张扬让人惊



案例：小杨是工科名校毕业生，专业对路、成绩优良，在厚厚的应聘材料中脱颖而出，入列预选名单。但她面试时，穿着过于新潮：鲜艳的短上衣、破旧的低腰裤，很夸张地戴着热带风情的大耳环，一进门就让由高级工程师组成的考官们一愣，考官们没问几个问题，就结束了面试，结果当然是她被淘汰出局。

点评：“首因效应”，也叫“第一印象”效应。心理学研究发现，与一个人初次会面，45 秒钟内就能产生第一印象。第一印象能够在对方的头脑中形成并占据着主导地位。面试中首因效应的作用不可小瞧。虽然考官的“印象”标准不一样，但总体来说有些标准是一致的，这就是：踏实、开朗、精神饱满、信心十足、坦诚、机敏、干练的人，会给人留下良好的第一印象。理工类专业要求“踏实、耐得住寂寞”，而小杨的穿着，却给招聘考官留下了“华而不实、喜欢张扬”的第一印象，她的出局，是自然的了。

近因效应：相貌平平却自信

案例：毕业生小林是个相貌平平的小男孩，到一个单位参加面试，进考场后，考官只轻描淡写地问了他是哪个学校毕业的，是哪个地方的人等几个问题后，就说面试结束了。正当他要离开考场时，主考官又叫住他，说：“你已回答了我们所提出的问题，评委觉得不怎么样，你对此怎么看？”小林立刻回答：“你们并没有提出可以反映我的水平的问题，所以，你们也并没有真正地了解我！”考官点点头说：“好，面试结束了，你出去等通知吧。”结果是录取通知书如期而至。



点评：最近、最后的印象，往往是最强烈的，可以冲淡在此之前产生的各种因素，这就是“近因效应”。其实，考官第一次说面试结束，只是做出的一种设置，是对毕业生的最后一考，想借此考查一下应聘者的心理素质和临场应变能力。如果这一道题回答得精彩，大可弥补“首因效应”的缺憾；如果回答得不好，可能会由于这最后的关键性试题而使应聘者前功尽弃。

鲑鱼效应：组织应聘显活力

案例：小陈是班长，他希望班上同学都能尽快地有个好工作，所以每次参加应聘活动，他都会成为热情的组织者，在应聘场上，帮助同学出谋划策，并让男同学为女同学在热门单位拥挤的招聘台前开路，一起递上简历等。他的简历还没递出，就有几个单位主动来询问他的情况，有一个单位发现他和自己单位的用人需求对口，立刻就问他有没有意向到他们单位应聘。



点评：小陈无意间展示了“鲑鱼效应”。鲑鱼效应源于一个典故。挪威人爱吃沙丁鱼，可上市的沙丁鱼只有一位老渔民捕的鱼是活的。其奥秘在于：他在捕来的沙丁鱼中掺了少量的鲑鱼，使得捕来的沙丁鱼一直保持兴

奋状态，活蹦乱跳的，所以能卖出高价。“鲑鱼效应”在人才学中泛指与众不同的人、能给群体和企业带来活力的人。这样的人最受欢迎。招聘时，特别是在人才市场上有众多毕业生时，招聘人员会非常注意观察每一个人的表现，应聘者中，谁最有活力，谁最有创意，谁最受青睐。集体面试时，也一定要注意“鲑鱼效应”。如果轮到你发表意见时，要力求主旨明确，观点鲜明，论证有力，方能脱颖而出。

晕轮效应：“班门弄斧”读画报

案例：小刘是个专科生，和一群本科生、研究生(Q吧)一起到外贸单位应聘，他知道如果就那样简单地递交简历，肯定没有一点希望。他想了个点子，在中午招聘人员吃午饭时，他拿了一张全英文版的画报在招聘台前，有滋有味地在那儿阅读。当招聘人员被彩色画报吸引过来之后，他就用流利的英语(Q吧)给他们讲画报上有趣的故事，当然最后的结果是，招聘人员收下了他那只有“专科”学历的简历，他也成功地被招进了这家单位。



点评：晕轮，原指月亮被光环笼罩时产生的模糊不清的现象。“晕轮效应”是一种普遍存在的心理现象，即对一个人进行评价时，往往会因对他的某一品质特征的强烈、清晰的感知，而掩盖了其他方面的品质，甚至是弱点。毕业生在求职应聘中，如果能够巧妙地运用这种晕轮效应，把自身的优势充分地展现出来，一定会给招聘考官留下深刻的印象，赢得对方的赏识，取得应聘的成功，就如专科生小刘一样。当然，在运用这一效应时，一定要注意不能刻意制造“光环”效果，那种虚妄的行为，效果只能适得其反。

精明求职 “会打电话”是第一课

见到心仪职位后如何与公司方进行电话联系？面试后如何打电话询问结果？突然接到公司打来的电话面试怎样从容应对？接到猎头电话如何巧妙对答？如今，电话作为最为便捷的通讯工具之一，被频繁地运用于应聘双方的初次沟通上。“会打电话”，是职场人都该学的一课。

场景一：看到广告后

Sunny 下午 5 点多在报摊上买了份招聘类报纸，查阅到了一个心仪职位。为

在第一时间与招聘方联系，就立刻拨通了对方电话：“喂，请问是××公司吗？我看了报纸，想来应聘……”还没等她说完，对方就表示人力资源部负责人正在开会，且下班时间快到，没空细聊，但还是记下了她的手机号码，表示第二天会联系她。

求职一点通：Sunny 没有在合适的时间找到合适的人，主动致电变为了被动等候，是一次很失败的电话应聘。正确的电话应聘应该注意以下几点：

1.选择恰当的通话时间。一般来说，应该在公司工作时间打电话，一般来说，上午 9：30~11:00 以及下午 1：30~4：30 之间较为合适。此外，在刚上班的时段内，对方会比较繁忙，而临近下班时又会归心似箭，无心工作，应该避开这些敏感时段。

2.找到合适的人。求职者要注意广告上的联络人姓名，避免转接或误接，甚至给人留下糊涂的印象。

3.找到安静的环境。不要在喧嚣的马路或吵闹的环境下打电话，避免漏听、重复叙述的情况发生。

4.准备通话要点。虽然是简单应聘，但还是需要准备好问题，以免遗漏。如职位要求、招聘人数。简单概括出自己符合职位的特长和擅长的技能，简明扼要地介绍自己的经验。询问招聘流程、面试时间、上岗时间等。

场景二：突然的电话面试

廖远正逛街，突然接到某公司的电话面试。此时周围有商场背景音乐和人群的嘈杂声，对面试不利。于是廖远非常礼貌地告诉对方：“不好意思，我正在外面，环境比较吵闹，是否能过 10 分钟给您打回去？”对方应允，并留下电话。



求职一点通：很多企业在收到简历后，为节约时间，会先通过电话面试做初步筛选。电话面试会准备几个目的性问题，用以核实求职者的背景，考察求职者的语言表达能力。通话时间一般在 15~20 分钟左右。不管企业是否有电话面试环节，为获取胜率，求职者最好还是做好充分准备以备不时之需。这样当突然接到来电时就可顺畅对话。若接电话时正好有事，上面这位求职者的做法值得借鉴，同时

也可利用“时间差”来理清思路。“喂，您好”“请问”“谢谢”等礼貌的电话用语能给自己加印象分。此外，电话面试还应做好以下几点：

1.拿着简历回答问题。若接电话时正好手边有简历，记住一定要把它拿出来，对照着回答问题。一般来说，面试方会进行常规的简历信息核实。对于一些跳槽多次、工作经验复杂的求职者，对照着简历可以避免错报数次以及跳槽时间等内容，免得留下“不诚实”的印象。

2.在手边准备纸和笔。有时公司会出一些小技术题或逻辑题请应聘方回答，手边有纸笔可方便记录和计算。

3.注意语速。人的语速有很大差别，注意尽量配合面试官的语速。若面试官语速相对较慢，你就该放弃一贯快速的说话方式，转为和对方语速同步。同时注意不要抢话，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.控制语气语调。在通话时要态度谦虚、语调温和，语言简洁、口齿清晰。并且语气、态度也应该配合对方，这样有利于双方愉快地交流。

场景三：应对猎头

月薪 8000 元的 Tommy 突然接到猎头电话。对方首先询问 Tommy 是否会××技术，在等到肯定答复后说：“现在市场上会××技术且有 6 年经验的人不多，现有个月薪 1.5 万元的职位，你是否有兴趣？”Tommy 谦虚地答：“我走了要赔钱给现在的公司的。其实会××技术的人多了，我的同学、周围同事都会的。”

求职一点通：Tommy 的做法一方面过于谦虚，否认了自己的价值；另一方面过快回绝一个月薪翻倍的职位，也是不明智的。接到猎头电话，首先应与猎头顾问保持良好的关系。即使目前没有跳槽打算，也不要贸然回绝；其次，通过对话了解猎头公司的背景，确认公司的可信度和专业性，了解猎头本人的专业性；再次，倾听职位信息和要求，这也是了解市场行情、充分认清自我价值的一个良好途径。

场景四：查询结果

李明自认第一轮面试回答顺利，应该能有复试结果。然而 3 天后仍未接到电话。焦急的他按捺不住致电对方：“喂，您好，我是李明，我想请问一下你们第二轮复试是否已经开始？”“对不起，我们的复试已经开始，若你没有接到通知

说明没有进入第二轮面试。”公司方简单地回绝了李明。

求职一点通：若没有接到再次参加面试的通知，表示此次应聘失败，即使打电话询问也无可挽回。当然，若是第一次面试自认为给对方留下了非常深刻的印象，且双方交流愉快，那么也不妨打个电话提醒一下。要注意一点，就是找到当天和你对话的面试官。因为一般会有很多位面试官面试不同的人员，你必须找到和你对话的那位，然后报出你的名字，提醒他面试当天的场景，当他回忆起来后，可以给你一个真实的理由。

大学毕业生们“血泪”求职经：细节决定成败

临近毕业，大学生求职进入最后冲刺阶段。求职路上可谓几多欢喜几多愁，几位毕业生向记者讲述了他们的求职经验。

诚实，没有过时。

面试就像推销，“商品”就是自己。廊坊师范学院文学院小徐谈到自己求职成功的体会时说：“面试前要做充分准备，临场回答一定要知之为知之，不知为不知。这个年代，诚实并没有过时”。

记得找工作前，师兄师姐们会向学弟学妹们传授经验：面试时要表现得圆滑老练些，不知道的千万不能说不知道，要想方设法“圆”过去。但是，即使一时混了过去，也终有一天会“露馅”。其实，无需把面试想像得多么恐怖、刁钻。虽然面试官有的严肃，有的慈祥，但他们都是本着录取合适人员的态度来的，只要你如实发挥水平就可以了。这和买商品一样，如果有个推销员把一件商品说得天花乱坠，你还敢买吗？

出于专业对口的考虑，小徐希望能进一个公司做文职工作。多数面试都是从自我介绍开始，她的体会是：如实反映优点，紧扣专业优势。因为一般的介绍在简历上已经有了，考官不会太感兴趣，所以更要主动突出介绍自己的性格和专业等优势。不能过分渲染自己的社会工作成果，也没有必要拔高自己的成绩水平，而是就自己擅长和熟悉的专业领域，跟主考者开聊。

另外，面试前小徐对办公文秘的专业知识作了精心准备，对其岗位性质和职责要求进行了解，做好“功课”。准备得充分，一方面说明我能力强，另一方面也体现自己对所聘岗位的热爱。

百密总有一疏。应试者准备得再好，也不可能对考官的每个问题都能回答得出。面试时，考官抛出了一个她不记得的知识点。当时，她坦诚回答：“对不起，我学过，但忘记了。”还记得当时考官对她微微一笑，没有停顿，也没有责怪，结束后说了一句：“同学，你很诚实。”最后，小徐收到了该单位的录取通知书。

现在有很多介绍面试技巧的书，教导学生如何如何表现。笔者认为适当的礼仪是需要的，但老练和圆滑则大可不必。只有真诚的交流，别人才能感受到你的诚意。

不注意细节与成功失之交臂

一份小小的简历，让河北工业大学毕业生小刘（化名）栽了跟头：上次应聘，本来很有希望的他败在了细节上。参加招聘会的那天早上，小刘不慎碰翻了水杯，将放在书桌上的简历打湿了。为尽快赶到会场，小刘只将简历简单晾了一下，便和其他东西一起，匆匆塞进背包。在招聘现场，小刘看中了一家房地产公司的广告策划主管岗位。按照这家企业的要求，招聘人员将先与应聘者简单交谈，再收简历，被收简历的人将得到面试机会。招聘人员问了小刘三个问题后，便找他要简历。小刘受宠若惊地掏出简历，这才发现，简历上不光有一大片水渍，而且放在包里一揉，再加上钥匙等东西的划痕，已经不成样子了。小刘努力将它弄平整，递了过去。招聘人员的眉头皱了皱，还是收下了。那份折皱的简历夹在一叠整洁的简历里，显得十分刺眼。

三天后，小刘参加了面试，表现非常活跃，无论是现场操作 PHOTOSHOP，还是为虚拟的产品做口头推介，他都完成得不错。身为学校戏剧社骨干社员的他，还即兴表演了一段小品，赢得面试负责人的啧啧称赞。当他结束面试走出办公室时，一位负责的小姐告诉他：“你是今天面试者中最出色的一个。”

然而，面试过去一周后，小刘依然没有得到回复，他急了，忍不住打电话向那位小姐询问情况。小姐沉默了一会，告诉他：“其实招聘负责人对你是很满意的，但你败在了简历上。老总说，一个连简历都保管不好的人，是管理不好一个部门的。你应该知道，简历实际上代表的是你的个人形象。将一份凌乱的简历投出去，有失严谨。”小刘大悟。从此，小刘变得谨慎起来。他深切感到，决定人

生成败的，有时只是一个小细节。

莫把“经历”当成“经验”

招聘会现场，不少用人单位纷纷打出“具备一定实践经验或工作经验”的旗号。于是，越来越多的大学生在自己的求职简历上填满丰富的“经验”以期待跨越这道“门槛”。然而，有些人在这上面却吃了亏。

看看小李的求职简历，简历重点阐述了他所具备的“丰富经验”：大一，做过推销员，当过勤杂工，卖过报纸；大二，发过传单，拉过广告，做过家教；大三，当过服务生，卖过电话卡……如此丰富的经验却被用人单位拒绝了，原因在哪？

一位负责公司招聘的女士告诉记者：“看了这个经验很丰富的毕业生的简历，我们会不禁疑问，他整天都在忙着“实践”，还拿什么时间来学习呢？而且他的经验并没有什么实质性的内容，我们要的是对我们行业有专业经验的人才。”

可见，像小李这样跑马灯似的到处“兼职”，显然走入了“经验”的误区。笔者认为“经历”不等于“经验”。“经验”是指“由实践得来的知识或技能”。而回过头来审视某些大学生们所追求的“经验”，则是一种急功近利的“经历”，恨不得把一天当 25 小时，做 25 件大事情。但是，这样机械地像一只蜻蜓“掠过水面，不留痕迹”“经验”又何从谈起？