

<<公司会雇用你的44个秘密>>

图书基本信息

书名：<<公司会雇用你的44个秘密>>

13位ISBN编号：9787561346631

10位ISBN编号：7561346638

出版时间：2010年06月

出版时间：陕西师范大学出版社

作者：辛西娅·夏皮罗(Cynthia Shapiro)

页数：264

译者：杨冰

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

### 前言

前言 破译雇用密码对于我们求职者来说，人力资源部门是我们迈向企业的第一道门槛，而人力资源部的经理，则是在我们面试道路中起决定作用的“守门人”。

他的所思所想，对我们而言，至关重要。

一边是单位空缺的职位，一边是焦急等待答复的诸多求职者，这些人力资源部门的人们，他们每天都在想什么？

他们是如何制定招聘规则的？

他们的招聘标准是什么？

他们又是通过什么方式和技巧在招聘流程中决定淘汰和录用的？

如果能知道这些，在求职的道路上，我们会少走很多弯路。

如果我们在第一时间就读懂人力资源部门的那些人的心思，知道他们最想寻找到什么样的人，知道他们在面试过程中的每一个心理变化，也知道他们心目中最佳候选人的样子……那么，我们会直接把自己“打扮”成“最佳候选人”的样子，快速踏上职场的顺利征途。

本书就是第一本全面彻底地将面试过程真实展现并剖析给求职者的“面试圣经”，在这里，我们能看到人事经理们在招聘过程中的全部心理变化，也能看到那些不为人所知的“面试潜规则”，甚至能了解到应对来自人事经理刁难的实战技巧，以及懂得如何规避他们设置的面试陷阱。

当我们被某家企业拒绝时，通常的情况就是，我们根本不知道为什么被拒之门外，也不知道面试过程中到底哪个环节出了问题。

最可悲的就是，无论刚发出简历还是经过“一面”后，我们通常都会满怀期望地等待着人家的回复，而结果，往往总是音讯全无。

没有哪一个好心的面试官会坦诚地告诉你问题出在了哪里，也没有任何一家公司有义务告知你为什么没有被录用。

甚至，我们也不明白，为什么别的竞争对手就能从我们这些求职者里面脱颖而出。

所有的困惑和苦恼一股脑地抛给我们，让我们无所适从。

快拿起这本书吧，让我们结束雾里看花水中望月的迷茫和苦闷，让我们结束一次次被拒之门外的尴尬和无奈。

打开这本书，让我们看看专门负责给企业招聘的人力资源部门到底是怎么一回事，他们到底有着怎样的内部运作机制。

招聘过程中，他们又是按照怎样的标准寻找、筛选和推荐人才的。

他们说的每一句话，无论是带着官腔的还是貌似随意的闲聊，背后是否都隐藏着某种目的？

面试过程中，他们人为设置了多少陷阱和障碍，更差一点他们会不会还幸灾乐祸地想看我们洋相百出？

打开这本书，让我们看清楚这一切，让我们在数以万计的竞争者中脱颖而出，让我们顺利通过人力资源部门的考核并成功敲开企业的大门吧。

还等什么？

我们需要的，不就是这样一份实用功能强的“面试圣经”吗？

我们内心期待的，不就是那些能一针见血识破人事经理的心理的实战技巧吗？

如果你了解招聘制度的实质，并知道如何利用它，那么，恭喜你！

你手中拿到的，就是这样一本书。

本书不是那种笼统的求职指南，不会为你提供一般的众所周知的建议，而是让你“打入”人力资源部门的内部，去探知那些隐藏至深的企业招聘的秘密。

然后，你就会知道在招聘过程中，每一步该如何做，并让自己像明星候选人那般引人注目。

举个实际的例子吧。

不久前，我有个客户在失业九个月后，仍然没能找到一份工作，眼看他就要卖房子了。

他想不通，为什么自己总能接到面试电话，不断接受面试，却从未被录用呢？

他技能高超，风度翩翩，整体看上去是个完全值得公司信赖的人，但往往连第一次面试也不能通过。

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

由于这样的事一再发生，他变得越来越悲观。

他不知道，其实他只需要做出一点简单的改变即可。

通过沟通，不出一小时，我们已经找到了解决问题的办法。

这个办法可以让他在面试中占据主动，而且，他也意识到这样做就会改变一切。

但这种方法平时没有人会谈论，你也不会在任何其他的求职书中找到。

当他心中的阴霾渐渐散尽，他问我：“为什么我以前在任何别的地方都没听到过这些呢？”

你看，多悲哀。

可现实就是，你在求职过程中遇到的大多数问题和困惑，没有人会告诉你，甚至还可能被公司当成“绝密”信息来保护。

他们害怕让你了解单位招聘的一些详情，实质就是害怕你会占据主动，转为由你挑选公司。

客观说，招聘过程应该是双方选择的过程。

但是，如今的公司或者人力资源部门，害怕的就是让求职者掌握主动权。

他们要做的，就是永远把控整个面试过程，永远占据这场谈判的上风，永远有权力对你说出YES or NO。

而不是让你对公司挑挑拣拣。

在我和那位客户面谈之后，他在下一次面试后得到了一份很棒的工作。

而之前，仅仅因为他不知晓一点点“面试潜规则”，就被拒绝了整整九个月。

对他奏效的，是我与大家在本书中分享的秘密之一：秘密32。

类似这样的秘密，本书一共总结了44条。

其目的都是为了帮助你扫除那些不公平的障碍，让你的求职过程更顺利，并且最大限度地增加你的收入。

作为曾经分管人力资源的CEO和人事经理，我雇用过从初级职位到首席运营官等各类职员。

我培训过人力资源部，也把我在这里描述的这些秘密的、具有威慑作用的战略教给了许多公司。

我参与过刚创业的小公司和大型企业的招聘工作，我可以负责任地告诉你，他们都在用相同的基本标准寻找员工，但是，那是他们永远不会告诉你的秘密，那是关乎他们生存的东西。

他们设定了面试过程中的一个个迷局，如果你不幸选错了方向，那你的简历就只有被扔进垃圾箱的命运了。

现在有了这本书，至少所有看过这本书的读者不会再遭受这种待遇了。

我亲眼看到过人事经理们是怎样运用那些秘密的、不公平的、折磨人的策略来招聘的，如今，我要把这一切揭示出来，和你分享。

我会告诉你怎样让你的简历在成堆的简历中被筛选出来，也会告诉你在面试过程中有哪些陷阱等着你，还会把招聘过程中潜伏的秘密歧视和录用标准告知你……总之，告诉你这些秘密都是为了指导你更好地去应对招聘局面，并让你好好掌控面试过程，由此尽可能地得到更高的薪水，获得最大的利益。

另外，我还知道核心秘密——如何在入职后的九十天内让你看上去像最新的公司明星。

所以，无论你是突然失业的，还是刚从学校毕业出来，正准备寻找第一份工作的，来看看这本书，来看看我即将揭示给你的这些企业招聘的秘密，一定会让你在竞争中遥遥领先的。

总之，一切都将改变，无论你的处境还是你的心态，包括看问题的视角，都会发生变化。

而最大的改变就是，我们迈进了我们梦想的企业的门。

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

### 内容概要

《公司会雇用你的44个秘密》作者为美国人力资源专家、全球500强资深招聘顾问，她把二十多年身临招聘一线的经验与读者们分享，揭示了求职升迁的44个秘密，以及应对面试的实用战术。职场环境日益残酷，可为什么仍有人加薪、升职、跳槽？因为他们了解人事经理的想法，知晓企业不愿告诉你的隐秘！

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

### 作者简介

作者：（美国）辛西娅·夏皮罗（Cynthia Shapiro）译者：杨冰辛西娅·夏皮罗Cynthia Shapiro辛西娅·夏皮罗，工商管理硕士，人力资源管理专家，畅销书作者，演说家。她拥有二十多年的人力资源、劳资关系、培训和招聘的一线工作经验，服务的客户包括从小企业到财富500强公司的雇员、经理和主管。她的讲座、培训和报告会帮助世界各地数以千计的人了解到那些核心机密，保住了自己的工作，并赢得事业上最大的成功。

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

### 书籍目录

前言：破译雇用密码Chapter1 你正在被淘汰/011秘密1：你不是在应聘，而是在被拒绝/014秘密2：你与他们的“秘密标准”不符/020秘密3：你只有一次机会/025秘密4：你犯错误时，没人会告诉你/028秘密5：隐秘模式会毁掉你的工作/032Chapter2 别再四处发送简历了/036秘密6：你的简历直接进了垃圾箱/042秘密7：你可以在简历中撒谎/056秘密8：电脑在决定你的工作前景/060秘密9：让自己就像“被推荐”那样/063秘密10：优秀的求职信，成功的一半/066秘密11：互联网正在与你作对/071秘密12：前公司的评价帮不了你/076Chapter3 你的面试完蛋了/082秘密13：人事经理不站在你这边/085秘密14：面试官会欺骗你/090秘密15：你的肢体语言会出卖你/095秘密16：应对陷阱问题的窍门/099秘密17：讲故事是你最佳的防卫手段/109秘密18：某一种“类型”的人总能找到工作/113秘密19：如何应对面试伎俩/116秘密20：一种方法并不适合所有人/124秘密21：感谢信写得太迟了/135秘密22：“补充说明”会毁掉受聘机会/138秘密23：“提问不当”让你像个危险人物/140秘密24：挑剔公司的人会被拒之门外/145Chapter4 危险！前面有陷阱！/151秘密25：你的公共信息档案正在妨碍你/153秘密26：第一个电话就是陷阱/156秘密27：辞职就是死亡之吻/158秘密28：没有谈判，损失的不仅是金钱/162秘密29：秘密劳动合同/176秘密30：母亲求职者薪水更低/180秘密31：永远别承认你是被辞退的/182秘密32：年龄歧视正将你拒之门外/189秘密33：“No”的意思也许不是否定/196秘密34：面试官在选择性倾听/200秘密35：必须小心应对猎头/208秘密36：避免消极悲观的内心独白/211秘密37：你能分辨自己是“入选”还是“出局”/214秘密38：你梦想的工作就在这里/222Chapter5 找到工作了，然后呢？/228秘密39：聚光灯亮了/230秘密40：你必须站稳立场/236秘密41：新工作并不安全/244秘密42：关键是看上去不随大流/248秘密43：每天都是下次面试的开始/251结论/256秘密44：胜券在握/257致谢/260

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

### 章节摘录

当你战战兢兢地坐在一脸微笑的面试官面前时，你是否很想立刻读懂他的表情，猜透他的内心，好让自己知道什么样的回答是他最满意的，他在寻找着什么样的职员？

也许他会突然问到你毫无准备的问题，让你焦虑或者慌乱到极点，然后在仓皇无措的情况下草草给出答案。

可是，这之后还会有电话打来吗？

还能指望着这个工作机会吗？

这种糟糕的应聘经历令人厌倦，甚至懊恼，但事实上，如今的面试过程已经变化得更为复杂且难度更高，因为，整个面试阶段，已然被相当多的欺骗手段所取代了。

也许，面试官会诱骗你说出对你自己不利的信息，也许会问到你曾有过的尴尬的过去，也许他会把你煽动得情绪波动后，再仔细观察你的肢体语言……所有这些，都在提醒我们，回答面试官提问的方式，可能比你具备的条件和能力更为重要哦。

无论是电话面试还是面对面的面试，都是整个过程中最重要，也是最具欺骗性的一环。

在这个环节中，公司的所有“秘密标准”和偏好都会以精心设计的提问形式表现出来。

而可以让你直接阐述自己的技巧与能力的面试时代，已经一去不复返了。

今天的面试过程，是一种带有压力行为分析和心理素质考察的行为，它会给没有准备好的求职者带来灾难性后果。

而这种方式，暂时被证明行之有效，也更容易为公司选拔出更优秀的、符合公司“秘密标准”的人才，所以，大多数公司都在使用这种策略。

我将为你揭露面试官用来对付你的最常用的伎俩和策略，让你知道他们面试每个人时到底想知道什么。

你会学会实际可行的生存技巧，了解核心机密，它们有助于你识别并有效地应对每一种情况，在面试中处于优势。

也许有些全新的资讯会令你震惊，但是我们所追求的，不就是高效地通过这最难的一关么？

如今，公司越大，相应的招聘策略也就越复杂，人事经理们在应用面试技巧方面也都训练有素，但越小的公司，越可能在面试过程中使用卑劣的伎俩，因为他们面临的风险更大。

小公司是无法承受招聘中的任何失误的。

如果公司里混杂着一个糟糕的职员，或者不得不对一个难缠的或爱打官司的员工，他们失去的将比大公司更多。

无论你去应聘什么样的单位，规模大小如何，都需要掌握一些面试生存要诀，以便顺利进入下一阶段。

本章将从某个你前所未见的角度，告诉你在面试过程中将要真切遭遇的问题。

你会知道如何处理，并避免落入这些威胁到你的面试成功概率的圈套。

秘密13 人事经理不站在你这边 苏珊向她非常喜欢的一家公司第三次递交了求职简历，她特别希望这次能得到回电。

星期六，她意外地等到了电话，这真让她欣喜若狂。

电话另一端的人十分友善，苏珊感觉就像在和好朋友聊天。

这根本就不像是面试嘛。

很快地，他们聊起了各自的家庭、孩子，甚至包括同样作为单亲家长所面临的挑战。

通话大约持续了一个小时，苏珊感到非常愉快。

她觉得自己一定会得到这位人事经理的支持，很快就会接到下一个电话，通知她与这个人进行面对面的交流。

那种感觉就好像她已经应聘成功。

可事实上，苏珊在等待与困惑中度过了将近一个月，电话依然没有响起。

后来，苏珊从在那家公司工作的一个朋友那里听说，她应聘的职位已经有人上任了。

为什么那样积极乐观的一通电话后，会落得这样一个糟糕的结果？

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

其实，苏珊落入了一个大陷阱，它能让毫无戒心的求职者卸下防备。

那些听起来像是你最好的朋友的人，那些在招聘过程的整个阶段似乎都在支持你的人，实际上并非你感觉中的那样。

电话调查人、面试官和人事经理都受过那方面的训练。

他们被训练成貌似热心、友善、乐观的公司代表。

最初接到人事经理的电话，得知你已经进入了下一阶段，当然是令人兴奋的事情。

要是获得参加面试的机会，那就更让人激动了。

但在这一点上，求职者们做出了最常见的错误设想，这也是许多人从未思考过的：人事经理不站在你这边，永远不会！

从秘密1中，你已经了解到，人事经理并不打算把你作为候选人，而是想尽办法淘汰掉你。

可当你开始与这些大权在握的企业看门人聊起来时，你就会感觉你像在和一位让你感到轻松的友善人士对话，谈论的话题非常广泛，不知不觉中，你放松了警惕。

你觉得和这个人之间的这次联系不能完全算作公事，你必须建立起某种友谊。

你认为这个人的出发点当然是为了让你得到工作，并会帮助你达成这个愿望。

可是，你错了。

无论人事经理们表现得多么友善，无论他们看起来多么支持你，多么对你感兴趣，都缺乏一个最重要的东西：忠诚。

你永远不可能指望他们对你忠诚。

道理很简单：不是你在向他们支付薪水。

人事经理只忠于一个实体，那就是雇用他的公司及其利益。

不管你和这个人建立了何种联系，也不管你们的见面多么令人愉快，与公司的利益和“秘密标准”相比，你的利益只能退居一边。

这是不会改变的。

这就意味着从一开始，那位对你友善的人士其实一直是通过迷惑你而想尽办法将你淘汰出局。

人事经理并不是在寻找填补待聘职位的最佳人选，而是在避免公司犯下聘用错误，两者之间有着天壤之别。

事实是：人事经理最根本的秘密任务，就是把所有那些可能给公司带来麻烦和不便的求职者淘汰出局。

。

这种筛选比其他一切更重要。

人事经理已经看过你的简历，相信你具备值得推荐的合适能力。

因此，面试的目的并不仅仅是弄清你能否胜任工作，还要查明你是哪一类型的人，是否有可能给公司带来麻烦。

现在，我们知道苏珊犯下的最大错误就是太大意、太放松了。

她接到的那个令她激动的电话，以及聊天时的轻松错觉，让她坦诚地向对方说起了自己混乱的家庭生活：刚离婚，一边努力抚养三个孩子，一边在打一场艰苦的监护权争夺战，同时还在寻找全职工作。

电话那端的“新朋友”表示非常理解，甚至说她也曾在几年前经历过一次痛苦的离婚，同样也是个全职母亲。

苏珊忘了自己不是在跟密友聊天，而是和她想应聘的公司的代表交谈。

而代表们必须淘汰任何可能给公司带去不便的候选人。

在苏珊的例子中，这种不便就是：迫在眉睫的个人困难，可能导致苏珊无法全心投入她应聘的重要职位。

不管这位人事经理在电话中表现得多么善解人意，多么亲切，她也不会推荐苏珊这样要解决一连串私人事务的人选。

这类麻烦是会影响到人事经理自身职位的，他们可不会冒这样的风险。

所以，不要相信自己的错觉，时刻提高警惕，看起来貌似亲切的人实际上是时刻准备淘汰你的人呢。

未到岗前，都不可掉以轻心，贝丝即将收到来自梦想中的那家大公司的录用通知。

这三个月里，她已经参加了公司内部的多轮面试，人力资源部经理让她通过了面试全程。



## <<公司会雇用你的44个秘密>>

她接到了私人电话，得知书面录用通知将在下周一见面时给她。

“还得签几个字，只是些正式的书面文件罢了，”人力资源部经理说，“我们希望你能立即开始工作。”这份工作的待遇很好，不仅拥有贝丝渴望的一切，而且很多方面甚至超出了她的期望。

但贝丝在整个应聘过程中一直隐藏着一个秘密，就是这个秘密让这份美妙工作显得更加重要。

那就是，她是一个单身母亲，有一个残疾孩子，她需要这份工作来维持孩子高昂的医疗费用和其他护理开销。

这份新工作就是对贝丝内心祈祷的回应。

想到录用事宜已经讨论通过，自己已稳操胜券，贝丝决定轻松一下，把这些秘密告诉那位非常热心、非常友善的人力资源部经理。

她想，当那位经理知道这份工作对一个困难家庭意味着多大的帮助时，他一定会很高兴的。

贝丝说出了自己的处境和困苦，解释这份工作来得多么及时，因为她的孩子即将面临一系列危险的手术，她也不知道将会发生什么。

现在，这份工作能帮她支付相关费用，更重要的是，给了她所需要的稳定。

人力资源部经理显然深受感动，和贝丝就相关细节聊了半个小时，分享着她的喜悦之情。

星期一早，贝丝来到公司签署正式录用通知，但被告知有些突发情况，会面时间要重新安排。

贝丝想也没想就离开了，她觉得那位新结交的人力资源部经理会在晚些时候打电话告诉她新的会面时间的。

但人力资源部经理再也没来过电话。

整整两周，贝丝试图与那位“朋友”或其他面试过她的公司人员联络，但最后只收到一封干巴巴的信件，感谢她参与面试，告诉她那个职位已经另有人选。

贝丝愤怒地找到律师，律师随后联系了那家公司。

他们断然否认曾经向贝丝做出过口头承诺，甚至否认曾将贝丝作为职位的合适人选。

他们还否认了解任何与贝丝孩子相关的私人问题。

这一切都是在电话中谈论的，没有证据，没有书面材料。

这是在我从事相关行业多年的经历里，见过的一个让人非常痛心的故事，但我还是将它与大家分享，说明面试过程中暗藏着怎样的危险。

不管人事经理对你的个人境遇多么同情，他们都不会继续推荐你，因为那可能意味着更高的医疗保险金，损失更多的时间，对公司造成很大的不便。

他们也有同情心，也希望你能有份工作，照顾好家庭。

可是他们扮演的是公司代言人的角色，公司希望严重的麻烦成为别人的问题，而不关自己的事。

人事经理的职责要求他们在招聘的每个阶段都为公司利益着想，而你的利益与公司的利益相比，是不值一提的。

要牢记，你和人事经理立场不同。

如今，大大小小的公司都在力行节约，当然更不愿接纳有个人困难的员工了。

并不是他们不在乎你的安定，而是他们更在乎公司的安稳。

大部分公司都认为，他们必须让每个职位上的人都能发挥110%的作用，否则公司就会失去竞争优势。

而对你个人事务的考量，正是这种恐惧感的表现。

所以，时刻记住你是在和谁对话——一个公司利益的代表者，一个貌似友善但时刻需要你提高警惕的人。

他们永远都会把公司利益放在首位的，当你透露出的个人信息给他们传递出不安全的信号时，你将立刻成为被淘汰掉的人。

秘密14面试官会欺骗你面试官的办公桌上醒目地摆放着一张孩子们的照片，营造出一种友善的氛围。

面试官讲了一个自己的故事，你觉得必须有所回应，毕竟，这是一次友好的会谈，而不是质询，对吧？

难道会是骗局吗？

是的，是骗局。

从你迈进公司，面试就已开始面试官会利用各种不光明的策略，让你不自觉地主动说出自己的伤感经

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

历。

面试中，如果面试官对这些问题直接发问，他们将违背法律，但在高风险的选拔过程中，这些信息对他们来说却非常有价值。

大多数应聘者往往是在正式面试开始前，在和面试官的那段简短谈话中让自己陷入麻烦的。

有一点很有必要了解：一旦你走进那道门，或是和任何职位的公司代表对话，面试也就开始了。

你说的一切都会被参考。

从你嘴里说出的任何内容，甚至是玩笑和闲谈，都能够并且将会被用在对你不利的方面。

不管是和前台还是保安交谈，甚至在洗手间和某人闲扯，你都处在面试中。

我认识的一位人事经理就是这么做的。

他让前台收集每一个来参加面试的候选人的个人情况。

前台在发放申请表后，就会和应聘人员闲谈。

如果谈论到的话题已经把求职者划到公司秘密雇用标准之外，这个人的申请表就会被贴上一张特别的彩色便贴。

那种便贴是个秘密信号，它将使候选者本该接受的深入面试变成一场十分钟的礼节性会面。

其实，面试早在开始前就已结束了。

另一位人事经理则致力于避免聘用有小孩需要抚养的职员。

她在办公桌上摆放了一张孩子们的照片，这张照片朝向求职者落座的方向。

可她并没有孩子。

这个伎俩是专门用来诱骗求职者向她问起和孩子有关的话题，继而自然而然地谈论他们的小孩。

如果求职者未对照片进行评论，她也会鼓励求职者提起这个话题，她可能会说她很抱歉，因为去接参加完足球训练的女儿而迟到了，紧接着还问一句：“孩子不是最重要的吗？”

”这种“钓鱼”式的提问，目的就是想得到对方认同的回答。

而一旦我们真正向对方袒露心扉后，也就跳进了对方早就准备好的陷阱。

如果一位面试官坐下来准备开始对你面试时，却先说自己的背部伤痛始终带给他不便，担心自己需要动手术，那么你会不会在他这种看似不经意的引领下，觉得出于同情，你也必须说出自己的健康问题呢？

要是我告诉你人事经理根本没有背部疾患，你会怎么想？

正因为询问那些事情是不合法的，所以他们才会使用这些无聊的手段，怂恿求职者坦白自己的私人信息。

有时候，面试官甚至都不需要耍手段。

我参与过数不清的面试，求职者们会在没有任何暗示的情况下，忽然就觉得有必要说些根本就不合时宜的内容。

在那种情况下，训练有素的面试官会假装不当回事。

即使他们明白这意味着求职者的应聘已宣告失败，他们也会在那家伙面前装得若无其事。

面试官为什么要这样欺骗你？

他们为什么会用那样的策略呢？

无论他们问什么都别上当因为人事经理很少有机会或是通过合法途径，来迅速了解你的内心世界。

对于在面试过程中一直想展示最佳形象的你而言，他们最想知道的就是你究竟是怎样一个人，还有哪些你暂时隐藏的没有被他们发现的秘密或者麻烦。

他们甚至不惜通过精心设计的陷阱和把戏来试探求职者，给他们设下一道道“陷阱问题”。

其实，人事经理并非心怀恶意，只是他们的身份和地位让他们不得不采取这种策略。

作为公司利益的代表，他们当然会想尽办法对公司权益予以保护。

毕竟，是你自己在面试时主动说出那些不恰当的内容，他们只不过为你提供了一个这样做的机会罢了。

虽然听起来让人心惊肉跳，但其实这些不光明的诡计都很容易避免：不要与人分享你的隐私——不管出于何种原因，都不要。

如果你发现自己正被其中的某种手段引诱，那么最好的反应就是：不要上当。

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

别因为面试官貌似坦诚相待，就说出你的秘密。

你可以对面试官刚才告诉你的事情表示同情，但千万不要用你的故事作为回报。

假如涉及的主题是法律不允许问及的，例如物质条件、子女状况、性取向、宗教、医疗问题、种族、年龄等，那么就请闭紧嘴巴。

不过，我不建议你做得太明显，引起面试官的注意，除非你想结束面试。

但我郑重建议你，随时保持清醒，明白你在和谁说话，以及他的任务是什么。

要是你发现自己被逼到了死角，最佳的防御手段就是用面试官的问题反问他，举例如下：应该这样做面试官：很抱歉，我迟到了。

我必须去接女儿，她刚上完足球训练课。

孩子不都是最重要的吗？

（一段长时间的沉默，等待回应。

）求职者：是的，孩子们最重要。

你的女儿多大了？

她踢什么位置？

面试官：嘿，我们念过同一所学校。

我是九四级的。

（一种开放式的陈述，旨在得到你的回应，告诉他你毕业的年份，这样面试官就能估计出你的年龄。

毫无疑问，永远不要在求职简历上写下自己的毕业日期，除非你希望在求职过程中受到年龄歧视。

只有在涉及学位确认时，才需要提供毕业日期。

）求职者：很棒的学校，对吧？

在那里，我度过了非常美好的时光。

你念的什么专业？

我主修的是商科。

面试官：近来我的膝盖糟糕透了，医生说没准我还得动手术。

（一种开放式的陈述，旨在唤起你的同情，让你说出自己的健康问题。

）求职者：真不幸，听到这些真让人难过。

你是怎么受伤的？

提出反问可以让你把焦点重新投回面试官身上，而无须透露任何不该探讨的内容。

类似上面的反问，使面试官得不到任何你是否正为人父母、你的年龄、健康状况等信息，除非他们直接发问——但这又是不合法的。

既然你没有中对方的圈套，面试官不得不假定也许你在这些方面是没有什么需要特别注意的问题的，于是，面试继续进行。

记住，面试不是告白。

此时谈论你的个人事务、喜好，或者隐私信息，都是不妥的。

通过前面的例子你能发现，在保护自己免受不当筛选和伪装圈套伤害的同时，你依然可以和面试官保持友好的联络。

每个人都有自己的个人、医疗、家庭事务需要处理，但这些都是我们的私事，公司和面试官没必要了解这些。

法律将询问是否有子女、年龄、物质条件、医疗问题等列为非法，自有其原因。

别让任何人通过诱骗或“钓鱼式”提问，剥夺了你的隐私权。

## <<公司会雇用你的44个秘密>>

### 编辑推荐

《公司会雇用你的44个秘密》编辑推荐：美国亚马逊5颗星好评书！  
《公司绝不会告诉你的50大秘密》作者最新力作！

<<公司会雇用你的44个秘密>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>