

基于企业人力资源招聘视角的应届毕业生求职准备 指导

杨建梅

重庆化工职业学院 重庆市 401220

【摘要】随着高校毕业生人数逐年攀升,高校应届毕业生由于缺乏求职经验,在求职过程中将面临更多的挑战。高校应该在就业指导课程中基于企业人力资源招聘视角开展针对应届生的就业指导,以此帮助应届毕业生提升求职能力,做好充分的求职准备,成功通过企业的面试筛选。

【关键词】人力资源 简历 自我介绍 面试准备

Guidance on job-seeking preparation for fresh graduates based on the perspective of enterprise human resources recruitment

Yang Jianmei

Chongqing Vocational College of Chemical Industry, Chongqing 401220

Abstract: With the increasing number of college graduates year by year, fresh college graduates will face more challenges in the process of job hunting due to their lack of job hunting experience. Colleges and universities should carry out employment guidance for fresh graduates from the perspective of enterprise human resources recruitment in employment guidance courses, so as to help fresh graduates improve their job-seeking ability, make adequate job-seeking preparations, and successfully pass the interview screening of enterprises.

Key words: human resources resume self-introduction interview preparation

引言:

据教育部统计,2022届高校毕业生预计1076万人,同比增加167万人,规模和增幅均创新高。高校应届毕业生在求职中将面临更大的挑战与竞争,高校应该在就业指导课程中更加全面专业的指导学生如何做好准备。本文将基于企业人力资源招聘视角重点从简历制作、自我介绍、面试问答三个部分来阐述,以此帮助应届生做好求职准备通过企业的简历筛选、顺利从面试中突围从而获得工作机会。

1 制作简历是求职的第一步

一份优秀的简历可以让求职者获得更多的面试邀约。那什么样的简历才能算得上是一份好简历呢,许多应届毕业生的同学在制作简历的时候,并不能清楚的认识到这个问题,因此仅从自身的角度出发制作简历,导致简历石沉大海不能获得面试邀约。这就需要我们告知应届毕业生的同学们在制作简历的时候需要转换思路,明白简历不是写给自己看的,要站在HR的角度看他们是如何挑选简历的再着手制作简历。下面我们将从几方面来谈一谈如何制作一份优秀的简历。

1.1 简历的页数设计

简历要突出“简”字,一般来讲简历只是HR了解求职者大概情况用的,具体的细节和过程会在面试中谈到。太过繁琐的简历不利于HR在有限的时间分配中找到重点。如果能把基本情况浓缩在一页以内,让HR一眼就看出重点,瞬间就读明白,也体现了求职者在的书面表达能力是一个加分项。

1.2 简历的风格设计

简历应该保持简洁清晰的风格设计,切忌花花绿绿喧宾夺主的图案设计,HR在筛选简历的时候并不是依据简历的图案、颜色、背景设计来选择面试人员,重点还是要落在文字内容上。所以在设计简历时只要保持简历的基色统一、版面清晰简洁即可。

文字排版注意段落、分行,要便于快速提取重点。简历排版时需要综合考虑字体大小、行和段的间距、重点内容的突出等因素。可以通过字体放大、加粗等突出重点栏目,但不建议改变字体或者添加下划线,也不要密密麻麻写成段描述,以便他人清晰的把握你的思路和内容重点。

1.3 简历的版块设计

1.3.1 基本情况

简历的基本信息只需要包含：姓名、出生年月、电话、邮箱、现住址。其他基本信息如身高、体重、籍贯、民族、政治面貌等一般来讲不需要写，如果是对形象有要求的可以写上身高、体重，毕业院校可以在教育背景里体现。

1.3.2 求职意向

求职意向就是根据个人的爱好和能力，对自己进行职业规划，明确自己所要从事的职业，从而有针对性的去寻找合适的工作岗位。

模糊的动机与不确定的职业方向会让你的简历看起来杂乱无章，而HR在筛选简历的时候极少会花费很多时间来挖掘这些隐性信息。当你有了明确的目的和合理的动机，那么你在准备简历时就会有意识地突出重点，表达自己的意愿。在确定求职意向时，应届毕业生对行业岗位不是特别了解，可以多向一些有工作经验的学长或者专业老师咨询一下目标岗位的职责与要求，思考自己是否符合，并将你的优势与求职意向岗位结合起来。

求职意向虽然短短几个字，但却是简历里不能忽略的一个重点。在就业指导课程中发现很多同学会漏写求职意向，这是一个非常严重的问题。同时需要提醒的是有的应届生出现这个问题是因为他认为简历是通用的任何职位都可以适用同一份简历，这也是一个需要及时纠正的问题，简历应该针对不同的岗位做出相应的调整突出重点，以证明人岗匹配。

1.3.3 教育背景

教育背景要用倒序，最近的学习经历要放在最前面。一般来讲只需要写大学及以上的学习经历。需要包含学习时间、学校、专业、学历几个必要信息，可以根据求职岗位写上相关主修课程。

1.3.4 实践经历

实践经历既可以是校内的也可以是校外的，对于大部分零经验学生来说，无论是社团活动还是各类竞赛、校园活动，都可以加以阐述。包含的内容有单位名称、部门、职位、时间、工作内容。工作内容是实践经历的重点也是整个简历的重点，那么怎样才能写好实践经历呢？

工作内容不应该是描述自己的个人感受，少写评价类的成果展示，如获得了某某的好评、提升了某些能力、增加了某些经验等，这些在HR看来都是空话，谁都可以这样写。HR想看的是你的具体工作内容、工作业绩，应该学会用数据说话，如，业绩达到多少、数据提升多

少、获得了什么奖励等。

在就业指导课程中要教会学生用STAR法则讲述自己经历的方式，突出重点。STAR是情境(Situation)、任务(Task)、行动(Action)、结果(Result)四项的缩写。

情境：描述经历背景和目标；

任务：描述你的任务；

行动：你是如何完成任务的；

结果：目标完成情况。

毕业生在描述经历时可以通过STAR法则这样一种结构化的模式，使表达更清晰、更全面、更有条理，让面试官觉得你更有逻辑，以及更加的结果导向。

1.3.5 获奖经历、技能证书和兴趣爱好

这部分作为简历的补充，结合求职岗位突出匹配度。有的同学认为获奖经历非常重要越多越好，其实不然，奖项多的同学可以根据求职岗位筛选3-5个含金量高，突出与岗位能力匹配的奖项，没有奖项的同学不写也是可以的。技能证书和兴趣爱好的展示亦是同理。还有的同学喜欢在技能水平这一部分用可视化图表表示，其实这是一种无效的表达方式，HR无法根据你的图表量化你的个人技能，最好的证明还是证书。

1.3.6 自我评价

自我评价并不是简历必须要有的一个版块，可以根据个人情况酌情添加，但是很多应届毕业生的同学在自我评价的撰写中都是褒义的形容词，如性格活泼开朗、沟通能力强、协调组织能力强等，类似这样的自我评价对HR来讲是毫无价值的，会直接忽略这一部分，对求职者来说反倒是一个减分项。

自我评价的字数应该控制在200字左右。内容应该包括以下三个部分：我会做什么（优势）、我做过什么（经验）、我能做什么（能力）。所有的内容都应该有相应的数据或案例支撑，最大化的突出你的优势、特点、特长。

2 自我介绍

在求职的过程中除了求职简历的投递，最重要的就是面试，而在面试中第一个环节也是最重要的就是求职者的自我介绍。一个好的开场白，也就是自我介绍可以让评委对求职者有一个良好的印象，而良好印象的简历是面试成功的关键。那什么样的自我介绍才能叫能建立良好的印象呢？

2.1 为什么要做自我介绍？有的求职者会有这样的疑问，明明已经提前提交了简历，为什么还要做自我介绍呢，简历上已经写的清清楚楚了，自我介绍还要说什么

呢? 首先我们需要站在面试官视角去尝试解析这个问题: HR挑选的简历和面试的人员太多, 可能已经记不清楚你的特征, 自我介绍可以帮助HR迅速了解求职者的整体经历和背景; 根据自我介绍内容及表现得到求职者的自我认知情况; 了解求职者的沟通表达能力、技能和岗位匹配度

2.2 自我介绍中常见的一些问题。

2.2.1 自我介绍不要过于简单。自我介绍是求职者唯一可以自由选择表达重点的机会, 然而有的求职者觉得简历里已经写了没有必要再赘述就简单带过, 其实面试官可能已经记不得你的信息了或者有的面试官还没有仔细看你的简历, 那么求职者如果不主动深入的讲述重点经历, 就可能丧失主动表现自己强项的机会, 易陷入被动场面;

2.2.2. 自我介绍过于冗长。有的求职者说话太啰嗦或者内容过多, 导致自我介绍时间过长或者需要面试官提醒注意时间, 过长的自我介绍会影响整个面试的时间安排, 面试官为了不延长整场面试的时间, 自然会压缩求职者与面试官的有效互动时间, 需要面试官提醒时间的自我介绍也是一个减分表现;

2.2.3. 自我介绍重点不清。有的求职者在自我介绍中会把自己的所有经历都详细的描述一遍, 与岗位相匹配的经历分配的时间不足或不够突出, 导致面试官认为该求职者找不到重点, 表达上能力不足;

2.2.4. 自我介绍笼统夸赞缺乏数据支撑。部分求职者为了显示自己的能力强、工作经历中表现优秀, 会使用很多褒义词来形容自己, 但又缺乏数据支撑, 这种笼统缺乏支撑的表达会让面试官觉得求职者是过于自信, 所言非实, 缺乏实际能力;

2.2.5. 自我介绍缺少自信。少部分求职者在面试中为了显得谦虚或者本身自信不足, 在表达上显得没有底气, 甚至自我贬低, 让面试官产生疑虑。

2.3 自我介绍应该怎样做才好。

2.3.1 自我介绍的首要目的就是要突出个人和岗位的匹配度较高。因此在这个环节, 需要稍微具体的说说与职位匹配度高的经历与能力, 抛砖引玉, 掌握主动权吸引面试官的注意, 等到提问环节, 面试官会对你的经历感兴趣而继续了解, 这个时候就能进一步说明你的能力与岗位的匹配度是比较高。

2.3.2 自我介绍的表达要有结构有重点。要遵守一个基本原则: 简单, 突出重点, 时间一般不应超过三分钟, 大概五百个字左右。自我介绍的内容应该包含个人基本

信息、教育背景、校内外实践经历、选择该公司或者行业或者岗位的原因等几部分。

个人基本信息和教育背景说清楚姓名、年龄、毕业院校及所学专业即可。

实践经历是重点部分, 应届毕业生主要是指实习、社团、活动经历等, 主要是突出具备应聘岗位所需要的能力, 用实际经历和数据来说话。可以使用STAR法则来描述, 一定要用事实说话, 切忌造假夸大事实。

选择该公司或者行业或者岗位的原因可以简单的描述, 比如学习的某某专业希望从事和专业相关的工作, 又或者和专业不相关但是本身兴趣比较大而且做过很多前期的实习立志于从事该行业等都可以, 但一定要将这个工作的性质以及所处行业, 结合讲讲自己的未来的工作规划讲一下, 表明愿意从事该工作的态度。

顺利通过了简历筛选, 经过面试的第一环节自我介绍后, 接下来就进入了面试问答环节了。面试官会通过一系列的提问来对求职者进一步了解, 以此来判断求职者是否具备该岗位所需要的能力。那么常见的面试问答会涉及到哪些问题, 这些问题背后面面试官的目的又是什么。下面我们将列举一些常见的问题, 并解析这些问题背后的目的来帮助应届毕业生学会如何拆解面试官的问题、抓住问题的本质来解题。

3 常见的面试问答

3.1 你为什么选择我们公司? 为什么选择这个岗位?

3.1.1 一般来讲面试官问这个问题有三个目的, 第一通过回答来评估你的职业规划是否合理, 对于应届毕业生面试官需要知道你对于职业发展有没有自己的初步想法, 想法是否合理有没有南辕北辙, 也初步判断你的稳定性; 第二通过回答来判断你对岗位的预期有没有不匹配岗位的风险, 如求职者通过回答阐述对岗位的预期是什么样的, 面试官清楚该岗位的实际待遇和发展是什么样的, 以此面试官对求职的预期是否过高做出判断; 第三说服面试官选择你, 虽然这个问题是问面试者为什么选择本公司选择这个岗位, 但这个问题实际上是说服面试官为什么选择你。

3.1.2 这个问题我们应该怎样回答呢。作为求职者可以从自身看重这个公司或者岗位什么, 结合个人职业发展规划、能力经历匹配、与公司文化价值观适配这三个角度来说明自己就是最适合的选择。

3.2 你的缺点是什么?

3.2.1 面试官问这个问题通常有三个目的, 第一通过回答了解求职者对自我的认知能力, 以此来判断求职者

对自己提升的意愿以及接受负面反馈的能力；第二判断求职者的缺点是否会给未来工作带来困难，即缺点是否会影响求职者与岗位的匹配度；第三考验求职者的真诚度，是否能够坦诚的说出自己的缺点。

3.2.2 回答这个问题时要讲清楚你的缺点是什么，这个缺点给你带来了什么样的问题或者困难，为了改掉这个缺点，你采取了什么样的行动或者措施，目前这些行动和措施取得了什么样的效果，未来你还打算怎么做。

3.3 你的职业规划是什么？

3.3.1 谈到职业规划需要求职者清楚的知道自己想要的是什么，和岗位提供的是什么，这两者是否匹配是面试官考查的一个重点。求职者的中长期规划和岗位发展的契合度越高，说明求职者稳定性越高。

3.3.2 回答这个问题时要基于自身的真实想法，才能和面试官做好充分的沟通，从而判断这个岗位是否真的适合自己，不适合的岗位对求职者也是一种时间和精力上的浪费，因此职业规划应该要基于自身实际情况出发，不用过度在意回答的话术和技巧。

面试问题千变万化，每个问题都没有标准答案，但面试官的基本理念和目的是相通的，应届毕业生的同学要多总结多复盘，才能拆解面试问题抓住问题的本质回答问题。

结语：应届毕业生要在日益激烈的求职竞争中脱颖而出，就需要在面试前做好充足的准备，简历的制作、面试环节的准备都是必不可少的。毕业生要提前去学习掌握相关知识，才能从容应对求职面试获得工作机会。

参考文献：

- [1] 就业力提升视域下高校毕业生求职简历的制作探讨[J]. 黄秋石, 罗裕霞. 佳木斯职业学院学报. 2016.2.15
- [2] 大学生求职面试中的答题技巧[J]. 王亚龙, 徐勃, 张文娟, 王珊珊. 产业与科技论坛. 2016.8.15