



职场看对眼

秀出你的简历,专家帮你点评,吸引企业眼球。展示热线:电子邮件 tellxin@163.com

毕业生求职压力大,希望简历能够出彩的心理可以理解,但是在为简历“润色”和“注水”之间,该怎么把握呢?下面就请 Milton 个人简历工作室(www.mycvcc.com)的专家何老师教你一些应对之道。

何老师:初出茅庐的应届毕业生,因为与社会实际接触得少,与那些有相同学历但是具有丰富经验的求职者竞争起来,确实处于明显的劣势。所以在应届生简历中修饰润色、突出重点就显得尤其重要。

然而,很多应届毕业生误将“作假”当作“修饰”,为了博取招聘单位的好感度,在自己的求职简历中频繁注水,殊不知,这恰恰是求职简历中的大忌。今天我们就来谈一谈如何把握毕业生简历“修饰”尺度的问题。

注水被揭将失机会

首先我们要强调的是,在简历中胡编乱造,添加一些与客观事实严重不符的内容,是万万不行的。因为作假的内容一旦被识破,依靠蒙骗而获得的“真实”也将不复存在,你丢失的将不仅仅是一份来之不易的工作,更是你弥足珍贵的诚信和品格。

有这样的例子:用人单位在面向某高校招聘某岗位时,发现来应聘的某系学生会副主席的人数达到 10 人之多,可以想像那将是如何尴尬的局面。可想而知,那些不够诚信的毕业生,在这次原本应该是公平的竞争中,输掉了属于自己的机会。

强调优势要因岗而异

类似的,毫无章法地堆砌自己的所有优势也是不可取的。

比较明智的做法是,对你的简历进行科学取舍,适当突出重点、合理扬弃。这样,既可使你的简历更加吸引人,同时又保持了真实性。比如金融系毕业的小王,在简历中反复强调自己“科研能力极强”、“银行实践经验丰富”、“专业成绩出类拔萃”,而他应聘的职位是银行客户经理。

针对他的求职意向,“科研能力”其实不需要成为他修饰的重点。除了实践经验、专业成绩外,他还可以重点强调自己的沟通表达能力、客户服务意识等,列举自己曾经成功参与的校园项目,接受过的相关培训等。

描述要考虑逻辑常理

此外,应届毕业生尚未经历过谋职的挫折,往往自我感觉都比较好,在求职简历中容易把语言组织得很张扬,甚至是夸张。事实情况却是,过度的自我赞誉有可能会引起用人单位的反感。

比如小张的简历中提到她在某报社实习的情况,实习时间不过短短半个月,而她已经“掌握大量实际操作经验,能够独立进行采访、摄影,并能撰写出高质量的新闻稿件和社评文章,良好表现获得报社上下领导的一致好评”。根据常理逻辑推断,这种描述无疑是言过其实的。简历需要展现自己、亮出自己,但一定要把握尺度,有时候,中肯、稳重的描述会为自己的简历加分。

用实际所学掩学历劣势

最后和大家探讨一下很多求职者普遍遇到的情况,即你已经具备了相关专业技能条件,但却没有良好的学历,在简历中如何描写自己的教育背景?最聪明也是最简单的办法就是,仅列出你接受到的教育和培训的内容,以及受训后取得的知识和应用到实践中的实绩,而不表明你是否具备相关的学历和学位。

这样做既无不诚信之嫌,又可以避免你在审查个人学历这一关便被一票否决的厄运。如果你能顺利通过初审,在面试环节中一旦被招聘人员认可,他们将会忽略你的学历而认同你的能力,甚至或许会帮助你向老板申请破格录用。

曾经看过这样一幅漫画:企业人力资源负责人要坐在船上招聘,因为一打开求职者的简历,就是一朵朵“浪花”涌来——注水!随着人才市场竞争的加剧,找到一份好工作的确不易。于是有人在简历上动起了脑筋,轻者“锦上添花”,重者“改头换面”。

那么,简历注水是否就能“芝麻开门”?招聘企业如何看待和甄别注水简历呢?记者就此采访了有关专家和企业招聘负责人。

本报记者 赵馨

最近,厦门人才评荐中心的刘光喜副主任很忙,忙着给客户寻找“猎物”,忙着对“猎物”的简历进行审核,“在厦门找一个合适的优秀人才本来就不容易,更难的是要在‘水货’与‘真货’之间作出判断,稍不留神,就会被‘水货’给蒙了。”

中高级人才爱夸大业绩

一项调查报告显示,有近三分之一的求职者对他们过去的业绩略有夸张,其中超过 10% 的人在他们的教育背景和工作经历中夸大其词,尤其是申请市场营销和高级经理人职位的。

前几天,刘主任参与了某企业招聘一位副总经理的工作。“乍一看简历,让企业一阵欣喜,觉得这个职位简直非他莫属,从学历、资历到工作背景都非常符合。”刘主任说。按照操作流程和职业习惯,刘主任对其背景做了调查,却发现这个有着“精彩”简历的经理人,其工作业绩却有严重“注水”。

比如简历中说,候选人进入某企业后,把别人好多年设计不出来的东西都设计出来了,他离开后,该企业专门成立了一个部门来接替他工作;候选人进入另一个企业仅半年,该企业的所有产品设计,老板都要先征求他的意见,再决定是否推向市场,等等。

“乍一看,你觉得他挺牛,但仔细一分析,漏洞就有了。”刘主任说,首先他说的第一家企业,据我了解主要做代理产品的销售,基本上并不自主设计什么产品,即使有也是很简单的设计,并不存在他所说的“几年设计不出来的产品”。其次,如果真如他所说的,他进入半年就能完全把企业的产品设计,那为什么只待了半年就走了呢?老板能放他走么?

刘主任介绍说,中高级人才的简历“注水”主要集中在夸大业绩方面。典型如“求职者在前一家企业,帮助其销售额提升了 100% 等等。”“这 100% 的说法就有玄机了。”刘主任表示,且不说是否真的提升了 100%,即使真的有,也要考虑这 100% 是具体怎样来的。是你一个人的功劳,还是团队乃至整个企业的功劳;如果原来企业很小,销售额只有 2 万,现在变成了 4 万,也是 100%;还可能是整个市场环境提升了 100% 啊。

对策
背景调查很仔细

“招聘中高级人才时,我们都是比较谨慎的,通常都会进行背景调查,除了自己调查外,很多时候还会聘请猎头公司进行调查。”福建电信厦门分公司人力资源部邹主任说。猎头调查一般会通过电话咨询、问卷调查和访谈三种方式,初步得出候选人的基本情况。还会向学校、历任雇佣公司、档案管理部门进行公函式的调查,求职者分辨文凭和职称真假,确认人品和表现等。

主要调查对象包括候选人的直接上司、人事部负责人、下属、工作联系密切的同事等。必要时还应涉及候选人所在公司的其他人员、客户公司、竞争对手以及其他相关人员。



资料图

调查的时间,长则一两个月,短则一两天。尤其对招聘的高级主管,有些企业还会跟踪其与原单位的工作交接情况,并将其视为判断该候选人人品和职业素养的重要依据。

毕业生简历“浪花”朵朵

“现在毕业生的简历少有不‘注点水’的,我都怀疑自己以前的简历拿到现在可能找不到工作。”厦门某企业人力资源负责人陈先生说,尤其在担任的干部头衔和实习经历上,经常是“浪花”一朵朵。最典型的一次是某高校招聘会,简历递上来,一下来了好几个宣传部长、外联部长的,让人摸不着头脑。

在实习经历上,一些毕业生也很“善于”夸大其词。前不久的北京毕业研究生双选会上,有一份毕业生简历说自己参与过国家级课题“863”计划,清华同方公司对其非常感兴趣,结果一核实,这位毕业生只是给“863”某一部件写过 2000 字的说明而已。

最夸张的莫过于被报道的自考生刘志刚,在求职时冒充北大博士,在简历中编造虚假信息,被郑州航院以高薪聘用。最后,刘志刚因涉嫌诈骗罪被提起公诉。编造虚假求职简历被以涉嫌诈骗罪提起公诉,这在全国也很罕见。

对策
基本只看推荐表

对于越来越普遍存在的毕业生简历“注水”现象,陈先生坦言企业人力资源部门已“见怪不怪。”现在毕业生求职有两股风潮,一是求职简历包装的豪华风,二是求职简历的内容“注水风”。

“因此,对应届毕业生的简历,我们主要只看几个东西。”陈先生说,第一,专业与招聘需求是否合适;第二,学习成绩如何(很多毕业生误解说,找工作时成绩没用);第三,在校期间得过什么有权威性的荣誉,最好要校一级的。

基于上述三点,一般来说,对毕业生的简历主要看推荐表就够了,这个表是经过学校盖章的,一般不会做假。有时也会了解一下,他的毕业论文写什么。至于让人眼花缭乱的实习经历,除非你能说明你确实经历过,并学到了什么,否则就不能确认你是不是只去公司开了个实习证明而已。

专家说法

“注水”简历签订劳动合同无效

有的人抱着侥幸心理,“注一点水没关系,求职者那么多,你能一一去核实么?”对此,刘主任坦言,企业确实无法对每一个求职者的简历都进行核实。通常这种花费时间和成本的背景调查只会用在中高级,尤其是高管身上,对普通求职者的“注水”现象理合不多。

可是,这并不代表你就可以肆无忌惮地“注水”,甚至造假。毕竟,简历注水透支的是你的职场诚信度。哪怕你只是个应届毕业生或者普通员工,但你的每一次“注水”都会为你的简历和个人诚信度埋下“定时炸弹”。一旦你迈进中高级求职者行列,或某一次被背景调查到,它们就可能随时引爆。

更关键的是,根据劳动法的规定,简历造假者采取欺诈方式订立的劳动合同自然就无效。这对于造假者就没有任何好处了,劳动合同尚未履行的,不得履行,劳动合同正在履行的,也立即终止。造假者已经在用人单位取得的工资、保险、公积金等一切酬劳等都得退还给单位,户口、档案都得退回原籍,还得赔偿单位由此造成的损失。

相关链接

人事经理如何筛选求职简历

1. 那些毕业一年半不到,开价 3000 元以上的统统过滤。
2. 把那些职位与学历不对称的统统过滤,如大专或函授学院毕业时间不长,但想应聘做技术开发的。
3. 把那些职位与经历不对称的统统过滤,毕业没有几年工作经验,却要做管理部门经理或者总经理助理的肯定不行;因为管理上经验毕竟是很重要的,而不是看了几本书就能解决什么问题的。
4. 把条件合适,但开价较高,本公司暂时付不起高薪的人统统过滤,这些人条件虽然不错,但也暂时无法考虑。