# 撬开成功之门的求职技巧

来源：网络 作者：落花人独立 更新时间：2024-06-27

*在竞争激烈的人才市场上，有的求职者成功地走上了工作岗位，有的频繁地出入于人才市场和招聘单位，却总是无功而返。笔者认为，今天的招聘已经从单凭主观印象“相马”的阶段发展到依靠全方位考察、科学评价应聘者的综合素质“选材”的阶段。对于应聘者而言，才...*

在竞争激烈的人才市场上，有的求职者成功地走上了工作岗位，有的频繁地出入于人才市场和招聘单位，却总是无功而返。笔者认为，今天的招聘已经从单凭主观印象“相马”的阶段发展到依靠全方位考察、科学评价应聘者的综合素质“选材”的阶段。对于应聘者而言，才能和实力固然重要，但是，善于把握机会、积极创造机遇的素质和技巧同样必不可少。涉世未深的大中专毕业生，要想在激烈的人才市场竞争中取胜，必须讲究求职技巧，善于用智慧去开辟求职之路。

一、遵循AIMA法则，科学推销自我

AIMA法则是美国人对市场营销员指定的推销法则之一。AIMA分别代表Attention（引起注意），Interest（产生兴趣），Memory（留下记忆），Action（促成行动），它告诉人们，一个成功的推销员必须设法让自己的产品引起顾客的注意，产生兴趣，从而留下记忆，并促成购买行动。同样道理，求职，作为人生历程中的一种推销行为，推销的不是商品而是自我——自己的知识、才华、职业理念，也需要遵循AIMA法则。

引起注意——引起招聘单位的注意是求职的关键。如何引起注意，要根据所应聘的岗位和用人单位的用人习惯来决定。美国职业指导家卡耐基认为，如果你是应聘车间里搞安装之类的具体操作岗位，那么最好穿着朴素一点，谈吐稳重一点；如应聘像微软这样的企业，你穿着新潮或传统都可以，但要展示你的活力和与众不同的思维方式。在准备你的见面礼——求职报告时，也需要与上述要求相对应。但不管如何，把求职报告制作得尽可能完美并突出个性，总是更能获得主考官的注意的。

产生兴趣——让主考官对你产生兴趣，同样要根据不同的用人单位来决定。例如，英特尔喜欢态度乐观、文辞简洁、逻辑清楚，事先对公司做了充分研究的应聘者；而微软却用精灵古怪的问题来考察应聘者的思维是否灵活和富有创新精神。

留下记忆——招聘一般不会立即产生结果，应聘者必须在主考官的记忆中留下一个特别的印象。例如，一位排在队伍最后的同学，在别人面试间隙， “急不可待”地跑到队伍前，交给主考官一张纸条，上面写着一行字：我叫某某，排在队伍的后面，在我接受面试之前，请不要急于决定人选。这个性急者给主考官留下了很深的印象，事后真的被公司录用了。还有一位外地来应聘的学生担心临时住处的电话不一定接得到，专门交给主考官一张事先就写好收信地址的明信片，说，如果电话打不通，请寄出这张明信片，通知我报道。因为这张与众不同的明信片，表达了应聘者强烈的应聘欲望和周到的办事作风，给主考官留下了深刻记忆，公司在多名选手不相上下的情况下，最后决定录用他。

促成行动——笔试、面试结束后，还要设法促成行动。尽管留下了联系方式，但是为了使自己的求职获得最后成功，有的求职者定期打电话到招聘单位，或主动上门咨询。更有一些明智的求职者在没有录用前就主动到招聘单位，递上一份专门为公司精心设计的技改或营销方案。如果方案确实非常出彩，肯定会引起决策层的高度重视；如果一时还做不到这么精彩，那就从小事人手。如果你的考试成绩确实不错，这些说不定会帮上你的大忙。

二、主动出击，敢为人先

“注意力经济学”原理告诉我们， “求职成功与否，并不一定完全由求职者的素质和能力决定，可能差别只在于谁吸引了招聘企业的注意力，从而赢得该企业的青睐。”美国经济学家克尔·戈德哈勃在1997年针对网络经济提出的“注意力经济学”理论表明：在网络经济中最重要的资源既不是传统的货币经济，也不是信息本身，而是人们的注意力。因此，注意力经济学原理可以解释就业市场上的一个常见现象：一场毕业生招聘会中，可能有无数求职者在综合素质和能力方面差别都不大，但是招聘方最终录用的只是其中的一两个人，其中的奥秘就在于谁有效吸引了招聘方的注意力。

然而，吸引招聘方注意力并不意味着只是在面试环节包装自己，而是贯穿在制作、投寄求职资料，参加面试、笔试等应聘全过程的各个环节之中。

三、不卑不亢，柔中带刚

保持这种性格至关重要，因为对求职者来说，这很可能是你能否受聘的决定因素。譬如有一家公司公开招聘5名管理人才，结果一下子涌来数百名应聘者。经过初试、笔试、面试，最后剩下10名候选人，应当说，他们都是非常优秀的。如何取舍，因为笔试、面试等环节反映的是应聘者的专业知识与部分素质，应聘者都是有备而来，且格外警觉，应试时滴水不漏。于是，公司利用邀请他们同时参加一次宴会的机会来进一步考察他们各自的心理素质。处在酒宴环境中，他们心态各异：有的人轻松自在；有的则担心落选，心事重重；有的自我感觉良好，声称： “老总，只要你聘用我，两年内我一定给你赚几十万。”另有一些人却表现出不卑不亢、柔中有刚的个性，表示“我十分愿意为贵公司效力，名额有限不能效力帐下，我也不会气馁，我会继续努力，我相信，假如不能成为公司的助手，那我一定要当好公司的对手。”不久公司的录取名单正式下发，受聘者自然是后一种求职者。

四、从容不迫，应对自如

敢于竞聘是因为对这个岗位有充分的自信，这是获得成功的重要因素，面对考验，谁的心理素质好，谁就能赢得竞争上的优势。例如，甲和乙两位同学同时参加某单位的招聘考试，上千人报名，只招一人，竞争不可谓不激烈。当然，一旦被录用，待遇也很高。出乎意料的是，他俩在这次笔试中竟然是并列第一名。接下来是单位人事部的面试、英文口语测试。最后一关据说是参加总裁亲自主持的面试。由于已到下班时间，人事部的负责人便将他们安排到单位的招待所住下，并告诉他们，好好休息，这里吃、住自有服务员负责招待，明天早上八点钟面试。甲回到房间洗完澡，吃过饭，稍微整理了一下思绪，然后就关灯休息。而乙进了房间，就琢磨关键时刻到了，两个人当中选择一个，明天一定得好好表现。可是这总裁会出些什么稀奇古怪的问题来考我们呢，他越想头越大，服务员把饭菜送进来，也吃不下去。晚上十二点，他仍在阳台上徘徊。服务员问： “先生有什么事情需要帮忙吗，

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找